

Ecole Supérieure  
Domaine social Valais

Mémoire d'étude pour l'obtention du diplôme ES  
de maître socioprofessionnel

---

## Les chômeurs et les chômeuses face à la mesure du marché du travail dit « programme d'emploi temporaire »



**Nathanaël SCHALLER**  
Référent thématique : Régis VOLLUZ

Filière ES – Formation ASP – Promotion 2015  
Année académique 2015 - 2018

Sion, avril 2018

## **Résumé**

Cette recherche a pour objectif de mettre en avant la perception des bénéficiaires de l'assurance chômage de leur intégration dans les ateliers du centre régional travail et orientation à Monthey. Certaines réponses sont obtenues par l'expérience professionnelle, des références bibliographiques et le dépouillement des questionnaires comportant un panel de 30 personnes. Les conditions du programme d'emplois, la motivation, la pertinence et l'environnement du bénéficiaire peuvent expliquer leur perception de leur intégration dans les ateliers du centre régional travail et orientation. Le résultat de ce travail montre une ouverture positive de la population concernée face au programme d'emploi temporaire. Pour conclure, des perspectives et des pistes d'actions sont apportées afin de mieux informer les bénéficiaires sur le programme d'emploi temporaire au sein du centre régional travail et orientation.

## **Mots clés**

Centre régional travail et orientation – Insertion – Assurance chômage  
Mesures du marché du travail – Programme d'emploi temporaire

## **Remerciements**

Ce travail de recherche n'aurait pas abouti sans le soutien, la patience et l'aide de plusieurs personnes que je tiens à remercier particulièrement :

- Toutes les personnes qui ont accepté de répondre au questionnaire
- Mes collègues du centre régional travail et orientation
- Mme Loraine Monnay Michaud pour son aide précieuse lors de l'élaboration du questionnaire.
- Mme Brigitte Martinal Bessero pour sa supervision
- Mon référent thématique, M. Régis Volluz, pour ses précieux conseils, son accompagnement et sa disponibilité
- Mes enfants, Lilyan et Lorys pour leur encouragement
- Mon amie Clémentine pour son soutien durant la formation
- Toutes les personnes qui ont accepté de faire la relecture de ce travail

## **Avertissements**

« Les opinions émises dans ce mémoire n'engagent que leur auteur. »  
Les questionnaires sont traités de manière anonyme.

## **Illustration**

*<http://intuitifs.blogspot.ch>*

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Présentation de la recherche .....</b>	<b>2</b>
2.1	La question de recherche .....	2
2.2	Énoncé des objectifs .....	3
<b>3</b>	<b>Les axes de recherche.....</b>	<b>3</b>
3.1	Premier axe .....	3
3.2	Deuxième axe .....	4
3.3	Troisième axe.....	4
<b>4</b>	<b>Les concepts .....</b>	<b>5</b>
4.1	Le centre régional de travail et orientation.....	5
4.2	Insertion.....	6
4.3	L'assurance chômage .....	7
4.4	Mesures du marché du travail .....	9
<b>5</b>	<b>La phase de recueil des données.....</b>	<b>10</b>
5.1	Terrain d'enquête .....	10
5.2	Population concernée.....	11
5.3	Méthode d'enquête – le questionnaire.....	11
5.4	Qualité de l'échantillon .....	11
<b>6</b>	<b>Analyse des données .....</b>	<b>12</b>
6.1	Programme d'emploi temporaire .....	12
6.1.1	Motivation .....	12
6.1.2	Objectifs et motivation.....	13
6.1.3	Contre prestation .....	15
6.1.4	MMT et retour à l'emploi .....	16
6.1.5	Conclusion .....	17
6.2	Pertinence .....	17
6.2.1	Opportunité ou obligation.....	17
6.2.2	Rythme de travail.....	19
6.2.3	Élargir son réseau professionnel.....	20
6.2.4	Certificat de travail .....	20
6.2.5	Conclusion .....	21

6.3	Le demandeur d'emploi et son environnement.....	22
6.3.1	Gestion du temps.....	22
6.3.2	Développer le réseau durant le chômage .....	23
6.3.3	Conclusion .....	25
<b>7</b>	<b>Synthèse finale.....</b>	<b>25</b>
<b>8</b>	<b>Limites .....</b>	<b>27</b>
<b>9</b>	<b>Perspectives .....</b>	<b>27</b>
<b>10</b>	<b>Remarques .....</b>	<b>28</b>

## Références

## Annexes

Annexe 1 : Le centre régional travail & orientation

Annexe 2 : Questionnaire sur le programme d'emploi temporaire

Annexe 3 : Grille de dépouillement

## Liste des abréviations

Accord d'objectifs .....	AO
Assistant (e) social (e).....	AS
Assurance chômage .....	AC
Assurance invalidité.....	AI
Maître socioprofessionnel .....	MSP
Mesures relatives au marché du travail.....	MMT
Office (s) régional (aux) de placement .....	ORP
Programme d'emploi temporaire .....	PET
Secrétariat d'État à l'économie.....	SECO
Semestre de motivation.....	SEMO

# 1 Introduction

---

*« Ce qui est difficile ce n'est pas d'être chômeur, c'est de continuer à vivre dans une société fondée sur l'économie du travail. Où que vous tourniez les yeux, il n'est question que de ce qui vous manque. » (Lemaître, 2010)*

Le chômage est une menace qui pèse considérablement sur l'économie suisse. Dans ce contexte, l'assurance chômage (AC) joue un rôle primordial afin d'éviter les pertes de gain dues au chômage et de favoriser la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le premier marché de l'emploi.

Le régime suisse de sécurité sociale vient en aide aux personnes résidant en Suisse. Pour les personnes recherchant un emploi, les offices régionaux de placement (ORP) institués par l'AC constituent, en règle générale, le premier contact. Les assurés perçoivent un revenu approprié afin de compenser la perte de gain durant la période de chômage. Les indemnités journalières versées permettent à l'AC d'être le stabilisateur de l'économie suisse durant les périodes de crise. De plus, les conseillers en personnel des ORP proposent un soutien aux demandeurs d'emploi dans l'optique d'une insertion ou d'une réinsertion sur le premier marché de l'emploi. Par conséquent, plus celle-ci est rapide, plus le risque de vivre un chômage de longue durée, d'arriver en fin de droits et de devoir recourir à l'aide sociale diminue.

L'AC offre une palette d'outils dite active et stimulante afin d'augmenter les chances d'insertion et de réinsertion dans la vie active. Le conseil, le placement et les mesures relatives au marché du travail (MMT) font partie des outils que l'on retrouve dans le cadre de l'activité d'exécution du service public de l'emploi dirigé par la Confédération. Cette méthode a permis de réduire considérablement le chômage de longue durée après la crise financière de 2011.

Le thème de ce travail de mémoire a été choisi en fonction de mon activité professionnelle. Maître socioprofessionnel (MSP) en formation dans la ville de Monthey, je m'occupe d'un atelier lié aux activités concernant le domaine du second œuvre en accueillant des bénéficiaires de l'AC formés ou non dans ce secteur professionnel. Mon travail consiste à favoriser l'insertion ou la réinsertion de ces personnes afin qu'elles puissent retrouver, dans le meilleur des cas, un emploi sur le premier marché de l'emploi par le biais d'une MMT. Ces mesures ont pour but de maintenir et d'améliorer l'aptitude au placement des bénéficiaires en soutenant leurs qualifications professionnelles en fonction des besoins du marché du travail et en leur offrant la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle.

Par ailleurs, mon institution, le centre régional de travail et d'orientation (CRTO), prend en charge le PET des MMT. Le programme dure de trois à six mois et est organisé dans différents secteurs d'activités tels que l'administration, la menuiserie, les métiers du bâtiment, la couture, le graphisme, la cuisine, etc.

Durant un PET au CRTO, les bénéficiaires peuvent profiter d'une aide afin d'améliorer leur technique de recherche d'emploi et la qualité de leurs documents de candidature. Pendant la durée du PET, ces personnes sont tenues de continuer de répondre aux offres d'emploi.

Mes quatre ans d'activité professionnelle m'ont permis d'accompagner un bon nombre de personnes en PET. Cependant, je n'ai pas pris le temps de discuter avec elles le premier jour de mesure afin de connaître leur ressenti ainsi que leur perception du PET suivi au sein du CRTO. En effet, je suis toujours resté sur mon interprétation personnelle de leur attitude, bien souvent négative, en accueillant les bénéficiaires. Il me semble donc opportun que de connaître leur perception avant le début de la mesure afin de les accompagner au mieux dans leur insertion ou réinsertion sur le premier marché de l'emploi. De plus, un accompagnement adéquat permet de donner du sens au PET afin que celui-ci soit bénéfique et fournisse les outils nécessaires aux personnes pour la suite de leur vie professionnelle.

La perception est un processus dans lequel chaque individu interprète et donne une signification aux sensations qu'il perçoit à travers ses sens (la vue, l'ouïe, l'odorat, le goût, le toucher). La perception se distingue en quatre étapes :

- L'attention : concentration sur l'information sensorielle
- L'interprétation : l'information est comparée avec les connaissances
- La compréhension : déduction du comportement à adopter
- La mémorisation : phase de stockage et d'enregistrement de l'information

Les personnes mises en PET au CRTO auront une perception propre en fonction de leurs connaissances, de leur personnalité, de leur milieu culturel et social, du contexte ou de l'organisation dans laquelle elles évoluent. Les différences de perceptions peuvent amener des incompréhensions ou des conflits entre les membres d'une même organisation et gêner le bon fonctionnement de l'atelier. (Meier, 2006, p. 15)

## **2 Présentation de la recherche**

---

Cette recherche vise à évaluer l'opinion et la perception des bénéficiaires de l'AC face aux mesures de PET. Sont-ils favorables à intégrer les ateliers du centre régional de travail et d'orientation ?

Dans le cadre de la réalisation de cette étude, des informations ont été récoltées au moyen d'un questionnaire, en tenant compte des axes émis au point 3 de ce document.

### **2.1 La question de recherche**

<p><b>Quelles perceptions les bénéficiaires de l'assurance chômage ont-ils de leur intégration dans un atelier du CRTO ?</b></p>
--

## 2.2 Énoncé des objectifs

Cette recherche vise à atteindre les objectifs suivants.

### Objectifs théoriques

- Définir les ateliers de réinsertion dans le contexte de l'AC
- Définir les enjeux de la réinsertion sur l'AC
- Définir les types de MMT de l'AC, notamment le PET
- Définir la contre-prestation dans le contexte de l'AC

### Objectifs pratiques

- Identifier les besoins et les motivations des participants à une MMT (PET)
- Repérer les bienfaits des ateliers sur les participants
- Identifier l'amélioration des capacités dans une MMT
- Repérer les réajustements nécessaires pour les besoins des participants

## 3 Les axes de recherche

---

Pour répondre à la question de recherche, quatre axes principaux ont été retenus.

### 3.1 Premier axe

**A1** *Les bénéficiaires de l'AC se sentiraient contraints de réaliser un travail de contre-prestation.*

Dans notre pays, la contre-prestation est fondée sur le développement de la personne plus que sur la contrainte. Les caractéristiques individuelles sont prises en compte afin d'améliorer les chances d'insertion. Le facteur de sanction est minimisé.

Les personnes travaillant pour un employeur doivent cotiser auprès de différentes assurances, dont l'AC. Afin de comprendre à quoi sert cette cotisation, il faut se référer au point 4.3.3 ultérieurement présenté dans ce document.

