

Position

Chômage de longue durée

Prévenir le recours à l'aide sociale en situation de fin de droit

Berne 2023

Table des matières

1.	Introduction	3
2.	Situation actuelle et enjeux majeurs	3
2.1.	Prévenir le chômage de longue durée	3
2.2.	Développer la reconversion et la formation continue	5
2.3.	Renforcer la collaboration entre l'AC et l'aide sociale	7
3.	Mesures actuelles pour réduire le chômage de longue durée	9
3.1.	Mesures de la Confédération pour encourager le potentiel de la main-d'œuvre indigène	9
3.2.	Mesures du marché du travail	10
3.3.	Autres mesures des cantons	11
4.	Propositions concrètes	12
4.1.	Optimiser les mesures existantes	12
4.2.	Promouvoir la reconversion et la formation continue	14
4.3.	Renforcer la collaboration entre les ORP et l'aide sociale	15
5.	Conclusion et recommandations	18
6.	Bibliographie	20

1. Introduction

L'aide sociale est le dernier filet de secours dans le système de sécurité sociale suisse. Elle n'intervient que lorsque d'autres prestations d'assurance telles que l'AVS ou l'AI ne sont pas mobilisables ou qu'elles sont épuisées et que les personnes concernées ne disposent pas de ressources propres. En plus de garantir le minimum vital, l'aide sociale a pour mission de promouvoir l'intégration sociale et professionnelle de ses bénéficiaires. Selon les estimations de la CSIAS, parmi les nouvelles demandes d'aide, une sur six émane de personnes en fin de droit aux indemnités de l'assurance-chômage (AC). Sachant que les intéressé-e-s consomment dans un premier temps leur fortune et leurs économies, il s'écoule généralement plusieurs mois, sinon des années, entre le moment où elles ont épuisé leurs droits aux indemnités et le moment où elles s'inscrivent à l'aide sociale. Insérer une personne sur le marché du travail après une absence prolongée est un exercice difficile et il est dès lors d'autant plus important de mettre en œuvre des mesures pour prévenir le recours à l'aide sociale et organiser au mieux l'interface entre l'AC et l'aide sociale. Ces deux institutions devront se donner les moyens de leurs ambitions à l'intérieur du cadre légal et développer au mieux la collaboration avec les acteurs concernés. Plusieurs exemples de coopération sont prometteurs, ils seront présentés dans ce document.

Une réinsertion durable sur le marché du travail primaire passe nécessairement par des mesures de formation. L'AC comme l'aide sociale devront investir davantage dans la formation. Encore faut-il – comme le montrera le présent document – un réel engagement politique en faveur de l'encouragement de la formation des adultes.

Notre propos est ici de faire le point sur la situation actuelle et de cerner les défis à relever à la croisée de l'assurance-chômage et de l'aide sociale. Suivront un inventaire des mesures déjà en place pour réduire le chômage de longue durée ainsi que des propositions de solutions aux problèmes soulevés. Le document s'achèvera sur des conclusions et quelques recommandations.

2. Situation actuelle et enjeux majeurs

Nous nous attacherons ici à mettre en lumière trois thématiques où des améliorations s'imposent aux yeux de la CSIAS: la prévention du chômage de longue durée, le développement de mesures de reconversion et de formation continue et le renforcement de la collaboration entre l'AC et l'aide sociale.

2.1. Prévenir le chômage de longue durée

Est considérée comme chômeur ou chômeuse de longue durée une personne sans emploi annoncée auprès d'un office régional de placement (ORP) depuis au moins un an (SECO, 2021). Selon cette définition, la part des chômeurs et chômeuses de longue durée dans la population totale est restée stable de 2012 jusqu'à la pandémie du Covid (Egger et al., 2020,

p. 1). Leur nombre a notablement augmenté suite à la pandémie pour atteindre en mai 2021 un pic de 34'528 personnes, contre 14'346 en mai 2019. En décembre 2022, on recensait encore 14'129 chômeurs et chômeuses de longue durée (Amstat, 2023).

En revanche, l'Organisation internationale du travail (OIT) définit comme chômeurs et chômeuses l'ensemble des résident-e-s permanent-e-s sans emploi, à la recherche d'un emploi et rapidement disponibles, y compris, par exemple, les bénéficiaires de l'aide sociale à la recherche d'un emploi. Cette définition large a toute son importance sachant que plus de la moitié des personnes cherchant un emploi ne sont pas inscrites auprès d'un ORP (BSS & KOF, 2020, p. 3-4). Si l'on adopte la définition du chômage de longue durée du BIT, la part des chômeurs et chômeuses de longue durée âgé-e-s de 25 à 64 ans a augmenté de 22 % entre 2010 et 2018 pour atteindre le nombre de 80'000 personnes (BSS & KOF, 2020, p. 7).

Les facteurs de risque du chômage de longue durée sont connus : on citera ici le manque ou l'insuffisance des qualifications professionnelles (Egger et al., 2020), la perception d'une rente AI, l'âge dépassant 45 ans ou encore la nationalité étrangère (BSS & KOF, 2020). Toute personne qui se retrouve au chômage depuis longtemps peut craindre des retombées négatives en termes de parcours professionnel. D'une part, les chances de retrouver un emploi s'amenuisent et, d'autre part, le revenu des personnes qui retrouvent un emploi après un chômage de longue durée diminue, en raison d'un taux d'occupation plus faible ou d'un niveau de salaire inférieur (BSS & KOF, 2020 ; Liechti & Siegenthaler, 2020).

L'étude de Egger et al. formule à l'attention des ORP une série de recommandations pour éviter le chômage de longue durée. Elle relève tout d'abord que les personnes concernées constituent un groupe hétérogène, d'où la nécessité d'offrir des protocoles de conseil personnalisés plutôt que d'appliquer des stratégies standard. Ces dernières restent néanmoins utiles lorsqu'il s'agit d'éliminer certains obstacles à l'intégration (Egger et al., 2020, p. 7). Il est ensuite essentiel, selon cette étude, d'identifier rapidement les obstacles à l'intégration, d'activer le réseau des personnes à la recherche d'un emploi, de proposer un coaching aux personnes manquant de confiance en elles et, enfin, d'insister sur l'importance de la formation continue (Egger et al., 2020, p. 7-8).

Le système de sécurité sociale suisse est en mesure de s'adapter rapidement, comme l'a montré la pandémie du Covid 19. Les prestations pour chômage partiel (en cas de réduction de l'horaire de travail, RHT) ont alors été étendues et l'État a soutenu les indépendant-e-s en instituant l'allocation pour perte de gain Coronavirus. À la faveur d'une prolongation des indemnités journalières, seules 16'400 personnes sont arrivées en fin de droit à l'AC en 16 mois entre mars 2020 et juin 2021. Au cours de la période précédente de même durée (novembre 2018 – février 2020), leur nombre était plus de deux fois supérieur avec 41'000 personnes. Ce développement du filet social en amont s'est ressenti au niveau de l'aide sociale, puisqu'au contraire des craintes exprimées au début de la pandémie, le nombre de dossiers n'a pas augmenté. Depuis l'été 2021, ce nombre se situe en dessous de la moyenne de l'année 2019 (CSIAS, 2021, p. 4).

2.2. Développer la reconversion et la formation continue

L'assurance-chômage peut octroyer des allocations de formation aux personnes assurées inscrites auprès d'un ORP (art. 66a LACI). Elles sont conçues pour les personnes n'ayant pas achevé de formation professionnelle, dont le diplôme n'est pas reconnu en Suisse, ou éprouvant de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à leur formation. Les formations ne peuvent excéder une durée de trois ans et les assuré-e-s doivent en principe être âgé-e-s d'au moins 30 ans. À titre exceptionnel, de telles allocations peuvent être accordées à des personnes plus jeunes, si elles sont difficiles à placer faute de disposer d'une formation de base ou que leur formation n'est plus adaptée aux exigences du marché. En outre, un test d'aptitude effectué par un organisme externe doit avoir établi que la formation envisagée représente l'unique chance d'insertion durable¹.

