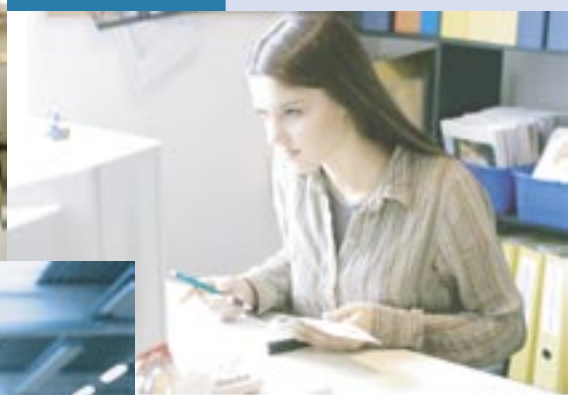


## Chômage des jeunes – Analyse de la situation en 2004 et mesures pour l'avenir



AMOSA  
Observatoire du marché du travail  
Suisse orientale, Argovie et Zoug



## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Rapport final de synthèse.....                | 5  |
| Annexe : liste des participants START UP..... | 22 |

## Préface

Le marché du travail ignore les frontières cantonales. C'est de ce constat qu'est né, à l'instigation des chefs des offices de l'économie et du travail des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, de Glaris, des Grisons, de Schaffhouse, de St-Gall, de Thurgovie, de Zoug et de Zurich, l'observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug; AMOSA). Il vise à faire mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail, à oeuvrer ensemble par-dessus les frontières cantonales et en collaboration avec d'autres institutions publiques et les syndicats patronaux et ouvriers. Mieux nous comprendrons le marché du travail, plus nous pourrions faire du bon travail aux offices régionaux de placement (ORP).

La progression constante du chômage des jeunes ces dernières années nous a incités à nous pencher de plus près, dans un second projet, sur ce sujet. Le chômage des jeunes est une forme particulièrement inquiétante de chômage. L'échec du passage de l'école à l'apprentissage ou de la formation professionnelle au monde du travail sape la confiance et l'estime de soi et contribue, dans une mesure décisive, à retarder ou, dans le pire des cas, à compromettre définitivement l'intégration dans le monde du travail et des adultes. Le but du présent projet était de mieux connaître les causes et les formes du chômage des jeunes pour, à leurs lumières, élaborer, avec le concours de tous les acteurs – jeunes, employeurs et salariés ainsi que leurs syndicats, services d'orientation professionnelle, organisateurs et prestataires d'instruments de qualification, représentants des instances de l'école obligatoire, de la formation professionnelle et du marché du travail – des mesures appropriées pour lutter contre ce phénomène. Le présent rapport en présente les résultats essentiels.

Ensemble, nous avons beaucoup appris. Je remercie chaleureusement tous ceux qui ont participé au projet pour leur engagement.

Pour le groupe de travail Suisse orientale  
de l'Association des offices suisses du travail

Paul Schwendener, président  
Chef de l'OCIAMT du canton des Grisons

## **Organisation du projet**

### *Mandant*

Association des offices suisses du travail, groupe de travail Suisse orientale :  
Office du travail des cantons d'Appenzell Rhodes-Extérieures,  
d'Appenzell Rhodes-Intérieures, de Glaris, des Grisons, de St-Gall,  
de Schaffhouse, de Thurgovie, de Zoug et de Zurich

### *Comité de pilotage*

Karl Arnold, conseiller en orientation professionnelle du canton de Glaris  
Hermann Engler, Office de l'économie et du travail du canton d'Argovie  
Ernst Hügli, Office de la formation professionnelle du canton de Zoug  
Bruno Leu, Centre de formation professionnelle SIG Georg Fischer  
Walter Plieninger, Office du travail du canton de Schaffhouse  
Edgar Sidamgrotzki (présidence), Office de l'économie et du travail du canton de  
Thurgovie  
Monika Stadelmann, kabal: kirchliche anlauf-/beratungsstelle für lehrlingsfragen

### *Direction du projet*

Erika Meins, Michael Morlok (suppléant)

### *Equipe de projet*

Josef Birchmeier, Office de l'économie et du travail du canton de Thurgovie  
Franco Fiordeponti, Office de l'économie et du travail du canton de Zurich  
Michael Morlok, AMOSA c/o Office de l'économie et du travail du canton de Zurich  
Felix Müller, Office du travail du canton de Schaffhouse  
Thomas Oegerli, Service de statistique du canton de St-Gall  
Willy Roth, OCIAMT Grisons  
Agatha Thürler, OCIAMT Grisons  
Bernhard A. Weber, seco  
Andreas Weyermann, Office de l'économie et du travail du canton de Zoug  
Christian Zimmermann, Office de l'économie et du travail du canton d'Argovie

### *Contact*

Direction du projet AMOSA  
c/o Office de l'économie et du travail du canton de Zurich  
Walchestrasse 19, Postfach  
8090 Zürich  
Tél. 043 259 26 36/77  
kontakt@amosa.net  
www.amosa.net

## **Rapport final de synthèse**

AMOSA

Observatoire du marché du travail  
Suisse orientale, Argovie et Zoug

Le rapport sur le projet «Chômage des jeunes - analyse de la situation en 2004 et mesures pour l'avenir» englobe, outre le présent rapport de synthèse, les rapports de travail ci-après disponibles, en allemand seulement, sur Internet sous [www.amosa.net](http://www.amosa.net):

- Determinanten und regionale Aspekte der Jugendarbeitslosigkeit
- Von der Volksschule auf den Arbeitsmarkt! Merkmale arbeitsloser Jugendlicher
- Problemanalyse aus Sicht der öffentlichen Verwaltung anhand der Kantone Graubünden, Schaffhausen und Zürich
- Problemanalyse und Lösungsansätze aus Sicht von Arbeitgebern
- Protokoll der Zukunftskonferenz START UP!

## Résumé

Le chômage des jeunes a atteint en janvier 2004 un pic historique de 5,4%. Derrière le phénomène du chômage des jeunes se cachent deux problèmes distincts. Premièrement, les difficultés à trouver une place d'apprentissage, qui touchent les jeunes de 15 à 19 ans. Si ces jeunes ratent leur entrée dans le monde du travail, ils en subiront des préjudices dont ils pâtiront toute leur vie professionnelle et qui coûteront cher à la société. Deuxièmement, le chômage des jeunes de 20 à 24 ans, qui touche beaucoup plus de gens mais suscite beaucoup moins d'émotion. La présente étude commandée par les offices du travail des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, de Glaris, des Grisons, de Schaffhouse, St-Gall, Thurgovie, Zoug et Zurich vise à analyser des aspects choisis du chômage des jeunes et à élaborer des mesures appropriées pour les combattre. Voici, en bref, les principaux constats qu'elle a dégagés.

On observe des différences importantes entre les cantons du périmètre couvert par AMOSA, Zurich, Schaffhouse, Argovie et Thurgovie étant particulièrement touchés par le chômage des jeunes. Le chômage des 15 à 19 ans connaît une légère hausse structurelle depuis 1999. Le taux de chômage des 20 à 24 est par contre très sensible aux effets de la conjoncture : une modification du taux de chômage global de l'ordre de 10% se traduit par une augmentation de 12,6% du taux de chômage des 20 à 24 ans. Et encore faut-il, dans l'interprétation de ces chiffres, tenir compte du fait que la moitié environ des jeunes ne sont pas inscrits aux offices régionaux de placement (ORP) et ne sont par conséquent pas compris dans la statistique officielle du chômage.

Les 20 à 24 ans ont un taux de chômage supérieur à la moyenne. Les femmes sont plus touchées que les hommes. Les jeunes étrangers rencontrent des difficultés d'intégration dans le marché du travail particulièrement grandes : leur taux de chômage se situait à 11,0% en août 2003 dans les cantons AMOSA (jeunes Suisses : 4,8%).

Cette situation nous a incités à organiser un forum pour l'avenir auquel ont participé quelque 130 personnes (jeunes, employeurs et travailleurs ainsi que leurs syndicats, conseillers en orientation professionnelle, organisateurs et porteurs de mesures ainsi que des représentants de l'école obligatoire, de l'orientation professionnelle et des instances du marché du travail) en vue de mettre sur pied des mesures visant à lutter efficacement contre le chômage des jeunes. Ces mesures englobent la gestion des cas (encadrement des jeunes à risque élevé de chômage dès la 8<sup>e</sup> année scolaire afin d'éviter qu'ils quittent la scolarité obligatoire sans perspectives de formation), un journal de bord (cahier de candidatures, constitué par l'écopier lui-même, qui l'accompagnera de l'apprentissage à la vie professionnelle et lui servira d'outil d'information à l'intention des employeurs), deux systèmes de mentorat (encadrement des jeunes, entre autres par des retraités, lors du passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle, puis au marché du travail) et de nouvelles formes de coordination entre les divers services et les employeurs.

