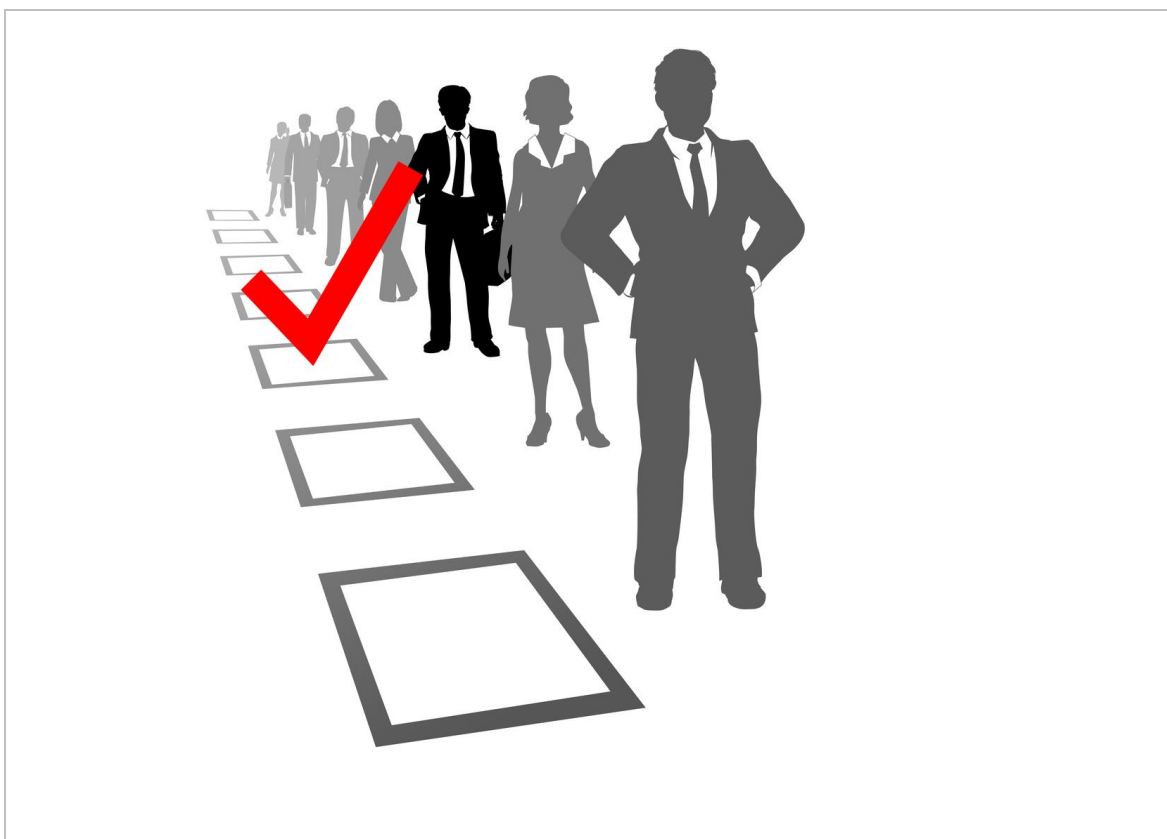


**Eloignement prolongé du monde du travail  
et reprise d'un emploi**



**Moret Fabrice**

Référent thématique : Régis Volluz

Filière ES / Formation PT avec activité professionnelle  
Promotion 2011, année académique 2013-2014

Sion, octobre 2013

## **Résumé de la recherche**

Ce travail a pour objectif la mise en lumière des raisons qui font qu'un éloignement prolongé du monde du travail est préjudiciable à la reprise d'un emploi. Des éléments de réponse sont obtenus par la lecture de références thématiques et par l'analyse d'entretiens sur un panel de onze personnes. Les aprioris vis-à-vis des sans emploi de longue durée, les risques de dégradation de santé physique et psychique de ces derniers ainsi que la péjoration de certaines aptitudes professionnelles expliquent les conséquences d'une inactivité professionnelle de longue durée sur la réinsertion dans l'économie. En guise de conclusion, des perspectives et des pistes d'action sont avancées: la préservation de la santé ainsi que des aptitudes professionnelles à travers des mesures d'insertion semble primordiale, un accompagnement personnalisé, discret, minimal et la mise en place de solutions supplémentaires pour inciter les employeurs à engager les sans emploi de longue durée.

## **Mots-clés**

Insertion - Réinsertion – Chômage de longue durée – Travail - Emploi

## **Remerciements**

En préambule de ce travail, je tiens à remercier l'Orif qui m'a accordé le temps nécessaire pour cette formation ainsi que les personnes ressources qui m'ont accompagné tout au long de l'élaboration de ce document, leurs appuis, leurs disponibilités et leurs dévouements :

- M. Régis Volluz, référent thématique
- M. Jean-Yves Riand, référent méthodologique
- M. Jean-Paul Métry, responsable du centre Orif Aigle
- M. Daniel Beetschen, praticien formateur (PF)
- Mme Marie Dorsaz, répondante sociale au centre Orif Aigle

Ainsi que toutes les personnes ayant répondu à mon questionnaire et pris du temps pour ma recherche.

## **Avertissements**

- Les opinions tenues dans ce travail n'engagent que leur auteur.
- Les prénoms inscrits dans ce document sont fictifs.
- Les questionnaires sont traités de manière anonyme.

## **Illustration**

<http://www.itespresso.fr/wp-content/uploads/2012/11/emploi-free-mobile.jpg>

## Table des matières

---

1. Introduction	1
1.1 Illustration	1
1.1.1 Situation concrète	1
1.1.2 Généralités	1
1.1.3 Thématique	2
1.2 Problématique	3
1.2.1 Question de recherche	3
1.2.2 Concepts de base	4
1.2.3 Réinsertion professionnelle	5
1.2.4 Atelier d'Intégration Professionnel (AIP) de l'Orif	5
1.3 Cadre d'analyse	6
1.3.1 Terrain de recherche et échantillon retenu	6
1.3.2 Méthodes de recherche	7
1.3.3 Méthode de recueil des données de l'investigation	7
2. Le développement	8
2.1 Les connaissances théoriques et pratiques	8
2.1.1 Bilan de compétences	8
2.1.2 Curriculum vitae	9
2.1.3 Formation continue et mises à jour	10
2.1.4 Conclusion intermédiaire	11
2.2 Les aprioris	11
2.2.1 Profiteurs, mauvais travailleurs	12
2.2.2 A la charge de la société, des assistés	12
2.2.3 Personnes à risque (performance et rentabilité)	13
2.2.4 Conclusion intermédiaire	13
2.3 La santé physique et psychique	14
2.3.1 Confiance en soi	14
2.3.2 Pathologies	15
2.3.3 Apparence	16
2.3.4 Conclusion intermédiaire	16

2.4 Les aptitudes socioprofessionnelles.....	17
2.4.1 Faculté d'intégration.....	17
2.4.2 Faculté d'adaptation.....	18
2.4.3 Rythme.....	18
2.4.4 Motivation.....	19
2.4.5 Conclusion intermédiaire.....	20
2.5 Synthèse .....	20
3. Conclusion	22
3.1 Limites de mon travail .....	22
3.2 Perspectives et pistes d'action professionnelle .....	22
3.3 Remarques finales .....	23
4. Bibliographie	25
5. Annexes	1
Annexe A : Présentation des personnes interviewées .....	1
Annexe B : Grille d'entretien.....	2
Annexe C : Grille de dépouillement (extrait) .....	3

# 1. Introduction

---

## 1.1 Illustration

### 1.1.1 Situation concrète

A 45 ans, Gilbert a intégré l'Orif, une organisation dont la mission est de réinsérer professionnellement les personnes au bénéfice de l'Assurance Invalidité (AI). Victime d'une dépression, il recevait une rente depuis plus de 3 ans jusqu'au jour où l'AI a décrété qu'il pouvait réintégrer le marché du travail à 100% au vu de la résolution de son problème de santé.

En tant que maître socioprofessionnel (MSP) au sein de l'atelier d'intégration professionnelle de l'Orif Aigle, j'ai été le référent de Gilbert durant sa présence au centre. Mon objectif: soutenir cette personne pour qu'elle rejoigne le premier marché du travail.

Gilbert allait beaucoup mieux psychologiquement lorsqu'il a rejoint l'atelier d'intégration professionnelle. De plus, dès le début de son stage, il s'est dit motivé à retrouver un travail. Avant de sombrer dans la dépression, Gilbert avait travaillé comme poseur de sols durant toute sa carrière et avait eu un parcours professionnel tout à fait normal. Au vu de sa sympathie et de sa volonté, il me semblait aisé de trouver une solution d'insertion pour ce monsieur.

Pourtant, après plusieurs semaines passées au sein de l'Orif, je réalisais que l'intégration de Gilbert dans l'économie était très difficile. Les trois années qu'il avait passé éloigner du marché du travail paraissaient avoir laissé des traces. Les employeurs étaient pour la plupart refroidis à l'idée de l'engager et Gilbert lui-même semblait avoir perdu toute notion de la vie professionnelle.

### 1.1.2 Généralités

La situation de Gilbert est une problématique qui me semble récurrente depuis quelques années au sein de notre atelier. En effet, les personnes qui sont admises à l'Orif sont souvent éloignées du premier marché du travail depuis une période relativement importante. Et pour cause: une fois qu'une personne subit une atteinte à la santé, un laps de temps plus ou moins long s'écoule avant qu'elle fasse une demande à l'AI. Durant ce laps, d'autres assurances sociales (maladie ou accident) sont généralement intervenues.

Une fois la demande faite, un deuxième temps d'attente s'installe pour la personne avant que des mesures de réadaptation professionnelle commencent. Ce délai d'attente peut durer plusieurs mois, voire plusieurs années si une formation intervient.