Les allocations de formation correspondent à la différence entre le salaire brut fixé dans le contrat d'apprentissage et le salaire en usage dans la localité et la branche (mais au maximum 3'500 francs par mois). Dans la pratique, on observe de fortes disparités dans l'octroi des allocations de formation. Ainsi, un état des lieux à l'échelle nationale montre que tous les cantons n'utilisent pas la marge de manœuvre qui est la leur dans ce domaine. Certains cantons s'en justifient en arguant des conditions-cadres restrictives prévues par la LACI. D'autres cantons en revanche ont délibérément opté pour une stratégie active et encouragent le rattrapage d'une formation professionnelle initiale au moyen d'allocations de formation chaque fois que cela est possible. De manière générale, le versement d'allocations de ce type est peu répandu. En 2020, 912 personnes en ont bénéficié dans toute la Suisse, ce qui correspond à 0,4 % seulement des bénéficiaires de prestations de la catégorie d'âge correspondante (Rudin et al., 2022, p. 32-36).

Le graphique concernant les personnes à la recherche d'un emploi inscrites non-chômeuses² confirme que les ORP n'ont que rarement recours aux mesures de reconversion et de formation continue. En février 2023, 47% d'entre elles occupaient un emploi temporaire, tandis que seul 1% de ce groupe accomplissait une reconversion ou une formation continue³. Cette proportion est restée constante à 1 % au cours des douze derniers mois. Les ORP se concentrent prioritairement sur la lutte contre le chômage conjoncturel et saisonnier. Tandis que le premier aspect résulte des fluctuations conjoncturelles de l'économie dans son ensemble, le second dépend des conditions météorologiques et des saisons (construction, agriculture et tourisme notamment). On encourage les gains intermédiaires dans l'idée qu'une trop longue absence du marché du travail aurait un effet négatif sur le parcours professionnel individuel, mais aussi que ces gains permettent aux personnes en recherche d'emploi de prolonger leurs indemnités journalières (DEF, 2018). Quant aux personnes qui peinent à

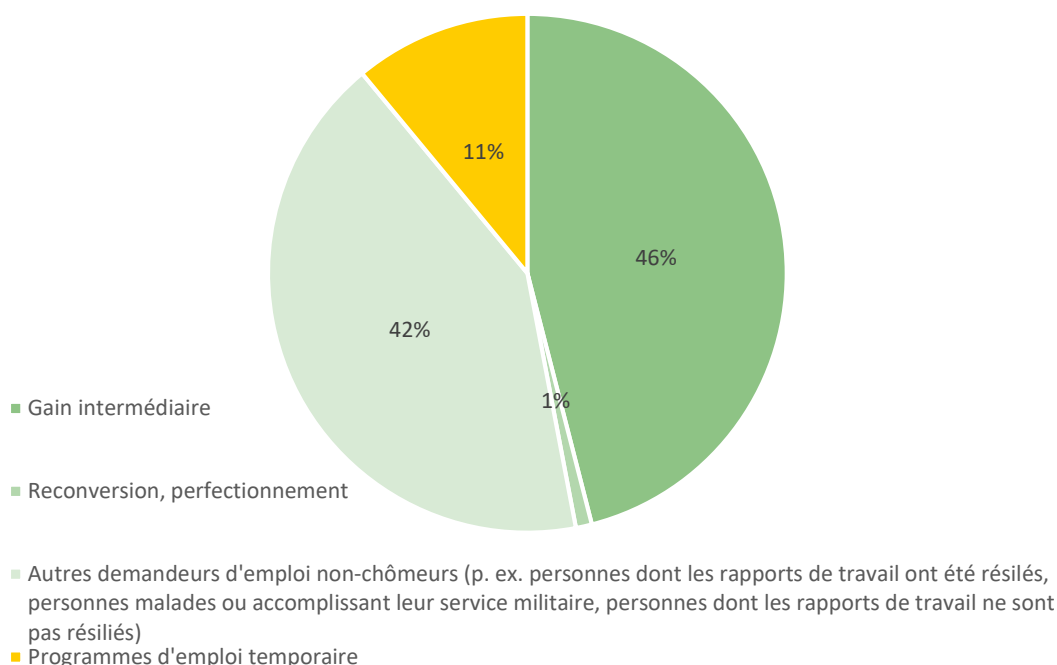
¹ Voir le site internet travail.swiss, Bulletins LACI Mesures du marché du travail, F7ff ([lien](#))

² Personnes inscrites aux offices régionaux de placement mais qui, à la différence des chômeurs, ne sont pas immédiatement disponibles pour placement ou qui disposent d'un emploi.

³ Remarque: en cas de mesures de formation de courte durée, les personnes en recherche d'emploi restent aptes au placement et sont toujours considérées comme personnes au chômage. Ce n'est que pour les formations plus longues que les personnes apparaissent dans le graphique comme non-chômeuses. Les allocations de formation ne sont pas considérées comme des mesures de formation.

trouver un emploi, car leur profil les handicape, elles ne bénéficient que très rarement d'un soutien sous forme d'allocations de formation.

Part des personnes en recherche d'emploi non-chômeuses (total: 69'109) mars 2023



Source: SECO, 2023, p. 12

Deux facteurs peuvent expliquer pourquoi la formation est si peu encouragée dans le cadre de l'AC. D'une part, la durée de la formation professionnelle initiale (trois ans) en particulier se heurte à l'objectif d'une réintégration aussi rapide que possible sur le marché de l'emploi. En vertu du mandat légal, la (ré)intégration rapide l'emporte sur une démarche de qualification plus longue. Ce choix est dicté par le souci de la stabilité financière de l'AC ainsi que par la supposition qu'une trop longue absence du marché du travail pourrait avoir des répercussions négatives sur le parcours professionnel de l'individu. À cela s'ajoute le fait que la formation professionnelle initiale est relativement chère (KEK, 2015 ; DEFR, 2018). Cette difficulté se pose pour toutes les assurances sociales comme pour l'aide sociale. Il manque à ce jour un consensus politique et des objectifs contraignants en matière de politique de formation pour les adultes. Ainsi, aucune mission générale de rattraper une formation (qualification de base des adultes) n'est assignée aux assurances AC et AI. Et dans l'aide sociale, ce n'est que ces dernières années que le paradigme « un emploi grâce à une formation » a fait son apparition (CSIAS, 2018 et 2022a).

Une étude du bureau KEK a formulé des recommandations en vue de promouvoir plus systématiquement la formation de rattrapage dans le cadre de l'AC (KEK, 2015). Au nombre de celles-ci figurent l'élaboration et la mise à disposition d'aides à la pratique pour les ORP et la diffusion d'exemples de bonnes pratiques (compétence: SECO et cantons), ainsi que de la

création d'offres adaptées aux adultes dans la formation professionnelle (CII et formation professionnelle). Il convient par ailleurs, selon l'étude, de favoriser les mesures du marché du travail pouvant être prises en compte dans une formation professionnelle initiale (KEK, 2015).