Autrement dit, les bénéficiaires ont cotisé lors de leur dernière activité professionnelle afin d'être aidés pendant leur inactivité temporaire. De ce fait, ils ne comprennent pas pourquoi un PET est mis en place sans rémunération supplémentaire. Pour cela, les bénéficiaires considèrent cette activité comme une sanction du chômage et pensent que le CRTO profite d'une main-d'œuvre gratuite. On peut parler d'assignation sans réels objectifs concrets, mais qui est une contrepartie nécessaire aux indemnités journalières. Par ailleurs, un refus de participation au PET donne lieu à des sanctions sous forme de suspension des indemnités chômage.

En effet, l'organisation internationale du travail (OIT) stipule que tout travail ou service demandé à une personne sous peine d'une sanction quelconque et sans l'accord au préalable de la personne conduit à un travail contraint ou obligatoire (Syndicat des médias et de la communication, s. d.).

### 3.2 Deuxième axe

**A2** *Les bénéficiaires de l'AC auraient restructuré leur temps d'inactivité, trouvant la mesure déstabilisante.*

Cette hypothèse est issue de ma propre expérience. Durant mes périodes de chômage, j'ai constaté que les six premiers mois étaient une bonne phase. Mon emploi du temps était structuré entre mes recherches d'emploi et mes activités annexes. J'intensifiais ma pratique du sport afin de continuer à rencontrer des personnes pouvant informellement m'aider à retrouver un emploi. De plus, ma dynamique professionnelle était adéquate et mon comportement agréable. Mes proches étaient rassurés et mes chances de recouvrer un emploi restaient ouvertes. Dans ce contexte, une mesure PET aurait pu perturber cette routine positive.

Cependant, passé ces mois de confiance, ma motivation baissait et mes recherches d'emploi devenaient moins structurées. Je basculais dans une attitude de désespoir provoquant un comportement désagréable pouvant également toucher mon entourage. De plus, je m'isolais progressivement, donnant un autre rythme à ma vie et mes habitudes. Mon expérience professionnelle est confirmée par la citation suivante :

*« Le chômage peut avoir de larges impacts sur nos principaux traits de personnalité. Le chômage a des conséquences psychologiques plus lourdes que ce que nous pensions jusqu'à présent. » (Galéron, 2015)*

Partant de cette description, la mesure peut réellement aider à restructurer le quotidien et à puiser de la motivation dans un autre contexte relationnel.

### 3.3 Troisième axe

**H3** *Les bénéficiaires de l'AC n'y verraient pas d'opportunité de retrouver un travail en participant à la mesure.*

Les MMT sont souvent éloignées du premier marché du travail, même si on entend dire l'inverse. De plus, la plupart des bénéficiaires ne se retrouvent pas dans leur domaine professionnel. La fréquentation d'un atelier qui ne correspond pas au profil professionnel peut conduire à une certaine incompréhension, voire constituer une aberration.

En effet, j'ai vécu ce cas dans mon atelier avec un bénéficiaire qualifié dans le commerce de détail et titulaire d'un brevet fédéral. Durant les premières semaines, il était totalement perdu et déstabilisé par ce PET. Heureusement, il a pris cette mesure du bon côté en étant d'accord de participer. Au terme de son contrat, il était clair pour lui que cette mesure ne lui avait rien apporté pour son futur professionnel.

En outre, les bénéficiaires qualifiés et intégrés dans le bon atelier n'ont rien à apprendre professionnellement. Les activités proposées sont nettement moins conséquentes en termes de techniques de travail et peuvent paraître rébarbatives. De surcroît, les participants ont moins de temps pour effectuer des recherches d'emploi, car le PET n'octroie qu'une demi-journée par semaine pour cette tâche. En revanche, un maintien des acquis n'est pas à négliger et il peut être bénéfique pour les bénéficiaires inscrits au chômage depuis une longue durée.

*« L'existence de différences intra ou inter-individuelles montre la nécessité de tenir compte des conditions d'opportunité de telle ou telle aide. Toutes les aides proposées aux chômeurs ne seront pas efficaces pour tous et/ou à n'importe quel moment de l'évolution du vécu de la situation. » (Roques, 1995, p.237)*

## **4 Les concepts**

---

### **4.1 Le centre régional de travail et orientation**

#### **Présentation du contexte professionnel (Annexe 1)**

La fusion des coopératives Textura (récolte de textile) et de l'organisation régionale d'ouverture et programmes (OROP) a donné naissance à l'unique coopérative du centre régional Textura et OROP nommée le CRTO.

De 1999 à 2005, la coopérative CRTO, qui siège à Monthey, a évolué et s'est distinguée en quatre structures que sont Passerelle, Valtex Multiservice SA, Monac et le semestre de motivation (SEMO). Après quelques années, le nom de la coopérative a changé et est devenu Centre Régional Travail et Orientation, tout en gardant son acronyme (CRTO).

De nos jours, le CRTO continue d'être un pôle d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Sa mission est de favoriser l'intégration professionnelle et sociale des populations jeunes et adultes de la région du Valais romand et de l'Est vaudois. En tant que coopérative de droit privé à but non lucratif, il a pour but de soutenir et de développer des concepts d'insertion professionnelle. Le CRTO propose ainsi plus de 250 solutions de placement à vocation formative, à l'attention de populations jeunes et adultes concernées par une problématique d'insertion professionnelle.

#### **Caractéristiques de la clientèle**

J'exerce ma profession de MSP dans la structure Passerelle, qui compte 27 collaborateurs occupant des fonctions différentes. Cette structure propose un éventail complet de solutions de placement pour des personnes en recherche d'emploi.

Premièrement, certaines personnes sont placées au sein du secteur Passerelle par le biais des ORP et de l'AC. Pour ce faire, les ORP mettent en place des MMT telles que des PET et des programmes qualifiants (PQF).

Le PET est la mesure la plus exploitée dans les locaux du CRTO. C'est pourquoi l'intérêt de mon travail de recherche s'est basé sur ce terrain représentatif. En plus de ces mesures, Passerelle reçoit, durant les quatre premiers mois de l'année, un programme d'emploi temporaire saisonnier (Winter Time) destiné aux ouvriers issus du domaine de la construction.

Par ailleurs, la structure accompagne également des personnes provenant de l'aide sociale afin de leur proposer un stage pratique ou une évaluation de la capacité de travail. L'assurance invalidité (AI) a également des places dans la structure afin d'évaluer les possibilités d'intégration ou de réintégration sur le marché du travail de ses bénéficiaires.

De plus, les activités dans les ateliers offrent une multitude de placements dans des domaines professionnels diversifiés, notamment les métiers du bâtiment et du bois, de la conciergerie, de la restauration, de la logistique, de la blanchisserie ou de la vente. Pour compléter notre offre, des places de stage dans des activités tertiaires (administration, comptabilité ou communication visuelle) sont également proposées.

Pour conclure, la durée des programmes varie d'un mois à une année. Avant le début d'une mesure, un accord d'objectifs (AO) est agendé avec l'assuré, son conseiller de l'ORP ou de l'AI ou son assistante sociale (AS) et le responsable d'atelier afin de déterminer ensemble les objectifs à travailler tout au long de la durée.

## **But**

La principale mission est de revaloriser les compétences des chercheurs d'emploi, les aider à retrouver un rythme de travail, favoriser leurs compétences sociales et culturelles, mais également développer la prise d'initiatives et l'autonomie. Certains ateliers se concentrent sur la formation et le maintien des acquis. De plus, la connaissance transmise en atelier est réglementée par les normes Eduqua qui garantissent une transparence et une cohérence dans la formation.

## **4.2 Insertion**

### **Que veut dire insertion ?**

L'insertion, dans son sens général, est un processus amenant une personne à trouver sa place dans la société. Le mot insertion comprend différentes dimensions : l'insertion professionnelle, sociale et globale.

Pour Durkheim, « *un groupe, ou une société, est intégré quand ses membres se sentent liés les uns aux autres par des valeurs, des objectifs communs, le sentiment de participer à un même ensemble sans cesse renforcé par des interactions régulières* » (Durkheim, 1898).

Selon l'Index International et Dictionnaire de la Réadaptation et de l'Intégration Sociale (IIDRIS), l'insertion sociale est « *l'action visant à faire évoluer un individu isolé ou marginal vers une situation caractérisée par des échanges satisfaisants avec son environnement. C'est aussi le résultat de cette action, qui s'évalue par la nature et la densité des échanges entre un individu et son environnement.* » (Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, 2017)

## **L'insertion sociale**

L'insertion sociale renforce le lien social. Elle permet de lier l'individu à des groupes sociaux et à la société, lui donnant la possibilité de se socialiser, de s'intégrer et de s'identifier. Dans la pyramide de Maslow, l'insertion est ce qui garantit l'appartenance à un groupe.

L'insertion sociale fournit à l'individu les moyens d'assimiler les rapports sociaux, les valeurs, les normes et les croyances de la société. Cette assimilation se déroule tout au long de la vie à travers de la famille, l'école, les groupes et les relations professionnelles.

## **L'insertion professionnelle**

L'insertion professionnelle est une méthode d'accompagnement des personnes en situation de recherche d'emploi. Cette situation précaire est due à différents facteurs, notamment un niveau de formation trop faible, un manque d'expérience professionnelle ou une inactivité prolongée.

L'issue de l'insertion professionnelle est le retour sur le marché du travail par le biais des travailleurs sociaux, de leur accompagnement des personnes, de leur aide à la recherche d'emploi et la formation (formation de base et formation qualifiante).

## **4.3 L'assurance chômage**

### **Qu'est-ce que le chômage ?**

Le concept du chômage s'applique à l'inactivité d'un travailleur salarié. Le chômage peut être divisé en cinq catégories :

- **Le chômage naturel** : il est dû au fait que chaque jour il y a, pour diverses raisons, de nouveaux demandeurs d'emploi, et qu'il y a toujours un temps de battement entre le début de la recherche de l'emploi et l'entrée dans un nouvel emploi.
- **Le chômage conjoncturel** : il correspond à un ralentissement de l'activité économique provoquant une réduction temporaire des besoins de main-d'œuvre dans l'économie. Les entreprises licencient pour adapter leur capacité de production à la baisse de l'activité économique. Le chômage conjoncturel se résorbe avec le retour de la croissance économique qui nécessite des embauches de la part des entreprises.

- **Le chômage structurel** : il est lié à des changements de structures économiques dans un pays, provoquant une inadéquation qualitative entre l'offre et la demande de travail. L'évolution des qualifications dues aux évolutions techniques conduit à rendre inemployable une partie de la population active qui ne trouve plus d'emplois correspondant à ses qualifications.
- **Le chômage saisonnier (mais également technique)** : il concerne certaines branches professionnelles dont l'activité varie sensiblement selon les périodes de l'année.
- **Le chômage partiel** : il est provoqué par une baisse d'activité anormale de l'entreprise qui est obligée de réduire les horaires de travail (Fragnière & Girod, 2002, pp. 51-52 ; Organisation internationale du Travail, s.d.).

Les bénéficiaires qui intègrent le CRTO sont issus en grande majorité du chômage conjoncturel et du chômage structurel. Par exemple, pour le premier nommé, le CRTO a accueilli des personnes provenant de la raffinerie Tamoil à Collombey-Muraz. Le groupe pétrolier Tamoil a interrompu son activité durant l'année 2015, provoquant la mise à l'écart du premier marché de l'emploi près de 240 employés. Certaines de ces personnes ont pu se réinsérer. Pour d'autres, l'inscription au chômage a été un passage obligé. À l'heure actuelle, le CRTO reçoit encore des personnes issues de cette fermeture. Pour le chômage structurel, les personnes sont en manque de qualification ou d'expérience face à un emploi vacant. Il leur est difficile de se réinsérer. Nous pouvons reprendre l'exemple de la raffinerie ci-dessus où les personnes ont travaillé plusieurs années dans un domaine spécifique. Elles ont perdu ou n'ont plus les compétences pour réintégrer le premier marché de l'emploi dans leur domaine initial.