Or, à l'exemple de Gilbert, nous observons que ces personnes qui sont éloignées du marché du travail depuis une longue période ont fréquemment plus de peine à réintégrer l'économie qu'une personne qui a quitté son dernier emploi depuis quelques mois seulement.

Mes collègues et moi constatons que ce phénomène tend à augmenter depuis que l'AI déploie plus de moyens afin de privilégier la réintégration des personnes au bénéfice d'une rente. Certains stagiaires que nous recevons désormais n'ont plus travaillé depuis plusieurs années, parfois même dix ans et nous observons que plus l'éloignement du marché du travail est de longue durée, plus la réinsertion professionnelle est ardue.

Cette problématique n'est pas réservée à l'Orif et à la population au bénéfice de l'AI. Elle semble également toucher les personnes se trouvant au chômage. A titre d'exemple, le 10 juillet 2013, le Conseil d'Etat Fribourgeois a présenté un ensemble de mesures destinées à lutter contre le chômage de longue durée qui sévit dans le canton<sup>1</sup>.

Et pour cause: le chômage de longue durée a de lourdes conséquences sur la réinsertion socioprofessionnelle des personnes touchées. En effet, « *les chances de retrouver un travail se réduisent au fur et à mesure que la durée du chômage s'allonge* »<sup>2</sup>. Presque un chômeur de longue durée sur deux arrive en fin de droit affirmait l'observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug dans un rapport publié en 2007 (41% des chômeurs de longue durée arrivent en fin de droit de ce qui représente le 9% de l'ensemble des demandeurs d'emploi).

### 1.1.3 Thématique

Au vu de ce qui précède, un éloignement prolongé du marché du travail semble rendre la réinsertion professionnelle difficile. Cette problématique est constatée par les autorités et est décrite dans les médias et, de mon côté, je l'observe dans le cadre de ma profession de maître socioprofessionnel.

---

<sup>1</sup> Service de l'action social (SASoc) Fribourg. *Chômage de longue durée : le canton ajuste sa stratégie* (En ligne). 10.07.2013. Adresse URL : [http://www.fr.ch/sasoc/fr/pub/actualites.cfm?fuseaction\\_pre=Detail&NewsID=44562](http://www.fr.ch/sasoc/fr/pub/actualites.cfm?fuseaction_pre=Detail&NewsID=44562) (consulté le 10.09.2013)

<sup>2</sup> Observatoire du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSa). *Chômage de longue durée - Situation et mesures*, p. 8 (En ligne). 01.04.2007. Adresse URL : [http://www.amosa.net/fileadmin/user\\_upload/projekte/LZA/02\\_LZA\\_Schlussbericht\\_FR.pdf](http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/LZA/02_LZA_Schlussbericht_FR.pdf). (consulté le 10.09.2013)

Etant concerné par ce phénomène, il me semble intéressant d'en comprendre les causes. C'est ce que je vais tâcher de faire au cours de cette recherche. En effet, je vais me pencher sur les raisons et les mécanismes qui font qu'un éloignement prolongé du marché du travail rend difficile la réinsertion professionnelle.

Les intérêts de ma recherche sont multiples. En effet, les résultats issus de cette dernière me permettront d'adapter ma façon de travailler au sein de notre atelier d'intégration professionnelle, en regard des assurés que je côtoie et de la durée de leur inactivité professionnelle. Je pourrai mieux comprendre la situation dans laquelle se trouvent nos stagiaires et, par là même, leur état d'esprit ainsi que leurs réactions. Je pourrai également adapter mes façons de procéder pour garantir au mieux leur réinsertion professionnelle, par exemple en orientant différemment mes entretiens, en optant pour les activités les plus adaptées et en sollicitant de manière plus précise les membres de leur réseau. Je retiendrai également les divers conseils et recettes des personnes interrogées afin d'élargir ma palette de méthodes de travail.

Je tiens à préciser que mon objectif n'est pas de trouver des solutions à cette problématique de réinsertion professionnelle, mais d'en définir les raisons, dans la mesure du possible. De plus, au vu de son échantillon restreint, cette étude ne prétend évidemment pas être exhaustive.

## **1.2 Problématique**

### **1.2.1 Question de recherche**

**« Pourquoi et comment un éloignement prolongé du monde du travail est-il préjudiciable à la reprise d'un emploi ? »**

A noter que l'éloignement du marché du travail est une notion large qui regroupe différentes situations, telles que le chômage, l'arrêt de travail en raison d'un accident, l'aide sociale ou encore l'invalidité. Dans le cadre de ma recherche, afin de ne pas me perdre dans différentes assurances, lois et mesures du marché de l'emploi, je me suis concentré essentiellement sur la population que je rencontre au sein de l'Orif, qu'il s'agisse d'intervenants ou d'assurés. Mon exploration s'est également portée sur les offices de l'Assurance Invalidité, par lesquels l'Orif est mandatée. Je reviendrai plus tard sur les rôles et prestations de ces deux entités.

### 1.2.2 Concepts de base

Avant de me pencher sur les raisons qui font qu'un éloignement prolongé du marché du travail est préjudiciable à la reprise d'un emploi, il me semble important de m'attarder sur la notion d'éloignement du marché du travail.

Cet éloignement peut se présenter de diverses manières. Une personne peut vivre une rupture avec l'économie suite à un accident, une maladie (physique ou psychique), suite à un licenciement ou à un départ volontaire. Plusieurs assurances peuvent alors entrer en jeu: l'assurance-accident, l'assurance perte de gain en cas de maladie, l'assurance chômage ou encore l'assurance-invalidité. Ces dernières permettent à la personne de garder un revenu grâce à des indemnités et, pour la plupart, soutiennent cette personne dans la recherche d'une solution professionnelle. Les assurances peuvent intervenir quelques jours, quelques semaines, plusieurs mois voire plusieurs années.

Le terme « éloignement prolongé » me semble peu aisé à définir car l'importance d'une durée est difficilement objectivable.

Néanmoins, à travers les notions de chômage de longue durée et d'invalidité, nous pouvons trouver des définitions à même de nous éclairer.

#### Chômage de longue durée :

Dans son rapport de 2007, l'observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug se penche sur la notion de chômage de longue durée, ce qui peut nous éclairer un peu: « *on considère comme chômeur de longue durée tout demandeur d'emploi qui est inscrit depuis plus d'un an auprès de l'ORP* »<sup>3</sup>. Cette définition est reconnue par plusieurs organismes, à l'exemple de l'INSEE en France (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques), qui confirme: « *Un chômeur de longue durée est un actif au chômage depuis plus d'un an* »<sup>4</sup>.

#### Invalidité :

Le portail Internet de la Confédération [www.ch.ch](http://www.ch.ch) définit ainsi l'AI: « *Une personne est considérée comme invalide lorsqu'elle est dans l'incapacité de gagner sa vie en raison d'une atteinte durable (un an au moins) ou permanente à sa santé physique, psychique ou mentale, par suite d'affection congénitale, de maladie ou d'accident.*

---

<sup>3</sup> Observatoire du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOS). *Chômage de longue durée - Situation et mesures*, p. 9 (En ligne). 01.04.2007. Adresse URL : [http://www.amosa.net/fileadmin/user\\_upload/projekte/LZA/02\\_LZA\\_Schlussbericht\\_FR.pdf](http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/LZA/02_LZA_Schlussbericht_FR.pdf). (consulté le 10.09.2013)

<sup>4</sup> Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). *Chômeur de longue durée – Définition* (En ligne). Adresse URL : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-de-longue-duree.htm> (consulté le 11.09.2013)



*Elle est également considérée comme invalide lorsque, pour les mêmes raisons, elle est dans l'incapacité d'accomplir ses travaux habituels (tenir son ménage, par ex.)»<sup>5</sup>.*

A travers ces définitions, nous constatons que tant pour le chômage de longue durée que pour l'invalidité, une période d'une année au moins est mentionnée. Nous pouvons alors considérer qu'un éloignement prolongé du marché de travail correspond à au moins une année passée sans activité professionnelle.

### **1.2.3 Réinsertion professionnelle**

Afin de permettre à mes lecteurs de saisir au mieux le développement de ma recherche et ses résultats, il me semble important de m'attarder sur les mesures de réinsertion professionnelle proposées par l'AI. Cette dernière est « *une assurance sociale obligatoire qui vise à réinsérer professionnellement les personnes devenues incapables de travailler pour des raisons de santé. Lorsque cela s'avère impossible, l'AI aide les personnes concernées à couvrir leurs besoins vitaux au moyen de rentes* »<sup>6</sup>.

Les mesures de réadaptation sont diverses. Elles peuvent aller de la mesure d'intervention précoce (MIP), qui permet dans le meilleur des cas à la personne de trouver rapidement une solution avant d'être coupée du monde du travail, à la mesure de réinsertion (MR), dont l'objectif est de réinsérer par étapes une personne souffrant de problèmes psychiques. Des formations initiales sont également octroyées aux personnes qui n'ont pas pu terminer de formation en raison de leur atteinte à la santé.

Les mesures les plus courantes sont celles liées au reclassement professionnel. Afin de réinsérer dans l'économie une personne qui ne peut plus exercer sa profession, l'AI offre des possibilités d'orientation, de formation et d'aide au placement<sup>7</sup>. Pour la mise sur pied de ces prestations, elle mandate régulièrement des organisations telles que l'Orif, spécialisées dans la réinsertion professionnelle.