Une plus grande place est aussi à accorder à l'encouragement de la formation dans l'aide sociale. Pour ce faire, la CSIAS a lancé en 2018 une offensive de formation continue en collaboration avec la Fédération suisse pour la formation continue FSEA. Il s'agit de donner aux personnes disposant de peu de compétences de base et n'ayant pas terminé d'apprentissage la possibilité de se former et de se perfectionner. En 2021, l'aide sociale a soutenu quelque 180'000 adultes âgés de 18 à 65, dont la moitié sans diplôme professionnel (OFS, 2022a). Un tiers de ces personnes rencontrent des difficultés dans le domaine des compétences de base (Guggisberg et al., 2007, p. 20). Pendant longtemps, la priorité a été accordée au placement rapide des bénéficiaires sur le marché de l'emploi. Dans la pratique quotidienne pourtant, on s'aperçoit, avec une évidence croissante, que sans de meilleures compétences de base et sans diplôme professionnel, l'intégration sur le marché du travail ne peut être durable. Publiée au printemps 2021, une étude de la FSEA sur les besoins en formation continue dans les PME révèle que la pandémie a considérablement augmenté les exigences en matière de compétences sociales, communicatives et numériques des personnes actives (Gollob, 2021). Pour les bénéficiaires de l'aide sociale qui en sont dépourvu-e-s, l'intégration durable sur le marché du travail se révèle encore plus difficile. Selon une enquête de la Haute école de travail social de Fribourg, plus de 80% des professionnel-le-s du travail social estiment que le manque de compétences numériques représente le principal obstacle à la (ré)insertion des bénéficiaires de l'aide sociale (Dif-Pradalier et al., 2022). Les mesures de formation profitent également aux personnes pour lesquelles une activité professionnelle ne semble guère possible à court ou moyen terme. Développer les compétences de base est notamment susceptible de favoriser une plus grande autonomie dans la gestion de la vie quotidienne et de la santé.

Une enquête menée auprès de services d'aide sociale de plusieurs villes et réalisée à l'occasion de la comparaison des indicateurs 2021 met en lumière, dans de nombreux services d'aide sociale, que la qualification des bénéficiaires pourrait être davantage favorisée. L'étude identifie plusieurs facteurs ou conditions générales qui y font obstacle (Beyeler & Schuwey, 2021). L'enquête nomme en particulier l'objectif d'une fin rapide de l'aide qui prévaut encore souvent dans l'aide sociale, mais aussi le manque de ressources et de compétences au sein de ses services ou encore les lacunes et les incitations négatives dans le système des bourses d'études. À cela s'ajoutent d'autres barrières financières à l'accès aux mesures de formation ainsi que des obstacles liés au droit des étranger-ère-s. L'étude relève enfin que dans bien des endroits, il n'existe pas ou trop peu d'offres de formation ciblées (Beyeler & Schuwey, 2021, p. 58).

2.3. Renforcer la collaboration entre l'AC et l'aide sociale

La collaboration la plus étroite entre l'assurance-chômage et l'aide sociale est celle qui s'instaure en cas de perception simultanée. Certaines personnes touchent en effet des indemnités journalières trop faibles pour couvrir le minimum vital et bénéficient d'un soutien com-

plémentaire par l'aide sociale. En 2020, on dénombrait en Suisse 17'800 personnes qui perçoivent durant la même année des allocations de l'AC et de l'aide sociale (OFS, 2022b)⁴. Si le ou la bénéficiaire y consent, l'aide sociale établit alors un échange avec l'ORP, ce qui favorise les synergies entre le conseil social de l'aide sociale (p. ex. lorsque des facteurs d'ordre social compliquent l'accès à l'emploi) et l'activité de placement de l'ORP, laquelle peut aussi, soit dit en passant, se déployer pendant les jours de suspension.

Il existe par ailleurs des bénéficiaires de l'aide sociale en fin de droit ou ne pouvant prétendre aux indemnités de chômage qui sont considéré-e-s comme aptes au placement. De l'autre côté, on trouve des personnes en recherche d'emploi indemnisées qui ont besoin d'un conseil social et qui risquent fortement de tomber dans un chômage de longue durée. En postulant que les ORP réunissent des connaissances spécifiques du marché du travail et une expertise en matière de placement et que les services sociaux possèdent des compétences clés en matière de conseil social, un renforcement de la collaboration semble des plus prometteurs. Ainsi, les services sociaux pourraient mieux collaborer avec les ORP pour ce qui relève du conseil en matière de marché du travail et de placement, tandis que les ORP devraient solliciter l'apport des services sociaux pour les situations de détresse personnelle et de risque imminent de chômage de longue durée. En 2017, un groupe de travail largement représentatif a élaboré un guide pour cette collaboration (DEFR, 2017).

De manière générale, on retiendra que la collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale varie d'un canton à l'autre. En certains endroits, elle s'est grandement améliorée et quelques projets se distinguent par leur caractère pionnier (cf. chapitre 4.3.). Mais du point de vue de l'aide sociale, il existe toujours une marge de progression.

Une difficulté bien connue tient au fait qu'il s'écoule souvent beaucoup de temps entre la fin de droit de chômage et le début de prestations d'aide sociale. Cela est dû aux limites très basses de la fortune donnant accès à l'aide sociale. Certes, les personnes en fin de droit peuvent continuer à s'inscrire à l'ORP pour bénéficier d'offres de conseil et de placement. Généralement toutefois, elles renoncent à ces services en raison de leurs recherches d'emploi infructueuses. Parallèlement, les chômeuses et chômeurs ont droit à un conseil social de la part du service social pendant leur droit à l'AC et même au-delà, y compris si ces personnes ne sont pas dans le besoin. Bien souvent, elles renoncent à faire valoir ce droit. La période entre l'arrivée en fin de droit et le recours à l'aide sociale est souvent vécue comme une source de frustration. Après avoir épuisé leurs économies, les personnes en fin de droit peuvent solliciter une aide économique à l'aide sociale. Dans ce cas, l'accompagnement social – rappelons que l'aide sociale a également pour mission l'intégration professionnelle – consiste bien souvent en un travail essentiel de renforcement personnel et de motivation, sans quoi la recherche d'emploi ne peut être relancée. Au surplus, les services d'aide sociale manquent souvent d'informations sur les mesures prises par les ORP (Mattmann et al., 2019, p. 28).

Il arrive aussi que les services d'aide sociale et les ORP évaluent différemment l'employabilité d'une personne. Si le service social envoie des bénéficiaires à l'ORP et que celui-ci conteste leur aptitude au placement, ces personnes n'ont pas droit au placement et au conseil

⁴ Perception simultanée ou décalée dans l'année.

et sont alors redirigées vers l'aide sociale. Il en résulte un sentiment de frustration pour toutes les parties intéressées (Mattmann et al., 2019, p. 22).

De même, la manière dont les bénéficiaires de l'aide sociale sont annoncés aux ORP est réglée de manière très différente d'un canton à l'autre. Dans un canton par exemple, les bénéficiaires de l'aide sociale sont tenus d'être inscrit-e-s à l'ORP, tandis que dans un autre, ils le sont rarement, car l'aide sociale y dispose de son propre centre d'insertion professionnelle. Dans la plupart des cantons, seule une partie des bénéficiaires de l'aide sociale est inscrite à l'ORP (BSS, 2020, p. 51-52).

Le bureau BSS a mené une étude sur la réinsertion des personnes ne touchant pas de prestations de l'AC. Il s'agit, entre autres, de bénéficiaires de l'aide sociale sans droit à des indemnités journalières. Selon les personnes interrogées, spécialistes en placement et autres professionnel-le-s, les prestations des ORP pour les non-bénéficiaires se sont fortement améliorées par le passé. Ces personnes peuvent désormais bénéficier de conseils et de placements au même titre que les chômeurs et chômeuses indemnisé-e-s. Des restrictions subsistent pour ce qui est la fréquentation de mesures relatives au marché du travail (BSS, 2020, p. iv). Notons que nombreux sont les non-bénéficiaires de prestations qui estiment que le conseil ne leur est pas ou peu utile. L'étude suggère que cela tient surtout au peu de temps consacré au conseil plutôt qu'à sa qualité. Le développement de la confiance en soi et la gestion des frustrations sont au cœur de l'activité de conseil. Les personnes sans droit aux indemnités connaissent souvent plus de problèmes de santé et vivent plus souvent dans des situations sociales difficiles que les ayants droit (BSS, 2020, p. iv).