L'évolution observée ces derniers mois montre que la forte montée du chômage des jeunes intervenue ces dernières années s'est interrompue. Le taux de chômage des jeunes s'est stabilisé à un niveau élevé. Mais l'augmentation structurelle du chômage des jeunes et l'évolution démographique à laquelle il faut s'attendre ne nous permettent pas de crier victoire. La question du chômage des jeunes retiendra encore toute notre attention ces prochaines années.

## 1. Le point de la situation

### Le chômage des jeunes à son plus haut niveau

Le chômage des jeunes a atteint en janvier 2004 un pic historique de 5,4% en Suisse alémanique. Depuis son niveau le plus bas en juin 2001, il a augmenté de plus de 4%. Derrière le phénomène du chômage des jeunes se cachent deux problèmes distincts. Premièrement, les difficultés à trouver une place d'apprentissage qui touchent les jeunes de 15 à 19 ans. Deuxièmement, le chômage des 20 à 24 ans qui est lié à l'entrée de cette classe d'âge sur le marché du travail au terme de la formation.

Les candidats<sup>1</sup> à l'apprentissage doivent à la fois choisir une profession, rechercher une place de formation et un poste de travail. S'ils ne réussissent pas à entrer dans le monde du travail au juste moment, leur confiance en eux-mêmes s'en trouvera ébranlée et ils en porteront des séquelles dont ils pâtiront toute leur vie professionnelle et qui coûteront cher à la société. Une étude récente<sup>2</sup> a révélé que l'absence de formation post-obligatoire constituait le risque de pauvreté numéro un.

Alors que la pénurie de places d'apprentissage fait régulièrement la une des médias, les difficultés des 20 à 24 ans, bien plus touchés par le chômage que les 15 à 19 ans, sont à peine évoquées. Cette approche unilatérale du problème du chômage des jeunes – due aussi au manque d'informations pertinentes – fait que les discussions sur les causes et conséquences du chômage des jeunes et sur les mesures à prendre pour le combattre se réduisent souvent à un débat sur la mise à disposition d'un nombre suffisant de places d'apprentissage.

### Projet d'observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug

Partant du constat que le marché du travail ne connaît pas de frontières cantonales, les offices du travail (AWA ou KIGA) des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, de Glaris, des Grisons, de St-Gall, Schaffhouse, Thurgovie, Zoug et Zurich ont créé en commun l'observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA). Après un projet pilote consacré au marché du travail dans le domaine des services financiers<sup>3</sup>, le présent projet se penche sur la question du chômage des jeunes. Il a pour but, d'une part, d'élaborer une stratégie commune des instances du marché du travail, des offices d'orientation professionnelle, des conseillers en personnel, employeurs et organisateurs de mesures pour faire face au chômage des jeunes et, d'autre part, de concevoir des mesures adéquates pour le prévenir et le combattre. Une démarche en deux temps a été adoptée.

Dans sa première phase (études), le projet a consisté à examiner les questions suivantes :

Comment a évolué le chômage des jeunes et quelles en sont les causes ?

Quel est le nombre de jeunes chômeurs et quelles sont les caractéristiques de cette catégorie de chômeurs ?

Comment sont appréciées les mesures prises jusqu'ici pour combattre le chômage des jeunes ?

Qu'attendent les employeurs d'une main-d'œuvre jeune ? En d'autres termes, quels sont les critères qui les incitent à engager des jeunes ?

---

<sup>1</sup> Pour ne pas alourdir le texte, seule la forme masculine est utilisée ici et dans la suite du texte. Il va de soi qu'elle englobe les personnes des deux sexes.

<sup>2</sup> J. Volken et C. Knöpfel (2004) : Risque de pauvreté no 1 : une formation insuffisante! Caritas

<sup>3</sup> L'évolution du marché du travail dans le domaine des services financiers (2003). Le rapport final et les rapports de travail peuvent être consultés sous [www.amosa.net](http://www.amosa.net).

Cette phase a comporté au total quatre études : «Von der Volksschule auf den Arbeitsmarkt! Merkmale arbeitsloser Jugendlicher», «Problemanalyse aus Sicht der öffentlichen Verwaltung anhand der Kantone Graubünden, Schaffhausen und Zürich» et «Problemanalyse und Lösungsansätze aus Sicht von Arbeitgebern»

Trois de ces études ont été réalisées par un groupe de projet formé de représentants des cantons participants. L'étude «Determinanten und regionale Aspekte der Jugendarbeitslosigkeit» a été réalisée par Bernhard Weber du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) en collaboration avec AMOSA.

Dans la seconde phase (les mesures), un forum pour l'avenir de deux jours «START UP! Gemeinsam mehr Chancen für Jugendliche in der Arbeitswelt schaffen» a été organisé les 19 et 20 août 2004 à Sargans. Il a réuni quelque 130 personnes : jeunes, employeurs et travailleurs (et leurs syndicats), conseillers en orientation professionnelle, organisateurs et porteurs de mesures, représentants des écoles et de la formation professionnelle et instances du marché du travail. Le but était de rechercher des mesures appropriées pour prévenir le chômage des jeunes et réinsérer les jeunes chômeurs puis de formuler des recommandations à l'intention des instances cantonales du marché du travail et de tous les autres acteurs.

## **2. Evolution et bilan du chômage des jeunes**

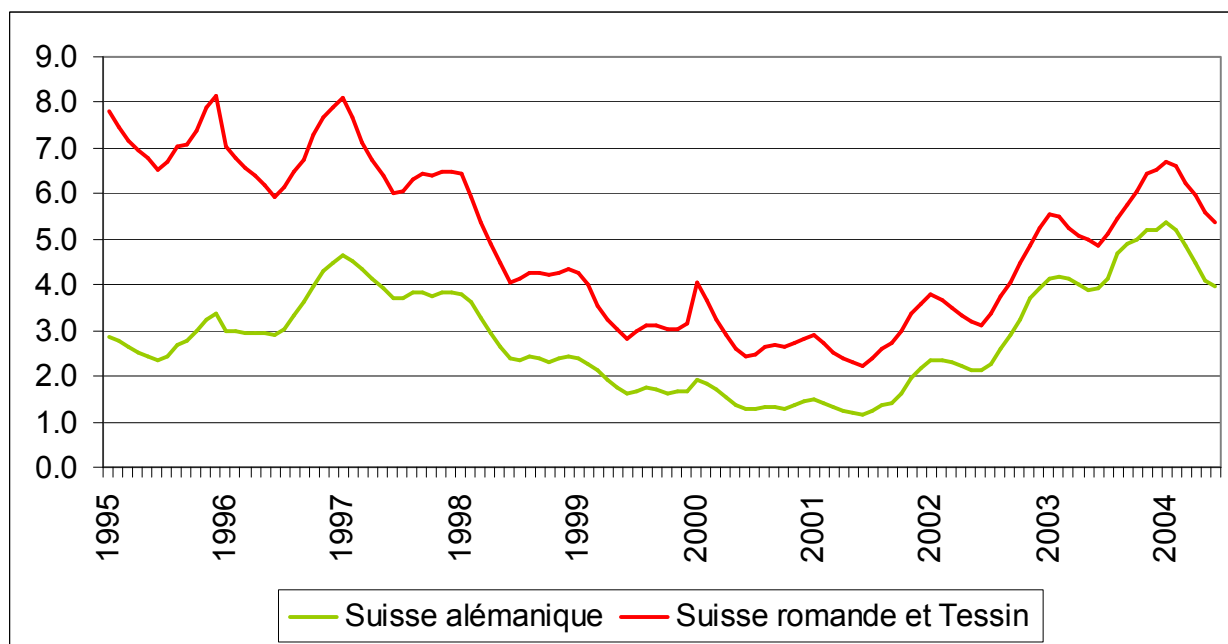
### **Risque de chômage deux fois plus élevé chez les jeunes**

Comme le révèle l'enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'Office fédéral de la statistique (OFS), le taux de chômage des jeunes atteignait 8,6% en 2003 selon les normes internationales, soit un niveau encore jamais atteint depuis l'introduction de l'ESPA en 1991<sup>4</sup>. De plus, comparé au taux de chômage global, le taux de chômage des jeunes n'a cessé de croître depuis 1996. Au deuxième trimestre de l'année 2003, il était deux fois plus élevé que le taux de chômage global. Entre 2002 et 2003, il a augmenté de 3%.

### **Problème propre à la Suisse romande et au Tessin dans les années 90, le chômage des jeunes est devenu aujourd'hui un problème national**

Le chômage des 15 à 24 ans a connu une évolution différente selon les régions linguistiques depuis 1990 (voir illustration 1 ci-dessous). Il était nettement supérieur à la moyenne en Suisse romande et au Tessin dans les années 90, dépassant au départ de 5% la moyenne suisse. A partir de 1997, l'écart entre les régions linguistiques s'est progressivement réduit. Même si le taux de chômage reste plus élevé en Suisse romande et au Tessin, l'écart n'est plus que de 1%. En Suisse alémanique, le chômage des jeunes a dépassé en janvier 2004 la barre des 5%, un niveau jamais atteint depuis le début des années 90.

