

AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau und Zug

AMS
ARBEITSMARKT
SERVICE
LIECHTENSTEIN FL

AMS
Arbeitsmarktservice
Vorarlberg

 Bundesagentur
für Arbeit

Des chances pour les personnes peu qualifiées
dans la région internationale du lac de Constance

Organisation du projet

Mandants

Agence pour l'emploi de Kempten, Agence pour l'emploi de Constance, Agence pour l'emploi de Ravensburg, Office du travail du canton de Nidwald, Office du travail du canton d'Obwald, Office du travail du canton de Saint-Gall, OCIAMT du canton des Grisons, agence pour l'économie et l'emploi du canton d'Argovie, agence pour l'économie et l'emploi du canton de Thurgovie, Département de l'économie et du travail du canton de Zoug, Département de l'économie et du travail du canton de Zurich, Office du travail du canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures, Office du travail du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures, Office cantonal du travail du canton de Schaffhouse, Service du marché du travail du Liechtenstein, Service du marché du travail du Vorarlberg, office cantonal du travail du canton de Glaris.

Comité de pilotage

Markus Bürgler (Agence pour l'emploi du Liechtenstein), Josef Paul Gampp (Agence pour l'emploi de Constance), Gabriele Kreiss (Agence pour l'emploi de Ravensburg), Peter Litzka (Agence pour l'emploi de Kempten), Felix Müller (Office cantonal de l'emploi de Schaffhouse), Johannes Rutz (Agence pour l'emploi du canton de Saint-Gall, présidence), Edgar Georg Sidamgrotzki (Agence pour l'économie et l'emploi du canton de Thurgovie), Anton Strini (Agence pour l'emploi du Vorarlberg).

Direction du projet

Michael Morlok (AMOSA), Natalie Känel (AMOSA, adjointe)

Partenaire du projet

Translake GmbH, Constance

Équipe de projet

Josef Birchmeier (Agence pour l'économie et l'emploi du canton de Thurgovie), Silke Böttcher (Translake), Sandra Buchenberger (Agence pour l'économie et l'emploi du canton de Zoug), Uwe Fischer (Agence pour l'emploi du Liechtenstein), Ann-Sophie Gnehm (AMOSA), Wolfgang Himmel (Translake), Sabine Hohloch (Agence pour l'emploi de Ravensbourg), Natalie Känel (AMOSA), Markus Lohr (Translake), Markus Marti (Agence pour l'emploi du canton d'Obwald), Ursina Mayer (Agence pour l'économie et l'emploi du canton de Zurich), Michael Morlok (AMOSA), Felix Müller (Office cantonal de l'emploi de Schaffhouse), Thomas Oegerli (Office de statistiques), Manfred Ritter (Agence pour l'emploi du Vorarlberg), Rüdiger Salomon (Agence pour l'emploi de Constance), Albert Thumbeck (Agence pour l'emploi de Kempten), Agatha Thürler (Office de l'industrie, des petites et moyennes entreprises et de l'emploi du canton des Grisons), Raphael Weisz (Agence pour l'économie et l'emploi du canton d'Argovie).

Financement

Les ressources destinées au projet ont été fournies par les autorités en charge du marché du travail de la région du Lac de Constance.

AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau und Zug

**AMS
FL**
ARBEITSMARKT
SERVICE
LIECHTENSTEIN

AMS
Arbeitsmarktservice
Vorarlberg

 **Bundesagentur
für Arbeit**

Le projet a reçu l'aide financière des programmes de soutien de l'Union européenne et de la Suisse Interreg III A et Interreg IV.



UNION EUROPÉENNE
Subventionné par le Fonds
européen pour le
développement régional



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

 **Interreg IIIA**
Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein

 **interreg IV**
Alpenrhein | Bodensee | Hochrhein

Sommaire

1.	Tour d'horizon : le marché du travail pour personnes peu qualifiées dans la région internationale du lac de Constance.....	4
2.	Il y a de moins en moins de travailleurs peu qualifiés	6
3.	Pourquoi y a-t-il de moins en moins d'actifs peu qualifiés ?	8
4.	Le chômage des personnes peu qualifiées	10
5.	Quelles sont les branches professionnelles qui offrent aux personnes peu qualifiées des chances de trouver un emploi ?	15
6.	Les chances des personnes peu qualifiées du point de vue des employeurs et des partenaires sociaux ..	19
7.	L'origine a une influence sur les chances dans le marché du travail.....	21
8.	L'entrée dans la vie active est déterminante	23
9.	Différences entre hommes et femmes	25
10.	Quelles sont les stratégies et les instruments utilisés par les autorités ?	27
11.	Mesures	30
	Feuilles d'information.....	34

Avant-propos

Les chômeurs enregistrés auprès des autorités en charge du marché du travail de la région internationale du lac de Constance sont nombreux à ne disposer d'aucune formation professionnelle achevée. La réintégration de ces personnes peu qualifiées sur le marché du travail représente de grands défis pour les autorités en charge du marché du travail, les employeurs et surtout pour les personnes elles-mêmes. En effet, le nombre d'emplois accessibles aux personnes sans formation professionnelle diminue. Cette situation rend la recherche d'emploi plus difficile et maintient les personnes peu qualifiées plus longtemps tributaires de l'aide des différents services publics que la moyenne des personnes.

Cet état de fait a amené les autorités en charge du marché du travail de la région du lac de Constance à lancer le projet « Des chances pour les personnes peu qualifiées ». Sur l'initiative de la Conférence régionale de l'association des offices du travail de Suisse orientale, les agences pour l'emploi du Liechtenstein et du Vorarlberg ainsi que les agences pour l'emploi de Kempten, de Constance et de Ravensburg ont participé à ce projet transfrontalier. Le projet a été dirigé par l'Observatoire du marché de l'emploi AMOSA, qui a trouvé dans la société Translake GmbH un partenaire de projet important.

L'objectif de ce projet international était de renforcer la prise de conscience des chances et des risques des personnes peu qualifiées sur le marché du travail et de mettre au point des mesures efficaces et durables pour améliorer leurs chances. Une équipe de projet internationale a tout d'abord étudié la situation d'un point de vue scientifique. Les mesures ont été élaborées dans le cadre d'une conférence de deux jours qui a eu lieu à la mi-septembre à Lindau, mettant à contribution quelque 160 représentants des autorités en charge du marché du travail, des services d'orientation professionnelle, des autorités et institutions chargées de la formation professionnelle, des services sociaux, des entreprises, des unions patronales et des organisations des travailleurs, des organismes privés de formation, des prestataires de mesures de marché du travail et des responsables du secteur migration et intégration des quatre pays.

La collaboration transfrontalière n'en est pas pour autant à sa fin. Il va s'agir maintenant de mettre en pratique les mesures recommandées. Nous remercions tous les participants pour le travail accompli et nous leur souhaitons le plus vif succès dans l'accomplissement de cette passionnante mission !

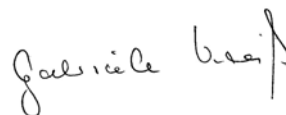
Les membres du comité de pilotage



Markus Bürgler
Directeur
Agence pour l'emploi
du Liechtenstein



Josef Paul Gampp
Directeur Général
Agence pour l'emploi
de Constance



Gabriele Kreiss
Directrice générale
Agence pour l'emploi
de Ravensbourg



Peter Litzka
Directeur de l'agence pour l'emploi
de Kempten



Felix Müller
Responsable Logistique
des Mesures de marché du
travail
Office de l'emploi de
Schaffhouse



Johannes Rutz
Directeur de l'agence pour
l'emploi du canton de
Saint-Gall



Edgar Georg Sidamgrotzki
Directeur de l'agence pour l'économie
et l'emploi du canton de Thurgovie



Anton Strini
Directeur de l'agence
pour l'emploi du Land Vorarlberg

Résumé

Les personnes peu qualifiées sont des personnes qui ne disposent d'aucune formation professionnelle sanctionnée par un certificat reconnu ni de formation scolaire supérieure à celle de la scolarité obligatoire. Elles sont plus touchées que la moyenne par le chômage : en 2007, entre le quart (Liechtenstein) et la moitié (Vorarlberg) de l'ensemble des demandeurs d'emploi enregistrés dans la région internationale du lac de Constance étaient faiblement qualifiés. Lorsque des personnes peu qualifiées se retrouvent au chômage, elles ont moins de chances de retrouver un emploi et restent plus longtemps au chômage que la moyenne des demandeurs d'emploi.