3. Mesures actuelles pour réduire le chômage de longue durée

La Confédération et certains cantons ont mis en place des mesures significatives afin d'optimiser ou de maintenir le potentiel de main-d'œuvre.

3.1. Mesures de la Confédération pour encourager le potentiel de la main-d'œuvre indigène

En mai 2019, le Conseil fédéral a adopté un train de mesures visant à promouvoir ou préserver le potentiel de la main-d'œuvre indigène. Sept mesures⁵ seront mises en œuvre par le biais de projets et de programmes de durée limitée. L'objectif consiste d'une part à augmenter la compétitivité des travailleuses et travailleurs âgé-e-s et de mieux soutenir les personnes à la recherche d'un emploi difficiles à placer et, d'autre part, à mieux intégrer sur le marché du travail les personnes de nationalité étrangères vivant en Suisse. En outre, il a été décidé que des prestations transitoires garantissent le minimum vital pour les chômeuses et chômeurs de plus 60 ans en fin de droit.

⁵ Vous trouverez ici le détail des sept mesures: [lien](#)

Parmi ces mesures, trois méritent une attention particulière :

Au titre de la mesure 3 « [viamia](#) »⁶, il est proposé gratuitement aux adultes de plus de 40 ans un bilan de compétences, une évaluation du potentiel et une orientation de carrière, dans le but de prendre à temps les mesures utiles pour maintenir l'employabilité. Les participant-e-s suivent un processus clairement établi au travers d'entretiens de conseil. À la fin de la démarche, ils et elles se voient remettre un bilan des résultats. Le suivi de la mise en œuvre des mesures préconisées ne fait pas partie de « [viamia](#) ». Dans le programme actuel, les bénéficiaires de l'aide sociale de certains cantons sont jusqu' à présent exclu-e-s de « [viamia](#) », mais la CSIAS se mobilise pour que cette exclusion soit levée.

La mesure 5 « Réinsertion des chômeurs difficiles à placer et âgés » cible en particulier les personnes de 50 ans et plus inscrites auprès d'un ORP et qui peinent à retrouver un emploi. Divers projets⁷ courent de 2020 à 2024 dans les cantons pour faciliter la recherche d'emploi des seniors. À plus long terme, tous les cantons devront se doter d'offres de soutien personnalisées et adaptées au groupe cible visant une réintégration durable. En outre, les projets offrent aux cantons la possibilité de tester de nouvelles approches et de les instaurer sur la durée en cas de succès.

La mesure 6 « Essai pilote pour les personnes de plus 50 ans qui arrivent en fin de droits ou qui le sont déjà » offre aux personnes en recherche d'emploi une aide principalement via l'offre « *supported employment* »⁸. Le programme s'étend sur maximum 18 mois et est facultatif pour les participant-e-s. Dans 13 cantons, des « *job coaches* » accompagnent les personnes dans leur recherche d'emploi et au-delà de leur entrée en fonction. Les « *job coaches* » sont également les interlocuteurs des employeurs une fois les personnes engagées. Pour garantir une intégration durable, on prévoit la possibilité de verser une indemnité aux employeurs et de mettre en place des mesures de formation pour les salarié-e-s. Le projet pilote court d'août 2021 à juillet 2024. L'Association des offices suisses du travail (AOST) en assure la direction pour le compte du SECO.

3.2 Mesures du marché du travail

Les mesures du marché du travail (MMT) sont des dispositifs majeurs de l'AC visant à prévenir le chômage de longue durée et l'arrivée en fin de droit. La mise en œuvre des MMT est assurée par les cantons.

L'étude portant sur les coûts directs et indirects de la formation (Rudin et al. 2022) fait apparaître, à partir de l'exemple des allocations de formation, des disparités cantonales dans l'application des MMT. Plusieurs cantons examinent avec bienveillance les demandes d'allocations pour les bénéficiaires de l'AC et promeuvent ces aides de manière active et ciblée (AG, AR, BE, NW, OW, SG, TI). Certains cantons (AI, BE, GL, NE, SG, TG) vont jusqu'à accepter des personnes dès 25 ans comme candidates à ces allocations. Par ailleurs, quelques cantons

⁶ [Lien](#) vers le site internet de « [viamia](#) »

⁷ Une vue d'ensemble des projets en cours est disponible sur le site Internet de travail.swiss: [lien](#)

⁸ [Lien](#) vers le descriptif du projet

ont lancé des campagnes d'information pour faire connaître les allocations de formation (AR, TI) (Rudin et al., 2022, p. 34-36).

Dans un commentaire sur l'étude Rudin, la CSIAS se prononce en faveur d'un recours accru aux allocations de formation (CSIAS, 2022a, p. 7).

De plus, l'art. 59d de la LACI joue un rôle important pour l'aide sociale. En vertu de cet article, les personnes qui « ne remplissent pas les conditions relatives à la période de cotisation, n'en sont pas libérées et n'ont pas épuisé leur droit à l'indemnité de chômage » sont indemnisées pour les dépenses justifiées et nécessaires pour la participation à des mesures relatives au marché du travail. C'est le cas lorsque sur décision de l'autorité cantonale compétente, elles participent à une mesure de formation ou d'emploi (selon les art. 60 à 64b LACI) qui les rend aptes à exercer une activité salariée. Les coûts de ces mesures sont répartis à parts égales entre l'AC et les cantons. L'art. 59d rend les mesures de formation et d'emploi de l'AC accessibles à un plus grand nombre de personnes, y compris aux bénéficiaires de l'aide sociale (Rudin et al., 2022, p. 36). Ces aides n'impliquent toutefois pas de mesures spéciales pour financer les coûts indirects de formation dans la formation professionnelle initiale des adultes. L'application de l'art. 59d varie fortement d'un canton à l'autre. Une campagne de sensibilisation commune pourrait améliorer l'accès et l'utilisation des mesures de l'art. 59d pour les chômeuses et chômeurs en fin de droit, les indépendant-e-s et les bénéficiaires de l'aide sociale.

3.3. Autres mesures des cantons

A côté des MMT, il existe dans les cantons d'autres projets et programmes de soutien financier aux adultes en formation professionnelle initiale. L'étude de Rudin et al. (2022) a identifié dix mesures de ce type dans une enquête menée auprès des cantons. Elles se classent en quatre catégories : les bourses d'études pour les personnes sans droit à des prestations ordinaires, les fonds cantonaux octroyant des indemnités pour perte de revenu en cas de voie de certification professionnelle selon l'art. 32 de l'OFPr, les allocations de formation cantonales pour personnes au chômage et, enfin, les projets de soutien financier et de coaching pendant la formation (Rudin et al., 2022, p. 39 ss).

De nombreux cantons et villes gèrent des programmes d'intégration sur le marché du travail primaire pour les bénéficiaires de l'aide sociale, notamment le projet « [jobtimal.ch](https://www.jobtimal.ch) » à Berne, où des bénéficiaires de l'aide sociale aptes au travail obtiennent un emploi sur le marché primaire grâce à un modèle de salaire partiel. Ils peuvent ainsi gagner leur vie en partie ou en totalité par leur propre travail. Les collaboratrices et collaborateurs du modèle de salaire partiel sont engagé-e-s par « [jobtimal.ch](https://www.jobtimal.ch) » et leurs services sont loués à des entreprises. Au cours des deux premières années, « [jobtimal.ch](https://www.jobtimal.ch) » suit de très près l'intégration dans le nouveau poste de travail avec, pour objectif, un contrat de travail fixe dans l'entreprise.