### **But de l'assurance chômage**

L'AC a pour objectif d'assurer une compensation appropriée du manque à gagner afin de garantir un revenu sous forme d'indemnité journalière s'élevant à 70% à 80% du gain assuré. La durée d'indemnité est limitée en fonction de la durée de la période de cotisation, de l'âge et de l'obligation d'entretien. L'AC lutte également contre le chômage en favorisant la réinsertion sur le marché du travail, de sorte à éviter le chômage de longue durée, les fins de droits ainsi que les réinscriptions au chômage.

En conséquence, elle a créé des mesures actives du marché du travail telles que des programmes d'emplois temporaires subventionnés, des cours, des allocations d'initiation au travail, des allocations de formation. Depuis la modification de la loi de 1995, les mesures ont une grande importance dans le cadre de l'AC (Secrétariat d'État à l'économie, s. d.).

## 4.4 Mesures du marché du travail

### Principe

Les MMT sont des prestations de l'AC visant à prévenir le chômage imminent et à combattre le chômage existant. Les mesures ont pour objectif de soutenir l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

Leur but est d'améliorer l'aptitude au placement, de promouvoir les qualifications professionnelles en fonction des besoins du marché du travail, de diminuer le chômage de longue durée, mais également de permettre à certaines personnes d'acquérir une expérience professionnelle.

En vue d'être au plus proche des demandeurs d'emploi, les MMT se présentent sous diverses formes : cours, stages d'acquisition de compétences et d'expériences professionnelles, programmes de qualification, programmes d'emploi temporaire, etc. Les mesures sont un droit que les personnes peuvent faire valoir.

Cependant, les personnes peuvent également être contraintes d'accepter une mesure ou de suivre des cours. On parle alors de contre-prestation exigée, plutôt que de prestation offerte au titre de l'aide à la réinsertion professionnelle. (« Circulaire MMT 2009.pdf », s. d.).

### Classification des mesures

Mesures de formation :

- les cours collectifs et individuels
- les stages de formation
- les entreprises de pratique commerciale

Mesures d'emploi

- les programmes d'emploi temporaire
- les semestres de motivation
- les stages professionnels (SP)

Mesures spécifiques

- les allocations d'initiation au travail (AIT)
- les allocations de formation (AF)
- les contributions aux frais de déplacement quotidiens et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires
- le soutien à une activité indépendante
- les stages d'essai et les tests d'aptitude professionnelle  
(« Circulaire MMT 2009.pdf », s. d.)

Le CRTO offre des mesures d'emploi, décrites ci-dessus, aux bénéficiaires. Le SEMO est une structure destinée aux jeunes en recherche d'emploi. Les SP font également partie de l'aide proposée.

Les personnes peuvent aussi effectuer un SP dans une administration publique ou dans une entreprise privée, afin d'acquérir de l'expérience et de meilleures chances d'obtenir un emploi. Ces mesures, sous forme de poste extérieur, permettent de garder un contact avec le premier marché de l'emploi et de maintenir les acquis.

Pour sa part, le PET est le plus important en termes de quantité et le plus conséquent pour le CRTO. C'est cette mesure qui est utilisée pour effectuer la présente recherche. Elle est détaillée au point suivant.

La Confédération, les cantons et les communes financent toutes ces mesures dans une perspective de développement des compétences techniques, sociales et de recherche d'emploi.

## **Les programmes d'emploi temporaire**

Les PET, financés par l'AC, contribuent à soutenir l'insertion ou la réinsertion professionnelle des bénéficiaires. Cette mesure de la MMT apporte une ouverture sur des activités diverses proches du premier marché de l'emploi répondant, dans la mesure du possible, aux compétences et aux connaissances de l'assuré. Elle fait également office de formation ou de réorientation professionnelle pour des assurés désireux d'acquérir de nouvelles connaissances professionnelles. Le PET dure entre trois et six mois et peut être prolongé. Les heures de travail coïncident avec celles du premier marché de l'emploi.

En outre, les bénéficiaires ont l'obligation de rechercher activement un emploi. Si un travail est trouvé, tant qu'il n'y a pas une désinscription du chômage, le contrat les liant au PET est toujours en vigueur. Par conséquent, les bénéficiaires sont tenus de participer à la mesure une fois leur activité interrompue lorsqu'ils entrent encore dans le délai du contrat PET.

En bref, le but de cette mesure n'est autre que l'insertion ou la réinsertion de l'assuré. Durant la période du PET, les personnes perçoivent leurs indemnités journalières dont le montant dépend en principe du gain assuré propre à chacun (« Circulaire MMT 2009.pdf », s. d.).

## **5 La phase de recueil des données**

---

### **5.1 Terrain d'enquête**

Ce travail de recherche a été entrepris auprès du centre régional de travail et orientation de Monthey, lieu où j'exerce mon activité professionnelle. Le CRTO propose plus de 250 solutions de placement à vocation formative, à l'attention de populations de jeunes et d'adultes concernés par une problématique d'insertion professionnelle. Il a pour mission de :

- Revaloriser les compétences des chercheurs d'emploi
- Aider à retrouver un rythme de travail
- Favoriser leurs compétences sociales et culturelles

- Développer la prise d'initiatives ainsi que l'autonomie

Le CRTO offre de nombreuses places de stages qualifiants à l'intention des bénéficiaires de l'AC, de l'aide sociale et de l'AI. Les mesures sont organisées au sein de plusieurs secteurs d'activité internes décrits précédemment au point 4.1.2, mais également en poste extérieur auprès d'institutions publiques régionales, comme mentionné au point 4.4.2.

## **5.2 Population concernée**

Cette recherche porte sur l'AC ainsi que sur les personnes ayant subi une perte d'emploi pour des raisons diverses et percevant des indemnités journalières. La mesure d'emploi PET a été choisie car elle offre plus de possibilités quantitatives que les autres mesures proposées.

Selon le Bureau international du Travail, un chômeur est une personne en âge de travailler qui répond simultanément à trois conditions :

- Être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence
- Être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours
- Avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.  
(« Office fédéral de la statistique », s.d.)

## **5.3 Méthode d'enquête – le questionnaire**

Il existe plusieurs méthodes d'enquête sur un sujet. J'ai opté pour la méthode du questionnaire. Ce dernier s'adresse à une population définie et donne un ensemble de réponses. Le questionnaire est l'une des trois grandes méthodes (entretien, observation et questionnaire) d'analyse des faits psychosociologiques. Cette méthode collective et quantitative s'applique à un échantillon ciblé. Elle donne des pistes d'action ou des résolutions à un problème global, sous forme de réponses à la question que l'on se pose.

Un questionnaire a été réalisé sur la base des axes de recherche. Des contacts ont été pris avec le SECO. Des questions supplémentaires n'étant pas forcément en lien avec les axes ont été ajoutées afin d'améliorer la compréhension des résultats. Toutes les personnes ayant participé au questionnaire l'ont rempli durant leur première journée au CRTO. Les explications de cette recherche ont été transmises par l'intervention de leur responsable d'atelier respectif.

## **5.4 Qualité de l'échantillon**

Un échantillon d'une trentaine de personnes a été sélectionné. Toutes les personnes ayant commencé la mesure entre le 24 juillet 2017 et le 25 août 2017 ont participé à cette enquête. Malheureusement, six questionnaires ont dû être écartés car les personnes avaient déjà participé à une mesure au sein du CRTO.

Le questionnaire a été transmis à la majorité des encadrants des 15 ateliers que propose le CRTO. Cette distribution s'est réalisée grâce à une liste établie au préalable par le responsable administratif sur les débuts de mesure durant la période citée au paragraphe précédent. Le fait de cibler certains ateliers a donné plus d'homogénéité.

Descriptif de l'échantillon :

Les ateliers	Personnes	Classes d'âge	Personnes	Genre	Personnes
Bâtiment Menuiserie	7	18-30	9	Hommes	15
Administration	11	31-40	13	Femmes	15
Cuisine	4	41-50	3		
Conciergerie	1	50+	5		
Graphisme	2				
Récolte textiles	3				
Cré'actif	1				

## 6 Analyse des données

---

Afin de répondre à la question de départ, il est important d'examiner mes hypothèses citées au point 3, qui représentent mes trois axes de développement :

- PET
- Opportunité d'une mesure
- Environnement privé

Les points suivants permettront de confirmer ou d'infirmer mes hypothèses au travers des différents indicateurs émis dans mon questionnaire. Pour terminer, une conclusion sur les éléments de réponse récoltés sera proposée.

### 6.1 Programme d'emploi temporaire

#### 6.1.1 Motivation

La motivation joue un rôle important dans une MMT. Les résultats montrent que 26 bénéficiaires sur 30 se montrent motivés à participer au PET. La totalité des 15 femmes qui ont répondu au questionnaire est favorable à cette mesure. Ce résultat élevé chez les femmes peut s'expliquer par le fait que celles-ci sont plus soumises à d'autres prestations proposées par l'ORP. En effet, 10 femmes sur 15 avaient déjà participé à d'autres mesures ou cours. Sur la base de ce chiffre, nous pouvons émettre l'hypothèse que la gent féminine a peut-être plus besoin d'aide pour se réinsérer. En effet, 8 femmes sur les 10 ont fondé un foyer familial.

Ces femmes sont éloignées du premier marché depuis quelques années et une MMT leur permet de se rapprocher de ce marché de l'emploi, d'où la motivation de participer au PET. A contrario, seuls 3 hommes sur 15 ont déjà participé à d'autres prestations.

Nous constatons que 13 personnes connaissent déjà les aides possibles. Cependant, l'autre moitié vit pour la première fois une MMT et se montre motivée à y prendre part. Le mot motivation provient du latin qui signifie « se mettre en mouvement ». La motivation est un facteur qui amène une personne à vouloir quelque chose. On peut distinguer trois éléments motivationnels : l'orientation vers un but, l'intensité dans l'effort et la persévérance de l'effort. La motivation n'est pas un trait de personnalité, mais un processus. Une personne n'est pas motivée dans l'immédiat. Cependant, elle le devient par ou pour quelque chose. Une personne motivée est investie dans son travail, ne connaît pas l'absentéisme, accepte les responsabilités, ne ménage pas son temps et semble prendre du plaisir à ce qu'elle fait. Il est rare qu'elle n'obtienne pas de résultats ou n'atteigne pas les objectifs fixés en début de mesure.

Par contre, nous l'avons constaté en début de chapitre, quatre personnes ne démontrent pas de motivation pour la MMT. Ces personnes appartiennent toutes à la gent masculine. Nous pouvons imaginer que cette masculinité est touchée dans son idéal de force et qu'elle ne pense pas avoir besoin d'aide externe.

Néanmoins, ces personnes devraient se retrouver dans un état émotionnel positif afin de favoriser le facteur motivationnel. Ces hommes devraient adopter ce processus de motivation car cela les contraindrait à agir par nécessité. Cette motivation est très utile, obligeant l'acteur à une grande efficacité. On rencontre ce type de motivation lorsque l'homme doit tout mettre en œuvre pour s'insérer et se maintenir sur le marché (Mucha, 2010).

*« La motivation est le processus qui permet de faire le lien entre implication et satisfaction. C'est parce qu'un individu cherche à satisfaire certains besoins qu'il se motive. » (Alexandre-Bailly, Bourgeois, Gruère, Raulet-Croset, & Roland-Lévy, 2013)*

En somme, ce petit résultat négatif reflète mon quotidien en atelier. En effet, ces quatre personnes démotivées sont sous ma responsabilité. La cause première provient de leur mise à l'écart temporaire de la société active et de leur rémunération revue à la baisse. Ces éléments peuvent constituer une source de profonde insatisfaction. De plus, on peut imaginer que leur domaine professionnel dans le bâtiment donne lieu à de grandes possibilités de travail au noir, donc de revenu complémentaire aux indemnités journalières. Il me semble important de relever ce dernier point afin de mieux comprendre leur démotivation. En effet, ces personnes, comme toutes les autres, perçoivent des indemnités à hauteur de 80% de leur dernier salaire. Leur maintien en activité dans leur MMT ne leur permet pas de combler – parfois de manière frauduleuse – ce manque à gagner. Ils se sentent surveillés par leur conseiller ORP.

### **6.1.2 Objectifs et motivation**

Selon Claude Levy-Leboyer, la motivation peut être décomposée en trois étapes qui se définissent dans le cadre d'actions visant un résultat donné, donc une performance (« document.pdf », s. d.) :

1. Le choix de l'objectif ou encore l'acceptation par l'individu d'un objectif qui lui est assigné.

2. La décision, souvent implicite, qui concerne l'intensité de l'effort que cet individu va consacrer à atteindre cet objectif.

3. La persévérance dans l'effort au fur et à mesure qu'il se déroule et en fonction des retours d'information sur ses résultats par rapport à l'objectif à atteindre.

En d'autres termes, être motivé, c'est essentiellement avoir un objectif, décider de fournir un effort pour l'atteindre et persévérer dans cet effort jusqu'à ce que le but soit atteint.

Selon le premier point évoqué par Claude Levy-Leboyer, les résultats du sondage démontrent que 27 bénéficiaires sont en accord avec les objectifs fixés en début de mesure. D'ailleurs, l'entretien tripartite consiste à fixer des objectifs durant la mesure.

De plus, les bénéficiaires peuvent également émettre des objectifs personnels de développement afin d'utiliser au mieux les ressources des organisateurs de mesures et d'améliorer leurs compétences. Cet entretien se présente comme un contrat réaliste entre l'organisateur et le participant. C'est dans l'AO que nous retrouvons les compétences à développer ou à améliorer, mais également les actions concrètes à entreprendre dans un délai fixé.

Ces objectifs correctement posés sont importants pour le demandeur d'emploi. L'atteinte de ses objectifs individuels fait l'objet d'un rapport pour la suite de la mesure. Cependant, le processus entourant l'accord sur les objectifs devrait augmenter la motivation du demandeur d'emploi, l'encourager et le mobiliser autour de son but. C'est de cette façon qu'il peut augmenter sa réussite.

Voilà les raisons pour lesquelles nous effectuons un AO :

- Accroître le niveau de compétences et de connaissances
- Aider les participants à atteindre leurs objectifs
- Accroître la polyvalence des participants
- Aider le participant à se sentir plus à l'aise pour effectuer son travail
- Appliquer les objectifs fixés par le conseiller ORP

Cependant, lors de cet entretien, il est peu fréquent que les bénéficiaires évoquent eux-mêmes leurs objectifs de développement. Dans la plupart des cas, le conseiller fixe les objectifs en les faisant approuver par le bénéficiaire.

Bien souvent, les participants les acceptent sans discuter ni faire de propositions plus proches de leurs attentes et de leurs valeurs, car ils n'ont de toute façon pas le choix d'être là. Les réponses du questionnaire vont dans ce sens, 22 personnes s'étant vues contraintes de venir au CRTO.

Malgré cette contrainte, les objectifs sont généralement revus après quelques semaines en atelier avec le demandeur d'emploi et le responsable d'atelier afin de les rendre plus concrets et plus proches de la réalité. Cet entretien, plus ouvert, permet d'aborder d'autres problématiques liées à une perte d'emploi. Malheureusement, les conseillers ORP ont énormément de dossiers à gérer et leur approche de la personne n'est pas optimale pour qu'une relation saine s'installe.

Pour terminer, les deux autres points concernant la décision et la persévérance sont observés durant la mesure. Ils ne sont pas importants pour cette recherche. Cependant, les participants doivent accepter et être en accord avec le premier point afin d'être dans de bonnes dispositions pour les suivants.

### **6.1.3 Contre prestation**

Le PET est rarement demandé par les bénéficiaires de l'AC, comme démontré au point précédent. Dès lors, il convient de parler de la contre-prestation qui émane des nouvelles politiques sociales en Suisse.

Cette contre-prestation est souvent mal perçue par les personnes au chômage, car pendant leur période salariée, elles ont cotisé à l'AC afin de percevoir des indemnités journalières. Afin de mieux comprendre, voici un extrait du Dictionnaire suisse de politique sociale :

*« Les personnes au chômage peuvent percevoir des revenus de la Confédération en se conformant à des obligations en matière de travail, d'employabilité ou d'insertion sociale découlant d'obligations fixées par les organismes publics. L'aide financière octroyée est liée à la contre-prestation comme assistance de la Confédération. Cette contre-prestation permet d'éviter la marginalisation des demandeurs d'emploi et elle peut être positive. Elle permet également de lutter contre les abus de travail au noir. »*  
(Fragnière & Girod, 2002, p. 73)

En général, et surtout dans le secteur secondaire, les gens n'apprécient guère de devoir participer à une MMT. Ils ont l'impression d'avoir cotisé pour rien à l'AC et qu'on les prive de temps pour trouver une place de travail sur le premier marché de l'emploi.

Provenant également de ce secteur, je peux facilement comprendre leur mécontentement. Ces professions sont facilement transportables dans l'extraprofessionnel occupant passablement de temps. De plus, nous pouvons aussi parler ouvertement de travail au noir. D'ailleurs, les personnes issues de ce secteur d'activité ont répondu à ce sujet dans le questionnaire.

De nombreux chômeurs ne sont pas informés du fait que percevoir des prestations financières de l'AC peut conduire à devoir fournir une prestation de services via une MMT. Cette prestation vise une réintégration professionnelle aussi rapide que durable.

En parallèle, elle permet aussi de contrôler en permanence que les bénéficiaires de l'AC respectent leurs devoirs et obligations, et d'appliquer des sanctions. Selon le SECO, la MMT concerne spécifiquement les bénéficiaires de l'AC, dont l'employabilité tend vers l'amélioration via un PET. Les conseillers ORP ont donc l'opportunité de placer des personnes chez un organisateur de mesure afin de réaliser certains contrôles inhérents à leur fonction.

#### **6.1.4 MMT et retour à l'emploi**

Nous remarquons que 14 femmes sur 15 voient d'un œil positif la MMT mise en place. Elles peuvent reprendre un rythme professionnel et profiter d'une remise à niveau de leurs connaissances techniques. Certaines femmes remettent ainsi le pied à l'étrier après un éloignement du premier marché du travail pour des raisons familiales afin de favoriser leur retour en emploi.

Selon Erika Flahault (2006), l'insertion professionnelle ne s'arrête pas à la simple phase d'insertion, de période d'accès et de stabilisation dans l'emploi suivant la sortie de formation initiale.

Pour les femmes, la question de l'insertion professionnelle se pose et se repose à de multiples occasions lorsqu'elles tentent de rejoindre le premier marché de l'emploi.

Des interruptions d'activité peuvent être liées à des événements d'ordre familial, tels que l'entrée en couple et la maternité, ou à des périodes de chômage. Ces moments hors du circuit professionnel, volontaires ou contraints, sont autant d'occasions de repasser par la case formation, grâce à des organisateurs de mesures. Les mesures d'insertion pour les femmes permettent de les maintenir sur la pente du retour à l'emploi (Flahault, 2006).

A contrario, neuf hommes ne sont pas du même avis. Nous pouvons émettre l'hypothèse que le chômage peut être plus stigmatisant pour un homme que pour une femme, d'autant plus s'il doit suivre une MMT. Ces hommes peuvent se sentir encore plus dévalorisés aux yeux de leur famille ou de leur groupe d'appartenance.

Pour eux, participer à un PET ne coïncide pas forcément avec un retour sur le premier marché de l'emploi. Ils se sentent évalués sur des aptitudes de base, telles que la capacité à travailler en équipe, la ponctualité et la fiabilité, des objectifs qu'ils ont déjà atteints dans leur précédent emploi. Dès lors, nous pouvons comprendre que les hommes n'apprécient pas d'être pris pour des assistés et se sentent non pas aidés mais secourus par des tierces personnes. Les hommes ne se reconnaissent pas dans le regard de la société et ils se sentent dévalorisés socialement. Leur identité personnelle est affectée.

Pour terminer, ils préfèrent rester anonymes et retrouver une place adéquate correspondant à leurs valeurs et leurs attentes. Le fait de devoir participer à une MMT peut blesser l'ego d'un homme qui s'estime dévalorisé davantage.

De plus, les hommes sont les premiers à contester leur venue en invoquant les cotisations versées durant leurs années d'activité sur le premier marché de l'emploi. Nous remarquons que le genre joue véritablement un rôle dans les MMT et que cela reflète la réalité de notre terrain professionnel. Les femmes sont nettement plus preneuses d'une MMT dès le premier jour.

### **6.1.5 Conclusion**

Le PET amène un élan de motivation chez les bénéficiaires, comme nous avons pu le constater au 6.1.1. Néanmoins, nous observons que le PET a été demandé seulement par huit personnes sur trente. D'ailleurs, nous remarquons que lors de l'entretien AO, les bénéficiaires prétextent certains éléments pour éviter cette participation contrainte, comme les problèmes d'horaires, les déplacements, les désirs personnels et surtout la rémunération manquante. Les bénéficiaires de l'AC n'osent-ils pas dire non ? Craignent-ils des sanctions ? Ces facteurs peuvent jouer un rôle dans leur perception du CRTO et des ateliers.

Dans la généralité des indicateurs du PET, nous constatons que les femmes sont plus ouvertes et favorables à la MMT proposée. Elles démontrent une grande motivation. En effet, les femmes ont plus souvent un manque de confiance en elles et en leurs aptitudes. La mesure leur permet de regonfler leur ego avant de rebondir. Elles acceptent cette aide pour prendre du temps afin d'apprendre à mieux se connaître, effectuer un bilan de compétences et valoriser leurs acquis, mais également pour réfléchir à leur avenir.

Pour les hommes, le PET n'est pas une source de motivation, car tout se joue dans le regard d'autrui et l'image qu'ils renvoient à leur entourage proche et à la société. Un homme pense qu'il se doit d'être fort en ne montrant pas ses sentiments, ses faiblesses. Il doit être protecteur tout en étant une personne forte. Il sait gérer son émotivité sans se laisser envahir par des soucis. Dans notre société, un homme est idéalement une personne sûre d'elle, inébranlable.

## **6.2 Pertinence**

### **6.2.1 Opportunité ou obligation**

Il semble important de savoir comment les bénéficiaires de l'AC perçoivent la mesure PET mise en place pour eux. Les données du questionnaire révèlent que 22 personnes entrevoient une opportunité de participer à un PET. Les hommes sont plus partagés car 8 sur 15 ne sont pas optimistes sur une réelle opportunité, tandis que 14 femmes sur 15 sont favorables à la mesure.

Cet opportunisme féminin peut se traduire par le fait que 11 femmes ayant répondu au questionnaire se situent dans la tranche d'âge des 30 et plus.

Selon une analyse de l'Office fédéral de la statistique sur « Femmes et chômage », des écarts persistants avec le taux de chômage des hommes », les femmes de cet âge se retrouvent au chômage en raison d'un niveau de formation moins élevé ou d'une interruption de leur carrière professionnelle pour des raisons familiales.

Afin de comprendre ce phénomène, il faut se pencher sur les deux types de chômage qui sont le chômage frictionnel (résultat du temps nécessaire pour trouver un travail après une période d'inactivité ou après la perte imprévue d'un emploi) et le chômage structurel (conséquence du décalage entre compétences offertes et demandées et du manque de mobilité géographique des chômeurs). Ces deux types sont les plus élevés chez les femmes que chez les hommes.