Au cours des dix dernières années, le nombre des actifs peu qualifiés a baissé. Parmi les facteurs importants de ce recul, citons les exigences croissantes du marché du travail, le progrès technologique et l'internationalisation des marchés. La production et le commerce, deux secteurs importants d'emploi pour les travailleurs non qualifiés, enregistrent des pertes radicales d'emplois. La diminution des emplois pour personnes peu qualifiées ne touche toutefois pas tous les secteurs économiques : dans différentes branches du secteur tertiaire, le nombre des actifs peu qualifiés a augmenté au cours des dix dernières années.

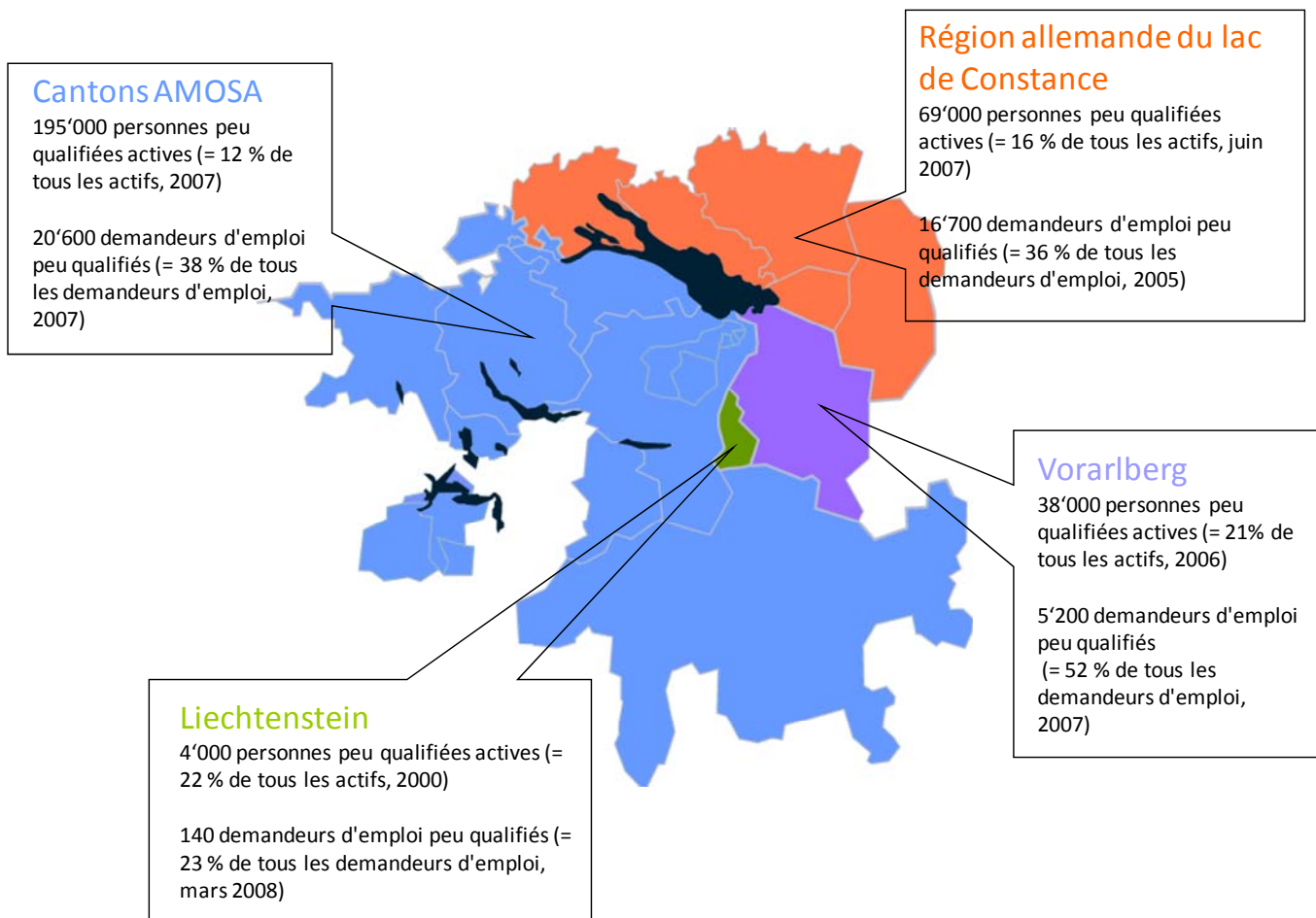
Les changements sociaux et démographiques vont également générer dans l'avenir de nouveaux potentiels d'emploi pour les personnes peu qualifiées. Le manque de personnel qualifié, par contre, ne peut être une chance pour les personnes peu qualifiées que lorsque de nouveaux emplois sont créés pour décharger la main d'œuvre qualifiée. Néanmoins, les emplois destinés aux personnes peu qualifiées sont souvent couplés à des postes pour travailleurs spécialisés et ils disparaissent eux aussi lorsqu'il y a un manque de spécialistes.

La mutation du marché du travail génère des exigences de plus en plus élevées envers les travailleurs. Lors du recrutement, les employeurs accordent une plus grande importance aux qualifications-clés et à la connaissance de la langue allemande. Il arrive également souvent qu'ils embauchent des travailleurs qualifiés pour des activités simples, car une formation achevée indique aux employeurs que la personne a non seulement acquis des qualifications dans les règles, mais aussi qu'elle présente des qualités personnelles, telles que la motivation et la fiabilité. Le manque de connaissances en allemand et l'absence de compétences spécifiques sont désignés par les conseillers des organismes publics de placement comme les plus gros obstacles que rencontrent les personnes peu qualifiées dans la recherche d'un emploi.

Les étrangers ressortissants d'états hors UE et hors AELE sont souvent plus faiblement qualifiés que la moyenne. Le risque de chômage de ce groupe est particulièrement élevé. Jusqu'à 34 ans, les jeunes peu qualifiés sont aussi fortement touchés par le chômage, comparé à d'autres tranches d'âge, ce qui souligne l'importance d'une qualification pour le départ dans la vie professionnelle.

Pour augmenter les chances des personnes peu qualifiées sur le marché du travail, des mesures ont été mises au point au cours de la conférence « Des chances pour les personnes peu qualifiées ». Ces mesures ont été élaborées en commun par 160 représentants de différentes autorités, des employeurs et de leurs organisations, des syndicats et d'autres partenaires. Les mesures prévoient, entre autres, la formation de chômeurs peu qualifiés directement en entreprise, la promotion de la maîtrise de l'allemand au poste de travail et une meilleure reconnaissance des diplômes étrangers. Ces mesures vont maintenant être mises en pratique dans les pays, districts et cantons impliqués dans le projet.

1. Tour d'horizon : le marché du travail pour personnes peu qualifiées dans la région internationale du lac de Constance



Graphique 1 : Travailleurs et demandeurs d'emploi peu qualifiés dans la région internationale du lac de Constance

Données concernant les actifs : cantons AMOSA 2007 (Source : ESPA, Office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance, juin 2007 (Source : Statistiques des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 2000 (Source : recensement de la population, statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg 2006 (Source : micro-recensement, statistiques de l'Autriche)
 Données concernant les demandeurs d'emploi : cantons AMOSA 2007 (Source : PLASTA, SECO), région allemande du lac de Constance 2005 (Source : statistique des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein mars 2008 (Source : office de l'économie nationale), Vorarlberg 2007 (Source : agence pour l'emploi du Vorarlberg).

Dans la région internationale du lac de Constance, 305'000 personnes actives sont peu qualifiées, sur un total de 2'270'000 (2007¹). Ce chiffre correspond à un taux de 13 % des actifs. Des différences notables apparaissent au niveau régional : le Liechtenstein et le Land de Vorarlberg présentent des taux plus élevés de personnes peu qualifiées que les cantons AMOSA ou la région allemande du lac de Constance. Les différentes structures des branches professionnelles dans ces territoires sont l'une des causes importantes de ces disparités.