4. Propositions concrètes

La CSIAS identifie les possibilités suivantes pour développer l'assurance-chômage et intensifier la collaboration entre les acteurs concernés.

4.1. Optimiser les mesures existantes

La mesure 3 de la Confédération « *viamia* » qui s'inscrit dans le programme d'encouragement du potentiel de la main-d'œuvre indigène a fait l'objet d'une évaluation globalement positive après la phase pilote d'un an menée en 2021 (cf. Ecoplan, 2022). Il est apparu cependant que ce sont principalement les personnes déjà bien formées et présentant une très bonne employabilité qui y font appel. Celles qui sont peu qualifiées ne recourent guère à ce service de conseil (Ecoplan, 2022, p. 29-32). Il y aurait lieu de tester des stratégies pour s'adresser davantage aux personnes peu formées. De plus, le conseil en orientation s'adresse en premier lieu aux individus. On les aide à évaluer et à optimiser leur capacité à intégrer le marché du travail. Les conditions structurelles restent en revanche inchangées et peuvent aller à l'encontre des objectifs du projet. On sait par exemple que les coûts indirects de la formation représentent le premier obstacle à la formation professionnelle initiale des adultes. Ces coûts résultent de la perte des revenus. Les apprenti-e-s en formation professionnelle initiale perçoivent généralement un salaire inférieur à celui qu'ils ou elles obtiendraient en exerçant une activité professionnelle régulière. Les lacunes de la non-prise en charge des coûts indirects de la formation ressortent d'une étude récente (cf. Rudin et al., 2022). C'est précisément aux personnes peu qualifiées qu'il faudrait offrir des possibilités de financement pour des mesures de formation à la suite de « *viamia* ». Cela exige, à tous les échelons des assurances sociales, un positionnement clair en faveur de l'encouragement de la formation. Tant qu'un tel engagement fera défaut, il faudra miser en premier lieu sur les initiatives locales.

L'exemple de la Ville de Zurich avec ses bourses du marché du travail illustre comment encourager la formation des personnes peu ou moyennement qualifiées à l'échelle communale.

En 2021, la Ville de Zurich a introduit des **bourses du marché de l'emploi**, conçues pour les personnes jusqu'à l'âge AVS peu ou moyennement qualifiées qui sont les plus exposées au risque de perdre leur emploi sous l'effet de l'évolution du marché du travail. Ces bourses spécifiques visent à inciter les intéressé-e-s à suivre une formation continue et donc à maintenir ou à développer leur employabilité. À la différence des bourses de formation traditionnelles, elles sont également accessibles aux personnes dont le revenu est supérieur au minimum vital – tout en tenant compte de leur capacité économique – afin qu'elles ne renoncent pas à une formation continue pour des considérations financières.

Les coûts reconnus de la formation continue se composent des coûts directs (p. ex. frais de participation) et des coûts indirects (perte de gain). Les personnes de 25 ans et plus qui sont aptes à travailler et domiciliées

depuis au moins deux ans dans la ville de Zurich ont droit à ces allocations. Elles doivent justifier de cinq ans d'expérience professionnelle à laquelle la formation continue pourra se rattacher. Leur dernière formation certifiée doit dater de trois ans au moins. De plus, il importe que le perfectionnement envisagé ait une utilité démontrable sur le marché du travail et que la personne ne soit pas en mesure de le financer par ses propres moyens.

L'exemple de FORJAD dans le canton de Vaud illustre à quel point la coopération est essentielle dans l'encouragement de la formation.

En vue d'orienter systématiquement les jeunes bénéficiaires de l'aide sociale âgés de 18 à 25 ans sans qualification vers une formation professionnelle et le système des bourses d'études, le gouvernement vaudois a lancé en 2006 le projet pilote « FORJAD » (formation professionnelle pour jeunes adultes en difficulté). À la lumière des résultats encourageants, le gouvernement a décidé de pérenniser le programme en 2009.

Chaque situation est examinée pour savoir si le ou la jeune adulte peut suivre une formation plutôt que de toucher l'aide sociale. Les participant-e-s élaborent un projet de formation avec un coach et cherchent ensuite une place d'apprentissage avec le soutien de professionnel-le-s. Au terme de l'instruction du dossier, environ la moitié des participant-e-s suivent une formation. Pendant cette formation, leur subsistance est financée par des bourses d'études qui leur permettent de subvenir à leurs besoins. Le passage du système de l'aide sociale à celui des bourses constitue la pierre angulaire du programme. Pendant leur formation, les jeunes adultes sont accompagnés au besoin par des coaches spécialement formés. Une fois leur formation achevée avec succès, ils et elles peuvent bénéficier pendant trois mois du soutien d'un conseil professionnel en placement pour trouver un emploi.

Un préalable important à l'introduction de « FORJAD » était l'harmonisation entre les normes de l'aide sociale relatives au forfait d'entretien et le système des bourses. Les frais de formation tels que les frais de déplacement jusqu'au lieu de formation, les frais de repas liés à la formation, les frais de scolarité, etc. sont pris en charge par le système de bourses d'études. Il devait ainsi être possible de passer de l'aide sociale au système de bourses sans effet de seuil, autrement dit sans baisse de revenu. Par la suite, les critères financiers applicables aux bourses d'études dans le canton de Vaud ont été adaptés au niveau de l'aide sociale et étendus à toutes les personnes bénéficiaires de bourses. Ainsi, dans le canton de Vaud, le système de bourses assure aux familles avec des adolescent-e-s ou de jeunes adultes en formation le même soutien financier que l'aide sociale. Désormais, les jeunes adultes, avec ou sans famille, ne doivent

plus s'adresser à l'aide sociale pour subvenir à leurs besoins durant leur formation.

En 2012, le canton de Vaud a élargi le programme « FORMAD » et l'a étendu au groupe cible des adultes à partir de 25 ans. Contrairement à « FORJAD », l'accent est mis à la fois sur les formations professionnelles classiques et sur des formations pratiques plus courtes et certifiées avec validation des acquis.

Concernant les mesures 5 « Réinsertion de chômeurs difficiles à placer et âgés » et 6 « Essai pilote pour les personnes de plus de 50 ans qui arrivent en fin de droits ou qui le sont déjà », il est nécessaire d'envisager une extension à toutes les personnes qui rencontrent des difficultés particulières dans leur recherche d'emploi, indépendamment de leur âge. Une attention particulière est à accorder aux personnes en recherche d'emploi sans diplôme professionnel, issues de l'immigration ou ayant des problèmes de santé. Il convient également d'analyser la situation du marché du travail. Si les compétences des personnes au chômage ne correspondent pas aux exigences du marché, il y a lieu d'investir de manière ciblée dans la formation.

Les informations sur les projets et programmes efficaces mis en place dans les cantons pour soutenir financièrement des adultes dans la formation professionnelle initiale devraient en outre être diffusées afin de s'inspirer des meilleures pratiques (cf. Rudin et al., 2022, p. 39-47). À cet égard, un rôle essentiel revient à la collaboration interinstitutionnelle (CII).

4.2. Promouvoir la reconversion et la formation continue

Du point de vue de la CSIAS, il faut encourager la reconversion et la formation continue aussi bien dans l'AC que dans l'aide sociale.

Avec les allocations de formation, l'AC s'est déjà dotée d'un dispositif pour soutenir la reconversion et la formation continue des personnes en recherche d'emploi. Ce dispositif pourrait être utilisé plus souvent (CSIAS, 2022a, p. 7).