Selon une étude sur les formations et l'anticipation du retour sur le marché du travail :

*« [Les femmes] font ce choix soit par intérêt personnel, soit pour mieux gérer leur situation familiale soit dans la perspective d'un retour ultérieur sur le marché du travail. »*

*« Ces formations sont présentées comme un besoin par les femmes rencontrées car cela leur donne une ouverture vers l'extérieur du ménage et leur apporte, en général, un regain de confiance en elles. Elles ont également un effet positif sur le regard porté sur elles. » (Dieu, Delhaye, & Cornet, 2010)*

Les représentantes de la gent féminine sont donc plus volontaires pour améliorer leurs compétences et leurs connaissances afin de retrouver une place sur le premier marché de l'emploi. Elles prennent la MMT comme une aide à la remise à niveau et à la formation professionnelle. Une institution comme le CRTO les rapproche de leur objectif professionnel et d'un éventuel retour à l'emploi.

De plus, les formations proposées dans le secteur tertiaire sont en adéquation avec leurs attentes. En effet, le SECO démontre que le 53,1% des actifs dans le domaine tertiaire sont des femmes.

A contrario, la distinction, chez les hommes, se fait dans le secteur secondaire. Les personnes de ce secteur ne comprennent pas le volet de formation car ils considèrent souvent qu'ils n'ont plus rien à apprendre après avoir pratiqué plusieurs années dans une profession du domaine secondaire. Le sondage pousse en ce sens, car les hommes ne pensent pas que le PET va favoriser leur retour en emploi. Ils ont le sentiment d'être plus contrôlés que les autres personnes. Ce secteur offre plus de possibilités de trouver des activités lucratives extraprofessionnelles.

Selon l'évaluation du contrôle fédéral des finances sur l'efficacité, l'exécution et la surveillance, le PET permet de déterminer les disponibilités des bénéficiaires de l'AC et leur capacité à obtenir un nouvel emploi. D'après la même source, il se peut que le PET ne soit pas vu comme étant très bénéfique.

L'assignation à un PET vise généralement à motiver les bénéficiaires à accentuer leur recherche d'emploi. Cependant, cette partie des bénéficiaires se sentant obligés de suivre une MMT reste minime et nous pouvons affirmer que les bénéficiaires sont plus dans l'optique d'une opportunité de suivre une mesure au CRTO.

## 6.2.2 Rythme de travail

Maintenir un rythme de travail est une chose très importante pour les demandeurs d'emploi. Ils doivent absolument garder cette dynamique de travail pour un retour en emploi. Malheureusement, les personnes ont plutôt tendance à se laisser aller, comme pendant les vacances, lorsqu'il n'y a pas d'impératifs. Chercher du travail est une activité à part entière, mais sans contrainte contractuelle. C'est là que les personnes entrent dans un cercle vicieux et perdent leur motivation.

Garder le bon rythme permet également de ne pas s'enfoncer dans la solitude et risquer l'exclusion sociale. L'absence de travail amène un vide dans le rythme de chaque individu.

*« L'absence de travail ne permettrait plus aux chômeurs de s'inscrire dans la temporalité sociale dans laquelle l'alternance codifiée temps de travail/temps de loisirs définit le "bon" rythme social. L'expérience du chômage signifie donc une "sortie" hors du cadre social et temporel, c'est-à-dire implique à la fois un décalage par rapport à ceux qui s'inscrivent toujours dans la temporalité dominante mais aussi oblige à se confronter au "vide" induit par l'absence de travail. » (Schehr, 1999, chap. VII)*

Le sondage montre que 28 personnes questionnées ont répondu qu'il était important de garder un rythme de travail durant la semaine. Les personnes espèrent retrouver un certain statut et surtout de la reconnaissance permettant de nouer des liens sociaux (Aissaoui, 2015).

Garder le rythme de travail durant une MMT offre différents bénéfices non négligeables dans l'optique de retrouver un emploi sur le premier marché de l'emploi :

- Ne pas s'isoler et douter
- Confronter son expérience à celle des autres
- Envisager des concessions
- Passer par l'aide à la formation, au réentraînement

Pour conclure, le PET donne la possibilité de retrouver un rythme de travail en adéquation avec le premier marché de l'emploi. Cette mesure fournit les moyens de faire baisser la pression en se confrontant à d'autres personnes vivant la même situation et en étant revalorisé. Elle permet également de retrouver une vie sociale professionnelle. Les participants ont la possibilité de s'intégrer dans un groupe et d'observer en gardant un esprit ouvert aux autres.

### **6.2.3 Élargir son réseau professionnel**

Le réseau amical d'une personne est généralement considéré comme le plus important de tout son réseau social et il forme un axe central pour un retour à l'emploi. Participer à une MMT offre la possibilité de connaître et côtoyer d'autres personnes hors de son réseau.

Suite à un croisement des données du questionnaire, les personnes qui n'ont pas mené une formation jusqu'à leur terme pensent pouvoir augmenter leurs chances de nouer des relations amicales pouvant les aider pour la suite. Ces personnes ont plus de difficulté à se réinsérer seules sur le premier marché de l'emploi.

A contrario, les personnes avec une formation initiale ont un réseau déjà bien étendu de par leur parcours professionnel. Selon le SECO, la formation peut accroître le développement du réseau grâce à la mise en contact de davantage de personnes (Bonoli et al., 2013).

Le sondage démontre que le genre joue également un rôle dans le développement du réseau amical. Les femmes sont en situation de désavantage en comparaison des hommes en raison de leur parcours de vie. Dans certains cas, elles ont moins d'occasions de nouer des relations pour en bénéficier. Les MMT ne servent pas uniquement à développer leurs compétences et leurs connaissances, mais aussi à développer leur réseau social.

Selon une étude menée par le pôle de recherche national de l'Université de Lausanne, le retour à l'emploi passe par la quantité d'effort lors des recherches d'emploi, la taille du réseau et plus particulièrement l'importance de ce dernier. Les personnes comprennent différemment l'importance du réseau et cela peut se répercuter sur leur comportement. Il faut donc les sensibiliser à l'importance des réseaux pour un retour à l'emploi (Bonoli et al., 2013).

Le constat est que les personnes sans formation achevée qui doivent suivre la mesure sont plus réceptives à de nouvelles rencontres afin de pouvoir éventuellement trouver une ouverture dans le premier marché de l'emploi. De par mon expérience du terrain, je sais que les autres personnes restent plus en retrait, pensant ne rien avoir à gagner en fréquentant la mesure. De plus, elles peuvent mettre un certain désordre dans l'ambiance générale de l'atelier. Ces personnes ne sont pas actrices de leur projet, mais perturbatrices du projet des autres. Elles auront tendance à parler de manière négative du chômage et du PET, pouvant entraîner certaines personnes avec elles.

### **6.2.4 Certificat de travail**

Le CRTO fonctionne comme une entreprise du premier marché de l'emploi. L'institution délivre un certificat de travail à la fin de la MMT. Ce document décrit précisément les qualités professionnelles du participant ainsi que son comportement. La manière dont le participant s'est intégré aux exigences de l'institution et à l'équipe de l'atelier y est également évaluée. De plus, on y trouve les informations basiques sur l'atelier fréquenté, la durée de la mesure et la description des tâches effectuées.

En effet, selon la loi fédérale, les organisateurs de mesures doivent remettre spontanément une attestation de travail. L'analyse des données montre que 24 des personnes interrogées sont favorables à joindre leur certificat de travail du CRTO à leur dossier de postulation dès la fin de la mesure. C'est un véritable plus pour leur dossier et dans leurs démarches vers un potentiel futur employeur. Selon les réponses reçues, la majorité pense que le certificat du CRTO démontre la volonté de rester actif durant la période de chômage. Cette initiative procure une certaine valorisation et motivation.

Nous constatons que les six retours négatifs proviennent pour la plupart d'hommes. D'après eux, le certificat du CRTO peut porter préjudice à leur future postulation. Le fait de savoir qu'ils sont passés par une MMT peut amener des préjugés d'inaptitude au travail ou de manque de volonté.

Il faut également relever que cette négativité sur le certificat du CRTO résonne en majorité sur les personnes inscrites au chômage depuis moins de six mois.

Vivant depuis peu grâce aux indemnités de chômage, ces personnes sont optimistes sur un retour sur le premier marché de l'emploi et ils voient ce moment comme une pause de la vie professionnelle.

Nous constatons que le certificat de travail reste très important pour la suite d'une carrière professionnelle. Il sert de passeport lors d'une postulation pouvant faciliter la réinsertion professionnelle. En Suisse, les personnes n'ont pas pour habitude de recevoir un tel document. Le fait de recevoir celui du CRTO à la maison est une surprise pour eux. Les entreprises ordinaires le fournissent généralement uniquement sur demande.

## **6.2.5 Conclusion**

Selon les indicateurs sur la pertinence d'un PET, nous remarquons que les gens considèrent la MMT comme un réel tremplin vers un retour sur le premier marché de l'emploi. Les femmes manifestent un plus grand engouement à participer aux activités proposées au CRTO. Beaucoup d'entre elles sont trop éloignées, et depuis plusieurs années, de leur pratique professionnelle en raison de leur situation familiale pour avoir de réelles chances de retrouver un emploi. Les métiers et les technologies ont évolué. Ainsi, une remise à niveau est bénéfique pour la suite de leur parcours professionnel.

Les hommes sont plus réfractaires, mais cela représente une minorité du sondage. Cette minorité provient principalement des métiers de la construction. Ces personnes viennent des chantiers et ils réalisent souvent beaucoup d'heures, sans oublier l'effort physique fourni. Ces hommes ne pensent pas pouvoir tirer profit d'une telle mesure pour leur futur professionnel.

En revanche, garder un rythme de travail est très important pour ces personnes. Elles ressentent le besoin d'avoir des obligations pour pouvoir se mouvoir. La routine du chômage peut rapidement saper leur moral et les conduire à ne plus savoir quoi faire pour la casser.

Par ailleurs, les bénéficiaires trouvent également très intéressant de recevoir un certificat de travail après le stage.

Ce dernier est valorisant et démontre leur motivation durant leur période de chômage. Encore une fois, les hommes issus du domaine de la construction trouvent ce document dévalorisant et pensent qu'il peut leur porter préjudice auprès d'un employeur potentiel.

Pour terminer, la mesure est la bienvenue pour élargir le réseau professionnel. L'opportunité de rencontrer d'autres personnes peut amener une ouverture sur le premier marché de l'emploi.

En sortant de la routine et de l'entourage quotidiens, les personnes se montrent sous un autre jour. Pour eux, le PET permet de prendre un nouveau départ et de faire de nouvelles rencontres. La revalorisation à travers les activités permet de reprendre gentiment confiance en ses capacités. Pouvoir le lire sur un certificat de travail démontre les efforts fournis.

## **6.3 Le demandeur d'emploi et son environnement**

### **6.3.1 Gestion du temps**

L'expérience du chômage fait passer les demandeurs d'emploi d'un état d'activité à l'inactivité. Ils sont également confrontés à de nombreux changements conséquents, qu'ils soient identitaires, relationnels ou matériels. Le plus marquant est sans aucun doute le changement de rythme de vie. Il est surprenant et radical, amenant les demandeurs d'emploi dans une temporalité sans repère. Le travail est une horloge essentielle, car il structure le quotidien, mais aussi le futur. L'activité professionnelle dynamise le présent et permet de planifier l'avenir. Une perte d'emploi donne lieu à de nombreuses préoccupations et encombre l'avenir d'interrogations. Le demandeur d'emploi doit réorganiser ses journées en mettant en place un nouveau mode de fonctionnement.

En l'occurrence, 27 bénéficiaires estiment que leur gestion de leur emploi du temps est organisée et structurée. La question de cette recherche sous-entend que la priorité majeure est la recherche d'emploi, qui consiste en une recherche structurée et planifiée. À l'égard de cet item, les personnes ont un plan hebdomadaire constant avec des horaires fixes pour leurs différentes activités de substitution.

Nous pouvons donc en conclure que les futurs participants à la mesure sont organisés et structurés. La MMT peut devenir un frein dans leurs démarches de recherche d'emploi et ils vont devoir se réorganiser. Durant la MMT, un droit d'une demi-journée par semaine est accordé afin de réaliser les recherches d'emploi. Cette adaptation demande encore plus de stratégie dans leur organisation. Les bénéficiaires passent de cinq jours complets à une matinée ou une après-midi pour postuler. Ces conditions ne sont pas optimales pour un retour à l'emploi rapide.

En général, le quota de recherches d'emploi oscille entre huit et quinze, mais dépend toujours du conseiller ORP. Ces recherches d'emploi prenant plusieurs formes sont les postulations par mail, par écrit ou par visite personnelle dans un périmètre de 60 km du lieu de domicile. Le questionnaire révèle que 21 personnes sur 30 effectuent plus de recherches que demandé avant de venir en mesure.

La restriction de ce temps de recherche à une demi-journée par semaine est certainement un frein dans les recherches d'emploi, mais également une source de stress supplémentaire pour les personnes bénéficiant de l'AC.

Elles ne parviennent pas à consacrer toute leur énergie à la réalisation de recherches sereines. De plus, une contradiction vient s'ajouter entre les ORP qui placent les bénéficiaires et le canton qui subventionne ces MMT et établit les directives.

En effet, selon le site [espace-emploi.ch](http://espace-emploi.ch), la réussite d'une candidature passe par une recherche intensive, qui est un travail à plein temps. Une organisation rigoureuse est bénéfique afin d'établir des listes de tâches et de contrôle permettant de garder un regard sur les offres d'emploi disponibles et de relancer celles restées sans réponse. Certes, au CRTO, les bénéficiaires peuvent bénéficier de temps supplémentaire, mais une demande doit être faite auprès du responsable d'atelier. Cette contrainte supplémentaire accentue le facteur de stress, de contrôle et d'infantilisation.

Pour conclure, les bénéficiaires semblent bien gérer leur temps et effectuer les recherches d'emploi nécessaires. Ils structurent leur journée, voire leur semaine afin de répondre aux exigences de l'AC. Certains en font même plus que demandé, ce qui est bénéfique pour eux car ils mettent plus de chance de leur côté. Cependant, la MMT peut les contraindre à limiter leur champ d'action car le temps mis à disposition n'est pas forcément suffisant pour réaliser des recherches d'emploi sereines.

### **6.3.2 Développer le réseau durant le chômage**

Pendant une période de chômage, les personnes sont focalisées sur les recherches d'emploi usuelles que sont les mails, les courriers postaux et les visites. Les bénéficiaires ont tendance à négliger l'importance du réseau personnel et professionnel. Le questionnaire révèle que 17 personnes n'ont pas développé leur réseau personnel et professionnel durant leur période de chômage. Les hommes sont les plus nombreux à ne pas avoir réussi à développer leur réseau, tandis que chez les femmes, les réponses sont partagées. Les tranches d'âge 18-30 et 31-40 ans sont les plus touchées par le manque de développement de réseautage physique.

En outre, les personnes issues de ces deux tranches d'âges sont de grandes utilisatrices des réseaux sociaux numériques et, par conséquent, elles ne voient pas forcément l'importance d'un réseautage physique. De plus, comme vu au point 6.2.3, les personnes qui ont mené une formation jusqu'à son terme possèdent déjà un vaste réseau professionnel. Elles n'ont pas développé leurs contacts et sont restées sur leurs acquis pendant la mesure.

Cependant, selon le site Travailler en Suisse, le réseautage n'est pas du copinage. Il permet d'être informé très tôt de la disponibilité d'un poste. Ci-dessous sont mentionnés les avantages d'un réseau personnel et professionnel ainsi que l'intérêt apporté à la recherche d'emploi.

- **Se procurer des informations** en termes de poste disponible et de secteur d'activité afin de pouvoir rapidement proposer sa candidature. Dans l'idéal, avant que le poste soit mis au concours.
- **Exprimer** ses désirs afin de trouver des personnes les partageant.
- **Confirmer son intérêt pour un poste**, plus précisément pour une nouvelle orientation.
- **Se faire connaître** à travers son réseautage dans l'optique qu'un employeur entende parler de vous.
- **Casser la routine des recherches d'emploi** pour éviter l'isolement qui n'est pas forcément positif et spécialement sur le plan psychologique (Travailler en Suisse, s.d.).

Guylaine Deschênes<sup>1</sup> nous apprend dans son livre que réseauter est une forme d'entraide. Quand le réseau est utilisé de manière adéquate et constructive, il soutient la circulation de l'information et offre la possibilité aux personnes d'entrer en contact. Un bon réseautage permet des interactions basées sur la confiance mutuelle (Deschênes, 2011).

Cette description du réseau permet de rebondir sur les propos de Marc Granovetter<sup>2</sup>, qui distingue deux types de liens dans un réseau. En premier, les liens forts qui suggèrent des rencontres et des dialogues soutenus avec son entourage proche. En deuxième, les liens faibles que sont des rencontres brèves et occasionnelles mettant en contact les acteurs.

Selon Marc Granovetter, les liens faibles sont un accès à une source d'information plus large. En effet, ils permettent d'avoir une connexion avec un plus grand nombre de personnes par des contacts indirects, mais également d'accéder à des informations ou des idées différentes. Le point fort de cette théorie est la mobilité professionnelle. Les liens faibles sont importants pour retrouver un emploi. Ces derniers permettent de créer des ponts locaux. A contrario, les liens forts restent dans un réseau confiné (Steiner, 2001).

Nous pouvons donc dire que les MMT mises en place sont une ressource pour créer des liens faibles. Ces personnes ne connaissent pas l'importance de ces liens pour un retour à l'emploi et l'importance de fréquenter le CRTO, surtout pour les tranches d'âges citées plus haut.

---

<sup>1</sup> Psychologue organisationnelle et consultante RH spécialisée en conciliation travail-vie personnelle

<sup>2</sup> Sociologue et économiste américain

Les mesures permettent d'être revalorisé par les compétences et les connaissances, mais également d'en acquérir de nouvelles et, informellement, de se créer des connexions indirectes importantes. Beaucoup de gens trouvent un emploi par ce biais. C'est la raison pour laquelle, à ce stade de la recherche, les contacts peuvent être précieux.

### **6.3.3 Conclusion**

Le chômage doit permettre de nouer de nouvelles relations avec différentes personnes pouvant, de près ou de loin, amener vers le premier marché de l'emploi. Le temps du chômage permet de faire ces nouvelles rencontres et d'être malgré tout bien structuré. Nous pouvons relever que la tranche d'âge des 41 ans et plus apprécie particulièrement ce temps pour faire des visites d'entreprises et aller à la rencontre de personnes pouvant les aider dans leurs recherches d'emploi. Ces personnes sont plus au clair sur leurs atouts et leurs points faibles. Elles ont emmagasiné de l'expérience professionnelle, des contacts et des compétences sociales. Ayant moins de facilité avec les technologies actuelles, les visites sont pour elles le meilleur moyen de se vendre auprès d'un employeur. Cela se ressent lors de l'aide à la recherche d'emploi accordée par le CRTO, où les personnes de 40 ans et plus sont très empruntées et nerveuses devant un ordinateur.

Les générations plus jeunes ne profitent pas de ce temps pour se créer des liens sociaux. Elles utilisent les nouvelles technologies numériques et multimédias pour réaliser leurs recherches d'emploi. Cependant, les conseillers les poussent vers l'extérieur afin de réaliser des visites personnelles. Pour ce faire, elles ont l'obligation d'effectuer un certain nombre de recherches sur le terrain afin de ne pas être sanctionnées.

De nos jours, nous nous dirigeons de plus en plus vers les postulations informatiques car les entreprises privilégient cette technologie, pénalisant une certaine population pleine d'expérience professionnelle. Ce virage de l'emploi mène vers l'isolement des chômeurs. Cette évolution conduit à dire que les MMT sont un excellent moyen de lutter contre l'isolement social et, dans ce sens, sont encore appréciées par une majorité des demandeurs d'emploi.

Cependant, le fait de devoir respecter des horaires de travail sans avoir un réel emploi demande une réorganisation dans les recherches d'emploi afin de respecter les exigences du chômage. Les gens se montrent souvent angoissés en début de mesure face à cette situation.

## **7 Synthèse finale**

---

L'objectif de cette recherche était de répondre à la question de départ qui est « Quelles perceptions ont les bénéficiaires de l'AC de leur intégration dans les ateliers du CRTO ? ». L'analyse des données que j'ai réalisée au retour des questionnaires et les recherches bibliographiques apportent leur lot de réponses.

D'après les réponses, le PET n'est que rarement une requête des bénéficiaires de L'AC. Les conseillers ORP ont tendance à les assigner à une MMT. L'assignation au travail contraint les bénéficiaires de l'AC à effectuer des travaux de production sans augmentation des indemnités journalières.

En effet, ce travail de production assigné amène des ambivalences entre un poste d'employé et le statut de chômeur, d'où une certaine incompréhension de ces personnes. Cette incompréhension est plus forte chez les hommes, car ils ont le sentiment que leurs compétences et leurs connaissances sont exploitées lors d'une MMT.

D'autre part, une petite minorité pense qu'une MMT ne va pas les aider à retrouver un emploi sur le premier marché de l'emploi. Cette surcharge de travail temporaire est éprouvante physiquement et psychologiquement. Elle est préoccupante pour les bénéficiaires de l'AC, en amenant un stress supplémentaire à l'inactivité sur le premier marché de l'emploi. Cette préoccupation est ressentie plus fortement par les personnes de sexe masculin.

Ensuite, une MMT demande une réorganisation du temps de recherches d'emploi. Les personnes de 41 ans et plus sont plus touchées par cette problématique.

Elles apprécient de se déplacer afin de rencontrer directement un futur employeur. Le fait de devoir respecter un cadre institutionnel avec des horaires identiques au premier marché de l'emploi demande une planification et une nouvelle stratégie d'approche. De plus, les quatre heures de recherche d'emploi par semaine octroyées durant la MMT limitent leur nombre de visites. Ces personnes se sentent freinées dans leurs démarches. Pour ces personnes en situation de chômage, une MMT n'est pas appréciée et elles n'ont aucun engouement à la fréquenter. Cependant, elles n'ont pas le choix car le couperet des sanctions sur les indemnités peut être actionné par le conseiller ORP.

Cette recherche montre également que des éléments concernant une MMT ont un impact positif sur les bénéficiaires de l'AC. En effet, les résultats révèlent une certaine motivation à participer au PET. Cette motivation est plus vive chez les femmes. Elles prennent cette MMT comme un moyen valorisant pouvant constituer une motivation supplémentaire.

De plus, les bénéficiaires sont prêts à participer aux activités proposées afin d'améliorer leurs qualifications ou d'acquérir de l'expérience. La MMT permet également de garder une structure journalière. Ce rythme de travail est fortement apprécié par les bénéficiaires, surtout de la tranche d'âge 18-40 ans, car il leur permet aussi de rencontrer d'autres personnes. Cette occupation temporaire leur permet de sortir de la marginalisation du chômeur type et de démontrer leurs efforts pour rester en contact avec le premier marché de l'emploi. Pour cela, les bénéficiaires apprécient de savoir qu'à la fin de la mesure, ils recevront un certificat de travail.