### **1.2.4 Atelier d'Intégration Professionnel (AIP) de l'Orif**

L'Orif est l'un des organismes que mandate l'AI pour la réadaptation de ses assurés. Depuis plus de 60 ans, ses centres « *de formation professionnelle spécialisée orientent, forment et intègrent des personnes en difficulté dans l'économie* »<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Plate-forme commune de la Confédération et des Cantons (ch.ch). *Définition de l'invalidité*. Adresse URL: <https://www.ch.ch/fr/assurance-invalidite> (consulté le 15.09.2013)

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Loi fédérale sur l'assurance-invalidité. C. *Mesures de réadaptation et indemnités journalières* (En ligne) Adresse URL : <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19590131/201301010000/831.20.pdf> (consulté le 15.09.2013)

<sup>8</sup> Orif.ch. *Intégration: Mode d'emploi* (En ligne). Adresse URL : <http://www.orif.ch/espace-employeurs/integration-mode-demploi/> (consulté le 15.09.2013)

Parmi ses prestations, on trouve principalement des stages d'observation, de réentraînement ou encore des formations à l'interne ou certifiées afin d'assurer la réinsertion professionnelle des bénéficiaires.

A travers dix centres répartis en Suisse romande, l'Orif propose diverses filières de formation, mais aussi des ateliers d'intégration professionnelle, dont l'un se trouve justement à l'Orif Aigle où j'exerce mon métier de MSP.

Au sein de ces ateliers, qui accueillent principalement des adultes, nous observons durant trois mois les stagiaires à travers différents modules d'activité (menuiserie, électricité, soudure, conciergerie, informatique...). L'objectif est de déterminer quelles positions et quels gestes ils peuvent adopter en regard de leurs limitations, mais aussi quels sont leurs compétences et leurs points faibles. Une fois ces observations recueillies, nous tâchons d'orienter la personne dans l'activité professionnelle la plus adaptée. Il nous arrive régulièrement de mettre en place des stages en entreprise, afin de confirmer ou d'infirmer nos observations et de confronter la personne aux exigences du premier marché du travail.

La personne est suivie par un maître socioprofessionnel (MSP), une répondante sociale (RS) et peut également bénéficier des services d'une psychologue conseillère en orientation (COP) et d'un conseiller du service intégration (SI) qui assure le lien entre le centre et le premier marché du travail. Lorsque le projet professionnel est construit, la personne quitte notre centre et l'AI reprend le dossier pour la soutenir dans ses démarches.

## **1.3 Cadre d'analyse**

### **1.3.1 Terrain de recherche et échantillon retenu**

Dans le cadre de ma recherche, je me suis concentré essentiellement sur les personnes en situation de chômage de longue durée au sein de l'Orif. Je me suis intéressé à un public en situation de non-emploi depuis une période de douze mois minimum, mais aussi à des intervenants internes dont la mission est l'intégration professionnelle et à des personnes responsables des ressources humaines d'entreprises du premier marché du travail. J'ai défini un échantillon<sup>9</sup> de onze personnes qui se veut représentatif de mon terrain professionnel. Afin de me donner une vue holistique du terrain, la répartition des différents acteurs est de quatre personnes en situation de chômage de longue durée, trois professionnels des ateliers d'intégration et quatre responsables d'entreprise. A partir de mon échantillon, il est difficile de faire des généralisations; on peut parler de tendance.

---

<sup>9</sup> Annexe A : Présentation des personnes interviewées

### **1.3.2 Méthodes de recherche**

Une recherche de ce type commence par un questionnement personnel, une observation de ce fait dans la société et de lectures bibliographiques.

L'objectif est de comprendre et d'analyser le phénomène plus que de démontrer statistiquement les résultats. Pour ce faire, j'ai opté pour l'entretien semi-directif pour la récolte de données sur le terrain. Cette méthode permet de centrer le discours des personnes interrogées autour de différents thèmes définis au préalable par l'enquêteur sur la base d'un guide d'entretien.

A cet effet, j'ai élaboré ce document<sup>10</sup> qui se compose de quatre thèmes et de treize indicateurs. Ce document me permet de rester centré sur le sujet interrogé, de garantir l'étude de l'ensemble des hypothèses et indicateurs en lien avec le sujet traité.

### **1.3.3 Méthode de recueil des données de l'investigation**

En premier lieu, je me suis déplacé sur le site de chaque personne afin de minimiser l'impact de ma démarche sur leur emploi du temps et de faire ces interviews dans un environnement sécurisant, ce sur une période de quatre semaines soit du 15 septembre au 16 octobre 2013. Chaque entretien a été enregistré avec l'accord de la personne et la durée des échanges est d'une heure en moyenne.

J'ai insisté sur l'aspect confidentiel des données récoltées, c'est-à-dire que ni les noms des personnes ni celui des entreprises ne figureraient dans le document final. Je les ai informés qu'ils étaient libres de refuser l'enregistrement. Tous ont accepté sauf Christian, qui désire participer mais ne pas être enregistré.

Puis, pour confronter les différents points de vue avec ordre et clarté, j'ai construit une grille de dépouillement<sup>11</sup> réunissant les thèmes et les indicateurs de la grille d'entretien afin de confronter les convergences et les divergences de chaque indicateur par rapport aux personnes interrogées.

---

<sup>10</sup> Annexe B : Grille d'entretien

<sup>11</sup> Annexe C : Grille de dépouillement (extrait)

## 2. Le développement

---

Afin de répondre à mon questionnement de départ, je me suis penché sur quatre hypothèses qu'il s'agit de confirmer ou d'infirmer et qui représentent les quatre axes de mon développement. Un éloignement prolongé du monde du travail est préjudiciable à la reprise d'un emploi parce que:

- Les connaissances théoriques et pratiques ne sont pas cultivées
- Les sans-emploi de longue durée sont victimes d'aprioris
- La santé physique et psychique peut se dégrader
- Les aptitudes professionnelles sont péjorées

Il s'agira, ci-dessous, de vérifier ces hypothèses à travers différents indicateurs, puis de conclure à leur confirmation ou à leur infirmer. Pour finir, je procéderai à une synthèse des éléments de réponse recueillis.

### 2.1 Les connaissances théoriques et pratiques

Dans ma pratique professionnelle quotidienne, j'ai pu constater un phénomène qui réapparaît régulièrement: un assuré éloigné du marché du travail depuis longtemps semble avoir perdu une partie de son bagage de connaissances, que ces dernières aient été acquises par de la formation ou de l'expérience pratique. Par exemple, un ancien logisticien, qui utilisait pourtant l'ordinateur dans son dernier poste, a montré beaucoup de difficultés dans le module informatique. Et pour cause: sans-emploi depuis cinq ans, il n'a pas eu l'occasion de se familiariser avec les nouveaux logiciels. Les connaissances informatiques qu'il possédait alors étaient difficilement exploitables dans la recherche d'un emploi car elles n'étaient clairement plus d'actualité.

Je m'interroge sur l'impact de ces lacunes dans la recherche d'un emploi. Selon moi, nous pouvons supposer que: un éloignement durable du marché du travail est préjudiciable à la reprise d'un emploi car les connaissances théoriques et pratiques de la personne n'ont pas été cultivées durant cette période.

#### 2.1.1 Bilan de compétences

Lorsqu'une personne est en recherche d'emploi, elle peut être perdue quant à ses aspirations et à ses compétences professionnelles. Il arrive alors que les acteurs de l'orientation proposent ce qu'on appelle un bilan de compétences<sup>12</sup>. Ce dernier représente l'analyse et l'évaluation des compétences professionnelles et personnelles, ainsi que des aptitudes et des motivations d'une personne.

---

<sup>12</sup> Définition voir : Jean Guichard, Michel Huteau. Les bilans d'orientation. In : *Psychologie de l'orientation*. 2e éd. Paris : Dunod, 2006

Océane, psychologue en orientation (COP), précise que « *une personne se retrouve face à multiples échecs lors de recherche d'un emploi ou qui désire évoluer professionnellement, un bilan lui permet de prendre du recul par rapport à sa situation, de faire le point, voir une remise en question face ses attentes. De plus, l'employeur apprécie cet outil pour autant que la démarche soit de qualité* ». Ce phénomène n'est pas étranger à certains employeurs tels que Etienne, directeur d'un établissement médico-social (EMS) du Chablais, qui précise que d'afficher les compétences acquises dans la vie privée ne sont pas facilement transposables dans le domaine professionnel: « *Attention, le savoir-faire d'une femme de chambre dans un EMS, c'est différent que passer l'aspirateur à la maison* ». Cette idée est confortée par le discours de Claude. « *J'ai, lors de l'élaboration de mon dernier CV, introduit moi-même quelques compétences sur le conseil de l'encadrant de l'Office Régional de Placement (ORP)* ».

Or, quelqu'un qui n'a plus travaillé depuis plusieurs années verra son bilan de compétences appauvri car ces dernières n'auront plus été entraînées.

M. Jules Gazon, Professeur émérite de HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège, relève que l'installation dans le chômage de longue durée « *... amorce un cercle vicieux: la perte des compétences qui engendre le repli sur soi et une détérioration des relations sociales ; la perte progressive des repères de l'estime de soi qui renforce le maintien dans la dépendance et l'assistance* »<sup>13</sup>.

Néanmoins, les autres employeurs interrogés ne semblent pas interpellés par une éventuelle paupérisation du bilan de compétences. Au contraire, Eric, le responsable RH d'une l'entreprise de distribution située dans le Haut-Valais minimise le lien qui peut exister entre inactivité professionnelle et diminution des qualifications: « *Ce n'est pas parce qu'il n'a pas travaillé pendant deux ans qu'il n'a plus de compétence* », dit-il en parlant d'un employé.

Les avis sont donc partagés, mais les employeurs voient le bilan de compétences d'un bon œil. La dévalorisation du bilan de compétences semble dès lors ne pas être un facteur influent car il est peu utilisé. L'impact est donc infime, mais reste valorisant pour les employeurs.

### **2.1.2 Curriculum vitae**

Mon hypothèse relève que les connaissances théoriques et pratiques n'ont pas été cultivées durant la période d'inactivité professionnelle. Or, un élément qui retranscrit ces lacunes est le curriculum vitae (CV) de la personne.