Il faudrait collaborer plus étroitement avec les services d'orientation professionnelle et ceux offrant des formations de rattrapage. En ce qui concerne les mesures relatives au marché du travail, on aurait avantage à mieux tenir compte des offres dont les attestations peuvent être reconnues dans une formation professionnelle initiale. Idéalement, les cours dans le domaine des compétences de base pourraient être pris en compte dans l'enseignement de culture générale de la formation professionnelle initiale. Les cours spécialisés pourraient être considérés comme faisant partie de la formation professionnelle initiale (KEK, 2015, p. 41-43).

Une promotion plus large de la formation au sein de l'AC passe obligatoirement par un ajustement du cadre légal. Ainsi faudrait-il étendre la mission de l'AC à la lutte contre le chômage structurel. Le chômage structurel résulte d'une inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Si l'on veut venir à bout de ce phénomène qui découle de changements structurels (numérisation, disparition de métiers, demande accrue en

personnel hautement qualifié, délocalisation d'emplois à l'étranger), il faut nécessairement agir dans une perspective à plus long terme, en investissant dans la formation, le perfectionnement et la reconversion. Et pour ce faire, l'objectif d'une réintégration durable doit venir compléter celui d'une réintégration rapide. L'encouragement de la formation tiendrait alors une place plus importante dans l'AC, laquelle évoluerait alors vers une assurance sociale qui investit.

Voilà qui ne signifie pas pour autant que c'est à l'AC d'assumer seule la responsabilité de la formation. Le système éducatif reste le principal acteur en amont. Mais d'autres domaines sont aussi appelés à s'impliquer. Dans le domaine des réfugié-e-s, l'introduction de l'Agenda Intégration 2019 a conféré un plus grand poids à la formation. Le but consiste désormais à ce que la totalité des réfugié-e-s reconnu-e-s et des personnes admises à titre provisoire disposent, trois ans après leur arrivée, de connaissances de base d'une langue nationale (niveau A1 du CECR). La moitié des personnes adultes réfugiées ou admises à titre provisoire devraient intégrer le marché du travail au bout de sept ans. Parmi les réfugié-e-s reconnu-e-s et les personnes admises à titre provisoire âgé-e-s de 16 à 25 ans, deux tiers sont censé-e-s suivre une formation professionnelle initiale au bout de cinq ans. La CSIAS estime judicieux d'encourager davantage la formation professionnelle des personnes de plus de 25 ans. Or pour suivre une formation professionnelle initiale, il faut justifier au minimum d'un niveau de langue B1, d'où la nécessité d'investir davantage dans le bagage linguistique. Les qualifications professionnelles à bas seuil requièrent également un niveau de langue d'au moins A2.

L'aide sociale est, elle aussi, appelée à miser davantage sur la formation. En 2018, la CSIAS a amorcé un changement de paradigme avec le lancement de l'offensive de formation continue (CSIAS, 2018). La CSIAS milite auprès de ses membres pour que l'on ne cherche plus à faire sortir les bénéficiaires au plus vite de l'aide sociale, mais que l'on privilégie désormais leur intégration durable sur le marché du travail. Pour ce faire, il faut viser des formations aussi consistantes et solides que nécessaires. La possibilité de continuer à se former doit être offerte aux bénéficiaires aux compétences de base insuffisantes ou sans formation professionnelle achevée ou reconnue. Sans oublier que les mesures de formation profitent aussi aux personnes dans l'impossibilité d'envisager une activité professionnelle, par exemple pour des raisons de santé : une formation continue peut favoriser leur autonomie de gestion et leur santé. Dans une première étape de l'offensive de formation continue de la CSIAS, dix services sociaux ont été soutenus et accompagnés dans la mise en place de dispositifs d'encouragement, de conseil et de suivi des bénéficiaires (cf. rapport d'évaluation de l'offensive de formation continue, CSIAS, 2022b). Une nouvelle phase du projet démarrera en 2023.

Enfin, il faut chez tous les acteurs impliqués une véritable appropriation politique des objectifs d'encouragement de la formation des adultes et de l'apprentissage tout au long de la vie. Dans ce domaine, les mesures globales ne pourront être mises en œuvre que si ce changement de paradigme est porté conjointement par la Confédération, les cantons, les communes, les assurances sociales et l'économie (CSIAS, 2022a).

4.3. Renforcer la collaboration entre les ORP et l'aide sociale

Une étude du bureau BSS (2020) a émis une série de propositions quant aux possibilités d'action des ORP pour soutenir la réinsertion professionnelle des non-bénéficiaires de prestations de l'AC – qui sont souvent des bénéficiaires d'aide sociale. Ainsi conviendrait-il d'améliorer l'accès aux mesures du marché du travail pour les non-bénéficiaires de prestations AC. Pour les chômeuses et chômeurs en fin de droit, il semble judicieux de proposer des mesures innovantes, par exemple des emplois subventionnés sur le marché du travail primaire. On aura soin aussi d'examiner le recours à des conseiller-ère-s et conseillères spécialisé-e-s pour les non-bénéficiaires de prestations AC et en particulier pour les chômeurs et chômeuses en fin de droit. Il est par ailleurs souhaitable d'intensifier à nouveau l'activité de conseil avant l'imminence d'une arrivée en fin de droit. Une définition commune de la notion d'« employabilité » serait, en outre, propre à mieux guider les acteurs concernés (BSS, 2020, p. 57-58). Un projet est en cours à ce sujet dans le cadre de la CII, mais aucun résultat n'a encore été présenté.

Que des indemnités journalières AC soient perçues ou non, un coaching ciblé des personnes en recherche d'emploi est essentiel – en particulier en présence d'obstacles particuliers à l'intégration ou de facteurs de risque cumulés (qualifications professionnelles ou extra-professionnelles insuffisantes, rente AI, chômage dès 45 ans ou nationalité étrangère).

Dans ce type de situations, les ORP devraient consacrer plus d'argent et de temps au conseil (Knöpfel & Leitner, 2017, p. 51 ; Egger et al., 2020, p. 86). Le tout consiste à proposer un conseil approfondi suffisamment tôt, par exemple après trois mois de recherche d'emploi infructueuse, plutôt que juste avant le début d'un chômage de longue durée. De plus, il serait souhaitable que les ORP proposent un suivi en cas de placement réussi si le besoin s'en fait sentir du côté de l'employeur ou de l'employé. De telles mesures requièrent un nombre supplémentaire de « *job coaches* » dans les ORP.

Dans une perspective transversale, une collaboration accrue s'impose entre les ORP et les services d'aide sociale, ce qui implique de part et d'autre des ressources en temps, lesquelles font souvent défaut. Inscrire cette collaboration dans le cahier des charges de chaque partie ainsi que l'instauration d'échanges réguliers favoriserait de nouvelles synergies. Un groupe de travail élargi a déjà mis au point un guide de la collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale (DEFR, 2017). Il existe, en outre, des projets bien établis dans lesquels les ORP et l'aide sociale collaborent étroitement. Trois d'entre eux sont présentés ci-dessous. Des projets similaires peuvent être mis en œuvre dans d'autres régions.

Le canton de Vaud connaît six « [Unités communes](#) » dans lesquelles les professionnel-le-s chargé-e-s du conseil dans les ORP et du suivi social dans les Centres sociaux régionaux (CSR) soutiennent ensemble les bénéficiaires de l'aide sociale en recherche d'emploi. Le CSR décide qui peut accéder à cette offre sur la base de critères définis. Le suivi alors mis en place est à la fois coordonné et intensif. Tandis que les conseillers et conseillères en placement de l'ORP cherchent en priorité à élaborer une stratégie de réinsertion professionnelle et à épauler les personnes dans leurs démarches de candidature, les assistantes et assistants sociaux les accompagnent dans les domaines des finances, de la famille, de la santé, du logement et de l'intégration sociale. La synergie des compétences et des outils professionnels de ces deux groupes professionnels doit contribuer d'une part à un retour plus rapide et plus durable sur le marché du travail et d'autre part à une réduction des coûts de la prise en charge. Les

bénéficiaires d'aide sociale ont donc simultanément accès aux prestations de placement de l'ORP et aux offres d'intégration sociale de l'aide sociale.