Au total, 42'700 demandeurs d'emploi sur 110'000 sont peu qualifiés dans la région internationale du lac de Constance, ce qui correspond à un taux de 39 %. Ici encore, on note de grandes différences. Le Liechtenstein affiche le plus faible pourcentage, alors que dans le Vorarlberg, un demandeur d'emploi sur deux est peu qualifié.

La part des demandeurs d'emploi peu qualifiés (39 %) est plus élevée que celle des actifs (13 %). Ce chiffre s'applique à toutes les régions et signifie que les personnes peu qualifiées sont plus touchées que la moyenne par le chômage.

¹ En raison des données disponibles, différentes années de recensement ont dû être utilisées pour les différents pays (voir source des données Graphique 1). Les totaux ne reflètent qu'approximativement la situation de l'année 2007.

Définition de la notion de « Personnes peu qualifiées »

Il n'y a pas de définition générale de la notion de « personnes peu qualifiées ». Les travailleurs sans formation sont désignés de différentes manières, on parle souvent aussi de travailleurs non qualifiés ou faiblement qualifiés.

Dans le présent rapport, le terme est basé sur la définition suivante :

On entend par personnes peu qualifiées des personnes qui ne disposent d'aucune formation professionnelle sanctionnée par un certificat reconnu ni de formation scolaire supérieure à celle de la scolarité obligatoire.

Les systèmes d'enseignement sont différents dans les quatre pays de la zone du projet. Pour départager les personnes peu qualifiées de celles plus qualifiées, on a donc eu recours à la classification internationale des niveaux d'enseignement selon l'ISCED (International Standard Classification of Education de l'UNESCO). D'après ce classement, les personnes peu qualifiées sont des travailleurs qui ont au plus achevé une formation de degré primaire ou de degré secondaire I.

De nombreux jeunes se trouvent encore en formation. Pour éviter de les recenser au rang des personnes peu qualifiées, les jeunes de moins de 20 ans ont été exclus des analyses de données.

Zone concernée par le projet : la région internationale du lac de Constance

La région internationale du lac de Constance comprend les cantons AMOSA, la région allemande du lac de Constance, la Principauté du Liechtenstein et le Vorarlberg.

On désigne sous le terme « cantons AMOSA » les cantons mandants d'AMOSA. Ce sont les cantons suisses d'Argovie, d'Appenzell Rhodes Extérieures, d'Appenzell Rhodes Intérieures, de Glaris, des Grisons, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Saint-Gall, de Thurgovie, de Zoug et de Zurich.

La région allemande du lac de Constance comprend les districts de Constance, du lac de Constance, de Ravensburg, de Lindau, d'Oberallgäu, ainsi que la commune urbaine de Kempten.

Rapports de travail

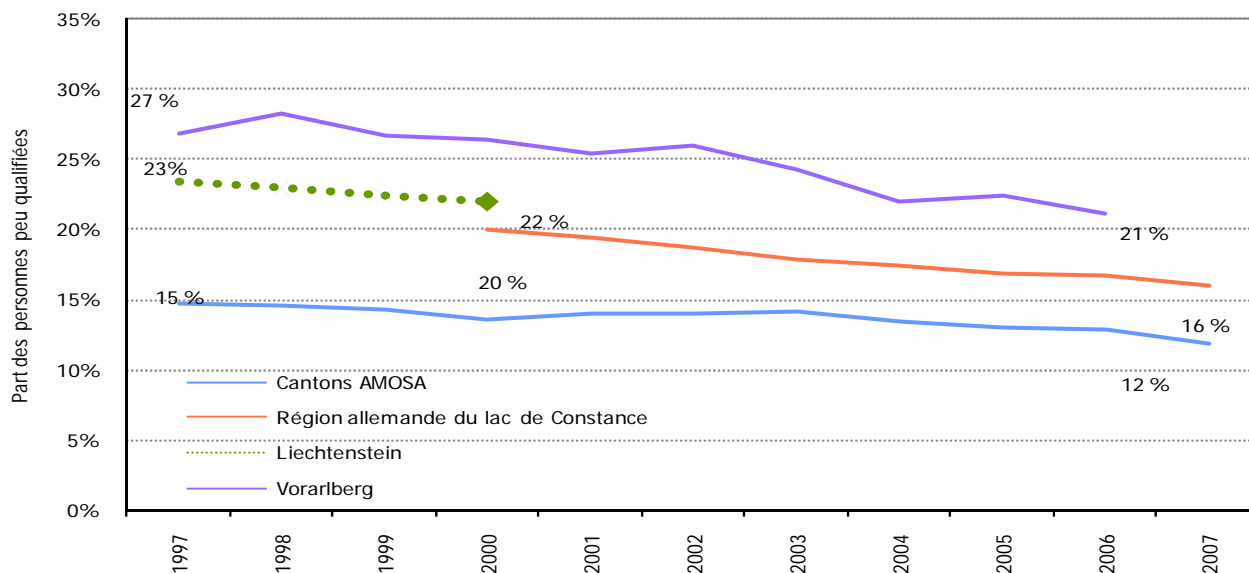
Les rapports élaborés sur le projet « Des chances pour les personnes peu qualifiées » comprennent le présent rapport final de synthèse, mais aussi quatre rapports de travail (en allemand), consultables sur Internet à l'adresse : www.amosa.net/geringqualifizierte :

- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion (*Le marché du travail pour personnes peu qualifiées dans la région internationale du lac de Constance*)
- Geringqualifizierte Stellensuchende (*Demandeurs d'emploi peu qualifiés*)
- Geringqualifizierte – Strategien und Instrumente der Behörden (*Les personnes peu qualifiées : stratégies et instruments des autorités*)
- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern (*Le marché du travail pour les personnes peu qualifiées du point de vue des employeurs et des partenaires sociaux*)

Le site Internet permet également le téléchargement du procès-verbal de la conférence sur la mise en œuvre et le rapport concernant l'état au moment de la mise en œuvre des mesures élaborées.

2. Il y a de moins en moins de travailleurs peu qualifiés

Le nombre des travailleurs peu qualifiés a nettement baissé au cours des dix dernières années dans la zone internationale du lac de Constance². En 1997, ils étaient 339'000, en 2007 ils n'étaient plus que de 305'000, ce qui correspond à une baisse annuelle de 1,1 % environ. Pendant la même période, le total des emplois a augmenté de 1,1 % par an.



Graphique 2 : Evolution du taux de personnes peu qualifiées parmi les actifs

Données : cantons AMOSA de 1997 à 2007 (Source : ESPA, office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance, de 2000 à 2007 (Source : Statistiques des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 1990 et 2000 (Source : recensement de la population, Statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg de 1997 à 2006 (Source : micro-recensement, statistiques de l'Autriche).

Tendance : emplois en baisse

Le graphique 2 montre nettement que les taux de personnes peu qualifiées parmi les actifs sont en baisse dans tous les pays. Dans les cantons AMOSA, le nombre d'actifs peu qualifiés a diminué de 1,2 % entre 1997 et 2007 (pour une croissance totale de l'emploi de 1,0 % par an)³. Dans la région allemande du lac de Constance, le nombre de personnes peu qualifiées diminue de 1,2 % par an (moyenne +2 %) et au Vorarlberg de 1,4 % (resp. +1,1 %). Au Liechtenstein, l'emploi de personnes peu qualifiées est resté inchangé (croissance totale de l'emploi : + 1,9 % par an).

Pour illustrer ces taux de diminution, on pourrait poursuivre en pensée les évolutions amorcées dans le graphique 2. On atteindrait la barre des 10 % en 2014 dans les cantons AMOSA, en 2021 dans la région allemande du lac de Constance, en 2037 au Liechtenstein et en 2034 au Vorarlberg.

Prévision : augmentation du nombre de personnes peu qualifiées

La majorité des experts interrogés dans le cadre du projet pense, par contre, que le nombre de personnes peu qualifiées va augmenter au cours des dix prochaines années. Si ce pronostic est exact, soit on emploiera de nouveau un nombre plus important de personnes peu qualifiées (et de ce fait la baisse représentée dans le graphique sera freinée), soit on constatera une croissance du nombre des chômeurs peu qualifiés.