---

<sup>13</sup> Jules Gazon. *Ni chômage, ni assistance : choix éthique à la faisabilité économique*. Paris : L'Harmattan, 2007, p. 234

En effet, lorsque l'on a plus travaillé durant un laps de temps important, des trous apparaissent dans notre CV et ces derniers sautent généralement aux yeux des recruteurs, comme l'explique Olivier du service intégration (SI) de l'Orif: « *Si des vides sont visibles sur le CV, l'employeur se pose des questions* ».

La plupart des employeurs interrogés déclarent qu'ils ne sont pas refroidis si ces vides sont justifiés, par des voyages linguistiques notamment. « *Par contre, une période de plus de deux à trois ans, il y a eu forcément une casse* », relève Etienne. La simple recherche des mots « *trou* » et « *CV* » sur le moteur Google montre l'importance de cette problématique chez les chercheurs d'emploi. « *Actuellement, les recruteurs se montrent encore suspicieux à la lecture d'un « trou » sur un CV. Une longue période d'inactivité ou de chômage est en effet mal vue alors que les parcours professionnels ne sont plus aussi linéaires qu'auparavant*», explique un site Internet dédié au curriculum vitae<sup>14</sup>.

Les vides dans un CV sont donc un point faible pour le sans-emploi, ce d'autant plus si l'éloignement du marché du travail est de longue durée. Néanmoins, l'influence de ce facteur peut être relativisée, car les chercheurs d'emploi interrogés affirment tous combler ces vides ou les justifier de manière à ce qu'ils ne les péjorent pas: « *J'ai modifié les dates pour combler les trous* », déclare Christian. « *De plus, je me suis mis d'accord avec l'entreprise qui emploie mon père, dans laquelle je fais quelques heures pour avoir des références* ». Une technique que partage Claude: « *Les trous sont comblés. Les dates sont modifiées* ». Les gens parvenant à pallier le manque d'activité professionnelle sur le papier, on peut émettre des doutes sur l'aspect péjorant du curriculum vitae en cas d'inactivité prolongée.

### **2.1.3 Formation continue et mises à jour**

Même si des compétences sont toujours là et même si un curriculum vitae peut être arrangé, il demeure que le marché du travail évolue et que les qualifications acquises autrefois ne sont pas toujours d'actualité. Depuis quelques années, la formation continue a pris une importance croissante. « *La rapide évolution technologique exige d'acquérir régulièrement de nouvelles connaissances. Les métiers et l'organisation du travail changent fréquemment, poussant les professionnels à s'adapter et même parfois à changer de parcours professionnel en cours de carrière* »<sup>15</sup>.

Or une personne pourra difficilement mentir sur ses connaissances techniques en entretien et encore moins lors de la période d'essai.

---

<sup>14</sup> CV.net. *Exemples de CV > Curriculum vitae > Le CV : justification d'une longue période de chômage.*

Adresse URL : <http://www.exemples-cv.net/le-cv-justification-dune-longue-periode-de-chomage.html> (consulté le 05.10.2013)

<sup>15</sup> Orientation.ch. *Formation continue.* Adresse URL : <http://orientation.ch/dyn/1018.aspx> (consulté le 20.10.2013)

Dès lors, une personne qui n'a plus travaillé depuis longtemps a généralement besoin d'une mise à jour de ses connaissances théoriques et pratiques, ce qui se fait principalement au sein de l'entreprise. *« La personne doit s'assurer que le poste est en adéquation avec ses compétences. Si ce n'est pas le cas, les envisager avant de postuler afin de ne pas se retrouver en situation d'échec et perdre un employeur potentiel »* se positionne Orion, MSP au sein d'un atelier AIP.

De fait, cela ne semble pas du tout effrayer les employeurs au vu des réponses récoltées. Tous s'accordent sur le fait qu'une formation peut être envisagée une fois la personne engagée, afin que cette dernière acquière les connaissances nécessaires. *« Il y a un programme de formation interne... La formation interne fait partie du parcours d'intégration au sein de notre entreprise »*, déclare Edmond, le directeur d'une entreprise de logistique.

Au sein de l'Assurance Invalidité, des mesures de mises à jour sont d'ailleurs proposées pour qu'un assuré corresponde davantage au poste convoité. *« Si un complément de formation permet l'accès à un emploi, des solutions sont là tant pour l'employeur que pour le futur employé »*, confirme Olivier (SI).

La nécessité de mises à jour des connaissances n'est donc pas un facteur influent au vu de mes explorations.

#### **2.1.4 Conclusion intermédiaire**

L'hypothèse, selon laquelle un éloignement durable du marché du travail est préjudiciable à la reprise d'un emploi parce que les connaissances théoriques et pratiques de la personne n'auraient pas été cultivées, n'est pas confirmée par les éléments de ma recherche. En effet, si le bagage de connaissances est diminué, le chercheur d'emploi fait en sorte que cela ne soit pas visible sur le CV et, surtout, les employeurs ne semblent pas être refroidis par cet aspect, qui peut être compensé par des mises à jour. Certains affirment d'ailleurs que des compétences sont toujours présentes même après une longue période d'inactivité. Notons néanmoins que le contexte de l'enquête les a peut-être empêchés d'exprimer le fond de leurs pensées.

## **2.2 Les aprioris**

Lorsque j'accompagne un assuré dans la recherche d'un emploi, j'ai de nombreux contacts avec des employeurs potentiels. Je leur présente le dossier de postulation de l'assuré et discute avec eux de la possibilité d'un stage et, mieux encore, d'un engagement. Or, j'ai pu constater que ces employeurs entrent moins facilement en matière lorsque le candidat présente un éloignement prolongé du marché du travail.

Que cela soit au travers de la voix au téléphone ou au travers d'expressions physiques lors d'une rencontre, il me semble que les employeurs sont refroidis par cette inactivité professionnelle de longue durée. Sans même avoir vu la personne et sans même lui avoir parlé, ils rechignent à lui donner une chance.

Dès lors, j'émetts l'hypothèse selon laquelle les aprioris sur ces personnes font partie des raisons pour lesquelles leur réinsertion professionnelle est difficile.

### **2.2.1 Profiteurs, mauvais travailleurs**

L'un des aprioris qui paraît coller à la peau des personnes éloignées depuis longtemps de l'économie est celui selon lequel elles rechignent à travailler et préfèrent profiter du système, à savoir des assurances telles que le chômage ou l'AI. L'AMOSA, à travers son étude, a d'ailleurs relevé que l'un des préjugés qu'ont les employeurs est le manque de motivation chez ces personnes sans emploi: « *Lorsque la durée du chômage s'allonge, les préjugés négatifs ne cessent de croître. Les employeurs estiment que les chômeurs de longue durée ne sont pas adaptés aux exigences du marché du travail, qu'ils font preuve de manque de caractère ou de motivation* »<sup>16</sup>.

Au vu de mes entretiens, ce phénomène est réel. En effet, selon Océane (COP), il arrive à certains employeurs de penser « *que ces personnes inactives depuis longtemps cherchent un emploi juste pour ouvrir à nouveau un délai-cadre au sein de l'assurance-chômage* ». Cette image du sans-emploi profiteur ressort en effet du discours des employeurs interrogés, à l'exemple de Etienne: « *Le chômeur a tout pour bien faire, voire trop... Il est trop protégé* ». De leur côté, les personnes sans-emploi disent subir régulièrement ces préjugés, et ce pas que de la part des employeurs, comme l'explique Claude: « *Entre copains, pour s'amuser, on me taquine en disant que j'ai la belle vie...* ». Dès lors, l'image du sans-emploi de longue durée profiteur semble être répandue au sein de notre société.

### **2.2.2 A la charge de la société, des assistés**

Un autre préjugé que j'ai pu relever au cours de ma recherche est celui selon lequel les personnes sans emploi depuis un certain temps sont des assistés. Les assurés que j'ai interrogés évoquent eux-mêmes cette impression d'être à la charge de la société, comme Claude: « *Moi, j'ai fait le chômage et le social... Plus jamais! Aller au social, c'est mendier!* » Les employeurs peuvent donc être refroidis par cette image qu'ils partagent eux aussi. « *Ces personnes sont souvent dans cette dynamique, ils ne sont plus autonomes et tout est de la faute des autres* », déclare Eric en parlant des chômeurs de longue durée.

---

<sup>16</sup> Observatoire du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA). *Chômage de longue durée - Situation et mesures*, p. 6 (En ligne). 01.04.2007. Adresse URL : [http://www.amosa.net/fileadmin/user\\_upload/projekte/LZA/02\\_LZA\\_Schlussbericht\\_FR.pdf](http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/LZA/02_LZA_Schlussbericht_FR.pdf). (consulté le 10.09.2013)



Cette idée n'est néanmoins pas partagée par tous les employeurs au vu des propos de Etienne: « *Il y en a, mais c'est une minorité* », explique-t-il. Il demeure que cette représentation est encore valable dans le monde du travail bien que certains avis sont plus partagés.

### **2.2.3 Personnes à risque (performance et rentabilité)**

Enfin, il ressort de mes explorations que les employeurs considèrent comme un risque l'engagement d'une personne qui n'a plus travaillé depuis longtemps. Certains pensent que cette population inactive ne répond plus aux exigences du marché du travail. Nous trouvons d'ailleurs le terme « risque » dans les propos des employeurs interrogés, à l'exemple d'Etienne: « *On prend le risque et si on constate un problème, on discute, on avertit et si aucune évolution n'est mesurée, le licenciement est nécessaire* ». Ce que confirme Gilles Saint-Paul, économiste et professeur à l'université Toulouse: « *Il y a aussi des stigmates du côté des employeurs qui craignent qu'une période de chômage trop longue ne soit une indication que le candidat à l'embauche est peu productif* »<sup>17</sup>.

Carole, de son côté, déclare: « *Moi si je devais engager une personne dans ma situation, pas de problème. Je prendrais des références* ».

Pour encourager ces employeurs refroidis, des mesures sont d'ailleurs prises par l'assurance chômage et l'assurance invalidité pour qu'ils aient l'impression de prendre le moins de risques possible. Des placements à l'essai sont notamment proposés pour que l'employeur puisse juger les compétences de l'assuré avant la conclusion éventuelle d'un contrat à durée indéterminée. Dès lors la représentation d'une personne sans-emploi de longue durée, en tant que personne à risque, semble être répandue au sein de notre société.

### **2.2.4 Conclusion intermédiaire**

Au vu de ce qui précède, les personnes inactives de longue durée sont régulièrement victimes de préjugés, selon lesquels elles seraient des profiteuses, des assistées et elles ne répondraient pas aux exigences du marché du travail. Or, les employeurs font partie de ces gens qui ont des aprioris. L'existence de ces préjugés peut donc expliquer en partie les difficultés que rencontrent les personnes à trouver un travail lorsqu'elles sont éloignées de l'économie depuis une période importante.

---

<sup>17</sup> Gilles Saint-Paul. *Dure réalité - Plongée dans la vie des chômeurs de longue durée*. atlantico, 16.04.2013.  
Adresse URL : <http://www.atlantico.fr/décryptage/plongee-dans-vie-chomeurs-longue-duree-gilles-saint-paul-698127.html> (consulté le 01.10.2013)

## 2.3 La santé physique et psychique

Outre la perte d'un revenu, le chômage a des incidences importantes sur les personnes concernées, ce d'autant plus s'il est de longue durée. « *Globalement, 52,5% de l'ensemble des chômeurs de longue durée ont souffert de problèmes psychiques ou physiques* »<sup>18</sup>. En effet, avoir un travail représente bien plus qu'une sécurité financière. « *...avoir un emploi apporte surtout une appartenance à un groupe d'actifs, un statut de travailleur et entretient un rapport social: on respecte plus ceux qui travaillent que ceux qui ne travaillent pas* »<sup>19</sup>, explique un rapport de l'Idheap (Institut de hautes études en administration publique) publié en 2005. Dès lors, un éloignement prolongé du marché du travail est difficile, il représente « *une véritable rupture, une épreuve, car les individus perdent en même temps que leur travail leur conformité et leur appartenance à une collectivité* ». Cette épreuve a des conséquences sur la santé psychique et physique des personnes, ce qui pourrait être préjudiciable à la reprise d'un emploi.

### 2.3.1 Confiance en soi

Je constate régulièrement au sein de notre atelier que les personnes inscrites dans ce schéma sont déprimées et n'ont plus confiance en elles, mais surtout, qu'elles ne font plus confiance au système et accusent les autres de contribuer à leur situation. Cela ressort beaucoup de mes entretiens. « *Cela n'a pas de sens quand on ne travaille pas, tu dors toute la journée, le soir tu regardes la télé et tu n'as pas d'argent et je prends des médicaments. J'en ai marre de cette vie... Le chômage ne nous écoute pas et il nous envoie dans des postes totalement inadaptés* », explique Claude. « *Cette situation est de ma faute et j'ai toujours été vers des gens qui ne m'ont pas aidé.* » Chantal, tient le même genre de discours: « *La faute est due au social. Ils ne vous soutiennent pas. J'aurai trouvé du travail si on m'avait aidé à acheter une voiture. On veut bien vous aider mais on ne vous aide pas* ».

Etant donné que la notion de travail est un élément identitaire important pour une personne, certains sans-emploi mettent beaucoup d'énergie dans la recherche d'une place de travail et les échecs qui se succèdent sont de plus en plus difficiles à accepter. « *Un individu qui a un faible sentiment d'efficacité personnelle dans un domaine particulier évite les activités difficiles, car elles représentent une menace à ses yeux. Il aura tendance à buter sur les déficiences personnelles, sur les aspects et conséquences négatifs, au lieu d'envisager des solutions constructives. Face à des difficultés, il ne va pas persévérer, mais abandonner rapidement. Il aura tendance à s'attribuer les échecs, ce qui va donc affecter en retour sa perception de ses propres capacités. On entre alors dans un cycle de renforcements négatifs* »<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> INSTITUT DE HAUTES ÉTUDES EN ADMINISTRATION PUBLIQUE (idheap). *Compétences sociales et intégration professionnelle*, p. 27 (En ligne). 2005. Adresse URL : <http://fdep.ch/Documents/competences-soc.pdf> (consulté le 14.10.2013)

<sup>19</sup> Ibid. p. 23

<sup>20</sup> Ibid. p. 34

En différentes étapes, la personne risque alors de se retrouver dans une fragilité psychologique importante et de péjorer la reprise d'un emploi.

Une inactivité professionnelle de longue durée peut donc avoir des impacts sur la confiance en soi et rendre probablement les recherches d'emploi encore plus laborieuses. En effet, « *l'individu a tendance à se convaincre que ses chances d'obtenir un emploi sont faibles et il essaiera moins de créer des conditions propices à son réemploi* »<sup>21</sup>.

### 2.3.2 Pathologies

Le lien entre chômage de longue durée et dépendance n'a jamais été clairement établi par des recherches. « *Les recherches s'intéressant aux relations entre chômage et consommation d'alcool débouchent sur des résultats contrastés. Les demandeurs d'emploi qui consommaient auparavant des quantités plus modestes tendent à réduire leur consommation tandis que les gros consommateurs augmentent cette dernière. A l'opposé, les femmes tendent à augmenter leur consommation d'alcool quand elles ont retrouvé un emploi. Par rapport au tabac, la proportion des fumeurs est plus élevée parmi les chômeurs que parmi les personnes ayant un emploi* »<sup>22</sup>. Les résultats débouchent sur un bilan contrasté.

De l'avis populaire, mais aussi médical, la fragilité psychologique a des conséquences sur la santé physique. Or, comme un éloignement prolongé du marché du travail peut avoir des répercussions sur le moral, il se peut qu'il ait des incidences sur le physique, concrètement au travers l'émergence de maladies. Le rapport de l'Idheap confirme cette idée: « *Il apparaît clairement que dans bien des cas, une situation de chômage est accompagnée d'une aggravation d'un état de santé déjà dégradé ou de l'apparition de pathologies chez certains groupes de chômeurs en bonne santé... Les tensions causées par la perte d'emploi déclenchent des symptômes morbides qui peuvent ensuite affecter l'individu pendant le chômage, car la perte de l'emploi est une transition psychosociale qui exige un remaniement complet de l'espace de vie et de la représentation du monde (Hayes et Nutman 1981)* »<sup>23</sup>.

Ce phénomène est confirmé par les discussions que j'ai pu avoir avec les assurés de mon échantillon, à l'exemple de Chantal: « *Depuis que je suis au chômage,*

---

<sup>21</sup> INSTITUT DE HAUTES ÉTUDES EN ADMINISTRATION PUBLIQUE (idheap). *Compétences sociales et intégration professionnelle*, p. 25 (En ligne). 2005. Adresse URL : <http://fdep.ch/Documents/competences-soc.pdf> (consulté le 14.10.2013)

<sup>22</sup> Ibid. p.28

<sup>23</sup> Observatoire du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOS). *Chômage de longue durée - Situation et mesures*, p. 27 (En ligne). 01.04.2007.. Adresse URL : [http://www.amosa.net/fileadmin/user\\_upload/projekte/LZA/02\\_LZA\\_Schlussbericht\\_FR.pdf](http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/LZA/02_LZA_Schlussbericht_FR.pdf). (consulté le 10.09.2013)

*physiquement, l'état de santé a dégringolé. Il faut que je prenne des médicaments pour aller mieux».*

Dès lors, il apparaît qu'en cas d'inactivité professionnelle prolongée, la santé physique peut être touchée, ce qui rend la personne plus difficilement apte à la reprise d'un emploi.

### **2.3.3 Apparence**

Il arrive que certains stagiaires admis dans notre atelier n'aient pas une tenue vestimentaire ou une coiffure adaptée au premier marché de l'emploi. Or, il s'agit principalement de personnes qui n'ont plus travaillé depuis plusieurs années. Au cours d'une mesure de réentraînement, cet aspect est abordé et travaillé avec la répondante sociale, qui accompagne parfois le stagiaire faire des achats vestimentaires. Au fil des mois, ponctués notamment de stages en entreprise, nous observons généralement une belle évolution chez ces personnes qui arborent une nouvelle coupe de cheveux ou un nouveau style d'habillement.

Dès lors, l'apparence est un aspect qui pourrait être influencé par une inactivité professionnelle prolongée. Océane (COP) a remarqué ce lien de cause à effet. « *Ils reconnaissent eux-mêmes lors de la consultation qu'ils prennent moins soin d'eux et qu'ils ne sont plus les mêmes qu'avant* », déclare-t-elle, tout comme Olivier (SI): « *chez certains, on voit du laisser-aller...* ». Les assurés interrogés n'ont pas confirmé ces propos. Pourtant, selon le rapport de l'Idheap, le phénomène est réel et lié à la baisse de motivation que connaissent les sans-emploi. « *Cette perte de motivation se manifeste par une diminution effective de la recherche, mais elle se reflète aussi dans l'habillement et le comportement des gens* »<sup>24</sup>. La présentation étant très importante dans la recherche d'un emploi, sa dégradation a probablement des conséquences sur l'obtention d'un poste. Eric, lors de l'engagement s'attend que la personne se présente avec l'apparence et le code vestimentaire du corps de métier auquel elle soumissionne.

### **2.3.4 Conclusion intermédiaire**

Au vu de ce qui précède, une inactivité professionnelle prolongée peut avoir des conséquences importantes sur la santé psychique et physique de la personne : mes références et mes entretiens ont démontré qu'il arrive que le sans-emploi perde confiance en lui-même et aux autres et tombe dans la dépression, qu'il développe des pathologiques, mais aussi qu'il ne prenne plus soin de lui en raison de sa baisse de

---

<sup>24</sup> INSTITUT DE HAUTES ETUDES EN ADMINISTRATION PUBLIQUE (idheap). *Compétences sociales et intégration professionnelle*, p.25 (En ligne). 2005. Adresse URL : <http://fdep.ch/Documents/competences-oc.pdf> (consulté le 14.10.2013)

moral. Or, ces incidences physiques et psychiques rendent plus difficile l'obtention d'un emploi.

## **2.4 Les aptitudes socioprofessionnelles**

Hormis les compétences qu'une personne peut posséder, telles qu'un esprit méthodologique ou d'excellentes capacités de rédaction, l'insertion et la durabilité dans le premier marché du travail demandent certaines aptitudes inhérentes au domaine professionnel. Ces aptitudes ne sont pas forcément innées et sont maintenues au fur et à mesure du parcours professionnel. Au sein de notre atelier, je constate que les assurés qui ne travaillent plus depuis longtemps ont perdu certains de ces acquis qui nous semblent pourtant être le b.a.-ba de ce qu'un employé doit démontrer. Ils paraissent être complètement déconnectés de la réalité économique. Dès lors, nous mettons régulièrement en places des mesures de réentraînement, qui permettent aux personnes de retrouver petit à petit ces aptitudes.

Au vu de ce que je peux observer dans le cadre de ma pratique professionnelle, une hypothèse qui me paraît probable est celle selon laquelle un éloignement prolongé du premier marché du travail est préjudiciable à la reprise d'un emploi, car les aptitudes professionnelles sont altérées.

### **2.4.1 Faculté d'intégration**

Lorsqu'une personne n'a plus d'activité professionnelle, elle perd une grande partie de ses relations sociales étant donné qu'elle n'a plus de contacts avec ses collègues qu'elle côtoyait régulièrement. Une courte période d'inactivité ne devrait pas avoir de conséquences importantes sur cet aspect relationnel. En revanche, un éloignement prolongé du marché du travail, s'il est subi, peut plonger la personne dans un certain isolement. Non seulement elle n'a plus de contacts professionnels, mais ses relations personnelles sont également touchées: en raison d'une baisse de son niveau de vie, mais aussi de son estime d'elle-même, elle sort moins et voit moins ses amis. « *J'ai moins d'amis, je n'ai plus les moyens. Je préfère nourrir ma famille...* », explique Claude, et il poursuit ses dires en affirmant que « *Moins on voit les copains plus ils s'éloignent* ».

Nous pouvons avancer que l'image de soi construite par le chômeur peut affecter l'insertion socioprofessionnelle.

De ce fait, les capacités relationnelles sont péjorées, ce qui peut avoir un impact sur les aptitudes professionnelles. N'ayant plus l'habitude de se retrouver au sein d'un groupe et de communiquer, la personne peine à s'intégrer dans une équipe et à travailler avec elle. Les rapports avec la hiérarchie risquent également d'être difficiles. « *Ils ont de la peine à recevoir des ordres, à suivre des procédures* », précise Olivier (SI). Le nouvel emploi est alors mis en péril à cause de ces rapports fragiles. « *J'ai*

déjà eu deux pertes d'emplois pour des raisons de mésententes avec le patron ou les collègues », raconte Chantal sans toutefois vouloir rentrer dans les détails.

Dès lors, une inactivité prolongée semble effectivement avoir des conséquences sur la capacité d'intégration dans une équipe et le rapport de l'idheap confirme qu' « *une auto-dévalorisation liée à la situation de sans-emploi a tendance à suspendre les rôles sociaux (difficile dans ce cas de s'investir dans des rôles alternatifs, de gérer cette situation) et à rendre plus délicates les interactions sociales. Le risque d'isolement et la perte du soutien social sont probants* »<sup>25</sup>.

#### **2.4.2 Faculté d'adaptation**

Une capacité qui est régulièrement exigée par un employeur est celle d'adaptation. L'employé idéal se doit d'être flexible, d'accepter les changements et de supporter les situations sources de stress. Là encore, cette capacité n'est pas entraînée durant une période d'inactivité professionnelle. Je constate souvent, au sein de l'atelier, que certains assurés sont ancrés dans une routine et qu'ils peuvent manquer de souplesse lorsqu'ils sont confrontés aux réalités économiques, que cela soit au niveau des déplacements, des horaires ou des vacances. De plus, les imprévus sont souvent moins bien tolérés et gérés. L'apprentissage de nouvelles choses peut leur sembler inutile, à l'exemple de Chantal: « *Ils ont voulu que je me mette à l'ordinateur... Mais pour quoi faire ?* » Du côté des employeurs, les avis sont partagés. Alors que Eloi déclare: « *Ces personnes sont ouvertes, je ne vois pas de problème d'adaptation* », Eric, quant à lui, concède qu'elles sont moins résistantes face au changement.

Au contraire, il semblerait que certaines recherches effectuées sur le sujet dévoilent que les chômeurs de longue durée démontrent plus de flexibilité et de mobilité. « *Ils sont, en effet, plus disposés à accepter un emploi situé en dehors de leur domaine de recherche initial ou un emploi qui offre des conditions moins avantageuses* »<sup>26</sup>.

Au vu de ce qui précède, certains sans-emploi de longue durée présentent de faibles capacités d'adaptation. Néanmoins, au vu des divergences des opinions récoltées à ce sujet, il est difficile de définir si cela est dû à l'éloignement prolongé du monde du travail.

#### **2.4.3 Rythme**

Enfin, l'une des raisons pour lesquelles nous organisons des mesures de réentraînement au sein de notre atelier est la faiblesse du rythme de travail. Les

---

<sup>25</sup> INSTITUT DE HAUTES ETUDES EN ADMINISTRATION PUBLIQUE (idheap). *Compétences sociales et intégration professionnelle*, p. 33-34 (En ligne). 2005. Adresse URL : <http://fdep.ch/Documents/competences-oc.pdf> (consulté le 15.10.2013)

<sup>26</sup> Observatoire du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOS). *Chômage de longue durée - Situation et mesures*, p. 20 (En ligne). 01.04.2007. Adresse URL : [http://www.amosa.net/fileadmin/user\\_upload/projekte/LZA/02\\_LZA\\_Schlussbericht\\_FR.pdf](http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/LZA/02_LZA_Schlussbericht_FR.pdf). (consulté le 10.09.2013)

assurés qui sont éloignés depuis une certaine période du marché du travail sont, selon nos observations, généralement moins rapides que des personnes à l'arrêt depuis peu. Sans un réentraînement, un retour à l'économie est parfois impossible, la faute à un rendement beaucoup trop faible. « *C'est souvent le premier point que l'on travaille avec les personnes en situation de non-emploi depuis plus d'une année qui intègrent notre atelier* », déclare Orian (MSP). Les assurés eux-mêmes sont conscients de cette lacune: « *Sur le plan professionnel, j'ai perdu de la rapidité. Mon corps doit se réentraîner* », admet Claude. « *Je me suis sentie très fatiguée pendant les trois premiers mois, mais j'ai tenu le coup* », raconte Carole.

Or, devant un rythme de travail et par là même un rendement trop faible, les employeurs reculent : « *On n'a pas le choix, les commandes doivent partir.... On doit se conformer au règlement de l'entreprise* », déclare, Edmond. De son côté, Eloi affirme que: « *Les entreprises sont sous pression et les collaborateurs attendent que le nouveau soit opérationnel tout de suite...* ». Des mesures d'occupation pour les chômeurs de longue durée sont d'ailleurs souvent proposées au niveau politique, dans différents pays, afin que ces personnes gardent un rythme correspondant aux réalités économiques. « *Lorsqu'une personne est sans-emploi depuis plusieurs mois, elle rompt progressivement avec la cadence qui structure une vie professionnelle. D'où l'intérêt d'essayer de conserver le rythme d'un salarié* »<sup>27</sup>.

Les résultats de mes recherches montrent que la perte du rythme de travail est un facteur influent dans les difficultés que rencontrent les sans-emploi de longue durée à se réinsérer professionnellement.

#### **2.4.4 Motivation**

Lors de l'établissement d'un curriculum vitae, le mot « motivé » est régulièrement inscrit dans le chapitre des aptitudes professionnelles. En effet, il s'agit d'une qualité essentielle au sein du premier marché du travail et donc très recherchée par les employeurs. « *En entreprise, c'est la motivation des salariés qui permet à l'exploitation d'être performante, c'est-à-dire d'atteindre ses objectifs et d'améliorer le rendement des moyens mis en œuvre* »<sup>28</sup>.

Or, je constate que la motivation est un problème chez nos assurés qui n'ont plus travaillé depuis longtemps. Cela se traduit notamment par un manque de ponctualité, par la prise de trop nombreuses pauses ou par des absences répétées. Et pour cause: « *le chômage de longue durée est un véritable cauchemar en termes de motivation. Essayer refus sur refus, relancer, envoyer de nouvelles candidatures, rechercher des annonces... Après quelques mois, le découragement s'installe, d'autant plus lorsque*

---

<sup>27</sup> Keljob.com. *Chômage de longue durée : comment faire repartir sa recherche d'emploi*. (En ligne). Adresse URL : <http://www.keljob.com/editorial/chercher-un-emploi/mener-sa-recherche-demploi/detail/article/chomage-de-longue-duree-comment-faire-repartir-sa-recherche-d-emploi.html> (consulté le 10.10.2013)

<sup>28</sup> Christiane Grau Martenet. *Coacher avec la PNL*. Chronique sociale social, Lyon, 2012. p.105

*le candidat se met à douter de sa propre valeur »*<sup>29</sup>. Christian déclare d'ailleurs: « à ce jour, j'ai fait plus de 68 offres qui n'ont rien donné ». Cette expérience est partagée par Carole : « sur 120 offres que j'ai envoyées, j'ai eu 35 réponses et elles n'ont pas abouti ». C'est au fur et à mesure des échecs que ces personnes se démotivent.

Cette absence de motivation a de fortes conséquences sur les chances de réinsertion professionnelle. «*Cela se répercute lors d'entretien* », explique Olivier (SI). « *Par exemple, la personne demande des vacances avant même d'être engagée* ». Les périodes d'essai sont elles aussi mises en péril. Les échecs sont dus essentiellement à un manque de motivation, d'envie, de défi.

Ainsi, parmi les stages que mes collègues de l'AIP et moi-même mettons sur pied en entreprise, beaucoup sont interrompus en raison du manque d'investissement des stagiaires. Les employeurs leur reprochent d'être en retard, de prolonger les pauses ou de manquer des jours de travail en raison de maladies minimales (rhume, maux de ventre, etc...). Leurs constats sont généralement clairs : ils ne conseilleraient pas une telle personne à un employeur car elle n'est pas motivée.

Dès lors, l'absence de motivation, qui est une problématique fréquente chez les personnes éloignées du marché du travail depuis longtemps, est l'un des obstacles à la réussite d'une réinsertion professionnelle.

#### **2.4.5 Conclusion intermédiaire**

En définitive, les capacités d'intégration dans une équipe, le rythme professionnel et la motivation sont des éléments qui sont péjorés par un éloignement prolongé du monde du travail et leur détérioration explique en partie pourquoi la reprise d'un emploi est difficile. Les employeurs, aussi bien que les assurés, tendent à confirmer cette hypothèse. L'altération des capacités d'adaptation telles que la flexibilité et l'acceptation du changement est en revanche infirmée. En effet, il semblerait que ces dernières soient au contraire plus grandes chez les sans-emploi de longue durée, qui feraient davantage de concessions pour obtenir et conserver un poste de travail.

### **2.5 Synthèse**

L'objectif de cette recherche est de répondre à la question suivante : « Pourquoi et comment un éloignement prolongé du monde du travail est-il préjudiciable à la reprise d'un emploi ? »

---

<sup>29</sup> YAHOO! FINANCE ! *Vaincre le chômage longue durée en 10 étapes*. Adresse URL : <http://yahoo.careerbuilder.fr/Article/YAH-89-Job-Search-Vaincre-le-ch%C3%B4mage-longue-dur%C3%A9e-en-10-%C3%A9tapes/> (consulté le 09.09.2013)



Les explorations que j'ai menées, au fil d'entretiens et de lectures thématiques, apportent des éléments de réponse.

D'après mes résultats, il est clair qu'un éloignement prolongé du marché du travail est préjudiciable à la reprise d'un emploi en raison des aprioris dont sont victimes les sans-emploi de longue durée. Beaucoup d'employeurs, qui les considèrent comme des profiteurs, des assistés ou encore des employés à risque, rechignent à leur donner une chance où s'ils le font, toléreront moins leurs écarts éventuels.

Une longue inactivité professionnelle est également néfaste à la réinsertion professionnelle, car des problèmes de santé physique et psychique peuvent se présenter. Le sans-emploi peut perdre confiance et tomber dans la dépression et peut développer des pathologies. De plus, il arrive que la présentation physique soit affectée.

Un troisième élément de réponse réside dans l'altération de certaines aptitudes professionnelles qui rend difficile la réinsertion. En effet, les résultats montrent que les capacités d'intégration, le rythme et la motivation du sans-emploi de longue durée sont généralement touchés, ce qui peut rendre ses tentatives de réinsertion infructueuses.

Pour les personnes en situation de chômage de longue durée, les aprioris, la santé et l'altération de certaines aptitudes professionnelles sont des facteurs qui entrent en considération de manière évidente.

Cette recherche montre également que des éléments que je pensais influents n'auraient en réalité pas d'impact sur la reprise d'un emploi. En effet, les résultats révèlent que l'éventuelle péjoration des connaissances pratiques et théoriques du sans-emploi de longue durée n'est pas un obstacle à la réinsertion professionnelle. Et pour cause: les employeurs croient aux compétences restantes, à l'effet bénéfique des mises à jour et les sans-emploi jonglent avec cet aspect, notamment en arrangeant leur curriculum vitae.

Enfin, un aspect intéressant est à soulever. Une inactivité professionnelle importante ne semble pas avoir d'effet négatif sur les facultés d'adaptation, au contraire: ces dernières seraient même plus grandes chez les sans-emploi de longue durée, qui sont prêts à faire davantage de concessions pour faire leur place dans l'économie.

Malgré cette note positive, les obstacles créés par une inactivité professionnelle de longue durée restent multiples et la réponse à notre questionnement de départ se présente comme suit: Un éloignement prolongé du monde du travail est préjudiciable à la reprise d'un emploi.

Ce n'est donc pas seulement la question des compétences ou de la perte de compétences qui handicape principalement le chômeur de longue durée dans sa

recherche d'emploi, mais bien son statut social qui le réduit à une forme de marginalisation<sup>30</sup>.

### **3. Conclusion**

---

#### **3.1 Limites de mon travail**

Comme je l'ai mentionné précédemment, je ne prétendais pas livrer des résultats exhaustifs à travers cette recherche. En effet, ce travail est davantage à considérer comme une initiation à la recherche qui m'aura permis un apprentissage enrichissant. De plus, il est clair qu'une étude sur un échantillon beaucoup plus large serait indispensable pour confirmer ou infirmer mes résultats. Mon manque d'expérience et le temps qui m'a semblé très court ne m'ont pas permis d'interroger un nombre suffisamment important de personnes.

De plus, il est probable, comme pour bon nombre de recherches, que les propos des personnes interrogées aient été influencés par le contexte de l'étude, bien que je leur aie garanti leur anonymat. Je ne peux pas exclure l'effet de la désirabilité sociale, qui amène les personnes interrogées à se montrer sous leur meilleur jour aux yeux de l'interlocuteur, moi-même dans ce cas précis. Cela est d'autant plus valable pour les gens sans-emploi de longue durée, pour qui il peut être difficile d'admettre ses éventuelles faiblesses ou manquements.

#### **3.2 Perspectives et pistes d'action professionnelle**

Via cette recherche, j'ai tenté de donner les raisons qui font qu'un éloignement prolongé du monde du travail est préjudiciable à la reprise d'un emploi. Or, il serait intéressant de se pencher sur les solutions qui peuvent se présenter pour diminuer ce lien de cause à effet. En effet, tant au niveau du chômage que de l'assurance invalidité, l'objectif est de remettre les personnes sur le marché de l'emploi et d'éviter une inactivité professionnelle trop longue. Les réponses que j'ai obtenues peuvent, je pense, apporter des pistes de réflexion et d'action pour réaliser cet objectif.

Ma recherche montre qu'un sans-emploi de longue durée peine à retrouver du travail car ses aptitudes professionnelles sont altérées. Une solution qui semble judicieuse est de continuer à entraîner ces aptitudes durant la période d'inactivité via différentes mesures, voire d'aider la personne à les recouvrir si elle les a perdues.

---

<sup>30</sup> Définition : la marginalisation est le fait, pour un individu ou un groupe d'individus, de s'écarter de la norme de la société, de s'en exclure ou d'en être exclu avec une rupture, parfois brutale des liens sociaux. Marginalisation. *Toupictionnaire*. Adresse URL : <http://www.toupie.org/Dictionnaire/> (consulté le 31.10.2013)

Or, de telles mesures existent déjà dans les prestations de l'Orif. Leur objectif est de permettre « à des femmes et des hommes de tout âge de retrouver une aptitude au placement, une formation ou un emploi ». Au sein de l'Orif, nous pouvons également être attentif à cette altération des aptitudes professionnelles et la prévenir, notamment en imposant un cadre strict aux assurés, comme le ferait un véritable employeur. Une autre solution, que nous mettons déjà en place, est d'organiser un maximum de stages en entreprise pour que l'assuré soit confronté aux exigences de l'économie et qu'il conserve, de ce fait, ses aptitudes.

Concernant la détérioration de la santé physique et psychique, il semble que les entreprises sociales de réinsertion soient, là aussi, une solution intéressante. En effet, en gardant un lien avec le travail, la personne se sent toujours utile, elle garde des contacts sociaux, et confiance en elle, ce qui devrait diminuer le risque de dépression et par là même de pathologies et de dégradation de l'apparence physique.

La problématique des aprioris me semble en revanche plus difficile à résoudre. En effet, les préjugés sont généralement bien ancrés et je vois mal comment améliorer l'image des chômeurs de longue durée. Néanmoins, une solution qui existe déjà et qui me semble intéressante et celle qui consiste à encourager l'employeur à engager un sans-emploi de longue durée via une aide financière. Au sein de l'Orif, nous parlons souvent aux employeurs hésitants de ces coups de pouce proposés notamment par l'AI et cela les incite à « prendre le risque ».

Au vu de ce qui précède, des solutions sont déjà étudiées et mises en place pour lutter contre le chômage de longue durée et son impact sur la réinsertion professionnelle. Néanmoins, un travail important peut encore être fait au niveau sociopolitique, via notamment un développement plus important de ces entreprises sociales d'insertion.

A ce jour, il serait judicieux de réduire les délais d'attente de prise en charge des assurés en ne les laissant pas sans une activité de manière prolongée. Un sentiment d'utilité leur permettrait de se mettre en valeur afin d'influencer l'estime de soi de manière positive. Enfin, je pense qu'un accompagnement minimisé, discret et personnalisé pourrait améliorer certaines situations et revaloriser leurs points forts et positifs tout en favorisant l'autonomie.

### **3.3 Remarques finales**

L'objectif de cette recherche était de dessiner les raisons qui font qu'un éloignement prolongé du monde du travail est préjudiciable à la reprise d'un emploi. Je pense avoir atteint cet objectif même si, je le répète, des études plus précises seraient nécessaires pour confirmer mes résultats.

Je constate que ce travail, qui fut pour moi une première expérience de recherche, m'a beaucoup apporté en termes de réflexions et d'actions professionnelles. En effet, j'ai l'impression de faire davantage attention à la durée de l'inactivité professionnelle de l'assuré et, dans la mesure du possible, j'essaie d'aider la personne à minimiser les effets de cet éloignement prolongé de l'économie. De plus, en interrogeant plusieurs assurés, j'ai aussi pu me rendre compte de leur détresse et des difficultés qu'ils rencontrent dans leur situation de sans-emploi de longue durée. Cela me permettra d'être plus attentif à leur ressenti.

Dans le cas de personnes telles que Gilbert, que je citais au début de mon travail, il s'agit d'entraîner au maximum leurs aptitudes professionnelles, d'être attentif à leur santé physique et psychique et d'approcher les employeurs en étant conscient des aprioris qu'ils possèdent et en essayant de les contourner.

Avec la révision des rentes toujours plus importante au sein de l'AI, ces méthodes de travail deviendront, je pense, des habitudes dans mon métier de maître socioprofessionnel.

## 4. Bibliographie

---

- Christiane Grau Martenet. *Coacher avec la PNL*. Chronique sociale social, Lyon, 2012.
- CV.net. *Exemples de CV > Curriculum vitae > Le CV : justification d'une longue période de chômage*. Adresse URL : <http://www.exemples-cv.net/le-cv-justification-dune-longue-periode-de-chomage.html>
- Gilles Saint-Paul Gilles. *Dure réalité - Plongée dans la vie des chômeurs de longue durée*. atlantico, 16.04.2013. Adresse URL : <http://www.atlantico.fr/decryptage/plongee-dans-vie-chomeurs-longue-duree-gilles-saint-paul-698127.html>
- INSTITUT DE HAUTES ETUDES EN ADMINISTRATION PUBLIQUE (idheap). *Compétences sociales et intégration professionnelle* (En ligne). 2005. Adresse URL : <http://fdep.ch/Documents/competences-soc.pdf>
- Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). *Chômeur de longue durée – Définition* (En ligne). Adresse URL : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-de-longue-duree.htm>
- Jean Guichard, Michel Huteau : *Psychologie de l'orientation*. 2e éd. Paris : Dunod, 2006.
- Jule Gazon. *Ni chômage, ni assistance : choix éthique à la faisabilité économique*. Paris : L'Harmattan, 2007.
- Keljob.com. *Chômage de longue durée : comment faire repartir sa recherche d'emploi - Prendre un rythme de salarié* (En ligne). Adresse URL : <http://www.keljob.com/editorial/chercher-un-emploi/mener-sa-recherche-demploi/detail/article/chomage-de-longue-duree-comment-faire-repartir-sa-recherche-d-emploi.html>
- Loi fédérale sur l'assurance-invalidité. C. *Mesures de réadaptation et indemnités journalières* (En ligne). Adresse URL : <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-ompilation/19590131/201301010000/831.20.pdf>
- Observatoire du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSa). *Chômage de longue durée - Situation et mesures* (En ligne), 2007. Adresse URL : [http://www.amosa.net/fileadmin/user\\_upload/projekte/LZA/02\\_LZA\\_Schlussbericht\\_FR.pdf](http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/LZA/02_LZA_Schlussbericht_FR.pdf)
- Orientation.ch. *Formation continue* (En ligne). Adresse URL : <http://orientation.ch/dyn/1018.aspx>
- Orif.ch. *Intégration: Mode d'emploi* (En ligne). Adresse URL : <http://www.orif.ch/espace-employeurs/integration-mode-demploi/>
- Plate-forme commune de la Confédération et des Cantons (ch.ch). *Définition de l'invalidité*. Adresse URL : <https://www.ch.ch/fr/assurance-invalidite>
- Service de l'action social (SASoc) Fribourg. *Chômage de longue durée : le canton ajuste sa stratégie* (En ligne). 10.07.2013. Adresse URL : [http://www.fr.ch/sasoc/fr/pub/actualites.cfm?fuseaction\\_pre=Detail&NewsID=44562](http://www.fr.ch/sasoc/fr/pub/actualites.cfm?fuseaction_pre=Detail&NewsID=44562)
- Toupictionnaire. *Dictionnaire de politique*. Adresse URL : <http://www.toupie.org/Dictionnaire/>
- YAHOO! FINANCE ! *Vaincre le chômage longue durée en 10 étapes*. Adresse URL : <http://yahoo.careerbuilder.fr/Article/YAH-89-Job-Search-Vaincre-le-ch%C3%B4mage-longue-dur%C3%A9e-en-10-%C3%A9tapes/>

## 5. Annexes

---

### Annexe A : Présentation des personnes interviewées

#### Eloignement prolongé du monde du travail et reprise d'un emploi

<i>Nom d'emprunt</i>	<i>Information</i>	
<b>Christian</b>	28 ans / célibataire / CFC constructeur en charpente métallique / Chômage depuis 01.01.2011 / dernière activité: constructeur de charpente métallique	<u>CLD 1</u>
<b>Claude</b>	30 ans / marié - 2 enfants / AFP commerce de détail / Chômage depuis 01.04.2008 / dernière activité: Chauffeur-livreur	<u>CLD 2</u>
<b>Chantal</b>	58 ans / divorcée - 1 enfant / intendante (formation sur le tas) / Chômage depuis 01.09. 2004 / dernière activité : service dans un café restaurant	<u>CLD 3</u>
<b>Carole</b>	40 ans / divorcée - 2 enfants / CFC vendeuse en confection / Chômage depuis 01.02.2010 / dernière activité : magasin de confection	<u>CLD 4</u>
<b>Edmond</b>	30 à 40 ans / responsable d'une entreprise de logistique de matériel pour construction (Sion) / nombre d'employés : 30 à 40 pers.	<u>Entreprise 1</u>
<b>Etienne</b>	40-50 ans / directeur d'un EMS (Chablais)/ nombre d'employés : 30 à 40 pers.	<u>Entreprise 2</u>
<b>Eric</b>	50-60 ans / responsable des ressources humaines dans un commerce de détail (Sierre) / nombre d'employés : 40 à 50 pers.	<u>Entreprise 3</u>
<b>Eloi</b>	30-40 ans / responsable d'une quincaillerie (Bas-Valais) / nombre d'employés : 10 à 20 pers.	<u>Entreprise 4</u>
<b>Océane</b>	Psychologue en orientation	<u>Orif 1</u>
<b>Orian</b>	Maître socioprofessionnel	<u>Orif 2</u>
<b>Olivier</b>	Service intégration	<u>Orif 3</u>

CLD : En situation de chômage de longue durée

## Annexe B : Grille d'entretien

### Eloignement prolongé du monde du travail et reprise d'un emploi.

#### Hypothèses et indicateurs

**Pourquoi et comment un éloignement prolongé du monde du travail est-il préjudiciable à la reprise d'un emploi ?**

*Commentaire : Je désire traiter cette question dans le cadre des Ateliers d'Intégration professionnelle (AIP) de l'Orif.*

<i>Thèmes</i>	<i>Indicateurs</i>
<b>Les connaissances théoriques et pratiques</b>	Bilan de compétences (peu valorisant) Curriculum vitae (avec des périodes sans activité) Formation continue et mises à jour (à faire)
<b>Les aprioris</b>	Profiteurs, mauvais travailleurs (les bons ont un emploi) A la charge de la société, des assistés (social, chômage) Personnes à risque (performance et rentabilité)
<b>La santé physique et psychique</b>	Confiance en soi (dépression) et autres. Pathologies (dépendance aux produits : alcool, drogue, etc....). Apparence (poids, soin de leur personne, habillements,
<b>Les aptitudes socioprofessionnelles</b>	Faculté d'intégration (difficulté à travailler équipe, isolement) Faculté d'adaptations (résistance au changement) Rythme (horaire et cadence) Motivation (comportement, stratégies)

## Annexe C : Grille de dépouillement (extrait)

### Eloignement prolongé du monde du travail et reprise d'un emploi.

<b>Aprioris</b>	<b>Entretien Orif n°3</b>	<b>Entretien CLD n°2</b>	<b>Synthèse</b>
<p><b>Profiteurs, mauvais travailleurs</b> (Les bons ne restent pas sans travail)</p>	<p>Des profiteurs oui mais qu'une minorité. Le marché du travail est dur. Cette image selon sa pratique a évolué 07'44".</p>	<p>Je dis que je suis au chômage. Entre copains, pour s'amuser, on me taquine en disant que j'ai la belle vie 18' 00". Une fois c'est arrivé, je me suis expliqué en disant que je suis d'accord de changer ma vie avec la sienne 19' 53".</p>	<p>Océane (Cop) : Certains employeurs pensent que CLD cherche à ouvrir un nouveau délai cadre. Etienne, direct. EMS : les CLD ont tout pour bien faire, voir, trop protégés. Personnes en CLD confirment que cette image existe. <u>Cette image est largement répandue.</u></p>
<p><b>A la charge de la société, des assistés</b> (Ai, social, chômage).</p>	<p>Raisonnement qui est réel 08'45".</p>	<p>Moi, j'ai fait le chômage et le social: plus jamais 14' 20". Aller au social, c'est mendier! 20' 00". Les commentaires sont: il profite, il n'a pas envie de travailler.....21' 34" Certains copains disent que j'ai la belle vie, ils ne comprennent pas 24' 20".</p>	<p>Les CLD subissent cette image si le non-emploi dure. Expérience de Claude : plus jamais, c'est mendier. Eric, RH commerce de détail, remarque un manque d'autonomie, le rejet de leur situation sur les autres. Les autres employeurs sont plus partagés comme l'affirme Etienne (EMS). <u>Cette image encore valable avec des nuances</u></p>
<p><b>Personne à risque</b> (performance et rentabilité)</p>	<p>Raisonnement qui est réel 08'45".</p>		<p>Etienne, direct. EMS, parle de risque (un, deux avertissements et licenciement. Eric ; RH commerce de détail, confirme. <u>Les employeurs l'affirment, les CLD sont touchés par cette image.</u></p>

CLD : Chômage de longue durée