En ville de Zurich, les services d'aide sociale et l'Office de l'économie et du travail du canton de Zurich (AWA) ont lancé en 2013 un projet pilote de deux ans appelé «Coaching des personnes en fin de droit». Son but était d'optimiser l'interface entre assurance-chômage et aide sociale. Tant les Offices régionaux de placement que les services d'aide sociale y ont mis à profit leurs compétences principales : les conseillers et conseillères des ORP ont apporté leurs connaissances du marché du travail, leur savoir en matière de conseil en placement et de formation, tandis que les assistantes et assistants sociaux ont assuré un conseil social global.

Forte de l'expérience positive réalisée au fil du projet pilote, la Municipalité de Zurich a décidé de l'introduire en 2015, sous une forme légèrement modifiée, dans l'ensemble de ses six ORP sous le nom de « [Sozialberatung im RAV](#) » (Consultation sociale à l'ORP). Depuis lors, l'offre de conseil est ouverte à l'ensemble des personnes en recherche d'emploi nécessitant une aide personnelle et ne bénéficiant pas de l'aide sociale, et ce, indépendamment de leur droit aux indemnités journalières AC. L'idée consiste à aborder le plus tôt possible les difficultés personnelles, financières ou sociales ou les problèmes de santé, ceci au cours de consultations brèves afin que les personnes puissent se concentrer à nouveau sur la recherche d'emploi. Les consultations sont menées sur place dans les ORP ; elles sont assurées par des assistantes et assistants sociaux des services sociaux de la ville de Zurich et se conçoivent, du point de vue de la gestion du personnel, comme un enrichissement professionnel (*Job-Enrichment*). Au total, 150% d'équivalents plein-temps sont mis à disposition pour cette tâche. L'inscription aux entretiens de conseil se fait soit via les conseillers et conseillères ORP, soit par les personnes elles-mêmes. De plus, les conseillers et conseillères en placement ont la possibilité de soumettre certaines questions aux assistantes et assistants sociaux au travers d'un « conseil aux expert-e-s » et de bénéficier d'un deuxième avis. Pour les personnes qui ne touchent pas (ou plus) d'indemnités journalières AC sans avoir (encore) droit à l'aide sociale, on peut déposer une demande de financement de mesures d'intégration par le biais de l'association « Schnittstelle ALV SH » (interface AC – aide sociale). L'association a été créée à cet effet et elle gère des moyens financiers recherchés pour ces buts. Ce sont les assistantes et assistants sociaux qui sont chargés d'examiner la situation et les critères financiers dans ce contexte. L'offre « Consultation sociale à l'ORP » est très appréciée tant par les conseillers et conseillères en placement que des personnes en recherche d'emploi en raison de son accessibilité à bas seuil et de son aide personnalisée. Du côté des assistantes et assistants sociaux, l'aspect « enrichissement professionnel » est vécu comme un plus stimulant: travaillant sur place, ils et elles se familiarisent avec le fonctionnement d'un ORP et jouent un rôle capital de trait d'union entre les deux institutions.

Le canton de Fribourg dispose avec son « [Pool Insertion+ \(PI+\)](#) » d'un dispositif innovant pour lutter contre le chômage de longue durée. Le PI+ s'adresse aux personnes en recherche d'emploi sans droit aux indemnités de chômage ou en fin de droit, qui bénéficient ou ont bénéficié de prestations de l'aide sociale au cours des 12 derniers mois et qui sont motivées à retrouver un emploi. Le PI+ propose un accompagnement assuré par un tandem composé d'un ou d'une professionnelle en placement et d'un ou d'une assistante sociale. Il inclut un coaching intensif d'une durée maximale de 9 mois (conseil personnalisé) ainsi que l'octroi

coordonné de mesures d'insertion sociale (MIS) et de mesures d'insertion professionnelle (contrats LEMT - loi sur l'emploi et le marché du travail). Le bilan au bout de 5 ans est positif, puisqu'une solution d'insertion a en effet été trouvée pour plus de 45% des personnes suivies.

5. Conclusion et recommandations

Aujourd'hui déjà, les institutions disposent d'une diversité de mesures bien établies et qui ont fait leurs preuves en matière de prévention d'un recours à l'aide sociale en cas de chômage de longue durée et de fin de droit. La CSIAS estime que ces mesures gagneraient à être développées et optimisées.

- Les mesures de la Confédération destinées à promouvoir le potentiel de la main-d'œuvre indigène fournissent une importante contribution, en particulier les mesures 3 (« viamia »), 5 (« Réinsertion des chômeurs âgés et difficiles à placer ») et 6 (« Essai pilote pour les personnes de plus 50 ans qui arrivent en fin de droits ou qui le sont déjà »). Du point de vue de la CSIAS, il est judicieux de proposer ces mesures indépendamment des limites d'âge si elles s'avèrent efficaces.
- Les reconversions et les formations continues sont à encourager, indépendamment des limites d'âge. Cela vaut aussi bien pour l'aide sociale que pour l'assurance chômage et le système de sécurité sociale et de formation dans son ensemble. Un changement de paradigme systémique s'impose aujourd'hui, en ce sens qu'il importe de passer du principe de l'intégration la plus rapide possible à celui de l'intégration la plus durable possible, et de concevoir la formation comme un investissement pertinent. Des programmes tels que FORJAD/FORMAD ou les bourses du marché du travail constituent des modèles applicables en d'autres lieux.
- Un rôle capital revient à la qualité de la collaboration entre l'assurance chômage et l'aide sociale. Chacune des deux institutions possède des compétences clés dont l'autre peut profiter. Le rapport de 2017 rédigé dans le cadre de la CII suisse (DEFR, 2017) offre une excellente base de départ dans ce contexte. Cette collaboration doit être développée et optimisée. Les ORP et l'aide sociale sont invités à proposer aux personnes en recherche d'emploi un coaching ciblé coordonné à mettre en place au plus tôt lorsque des facteurs de risques se cumulent. Les projets et programmes ayant fait leurs preuves, tels que les « Unités communes », la « Consultation sociale à l'ORP » ou le « Pool Insertion+ » fonctionnent selon ces principes et peuvent être transposés dans d'autres régions et cantons.

- Les mesures de formation et d'occupation de l'AC destinées aux personnes non indemnisées selon l'art. 59d doivent être accessibles au plus grand nombre, donc aussi aux chômeurs et chômeuses en fin de droit, aux indépendant-e-s et aux bénéficiaires de l'aide sociale. Des campagnes de sensibilisation communes de l'aide sociale et de l'AC peuvent y contribuer.
- Il y a lieu d'inscrire dans les législations cantonales sur l'aide sociale le fait que la formation des bénéficiaires puisse être favorisée en complément de la mission d'intégration professionnelle et sociale. À l'occasion de la révision des normes CSIAS 2025, une proposition sera examinée pour mieux ancrer la promotion de la formation dans les normes.
- En principe, la LACI offre d'ores et déjà le cadre nécessaire au changement de paradigme proposé dans ce document et visant à encourager la formation. Afin de réaffirmer ce passage, la CSIAS propose l'extension suivante de l'article relatif au but de la loi (art. 1a, al. 2) : « Elle vise à prévenir le chômage imminent, à combattre le chômage existant, à favoriser l'intégration rapide et durable des assuré-e-s dans le marché du travail, ainsi qu'à prévenir le chômage de longue durée et le chômage structurel par des mesures appropriées dans le domaine de la formation et du perfectionnement ».
- Selon le SEFRI, environ la moitié des diplômes de formation professionnelle des adultes de plus de 25 ans concernent la tranche d'âge 25-29 ans (SEFRI, 2022, p. 19). La CSIAS propose d'abaisser à 25 ans la limite d'âge ouvrant le droit aux allocations de formation (art. 66a LACI).