La baisse des emplois pour personnes peu qualifiées depuis le milieu des années 90 ne concerne pas tous les secteurs économiques de la même manière. Dans quelques branches, on a employé moins de travailleurs peu qualifiés, dans d'autres davantage (cf. chapitre 5, page 15).

² La présente étude considère le nombre des travailleurs et non pas le nombre des emplois pour personnes peu qualifiées. Pour la plupart des régions, on ne dispose pas de données sur le nombre et le type des emplois occupés.

³ L'enquête suisse sur la population active (ESPA) recense la population résidente permanente (citoyens Suisses, étrangers titulaires d'une autorisation à l'année ou d'une autorisation d'établissement). Elle ne tient compte ni des saisonniers ni des frontaliers ni des détenteurs d'autorisation de séjour de courte durée. La perte de postes de travail pour personnes peu qualifiées a de ce fait tendance à être sous-estimée.

La baisse constatée dans l'emploi de personnes peu qualifiées touche a priori toutes les tranches d'âge, toutes les nationalités, les hommes comme les femmes. Il existe toutefois de grandes différences au niveau régional (cf. chapitre 7, page 21 et suiv.).

Où les personnes peu qualifiées quittant le marché du travail se dirigent-elles ?

Dans la région internationale du lac de Constance, il y a de moins en moins de personnes actives sans formation professionnelle achevée. Le nombre des demandeurs d'emploi peu qualifiés n'a pourtant pas augmenté dans la même proportion. Où donc les personnes peu qualifiées qui quittent le marché du travail se dirigent-elles ?

Le marché du travail ouvert aux personnes peu qualifiées se caractérise par un grand nombre de facteurs d'influence et de dynamiques. En ce qui concerne la question posée, ce sont les sorties du marché du travail dues à l'âge qui sont particulièrement significatives : de nombreuses personnes actives âgées entrées dans la vie professionnelle avant le développement du système de formation ont déjà quitté le marché du travail ou vont le quitter au cours des prochaines années. Parmi elles, on compte par exemple des groupes assez importants de travailleurs immigrés qui ont atteint l'âge de la retraite. Les jeunes générations qui suivent entrent dans le marché du travail avec une meilleure formation.

Le marché du travail enregistre d'autres mouvements, lorsque des travailleurs interrompent leur activité professionnelle ou la reprennent après une interruption. D'autres se retirent complètement de la vie active, se requalifient a posteriori, immigrer ou retournent dans leur pays d'origine.

Ces départs du marché du travail expliquent, du moins en partie, la baisse de postes occupés par des personnes peu qualifiées. Si seule l'offre d'emplois pour personnes peu qualifiées avait diminué, le taux de demandeurs d'emploi de ce groupe aurait bien plus fortement augmenté.

3. Pourquoi y a-t-il de moins en moins d'actifs peu qualifiés ?

C'est principalement le marché qui décide du nombre d'emplois disponibles pour les personnes peu qualifiées. Au niveau des entreprises, les aspects qui jouent un rôle important sont par exemple le carnet de commandes, le facteur de baisse des coûts et les besoins de l'entreprise. Dans ce contexte, la question serait de savoir pourquoi une baisse de l'emploi a eu lieu au niveau économique global pour les personnes peu qualifiées. Des employeurs, des partenaires sociaux et des représentants de bailleurs de services et d'agences de placement ont été interrogés à ce sujet.

Le niveau de formation individuel d'une personne dépend d'un grand nombre de décisions et de circonstances personnelles. Les représentants de différentes autorités travaillant avec des jeunes et des migrants ont été invités à donner leur avis sur les aspects qui déterminent, selon eux, le nombre de travailleurs peu qualifiés au niveau économique global.⁴

Baisse de l'emploi entraînée par les changements technologiques

Les personnes interrogées s'expliquent la diminution des emplois pour personnes peu qualifiées premièrement par une interaction entre progrès technique et mondialisation. Les rationalisations, l'automatisation et les nouvelles technologies d'information et de communication ont permis d'économiser des emplois simples. Nombreux sont les postes restants qui ont été délocalisés à l'étranger. Le progrès technique, l'internationalisation des marchés et l'importance croissante du secteur tertiaire font d'autre part que les exigences posées aux travailleurs augmentent de plus en plus. La formation professionnelle devient incontournable et il est de plus en plus important de posséder des qualifications-clés, ce qui peut générer d'autres suppressions d'emploi pour personnes peu qualifiées.

De l'avis des personnes interrogées, les réglementations du marché, telles que les salaires minimaux et la protection contre le licenciement, exercent une grande influence sur le comportement des entreprises en matière de recrutement et donc sur le nombre d'emplois destinés aux personnes peu qualifiées.

Création d'emplois générée par les changements sociaux

Les personnes interrogées signalent néanmoins aussi que les changements sociaux et démographiques pourraient créer de nouveaux potentiels d'emploi pour personnes peu qualifiées. Le surpeuplement exponentiel de la société et la participation croissante des femmes à la vie active augmentent, par exemple, la demande en prestations de services à la personne (par exemple, dans les soins et le nettoyage). Certaines tendances actuelles, telles que la multiplication des achats par Internet, le changement des formes d'exploitation dans le commerce de détail et le boom de la restauration dans les centres urbains créent également des emplois simples.

La formation et la migration déterminent le nombre de travailleurs peu qualifiés

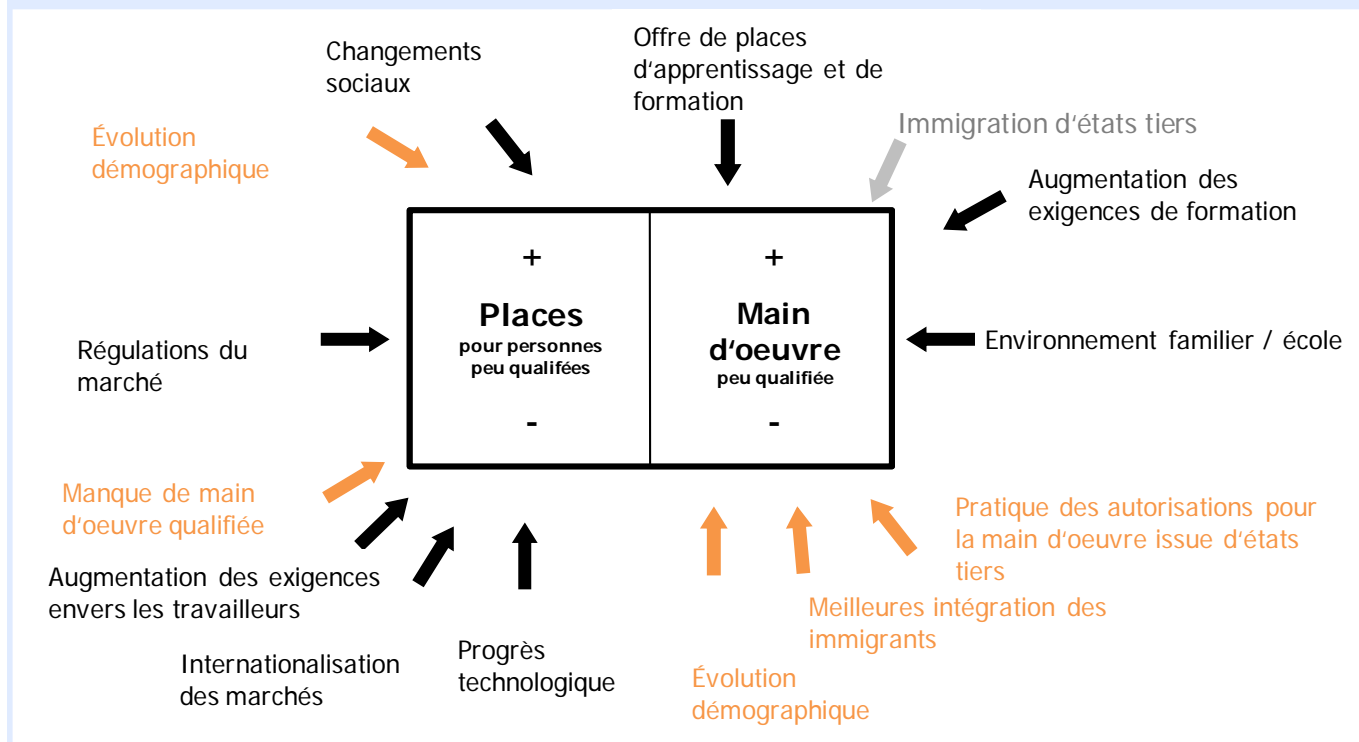
Selon les déclarations des personnes interrogées, le nombre de travailleurs peu qualifiés est lié non seulement à des aspects démographiques, mais aussi à la qualité du système d'enseignement, aux exigences posées aux apprentis, à l'offre de places de formation professionnelle et d'apprentissage, ainsi qu'aux conditions générales régissant l'immigration de travailleurs issus d'états tiers (états hors de l'Union européenne et hors de l'Association européenne de libre-échange AELE).

Le nombre de travailleurs qualifiés est également important

Autrefois on intégrait souvent des activités simples aux attributions professionnelles de personnes qualifiées, ce qui avait pour conséquence de priver les personnes peu qualifiées de ces activités. Cette constatation ne sera désormais plus réaliste, les personnes interrogées s'attendent au contraire à un manque de travailleurs qualifiés, ce qui peut théoriquement être un signe de chance pour des personnes peu qualifiées, à savoir lorsque de nouveaux postes sont créés pour décharger les travailleurs qualifiés. Dans certains secteurs économiques (les interrogés ont cité la restauration, le commerce de détail, les techniques de communication, la construction de véhicules spéciaux), cet état de fait a déjà amélioré les chances de recrutement des personnes peu qualifiées. Les personnes questionnées pensent néanmoins que le manque de travailleurs qualifiés renferme en premier lieu des risques pour les travailleurs peu qualifiés, puisque les emplois destinés aux personnes peu qualifiées sont en général couplés à ceux destinés aux travailleurs qualifiés (cf. page 16 : « Le manque de travailleurs qualifiés est-il une chance pour les personnes peu qualifiées ? »).

⁴ Dans le cadre du projet, des entretiens d'experts ont été menés dans quatre pays avec 33 employeurs de différentes branches professionnelles, dix partenaires sociaux, trois représentants d'organismes de location de services et d'agences de placement, quatre organismes de formation et 22 représentants des autorités.

Les facteurs d'influence sur le marché du travail ouvert aux personnes peu qualifiées

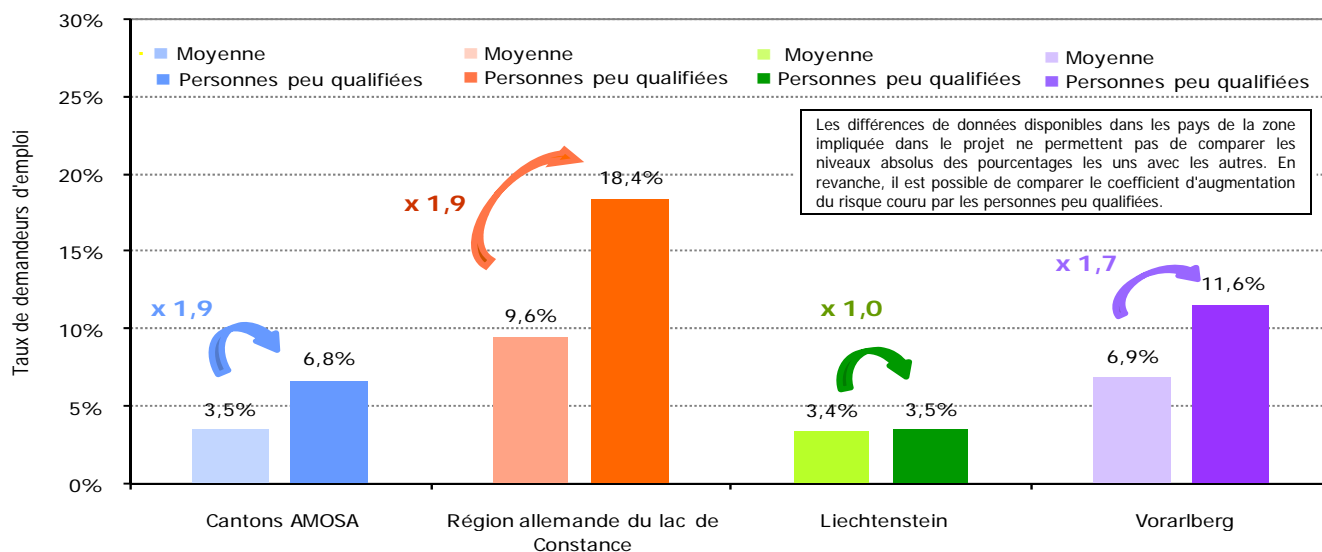


= a influencé le marché du travail pour personnes peu qualifiées dans le passé, perdra de son importance dans le futur
 = a influencé le marché du travail pour personnes peu qualifiées dans le passé et restera important dans le futur
 = influencera le marché du travail pour personnes peu qualifiées dans le futur, n'était pas important dans le passé

Graphique 3 : Les principaux facteurs d'influence sur le marché du travail pour personnes peu qualifiées

Données : région internationale du lac de Constance 2008 (Source : enquête auprès de 33 employeurs, 10 partenaires sociaux, 3 bailleurs de services / agents de placement, 4 organismes de formation et 22 représentants des autorités)

4. Le chômage des personnes peu qualifiées



Graphique 4 : Taux des demandeurs d'emploi pour les personnes peu qualifiées et tous les actifs

Données concernant les demandeurs d'emploi : cantons AMOSA 2007 (Source : PLASTA, SECO), région allemande du lac de Constance 2005 (Source : statistiques des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein mars 2008 (Source : office de l'économie nationale), Vorarlberg 2007 (Source : agence pour l'emploi du Vorarlberg), demandeurs d'emploi à partir de 20 ans (Vorarlberg : à partir de 15 ans) / Données concernant les personnes actives : cantons AMOSA 2000 (Recensement de la population, office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance 2005 (Statistiques des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 2000 (Source : recensement de la population, statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg 2001 (Source : recensement de la population, statistiques de l'Autriche).

L'étendue du chômage se mesure au moyen du taux de demandeurs d'emploi⁵. Le taux de demandeurs d'emploi peu qualifiés détermine la proportion entre les demandeurs d'emploi peu qualifiés et les personnes actives. Il peut en même temps être interprété comme le risque encouru par une personne peu qualifiée de se retrouver au chômage. Les différences existant dans les systèmes d'assurance sociale et les données disponibles dans les pays de la zone impliquée dans le projet ne permettent pas de faire une comparaison directe entre les niveaux absolus de ces pourcentages. En revanche, on peut comparer le rapport entre le taux de personnes peu qualifiées et tous les actifs (graphique 4) ainsi que la dynamique des courbes de l'évolution dans le temps (graphique 5).

Les personnes peu qualifiées sont plus touchées que la moyenne par le chômage

Dans les cantons AMOSA, 6,8 % des personnes peu qualifiées sont à la recherche d'un emploi. Leur risque de se retrouver au chômage est donc 1,9 fois plus élevé que la moyenne, un chiffre qui vaut également pour la région allemande du lac de Constance (proportion : 1,9) et pour le Vorarlberg (proportion : 1,7). Seules les personnes peu qualifiées du Liechtenstein ne sont que légèrement plus exposées que la moyenne au risque de chômage.

Les personnes peu qualifiées ont moins de chances de trouver un poste et sont plus longtemps au chômage

Le pourcentage des personnes peu qualifiées annonçant leur sortie du chômage parce qu'elles ont trouvé un emploi est un indicateur des chances qu'ont ces personnes de trouver un emploi. Cet indicateur montre que les chances des personnes peu qualifiées de trouver un emploi sont inférieures à la moyenne. Les plus grands écarts par rapport à la moyenne sont enregistrés dans la région allemande du lac de Constance : 39 % seulement des personnes peu qualifiées déclarent avoir trouvé un emploi lorsqu'elles se désinscrivent (moyenne : 53 %). Dans les cantons AMOSA, la recherche d'emploi s'avère positive pour 57 % des personnes peu qualifiées (moyenne : 66 %). Les taux d'entrées en fonction dans le Vorarlberg se situent autour de 37 % pour les personnes peu qualifiées (moyenne : 45 %)⁶.

La durée du chômage des personnes peu qualifiées est supérieure à la moyenne et ceci constitue un autre indicateur que leurs chances d'accès à un emploi sont plus faibles. Sur ce sujet, les données analysées n'ont concerné que les cantons AMOSA. En 2007, les personnes peu qualifiées restaient en moyenne 246 jours au

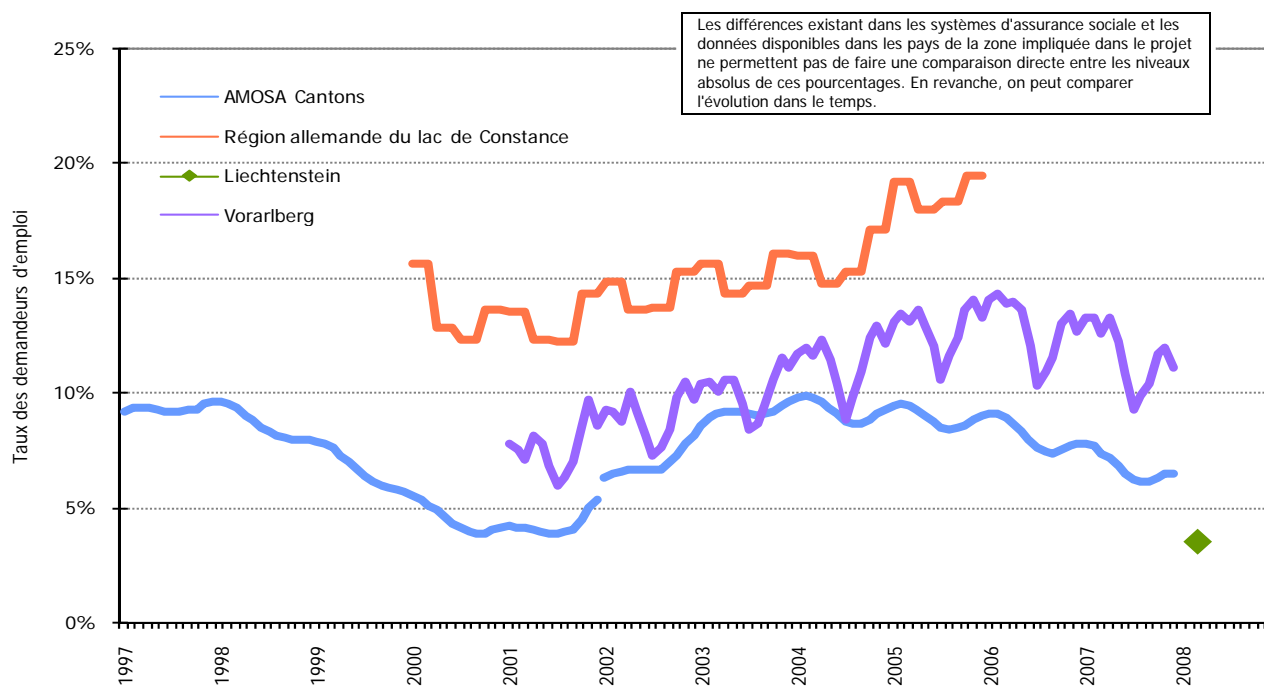
⁵ Le terme de « demandeurs d'emploi » englobe toutes les personnes inscrites auprès d'une autorité du marché du travail. Ce terme est couramment utilisé en Suisse et au Liechtenstein. En Allemagne, on parle de « chercheurs d'emploi », en Autriche de « chômeurs et participants à des formations ».

⁶ Aucune donnée adéquate concernant le niveau de formation n'est disponible pour la principauté du Liechtenstein.

chômage et les personnes qualifiées 190 jours. À l'avenant, les personnes peu qualifiées sont surreprésentées parmi les chômeurs de longue durée (au chômage depuis plus d'un an) 28,2 % ; moyenne : 22,5 %).

Fluctuations saisonnières et influences conjoncturelles

La courbe d'évolution dans le temps des taux de demandeurs d'emploi (graphique 5, page 11) montre des fluctuations saisonnières dans les trois pays étudiés. Au printemps et à l'automne, le nombre des demandeurs d'emploi augmente ; en été et en hiver, il diminue. Autrement dit, une partie des personnes peu qualifiées exercent des activités saisonnières et sont au chômage entre ces saisons.



Graphique 5 : Évolution des taux de demandeurs d'emploi

Données concernant les demandeurs d'emploi : cantons AMOSA de 1997 à 2007 (Source : PLASTA, SECO), région allemande du lac de Constance de 2000 à 2005 (Source : Statistique des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein mars 2008 (Source : office de l'économie nationale), Vorarlberg de 2001 à 2007 (Source : agence pour l'emploi du Vorarlberg), demandeurs d'emploi à partir de 20 ans (Vorarlberg : à partir de 15 ans) / Données concernant les personnes actives : cantons AMOSA 2000 (Recensement de la population, office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance de 2001 à 2005 (statistiques des travailleurs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 2000 (Source : recensement de la population, statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg 2001 (Source : recensement de la population, statistiques de l'Autriche).

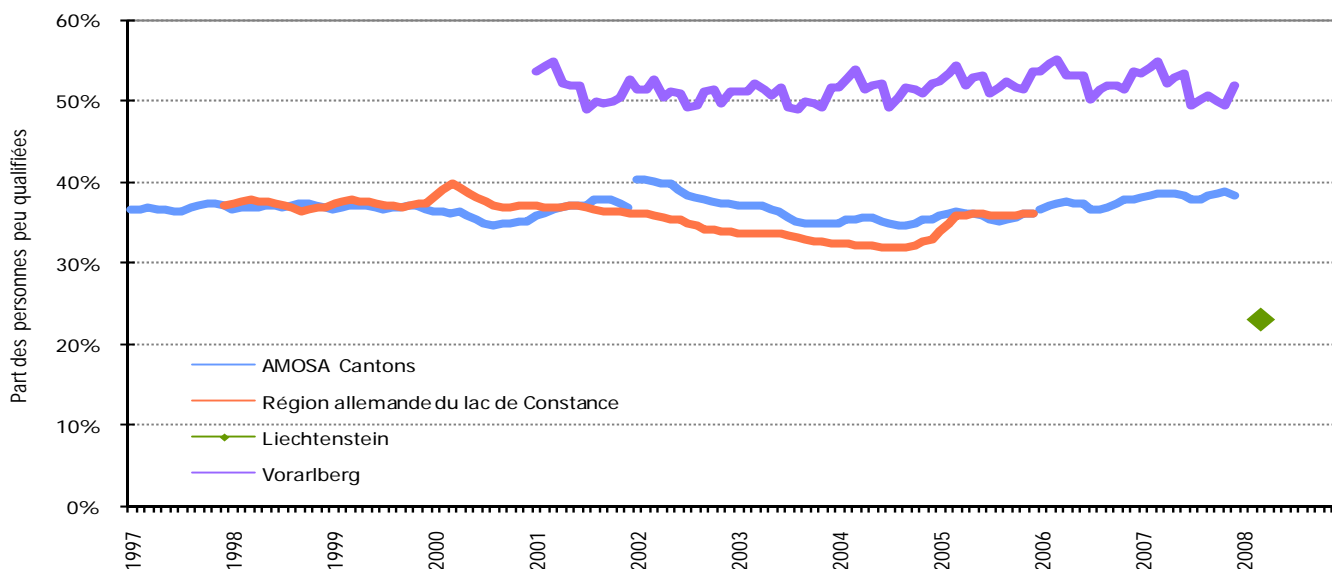
Le graphique 5 (page 11) montre également des fluctuations conjoncturelles. Dans les cantons AMOSA, elles sont particulièrement manifestes en raison de la longueur de la série de données : entre 2001 et 2004, les taux de demandeurs d'emploi ont plus que doublé. Malgré cette progression importante, le taux des demandeurs d'emploi peu qualifiés réagit moins que la moyenne à la conjoncture économique dans les cantons AMOSA ; à vrai dire, le taux de chômage général a même encore plus fortement augmenté. Ceci peut être le signe d'une population de chômeurs peu qualifiés qui reste au chômage même en cas de bonne situation économique. Dans ce contexte, on parle d'une base fixe accrue de chômeurs peu qualifiés. D'autre part, il semble qu'en période de chômage élevé, on accroît aussi la suppression d'emplois fixes qui sont avant tout occupés par des personnes mieux qualifiées. Celles-ci, par contre, retrouveront plus vite un emploi en période de baisse du chômage que des personnes peu qualifiées.

Le graphique 5 (page 11) montre des taux de demandeurs d'emploi en hausse constante dans la région allemande du lac de Constance et au Vorarlberg (jusqu'en 2006). Cette hausse correspond à la tendance globale du taux général de demandeurs d'emploi pendant la période étudiée. Les séries de données analysées sont trop courtes pour analyser l'influence conjoncturelle. La région allemande du lac de Constance a enregistré une forte augmentation du taux des demandeurs d'emploi entre 2004 et 2005. Il est concevable que cette progression soit liée à des changements de la loi, qui sont entrés en vigueur début 2005 (Réforme Hartz IV - allocation minimum en Allemagne⁷).

⁷ Avec l'entrée en vigueur de la Quatrième Loi allemande en faveur de prestations de services modernes sur le marché du travail (« Hartz IV »), l'allocation de solidarité spécifique et l'aide sociale ont été regroupées.

L'écart se creuse entre les personnes peu qualifiées et les personnes qualifiées

Les courtes séries de données ne permettent pas de déterminer la part de l'augmentation des taux de demandeurs d'emploi peu qualifiés due à la conjoncture économique et celle due à une hausse structurelle sur le long terme. On peut en revanche constater que le nombre des personnes actives peu qualifiées a régulièrement baissé au cours des dernières années, alors que le nombre total des actifs a augmenté dans les quatre pays. Les pourcentages des personnes peu qualifiées sur tous les demandeurs d'emploi restent par contre étonnamment constants dans le temps (cf. graphique 6, page 12), ce qui est le signe d'une tendance à long terme vers un taux de chômage plus élevé de personnes peu qualifiées (par rapport au chômage général).



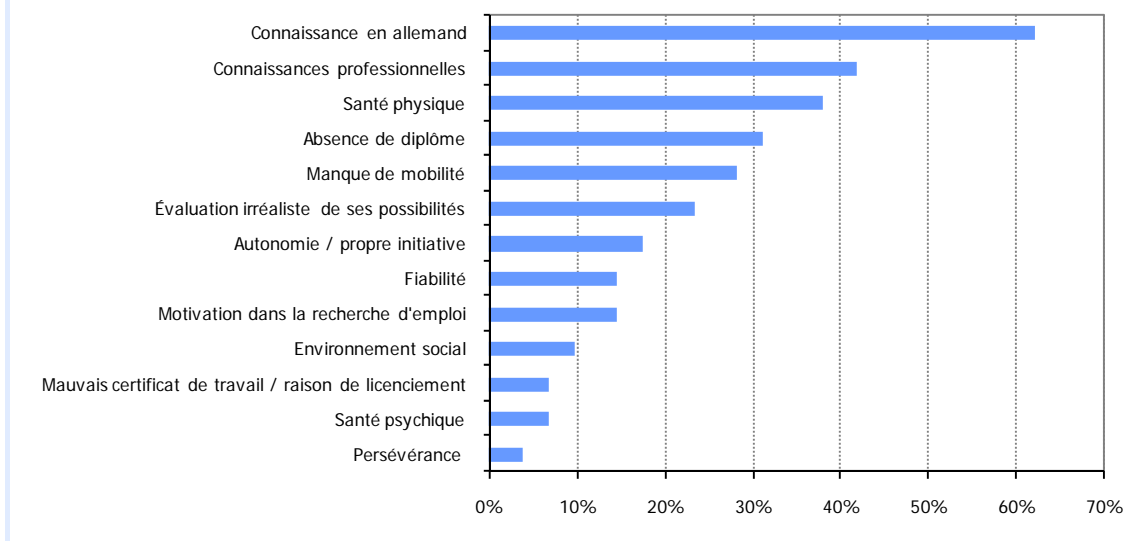
Graphique 6 : Évolution du pourcentage des demandeurs d'emploi peu qualifiés

Données : cantons AMOSA de 1997 à 2007 (Source : PLASTA, SECO), région allemande du lac de Constance de 1998 à 2005 (Source : statistique des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein mars 2008 (Source : office de l'économie nationale), Vorarlberg de 2001 à 2007 (Source : agence pour l'emploi du Vorarlberg).

Remarque : une autre base de calcul a été utilisée dans les cantons AMOSA à partir de janvier 2002 pour la qualification ; ceci explique la brusque hausse des valeurs début 2002. Elles avaient été légèrement sous-estimées auparavant. La série de données concernant la région allemande du lac de Constance est plus courte, car il n'y a pas de données disponibles sur le niveau de formation pour toutes les années. Au Liechtenstein, on ne dispose de données que pour un mois (mars 2008).

Des défis pour les personnes peu qualifiées : le point de vue des conseillers en personnel

109 conseillers en personnel et responsables de placement des autorités en charge du marché du travail ont été interrogés sur les obstacles posant le plus fréquemment un problème pour l'intégration de demandeurs d'emploi peu qualifiés sur le marché du travail. Chaque personne interrogée pouvait choisir trois obstacles.



Graphique 7 : Obstacles rencontrés par les personnes peu qualifiées dans la recherche d'un emploi

Données : région internationale du lac de Constance 2008 (Source : propre enquête, 109 conseillers en personnel et responsables de placement dans le service public).

Les conseillers en contact très fréquent avec des employeurs ont placé, plus que la moyenne de tous les responsables de placement présentés dans le graphique 7, les problèmes linguistiques et la fiabilité au premier rang des obstacles rencontrés par les personnes peu qualifiées lors de la recherche d'un emploi.

On constate également des différences entre les régions : dans les cantons AMOSA et au Vorarlberg, les connaissances en allemand sont plus souvent citées comme obstacle que dans la région allemande du lac de Constance et au Liechtenstein. Dans la région allemande du lac de Constance, le manque de motivation et les problèmes de santé constituent plus souvent un obstacle que dans la moyenne, tandis qu'au Liechtenstein ce sera le manque de réalisme dans l'estimation de ses propres chances sur le marché du travail.

Défis posés aux personnes peu qualifiées : le point de vue des autorités

Selon les représentants des autorités interrogés (autorités en charge du marché du travail, de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle et de la migration), les emplois pour personnes peu qualifiées sont souvent les premiers à disparaître en cas de mesures de rationalisation. Le secteur de recherche des demandeurs d'emploi peu qualifiés est limité en raison du manque de qualification. Vient s'ajouter à cela que lors d'un changement d'emploi, ils perdent souvent le statut acquis par leur longue ancienneté dans une entreprise. Ils doivent alors être prêts à faire parfois d'importantes concessions en termes de salaire.

Dans la recherche d'un emploi les représentants des différentes autorités voient les personnes peu qualifiées exposées à des défis similaires à ceux que constatent les conseillers en personnel chargés du placement et du conseil (cf. graphique 7, page 13).

Déficits linguistiques : les personnes peu qualifiées ont souvent des déficits linguistiques. Ce problème est plus important aujourd'hui qu'autrefois. Les grands ateliers des fabriques où des contremaîtres traduisaient et transmettaient les quelques consignes de travail font pratiquement partie du passé. Le marché actuel du travail exige des connaissances en allemand.

Manque d'intégration : les problèmes linguistiques et les différences culturelles rendent la recherche d'un emploi plus difficile. Lorsqu'une discrimination entre en jeu dans la recherche de places d'apprentissage ou de travail, elle génère de la frustration chez les personnes concernées. Le fait que des étrangers qualifiés dont la formation professionnelle n'est pas reconnue dans le pays doivent travailler dans un domaine peu qualifié peut rendre leur intégration plus difficile.