En outre, le CRTO offre la possibilité d'effectuer des postulations par l'intermédiaire de l'informatique, domaine dans lequel une catégorie de personnes a besoin d'aide. L'autre catégorie en profite pour sortir de l'isolement et de rencontrer d'autres personnes.

Pour terminer et répondre à la question de départ, les ateliers du CRTO sont globalement perçus de manière positive par les bénéficiaires. Cependant, le manque d'information et le projet de réinsertion qui n'a pas été coconstruit peuvent être des éléments négatifs durant les premiers jours de mesures.

## **8 Limites**

---

Cette recherche n'est de loin pas exhaustive et l'aspect quantitatif joue un rôle majeur pour la crédibiliser. Les personnes qui ont répondu au questionnaire ont malheureusement été trop peu nombreuses. Il faut considérer ce travail comme une initiation à la recherche. Je n'ai récolté que trente questionnaires sur un mois, situé qui plus est durant les vacances d'été. Pour la réalisation de cette recherche, j'ai dû me contenter d'une quantité insuffisante de données, ce qui peut conduire à des résultats inachevés.

En outre, cette recherche s'est basée uniquement sur le CRTO. Il aurait été opportun d'élargir cette enquête à un plus grand nombre d'organismes de mesure afin de lui donner plus de valeur et d'objectivité. Cependant, cet élargissement aurait demandé plus de temps et n'était pas réalisable dans le délai imparti. Les conclusions qui émanent de cette recherche sont donc propres au CRTO. De plus, malgré l'anonymat, il est probable que les réponses aux questionnaires aient été influencées par le fait que je sois responsable d'un atelier au CRTO.

Pour terminer, le questionnaire est une bonne méthode quantitative. Cependant, je n'aurais pas imaginé en avoir si peu afin de réaliser cette enquête. Si c'était à refaire, j'utiliserais la méthode des interviews afin d'être au plus proche des personnes et de leur réalité.

## **9 Perspectives**

---

À la suite des résultats de cette recherche, je pense que les bénéficiaires de l'AC ont besoin d'explications plus précises sur les organismes de mesures. Il est important pour les bénéficiaires de bien connaître les possibilités pouvant les aider au mieux à retrouver rapidement un emploi sur le premier marché de l'emploi par le biais d'une MMT.

Cependant, pour l'avoir vécu, je sais que les ORP convoquent les bénéficiaires à une journée d'information très lourde et directive. On y présente les prescriptions légales de l'AC ainsi que les droits et les obligations en tant que demandeur d'emploi. Cette journée permet aussi de mieux connaître le rôle de l'ORP, de la caisse de chômage et du centre d'information et d'orientation (CIO).

En outre, elle ne parle que superficiellement des MMT. Il serait intéressant de prévoir cette séance d'information sur deux journées complètes. En première partie, les informations seraient de l'ordre juridique concernant l'ORP et la caisse de chômage. Cette journée moins conséquente permettrait d'être dans de bonnes dispositions afin d'assimiler au mieux ces informations importantes.

La deuxième journée serait dédiée à la présentation du volet formation et maintien du rythme de travail. Une présentation que le CRTO effectue déjà dans ses locaux durant la première journée de mesure. Elle devrait être réalisée dans les locaux de l'ORP et présentée par un responsable d'atelier du CRTO. Cela permettrait de faire une présentation complète de la structure et d'expliquer les différents ateliers. Par la suite, les demandeurs d'emploi pourraient choisir eux-mêmes leur venue ou, en cas d'assignation, connaître l'institution. Ce qui me pousse à penser ainsi est que certains bénéficiaires demandent de revenir au CRTO après un premier passage où les débuts n'ont pas été faciles tant pour la personne que pour le responsable d'atelier. En outre, nous pouvons également envisager de réaliser un stage d'observation au CRTO dans un atelier choisi au préalable. Ce stage permettrait aux bénéficiaires de s'informer, de découvrir, de discuter avec le responsable d'atelier et d'évaluer leur intérêt, mais également leur motivation. De plus, le responsable d'atelier pourrait réaliser une observation durant cette période, qui lui permettrait de fixer des objectifs concrets avec le bénéficiaire pour un éventuel début de mesure. À ce jour, le conseiller ORP fixe lui-même les objectifs de terrain alors qu'il ne connaît pas le côté pratique du bénéficiaire.

*« En effet, dans cette nécessité d'être efficace ici et maintenant et non plus d'avoir un horizon professionnel sur le long terme, de devoir rendre compte de cette efficacité et d'avoir à évaluer sa pratique, professionnalisation et compétence vont de pair. Dès lors que ces nouvelles exigences conduisent à reconnaître le caractère d'appartenance lié aux situations de travail, la formation n'est plus qu'une composante éventuelle. Elle doit prendre en compte les terrains de stage qui constituent un ancrage effectif dans les réalités professionnelles. Cet ancrage confère au stagiaire un statut d'acteur de sa formation et d'artisan de son parcours. » (Paul, 2010)*

## 10 Remarques

---

Depuis une année, on ne parle que de ce travail de mémoire pour l'obtention du diplôme de MSP. Je me suis mis une énorme pression pour ce travail et, par moment, j'en ai perdu le fil rouge. Je suis content d'écrire mes dernières lignes, mais pas satisfait de mon travail.

Durant toute la recherche, j'ai essayé de mettre en évidence la perception des bénéficiaires de l'AC face à leur intégration aux ateliers du CRTO. J'ai eu l'impression que, dès le retour des questionnaires, la réponse à ma question de départ était trouvée. Cette question m'était venue à l'esprit car, dans mon atelier, les participants – uniquement des hommes – sont souvent contestataires du PET et de leur intégration dans l'atelier. Cependant, le résultat final peut être faussé, et il serait judicieux de réaliser des études plus précises pour confirmer mon résultat.

Ce travail m'a beaucoup apporté en termes de réflexions et d'approche du bénéficiaire. Je suis davantage à l'écoute de la personne afin de comprendre son mécontentement. Je fais en sorte de montrer le côté positif de la mesure et d'accompagner la personne dans la construction de son projet professionnel. De plus, en discutant avec mes bénéficiaires, j'ai pu me rendre compte des relations conflictuelles qu'ils entretiennent avec leur conseiller ORP. À l'avenir, je serai plus attentif à leur ressenti qu'à mon interprétation des débuts.

Pour conclure, le PET n'est peut-être pas une solution sur du long terme. Cependant, il permet souvent de réactiver ou d'améliorer des aptitudes propres à chaque personne. Il évite aux personnes de stagner dans une phase prolongée d'inactivité et permet une évolution personnelle amenant à un retour sur le premier marché de l'emploi.

## Références

---

- Aissaoui, D. (2015). Les courants de la psycho. ES Sion (non publié).
- Alexandre-Bailly, F., Bourgeois, D., Gruère, J.-P., Raulet-Croset, N., & Roland-Lévy, C. (2013). *Comportements humains et management*. Montreuil : Pearson Education France.
- Assurance chômage en Suisse. (2016, octobre 25). In *Wikipédia*. Consulté à l'adresse [https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Assurance\\_ch%C3%B4mage\\_en\\_Suisse&oldid=131024847](https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Assurance_ch%C3%B4mage_en_Suisse&oldid=131024847)
- Bonoli, G., Lalive, R., Oesch, D., Turtschi, N., von Ow, A., Arni, P., & Parrotta, P. (2013). *L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs*. Berne : Secrétariat d'État à l'économie.
- Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. (2017). Insertion sociale, intégration sociale. Consulté à l'adresse <http://www.cnle.gouv.fr/Insertion-sociale-integration.html>
- Deschênes, G. (2011). Comment réseauter ? Des relations personnelles aux relations virtuelles. *Gestion*, 36(3), 16-26.
- Fragnière, J.-P. & Girod, R. (Éds) (2002). *Dictionnaire suisse de politique sociale* (2<sup>e</sup> édition). Lausanne : Réalités sociales. Consulté à l'adresse <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=136>
- Dieu, A.-M., Delhaye, C., & Cornet, A. (2010). Les femmes au foyer. *Travail et Emploi*, (122), 27-38. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.1810>
- Durkheim, É. (1898). Représentations individuelles et représentations collectives. *Revue de Métaphysique et de Morale*, 6(3), 273–302.
- Evalua, A. (s. d.). Home. Consulté à l'adresse <http://www.crto.ch/>

- Flahault, E. (2006). Femmes et insertion professionnelle. Introduction. In *L'insertion professionnelle des femmes ; entre contraintes et stratégies d'adaptation*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, pp.13-29. Consulté à l'adresse [https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00776988/file/Flahault\\_Femmes\\_et\\_insertion\\_professionnelle\\_PUR\\_2006\\_Introduction.pdf](https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00776988/file/Flahault_Femmes_et_insertion_professionnelle_PUR_2006_Introduction.pdf)
- Galéron, F. (2015). Le chômage de longue durée change la personnalité. *Sciences humaines*, 270. Consulté à l'adresse [https://www.scienceshumaines.com/la-philosophie-aujourd-hui\\_fr\\_566.htm](https://www.scienceshumaines.com/la-philosophie-aujourd-hui_fr_566.htm)
- Histoire de la sécurité sociale-Assurance chômage. (s. d.). Consulté à l'adresse <http://www.histoiredelasecuritesociale.ch/risques/assurance-chomage/>
- Lemaître, P. (2010). *Cadres noirs*. Paris : Calmann-Lévy.
- Meier, Représentations liées au travail des jeunes en quête d'une voie de formation professionnelle : évaluation de l'influence du Semestre de Motivation de Monthey, mémoire 2006.pdf. (s. d.). Consulté à l'adresse [https://doc.rero.ch/record/6486/files/M\\_moire\\_Meier.pdf](https://doc.rero.ch/record/6486/files/M_moire_Meier.pdf)
- Circulaire MMT 2009.pdf. (s. d.). Consulté à l'adresse <http://app01/Circulaire%20MMT%202009.pdf>
- Mucha, L. (2010). La motivation des salariés et la performance dans les entreprises. *Gestion et management*. 2010.
- Organisation internationale du Travail. (s. d.). Consulté à l'adresse <http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>
- Paul, M. (2010). L'accompagnement dans le champ professionnel. *Savoirs*, 20, 11-63. <https://doi.org/10.3917/savo.020.0011>

Roques, M. (1995). *Sortir du chômage : un effet de réorganisation du système des activités*. Editions Mardaga.

Secrétariat d'État à l'économie. (s. d.). Assurance-chômage. (s. d.). Consulté à l'adresse

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung.html>

Schehr, S. (1999). *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*. Paris : Presses Universitaires de France.

Steiner, P. (2001). Granovetter Mark, Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie. *Revue française de sociologie*, 42(2), 381-383.

Syndicat des médias et de la communication (s. d.). Travailler sans salaire mais sous contrainte. Consulté à l'adresse <https://syndicom.ch/fr/actuel/article/travailler-sans-salaire-mais-sous-contrainte/>

Travailler en Suisse. (s.d.). Le réseautage - networking - en Suisse. (s. d.). Consulté à l'adresse <https://www.travailler-en-suisse.ch/emploi-suisse/reseautage-suisse>

## **Annexes**

---

Annexe 1 : Le centre régional travail & orientation

Annexe 2 : Questionnaire sur le programme d'emploi temporaire

Annexe 3 : Grille de dépouillement

## **Annexe 1 :**

### **Le centre régional travail & orientation (CRTO**

évaluer  
+ qualité  
fier + int  
intégrer.

Notre mission

## Vers une reprise d'emploi durable

Le CRTO est une société coopérative de droit privé à but non lucratif. Ses parts sociales sont détenues par 29 communes valaisannes et vaudoises.

La mission du CRTO est de permettre aux demandeurs d'emploi en stage professionnel de durée limitée de retrouver une solution d'emploi ou de formation, via un programme de qualification certifié au sein de différents ateliers commerciaux, administratifs et artisanaux.



Nos activités

## 3 structures spécifiques et adaptées

Les activités du CRTO sont réparties au sein de 3 structures qui proposent des concepts adaptés à des personnes en recherche d'une solution professionnelle au bénéfice de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité ou de l'aide sociale. Notre mission est de permettre à chacun de trouver une activité adaptée, qualifiante et proche de ses cibles professionnelles.

Nos structures :

**monac** – développement de compétences dans les métiers de l'administratif et du commercial

**passerelle** – développement de compétences dans 19 ateliers techniques

**valtex** – entreprise sociale autonome spécialisée dans le recyclage textile, la restauration, la conciergerie, la blanchisserie

Nos valeurs

## Relier la sphère d'insertion à la sphère de production

Le CRTO développe et défend un modèle d'insertion socio-professionnelle fondé sur l'activité économique et la proximité avec le marché du travail.

La création de liens entre les employeurs et nos participants est au cœur de nos préoccupations.

Si une approche économique de l'insertion est privilégiée, nous n'oublions pas pour autant l'importance d'un accompagnement pédagogique et social adapté, afin que chaque demandeur d'emploi puisse envisager un projet professionnel adapté à ses compétences, durable et pertinent.

## **Annexe 2 :**

### **Questionnaire sur le programme d'emploi temporaire (PET)**

# Questionnaire sur le programme d'emploi temporaire

Avertissement :

Les résultats de ce questionnaire permettront aux responsables d'atelier de connaître votre ressenti sur le programme d'emploi temporaire et de trouver, le cas échéant, des possibilités d'amélioration.

Ce questionnaire sera traité de manière anonyme, merci de donner librement votre opinion.

## Programme d'emploi temporaire (PET)

**1. Estimez-vous que le PET est d'abord :**

Une opportunité                      ou                       Une obligation

**2. Êtes-vous motivé à participer à ce PET ?**

Oui                       Non

**3. Avez-vous demandé à participer à ce PET ?**

Oui                       Non

**4. Les objectifs fixés en début de PET répondent-ils à vos attentes ?**

Pas du tout                       Plutôt non                       Plutôt oui                       Oui

**5. Pensez-vous que ce PET va favoriser votre retour en emploi ?**

Pas du tout                       Plutôt non                       Plutôt oui                       Oui

**6. Avez-vous eu accès à d'autres prestations proposées par l'ORP ?**

Oui                       Non

Si oui, lesquelles ? \_\_\_\_\_

**7. De manière générale, quel jugement portez-vous sur le PET (répondez en une phrase) ?**

---

---

## Opportunité

**8. Dans quel secteur d'activité allez-vous effectuer votre programme d'emploi temporaire ?**

- Bâtiment                       Cuisine                       Conciergerie  
 Menuiserie                       Administration                       Graphisme  
 Autre                      Si « Autre », précisez : \_\_\_\_\_

**9. Pensez-vous que ce programme va vous aider à améliorer vos compétences ?**

- Pas du tout                       Plutôt non                       Plutôt oui                       Oui

**10. Est-ce important pour vous de garder un rythme de travail durant la semaine ?**

- Oui                       Non

**11. Ce programme est-il une opportunité pour élargir votre réseau professionnel ?**

- Oui                       Non

**12. À la fin du programme, vous allez recevoir un certificat ou une attestation de travail, pensez-vous la joindre à votre dossier de candidature ?**

- Oui                       Non

Pourquoi :

---

---

---

---

## Environnement

**13. Avez-vous une activité extraprofessionnelle (sport, bricolage, association, loisir) avant le chômage ?**

Oui  Non

Si oui, précisez : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**14. Allez-vous continuer à pratiquer cette activité durant votre programme ?**

Pas du tout  Plutôt non  Plutôt oui  Oui

**15. Avez-vous commencé une activité extraprofessionnelle depuis que vous êtes inscrit au chômage ?**

Oui  Non

**16. Le chômage vous a-t-il permis de développer votre réseau professionnel ?**

Oui  Non

**17. Faites-vous plus de recherches d'emploi que cela vous est demandé ?**

Pas du tout  Plutôt non  Plutôt oui  Oui

**18. Considérez-vous que votre gestion du temps est organisée ?**

Oui  Non

## Personnel

**19. Vous êtes ?**

Homme  Femme

**20. Quel âge avez-vous ?**

18 - 30  41 - 50  
 31 - 40  50+

**21. Avez-vous suivi une formation jusqu'à son terme ?**

Oui  Non

Laquelle (diplôme) : \_\_\_\_\_

**22. Dans quel domaine avez-vous de l'expérience ?**

Construction  Conciergerie

- Hôtellerie, restauration     Commerce, vente  
 Médical     Agriculture  
 Informatique     Autre

Si « Autre », précisez : \_\_\_\_\_

**23. Quel est votre état civil actuel ?**

- Marié(e)     Concubinage     Célibataire  
 Séparé(e)     Divorcé(e)

**24. Avez-vous des enfants ?**

- Oui     Non

Si oui, combien ? \_\_\_\_\_

**25. Dans quelles tranches d'âge se situe (nt) -il(s) ? (plusieurs réponses possibles)**

- 0 - 10     16 - 20  
 11 - 15     21+

**26. Depuis combien de temps êtes-vous au chômage ?**

- 1 - 6 mois     12 - 16 mois  
 7 - 11 mois     17 - 24 mois

**27. Avant cette période de chômage, avez-vous déjà été au chômage durant les 5 dernières années ?**

- Oui     Non

Si oui :    Durée ? \_\_\_\_\_    Date ? \_\_\_\_\_  
                  Durée ? \_\_\_\_\_    Date ? \_\_\_\_\_  
                  Durée ? \_\_\_\_\_    Date ? \_\_\_\_\_

**Remarques complémentaires :**

---

---

---

---

---

---

**Afin d'approfondir les réponses, seriez-vous éventuellement d'accord de convenir d'un entretien ?**

Si oui, prière de me laisser vos coordonnées :

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

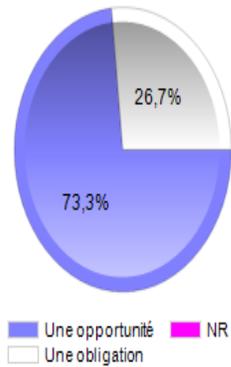
**Merci beaucoup d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire !  
Bonne suite pour votre parcours professionnel !**

## **Annexe 3 :**

### **Grille de dépouillement**

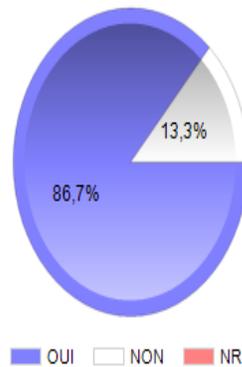
1. Estimez-vous que le PET est d'abord ?

Taux de réponse : 100,0%



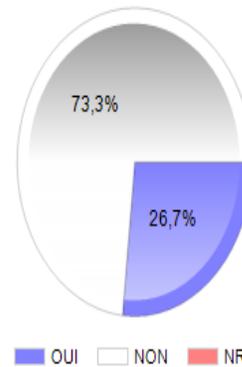
2. Êtes-vous motivé à participer à ce PET ?

Taux de réponse : 100,0%



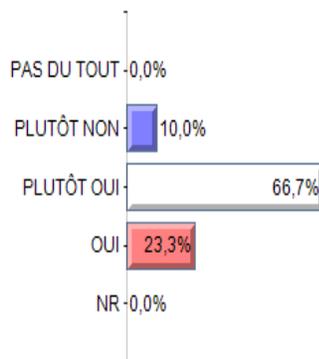
3. Avez-vous demandé de participer à ce PET ?

Taux de réponse : 100,0%



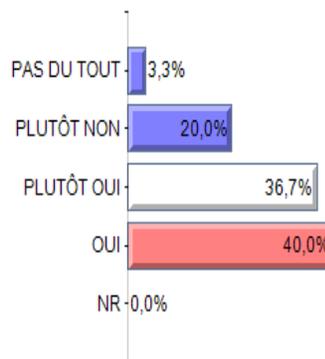
4. Les objectifs fixés en début de PET répondent-ils à vos attentes ?

Taux de réponse : 100,0%



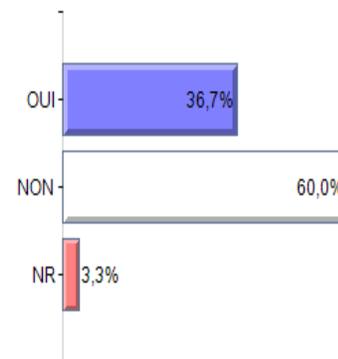
5. Pensez-vous que ce PET va favoriser votre retour en emploi ?

Taux de réponse : 100,0%



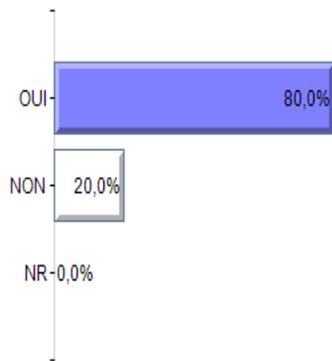
6. Avez-vous eu accès à d'autres prestations proposées par l'ORP ?

Taux de réponse : 100,0%



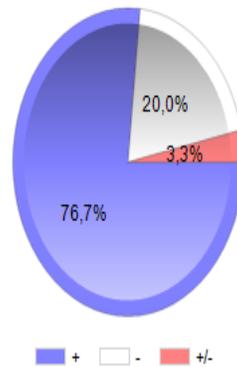
13. A la fin du programme, vous allez recevoir un certificat ou une attestation de travail, pensez-vous la joindre à votre dossier de candidature ?

Taux de réponse : 100,0%



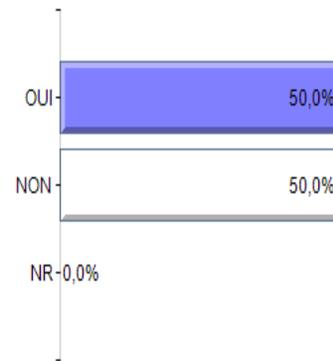
14. Pourquoi ?

Taux de réponse : 100,0%



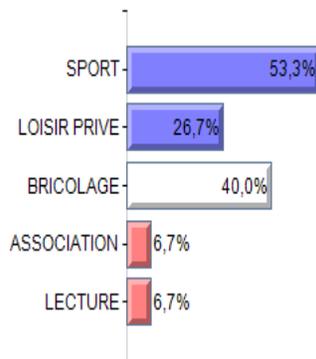
15. Aviez-vous une activité extraprofessionnelle (sport, bricolage, association, loisir, etc.) avant le chômage ?

Taux de réponse : 100,0%



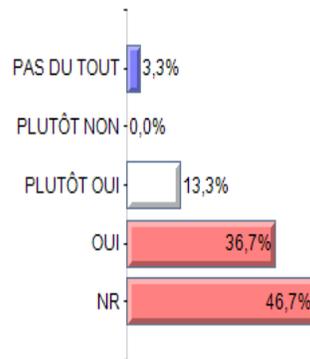
16. QUOI ?

Taux de réponse : 50,0%



17. Allez-vous continuer à pratiquer cette activité durant votre programme ?

Taux de réponse : 100,0%



18. Avez-vous commencé une activité extraprofessionnelle depuis que vous êtes inscrit au chômage ?

Taux de réponse : 96,7%