6. Bibliographie

- Amstat. (2023). *Chômeurs et demandeurs d'emploi*. Disponible à l'adresse : <https://www.amstat.ch/MicroStrategy/servlet/mstrWeb>
- Beyeler, Michelle & Schuwey, Claudia. (2022). *Aide sociale dans les villes suisses. Comparaison des indicateurs 2021*. Winterthour : Initiative des Villes pour la politique sociale. Disponible à l'adresse : https://staedteinitiative.ch/cmsfiles/rapport_aide_sociale_villes_suisse_2021_fr.pdf
- BSS Volkswirtschaftliche Beratung & Centre de recherches conjoncturelles KOF de l'EPF Zurich. (2020). Situation, Entwicklung und Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit (Situation, évolution et conséquences du chômage de longue durée). Étude réalisée sur mandat de la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage, avec un résumé en français. Publication du SECO. *Politique du marché du travail 59 (02.2020)*.
- BSS Volkswirtschaftliche Beratung. (2020). Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. (Réinsertion des non-bénéficiaires de prestations). Étude réalisée sur mandat de la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage, avec un résumé en français. Publication du SECO. *Politique du marché du travail 60 (10.2020)*.
- Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS. (2018). « *Un emploi grâce à une formation* ». *Offensive en faveur de la formation continue des bénéficiaires de l'aide sociale*. Berne. Disponible à l'adresse : https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018_medienkonferenz/2018_DocumentPosition_Emploi_formation.pdf
- Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS. (2021). *Pandémie du Covid 19: Situation actuelle et défis à venir pour l'aide sociale. 3^e version actualisée octobre 2021*. Berne. Disponible à l'adresse : https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2021_Medienkonferenz/2021_10_CSIAS_Document_Analyse_Pandemie_Covid_01.pdf
- Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS. (2022a). *Coûts directs et indirects de la formation. Les coûts de la formation professionnelle initiale des adultes, possibilités et lacunes de financement*. Berne. Disponible à l'adresse : https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/Publikationen/Positionen_Kommentare/2022_06_CSIAS_Prise-de-position_Couts_directs_et_indirects.pdf
- Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS. (2022b). *Offensive de formation continue dans l'aide sociale (2019-2021). Rapport d'évaluation*. Berne.

Disponible à l'adresse : https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/themen/Bildung/2022_Evaluationsbericht_WBO_F.pdf

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR; Secrétariat d'Etat à l'économie SECO; Direction du travail. (2017). *Collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale. Rapports des groupes de travail Employabilité, Modèle de financement et Convention-cadre*. Disponible à l'adresse : https://ch-sodk.s3.amazonaws.com/media/files/2017.01.23_Berichte_Grundlagenarbeiten_ALV-SoHi_f.pdf

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR. (2018). *Recours aux mesures du marché du travail de l'assurance-chômage lors de réorientations professionnelles d'ordre structurel : possibilités et limites*. Disponible à l'adresse : https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Arbeit/ALV/%C3%96ffentliche_Arbeitsvermittlung/Arbeitsmarktliche_massnahmen/Angebote%20der%20Nachholbildung_Moeglichkeiten%20und%20Grenzen%20f%C3%BCr%20die%20Arbeitslosenversicherung/Bericht_Nachholbildung%20im%20Rahmen%20der%20ALV_KEK.pdf.download.pdf/Rapport%20-%20Recours%20aux%20mesures%20du%20march%C3%A9%20du%20travail%20de%20l'E2%80%99assurance-ch%C3%B4mage%20lors%20de%20r%C3%A9orientations%20professionnelles%20d'E2%80%99ordre%20structurel.pdf

Dif-Pradalier, Maël; Jammot, Thomas & Jacot, Cédric. (2022). *Rapport scientifique. Quel accompagnement vers l'insertion socio-professionnelle dans une société numérique ? Opportunités et défis pour les professionnel-le-s*. Fribourg : HES-SO. Haute école de travail social.

Ecoplan. (2022). *Évaluation de la phase pilote viamia 2021 : Mise en œuvre et résultats de l'offre*. Berne : Sur mandat du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation. Disponible à l'adresse : https://www.arbeitsintegrationsschweiz.ch/modules/bibliographie/files/files/2022---rapport_final_-_evaluation_de_la_phase_pilote_viamia_2021_compressed.pdf

Egger, Dreher & Partner AG & Ecoplan. (2020). *Chômage de longue durée obstacles à l'intégration sur le marché du travail et mesures à la disposition des offices régionaux de placement. Étude réalisée sur mandat de la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (résumé en français)*. Publication du SECO. *Politique du marché du travail 58 (02.2020)*.

Gollob, Sofie (2021). *Effets de la pandémie du coronavirus sur la formation continue dans les petites et moyennes entreprises (PME)*. Zurich : FSEA.

- Guggisberg, Jürg; Detzel, Patrick & Stutz, Heidi. (2007). *Les coûts économiques de l'illettrisme en Suisse. Une évaluation des données de la recherche Adult Literacy & Life Skills Survey (ALL). Réalisé pour le compte de l'Office fédéral de la statistique* (en allemand avec résumé en français). Berne : Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS SA.
- KEK – CDC Consultants. (2015). *SECO-Angebote der Nachholbildung. Möglichkeiten und Grenzen für die Arbeitslosenversicherung. Bericht zur Analyse und Bestandsaufnahme* (en allemand seulement). Berne : SECO.
- Knöpfel, Carlo & Leitner, Johanna. (2017). *Trend- und Umfeldanalyse für die Wirtschaftliche Hilfe der Sozialen Dienste Zürich. Schlussbericht*. Zürich : FHNW.
- Liechti, David & Siegenthaler, Michael. (2020). Le chômage de longue durée marque le parcours professionnel. *La vie économique*. Disponible à l'adresse : <https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2020/02/siegenthaler-liechtifr/>
- Mattmann, Michael; Marti, Michael; Mohagheghi, Ramin & Strahm, Svenja. (2019). *Les interfaces de la réinsertion dans le marché du travail du point de vue de l'AC – Importance, défis et solutions. Étude réalisée sur mandat du SECO*. Berne : SECO.
- Office fédéral de la statistique OFS. (2022a). *Aide sociale économique*. Disponible à l'adresse : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/securite-so-ciale/aide-sociale/beneficiaires-aide-sociale/aide-sociale-economique.html>
- Office fédéral de la statistique OFS. (2022b). *Parcours dans le système de sécurité sociale en 2020. Bénéficiaires de l'aide sociale, de l'assurance-chômage et de l'assurance invalidité. Sécurité sociale, Actualités OFS*. Neuchâtel : OFS.
- Rudin, Melania; Heusser, Caroline; Gajta, Patrik & Stutz, Heidi. (2022). *Coûts directs et indirects de la formation professionnelle initiale pour adultes : inventaire des possibilités et des déficits de financement en Suisse. Projet dans le cadre de l'initiative « Formation professionnelle 2030 ». Rapport final*. Sur mandat de la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique CDIP et de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle CFFP. Berne: Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS.
- Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. (2021). *Rapport 2020. Chômage de longue durée*. Disponible à l'adresse : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit.html>
- Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. (2023). *La situation sur le marché du travail. Mars 2023*. Berne : Secrétariat d'Etat à l'économie SECO.

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI. (2022). *La formation professionnelle en Suisse. Faits et chiffres 2022*. Berne : Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI.