

**Travail de Bachelor pour l'obtention du diplôme Bachelor of Arts HES-SO
en travail social**

Haute École de Travail Social – HES-SO//Valais - Wallis

Décoder le marché du travail en Suisse

Concepts terminologiques de base



Réalisé par :
Carron Diane

Promotion :
Bach AS 11 PT

Sous la direction de :
Délez Marie-Luce

Sierre, le 16.10.2014

Avertissement

« Je certifie avoir personnellement écrit le Travail de Bachelor et ne pas avoir eu recours à d'autres sources que celles référencées. Tous les emprunts à d'autres auteur-e-s, que ce soit par citation ou paraphrase, sont clairement indiqués. De plus, le présent travail n'a pas été utilisé dans une forme identique ou similaire dans le cadre de travaux à rendre durant les études et j'assure avoir respecté les principes éthiques tels que présentés dans le Code éthique de la recherche. Enfin, les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteure ».

L'auteure de ce répertoire n'étant pas, à l'origine, la conceptrice des nombreuses définitions et explications rédigées à propos des différentes notions abordées, elle a recouru régulièrement à l'utilisation de la paraphrase, tout en mentionnant les sources à la fin du travail. De même, afin de faciliter la lecture de ce document, l'usage de la forme masculine a été privilégié pour la rédaction de celui-ci.

Remerciements

Au préalable, je tiens à remercier ma directrice de Travail de Bachelor (TB), Marie-Luce Délez, pour m'avoir accompagnée dans la rédaction de ce document durant près d'une année. Je remercie également Jean-Charles Rey et les membres du Conseil romand de l'insertion par l'économique (CRIEC) pour avoir bien voulu répondre à mon questionnaire qui avait pour but l'évaluation de la pertinence des concepts choisis dans ce TB.

Au final, j'adresse mes sincères remerciements à toutes les personnes – elles se reconnaîtront – qui ont côtoyé ce travail, de près ou de loin.

Résumé

Ce Travail de Bachelor a été conçu sous la forme d'un répertoire et dresse une liste de nombreux concepts liés au marché du travail en Suisse. Ceux-ci ont été regroupés sous huit thèmes principaux :

- Marché du travail
- Politique du marché de l'emploi
- Entreprise/ Société
- Travail/ Emploi
- Salaire/ Revenu
- Chômage
- Insertion professionnelle
- Protection sociale

Clés de lecture

Ce travail est constitué d'un index, situé ci-après, référençant les notions du marché du travail mentionnées à plusieurs endroits et jugées comme principales (en bleu).

D'autre part, à la suite de l'index, figure un glossaire. Ce dernier apporte des renseignements supplémentaires sur certains termes et abréviations qui sont abordés tout au long de ce document (en rouge).

Enfin, une grande partie des tableaux ou des exemples présents dans ce répertoire font référence au Valais, puisqu'il est le canton de résidence de l'auteur.

MOTS-CLÉS

Marché du travail,
entreprise, emploi,
insertion

Index

A	
Accord sur la libre circulation des personnes	10
Agence de placement	2, 3
Agent d'insertion professionnelle	38
Assurance-chômage	29, 35, 41

C	
Chômage	14, 3, 7, 8, 19, 25, 29, 44
Chômage conjoncturel	30
Chômage de longue durée	19, 35
Chômage des jeunes	34
Chômage frictionnel	30
Chômage naturel	30
Chômage structurel	31
Contrat-type de travail	27, 42, 45
Convention collective	17, 26, 42, 46
Coût de la main-d'œuvre	20, 23, 27, 31
Croissance économique	8, 9

D	
Décroissance économique	9, 47
Délocalisation	10, 14, 15, 45
Division du travail	23
Droit du travail	15, 19, 42

E	
Emploi	1, 2, 3, 4, 7, 15, 19, 20, 21, 23, 29, 30, 31, 32, 35, 37, 38, 40, 41, 43, 44, 47
Emploi précaire	14, 4, 20, 43
Employabilité	31, 40, 41, 44
Entreprise	1, 2, 3, 4, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 21, 23, 25, 26, 27, 30, 31, 34, 39, 40, 43, 46, 47
Exclusion professionnelle	19, 41

F	
Flexibilité	14, 43
Flexicurité	43
Formation professionnelle	14, 8, 17, 22, 23, 31, 32, 34, 35, 37, 39, 40, 41

I	
Insertion professionnelle	37, 38

L	
Licenciement	10, 14, 17, 29, 43, 47

M	
Main-d'œuvre	30, 45
Marché caché	2, 3
Marché du travail	14, 1, 2, 4, 7, 8, 20, 27, 31, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 43, 44
Marché ouvert	2
Marchés transitionnels du travail	34, 44
Mondialisation	14, 9, 15, 16, 45

P	
Paix du travail	45, 46
Partage du temps de travail	47
Plan social	47
Plein emploi	14, 7, 20, 30
Politique conjoncturelle	7, 20
Politique économique	7, 34
Politique sociale	7, 8, 45
Politique structurelle	8
Population active	20, 32, 34
Portage salarial	27
Protection sociale	4, 42, 44, 47

R

Recrutement	3, 10, 23, 28, 39
Réinsertion professionnelle	37, 41, 44, 47
Relocalisation	15
Restructuration	14
Revenu	19, 22, 25

S

Salaire	14, 15, 17, 20, 23, 25, 26, 27, 42, 47
Salaire d'efficience	27
Salaire minimum	19, 26, 30, 46
Secteur économique	4, 14

Sécurité sociale	14, 10, 23, 42
Société	3, 12, 13
Sous-emploi	21
Syndicat	15, 17, 26, 34, 45, 46

T

Taux de chômage	4, 32, 34
Travail	14, 1, 3, 4, 9, 10, 12, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 37, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47
Travail à temps partiel	14, 20
Travail au noir	22

Glossaire

- BIT** : le Bureau international du Travail est le secrétariat permanent de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- CIO** : le Centre d'Information et d'Orientation poursuit les missions suivantes : information scolaire et professionnelle, aide aux choix et à l'orientation des adultes, gestion de carrière et aide à la réinsertion professionnelle.
- CSIAS** : la Conférence Suisse des Institutions d'Action Sociale est une association professionnelle qui s'engage pour la conception et le développement de l'aide sociale en Suisse. Elle a notamment élaboré les « normes CSIAS », qui définissent le mode de calcul de l'aide sociale et sont des recommandations à l'attention des professionnels qui œuvrent dans ce domaine.
- Débrayage** : les débrayages sont des grèves de courte durée (quelques heures généralement).
- Division verticale** : la division verticale est un principe d'organisation du travail, élaboré par Taylor F. W., qui repose sur la séparation entre fonction de conception et fonction d'exécution, c'est-à-dire entre les ingénieurs qui ont reçu une formation de type supérieur et les exécutants (les ouvriers) qui doivent respecter les directives.
- Dumping salarial** : le dumping salarial consiste à embaucher un travailleur moins cher que le salaire convenu dans la branche.
- Économie d'échelle** : l'économie d'échelle correspond à la baisse du coût unitaire d'un produit qu'obtient une entreprise en accroissant la quantité de sa production.
- Empreinte écologique** : l'empreinte écologique est la surface moyenne nécessaire par habitant pour produire les ressources qu'il consomme et pour traiter ses déchets et ses pollutions.
- Inflation** : l'inflation se caractérise par la perte du pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix.
- Keynésien** : le terme de « keynésien » fait référence à John Maynard Keynes, économiste britannique.
- Lock-out** : le lock-out est une grève patronale. Concrètement, la direction décide de fermer son entreprise, pour répondre à une menace de grève.
- Masse monétaire** : la masse monétaire représente la quantité de monnaie qui circule dans l'économie à un moment donné. Elle correspond à tous les moyens de paiement qui peuvent être transformés en liquidités.
- Mobilité fonctionnelle** : la mobilité fonctionnelle (ou professionnelle) consiste pour un salarié à changer de poste et/ou de grade, dans une même branche professionnelle ou dans une autre.
- OCDE** : l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques a pour mission de promouvoir les politiques qui amélioreront le bien-être économique et social partout dans le monde.

- OFS** : l'Office Fédéral de la Statistique fournit des informations sur l'état et l'évolution de notre pays dans de nombreux domaines. Ces informations permettent ensuite de comparer la situation de la Suisse à celle d'autres pays.
- OIT** : l'Organisation Internationale du Travail a été créée en 1919, dans le but de promouvoir la justice sociale et notamment de faire respecter les droits de l'homme dans le monde du travail.
- PIB** : le Produit Intérieur Brut est un indicateur économique de la richesse produite par année dans un pays donné. Il correspond à la valeur totale, comptable ou monétaire, de tous les biens et services produits dans un pays donné au cours d'une année donnée.
- Productivité** : la productivité désigne le rapport entre le total de la production obtenue et les moyens mis en œuvre (production divisée par les moyens).
- Récession** : le terme de récession signifie le ralentissement de la croissance économique. Elle est l'une des phases du cycle économique dans le système capitaliste : expansion, crise, récession, reprise.
- SECO** : pour toutes les questions de politique économique, le Secrétariat d'État à l'économie représente le centre de compétence de la Confédération suisse. Chaque trimestre, l'organe analyse la situation économique actuelle et établit des prévisions conjoncturelles pour l'année en cours et la suivante.
- SPT** : le SPT est le Service de la Protection des Travailleurs et des relations au travail en Valais.
- Société mère** : une société mère, appelé également maison mère, est une société qui possède une ou plusieurs filiales, dont elle en assure la direction.
- Taux de rotation** : le taux de rotation (également appelé « turnover ») signifie le rythme de renouvellement des effectifs du personnel dans une entreprise.
- Temps de travail** : le temps de travail représente le temps pendant lequel le travailleur est tenu à disposition de l'employeur. Le temps du trajet pour se rendre à son lieu de travail n'est pas compté en tant que durée du travail.
- Travail temporaire** : selon l'OCDE, le travail temporaire est une forme d'emploi salarié qui a la particularité de ne pas offrir de perspectives de travail à durée indéterminée. Ce dernier peut se présenter sous la forme de missions, par exemple.

Table des matières

Concepts théoriques	1
1. Marché du travail	1
a) Définition	1
b) Marché ouvert/ Marché caché.....	1
c) Segmentation du marché du travail	4
d) Secteur économique.....	4
2. Politique du marché de l'emploi.....	7
a) Définition	7
b) Croissance/ Décroissance économique.....	8
c) Mondialisation	9
d) Accords bilatéraux : libre circulation des personnes	10
3. Entreprise/ Société	12
a) Définition	12
b) Types d'entreprises	12
c) Restructuration.....	14
d) Délocalisation/ Relocalisation	15
e) Licenciement.....	17
f) Franchise	17
4. Travail/ Emploi	19
a) Définition	19
b) Plein emploi	20
c) Travail à temps partiel	20
d) Sous-emploi	21
e) « Working poor »	22
f) Travail au noir.....	22
g) Coût de la main-d'œuvre	23
h) Division du travail.....	24
5. Salaire/ Revenu	25
a) Définition	25
b) Salaire minimum	26
c) Salaire d'efficience	27
d) Portage salarial.....	27
6. Chômage	29
a) Définition	29
b) Types de chômage.....	30
c) Taux de chômage	32
d) Chômage des jeunes.....	34

e) Chômage de longue durée.....	35
7. Insertion professionnelle	37
a) Définition	37
b) Agent d'insertion	38
c) Formation professionnelle	40
d) Employabilité.....	40
e) Exclusion professionnelle	41
8. Protection sociale	42
a) Définition	42
b) Droit du travail.....	42
c) Flexibilité/ « Flexicurité »	43
d) Marchés transitionnels du travail	44
e) Contrat-type de travail	45
f) Syndicat	45
g) Convention collective	46
h) Paix du travail	46
i) Plan social.....	47
j) Partage du temps de travail.....	47
Conclusion.....	48
Bibliographie.....	52
1. Ouvrages	52
2. Documents	53
Sitographie	54
1. Références	54
2. Références principales et liens utiles à consulter	56

Table des illustrations

Images de Mix & Remix : les images ont été insérées dans ce travail, avec l'accord de leur auteur

Tableau 1 : OFS, « *Entreprises et emplois selon le secteur économique, 2012* », (résultats provisoires) 5

Tableau 2 : CLIOTEXTE tiré de l'OFS, « *Tableau sur la population et les secteurs d'activité en Suisse depuis 1800* » 5

Tableau 3 : OFS, « *Entreprises marchandes et emplois selon la taille des entreprises, 2008* » 13

Tableau 4 : OFS, « *Entreprises marchandes selon la forme juridique et le secteur d'activité, 2008* » 14

Tableau 5 : Revue de politique économique, « *Tendance à la délocalisation de la production de la production des entreprises industrielles suisses (de plus de 20 collaborateurs)* » 16

Tableau 6 : OFS, « *Égalité entre femmes et hommes –travail à temps partiel* » 21

Tableau 7 : OFS, « *Structure des coûts horaires de la main-d'œuvre, 2010* » 23

Tableau 8 : OFS, « *Évolution des salaires nominaux, des prix à la consommation et des salaires réels* » 26

Tableau 9 : Graphique réalisé moi-même, « *Population active* » 32

Tableau 10 : SECO, « *Taux de chômage selon les cantons* » 33

Tableau 11 : OFS, « *Chômage des jeunes : part des chômeurs au sens du BIT dans la population active des 15-24 ans* » 34

Tableau 12 : SECO, « *Nombre de chômeurs, chômeurs de longue durée et croissance du PIB* » 35

Tableau 13 : Beuret P. et Rey J.-C. (résultat d'un focus groupe des responsables de différents services et institutions) « *Insertion socio-professionnelle : les divers professionnels et leurs fonctions* » 38

Tableau 14 : Coordination ORP, « *Panorama du réseau d'aide à la réinsertion professionnelle et sociale dans le canton du Valais* » 39

Préambule

Le **marché du travail** en Suisse évolue constamment et ces dernières décennies des changements profonds ont eu lieu dans sa structure. Kehrli C. et Knöpfel C. dressent un panorama de cette évolution :

« L' « ancienne » réalité du monde du travail

*Dans l' « ancien » monde du travail, les rapports de travail normaux constituaient une base pour s'orienter. On achevait une **formation professionnelle**, on trouvait une place de **travail**, on changeait rarement de place, on profitait d'une ascension continue et on partait à la retraite à 65 ans. Le **plein emploi** était une chose normale, au moins pour l'homme d'origine suisse. Tout au plus, les travailleurs étrangers ou les femmes issues de ménages où les deux conjoints travaillaient pouvaient être sujets à la perte d'une place de travail. Le réseau de la **sécurité sociale** était conçu et développé en fonction de l'activité professionnelle de l'homme. L'État social était considéré comme subsidiaire par rapport à l'activité professionnelle. Dans une mesure élevée, le travail salarié valait en tant que source de sa propre identité.*

*Autant ces normes agissaient en tant qu'orientation dans l'économie et la politique, autant il était perceptible qu'elles n'étaient de loin pas valables pour tous. Jamais toutes les personnes exerçant une activité lucrative n'arrivaient à bénéficier de rapports de travail normaux. De nombreuses familles de couches sociales inférieures étaient obligées de faire en sorte que les deux conjoints exercent une activité lucrative. D'autres, avant tout les étrangers exerçant une activité lucrative, occupaient fréquemment des **emplois précaires** avec de bas **salaires**, des horaires irréguliers et une protection d'assurance limitée. [...]*

La « nouvelle » réalité

Depuis le milieu des années 1970, la Suisse vit une mutation sociale qui modifie profondément les facettes de la vie en commun. L'ancien contrat entre générations est caduc. A quoi ressemblera le suivant ? Cela n'est perceptible que de manière schématique.

*La mutation économique peut être décrite par des mots-clés tels que globalisation et **flexibilisation**. L'ouverture à l'**échelle mondiale** des marchés traditionnels a fait l'objet en Suisse d'une rapide mutation structurelle et sectorielle. Le **secteur** industriel perd des places de travail dans une grande mesure, alors que le secteur des prestations prend visiblement de l'importance. La concurrence intense et les progrès technologiques entraînent une automatisation progressive de la production et un transfert de places de travail présentant un profit d'exigences de faible niveau, dans le secteur industriel et artisanal avant tout. En même temps, les rapports de travail dans le secteur tertiaire sont flexibilisés. « Orientation clients » : c'est la notion qui s'impose. **Travail à temps partiel**, jobs temporaires, obligations axées sur les projets particuliers travail sur appel et autres formes de travail gagnent en importance. Pour les femmes, cela permet une activité professionnelle plus intense. Dans le même temps, il faut déplorer une précarisation sournoise des rapports de travail. [...]*

*Les carrières professionnelles ne se déroulent plus aussi simplement selon des axes prévisibles, mais présentent toujours plus fréquemment des ruptures : la recherche pénible d'une place d'apprentissage convenable, des changements de poste forcés, de courtes périodes de **chômage**, des interruptions d'activité professionnelle dans l'optique d'une*

nouvelle orientation, des reconversions exigeant du temps sont actuellement habituelles sur le plan professionnel. Le « rapport de travail normal » est de moins en moins la norme. Cet abandon de la norme s'accompagne d'un nombre élevé de chômeurs, toujours davantage d'un statut d'invalidité pour des personnes qui ne paraissent pas assez en forme, et d'un nombre croissant de cas relevant de l'aide sociale. [...] »¹

Dès lors, avec cette « nouvelle » réalité qui complexifie encore plus les structures et rapports en vigueur sur le marché du travail en Suisse, il semble nécessaire que les professionnels, en tant qu'agents d'insertion, possèdent des connaissances suffisantes en la matière pour pouvoir aider au mieux les personnes qu'ils accompagnent

¹ Kehrli C. et Knöpfel C., « Manuel sur la pauvreté en Suisse », p.75-77

Concepts théoriques

1. Le marché du travail

a) Définition

L'expression de « **marché du travail** » n'est pas une notion claire, précise et délimitée. Pour tenter de saisir sa signification, il faut définir les termes qui la composent. Hidouche Z. donne l'explication suivante:

« Au sens premier, le marché désigne le lieu où des producteurs (commerçants, artisans, paysans) se rassemblent pour proposer directement leurs produits aux consommateurs. En économie, par extension, le marché est un système d'échanges où se rencontrent l'offre (les vendeurs) et la demande (les acheteurs). C'est aussi l'ensemble des règles, juridiques ou informelles, par lesquelles ce type d'opérations économiques peut se réaliser. Le marché, qui concerne aussi bien les échanges de biens et de services que les échanges actifs financiers et immobiliers, est l'un des concepts fondamentaux de l'économie. »²

Quant au **travail**, il désigne l'effort physique ou intellectuel qu'il faut accomplir pour faire quelque chose ou obtenir un résultat recherché. En tant qu'occupation rémunérée, le travail est synonyme d'emploi, c'est pourquoi certaines personnes parlent également de marché de l'emploi. Ainsi, en économie, le marché du travail est le lieu théorique de rencontre de l'offre et de la demande de travail. L'offre de travail représente la quantité de travail offerte par les individus qui cherchent à exercer une activité rémunérée. Ces derniers sont appelés demandeurs d'emploi. La demande de travail, qui provient généralement des **entreprises**, est la quantité de travail demandée par les employeurs. Ceux-ci offrent donc des **emplois**.

Si, de manière générale, on parle du marché du travail, il en existe en fait de nombreux. En effet, il est courant d'entendre parler de 1^{er} marché du travail, également nommé marché primaire. Celui-ci est régulé naturellement par la loi de l'offre et la demande de travail.

Le marché secondaire ou complémentaire, quant à lui, rassemble toutes les activités de production de biens ou de services jugées insuffisamment rentables par les entreprises privées qui les ont délaissées. Ces activités ont cependant une utilité pour la collectivité et peuvent, généralement avec le soutien de l'État, être maintenues dans un marché du travail complémentaire, permettant ainsi à des personnes sans emploi ou en difficultés de bénéficier d'un emploi adapté à leur problématique ou de (ré)acquérir les compétences indispensables à la reprise d'un emploi dans le marché principal de l'emploi. Ce « deuxième » marché est constitué par le **travail temporaire**, les entreprises sociales, les ateliers protégés, etc.

b) Marché ouvert/ Marché caché

Au niveau des **emplois**, le **marché du travail** peut être également découpé en deux dimensions: le **marché ouvert** et caché. Au cours d'une recherche d'emploi, il est conseillé de tous les explorer, en mettant l'accent sur le **marché caché**.

² http://www.lafinancepourtous.com/IMG/pdf/6_Modules1_Marches_Prix.pdf (18.04.14)

– Marché ouvert

Le **marché ouvert** est accessible à tous et facile à identifier. Ce marché regroupe les offres d'emploi, les **agences de placement** et les chasseurs de têtes.

- Offres d'emploi

Les annonces liées à une offre d'emploi peuvent être publiées dans les journaux ou sur les sites web des agences et des **entreprises**. La majorité des personnes en recherche d'emploi utilisent ce type de sources d'information, ce qui a pour conséquence une concurrence très importante entre les candidats.

- Agences de placement

Une **agence de placement** privée est une entreprise de service en charge de placer des personnes sans emploi ou à la recherche d'un nouveau challenge professionnel dans des entreprises cherchant du personnel. Ces organismes, aussi appelés « agences d'intérim », peuvent être également mandatés par les entreprises qui cherchent à recruter du personnel et offrent souvent du **travail temporaire**. En Valais, Manpower est une des entreprises leader dans le placement de personnel en Suisse.



LE **SECO** DÉNOMBRAIT 277'885 TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EMPLOYÉS PAR LE BIAIS D'AGENCES PRIVÉES DE PLACEMENT. CE CHIFFRE A PRATIQUEMENT DOUBLÉ DEPUIS 1998.

Parallèlement aux agences privées, il existe en Suisse des offices de placement publics à l'instar des Offices régionaux de placement (ORP) qui peuvent être mis à contribution, sans frais, par tous les demandeurs d'emploi ainsi que tous les employeurs. Cependant, leur tâche principale consiste à aider les chômeurs dans leur recherche d'emploi.

- Chasseurs de tête

Les chasseurs de têtes (aussi appelés « headhunters ») s'exécutent toujours sur mandat. Leur travail consiste à contacter directement un petit groupe de candidats ou une personne en particulier, pour le compte d'un client. Ces professionnels ont une approche très qualitative et, contrairement aux agences de placement, ils réservent leurs candidats pour des postes bien précis.

– Marché caché

Le **marché caché** de l'**emploi** désigne tous les emplois qui ne font pas l'objet d'annonces ou qui ne passent pas par des **agences de placement**. Cela s'explique pour diverses raisons.

Premièrement, bien des employeurs n'annoncent pas les postes vacants parce qu'ils préfèrent engager parmi les relations de l'entreprise ou de leurs employés (quelqu'un qu'ils connaissent, qu'ils ont rencontré, voire une personne qui leur est recommandée). Les avantages de ce recrutement interne sont nombreux : aspect financier (le recrutement par annonce coûte cher), pratique, etc.

Deuxièmement, des emplois peuvent être libres et pas encore annoncés, dans le cas où une entreprise vient de se créer ou parce qu'un employeur n'est pas certain des postes dont il aura besoin. Ce marché est par conséquent plus diffus et difficile à identifier que le marché ouvert. Il n'en reste pas moins que c'est par ce biais qu'une grande partie des postes sont repourvus. Il y a plusieurs moyens possibles pour accéder au marché caché :

- Offres spontanées

Les offres ou candidatures spontanées représentent le fait de déposer ou d'envoyer spontanément une lettre de postulation, et usuellement un curriculum vitae, sans répondre pour autant à une offre d'emploi.

- Recrutement par cooptation

En théorie, la cooptation signifie la désignation d'un nouveau membre d'une assemblée par les membres déjà en place. Sur le terrain le principe est un peu plus complexe. En effet, malgré les chiffres parfois importants du chômage, certains employeurs admettent avoir du mal à embaucher, faute de trouver les profils adéquats. Par conséquent, des méthodes alternatives au processus classique de recrutement sont apparues, comme le principe de cooptation. Il faut dire que le recrutement par cooptation est une des possibilités d'embauche qui permet d'attirer des profils parfois inaccessibles par le circuit habituel.

Un des synonymes de la cooptation est le réseautage. Un réseau peut être défini comme l'ensemble des relations personnelles ou professionnelles qu'une personne entretient. Si celui-ci est vaste et bien établi il peut être une aubaine pour faire circuler une information. C'est pourquoi, pour pouvoir bénéficier de l'avantage de la cooptation, il faut savoir « tirer sur les bonnes ficelles au sein des bons réseaux ». Par exemple, le « coopteur » peut se trouver être un ancien élève qui a été à la même école que la personne qui cherche actuellement du travail, ou un de ses amis travaillant au sein d'une société qui recrute, ou encore un de ses anciens professeurs qui lui transfère une offre ou qui la recommande à ses relations professionnelles.

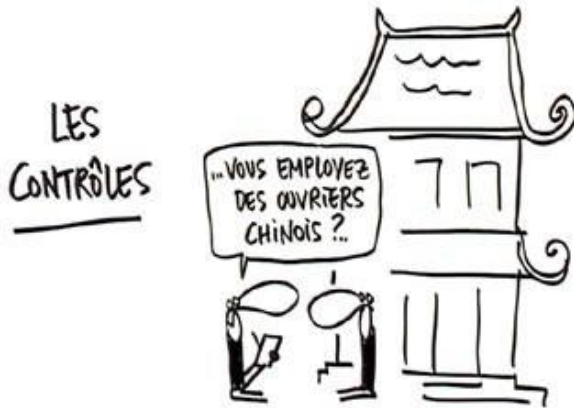
Cette pratique de la cooptation est devenue courante aussi bien dans la vie de tous les jours que dans les communautés virtuelles (réseaux sociaux, etc.) qui s'échangent contacts et pistes professionnels; elle est pratiquée dans tous les secteurs d'activité.

- Suivi de l'activité économique

Le suivi de l'actualité économique d'un secteur d'activité à travers les médias (comme par exemple le « Bulletin officiel », en Valais) peut également être une source d'information précieuse pour identifier de potentiels emplois qui ne font pas encore l'objet d'annonces. Ces futurs postes de travail peuvent être dus à de nouvelles ouvertures ou d'agrandissement de commerces, d'initiatives gouvernementales, etc.

c) Segmentation du marché du travail

La structure du **marché du travail** peut encore être divisée en deux segments principaux. Le premier segment, appelé aussi segment primaire, est caractérisé par des emplois stables et bien rémunérés. A cela viennent encore s'ajouter la sécurité de l'emploi, une bonne **protection sociale** et des perspectives de carrière attractives. Ce « marché » est soumis à une réglementation qui limite la liberté de l'employeur.



A l'inverse, le segment secondaire est caractérisé par des **emplois précaires**, mal rémunérés, généralement d'une durée limitée et offrant une protection sociale réduite. De plus, **le taux de chômage** recensé dans ce segment est supérieur à celui du segment primaire, sans compter que le **taux de rotation** y est très élevé. Cela s'explique par des conditions de **travail** peu attractives et l'absence de toute perspective de carrière.

d) Secteur économique

Un **secteur économique** est un regroupement d'activités qui apparaissent comme semblables. Partant de ce principe, trois secteurs économiques ont été définis : le secteur primaire, le secteur secondaire et le secteur tertiaire. Cette classification n'est toutefois pas rigide et peut évoluer.

– Secteur primaire

Le secteur primaire concerne la collecte et l'exploitation directe de ressources naturelles. Les activités suivantes font partie de cette catégorie : agriculture, pêche, exploitation forestière, etc. Actuellement, en Suisse, le secteur primaire est le plus petit **secteur économique**.

– Secteur secondaire

Le secteur secondaire ou industriel regroupe les activités liées à la transformation des matières premières issues du secteur primaire. Des activités telles que l'industrie du bois, l'électronique, l'horlogerie illustrent cette seconde catégorie. Le secteur industriel est considéré comme stratégique dans l'économie des pays développés, y compris en Suisse, même s'il représente une part relativement modeste du **PIB**. En effet, ce secteur fournit des **emplois** d'ingénieurs ainsi que du travail de recherche et de développement à des **entreprises** du secteur tertiaire. Ainsi, ce secteur a son importance de par l'industrie mécanique, électrique et métallurgique, l'industrie chimique et pharmaceutique, les technologies médicales, l'industrie alimentaire et l'industrie de l'horlogerie.

– Secteur tertiaire

Le secteur tertiaire regroupe toutes les activités économiques qui ne font pas partie des deux autres. Il s'agit du secteur qui fournit des services comme l'enseignement, les associations, le tourisme, le nettoyage, etc. Plus spécifiquement, le secteur tertiaire marchand, qui fournit des services payants comme le coiffeur, se distingue du secteur tertiaire non marchand qui comprend des services fournis gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Les domaines de l'éducation, de la sécurité, de l'action sociale et de l'administration sont des exemples de services non marchands.

Grâce aux tableaux qui suivent (Cf. également tableau **4. Entreprises marchandes selon la forme juridique et le secteur d'activité, 2008**) il est possible de constater qu'à présent le secteur tertiaire est le plus grand secteur économique de Suisse.

Tableau 1 **Entreprises et emplois en Suisse selon le secteur économique, 2012**

Secteurs économiques	Entreprises	Emplois
Secteur primaire	57'440	165'030
Secteur secondaire	90'344	1'096'082
Secteur tertiaire	424'640	3'644'277
Total	572'424	4'905'389

Source: Statistique structurelle des entreprises STATENT (OFS)

Tableau 2 **Population et secteurs d'activité en Suisse depuis 1800**

Année	Données arrondies pour toute la Suisse				
	Population (milliers)	Pop.active (milliers)	Primaire (en %)	Secondaire (en %)	Tertiaire (en %)
1800	1800	760	66	26	12
1820	1956	825	60	30	10
1850	2392	890	54	33	13
1880	2831	1317	42	42	16
1900	3315	1555	31	44	25
1910	3753	1783	27	44	29
1920	3880	1872	26	43	31
1930	4066	1943	21	44	35
1941	4265	1992	21	43	36
1950	4714	2309	17	46	37
1960	5429	2717	14,5	46,5	39
1970	6269	3143	8,5	46,2	45,3
1980	6365	3166	6,9	38,1	55
1990	6673	3821	4,2	32,2	63,6
2000	7209	4116	4,2	25,4	70,5
2010	7870	4600	3,4	22,8	73,8

Source: Office fédéral des réfugiés et Office fédéral des statistiques, 2010

Alors qu'au Moyen-Âge, l'économie en Suisse est principalement agricole et artisanale, celle-ci va commencer à s'industrialiser à partir du XIX^e siècle grâce à la révolution industrielle. Les industries horlogère, alimentaire et du textile prennent alors beaucoup d'importance, tout comme celle de la chimie un peu plus tard.

Par la suite, le secteur tertiaire ou « secteur des services » va prendre de l'ampleur grâce à l'évolution de plusieurs domaines comme le système éducatif, le système de santé ou des transports. En outre, l'augmentation considérable du niveau de vie vers le milieu du XX^e siècle, permettant aux gens de pratiquer davantage d'activités de loisirs, va également contribuer à la progression de ce secteur. Actuellement, en Suisse, le secteur tertiaire est représenté majoritairement par les banques et les assurances, le tourisme, le commerce de gros et de détail, les administrations publiques et les assurances sociales.

2. Politique du marché de l'emploi

a) Définition

Il est relativement délicat de chercher à délimiter la politique du **marché de l'emploi**, car celle-ci est une constituante de la **politique économique** et **sociale**. En effet, il y a certains de ses objectifs qui relèvent avant tout de la politique économique, tandis que d'autres sont surtout de nature socio-politique. De surcroît, la politique du marché de l'emploi est étroitement liée à la **politique conjoncturelle**, mais va plus loin que celle-ci.

Le but principal d'ordre politico-économique que vise la politique du marché de l'emploi est d'atteindre et de maintenir le **plein emploi**. C'est également une finalité qui vaut pour la politique conjoncturelle. Cependant, tandis qu'il importe à cette dernière d'éviter les fluctuations à court terme de l'**emploi**, il incombe à la première de créer des conditions pouvant assurer un degré d'emploi aussi élevé que possible, compte tenu des conditions économiques du moment. De même, il appartient au mandat de la politique du marché de l'emploi de limiter le **chômage**, là où les moyens d'action de la politique conjoncturelle sont limités.

Voici un résumé des objectifs généraux de la politique du marché de l'emploi:

- amélioration de la qualité de fonctionnement du marché de l'emploi,
- aplanissement des problèmes d'emploi spécifiques aux groupes et aux régions.

Les nombreuses interdépendances entre la politique du marché de l'emploi et les autres politiques sectorielles exercent une grande influence, tant sur la demande de main-d'œuvre, la situation conjoncturelle et le commerce extérieur, que sur la recherche, le progrès technique, les structures économiques régionales et sectorielles, ainsi que les conditions de concurrence.

D'autre part, comme le fonctionnement de notre économie n'est pas parfait, l'État organise des mesures afin de corriger certains dysfonctionnements. Cet ensemble d'interventions dans la vie économique s'appelle la politique économique.

Trois sortes de politiques économiques sont à distinguer:

– Politique conjoncturelle

La **politique conjoncturelle** vise l'élimination des fluctuations économiques, en assurant le **plein emploi**, ainsi que la stabilité des prix et des taux de change (équilibre extérieur).

Il existe plusieurs moyens pour conduire à ces buts, comme par exemple:

- la **politique monétaire** : elle consiste à agir sur la **masse monétaire** et sur les taux d'intérêt, afin de favoriser ou non les investissements,
- la **politique budgétaire** : en augmentant ses dépenses en période de crise (en finançant des grands travaux comme une autoroute, par exemple), l'État peut participer à la relance économique; en les diminuant en période de haute conjoncture, elle peut contribuer à ce que l'économie ne s'emballer pas.

– Politique structurelle

La **politique structurelle** a deux buts principaux. Premièrement, elle contrôle que les conditions-cadres de l'économie de marché soient respectées (loi sur l'immigration, salaire minimum, etc.). Pour ce faire, l'État joue un rôle d'arbitre, qui favorise la concurrence en promulguant des lois anti-trust, anticartel, etc. Deuxièmement, il a pour but d'assurer la **croissance** à long terme, en développant les structures nécessaires au développement économique, comme la **formation**, les transports, l'énergie, etc.

– Politique sociale

Pour De Laubier P., la **politique sociale** représente :

« [...] l'ensemble des mesures prises au niveau d'une nation en vue d'améliorer, ou de changer, les conditions de vie matérielle et culturelle du grand nombre conformément à une prise de conscience progressive de droits sociaux et compte tenu des possibilités économiques et politiques d'un pays à un moment donné. »³

La politique sociale se décompose en plusieurs types de politiques spécifiques, qui déploient leurs effets grâce à différents instruments (les régimes d'assurances sociales, l'aide sociale et la promotion du logement en sont des exemples). Ses objectifs principaux sont de diminuer les inégalités matérielles et de protéger les catégories sociales les plus démunies. Au final, la politique sociale demeure une notion aux multiples facettes, et difficile à délimiter, car elle touche tous les aspects de la vie en société.

b) Croissance/ Décroissance économique

– Croissance

La **croissance économique** est définie comme une augmentation soutenue, pendant une période prolongée, de la quantité des biens et services que produit une économie. Elle est l'objectif final de toutes les économies, quelle que soit leur nature. La croissance permet l'accroissement de la richesse, et cette augmentation produit des effets aussi bien économiques que sociaux.

Comme le décrit Rime P.-A. :

*« La montée du **chômage** dans les pays industrialisés a été la conséquence la plus fâcheuse de la faible croissance économique des années 90 et du début du XXI^e siècle. On considère actuellement que le moyen le plus sûr d'éviter une nouvelle dégradation sur le **marché du travail** est de stimuler la croissance. Ainsi, d'un point de vue strictement économique, la croissance est absolument obligatoire. »⁴*

³ Carnal P.-Y. cité dans De Laubier P., « *Les assurances sociales, la politique sociale et la sécurité sociale : essai de définitions et de présentation générale* », p.23

⁴ Rime P.A., « *Les mondes économiques : Introduction à l'économie politique et nationale* », p.97

Pour être considéré comme une croissance, le mouvement à la hausse doit être durable et non aléatoire. De ce fait, il n'y a pas lieu de parler de ce phénomène si le climat favorable d'une saison fait augmenter le PIB d'un pays, car tout peut être modifié l'année suivante.

A l'inverse, il est question de croissance économique si cette augmentation est due à l'amélioration des techniques ou à une meilleure efficacité du travail, par exemple. L'indicateur le plus couramment utilisé pour mesurer la croissance est le PIB. Les variations de celui-ci d'une année à l'autre permettent de calculer le taux de croissance d'une économie.

Pour rappel historique:

« Entre 1991 et 1997, alors que la plupart de ses partenaires et concurrents économiques réalisaient des taux de croissance annuels de 1.5 à 2.5%, la Suisse a vécu une longue période de stagnation sanctionnée par une croissance quasiment nulle. C'est à cette époque que notre pays a été confronté pour la première fois à une hausse forte et durable du chômage. Durant les années 90, la croissance de l'économie suisse a été la plus faible de tous les pays développés. »⁵

– Décroissance

Le terme de **décroissance économique**, quant à lui, est apparu à la fin des années 70. C'est un concept qui se situe à l'opposé du consensus économique et politique actuel faisant de la **croissance économique** l'objectif des sociétés modernes. Effectivement, le but de la décroissance est de marquer fortement l'abandon de l'objectif de la croissance illimitée,

puisque de celle-ci découlent des conséquences désastreuses pour l'environnement et donc pour l'humanité. C'est pour cette raison que ses partisans cherchent à faire prendre conscience aux individus et à la collectivité que, dans les pays riches, l'**empreinte écologique** de l'homme a atteint un seuil où la croissance n'est plus possible. Le développement humain passe alors par une décroissance durable qui doit être pensée et organisée pour qu'elle soit soutenable.



c) Mondialisation

Il n'est pas facile de définir de manière unique la notion de **mondialisation**, puisque le terme s'est enrichi au cours de l'Histoire. En 1916, le mot apparaît pour la première fois et désigne alors une appropriation des terres à l'échelle du monde. Il s'inscrit dans une réflexion sur la réorganisation de la vie internationale après la guerre. A partir des années 90, le phénomène de la mondialisation se généralise.

⁵ Rime P.-A., « Les mondes économiques : Introduction à l'économie politique et nationale », p.111 et 179

Pour tenter d'esquisser une définition actuelle, Moreau Defarges P. détermine que :

« La mondialisation – ou « globalisation », selon la terminologie anglo-américaine – se caractérise d'abord par l'explosion et l'accélération de flux de toutes sortes : marchandises, services, informations, images, modes, idées, valeurs, bref tout ce qu'invente et produit l'homme [...] »⁶

Le terme de mondialisation est surtout utilisé dans le domaine économique, mais celle-ci touche également toutes les activités humaines: industrie, services, commerce, politique, social, etc. Elle concerne aussi la communication et les échanges entre tous les individus et les différentes cultures de la Terre, devenue « village planétaire ».

La mondialisation est favorisée par l'interdépendance entre les hommes, la déréglementation, la libéralisation des échanges, la **délocalisation** de l'activité, le développement des moyens de transport, de télécommunication, etc. Le processus de mondialisation a ainsi pour avantage de permettre aux **entreprises** d'effectuer des choix stratégiques, à l'échelle mondiale, en termes de localisation, approvisionnement, financement, commercialisation, **recrutement**, investissement, etc. Ces choix sont faits en comparant les avantages et inconvénients que leur procurent les différentes solutions nationales possibles. A l'inverse, il en découle une plus grande concurrence entre les différents acteurs présents sur les différents marchés, étant donné que celle-ci est à présent internationale. Il devient alors difficile pour ceux-ci de fonctionner dans une logique de marché uniquement national.

D'autre part, la recherche de profit favorisée par la mondialisation provoque des retombées négatives sur l'environnement, à la sécurité alimentaire (risques sanitaires), ou à la **sécurité sociale** (**licenciements** massifs), pour ne citer que quelques exemples. Face à ces problématiques, des organismes internationaux ont été créés, comme l'**OCDE** en 1961, afin de réglementer les différents échanges.

d) Accords bilatéraux : libre circulation des personnes

L'**accord sur la libre circulation des personnes** fait partie des sept premiers accords bilatéraux conclus entre la Suisse et l'Union européenne le 21 juin 1999, et entrés en vigueur en 2002. Selon l'Office fédéral des migrations, cet accord :

*« [...] facilite les conditions de séjour et de **travail** en Suisse pour les citoyennes et citoyens de l'Union européenne (UE). Le droit à la libre circulation des personnes est complété par des dispositions sur la reconnaissance mutuelle des diplômes, l'acquisition de biens immobiliers et la coordination des systèmes de **sécurité sociale**. Les mêmes règles s'appliquent aux États de l'Association européenne de libre-échange (AELE). »⁷*

Le 9 février 2014, une initiative populaire nommée « contre l'immigration de masse » a été soumise aux votations. Cette initiative proposait la mise en place d'une loi prévoyant des

⁶ Moreau Defarges P., « La mondialisation : vers la fin des frontières ? », p. 74

⁷ https://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html (09.10.13)

quotas de permis de travail pour les frontaliers, ainsi que pour les demandeurs d'asile. Elle prévoyait également de remettre en place les quotas pour les travailleurs étrangers au bénéfice d'un permis de résidence (permis L, B et C). Par ailleurs, elle demandait de réintroduire la préférence nationale, obligeant ainsi les entreprises à recruter préférentiellement les travailleurs suisses avant de pouvoir recruter des étrangers.

Cette nouvelle loi sur l'immigration ayant été acceptée par le peuple suisse, le Conseil fédéral doit à présent proposer une mise en application de la loi, élaborée par les parlementaires. Si le texte voté n'était pas particulièrement précis il allait, dans son esprit général, à l'encontre de la libre circulation des personnes. De ce fait, les autorités suisses doivent actuellement se confronter à la difficulté suivante : si la mise en œuvre de la loi est trop « tranchée », elle ira à l'encontre de la libre circulation des personnes et l'UE dénoncera les accords bilatéraux. Dans ce cas, la libre circulation des personnes n'aura plus lieu d'être, tout comme les six autres volets des accords bilatéraux, qui lui sont liés. Au final, l'avenir dira ce qu'il adviendra de ces accords bilatéraux.



3. Entreprise/ Société

a) Définition

L'**entreprise** est une unité de production. Son rôle consiste à produire des biens et des services en optimisant la quantité de facteurs utilisés en fonction de leur prix, afin de maximiser son profit. L'objectif principal de toute entreprise est de viser la pérennité.

Les buts d'une entreprise peuvent être lucratifs ou non. Si le principal objectif des personnes qui la constitue est de s'enrichir, cette entreprise est caractérisée comme étant à but lucratif. A l'inverse, si les responsables réinjectent leur bénéfice dans la mission sociale qu'ils se sont fixée et que leur but premier n'est pas l'enrichissement personnel, il s'agit d'une entreprise à but non lucratif. Celle-ci peut poursuivre différentes missions : développement local, promotion d'une activité sportive, etc.

Contrairement à l'entreprise qui ne fait pas l'objet d'une réelle définition légale, en droit, une **société** est l'enveloppe juridique qui donne la personnalité morale à une ou plusieurs personnes (physiques ou morales) qui se sont associées en apportant des moyens matériels et humains en vue de la réalisation d'un objectif commun ou le partage de bénéfices.

b) Types d'entreprises

Il existe une multitude d'**entreprises** sur le marché suisse, qui diffèrent selon leur taille, leur forme juridique ou encore leur secteur d'activité :

– Taille

Il existe différentes tailles d'**entreprises**. Cela peut aller de l'entreprise individuelle au groupe qui emploie des milliers de personnes dans le monde entier. De manière générale, on distingue :

- Petites et Moyennes Entreprises (PME)

Les PME sont les entreprises les plus représentées en Suisse. A l'intérieur de cette catégorie sont regroupées les micro-entreprises, les petites entreprises et les moyennes entreprises.

- Grandes entreprises

Les entreprises multinationales font parties des grandes entreprises. Celles-ci sont souvent internationalisées, ce qui signifie que leur activité économique n'est pas uniquement exercée au sein d'un pays, mais dépasse les frontières nationales. Il y en a peu dans notre pays, mais elles présentent l'avantage de fournir du **travail** à beaucoup de salariés. En Suisse, Nestlé, Glencore, ABB, etc. représentent des entreprises multinationales.



Tableau 3 **Entreprises marchandes et emplois en Suisse selon la taille des entreprises, 2008**

Taille des entreprises en équiv. plein temps	Entreprises		Emplois	
	Nombre	%	Nombre	%
PME (jusqu'à 249)	311'707	99.6	2'327'802	66.6
Micro-entreprises (jusqu'à 9)	272'346	87.1	869'206	24.9
Petites entreprises (10-49)	33'183	10.6	760'780	21.8
Moyennes entreprises (50-249)	6'178	2.0	697'816	20.0
Grandes entreprises (250 et plus)	1'154	0.4	1'166'269	33.4
Total	312'861	100.0	3'494'071	100.0

Source : Recensement des entreprises, OFS

Plus de 99 pour cent des entreprises suisses sont des petites et moyennes entreprises (PME), dont 87 pour cent sont des micro-entreprises. En termes de population, deux tiers des salariés travaillent dans des PME et le tiers restant dans les grandes entreprises.

– Forme juridique

La forme juridique ou statut juridique est la forme légale selon laquelle s'organise l'[entreprise](#). Elle dépend de sa taille mais aussi des risques engagés. La Suisse regroupe des entreprises aux formes juridiques diverses :

- Raison individuelle (RI)

La raison individuelle désigne une entreprise industrielle ou commerciale qui appartient à une seule personne physique. Celle-ci l'exploite en son nom et de manière indépendante. C'est la forme juridique de [société](#) la plus simple.

- Société en nom collectif (SNC)

Lorsque deux ou plusieurs personnes physiques s'associent afin d'exploiter ensemble une entreprise selon les règles commerciales, il va s'agir d'une société en nom collectif.

- Société en commandite

Pour créer une telle société, deux ou plusieurs personnes physiques sont nécessaires. La société en commandite est peu présente au sein de l'économie helvétique.

- Société anonyme (SA)

Une société anonyme peut être constituée par une ou plusieurs personnes physiques ou juridiques. Celles-ci apportent un capital qui est divisé en sommes partielles, appelées actions. Avec la raison individuelle, la société anonyme est la forme juridique la plus courante en Suisse.

- Société à responsabilité limitée (Sàrl)

Ce type d'entreprise est un mélange de société anonyme et de société en nom collectif. Grâce au faible capital minimum qu'elle demande (CHF 20'000), elle gagne de plus en plus d'importance dans notre pays.

- Société coopérative

La société coopérative place le développement et l'entraide économique au premier plan, comme dans la construction ou l'achat d'habitations.

- Secteur d'activité

La troisième possibilité d'une catégorisation d'une **entreprise** ou d'une **société** peut se faire à partir de son secteur d'activité principal, appelé également **secteur économique**.

Tableau 4 **Entreprises marchandes en Suisse selon la forme juridique et le secteur d'activité, 2008**

Formes juridiques	Secteur secondaire	Secteur tertiaire	Total
Raisons individuelles	29'993	112'553	142'546
Sociétés en nom collectif	1'731	6'275	8'006
Sociétés en commandite	298	1'020	1'318
Sociétés anonymes	26'612	60'353	86'965
Sàrl	13'275	44'742	58'017
Sociétés coopératives	236	1'585	1'821
Autres	919	13'269	14'188
Total	73'064	239'797	312'861

Source : Recensement des entreprises, OFS

c) Restructuration

Dans la presse, il y a régulièrement des articles mentionnant le terme de **restructuration**, souvent au sujet de grandes **entreprises**. Tissot Éditions définit ce concept de la manière suivante :

« La restructuration est une opération de gestion décidée par un employeur et consistant à réorganiser une entreprise en fonction de la conjoncture ou d'une stratégie. »⁸

La restructuration d'une entreprise se compose de deux parties : la restructuration financière et la restructuration économique. La restructuration financière mène généralement à une recapitalisation (souvent convenue par les anciens actionnaires). De même, les créanciers de l'entreprise peuvent aussi voir leurs créances renégociées. Cette négociation peut amener les créanciers à accepter un abandon partiel de la dette, une diminution des intérêts, un rééchelonnement des remboursements, etc.

LA RESTRUCTURATION PEUT ENTRAÎNER DES SCISSIONS OU DES REGROUPEMENTS D'ÉTABLISSEMENTS, DES CRÉATIONS OU DES DISPARITIONS DE FILIALES, ETC.

⁸ <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=407&definition=Restructuration> (21.11.13)

La restructuration économique, quant à elle, conduit parfois à des cessions, c'est-à-dire à des transmissions d'activités, ou à la **délocalisation** de l'entreprise.

Dans les deux cas, il s'en suit généralement un plan de **licenciement** économique, qui peut mener parfois à une grève de la part des salariés. En effet, généralement, le terme de restructuration est utilisé pour évoquer ou justifier les licenciements économiques qui accompagnent les mouvements de rachat et de concentration d'entreprises ou les **économies d'échelle**. Malgré tout, les causes d'une restructuration sont multiples. Il peut s'agir d'une volonté pour l'entreprise de réduire ses coûts, ou encore de se spécialiser dans un domaine précis afin d'avoir une meilleure visibilité. Il faut préciser que la restructuration d'une entreprise n'est pas forcément liée à une crise financière.

d) Délocalisation/ Relocalisation

– Délocalisation

La **délocalisation** désigne le fait de transférer les activités, les capitaux et les **emplois** d'une **entreprise** dans un autre lieu, afin de bénéficier de conditions économiques plus favorables, comme :

- des bas **salaires**,
- du personnel qualifié,
- un **droit du travail** plus souple,
- une monnaie faible,
- une fiscalité plus « légère »,
- un dynamisme économique,
- des assurances sociales plus avantageuses,
- etc.

Au sens strict, la délocalisation concerne toute l'activité d'une entreprise et revient donc à séparer les lieux de production de ceux de consommation. Toutefois, compte tenu de la **division verticale** du travail au niveau mondial, la délocalisation a souvent lieu par segment du processus d'activité. Par exemple cela peut être le fait de délocaliser la logistique de l'activité entrepreneuriale. De plus, la délocalisation a été favorisée par la baisse des coûts de transport et la **mondialisation** des capitaux et des marchés qui imposent une baisse des tarifs douaniers. Généralement, cette « migration » a lieu essentiellement du pays d'origine vers l'étranger, mais elle peut être aussi effectuée d'une zone urbaine vers une zone rurale.



La menace de délocalisation d'une activité est parfois utilisée comme moyen de pression sur les **syndicats**, ainsi que pour augmenter la durée du travail sans contreparties. En effet, délocaliser une partie de l'activité de l'entreprise peut par exemple permettre à celle-ci de recruter du personnel moins coûteux et ainsi d'éviter à devoir respecter les conditions de travail que demandent les syndicats.

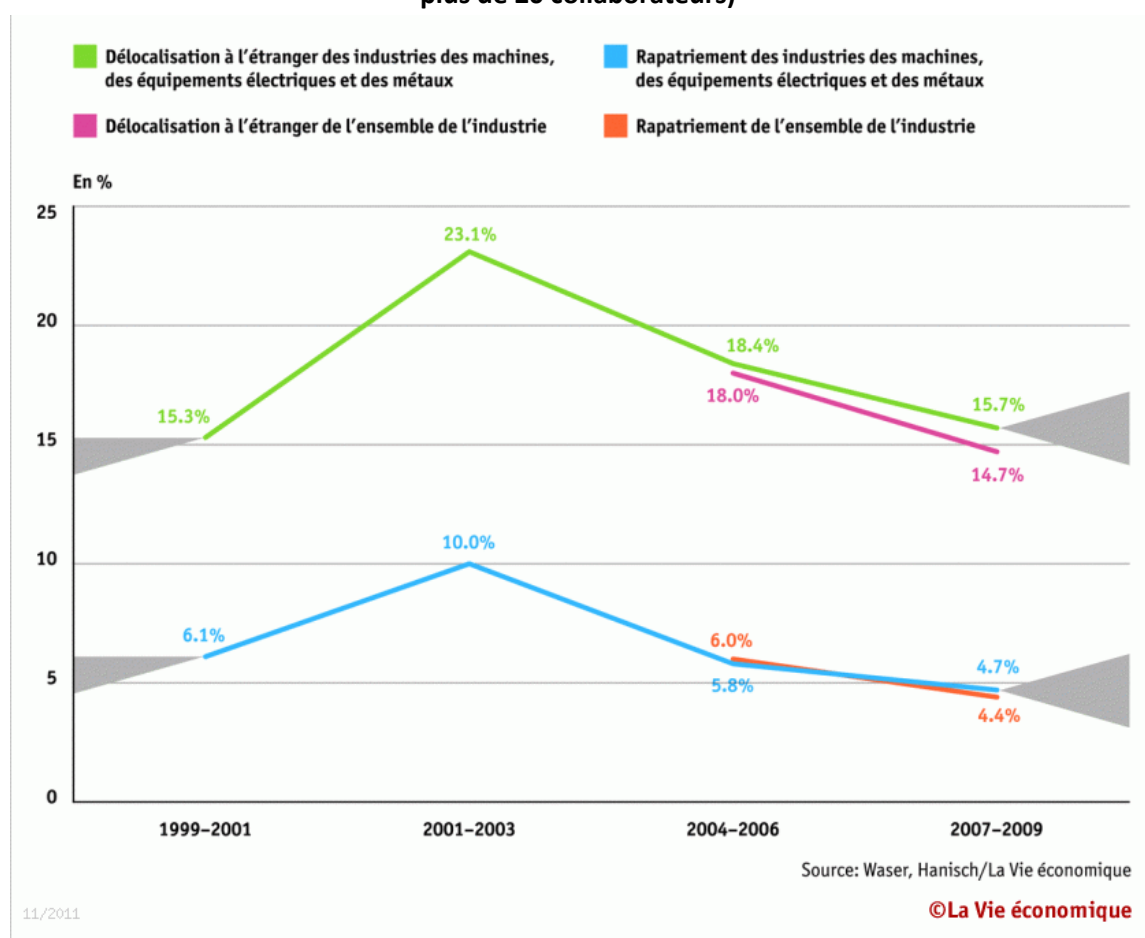
– Relocalisation

La **relocalisation** économique, quant à elle, désigne le fait de rapatrier une partie ou la totalité des activités d'une **entreprise** dans le pays d'origine de la **société mère**. Les facteurs qui peuvent être invoqués par les entreprises qui relocalisent une partie de leurs activités antérieurement délocalisée dans un pays en développement sont nombreux :

- augmentation des coûts de transport,
- délais de transport trop longs,
- difficulté de coordination avec les équipes situées à distance,
- problèmes de qualité et leur impact sur l'image,
- difficultés de lutte contre l'espionnage industriel et le plagiat,
- taxes d'importation et quotas européens,
- faible capacité d'innovation,
- etc.

Pour certains, la relocalisation est présentée comme une réponse aux dégâts sociaux et à la détérioration de l'environnement que la **mondialisation** capitaliste provoque, puisqu'elle conduirait à reconstituer des territoires comprenant des activités complémentaires et ayant une cohérence économique, avec des lieux de production les plus proches possibles de ceux de consommation. Au vu du graphique qui suit, il est possible de dire que les relocalisations restent peu courantes, puisque qu'elles représentent un taux d'environ 4.5% de rapatriement.

Tableau 5 **Tendance à la délocalisation de la production des entreprises industrielles suisses (de plus de 20 collaborateurs)**



e) Licenciement

En matière de contrat de **travail**, la « liberté de **licenciement** » domine en Suisse. En effet, de manière générale, un employeur peut résilier un contrat à tout moment et sans raisons, même s'il est tenu de donner le motif du licenciement, par écrit, si l'employé le demande. Cela ne restreint toutefois pas l'employeur à licencier sans motif valable, étant donné que les employeurs citent souvent des raisons économiques.

Rousselle-Ruffieux S. précise que :

« Pour autant qu'il respecte le délai légal ou contractuel de congé, l'employeur peut en principe mettre fin au contrat sans avoir à suivre de procédures particulières, sans avoir à justifier d'un motif spécifique et sans avoir à payer d'indemnité. »⁹

À cet égard, les **conventions collectives de travail** (CCT) négociées par les **syndicats** sont de première importance. Effectivement, elles prévoient que tout licenciement doit s'appuyer sur un juste motif ou elles tentent de prolonger les délais de blocage des renvois. En outre, dans les cas où il est possible qu'il s'agisse d'une résiliation abusive, la loi donne droit à réparation.

Concernant la résiliation abusive, la loi cite toute une liste de motifs abusifs de congés donnés sur la base de l'âge, du sexe ou de la religion de l'employé, etc. Malgré tout, si ce dernier est victime d'un licenciement abusif, il sera amené à devoir prouver l'abus, chose qui est souvent particulièrement difficile.

De plus, même si l'employé licencié prouve qu'il a bien été victime d'un congé abusif, le juge ne pourra pas revenir sur ce congé en exigeant que la personne soit réintégrée. Cependant, il faut savoir que l'ancien employé peut tout de même demander réparation, ce qui représente jusqu'à six mois de **salaire**, dans le cas où le tribunal lui donne raison.

f) Franchise

Par un contrat de franchise, une **entreprise**, le franchiseur, vend une licence à un franchisé, qui peut être une personne ou une société. Dans ce contrat des modalités très spécifiques sont précisées concernant les détails de la collaboration. Pratiquement, Niclass N. explique que :

*« Le franchiseur apporte l'enseigne, les produits, l'image, la promotion, la **formation**, les conseils, le savoir-faire et l'expérience... Le franchisé achète cash une licence et paie généralement des royalties sur le chiffre d'affaire ou alors un certain % est inclus dans l'achat des produits qui sont vendus dans le réseau. Le franchisé a généralement une exclusivité territoriale et parfois, il peut monter son réseau. »¹⁰*

De ce fait, le franchiseur s'engage à former et à porter assistance au franchisé tout en lui laissant son autonomie décisionnelle et sans s'immiscer dans sa gestion, étant donné que le franchisé est son propre chef.

⁹ http://www.bccc.ch/shared/media/docs/contributions/329_1_c.pdf (02.06.14)

¹⁰ <http://www.pme-ch.ch/creation/fo-la-franchise.php> (02.06.14)

De manière générale, la franchise est la forme la plus aboutie du commerce associé. Au niveau légal, Begat P. et Richard P. précisent que :

« Le contrat de franchise ne fait pas l'objet d'un chapitre du code des obligations et il n'est pas régi par des dispositions légales particulières. En revanche, il est soumis aux règles générales du droit ainsi qu'aux règles légales spécifiques gérant les éléments particuliers du contrat (ainsi, les éléments de vente sont soumis aux règles du contrat de vente). »¹¹

En Europe, la France est le premier pays de la franchise. En Suisse, cette forme de partenariat est peu présente, même s'il y a un exemple qui réussit bien : Mc Donald's Suisse. Dans son cas, il y a une société qui possède une licence pour la Suisse et qui exploite directement certains points de ventes ou cède la licence à des franchisés locaux.

¹¹ <http://www.pme-ch.ch/creation/fo-la-franchise.php> (02.06.14)

4. Travail/ Emploi

a) Définition

Le **travail** est défini comme toute activité concrète qu'une personne exécute pour accomplir les tâches visant à créer, produire, entretenir des biens et des services. L'**emploi**, pour sa part, désigne toute activité procurant à son détenteur les **revenus** nécessaires pour satisfaire ses besoins essentiels. Il désigne aussi le « genre » de travail exercé par un individu. Castel R. va encore plus loin en exposant que :

*« Le travail est devenu l'emploi, c'est-à-dire un état doté d'un statut qui inclut des garanties non marchandes comme le droit à un **salaire minimum**, les protections du **droit du travail**, la couverture des accidents, de la maladie, le droit à la retraite, etc. »¹²*

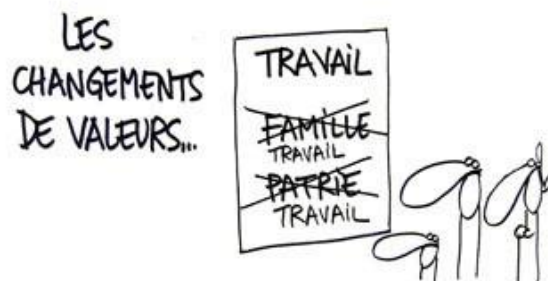
Au niveau économique, l'étude économique du travail est faite par l'économie du travail, son étude sociologique est effectuée par la sociologie du travail et son cadre juridique est le droit du travail.

Au niveau social, l'emploi est un des référents identitaires de chacun. En effet, si dans un premier temps la famille, les amis et l'école représentent des repères, dans un deuxième temps le travail prend le pas sur l'école et il comprend les caractéristiques suivantes:

- décide de l'importance et de la qualité des moyens (matériels et intellectuels) de l'individu,
- organise et structure le temps, l'espace, la communication, les relations, les activités et centres d'intérêts,
- joue un rôle déterminant dans la définition de l'image individuelle et de la position sociale,
- possède une fonction de plus en plus sociale, dans le sens où l'équipe pluridisciplinaire tend à remplacer la compétence individuelle.

En quelques décennies, le système stable et bien identifié du monde du travail a évolué vers un système caractérisé par le changement constant et général, tant des contenus du travail que de son organisation. Durant cette transition, des changements profonds ont eu lieu.

Le phénomène du **chômage** est certainement une des plus grandes mutations qui est intervenue, étant donné qu'il est à présent massif et de **longue durée**. Par conséquent, il est logique que la perte du travail soit à l'origine de la perte de référents essentiels et qu'il puisse conduire à l'**exclusion professionnelle**.



¹² Castel R. cité dans le cours de Pinho J., « La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu »

b) Plein emploi

Dans un sens purement théorique, le concept de **plein emploi** :

« Décrit une situation de l'économie dans laquelle d'une part, toute personne désirant travailler occuperait effectivement un **emploi**, et d'autre part toutes les capacités matérielles de production seraient utilisées. »¹³

Toutefois, la définition du plein emploi vers laquelle tend la **politique conjoncturelle** est la suivante :

« Plein emploi ne signifie pas que la totalité de la population capable de travailler et disposée à le faire soit occupée en permanence. Diverses raisons, notamment le progrès technique, les mutations structurelles, le perfectionnement professionnel, le recyclage ainsi que les changements d'emploi font qu'il y a forcément toujours une part de la **population active** qui n'exerce pas d'activité lucrative. En d'autres termes, il y a toujours un certain degré de chômage dit « frictionnel ». Ainsi, plein emploi signifie, pour l'essentiel, éviter un chômage dépassant ce degré. »¹⁴

En ce sens, il est donc possible de parler de plein emploi dès lors que le **marché du travail** a atteint un certain équilibre. Par exemple, en Suisse, le plein emploi peut être cité si l'on atteint un chiffre de 2 à 2,5% de chômage.

c) Travail à temps partiel

Actuellement, de plus en plus de gens qui exercent une activité professionnelle détiennent un **emploi** à temps partiel. Un poste à temps partiel est souvent synonyme de conditions d'**emplois précaires**, car il n'est généralement pas soumis aux mêmes conditions contractuelles, d'assurance ou de **salaire**, qu'une activité à temps plein. Toutefois, le **travail à temps partiel** a l'avantage de permettre d'assumer aussi d'autres activités, comme de consacrer du temps aux enfants, de prêter assistance à des tiers ou de s'occuper des tâches domestiques.



Selon l'Office fédéral de la statistique et comme le démontre le tableau qui suit:

« Depuis 1991, le travail à temps partiel a progressé dans la **population active** occupée, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Depuis le début des années 90, plus de la moitié des femmes, mais jamais plus de 14% des hommes, travaillent à temps partiel. »¹⁵

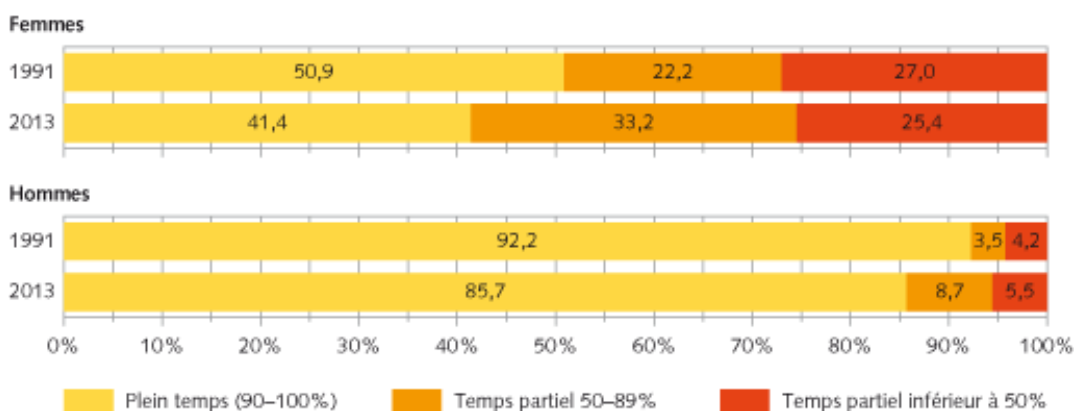
¹³ <http://economie.trader-finance.fr/plein+emploi> (23.11.13)

¹⁴ Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, « Politique concernant le marché du travail en Suisse : caractéristiques et problèmes », p. 229

¹⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.htm> (02.11.13)

Tableau 6 Égalité entre femmes et hommes – Travail à temps partiel

Taux d'occupation



Source: OFS – ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014

d) Sous-emploi

Le BIT détermine que les personnes qui ont un niveau d'emploi inférieur à leurs capacités et à leurs préférences, en termes de durée ou de productivité du travail, sont en situation dite de sous-emploi. De manière plus détaillée, il considère comme étant en sous-emploi les personnes actives occupées qui présentent les trois critères suivants:

- qui présentent une durée normale de travail inférieure aux 90% de la durée normale de travail dans les entreprises,
- qui souhaitent travailler davantage,
- qui sont disponibles pour prendre dans les trois mois qui suivent un travail impliquant un taux d'occupation plus élevé.

IL EST APPARU DANS LES STATISTIQUES QUE LE SOUS-EMPLOI TOUCHE ACTUELLEMENT PRINCIPALEMENT LES MÈRES AVEC PARTENAIRE ET ENFANTS, AINSI QUE LES MÈRES ÉLEVANT SEULES LEURS ENFANTS.

Il est possible de classer le sous-emploi en deux catégories principales. Premièrement, le sous-emploi lié à la durée du travail, qui fait référence à une insuffisance quantitative. Les personnes visées par ce type de sous-emploi souhaiteraient augmenter leur volume horaire de travail, c'est-à-dire travailler davantage, et elles sont disponibles à court terme pour le faire.

Deuxièmement, le sous-emploi appelé « emploi inadéquat » est généralement dû à un mauvais usage des compétences professionnelles, et il correspond plutôt à un problème qualitatif.

e) « Working poor »

En Suisse, il y a une partie de la population qui, malgré une activité rémunérée d'au moins 90%, se trouve dans une situation de précarité, car elle ne bénéficie pas d'un **revenu** plus élevé que le seuil de pauvreté défini par la **CSIAS**. Ces personnes ont d'abord été nommées « working poor », en français, des travailleurs pauvres. A présent, dans notre pays notamment, il est plus courant de parler de pauvreté des personnes actives occupées. Il faut préciser que cette définition se réfère à l'unité du ménage et non exclusivement à la personne qui exerce une activité lucrative.

EN 2008, EN SUISSE, L'OFS AFFICHAIT UN TAUX DE PAUVRETÉ DES PERSONNES ACTIVES OCCUPÉES DE 3.8%. CE CHIFFRE REPRÉSENTE LA PROPORTION DE PAUVRES PARMIS LES PERSONNES QUI EXERCENT UNE ACTIVITÉ.

Globalement, les familles nombreuses (trois enfants ou plus) et les familles monoparentales représentent les deux types de foyers les plus menacés. De

plus, les personnes de nationalité étrangère sont fortement surreprésentées parmi les « working poor ». Cela s'explique par le fait que les étrangers sont beaucoup plus souvent que les Suisses dépourvus de **formation** post-obligatoire et ils travaillent fréquemment dans des branches où les salaires sont bas.

f) Travail au noir

Il n'existe pas de définition juridique univoque du **travail au noir**. De manière générale, le travail au noir est une activité salariée ou indépendante exercée en violation des prescriptions légales. Cela peut aller de l'exécution de petits travaux artisanaux en dehors des heures de travail à l'exercice illégal exclusif d'une activité lucrative en contournement du droit fiscal, du droit des assurances sociales, du droit de la concurrence ou en particulier du droit des étrangers.

Pour simplifier, les différentes formes de travail au noir possèdent pour point commun d'échapper complètement ou pour partie aux redevances de droit public.

Par rapport aux travailleurs étrangers, il incombe à l'employeur de s'assurer que les personnes qu'il emploie sont en possession d'autorisations de **travail** nécessaires. Toute activité qui dépasse le simple petit service et qui est exercée normalement contre rémunération doit être qualifiée d'activité lucrative et se trouve donc réglementée. Selon l'Administration fédérale suisse :

« La loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (LTN), en vigueur à partir du 1er janvier 2008, permet aux organes de contrôle cantonaux de contrôler plus efficacement les dispositions figurant dans les divers textes de loi (par exemple dans les domaines de la fiscalité, des charges sociales et du droit des étrangers) et de sanctionner les infractions de manière beaucoup plus stricte. »¹⁶

En ce sens, une personne qui exerce une activité lucrative sans autorisation peut être punie d'une peine privative de liberté d'un an au plus ou d'une peine pécuniaire.

¹⁶ <https://www.bfm.admin.ch/content/bfm/fr/home/themen/arbeit/schwarzarbeit.html> (01.09.14)

De la même manière, quiconque emploie un étranger qui n'est pas autorisé à exercer une activité lucrative en Suisse est également puni d'une peine privative de liberté d'un an au plus ou d'une peine pécuniaire. Dans les cas graves, la peine pourra être encore durcie.

g) Coût de la main-d'œuvre

Le **coût de la main-d'œuvre**, aussi appelé coût du travail ou prix du travail correspond aux charges des entreprises pour l'emploi de la main-d'œuvre. Ces charges sont constituées de :

- rémunérations du travail accompli,
- versements pour les heures rémunérées mais non effectuées,
- primes et gratifications,
- avantages en nature (nourriture, boisson, etc.),
- coûts relatifs au logement du personnel,
- dépenses de **sécurité sociale** (à la charge de l'employeur)
- coûts d'une éventuelle **formation professionnelle** (la formation d'apprentis, par exemple)
- coûts du **recrutement**,
- etc.

Tableau 7 Structure des coûts horaires de la main-d'œuvre suisse, 2010

	Francs	Pourcents
Salaires et traitements	46,89	83,7%
Rémunération directe, primes et allocations	41,46	74,0%
Rémunération pour journées non ouvrées et congés payés (coûts pour vacances et jours fériés)	5,43	9,7%
Cotisations sociales à la charge des employeurs	8,43	15,0%
Cotisations sociales effectives à la charge des employeurs	7,27	13,0%
Cotisations sociales imputées à la charge des employeurs (salaire garanti en cas de maladie)	1,15	2,0%
Autres (frais de formation professionnelle, de recrutement et vêtements de travail)	0,71	1,3%
Total secteurs II et III	56,02	100,0%

(Pour des raisons d'arrondis, les totaux peuvent différer de la somme des chiffres indiqués)

Source : Indicateurs OFS

Par ailleurs, ces divers coûts peuvent être classés en coûts directs et coûts d'ajustement. Le **salaire** représente un exemple de coût direct et les coûts liés au recrutement sont considérés comme des coûts d'ajustement.

h) Division du travail

La **division du travail** peut être d'ordre technique ou social. La division technique du travail désigne la spécialisation des travailleurs dans des tâches ou des rôles spécifiques. Appliquée dans une **entreprise**, elle représente la décomposition de la production en de nombreuses opérations ou tâches élémentaires, limitées et complémentaires. Chaque tâche peut alors être effectuée par un seul travailleur. Poussée à l'extrême, cette méthode de travail est également appelée « taylorisme » car elle a été mise en place à l'origine dans l'industrie par Frederick Winslow Taylor. Par la suite, vers 1970, une nouvelle doctrine visant à adapter le « taylorisme » au contexte économique contemporain, fait son apparition. Celle-ci est nommée « néotaylorisme ».

En revanche, la division sociale du travail se distingue par la répartition dans la société des différentes activités entre les individus ou les groupes sociaux (par exemple les différents métiers). Cette division sociale du travail est souvent basée sur des critères hiérarchiques, c'est-à-dire à partir de tâches plus ou moins prestigieuses et valorisées.

– Avantages

- amélioration importante de la **productivité** du travail (production à grande échelle), car chacun se spécialise dans l'activité pour laquelle il possède les meilleures compétences,
- coûts de production réduits,
- spécialisation permettant un entraînement de l'activité plus poussé et ainsi une plus grande habileté dans l'exécution,
- suppression de la perte de temps du passage d'une activité à une autre.

– Inconvénients

- tâches répétitives monotones (**travail** à la chaîne, par exemple),
- spécialisation rendant difficile le changement d'emploi en cas de disparition de l'activité.

Historiquement, l'approfondissement et le perfectionnement du principe de division du travail sont associés à la croissance de la production économique.

5. Salaire/ Revenu

a) Définition

Au quotidien, les gens ont souvent tendance à intervertir la notion de **salaire** avec celle de **revenu**, ou à les employer comme synonymes. Théoriquement, le revenu est défini comme l'ensemble des ressources ou droits qu'un individu, une **entreprise** ou une collectivité publique, perçoit sur une période donnée, en nature ou en monnaie.

Voici quelques exemples de revenus :

- **Paiement d'un travail** : un salaire, par exemple
- **Rémunération du patrimoine** : loyers d'immeubles, produit d'un capital placé, etc.
- **Sommes perçues des prestations et transferts sociaux** : comme des indemnités de **chômage**

En somme, le salaire est la rémunération du travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire du travailleur dépend en principe de sa compétence, de sa formation, de son âge, de la concurrence sur le marché du travail et de la situation économique. Pourtant, il y a encore aujourd'hui de nombreuses inégalités salariales où le salaire varie en fonction du sexe, voire de l'origine du salarié.

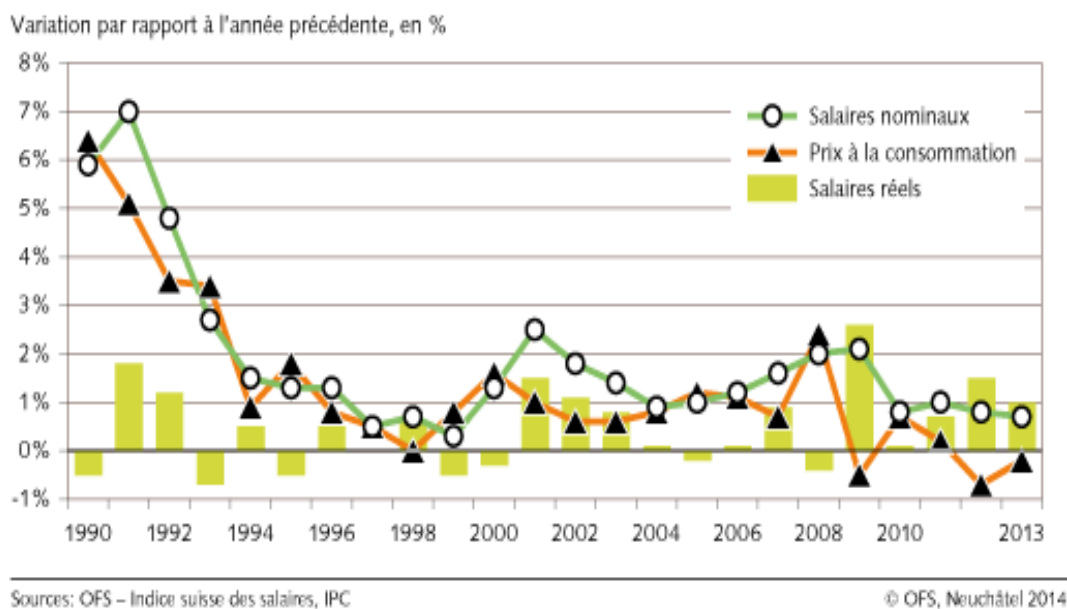


D'autre part, il est important de faire la nuance entre le salaire nominal et réel. Le salaire nominal est celui qui est inscrit sur la fiche de paie. A cause de l'**inflation**, celui-ci doit être adapté au coût de la vie et de ce fait il est augmenté régulièrement (indexation ou échelle mobile des salaires). Néanmoins, cela ne veut pas dire que le travailleur est mieux payé, puisque la hausse du salaire est due à la hausse des prix. Par contre le salaire réel, quant à lui tient compte de l'inflation puisqu'il représente la quantité de biens et de services que la personne peut acheter avec un salaire nominal.

Pour donner un exemple, en Suisse en 2013, les salaires ont augmenté de 0.7% en termes nominaux, mais compte tenu de l'inflation (ou prix à la consommation) de -0.3%, qui était négative cette année-là, l'augmentation réelle des salaires a été de 1.0%. Pour calculer le taux réel des salaires, il s'agit donc de déduire le taux d'inflation du taux d'augmentation (ou de diminution) des salaires nominaux.

Le graphique ci-après permet d'illustrer davantage cet exemple, ainsi que l'évolution de ces différents éléments depuis 1990.

Tableau 8 Évolution des salaires nominaux, des prix à la consommation et des salaires réels en Suisse



b) Salaire minimum

En Suisse, les salaires sont soit négociés par les partenaires sociaux (les syndicats, par exemple) pour l'ensemble d'une branche ou pour une entreprise, soit convenus individuellement entre le travailleur et l'employeur. En principe, l'État se retient d'intervenir

directement dans ces processus de formation des salaires, mais il combat toutefois les abus salariaux de manière ciblée. De ce fait, actuellement, même si certaines conventions collectives conseillent des minimums de salaire à adopter dans tel ou tel champ d'activité, il n'y a pas de salaire minimum légal en vigueur semblable dans toutes les branches.



En conséquence, une initiative populaire proposant un salaire minimum à l'échelle nationale a été déposée et votée par le peuple au mois de mai 2014. Le texte de cette votation demandait que la Confédération et les cantons encouragent l'inscription de salaires minimaux dans les conventions collectives de travail. Le montant du salaire minimum prôné par l'initiative était fixé à 22 francs de

l'heure, soit, en partant d'une durée de travail de 42 heures hebdomadaires, un salaire d'environ 4'000 francs par mois.

Cette rémunération devait s'appliquer dans tout le pays, pour tous les travailleurs et toutes les branches. Au final, cette initiative a été refusée.

En revanche, plus spécifiquement et dès 2012, le canton du Valais a décidé d'imposer un [contrat-type de travail](#) dans la construction, avec un salaire minimum représentant une majoration des salaires de 1% pour 176 heures par mois et une semaine de cinq jours.



c) Salaire d'efficience

En économie du [travail](#), le [salaire d'efficience](#) découle d'une théorie [keynésienne](#) selon laquelle un employeur peut avoir intérêt à payer un [salaire](#) supérieur à ce que les salariés pourraient trouver dans une autre [entreprise](#) de la même branche. L'objectif principal que vise cette pratique est d'encourager les travailleurs à être efficaces et ainsi augmenter leur [productivité](#).

Plus précisément, plusieurs explications peuvent justifier une relation croissante entre salaire et productivité :

- une politique de « bas salaires » favorise le [taux de rotation](#) de la [main-d'œuvre](#) et, par conséquent, risque d'avoir une influence négative sur la productivité du travail à moyen ou long terme,
- un chef d'entreprise peut avoir intérêt à pratiquer une politique de « hauts salaires » afin d'attirer dans son entreprise les meilleurs éléments de la [population active](#),
- lorsqu'il y a un manque de reconnaissance du travail effectué par les employés, ceux-ci peuvent avoir tendance à « tirer au flanc ». Payer de hauts salaires peut alors permettre d'inciter les employés à s'investir dans leur travail,
- payer des salaires relativement élevés peut aussi constituer un moyen de signifier aux employés qu'ils sont traités avec respect. Ceci peut favoriser des comportements coopératifs qui améliorent la productivité du travail.

Malgré tout, si tous les autres employeurs utilisent la même stratégie, tous les salaires vont être augmentés. En conséquence, la demande sur le [marché du travail](#) diminuera car le travail sera plus coûteux et les employeurs seront moins enclins à embaucher.

d) Portage salarial

Dans la pratique, le **portage salarial** est une relation entre trois partenaires : le travailleur appelé « porté », une ou plusieurs **entreprises** clientes et une société de portage. Le « porté » commence par chercher des clients et négocie lui-même avec les entreprises les conditions et le prix de ses services. Ensuite, il prend contact avec une société de portage, qui devient officiellement son employeur. Cette société établit parallèlement un contrat de prestations qui la lie aux entreprises clientes du « porté » pour leur confirmer par écrit son rôle d'intermédiaire.

Actuellement, certaines entreprises optent pour le système de portage salarial afin de réduire leurs frais de **recrutement**. Effectivement, ce nouveau mode d'organisation au sein de l'entreprise leur permet de s'offrir les services d'un spécialiste sans devoir s'acquitter des cotisations sociales. Par contre, ce système peut se révéler quelque peu complexe dans sa gestion à partir de quatre ou cinq personnes.

De son côté, le travailleur peut bénéficier d'un régime fiscal qui se situe entre celui de l'employé et celui de l'indépendant. En contrepartie, celui-ci doit supporter la totalité des déductions sociales, qui sont normalement versées par l'employé et l'employeur en parts égales. Quant à la société de portage, elle trouve son intérêt grâce à une commission qui est prélevée sur les gains du « porté ».

6. Chômage

a) Définition

La définition du **chômage** est sujette à de nombreuses controverses. Pour mieux comprendre cette notion, le **SECO** explique que :

*« Le concept de chômage est basé sur les définitions de la 13e Conférence internationale des statisticiens du travail. Il fait généralement référence aux directives du **B.I.T.** (Bureau international du Travail). Ainsi, est réputé chômeur une personne qui est « sans **travail** », « disponible pour travailler » et « à la recherche d'un travail ». Pour qu'elle figure dans la statistique du **SECO**, il faut en outre qu'elle soit inscrite comme chômeur auprès d'un Office régional de placement. »¹⁷*

De manière plus détaillée, le chômage est la situation d'une personne qui, souhaitant travailler et ayant la capacité de le faire (de par l'âge, notamment), se trouve sans **emploi** malgré ses recherches. Cette absence d'emploi peut résulter d'une entrée dans la vie active, de la volonté de retrouver un emploi après une période d'inactivité, d'un **licenciement**, d'une démission volontaire ou d'un désir de changer d'activité.

LE CHÔMAGE EST UN PROBLÈME RÉCURRENT DE
DÉSÉQUILIBRE ENTRE DEMANDES ET OFFRES
D'EMPLOI. LE PHÉNOMÈNE S'EST DUREMENT ACCRU
APRÈS LA CRISE DES ANNÉES SOIXANTE-DIX DANS LES
PAYS DÉVELOPPÉS.

Actuellement, l'**assurance-chômage** est mise à rude épreuve. En effet, à l'époque, le contexte, dans lequel elle s'est créée était très différent de celui d'aujourd'hui :

« Cette assurance a été construite sur un modèle d'organisation du travail tablant sur un poste de travail fixe et sur un risque relativement faible de voir se produire des situations de chômage prolongées ou réitérées. Dans ce contexte, les personnes qui ne parviennent pas à accéder aux indemnités sont de plus en plus nombreuses.

En outre, celles qui bénéficient de ce droit sont invitées à retourner le plus vite possible sur le marché du travail pour accepter n'importe quelle offre d'emploi, même si celle-ci comporte des conditions plus défavorables que les précédentes. De cette façon, l'assurance-chômage s'est transformée d'une assurance conçue pour couvrir un risque en un instrument fonctionnant au profit d'un marché du travail flexible et précaire avec l'objectif de réduire les indemnités accordées et donc les coûts. »¹⁸

¹⁷ <https://www.amstat.ch/v2/faq.jsp?lang=fr> (03.02.2014)

¹⁸ Lepori A., Greppi S., et Marazzi C., « Travail, chômage et Etat social : rapport final », p.15-16

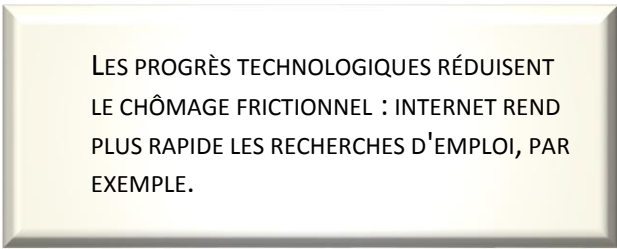
Face à cette situation problématique, des mesures ont déjà été mises en place au sein de l'assurance-chômage par le biais de réductions dans les prestations dans le cas où une personne s'annonce trop tardivement à l'ORP ou si elle ne présente pas ses recherches d'emploi dans les temps, par exemple. Malgré tout, certains professionnels se demandent s'il ne faudrait pas réformer entièrement l'assurance-chômage, afin qu'elle réponde davantage aux besoins des chômeurs.

b) Types de chômage

Globalement, les économistes distinguent trois principaux types de chômage :

– Chômage frictionnel/ naturel

Le **chômage frictionnel** résulte du fait qu'un changement d'**emploi** ne peut pas toujours s'opérer sans transition. En ce sens, l'absence d'activité lucrative durant la recherche d'emploi peut être qualifiée de chômage frictionnel ou de chômeur en quête d'emploi. De la même manière, le délai entre le moment où une **entreprise** cherche à embaucher et l'embauche réelle du travailleur fait partie du chômage frictionnel.



LES PROGRÈS TECHNOLOGIQUES RÉDUISENT LE CHÔMAGE FRICTIONNEL : INTERNET REND PLUS RAPIDE LES RECHERCHES D'EMPLOI, PAR EXEMPLE.

Ce type de chômage est généralement de courte durée. De plus, c'est un chômage incompressible, car il correspond aux délais d'ajustement de la **main-d'œuvre** d'un emploi à un autre. Ainsi, il persiste même en période de **plein emploi**. De ce fait, il est lié au **chômage naturel**, car en plus d'être incompressible, il n'entraîne pas d'accélération de l'**inflation**. Cependant, dans un marché parfaitement flexible et non rigide, seul le chômage frictionnel est désigné naturel, puisque, selon le dictionnaire Alternatives Économiques :

*« Le chômage naturel est un concept introduit par Milton Friedman pour désigner le chômage en dessous duquel les rigidités du système économique empêchent de descendre. Plus le système est rigide – par exemple du fait de l'existence d'un **salaires minimum** supérieur à celui qui existerait en l'absence d'une intervention publique –, plus le chômage naturel est élevé [...] »¹⁹*

– Chômage conjoncturel

Le terme de conjoncture économique représente l'ensemble des conditions qui caractérise l'état d'un marché, que ce soit le marché du travail, le marché des biens et services, le marché monétaire, etc. La conjoncture qualifie habituellement les variations non saisonnières de l'activité économique à court terme, pour une région ou un pays donné.

Le **chômage conjoncturel**, appelé également **keynésien** ou cyclique, est donc lié à l'évolution de l'activité économique. Il a lieu dans le cas où un ralentissement de l'activité réduit la demande de **travail** des **entreprises** et donc le niveau général d'**emploi** de l'économie. Ce mécanisme est connu sous le nom de loi d'Okun.

¹⁹ http://www.alternatives-economiques.fr/Dictionnaire_fr_52_def290.html (27.10.13)

Aussi, ce type de chômage est généralement involontaire et temporaire. Toutefois, il peut être très problématique puisqu'il peut déboucher sur des périodes d'inactivité extrêmement longues pour les salariés. En outre, la cause directe de ce chômage est la **récession**.

– Chômage structurel

En économie, la structure caractérise l'ensemble des éléments, relativement stables d'un système économique, à un moment donné. Le **chômage structurel** est assimilé aux changements de longue période intervenus dans les structures démographiques, économiques, sociales et institutionnelles. Il traduit un déséquilibre profond et durable du **marché du travail**. Généralement, lors de ce chômage la structure de la main-d'œuvre (qualifications, répartition géographique, etc.) ne concorde plus avec les besoins du marché. Globalement, son taux est stationnaire. Par exemple, l'évolution des qualifications dues aux évolutions techniques conduit à rendre **inemployable** une partie des travailleurs qui ne trouvent plus d'**emplois** correspondant à leurs qualifications.



Les exemples courants de ce chômage sont l'inadéquation des qualifications des offreurs de **travail** aux besoins des entreprises (pénurie de main-d'œuvre), l'immobilité des salariés, la rigidité des législations sociales, etc. Une des solutions adéquate à lui apporter est la **formation** continue, car elle permet la reconversion des salariés.

– Autres types de chômages

• Chômage technique

Le chômage technique découle de l'impossibilité pour d'autres secteurs d'activité de fournir à une **entreprise** les éléments nécessaires à la fabrication de ses produits, par exemple, une rupture de stock de bobines de coton pour le fournisseur d'une usine de vêtements.



• Chômage partiel

Ce type de chômage est provoqué par une baisse d'activité anormale de l'entreprise qui se voit dans l'obligation de réduire les horaires de **travail**, dans le cas où le carnet de commandes est vide, par exemple.

• Chômage saisonnier

Le chômage saisonnier apparaît lorsqu'une branche d'activité est soumise à de fortes fluctuations saisonnières, ce qui fait qu'elle ne peut pas occuper sa **main-d'œuvre** durant toute l'année. Il est possible de mentionner

ce type de chômage, à condition que cette main-d'œuvre ne puisse exercer une autre activité dans l'intervalle. Cette période d'inactivité saisonnière est de courte durée, mais elle réapparaît chaque année.

- Chômage déguisé

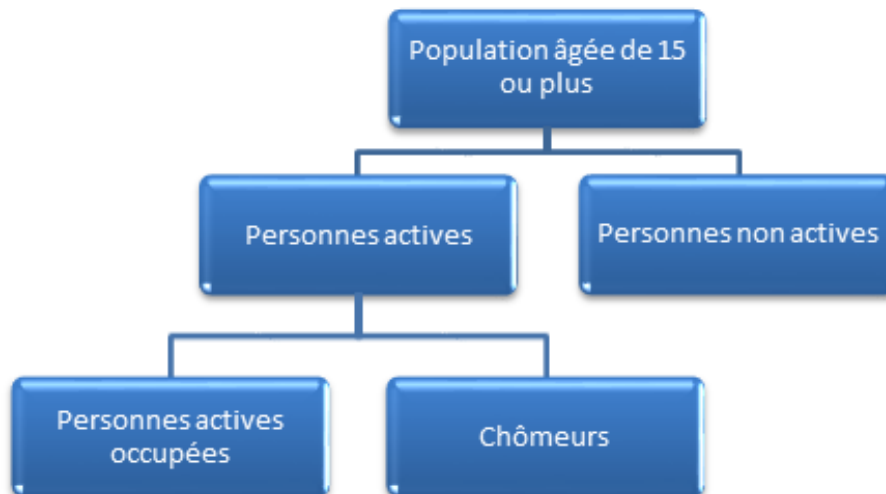
Cette forme de chômage n'est pas comptabilisée et n'est donc pas considérée comme telle dans les statistiques nationales officielles. Différents cas peuvent mener à une situation de chômage déguisé. Pour donner un exemple : un actif peut avoir un **travail temporaire** et ainsi ne pas chercher activement un emploi. En ce sens, il n'est alors pas considéré comme chômeur par un institut national de statistiques, malgré le côté instable de sa situation professionnelle.

c) Taux de chômage

Avant de voir comment est calculé le **taux de chômage**, il convient de définir au préalable quelques notions. En effet, au niveau statistique, plusieurs termes sont utilisés pour distinguer et référencer les différentes catégories de personnes qui travaillent ou non.

Premièrement, il importe d'expliquer la notion de **population active**. Il n'existe pas de définition unique de la population active, étant donné que celle-ci semble varier selon les instituts, les organismes et les pays. Toutefois, selon le **BIT**, la population active regroupe la population active occupée et les chômeurs.

Tableau 9 **Population active, 2014**



Source : Graphique créé par l'auteure, tiré de Serageldine F. « Éléments d'économie »,

La population active occupée comprend les personnes (âgées de 15 ans ou plus) ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine donnée. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un **emploi** mais qui en sont temporairement absentes (moins d'un an) pour des motifs variés (maladie, congés payés, **formation**, etc.). Les militaires du contingent, les apprentis et les stagiaires rémunérés font partie de la population active occupée. Par conséquent, la population non active regroupe les personnes qui ne cherchent pas d'emploi, comme les personnes au foyer, les étudiants, les personnes en incapacité de travailler, ou les rentiers.

Ainsi, le taux de chômage donne la proportion de personnes au chômage de la population active. En Suisse, la statistique des chômeurs est établie chaque mois sur la base des personnes inscrites auprès d'un ORP.

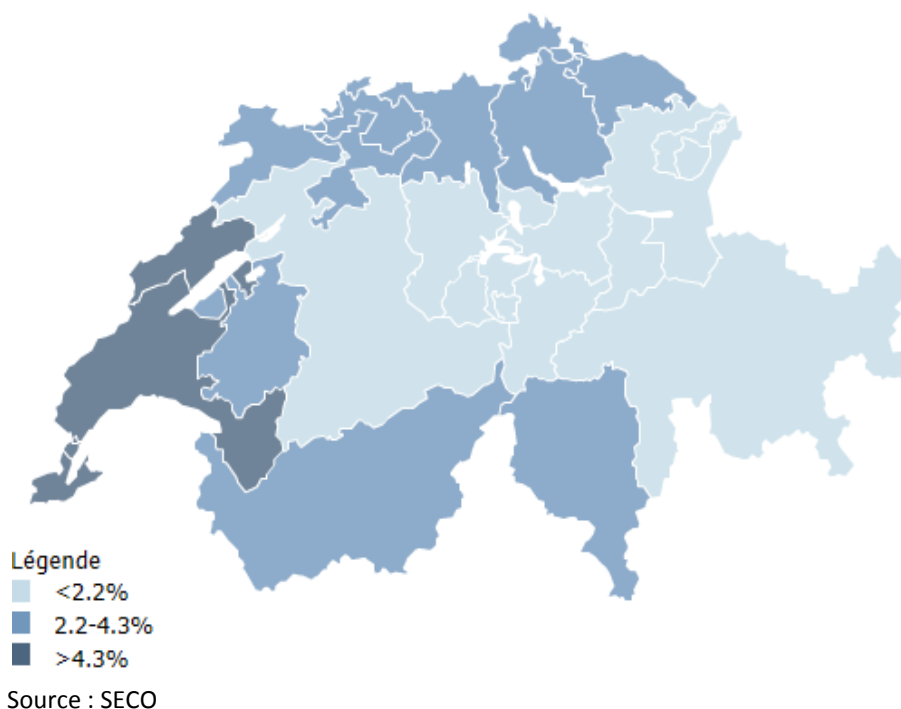
Il y a deux moyens de comptabiliser les chômeurs, selon qu'il est question de chômeurs inscrits (**SECO**) ou de chômeurs au sens du BIT, étant donné que les deux organismes ne tiennent pas compte de la même définition de la notion de chômeur pour le calcul du taux de chômage. Pour le Bureau International du Travail :

« Sont considérées comme chômeurs au sens du BIT les personnes âgées de 15 à 74 ans, qui n'étaient pas actives occupées au cours de la semaine de référence, qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes et qui étaient disponibles pour travailler²⁰

De ce fait, pour calculer le taux de chômage, l'**OFS** tient compte de la proportion de chômeurs, au sens du BIT, au sein de la population active. En revanche, le taux donné par le SECO correspond au nombre de chômeurs inscrits par rapport à l'effectif de la population active, puisque :

« Sont considérées comme chômeurs inscrits les personnes annoncées auprès des offices régionaux de placement, qui n'ont pas d'emploi et qui sont immédiatement disponibles en vue d'un placement, indifféremment du fait qu'elles touchent ou non une indemnité de chômage. »²¹

Tableau 10 **Taux de chômage en Suisse selon les cantons, 2014**



²⁰ OFS, « Indicateurs du marché du travail 2013 » (document PDF)

²¹ *Loc. cit.*

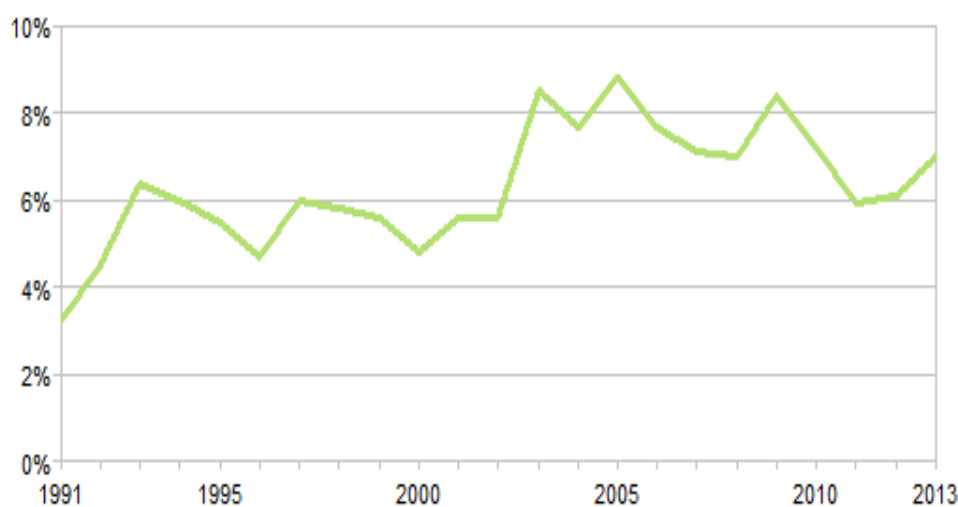
Comme il est possible de le constater sur l'illustration qui précède, au mois de juin 2014, le SECO affichait un taux de chômage pour le canton du Valais de 3.4%.

d) Chômage des jeunes

– Problématique

De nos jours, le **chômage des jeunes** est un sujet d'actualité et même une problématique sociale. Au sens du **BIT**, il est en moyenne environ deux fois plus élevé que le **taux de chômage** de l'ensemble de la **population active**. Plusieurs causes expliquent cette différence. Une des raisons est que le chômage des jeunes est particulièrement sensible aux fluctuations de la conjoncture. En effet, en période de basse conjoncture, les **entreprises** réduisent leur personnel en ne renouvelant pas leurs effectifs et accentuent, de ce fait, les difficultés des jeunes à s'insérer sur le **marché de l'emploi**. De plus, le chômage des 15-24 dépend de la **formation professionnelle** et de la disponibilité des places d'apprentissage. A ce sujet, malgré quelques fluctuations, le taux de chômage au sens du BIT des jeunes tend, de manière globale, à augmenter sur la période 1991-2013.

Tableau 11 Part des chômeurs au sens du BIT dans la population active des 15-24 ans

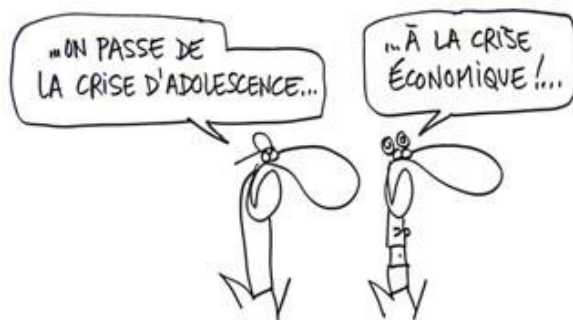


Source: Office fédéral de la statistique

© OFS

– Mesures

Face à cette problématique, plusieurs acteurs (notamment les **syndicats** et la Confédération, par le biais de la **politique économique**) encouragent à travers diverses mesures (par exemple des aides financières) les employeurs à créer des places d'apprentissage. Des solutions transitoires qui découlent des **marchés transitionnels du travail** (MTT), entre école et monde du travail ont également été mises en place afin de réduire le **chômage des jeunes**, comme des **entreprises** d'entraînement, des semestres de motivation (SEMO), des stages professionnels, etc.



Le but de ces mesures vise à éviter d'installer les jeunes dans des positions d'attente inactive ou de simples mesures passives. Au final, les recherches démontrent que ces problèmes de transitions école-emploi sont nettement moins importants pour les personnes qui ont suivi des stages durant leur **formation** (formation en alternance).

e) Chômage de longue durée

Le **SECO** définit les chômeurs de longue durée de la manière suivante :

« Les chômeurs de longue durée sont des personnes en recherche d'emploi qui sont inscrites comme sans emploi pendant plus de 365 jours civils (un an) auprès de l'assurance-chômage (AC) et qui sont annoncées dans un office régional de placement (ORP). »²²

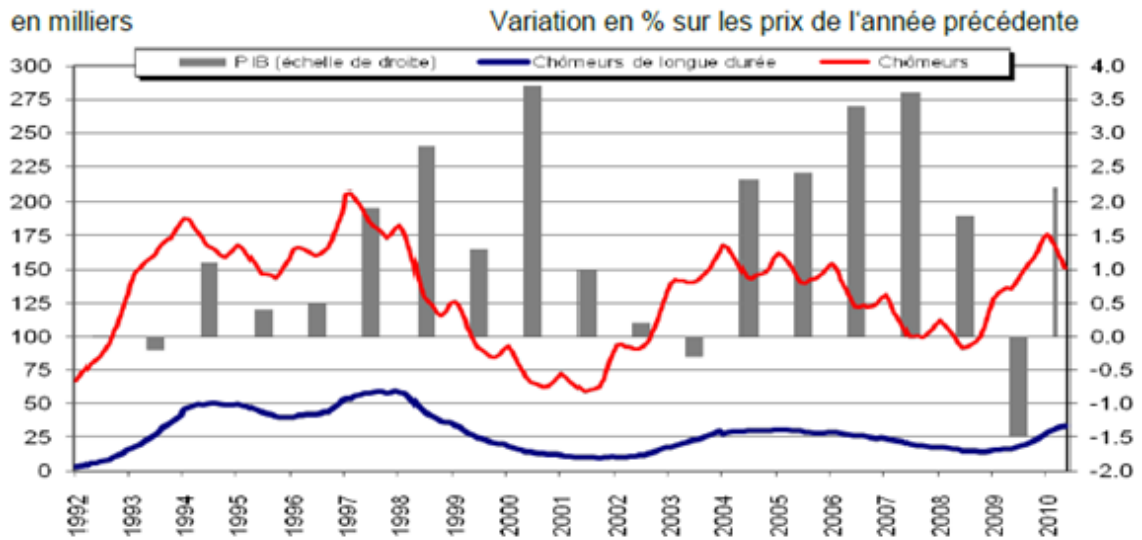
Des études ont montré que l'âge et la **formation** ont une grande influence sur le risque lié au **chômage de longue durée**. Ainsi, les demandeurs d'emploi de plus de cinquante ans, qui manquent d'expérience professionnelle ont plus de risques de se retrouver au chômage durant plus d'un an. Plus précisément, le SECO estime que :

- les personnes de plus de cinquante ans qui perdent leur emploi ont un risque d'environ 40% de connaître du chômage de longue durée,
- les personnes de nationalité étrangère sont plus exposées au risque de chômage de longue durée que les Suisses et des lacunes scolaires, ou liées à la formation professionnelle, compliquent le retour sur le **marché de l'emploi**,
- les risques liés à l'âge et à la formation s'amplifient s'il y a en plus de cela des problèmes de santé, une estimation irréaliste de ses propres chances ou un manque de motivation.

Comme le SECO le montre à l'aide du graphique qui suit, le chômage augmente et diminue en fonction de l'évolution de la conjoncture (indiquée par le PIB). Aussi, il suit le cours de l'économie avec un certain décalage temporel. De même, il est intéressant de constater qu'entre 2005 et 2007, la croissance a fait baisser le nombre de chômeurs et, en décalage, celui des chômeurs de longue durée.

²² SECO, Feuille d'information sur le « Chômage de longue durée: les personnes concernées et le rôle de l'assurance-chômage » (document PDF)

Tableau 12 Nombre de chômeurs, chômeurs de longue durée et croissance du PIB



Source : SECO

« L'assurance-chômage (AC) joue un rôle central dans la lutte contre le chômage de longue durée. Le SECO dirige les activités d'exécution des ORP dans le but de réintégrer rapidement et durablement tous les demandeurs d'emploi. Cette stratégie permet et de raccourcir la durée du chômage et d'atténuer la hausse du nombre de chômeurs de longue durée. »²³

LUTTER
CONTRE LE
CHÔMAGE
'''



²³ Loc. cit.

7. Insertion professionnelle

a) Définition

Le terme d'**insertion professionnelle** est relativement récent. Il s'est généralisé au fil de l'évolution sociale et des mutations du **marché du travail**. Si de manière basique, le terme d'insertion est l'action d'insérer ou l'état de ce qui est inséré, l'insertion professionnelle peut se définir de plusieurs manières :

- processus, passage d'un état « hors **travail** » vers un état « dans le travail »,
- état final de participation et d'inscription dans une activité professionnelle,
- politiques et dispositifs publics visant le retour vers l'**emploi**.

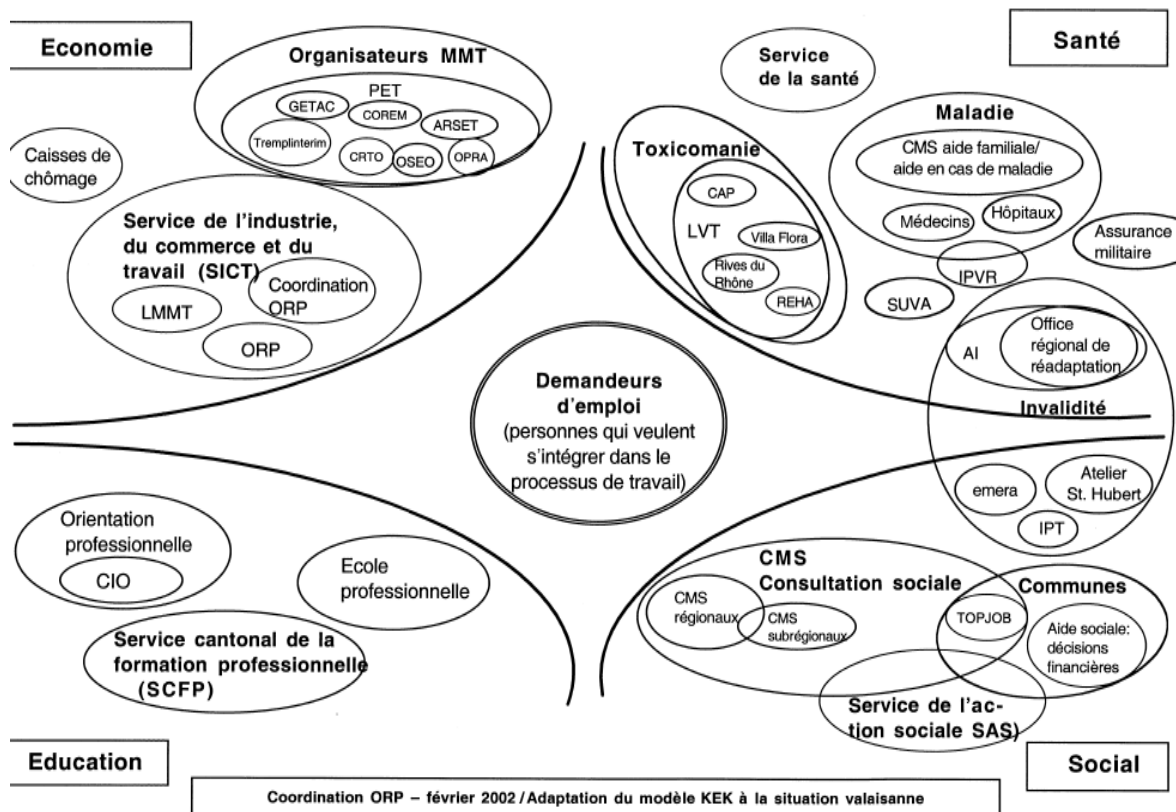
L'insertion professionnelle est souvent confondue avec l'intégration, aussi appelée insertion sociale. Alors que l'insertion professionnelle vise à favoriser la prise d'un emploi, notamment grâce à une **formation professionnelle**, l'intégration, quant à elle, concerne toutes les dimensions de la vie en société. De plus, elle a pour objectif de faire évoluer une personne isolée ou marginale vers un état où les échanges avec son environnement social sont considérés comme satisfaisants. Pour citer un exemple, cela pourrait être l'intégration dans une chorale d'une personne âgée n'ayant plus aucun contact social.

De même, les termes d'insertion et de **réinsertion** ont régulièrement tendance à être mélangés ou intervertis. Même si tous les auteurs ne s'accordent pas sur leurs définitions, de manière générale, l'insertion est considérée comme la mise en contact d'une personne avec le marché du travail, dans le cas d'étudiants qui finissent leurs études, par exemple. Quant au terme de réinsertion, il est plutôt employé pour parler de quelqu'un qui a déjà côtoyé le marché du travail, en a été exclu et souhaite y avoir à nouveau accès.

D'autre part, les concepts d'insertion professionnelle et sociale sont souvent liés dans la vie quotidienne. Par exemple, le fait qu'une personne tombe malade peut lui faire perdre son emploi ou le fait de quitter son emploi peut conduire à la perte de son réseau d'amis. Aussi, les interventions qui permettent d'aider quelqu'un dans son insertion sociale et professionnelle sont regroupées sous l'appellation d'insertion socioprofessionnelle.

Au final, dans le « paysage » de l'insertion professionnelle et sociale, il y a tout une série d'acteurs qui travaillent en lien avec celle-ci; voici ci-après un schéma qui les regroupe au niveau valaisan :

Tableau 13 **Panorama du réseau d'aide à la réinsertion professionnelle et sociale dans le canton du Valais, 2002**



Source : Coordination ORP

b) Agent d'insertion professionnelle

Actuellement, beaucoup de termes permettent de définir la fonction d'une personne qui effectue de l'**insertion professionnelle**, en voici quelques exemples : **agent d'insertion**, professionnel de l'insertion, spécialiste en **emploi**, conseiller en insertion, etc. Les termes ne manquent pas pour catégoriser cette profession qui a émergé « sur le tas » et qui semble se chercher encore selon certains spécialistes. Toutefois, plutôt que de choisir quelle est la terminaison idéale qui décrit le mieux ce métier, il convient plutôt d'éclaircir le profil de ce professionnel du **marché du travail**.

Pour reprendre D. Castra & F. Valls :

« Dans la mesure où une méthodologie d'insertion doit intégrer simultanément une intervention sur l'offre et sur la demande; dans la mesure où l'offre émane d'une organisation de travail et doit être précisée, contextualisée et le plus souvent négociée, il est clair que les compétences professionnelles de l'agent d'insertion ne concernent pas seulement la relation d'aide, de soutien, d'orientation ou de conseil au demandeur d'emploi. »²⁴

²⁴ Castra D. & Valls F., « *L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience* », p. 121-122

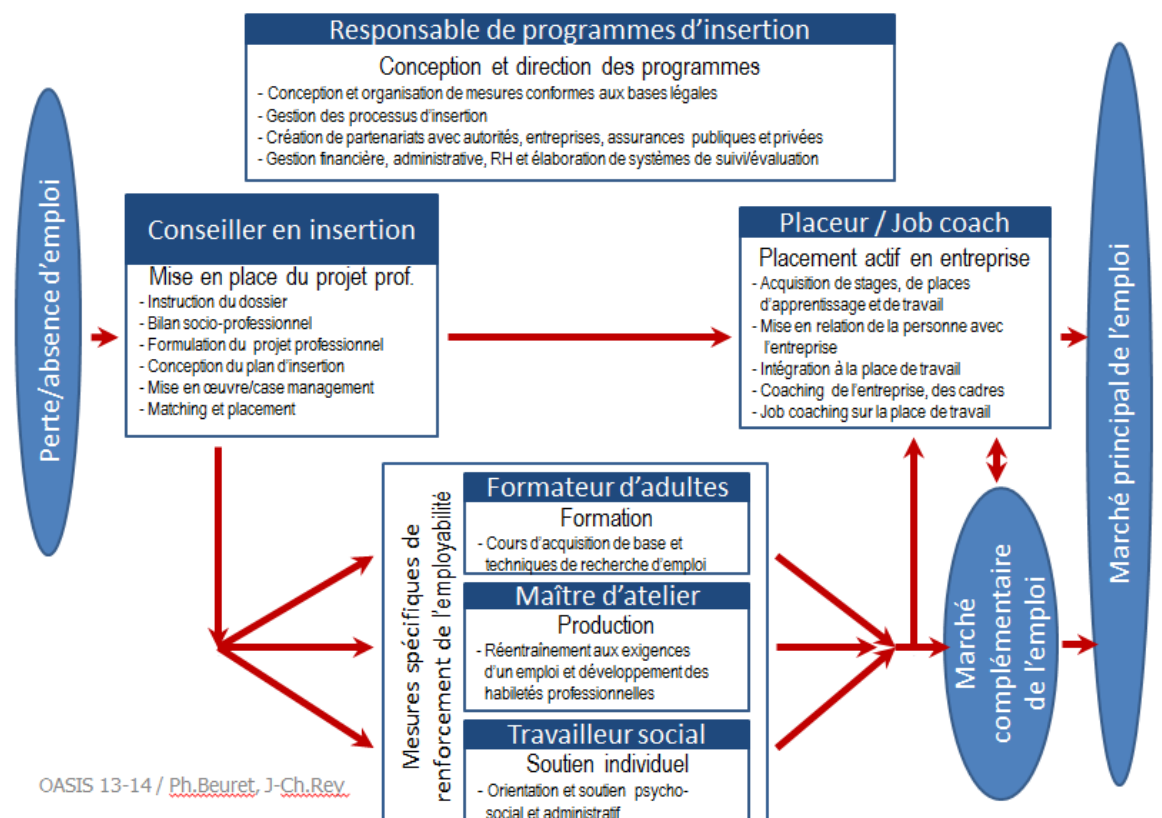
Le profil professionnel de l'agent d'insertion est donc complexe de par la multitude d'aspects qui le compose. Ce profil se situe à l'interface de deux mondes: celui de l'action sociale et celui de l'entreprise, dont il s'agira de réussir à réduire la distance qui les sépare.

Les compétences associées à cette fonction peuvent être regroupées en trois sous-ensembles :

- la connaissance des marchés (au moins locaux) de l'emploi et de la **formation professionnelle**, la connaissance de l'entreprise (d'un point de vue technique, relationnel et hiérarchique), une bonne maîtrise des questions relatives à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise (du **recrutement** à l'intégration durable),
- une connaissance approfondie des métiers et des pratiques du travail social, des fonctionnements institutionnels, une bonne maîtrise des dispositifs d'insertion (de leur inscription territoriale et du rôle des autorités dans ce dispositif),
- de solides capacités relationnelles et d'écoute, la maîtrise de situations d'entretiens de groupe (conduites de réunion, négociations, etc.) et la capacité à analyser et évaluer objectivement ses propres pratiques et leurs effets.

Il en résulte que ce profil professionnel ne coïncide que très partiellement avec les métiers actuels du travail social. En outre, il a un caractère spécifique car il réunit des compétences habituellement disjointes dans des formations existantes.

Tableau 14 Insertion socio-professionnelle : les divers professionnels et leurs fonctions



c) Formation professionnelle

Selon le **SECO** :

« La formation professionnelle est sans aucun doute le secteur de l'éducation qui est le plus directement lié au marché du travail et, par conséquent, à la politique concernant ce marché. Cela provient surtout du fait que la formation professionnelle de base s'acquiert pour une bonne part au poste de travail au sein de l'entreprise (apprentissage) : la place d'apprentissage est simultanément lieu de formation et emploi. Dans cette perspective, la formation professionnelle est donc intégrée au marché du travail. »²⁵

Le fait que la formation professionnelle soit intégrée de cette manière au marché de l'emploi a de nombreuses conséquences sur celui-ci. Par exemple, les changements dans la disponibilité des places de formation dans les entreprises ou dans ce que la jeunesse désire apprendre influencent directement la situation du marché du travail.

SELON L'OFS, LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS AU NIVEAU
DIPLOME/LICENCE OU BACHELOR EST PASSÉ DE 15'300
EN 2000 À 19'200 EN 2009. CETTE PÉRIODE A DONC
ÉTÉ MARQUÉE PAR UNE HAUSSE PARTICULIÈREMENT
IMPORTANTE DE 25%.

Actuellement, en Suisse le niveau de formation s'est continuellement amélioré au cours des dernières décennies, puisqu'il y a beaucoup plus de personnes en possession d'un diplôme d'une université ou d'une haute école spécialisée. D'autre part, il est beaucoup plus

courant de nos jours d'effectuer de la formation continue tout au long de sa vie professionnelle, que ce soit pour suivre une nouvelle formation ou simplement pour « maintenir son employabilité » dans son domaine professionnel. Ces nouvelles compétences et nouveaux certificats permettent entre autre d'améliorer les chances sur le marché de l'emploi.

d) Employabilité

La notion d'**employabilité** signifie la capacité d'un salarié à conserver ou obtenir un **emploi**, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Pour ce faire, ce qui importe est la capacité de l'employé à s'insérer et à s'adapter, se mettre à jour pour continuer à convenir à son poste, dans l'**entreprise**, et de manière plus générale aux exigences du monde du travail. En ce sens, mettre l'accent sur la **formation continue** est nécessaire pour y parvenir. L'employabilité d'un salarié suppose qu'il possède une bonne gestion des informations portant sur :

- les emplois à venir,
- ses compétences et ses capacités d'adaptation personnelles,
- les moyens de formation et d'acquisition de compétences,
- les opportunités de carrières,
- ses aptitudes à la **mobilité** géographique et **fonctionnelle**.

²⁵ Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, « Politique concernant le marché du travail en Suisse : caractéristiques et problèmes », p.224

L'employabilité d'une personne est difficile à mesurer concrètement, car il faut trouver des indicateurs qui permettent d'évaluer la globalité des compétences de la personne et les résultats sont rarement exhaustifs. Malgré tout, le CIO effectue des évaluations de l'employabilité, en visant comme objectifs :

- d'évaluer les ressources, compétences, attitudes, limites et besoins de la personne,
- de faire l'état des projets actuels dans une approche réaliste et concrète,
- d'activer et mobiliser la personne de manière ouverte et concertée,
- de définir un plan d'action et de démarches.

Pour atteindre ces objectifs, différentes méthodes de travail sont employées : entretiens individuels et entretiens de réseau, « testing » (tests des aptitudes, de la personnalité, des intérêts, etc.), rapport de fin de mesure, etc.

e) Exclusion professionnelle

Le terme d'exclusion est couramment utilisé pour parler d'une personne qui a coupé ou perdu les liens qui la rattachaient à un groupe. En conséquence, elle se retrouve rejetée d'un système. Pareillement, le fait de ne pas pouvoir accéder au **marché du travail** est une des situations possibles d'**exclusion professionnelle** ou parfois également nommé « désinsertion professionnelle ». Cette situation d'exclusion, qui pouvait être de prime abord seulement professionnelle, peut engendrer, par la suite, une exclusion au niveau des relations sociales, alors nommé exclusion sociale.

*« L'exercice d'une activité professionnelle a une importante fonction d'intégration sociale. La participation au processus de **travail** renforce le lien avec un espace social bien défini et valorise l'activité de travail, surtout si elle repose sur une **formation professionnelle**. Pour un grand nombre de personnes, l'**emploi** est une des rares sources continues de relations sociales. Avoir un travail est, dans bien des cas, la condition indispensable pour pouvoir développer un réseau de relations et un sentiment d'appartenance sociale, éléments importants pour la santé mentale. »²⁶*

Dans le cadre de cette problématique, différentes assurances sociales jouent un rôle important, comme l'**assurance-chômage** ou l'assurance-invalidité. Grâce au système de détection et d'intervention précoces, cette dernière contribue à empêcher une exclusion du monde du travail, en tentant de préserver l'**employabilité** des travailleurs à être embauchés.

LES SITUATIONS D'EXCLUSION TOUCHENT D'ABORD ET PRIORITAIREMENT LES COUCHES LES PLUS DÉFAVORISÉES DE LA SOCIÉTÉ.

Au final, cela conduit sur le long terme à une réduction de la demande de mesures de réadaptation et de **réinsertion**, mais présuppose la participation active des personnes concernées dans le processus.

²⁶ A. Lepori, S. Greppi et C. Marazzi, « *Travail, chômage et État social : rapport final* », p.11

8. Protection sociale

a) Définition

Par définition, le concept de **protection sociale** désigne l'ensemble des dispositifs de prévoyance et de protection collective qu'une société accorde à ses membres pour les assurer et les aider à faire face aux principaux risques de l'existence.

En matière de protection sociale, l'OIT s'est fixé trois objectifs principaux:

- étendre la couverture et l'efficacité des régimes de la **sécurité sociale**,
- promouvoir la protection des travailleurs qui comprend des conditions de **travail** décentes, (notamment les **salaires** et le **temps de travail**), ainsi que la santé et la sécurité au travail qui sont des composantes essentielles d'un travail décent,
- mettre en œuvre des programmes et activités spécialisés pour protéger les groupes de travailleurs vulnérables (exemple : travailleurs migrants) et leurs familles, ainsi que les travailleurs de l'économie informelle.

b) Droit du travail

Au niveau de la législation suisse, les droits et les devoirs des travailleurs et des employeurs sont regroupés dans le **droit du travail**. Selon le **SECO** :

*« Le droit du travail contient les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs. Il est réglé dans plusieurs lois. Les principales sont le Code des obligations (contrat de travail individuel, **convention collective** de travail, **contrat-type de travail**), la loi sur le travail (protection générale des travailleurs, durée du travail et du repos, jeunes travailleurs, femmes enceintes et mères allaitantes) et loi sur l'assurance-accidents (sécurité au travail). »²⁷*



²⁷ <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/index.html?lang=fr> (30.06.14)

Plus précisément, en Suisse la législation sur le **travail** :

- définit le cadre général dans lequel toutes les relations de travail doivent s'inscrire,
- donne les limites à ne pas franchir,
- prescrit un certain nombre de protections et de minima en faveur des travailleurs,
- mentionne quelques dispositions particulières pour les travailleurs sociaux.

c) Flexibilité/ « Flexicurité »

– Flexibilité

En économie, la **flexibilité** est un mode de gestion caractérisé par la « souplesse » de l'organisation et des moyens de production mis en place dans certaines **entreprises**, afin d'adapter rapidement la production et l'**emploi** correspondant aux fluctuations de la demande. Ainsi, la flexibilité du **travail** est l'un des moyens qui permet à une entreprise de s'adapter aux contraintes du marché. Elle peut prendre plusieurs formes :

- la **flexibilité quantitative externe** permet de faire varier le volume de main-d'œuvre en recourant au **marché du travail** dit « **précaire** » (contrat à durée déterminée, personnel intérimaire, etc.) ou à des **licenciements**,
- la **sous-traitance ou externalisation** ou encore **flexibilité au niveau des statuts** a pour but de faire appel à des entreprises pour la réalisation d'une partie de la production ou pour des activités annexes (gardiennage, restauration, entretien),
- la **flexibilité quantitative interne** ou **flexibilité temporelle** consiste à faire varier le **temps de travail** annuel des salariés (annualisation du temps de travail, par exemple),
- la **flexibilité fonctionnelle** est la capacité à pouvoir faire changer les salariés de poste de travail, sans coûts supplémentaires (polyvalence),
- la **flexibilité salariale** consiste à varier les rémunérations en fonction de la performance des salariés.

De nos jours, la flexibilité touche, sous des formes diverses, tous les travailleurs et tous les secteurs économiques. En conséquence, la flexibilité du travail conduit notamment à une plus grande instabilité des emplois. En ce sens, des situations de précarisation peuvent découler de ce phénomène.

– « Flexicurité »

La « **flexicurité** » ou « flexisécurité » est une approche apparue dans les années 80, liée à la **flexibilité** du **marché du travail**. Celle-ci vise à concilier les besoins de flexibilité et de sécurité des employeurs et des travailleurs, dans une perspective gagnant-gagnant. En somme, elle a pour objectif principal de garantir un ensemble de droits aux travailleurs pour leur permettre d'affronter cette nouvelle « mobilité » au sein du marché du travail.

Plus exactement, la « flexicurité »:

- est centrée sur les moments de transition (entre études et premier **emploi**, entre un emploi et un autre, entre **chômage** et emploi, etc.),
- met l'accent sur les groupes fragilisés dans et hors du marché du travail,
- souhaite sortir d'une approche qui attribue les souhaits de flexibilité aux seuls employeurs et les souhaits de sécurité aux seuls travailleurs, car dans la perspective de la « flexicurité », les deux parties sont en recherche tant de flexibilité que de sécurité. Pour ce faire, cette approche nécessite que des échanges et compromis se fassent entre toutes les parties prenantes,
- a pour but d'améliorer la sécurité de l'emploi et la **protection sociale**, ainsi que la flexibilité du marché de l'emploi, de l'organisation du **travail** et des relations collectives de travail.

d) Marchés transitionnels du travail

D'un point de vue théorique, les **marchés transitionnels du travail** (MTT) représentent une perspective de réforme de l'ensemble des **marchés du travail** européens afin de les adapter aux défis et aux besoins du début du XXI^e siècle. Cette théorie est issue d'une réflexion menée par des économistes tels que Schmid G. et Auer P. Concrètement, ce sont des arrangements institutionnels qui permettent aux travailleurs de transiter entre divers statuts d'**emploi** au cours de leur vie, grâce à une série de moyens liés à la **mobilité professionnelle** et à l'**employabilité**. Les MTT visent également à réduire l'espace entre les travailleurs les plus protégés et les autres, tout en apportant davantage de droits à tous.

La théorie de cette approche est basée sur le constat que des transitions et des « passerelles » sont devenues inévitables sur les marchés du travail actuels. Ces transitions peuvent représenter un changement d'emploi, un congé de durée variable, un passage de temps complet/temps partiel (et inversement), etc. De ce fait, un des moyens utilisés consiste à repérer les différentes transitions sur le marché du travail, selon des principes établis, afin de promouvoir celles qui sont favorables aux travailleurs et décourager celles qui le conduisent à l'exclusion ou à l'appauvrissement.

En Suisse, les mesures du marché du travail (MMT) se rapprochent de ces marchés transitionnels. Voici quelques exemples de MMT en Suisse :

- **stage de formation** : permet l'amélioration de l'aptitude au placement en approfondissant les connaissances professionnelles ou en les complétant,
- **semestre de motivation (SEMO)** : concerne les jeunes sortant de l'école obligatoire ou qui ont stoppé une formation ou un apprentissage et qui ne trouvent pas de place d'apprentissage,
- **cours (dans le cadre du chômage, de l'aide sociale, etc.)**: contribue à l'amélioration de l'aptitude au placement et favorise ainsi une **réinsertion professionnelle**.

e) Contrat-type de travail

Malgré son nom, le **contrat-type de travail** (CTT) n'est pas un contrat, mais un ensemble de règles édictées par l'État. Celles-ci ont pour objectif de régir les rapports de **travail** d'une profession, en réglementant en détail les obligations réciproques du travailleur et de l'employeur. Le contrat-type fixe par exemple les délais de résiliation des contrats individuels de travail. Selon le Dictionnaire suisse de **politique sociale** :

*« Il existe quelques contrats-types au niveau fédéral, mais la plupart sont cantonaux; la loi fait d'ailleurs obligation aux cantons d'édicter des contrats-types pour les travailleurs agricoles et pour le personnel de maison. En Valais, le **SPT** est chargé de l'élaboration et de la procédure afférente à ces CTT avant promulgation des arrêtés par le Conseil d'État. »²⁸*

Pour entrer en vigueur, un contrat-type de travail doit être publié officiellement. Il est alors applicable obligatoirement à toutes les relations de travail de la profession considérée.

Néanmoins, il est possible de déroger aux dispositions du contrat-type de manière orale, à moins que celui-ci exige la forme écrite pour les dérogations ou interdise ces dernières sur certains points.

LE CTT PRÉSENTE DE L'INTÉRÊT DANS LES
PROFESSIONS OU LES SECTEURS OÙ LES
PERSONNES SONT EN GÉNÉRAL MAL
ORGANISÉES, OU PAS DU TOUT.

f) Syndicat

Au fil de l'Histoire, les travailleurs ont compris l'intérêt de se regrouper et de s'organiser pour défendre leurs droits. Au début, petits groupes minoritaires et dispersés, les **syndicats** vont peu à peu se rassembler par branche, avant de créer de grandes associations. Le principe du syndicat est relativement simple. Pour en rejoindre un, il faut s'acquitter d'une cotisation. En retour, le travailleur va être soutenu et défendu dans les négociations avec le patronat en cas de conflit de **travail**. En outre, les syndicats proposent également diverses prestations de services, comme des conseils en matière juridique et sociale. Actuellement, à l'époque de la **mondialisation** et de l'ouverture des frontières, les syndicats ont plus que jamais leur rôle à jouer, que ce soit pour combattre les **délocalisations**, veiller à empêcher le **dumping salarial** dû à la **main-d'œuvre** étrangère, etc.

Il existe également des syndicats qui regroupent des employeurs, appelés syndicats patronaux. Ces derniers visent à représenter les intérêts des employeurs aux niveaux légal et politique. De même, ces groupements participent à l'essor de l'économie, au partenariat social et à l'édification du réseau des assurances sociales.

Le taux de syndicalisation correspond au rapport du nombre de salariés qui sont membres d'un syndicat sur le nombre total de salariés (multiplié par cent) : par exemple en 2010, le taux de syndicalisation suisse se montait à 17.1%. C'est une proportion plutôt basse en comparaison européenne, mais cela est notamment expliqué par la **paix du travail** qui y règne.

²⁸ <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=186> (20.07.14)

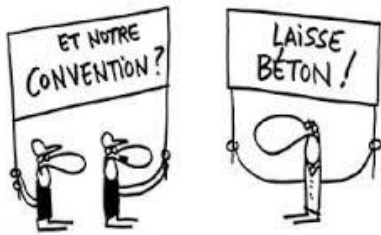
g) Convention collective

Une **convention collective de travail** (CCT) regroupe l'ensemble des accords passés entre **syndicats**, salariés et employeurs pour un secteur d'activité. Ces accords, qui ont pour but de réglementer les conditions de travail, portent sur tous les sujets qui intéressent la vie professionnelle des salariés : congés, **salaire minimum**, durée du **travail**, etc. Le **SECO** explique que :

« La partie contractante qui représente les employeurs peut être constituée d'un ou de plusieurs employeurs ou encore d'une ou plusieurs associations d'employeurs. Les travailleurs sont en revanche toujours représentés par une ou plusieurs associations de travailleurs (syndicats). »²⁹

EN SUISSE, IL SEMBLE QU'ENCORE ENVIRON 50% DES SALARIÉS NE FONT PAS PARTIE D'UNE CCT.

La conclusion de ces contrats peut se passer à l'échelon d'une **entreprise** ou d'une branche économique. Certaines conventions collectives ont vu leur champ d'application étendu par le Conseil fédéral ou l'autorité cantonale compétente. Aussi, d'un point de vue juridique, la forme écrite est requise.



« Une CCT contient traditionnellement des dispositions sur la conclusion, le contenu et la fin du contrat de travail individuel (dispositions normatives), dispositions sur les droits et les obligations des parties contractantes entre elles (dispositions relevant du droit des obligations) et des dispositions sur l'application et le contrôle de l'application de la CCT. »³⁰

h) Paix du travail

En Suisse, les conventions collectives permettent également d'assurer la **paix du travail**. Cette expression, découlant de multiples accords, signifie, qu'en cas de problème ou de désaccord, ouvriers, employés et patrons cherchent d'abord à négocier avant d'envisager l'arrêt du **travail** (grève ou **lock-out**). De ce fait, les grèves, qui sont uniquement interdites aux employés de la Confédération, sont relativement rares dans notre pays. En conséquence, peu de journées de travail sont perdues. Néanmoins, il arrive parfois qu'on assiste dans les **entreprises** à des **débrayages** ou des grèves d'avertissement n'excédant pas quelques heures.

« Par principe, l'État ne s'ingère pas dans les rapports autonomes des partenaires sociaux. Il observe uniquement les relations qu'entretiennent les partenaires, favorise leurs contacts et surveille que les CCT correspondent aux normes impératives de la loi. »³¹

²⁹ <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/00431/index.html?lang=fr> (26.06.14)

³⁰ *Loc. cit.*

³¹ *Loc. cit.*

i) Plan social

Un **plan social** est un ensemble de mesures prévues par l'employeur, pour éviter ou limiter les **licenciements** et faciliter la **réinsertion professionnelle** du personnel licencié. En Suisse, sauf clause contractuelle contraire, l'employeur n'est pas tenu de prévoir un plan social en cas de licenciement collectif. Même si les employés ont le droit de s'exprimer et de formuler des propositions en vue d'atténuer les effets d'un tel licenciement, ils ne peuvent pas contraindre un employeur à conclure un accord avec eux.

Le but d'un plan social est d'atténuer les effets découlant de la décision d'une **entreprise** de réduire l'effectif de son personnel. A cet effet, il peut prévoir pour les personnes concernées (victimes d'une suppression de poste) différentes prestations comme des délais de congé spéciaux, des possibilités de réinsertion dans l'entreprise (transfert de l'employé dans d'autres secteurs de l'entreprise ou à l'étranger), des indemnités de licenciement, une mise en retraite anticipée voire des mesures de soutien à la recherche d'un emploi et à la reconversion professionnelle, etc.

En outre, une nouvelle réglementation³² vient d'entrer en vigueur en Suisse, comblant partiellement les lacunes du droit suisse au niveau de la **protection sociale**. A présent les grandes entreprises ont l'obligation de conclure un plan social en cas de licenciement collectif. Auparavant, comme le droit du licenciement collectif ne prévoyait qu'une obligation de consulter la représentation du personnel, si les exigences de formes étaient remplies, les licenciements étaient valables sans que l'employeur n'ait à payer quoi que ce soit.

j) Partage du temps de travail

Le partage ou réduction du **temps de travail** est le fait de distribuer un volume de **travail** réduit parmi un nombre identique (ou similaire) de travailleurs, afin d'éviter les **licenciements**. Ce type de mesure représente un outil important pour limiter ou éviter les pertes d'**emplois** et aider les **entreprises** à conserver leur main-d'œuvre jusqu'à la reprise de la demande.

Pour l'**OIT** :

*« Le **partage du travail** est davantage susceptible d'être bénéfique pour tous lorsque: les pouvoirs publics jouent un rôle actif dans sa promotion, les programmes sont négociés et mis en place dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective, des suppléments de **salaires** (par ex. des allocations de chômage partiel) sont versés afin de compenser les revenus réduits des travailleurs [...] »³³*

Au final, les partisans de la **décroissance** « voient » dans la question du partage du temps de travail l'idée même d'un partage plus juste des richesses.

³² Loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite, CO 335 (modifiée dès le 1er janvier 2014)

³³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_164912.pdf (04.07.2014)

Conclusion

Le marché du travail est un système complexe et en perpétuelle évolution, c'est pourquoi les concepts décrits dans ce répertoire visent à en donner une vision globale et simplifiée. Ce document n'est donc certainement pas exhaustif et, pour chaque notion, d'autres définitions pourraient également figurer. Malgré tout, cet outil a pour but de permettre à chaque personne, professionnelle ou non et intéressée par le sujet, d'obtenir quelques « clés » supplémentaires pour décoder la « nouvelle réalité » de ce marché.

Bibliographie

1. Ouvrages

Ayer J.-M., « *L'économie dans le mille* », Loisirs et Pédagogie, Jean-Marie Ayer, Mont sur Lausanne 1988

Bertaux R. et Hirlet P., « *Entre nécessité et vertu : les acteurs du champ social dans la complexité de leurs pratiques et face aux mutations de l'environnement* », Presses Universitaires de Nancy, Nancy 2009

Castra D. & Valls F., « *L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience* », Éditions Octares, Toulouse 2008

Castel R. cité dans le cours de Pinho J., « *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu* », Éditions du Seuil, Paris 2003

Confédération suisse, « Code des obligations », (art. 319-362), Chancellerie fédérale, Berne 2013

Durkheim E., « *De la division du travail social* », Presses Universitaires de France, Paris 1986

Freyner M.-F., « *Les médiations du travail social : contre l'exclusion, (re) construire les liens* », Chronique Sociale, Lyon 2003

Kehrli C. & Knöpfel C., « *Manuel sur la pauvreté en Suisse* », Caritas, Lucerne 2007

Latouche S., « *Petit traité de la décroissance sereine* », Éditions mille et une nuits, Clamecy 2007

Lepori A., S. Greppi S. et Marazzi C., « *Travail, chômage et État social : rapport final* », Artias, Yverdon-les-Bains 2012

Moreau Defarges P., « *La mondialisation : vers la fin des frontières ?* », Éditions Ifri, Paris 1993

Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, « *Politique concernant le marché du travail en Suisse : caractéristiques et problèmes* », Volume 1 et 2, Office central fédéral des imprimés et du matériel, Berne 1980

Rime P.-A., « *Les mondes économiques : Introduction à l'économie politique et nationale* », Loisirs et Pédagogie Lausanne 2004

Serageldine F., « *Éléments d'économie* », Éditions Les Valangines, Neuchâtel 2004

Welnowski- Michelet P., « *L'identité à l'épreuve de l'exclusion socioprofessionnelle* » Logiques Sociales, Paris 2008

2. Documents

Carnal Y. cité dans De Laubier P., « *Les assurances sociales, la politique sociale et la sécurité sociale : essai de définitions et de présentation générale* », Dossier actualités du social

Coordination ORP, « *Panorama du réseau d'aide à la réinsertion professionnelle et sociale dans le canton du Valais* », (document PDF) « *Sécurité sociale* », N°4 juillet/août 2002

CRIEC, « *Présentation du 2 mars 2011* », (document PDF)

Comte M., « *Le sous-emploi: pourquoi ?* », (document PDF)

Département fédéral de l'économie (DFE), « *La situation sur le marché du travail en avril 2012* », Confédération suisse, Berne 2012

Direction de l'instruction publique du canton de Berne, « *Agences privées de placement de personnel* », (document PDF), Berne

Études économiques, « *Guide pratique des concepts et théories économiques* », Desjardins, Montréal

(Sous la direction de) Gentile C., « *Des études à l'emploi : réussir son insertion sur le marché du travail* », Éditions CSFO 2009

OFS, « *Indicateurs du marché du travail 2013* », (document PDF), Neuchâtel 2013

Pôle emploi, « *Comment aborder le marché du travail ?* » Guide pratique, 2010

Rousselle-Ruffieux S., « *Le licenciement pour motifs économiques peut être abusif* », (document PDF), Genève

SECO, « *Chômage de longue durée: les personnes concernées et le rôle de l'assurance-chômage* », (document PDF) Feuille d'information

SECO, « *Nombre de chômeurs, chômeurs de longue durée et croissance du PIB* », (document PDF) Feuille d'information sur le « *Chômage de longue durée: les personnes concernées et le rôle de l'assurance-chômage* »

Sitographie

1. Références

Administration fédérale, « *Libre circulation des personnes Suisse – UE/AELE* » et « *Travail au noir* », (09.10.13)

https://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html

Alternatives économiques, « *Chômage naturel* », (27.10.13)

http://www.alternatives-economiques.fr/Dictionnaire_fr_52_def290.html

Clitexte, tiré de l'OFS, « *Tableau sur la population et les secteurs d'activité en Suisse depuis 1800* » (23.12.13)

<http://icp.ge.ch/po/clitexte/demographie-et-statistiques/tableau-sur-la-population-et-les-secteurs-dactivite-en-suisse-depuis-1800>

Dictionnaire de politique (23.10.13), <http://www.toupie.org/Dictionnaire>

Dictionnaire suisse de politique sociale (12.12.13), <http://www.socialinfo.ch>

Ethys : recrutement de cadres, « *Définition: agence de placement* », (14.07.14)

<http://www.ethys.ch/fr/lexique/agence-de-placement>

Fédération des entreprises romandes, « *Le portage salarial* », (29.01.13)

<https://secure1.fer-ge.ch>

Jobscout24, « *Un licenciement doit être motivé* », (30.10.13)

<http://www.jobscout24.ch/fr/astucesemplois/licenciement-doit-%C3%AAtre-motiv%C3%A9-a2671>

La décroissance, « *Décroissance* », (04.07.14)

<http://decroissance.ch/2013/06/partager-le-temps-de-travail-profite-a-tout-le-monde>

Marchiset P., « *Chômage frictionnel, conjoncturel, structurel* », (27.10.13)

<http://mapage.noos.fr/pmarchiset/travaux/chomage.html>

Mix & Remix (images) <http://www.infrarouge.ch/ir/galleries> (consulté le 14.07.14)

Mon-chômage, « *Marché du travail en Suisse* », (18.04.14)

<http://www.mon-chomage.ch/marche-du-travail-en-suisse.html>

Office fédéral des assurances sociales, « *Sécurité sociale Suisse-UE/AELE* », (01.06.14)

http://www.bsv.admin.ch/soziale_sicherheit/index.html?lang=fr

OFS, « *Chômage des jeunes au sens du BIT* », (13.01.14)

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/21/02/ind32.indicator.71309.3207.htm>

!

OFS, « *Égalité entre femmes et hommes – Données, indicateurs, Sous-emploi* », (02.11.13)

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/05.html>

OFS, « *Égalité entre femmes et hommes – Données, indicateurs, Travail à temps partiel* », (02.11.13)

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.htm>

OFS, « *Entreprises et emplois selon le secteur économique, 2012* », (résultats provisoire) (17.09.14), <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/06/02/blank/key/03.html>

OFS, « *Entreprises marchandes et emplois selon la taille des entreprises, 2008* » (23.12.13) <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/06/02/blank/key/01/groesse.html>

OFS, « *Entreprises marchandes selon la forme juridique et le secteur d'activité, 2008* » (23.12.13)

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/06/02/blank/key/01/groesse.html>

OFS, « *Évolution des salaires nominaux, des prix à la consommation et des salaires réels* » (27.06.14)

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/key/lohnentwicklung/nominal_und_real.html

OFS, « *Indice suisse des salaires 2013* », (27.06.14)

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/01/new/nip_detail.html?gnpID=2014-231

OFS, « *Scénarios pour le système de formation – Analyses* », (23.09.14)

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/08/dos/blank/15/07.html>

OFS, « *Structure des coûts horaires de la main-d'œuvre, 2010* » (02.11.13)

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/06/04/blank/key/01.html>

OIT, « *Protection sociale* », (30.06.14)

<http://ilo.ch/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang--fr/index.htm>

Organisation de coopération et de développement économiques, « *Taux de syndicalisation* », (04.07.2014), http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr

Orientation, « *Le marché de l'emploi* », (18.04.14)

<http://www.orientation.ch/dyn/12347.aspx?highlighted=MARCHÉ|OUVERT>

Persee, « *L'articulation justice locale/justice globale* », Gazier B., (02.07.14)

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/reco_0035-2764_2000_num_51_3_410537

PME-CH, « *La franchise* », Niclass N., Begat P. & Richard P., (02.06.14)

<http://www.pme-ch.ch/creation/fo-la-franchise.php>

Résultats du Programme d'étude Gestion des Ressources Humaines Demain, « *Employabilité* », (23.12.13),

http://www.interef.com/ateliers/grh_demain/fiches/employabilite.htm

Revue de politique économique, « *Tendance à la délocalisation de la production de la production des entreprises industrielles suisses (de plus de 20 collaborateurs)* » (01.06.14)

<http://www.dievolkswirtschaft.ch/fr/editions/201111/Hanisch.html>

- Schwaab J.-C., « *Enfin une obligation de conclure des plans sociaux!* », (30.12.13) <http://www.schwaab.ch/archives/2013/06/24/enfin-une-obligation-de-conclure-des-plans-sociaux/>
- SECO, « *Droit du travail* », (30.06.14) <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/index.html?lang=fr>
- SECO, « *Taux de chômage selon les cantons* » (10.07.14), <https://www.amstat.ch/v2/?lang=fr>
- Service avenir, « *Marché du travail* », (18.04.14) <http://www.serviceavenir.net/index.php?id=357>
- Tissot Editions, « *Définition restructuration* », (21.11.13) <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=407&definition=Restructuration>
- Topjobs, « *Êtes-vous prêt pour aborder un chasseur de têtes?* », (18.04.14) <http://www.topjobs.ch/fr/ratgeber/headhunter/index.php> (source: <http://www.jobagent.ch>)
- Trader-finance, « *Plein emploi* », (23.11.13) <http://economie.trader-finance.fr/plein+emploi>
- Travailler-en-suisse, « *La nouvelle loi sur l'immigration (votation du 9 février 2014) en 10 points* », (01.06.14) <http://www.travailler-en-suisse.ch/dossiers-thematiques/nouvelle-loi-immigration>
- Travail et emploi, « *Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative* » Gazier B., (22.12.13) <http://travailemploi.revues.org/2340>
- Université lumière Lyon 2, « *Les nouvelles théories du marché du travail* », (29.01.13) http://theses.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2007.sum_m&part=206186
- Wilthagen & Tros, « *Flexicurité* », (20.10.13) <http://www.flexicurity.org/flexicurite.html>

2. Références principales et liens utiles à consulter

- A la découverte de l'économie, <http://www.iconomix.ch/fr/>
- ORP, <http://www.espace-emploi.ch/>
- Les autorités suisses en ligne, <https://www.ch.ch/fr/sitemap/>
- OCDE, <http://www.oecd.org/fr/apropos/>
- OFS, <https://www.amstat.ch/v2/index.jsp?lang=fr>
- OIT, <http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>
- Orientation, <http://www.berufsberatung.ch/dyn/1046.aspx>
- SECO, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index.html>
- Site officiel du canton du Valais, <https://www.vs.ch/Navig/navig.asp?MenuID=5440&Language=fr>