<sup>4</sup> Chômeurs : personnes inscrites à un ORP qui n'ont pas d'emploi et sont disponibles immédiatement pour placement (relevé par PLASTA); sans emploi : personnes qui n'ont pas d'emploi et sont disponibles immédiatement pour placement (relevé par l'ESPA); demandeurs d'emploi : toutes les personnes, chômeurs et non-chômeurs, inscrites à un ORP qui cherchent un emploi (relevé par PLASTA). Pour une définition plus détaillée des notions, voir le rapport de travail « Determinanten und regionale Aspekte der Jugendarbeitslosigkeit ».

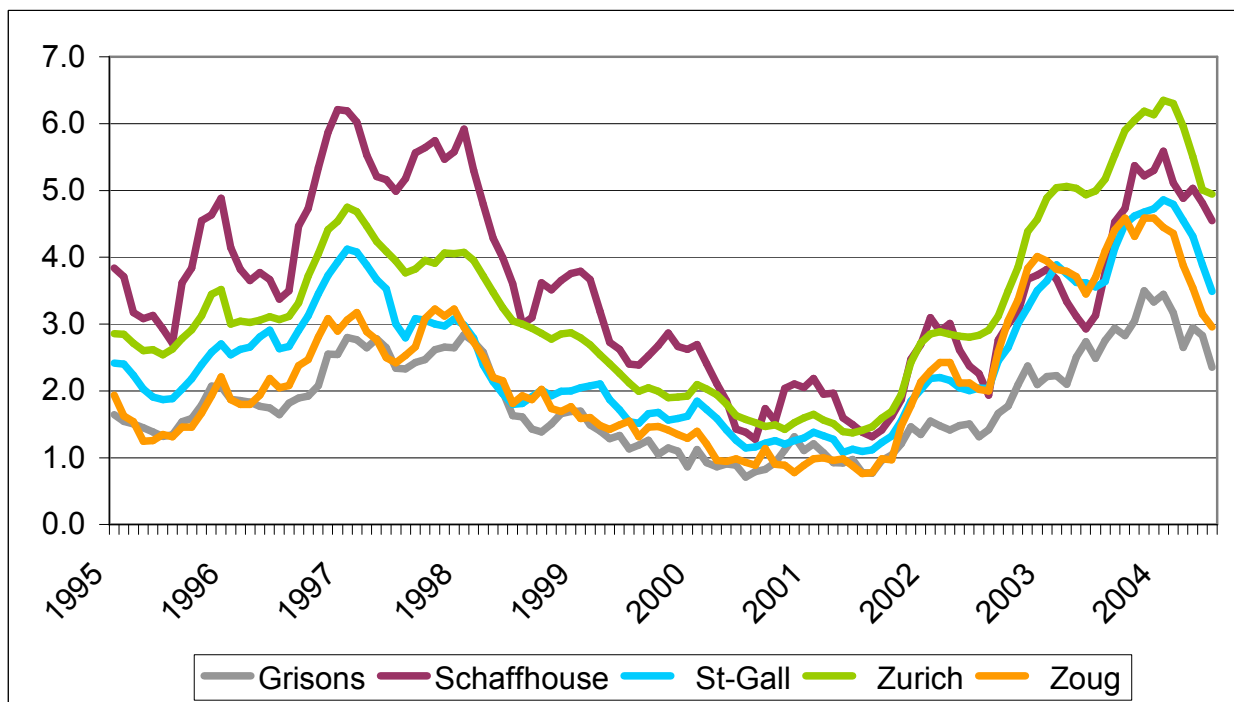
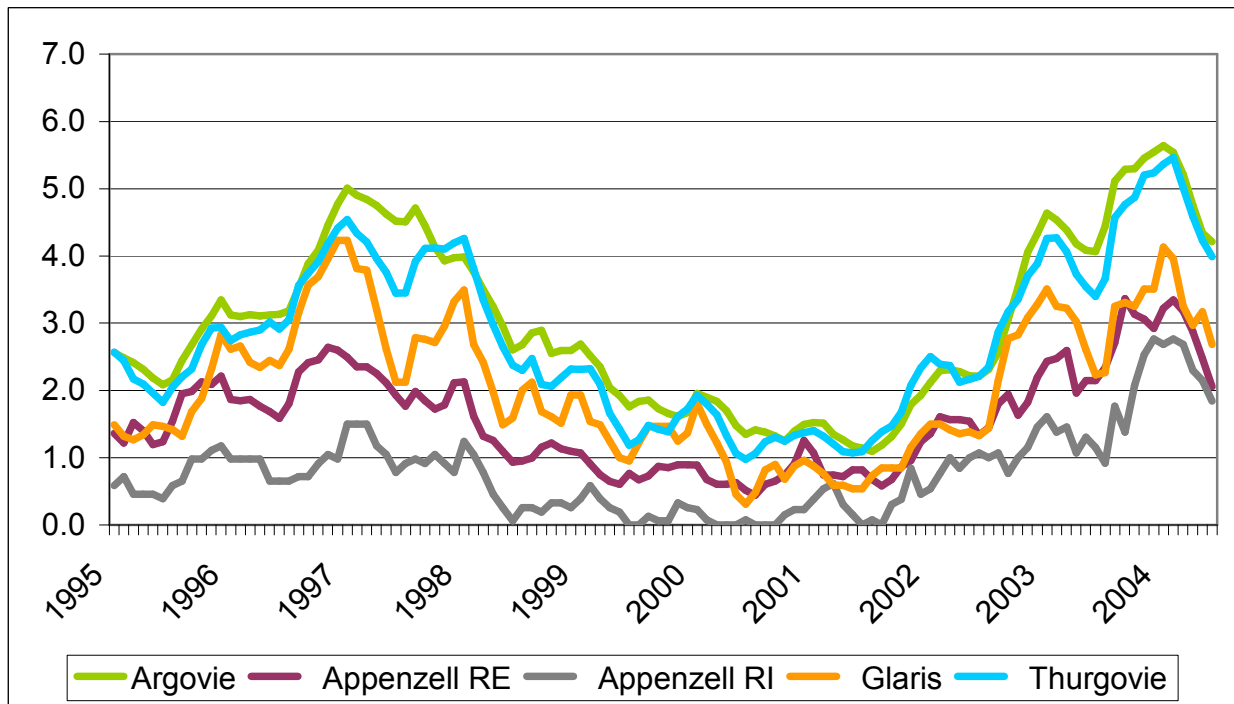


Source: seco / PLASTA

**Illustration 1: Evolution du taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) jusqu'en juin 2004**

**Evolution différente entre les cantons AMOSA**

Le chômage des jeunes a évolué d'une façon très différente dans les cantons AMOSA (voir illustration 2). Alors qu'en juin 2004, les cantons de Zurich (4,9%) et d'Argovie (4,2%) se situaient au-dessus de la moyenne suisse alémanique (4,0%), les deux demi-cantons d'Appenzell (AI 1,8%, AR 2,1%) et les cantons de Glaris (2,7%) et des Grisons (2,4%) restaient nettement en dessous de cette moyenne. Quant aux cantons de St-Gall (3,5%), Schaffhouse (4,5%), Thurgovie (4,0%) et Zoug (3,0%), ils se situaient à peu près dans la moyenne de la Suisse alémanique.



Source: seco / PLASTA

**Illustration 2 : Taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) dans les cantons AMOSA**

## **La moitié des jeunes sans travail ne sont pas inscrits aux ORP**

Au deuxième trimestre 2003, 51'000 jeunes étaient sans emploi en Suisse selon l'ESPA, alors que 23'000 seulement étaient inscrits aux ORP. Les jeunes ne sont généralement pas très motivés à s'inscrire à un ORP, d'une part, parce qu'ils bénéficient encore souvent du soutien financier de leurs parents et, d'autre part, à cause du long délai d'attente que leur impose la loi sur l'assurance-chômage. Ceux qui ne sont pas inscrits à un ORP n'apparaissent pas non plus dans la statistique officielle du chômage. Conséquence, le nombre réel de jeunes chômeurs est probablement deux fois plus élevé qu'il n'apparaît dans l'illustration ci-dessous.

### **3. Explication de l'évolution du chômage des jeunes en Suisse**

#### **Légère augmentation structurelle du chômage des 15 à 19 ans ...**

Le rapport entre le taux de chômage des 15 à 19 ans et le taux de chômage global, qui avait tourné autour de 0,6 entre 1992 à 1998, a commencé à augmenter à un rythme régulier vers 1999 pour atteindre aujourd'hui 0,8, ce qui est l'indice d'une légère augmentation structurelle.

#### **... forte sensibilité à la conjoncture du chômage des 20 à 24 ans**

Au début des années 90, le taux de chômage des 20 à 24 ans était en moyenne supérieur de 45% au taux de chômage global. Il a toujours suivi fidèlement l'évolution du taux global, ce qui témoigne de sa forte sensibilité à la conjoncture. Le rapport actuel (1,6 en janvier 2004) est à qualifier d'élevé : des rapports de cet ordre n'ont été relevés que deux fois dans les années 90, en 1993/94 et en 1996/97, et encore le taux de chômage était-il alors supérieur de respectivement 20 et 25% à ce qu'il est aujourd'hui. La haute sensibilité du taux de chômage à la conjoncture est une caractéristique importante de ce groupe d'âge : par le passé, une variation de 10% du taux de chômage global induisait une variation de 12,6% du taux de chômage des 20 à 24 ans.

#### **Il faudra attendre jusqu'en 2008 pour que l'évolution démographique conduise à une détente du marché du travail**

Dans la première moitié des années 90, la part des jeunes à la population active a connu une baisse relativement forte qui a soulagé le marché de l'emploi des jeunes. Puis, au début de la seconde moitié de la décennie, le nombre des 15 à 19 ans a recommencé à augmenter et avec lui la demande de places d'apprentissage. Selon les estimations de l'Office fédéral de la statistique (OFS), cette progression devrait se poursuivre jusqu'en 2007<sup>5</sup>. Ces évolutions se répètent, avec un décalage de cinq ans, pour le groupe des 20 à 24 ans : augmentation de leur nombre sur le marché du travail depuis 2000 et renversement de la tendance vers 2012.

---

<sup>5</sup> Pour les prévisions concernant les jeunes sortant de la scolarité obligatoire, voir OFS (2004).

## Dans le système de formation dual<sup>6</sup>, le risque de chômage apparaît un peu plus tôt

La structure du système de formation a un impact assez direct sur le taux de chômage. Or, à cet égard, il existe une différence fondamentale entre les régions linguistiques. Dans les cantons où l'offre de formation scolaire au niveau secondaire II (ou postobligatoire) domine, la proportion des chômeurs de 15 à 19 ans est généralement inférieure à la moyenne suisse (par ex. en Suisse romande et au Tessin). Par contre, dans les régions où la part des apprentissages domine, depuis la fin des années 90 le chômage a progressé plus fortement parmi les 15 à 19 ans. Cette évolution suggère que, comparé au système de formation scolaire, le système dual est mis à plus rude épreuve par les changements démographiques (augmentation du nombre de jeunes sortant de l'école obligatoire) ou les évolutions conjoncturelles défavorables (baisse du nombre de places d'apprentissage).

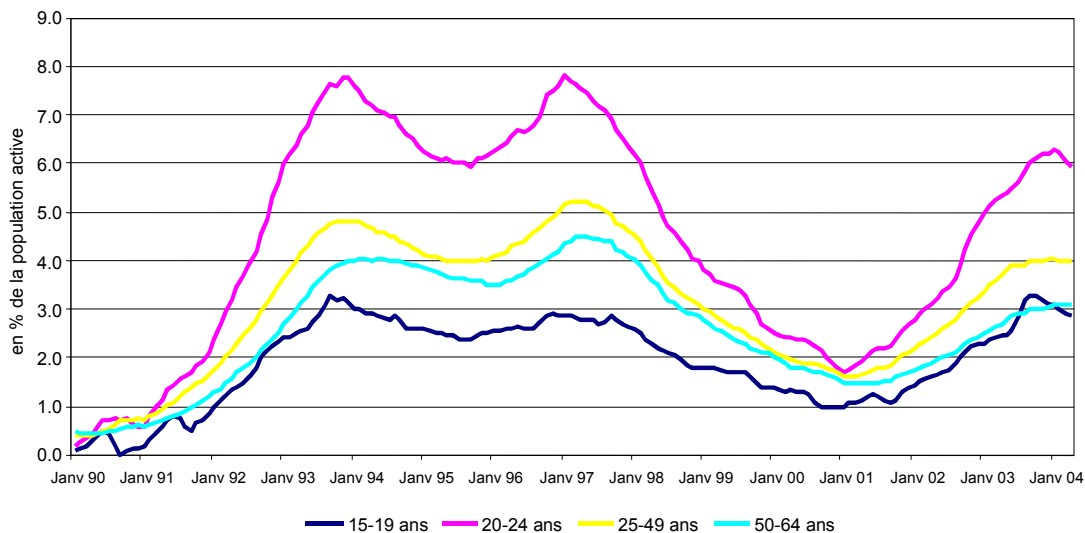
### 4. Caractéristiques des jeunes chômeurs

#### Chômage inférieur à la moyenne chez les 15 à 19 ans ...

Dans la période de juillet 2003 à avril 2004, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières s'élevait à 3% chez les 15 à 19 ans contre 3,9% pour l'ensemble des chômeurs. Depuis le début des années 90, le taux de chômage de ce groupe d'âge a toujours été inférieur au taux de chômage global.

#### ... chômage deux fois plus élevé chez les 20 à 24 ans

Le taux de chômage des 20 à 24 ans s'élevait, pour la même période, à 6,1%, soit au double de celui des 15 à 19 ans; il était ainsi supérieur de 45% au taux de chômage global.



Source : seco / PLASTA

#### Illustration 3 : Taux de chômage par groupe d'âge, Suisse (corrigés des variations saisonnières)<sup>7</sup>

<sup>6</sup> La notion de système dual se réfère à l'existence de deux lieux de formation : les entreprises d'apprentissage et les écoles professionnelles.

<sup>7</sup> Ces taux diffèrent des taux officiels calculés sur la base du nombre de personnes actives selon les recensements 1990 et 2000.

## **Proportion de femmes supérieure à la moyenne parmi les demandeurs d'emploi de 15 à 19 ans<sup>8</sup>**

Dans les cantons AMOSA, les jeunes hommes et les jeunes femmes sont, en chiffres absolus, également touchés par le chômage tant en ce qui concerne le niveau que l'évolution. En août 2003, on recensait 7'717 demandeurs d'emploi de sexe féminin et 7'569 de sexe masculin, soit, pour les uns et pour les autres, deux fois plus qu'en août 2002. Les femmes de ce groupe d'âge ayant un taux d'activité plus bas que les hommes, elles sont proportionnellement plus touchées que ceux-ci par le chômage. Le taux de demandeurs d'emploi s'élevait, toujours en août 2003, à 6,8% pour les premières contre 5,9% pour les seconds. Une répartition plus fine par groupe d'âge montre que cette différence est nettement plus marquée dans les groupes d'âge les plus jeunes : de 1,3 point de pourcentage chez les 15 à 19 ans, elle tombe à 0,5 seulement chez les 20 à 24 ans.<sup>9</sup>

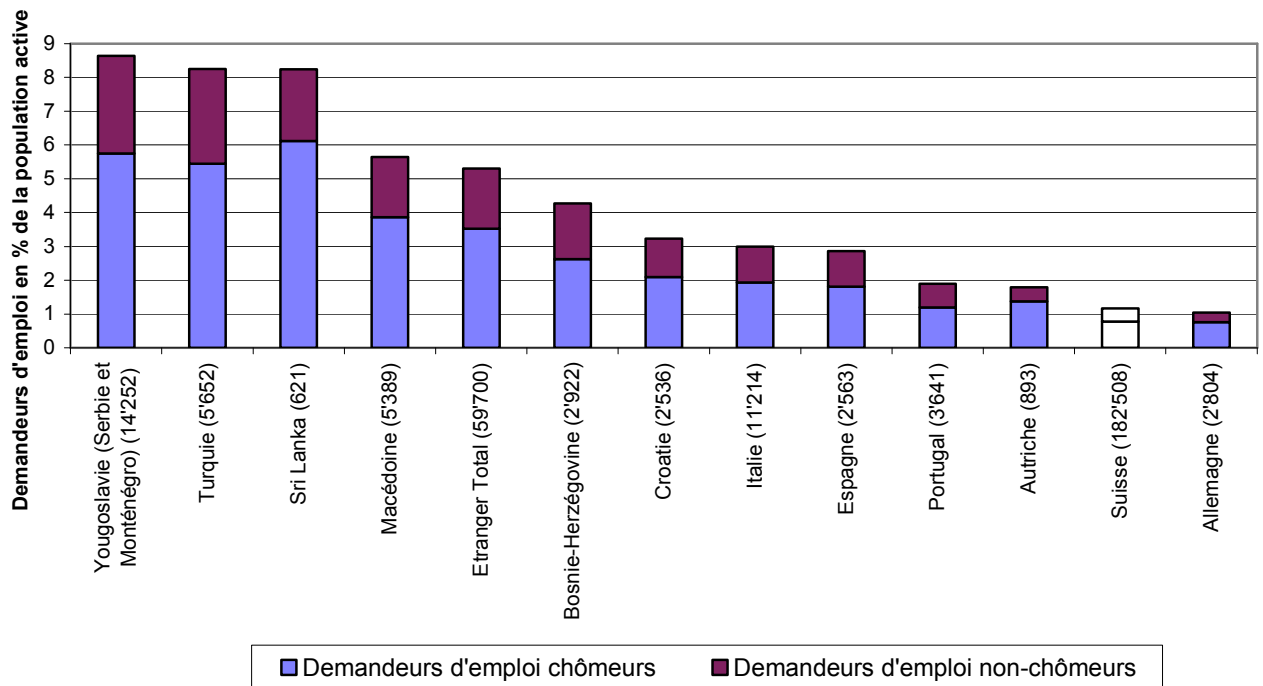
## **Les jeunes étrangers ont plus du double de risques de se retrouver au chômage**

En août 2003, dans les cantons AMOSA le taux de demandeurs d'emploi s'élevait à 11,0% parmi les jeunes étrangers de 15 à 24 ans (Suisses : 4,8%). Le tableau 4 montre les taux de chômage et de demandeurs d'emploi, en ordre décroissant, selon la nationalité, en 2000 dans les cantons AMOSA<sup>10</sup>. Seuls ont été retenus les pays comptant au moins 500 ressortissants dans la population active. En 2000, les jeunes Serbes étaient, à quasi égalité avec les jeunes Monténégrins, Turcs et Sri Lankais, les plus touchés par le chômage avec un taux de plus de 8% à une époque où ce taux dépassait à peine 1% chez les jeunes Suisses. Venaient ensuite, avec des proportions supérieures à la moyenne, les Bosniaques, les Croates, les Italiens, les Espagnols, les Portugais, les Autrichiens et les Allemands.

<sup>8</sup> Pour la définition de la notion de demandeur d'emploi, voir note de bas de page 4.

<sup>9</sup> Taux de demandeurs d'emploi en août 2003 : 15 à 19 ans, femmes 4,6%, hommes 3,0%; 20 à 24 ans, femmes 5,9%, hommes 5,3%.

<sup>10</sup> L'année 2000 a été choisie parce que les taux ont été calculés sur la base du nombre des personnes actives (recensement 2000). Pour les années suivantes, ce calcul risquait de donner des résultats biaisés car, depuis 2000, les mouvements migratoires sont pris en compte dans le nombre des chômeurs mais non dans celui des personnes actives.

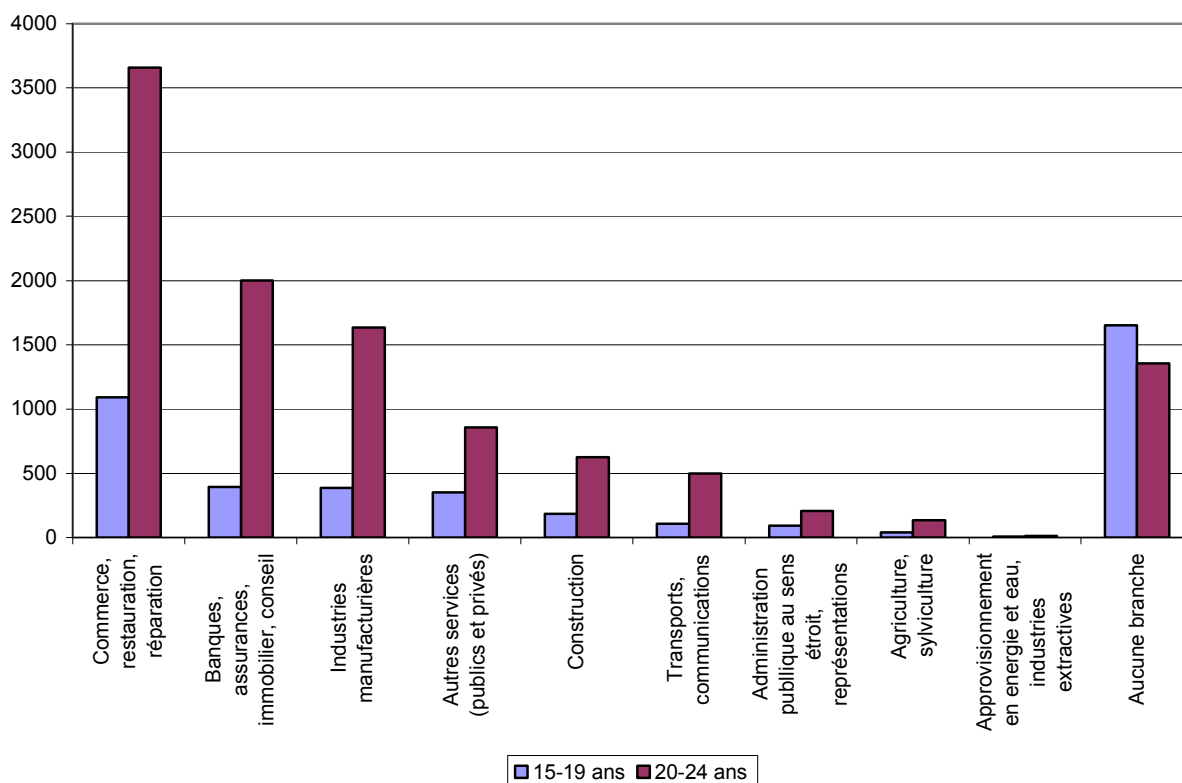


Source : seco / PLASTA

**Illustration 4: Taux de demandeurs d'emploi de 15 à 24 ans par nationalité en 2000**

### **C'est dans le commerce, la restauration et la réparation que les jeunes chômeurs sont les plus nombreux**

Il ressort du tableau 5 qu'une majorité des jeunes en quête d'emploi dans les cantons AMOSA n'avaient encore jamais travaillé (38%). Ceux qui avaient déjà travaillé provenaient principalement de trois branches : le commerce, la restauration et la réparation (25%). S'agissant des 20 à 24 ans, ces trois mêmes activités arrivent également en tête (33%), suivis du groupe banques, assurances, immobilier et conseil (18%) et des industries manufacturières (15%); la proportion de ceux qui n'ont encore jamais travaillé est ici de 12%. Comparés à l'ensemble des demandeurs d'emploi, tous groupes d'âge confondus, les 20 à 24 ans sont surreprésentés dans la branche agriculture, sylviculture et sous représentés dans l'approvisionnement en énergie et eau et dans les industries extractives.



Source : seco / PLASTA

**Illustration 5: Nombre de demandeurs d'emploi de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans par branche (août 2003)**

## 5. Le point de vue des employeurs et des représentants de l'administration publique

### Préparation insuffisante au marché du travail de la part de l'école obligatoire et des parents

L'enquête approfondie menée auprès de neuf employeurs engagés dans la question, effectuée sur la base d'enquêtes superficielles faites précédemment et destinée à les valider et à les compléter, montre qu'un cursus scolaire médiocre n'est pas le seul handicap à un engagement. De manière générale, les jeunes ne sont pas suffisamment préparés à entrer sur le marché du travail. Leur manque de compétences sociales et professionnelles, d'envie de s'instruire, de discipline, de volonté de performance, d'esprit d'équipe et de conscience que la performance est la clé du succès, rend, aux dires des employeurs interrogés, le travail avec les apprentis de plus en plus difficile. Ces employeurs déplorent en particulier l'affaiblissement des éléments de performance dans le système scolaire obligatoire (examens, notation). Au plus tard dès la neuvième année scolaire, les jeunes devraient être préparés aux exigences de la vie active. Il appartient aussi aux parents de les y préparer, mais c'est un rôle qu'ils ont de plus en plus de peine à assumer.

## **Manque de coordination avec l'école obligatoire**

Les employeurs interrogés sont d'avis que les programmes des classes terminales qui précèdent immédiatement le passage à la vie professionnelle devraient absolument être préparés en étroite collaboration avec l'économie. Les employeurs et les associations patronales souhaitent avoir aussi leur mot à dire sur les contenus de l'enseignement. Ils ne se sentent pas pris au sérieux par les représentants de l'école obligatoire et regrettent vivement ce manque de coopération. Les treize représentants des institutions publiques interrogés<sup>11</sup> souhaitent également une coopération interdisciplinaire renforcée entre les autorités concernées, en particulier avec l'école obligatoire.

### **1<sup>re</sup> étape : s'engager dans une formation professionnelle c'est, en même temps, devoir choisir une profession**

Comme dans notre pays les jeunes font la part belle au système dual de formation professionnelle, ils entrent dans le monde du travail plus tôt que les jeunes des autres pays davantage orientés vers la formation scolaire. Pour les deux tiers environ de nos jeunes, le choix d'une profession se double de la recherche d'une place d'apprentissage et d'un emploi, ce qui complique passablement la démarche et exige d'eux une grande souplesse dans leurs aspirations professionnelles.

### **L'orientation professionnelle devrait davantage encourager les jeunes à faire preuve de souplesse dans leur recherche d'une place d'apprentissage**

Tant les employeurs interrogés que les représentants des pouvoirs publics considèrent que les conseillers en orientation professionnelle devraient éveiller l'intérêt des jeunes particulièrement menacés de chômage pour d'autres professions. Et cela d'autant plus qu'il y a actuellement pénurie d'apprentis dans certaines branches. Il importe donc d'exploiter encore plus intensivement les stages d'orientation professionnelle pour faire connaître aux jeunes un éventail de professions beaucoup plus large. Il faut leur faire comprendre que la voie qu'ils choisissent pour entrer dans la vie professionnelle ne fixera pas définitivement leur parcours professionnel et que ce qui compte avant tout, c'est d'accomplir une première formation. C'est là un point sur lequel on n'insistera jamais assez.

### **L'apprentissage est-il un objectif professionnel trop ambitieux pour les élèves les plus faibles ?**

Les spécialistes du marché du travail et les représentants de l'économie soutiennent quasi unanimement la filière de l'apprentissage comme forme institutionnalisée du passage de la formation au monde du travail, sans ignorer toutefois que ce système comporte certains problèmes. L'apprentissage, tel qu'il est conçu aujourd'hui, n'est plus, aux yeux des employeurs, une voie ouverte aux élèves les plus faibles car la barre des exigences est fixée toujours plus haut. Les employeurs regrettent la disparition de professions moins exigeantes. Des tâches simples, il y en aura toujours. Il faudrait donc concevoir des voies de formation permettant aux jeunes d'entrer rapidement dans le monde du travail tout en conservant la possibilité de parfaire et de développer leur formation ultérieurement.

---

<sup>11</sup> Ont été interrogés, selon le principe de l'enquête d'opinion individuelle, des représentants des instances et institutions suivantes: orientation professionnelle, formation professionnelle, services sociaux pour la jeunesse et ORP.

Les représentants des autorités interrogés saluent la réforme de la formation professionnelle engendrée par la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Le relèvement du seuil d'entrée dû au remplacement de la formation élémentaire par une formation professionnelle pratique attestée pourrait néanmoins poser quelques problèmes. On craint par ailleurs qu'en mettant l'accent sur «l'aspect scolaire» de la formation professionnelle, on réduise considérablement les chances des élèves les plus faibles d'accomplir un apprentissage, précisément dans les professions considérées autrefois comme des professions classiques. Comme cette réforme n'a démarré qu'en 2004, ses effets ne se déploieront que dans les années à venir et ils devront être suivis attentivement, surtout pendant les années de transition.

### **Le système de l'apprentissage comporte de nombreux avantages. Mais ses bénéfices sont-ils trop peu évidents pour les entreprises qui ne forment pas d'apprentis ...**

Si les employeurs et les autorités s'accordent à considérer que la filière de la formation professionnelle est incontournable, ils soulignent, d'un autre côté, que la création de places d'apprentissage devient problématique: le coût d'un apprenti est aisément calculable tandis que ses bénéfices sont beaucoup moins évidents, en particulier aux yeux des entreprises qui ne forment pas d'apprentis<sup>12</sup>. Ils considèrent également que le rapport coûts/bénéfices est le paramètre déterminant pour la création durable de places d'apprentissage. Les milieux politiques devraient veiller à ce que les bons mécanismes d'incitation soient mis en place. Les campagnes de promotion de l'apprentissage auront tout au plus des effets motivants éphémères sur les employeurs auxquels former des apprentis ne rapporte rien. Pour que les employeurs s'intéressent durablement au marché de l'apprentissage, il faut qu'ils en retirent un bénéfice net pendant ou directement après la formation. C'est là une condition sine qua non.

### **... et trouvent-elles ce système trop long et trop scolaire ?**

A propos de la durée de l'apprentissage, les opinions divergent : pour certains employeurs interrogés, elle est trop longue. Alors que les cycles de production deviennent de plus en plus courts, les employeurs hésitent à s'engager envers un apprenti pour trois ou quatre ans. D'autres relèvent qu'un raccourcissement de la durée d'apprentissage ne rendrait pas l'apprentissage plus attrayant aux yeux des employeurs. Au contraire: de nombreuses entreprises ne retirent des bénéfices d'un apprentissage qu'à partir de la troisième ou de la quatrième année. Plutôt que de raccourcir sa durée, il faut veiller à ce que l'apprentissage enseigne davantage des compétences méthodologiques et sociales qui resteront valables toute une vie.

Le renforcement de la formation théorique est lui aussi loin de faire l'unanimité. Une partie des employeurs interrogés arguent que cela diminuerait encore le temps pendant lequel les apprentis peuvent fournir du travail productif dans l'entreprise alors que leur salaire, lui, resterait aussi élevé. Par ailleurs, l'image des professions qui serait ainsi dispensée serait trop complexe et trop scolaire. D'autres estiment par contre qu'un renforcement des éléments scolaires pourrait, selon la nature de l'entreprise, être profitable surtout lorsque l'apprenti reste dans l'entreprise après son apprentissage.

Plusieurs des interrogés se sont demandé si la formation de base devrait, dans la formation professionnelle aussi, être financée par l'Etat (à l'instar de la formation gymnasiale) tout en soulignant qu'ils ne souhaitaient pas que l'Etat intervienne davantage dans la formation profession-

<sup>12</sup> Voir à ce propos Schwenk, J. et al. (2003) : Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht schweizer Betriebe. Zurich : Rüegger (Coût/Bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses)

nelle. L'Etat est trop loin du pouls de la vie économique, les savoir-faire se trouvent ici dans les entreprises.

### **Avantages et défauts des réseaux d'apprentissage**

Avantages : les entreprises individuelles ne sont plus seules à devoir remplir toutes les exigences. Les représentants de l'autorité présument qu'il sera plus facile, avec ce genre de dispositifs, de remplir les exigences de la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Les opinions des employeurs sont partagées. Ils relèvent entre autres, parmi leurs défauts ou obstacles à leur réalisation, les coûts, la mission de rendre les jeunes autonomes qui incombe à l'institution formatrice, les conflits potentiels entre les entreprises impliquées.

### **La 10e année scolaire a mauvaise réputation chez les employeurs ...**

La 10e année scolaire n'est pas très utile aux yeux des employeurs interrogés. Essayer de combler, par une année supplémentaire, les lacunes scolaires de jeunes qui en ont assez de l'école et se sentent frustrés n'a pas de sens. Ils la ressentiront comme une « retenue ». Sans efforts de leur part, leurs perspectives d'avenir ne seront pas meilleures après six mois ou un an. De plus, cette 10<sup>e</sup> année scolaire n'est qu'un prolongement de la formation théorique. Ce qu'il faut offrir aux jeunes sortant de la scolarité obligatoire sans s'engager dans un apprentissage, ce sont des solutions transitoires qui leur apportent de nouvelles impulsions axées sur la pratique, leur donnent l'occasion de se familiariser avec les bases et le fonctionnement de l'économie et la possibilité de rechercher une place d'apprentissage. Le rattrapage scolaire ne doit pas être prioritaire.

### **... tandis que le semestre de motivation, parce qu'il est axé sur la pratique, est perçu positivement**

Axés largement sur la pratique, les semestres de motivation proposés par l'assurance-chômage sont en revanche jugés plus positivement par les employeurs. Les représentants des pouvoirs publics interrogés souhaiteraient l'introduction d'une mesure du même genre mais avec niveau d'exigences moindre. Certains interrogés ont cependant fait remarquer que les employeurs étaient de moins en moins disposés à accueillir des participants à ce type de solutions transitoires. Il importe avant tout d'offrir rapidement aux jeunes, en cas de chômage, une solution qui les sortent de l'inaction afin de préserver leur employabilité.

### **Nécessité de développer la coopération, surtout avec l'école obligatoire**

Une collaboration étroite entre les acteurs de l'économie, les autorités de l'orientation professionnelle et du marché du travail ainsi que l'école obligatoire est indispensable pour trouver des solutions durables. Le potentiel de synergies n'est pas encore épuisé et il faut absolument intégrer davantage l'école obligatoire. Les relations informelles apportent incontestablement des avantages, mais se limitent malheureusement à des contacts individuels. Faute de contacts institutionnels, l'acquis risque de se perdre avec le départ des collaborateurs. Il est dès lors important que les dirigeants des institutions impliquées jettent des bases solides pour instaurer une collaboration continue au niveau interinstitutionnel et qui ne dépende pas de la personnalité de l'interlocuteur.

## 6. Mesures pour l'avenir, résultats du forum pour l'avenir START UP!

### Principe de base "approche globale"

Dans le cadre du forum pour l'avenir START UP! qui a duré deux jours, quelque 130 participants ont discuté et élaboré des mesures réalisables, ayant un impact à long terme, propres à lutter plus efficacement, à un meilleur rapport investissement/bénéfices, contre le chômage des jeunes. Conformément au principe d'approche globale, le forum a réuni les représentants de tous les acteurs impliqués dans l'intégration des jeunes dans le marché du travail et qui y assument une (part de) responsabilité : jeunes, employeurs et travailleurs (ainsi que leurs organisations), instances en charge de l'orientation professionnelle et du marché du travail, institutions de formation, organisateurs de mesures, institutions s'occupant de migration, d'intégration et d'organisation des loisirs (liste des participants, voir en annexe). A côté des mesures décrites ci-après, les contacts noués entre les participants, qui facilitent la coordination des offres et des instruments existants, constituent un autre résultat important du forum.

### Mesures élaborées

Les participants ont commencé par identifier les champs d'action possibles. Puis, à partir de là, ils ont esquissé des projets et développé des mesures, les ont classés en fonction de leur urgence, de leur efficacité et de leur faisabilité. Ils ont finalement retenu, comme étant les plus urgents et les plus aisément réalisables, les six projets suivants.

- **Critères de performance standardisés, voies de formation orientées sur le potentiel individuel, choix de la profession plus précoce et mieux encadré :**

Il s'agit là, essentiellement, de flexibiliser le passage entre école obligatoire et apprentissage, école postobligatoire et solutions transitoires. Au lieu d'être rigidement fixé par l'âge et le nombre minimum d'années de scolarité, le moment du passage doit être modulable individuellement par des critères de performance standardisés et un niveau de sortie contraignant. Le choix de la profession doit être préparé à l'école dès la 8<sup>e</sup> année et un bilan d'aptitudes intégré dans le programme de formation. Il faut développer de manière plus systématique et individuelle le potentiel des jeunes : branches à option, enseignement ciblé (par ex. semaine d'initiation au monde du travail).

- **Cahier de bord :**

Il s'agit d'une collection de documents, composée par l'élève lui-même, qui l'accompagnera de l'apprentissage à la vie professionnelle et lui servira d'outil d'information à l'intention des employeurs (notes aux parents, livrets scolaires, rapports de l'enseignant sur son comportement social, liste des stages d'orientation professionnelle et rapports y relatifs, liste des candidatures, résultats des tests d'aptitude, profils de compétences, auto-portrait du jeune. Le cahier de bord doit aussi renseigner sur les compétences sociales du jeune.

- **Mentorat :**

De nombreux interrogés jugent le recours au mentorat prometteur. Deux approches ont été développées : la première, «entraide entre les générations sortantes et les générations entrantes», met l'accent sur l'encadrement des jeunes par des retraités ou des préretraités avant et pendant l'apprentissage. Les retraités seront recrutés par des entreprises, des sociétés de services et Pro Senectute puis formés par des professionnels. Les cantons de Berne, Zurich et St-Gall ont déjà mis en place de tels projets. Le second projet («Senior Job Coach») vise à intégrer durablement, grâce à l'aide d'un mentor, dans le marché du travail les

tégrer durablement, grâce à l'aide d'un mentor, dans le marché du travail les jeunes adultes en passe d'entrer dans la vie active. Ce projet nécessite la création d'un centre de coordination du mentorat, la mise en place d'un pool et d'un système d'incitation pour motiver les mentors potentiels. Le CSAJV possède déjà une certaine expérience dans ce domaine.

- **Gestion des cas :**

Le maître de classe assumera une co-responsabilité dans la détection des jeunes à risque élevé de chômage dès la 8<sup>e</sup> année scolaire. Ces jeunes seront suivis, selon les principes de la gestion des cas. Le but est de faire en sorte qu'aucun jeune ne quitte l'école obligatoire sans que la question de sa formation postcolaire ne soit réglée ou, à défaut, sans être pris en charge par une autre institution. Le maître de classe sera responsable de la coordination et prendra contact avec les parents et le réseau personnel du jeune.

- **Centre de compétences pour la jeunesse :**

On y trouvera des informations sur les jeunes menacés de chômage et sur les emplois vacants, etc. Le centre de compétence fera la promotion des cursus, des stages et des préapprentissage, offrira des conseils et un encadrement, coordonnera les mesures en utilisant toutes les synergies. Il servira en outre de centre d'information pour les entreprises et d'autres partenaires et recueillera des données sur les jeunes qui terminent leur scolarité obligatoire, les places d'apprentissage (analyse des besoins) et d'autres services. Les divers offices et l'économie participeront à l'organisation du centre.

- **Forum économique cantonal :**

La formation professionnelle appelle une vision économique et une collaboration étroite entre l'Etat et l'économie. Un forum économique cantonal, dont la composition variera selon les thèmes, institutionnalisera et améliorera la communication entre le canton, la Confédération, les institutions formatrices, les employeurs et les travailleurs (ainsi que leurs organisations). Les débats du forum porteront notamment sur la promotion des réseaux d'apprentissage, de standards généraux de performance pour les écoles ainsi que sur le partage des coûts de la formation des apprentis entre l'Etat et l'économie. Le canton de Zoug est un précurseur dans ce domaine.

## **Mise en oeuvre dans les cantons**

Les participants à la conférence ont ensuite identifié les projets et mesures les plus intéressants et les plus prometteurs pour leur propre canton. Ce dernier volet de la conférence avait pour but dans un premier temps de consolider les idées exposées, puis de déterminer, parmi les esquisses de projets, lesquels seront mis en oeuvre dans les cantons. Une personne de contact a été désignée pour chaque canton.

### **Argovie**

Les participants du canton d'Argovie ont retenu en priorité les standards de performance dans l'école obligatoire et la coordination entre les divers partenaires. Viennent ensuite le renforcement de la coordination entre les employeurs, le service de la formation professionnelle et l'enseignement secondaire et l'office de l'économie et du travail ainsi que la création d'un centre de compétence pour la jeunesse.

Personnes de contact : Hermann Engler et Janine Hartmann (office du travail)

### **Appenzell Rhodes-Extérieures et Appenzell Rhodes-Intérieures, Glaris et Grisons**

Les quatre cantons les moins touchés par le chômage des jeunes souhaitent concentrer leurs efforts sur l'allègement des charges des PME qui forment des apprentis. Le canton des Grisons envisage la mise sur pied d'un forum pour l'avenir.

Personne de contact : Agatha Thürler (office du travail des Grisons)

### **Schaffhouse**

Les participants du canton de Schaffhouse souhaitent introduire un bilan dès la 8<sup>e</sup> année scolaire, renforcer le mentorat et le coaching et développer les réseaux d'apprentissage. Deux projets pilotes seront lancés et les résultats comparés au bout d'un an.

Personne de contact : Bruno Leu (Centre de formation SIG et Georg Fischer)

### **St-Gall**

Les participants de ce canton retiennent les deux projets de mentorat, les réseaux d'apprentissage et les cahiers de bord.

Personne de contact : Walter Abderhalden (office du travail).

### **Thurgovie**

Les participants du canton de Thurgovie souhaitent créer un groupe de contact interdisciplinaire chargé de concrétiser les projets suivants : mentorat, discussion des contenus de l'enseignement, sensibilisation des entreprises passives à leur responsabilité en matière de formation, réforme de la formation professionnelle (nouvelles chances), regroupement des développements, établissement d'une vue d'ensemble, clarification des filières de formation.

Personne de contact : Josef Birchmeier (Amt für Wirtschaft und Arbeit).

### **Zoug**

Les participants du canton de Zoug retiennent le mentorat Senior Job Coach et entendent en particulier analyser de plus près les passages du degré secondaire I au degré secondaire II et du degré secondaire II au monde du travail.

Personne de contact : Roger Augsburg (office de la formation professionnelle).

### **Zurich**

En vue de faciliter les passages entre l'école obligatoire, la formation professionnelle et le monde du travail, les représentants du canton de Zurich se proposent de mettre en oeuvre les idées de mentorat et de développer dans la mesure du possible les activités existantes. Les jeunes devront être aidés plus tôt et systématiquement dans le choix d'une profession. Il faut faire en sorte que les écoliers se préoccupent très tôt de leur entrée dans le monde du travail, dressent un état des lieux et se préparent de manière ciblée, par un programme d'enseignement individualisé, à entrer en formation professionnelle. Les idées de cahier de bord et de centre de compétence pour la jeunesse seront étudiées plus avant.

Personne de contact : Luzi Schucan (Mittelschul- und Berufsbildungsamt).

### **Au niveau national**

Les représentants des instances nationales recommandent le mentorat et encourageront, par un appui financier, les projets dans ce domaine.

Personne de contact : Tony Erb (seco).

## **7. Conclusions**

### **Le chômage des jeunes restera un thème brûlant**

L'évolution observée ces derniers mois montre que la forte progression du chômage des jeunes à laquelle nous avons assisté ces dernières années s'est interrompue. Nous avons cependant toutes les raisons de rester vigilants. Le chômage des jeunes s'est certes stabilisé, mais à un haut niveau. L'augmentation du chômage des 15 à 19 ans est d'ordre structurel. Le chômage de cette classe d'âge restera dès lors, qu'elle que soit l'évolution du taux de chômage global, un sujet brûlant. Une détente du marché des places d'apprentissage due à la dénatalité ne se produira pas avant 2008. La situation est par contre quelque peu différente pour les 20 à 24 ans dont le taux de chômage est sensible à l'évolution conjoncturelle. Elle s'améliorera rapidement en cas de recul général du chômage, mais empirera plus rapidement encore dans le cas inverse. Le problème du chômage des jeunes continuera donc à mériter notre pleine attention ces prochaines années aussi.

### **Une approche plus large s'impose**

Les discussions autour du chômage des jeunes se sont concentrées jusqu'ici pour l'essentiel sur l'offre et la demande de places d'apprentissage. Or, les résultats du projet AMOSA montrent que ce phénomène appelle une approche beaucoup plus large intégrant en particulier des aspects tels que la préparation des jeunes à la vie active au stade de l'école obligatoire déjà, le risque élevé de chômage des jeunes étrangers et le passage de la formation professionnelle au monde du travail.

### **Le chômage des jeunes, un problème de passages**

La compréhension des passages entre les différentes étapes est un élément clé du débat. Le premier passage est celui de l'école obligatoire à la formation professionnelle. Les mesures visant à prévenir le chômage des jeunes doivent donc commencer déjà à l'école obligatoire. Les jeunes ont besoin d'être encadrés dans leur choix professionnel plus tôt qu'ils ne l'ont été jusqu'ici. Le cahier de bord, la gestion des cas et le mentorat sont là des pistes intéressantes. Le deuxième passage est celui entre la formation professionnelle et le monde du travail. Ici aussi, un mentorat ciblé peut aider à prévenir et à diminuer le chômage des jeunes. Nous en appelons aux milieux économiques, afin qu'ils offrent aux jeunes en formation professionnelle une chance d'acquérir une première expérience professionnelle.

Septembre 2004, Erika Meins et Michael Morlok

## Annexe : Liste des participants au forum START UP!

**Argovie** : Amt für Wirtschaft und Arbeit (Hermann Engler, Janine Hartmann, Christian Zimmermann), AREVA T&D AG (Paul Bussmann), BIZ (Eva Eliassen, Hermann Meier, Martin Ziltener), Circle 4 Aargau GmbH (René Steinegger), Département Bildung, Kultur und Sport (Thomas Eichenberger, Priska Furrer, Claude A. Jaccoud, Heinz Meier), FHA Fachhochschule Aargau Pädagogik (Marcello Weber), HEKS LernWerk (Nicole Bussmann), Kantonale Schule für Berufsbildung (Angelo De Moliner), Kantonale Verwaltung (Heinz Bysäth), Kantonaler Sozialdienst (Robert Jäger, Kurt Jenni), Lernzentren LfW (Andreas Rüegg), Möbel Pfister AG (Monika Vogt), Stiftung Wendepunkt (Jürgen Wehmann), Viva-Ausbildung und Qualifikation (Werner Hertner)

**Appenzell Rhodes-Extérieures** : ORP Appenzell Rhodes-Ext. (Peter Näf)

**Glaris** : Kant. Arbeitsamt (Peter Baumgartner), Kantonale Berufsberatung (Karl Arnold)

**Grisons** : Amt für Berufsbildung (Meinrad Rieder), EMS-CHEMIE AG (Fredy Tischhauser), GastroGraubünden (Fluregn Fravi), Graubündner Kantonalbank (Martin Brenn), Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (Willy Roth, Paul Schwendener, Agatha Thürler), Kantonales Sozialamt (Margrit Gansner)

**Schaffhouse** : Berufsbildungsamt (Rolf Dietrich), Berufsbildungszentrum SIG Georg Fischer (Bruno Leu), BIZ (Walter Bernath), Cilag AG (Hanni Räss), Handelsschule KVS (René Schmidt), Kantonales Arbeitsamt (Felix Müller, Walter Plieninger)

**St-Gall** : Amt für Arbeit (Walter Abderhalden, Ruedi Näf), Amt für Volksschule (Jürg Müller), Berufs- und Laufbahnberatung Sarganserland (Rosalia Humm), Berufs- und Weiterbildungszentrum Sarganserland (Marlies Bislin), Die Chance – Stiftung für Berufspraxis (Helmut Gehrler, Hans Heeb), Fachstelle für Statistik (Thomas Oegerli), Fachstelle Jugend Familie Schule (Marc Gilliland), Integrationsstelle Stadt St.Gallen (Peter Tobler), Jugendsekretariat der Stadt St.Gallen (Michaela Hänggi), Kinder- u. Jugendpsychiatrische Dienste (Gudrun Hermann, Christine Walter), RAV Sargans (Urs Greuter), Zentralstelle für Berufsberatung (Jutta Röösl) und Jugendliche (Mandy Baumgartner, Avni Haliti, Nadine John, Samantha Kranz, Michaela Strub, Milena Tönz, Bettina Wildhaber)

**Thurgovie** : Amt für Berufsbildung und Berufsberatung (Ueli Berger, Ernst Knipfer), Amt für Wirtschaft und Arbeit (Josef Birchmeier, Edgar G. Sidamgrotzki), Fritz Gegauf AG BERNINA Nähmaschinenfabrik (Hansruedi Labhart), Industrie- und Handelskammer Thurgau (Peter Maag), Stiftung Zukunft Thurgau (Markus Kümmin, Anders Stockholm), Verein Kompass (Frank Eichelkraut Walsler)

**Zoug** : Amt für Berufsbildung (Roger Augsburg, Ernst Hügli, Beat Schuler), Amt für Wirtschaft und Arbeit (Bernhard Neidhart, Andreas Weyermann), BIZ Zug (Bernadette Boog), Integrationsschule (Valeria Reiterhauser), Motivationssemester «Einstieg in die Berufswelt» (Bernhard Bächinger), Oberstufe Steinhausen (Urs. J. Odermatt), Rittmeyer AG (Heidi Utiger), Zuger Berufsbildungs-Verband (Beat Gauderon)

**Zürich** : Amt für Wirtschaft und Arbeit (Hans-Peter Burkhard, Franco Fiordeponi, Edith Gitermann-Huber), Beratungs- und Präventionsstelle Schule Hombrechtikon (Lothar Janv.ssen), Berufsbildungsprojekte Dr. Emil Wettstein GmbH (Emil Wettstein), BIZ Kloten (Roger Herzog), Caritas Zürich incluso (Christine Reh), Evang.-ref. Pfarramt Erlenbach (Andreas Cabalzar), Fachstelle der Kantonalen Beauftragten für Integrationsfragen (Michael Bischof), Jugendseelsorge Zürich (Therese Zweifel Rossi), Kantonaler Gewerbeverband (Sylvia Meyer), Kantonales Labor Zürich (Georg Schächli), kirchliche anlauf- und beratungsstelle für lehrlingsfragen kabal (Monika Stadelmann), Laufbahnzentrum der Stadt Zürich (Bert Höhn), Lehrstellenprojekt 16+ (Helgard Christen), Migros-Genossenschafts-Bund (Cornelia Hürzeler), Mittelschul- und Berufsbildungsamt (Luzi Schucan, Hans Jörg Höhener), Nahtstelle (Martin Wolfer), RAV Zürich Oerlikon (Marie-Hélène Birchler Balbuena), Sozialdepartement der Stadt Zürich (Lisa Berrisch, Dagmar Bach), Verein Job, Berufsintegration & Coaching (Thomas Diener), Verein Offene Jugendarbeit Zürich (Katharina Prelicz-Huber), Volksschulamt (Madeleine Wolf) und Jugendliche (Samantha Fässler, Tamira Gisler, Dario Kurath, Jonas Stegmann, Keerthhana Yogarajah)

**Suisse** : Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller und Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (Max Fritz), Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (Hugo Barmettler, Belinda Walther), beco Berner Wirtschaft (Karin Maja Bader), KV Schweiz (Mario Antonelli), Office cantonal de l'emploi du canton de Genève (Christine Dellsperger), Projet «Fundatio Adecco» (Johannes Bartels), Union patronale suisse (Urs F.Meyer), Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (Jürg Schweri), Service de l'industrie, du commerce et du travail du canton de Valais (Sandrine Branca), Secrétariat d'Etat à l'économie (Mario Ceppi, Tony Erb, Bernhard Weber)

**AMOSA** : Erika Meins, Michael Morlok

**Animateurs** : Beate Kuhnt, Dani Rey

## **AMOSA – Le marché du travail ne connaît pas de frontières**

Pour réinsérer rapidement et durablement les demandeurs d'emploi, il faut disposer d'informations pertinentes sur le marché du travail. L'observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA) a précisément pour tâche d'analyser ces informations de manière systématique et scientifique.

Partant du constat que le marché du travail ne connaît pas de frontières cantonales, les offices du travail (AWA ou KIGA) des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, de Glaris, des Grisons, de St-Gall, Schaffhouse, Thurgovie, Zoug et Zurich ont créé en commun l'observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA).

L'approche d'un marché du travail supra-cantonal doit être améliorée par des informations ciblées qui serviront de base pour adapter et élargir les possibilités de qualification offertes et pour faciliter le placement des demandeurs d'emploi par le service public de l'emploi.