Peu de possibilités ou de volonté de formation : les personnes dont le travail exige de durs efforts physiques ne peuvent pas accéder facilement à une formation parallèlement à leur activité professionnelle. Les difficultés financières, le manque de soutien de la part des employeurs, mais aussi l'absence de motivation et de tradition en matière de formation ainsi que le manque d'habitude d'apprendre sont des obstacles pour les personnes peu qualifiées.

Dossier de candidature : les personnes peu qualifiées ont souvent du mal à rédiger leur dossier de candidature, ce qui rend la recherche d'un emploi encore plus difficile. Pour une part, ces personnes ne connaissent pas non plus les bonnes manières ni les règles de base de la candidature.

Limites physiques : les limites physiques constituent un handicap fréquent pour les personnes peu qualifiées, car elles fournissent souvent un travail physiquement exigeant.

Mobilité et flexibilité : nombreux sont les demandeurs d'emploi peu qualifiés qui n'ont pas de permis de conduire ou pas de voiture et dont la mobilité est par conséquent limitée. La flexibilité en termes de temps est un sujet important pour les femmes en voie de réinsertion professionnelle ou les mères professionnellement peu qualifiées (mères élevant seules leurs enfants). Le manque de moyens (financiers) pour la garde externe des enfants les rend moins flexibles en termes d'horaires.

Manque de qualifications-clés : parmi les obstacles auxquels sont exposés les personnes peu qualifiées dans la recherche d'un emploi, les personnes interrogées citent le manque d'initiative personnelle, les problèmes de motivation, le manque d'estime de soi, l'absence de réseau, le manque de ponctualité et de fiabilité, la lenteur dans le travail, un milieu social difficile, des problèmes d'addiction, le manque de repères, l'apparence extérieure et la difficulté à se présenter, le manque d'habileté à négocier lors des entretiens d'embauche.

5. Quelles sont les branches professionnelles qui offrent aux personnes peu qualifiées des chances de trouver un emploi ?

La diminution des emplois pour personnes peu qualifiées enregistrée depuis le milieu des années 90 n'a pas eu lieu dans toutes les branches professionnelles. Quelques secteurs économiques ont embauché moins de personnes peu qualifiées, d'autres plus.

Forte réduction des emplois dans la production et le commerce

La plupart des postes destinés aux personnes peu qualifiées ont été supprimés dans l'industrie de transformation et le commerce, ainsi que dans le secteur des réparations (cf. tableau 1, page 17). Cette réduction peut s'expliquer essentiellement par le progrès technologique et l'internationalisation des marchés qui ont conduit à une concurrence exacerbée dans ces secteurs et à des délocalisations de la production à l'étranger.

La forte suppression d'emplois dans l'industrie de transformation entre 1991 et 2001 est tout particulièrement frappante. Le Vorarlberg est jusqu'ici le Land autrichien qui présente le pourcentage le plus élevé de travailleurs dans la production. Au début des années 70, l'industrie florissante du textile y attirait de nombreux travailleurs immigrés. Au cours des dernières années, le Vorarlberg a connu une mutation structurelle profonde. Depuis les années 70, plus de 22'000 emplois ont été supprimés dans l'industrie du textile et de l'habillement par suite de fermetures d'exploitation, de productions supprimées ou délocalisées, ce qui signifie une diminution de 80 % des emplois dans ce secteur. Les personnes peu qualifiées ont été plus fortement touchées que la moyenne par ces suppressions d'emplois.

Malgré les grosses pertes d'emplois, l'industrie de transformation et le secteur du commerce et des réparations restent les principaux secteurs d'emploi pour les personnes peu qualifiées dans la région internationale du lac de Constance. Plus de la moitié des personnes peu qualifiées travaille dans l'un de ces deux secteurs économiques dans la région du lac de Constance et au Vorarlberg, une sur trois dans les cantons AMOSA et au Liechtenstein.

Progression des chances d'emploi dans les secteurs tertiaires

De nos jours, les différentes branches touchant les prestations de service offrent davantage de travail aux personnes peu qualifiées qu'il y a dix ans. La croissance de l'emploi dans les services liés aux entreprises s'explique d'une part par l'augmentation des emplois dans le nettoyage et l'entretien des immeubles, d'autre part par les processus d'externalisation des entreprises : le personnel de nettoyage, d'accueil et de sécurité est de plus en plus rarement embauché directement par les entreprises, qui mandatent des prestataires de services externes. Les services liés à l'entreprise englobent également le travail intérimaire. Le recrutement accru de personnes peu qualifiées par l'intermédiaire d'agences de location de services et de placement est une autre explication possible pour la progression de l'emploi dans ce secteur économique. Il ne s'agit donc pas, du moins pas toujours, de la création de nouveaux postes, mais de déplacements basés sur le recensement statistique de ces emplois.

On note des créations importantes d'emplois dans le bâtiment, dans le domaine social et sanitaire, dans la restauration et dans la catégorie « Foyers privés » (personnel de nettoyage et de soins, travail au pair, etc.), avec toutefois de grandes différences régionales. On trouve des ébauches d'explication à la demande accrue en personnes peu qualifiées que connaissent certains domaines du secteur tertiaire dans l'essor économique enregistré dans le bâtiment, les changements intervenus dans la société (mutation démographique, participation des femmes à la vie active) et dans les tendances de la restauration dans les zones de concentration urbaine (services traiteurs, boom des restaurants dans les chaînes de commerce de détail, plats à emporter).

À la différence de la production, bon nombre de prestations de services ne peuvent pas être délocalisées dans des pays étrangers aux coûts peu élevés. De grandes parties de la restauration, de l'hôtellerie, ainsi que le nettoyage et les services à la personne sont stationnaires et doivent être proposés au niveau local, ce qui empêche la suppression de postes pour personnes peu qualifiées ou même favorise la création de nouveaux emplois.

Le tableau 1 (page 17) montre que la création d'emplois dans le secteur tertiaire n'a pas pu compenser quantitativement les suppressions d'emplois. Dans l'ensemble, il en résulte une baisse du nombre d'emplois pour personnes peu qualifiées dans la région internationale du lac de Constance.

Le manque de travailleurs qualifiés est-il une chance pour les personnes peu qualifiées ?

Lorsque le marché du travail perd des travailleurs qualifiés, on pourrait en déduire qu'un plus grand nombre de personnes peu qualifiées sera embauché et formé en fonction des besoins. Est-ce réaliste ?

Les employeurs interrogés ne sont pas de cet avis. En effet, dans la production, la plupart des postes de travail pour personnes peu qualifiées sont directement associés à des postes destinés à des travailleurs qualifiés. Le manque de travailleurs qualifiés génère donc également la disparition des emplois pour personnes peu qualifiées ou bien ces postes sont transférés sur des sites où l'on peut trouver des travailleurs qualifiés.

Il existe toutefois des secteurs économiques qui embauchent des travailleurs non qualifiés où ceux-ci peuvent être formés par les entreprises. Selon les déclarations des personnes interrogées, c'est déjà ce qui se passe aujourd'hui dans des secteurs proches de la prestation de services (par exemple, dans le commerce de détail, dans la restauration et dans le secteur de la sécurité). À l'avenir, le secteur des soins sera sans doute également obligé de suivre cette voie. Dans la région allemande du lac de Constance, des personnes peu qualifiées reçoivent d'ores et déjà des formations ciblées pour l'aide aux personnes âgées, mais la formation d'un grand nombre de personnes peu qualifiées place les entreprises devant de grands défis.

Secteurs économiques	Cantons AMOSA	Région allemande du lac de Constance	Liechtenstein	Vorarlberg
Tous les secteurs économiques	194'600 (niveau 2007) (-24'200, changement entre 1997 et 2007)	52'300 ^B (niveau 2007) (-7'800, changement entre 1999 et 2007)	3'800 (niveau 2000) (-0, changement entre 1990 et 2000)	47'000 ⁹ (niveau 2001) (-13'000, changement entre 1991 et 2001)
Industrie de transformation	44'900 (-10'300)	20'900 (-4'500)	1'000 (-100)	20'000 (-9'300)
Commerce et secteur des réparations	24'900 (-16'300)	6'000 (-1'000)	200 (-300)	6'500 (-1'300)
Secteur sanitaire et social	19'700 (-1'400)	5'300 (-500)	200 (+100)	2'400 (+200)
Prestations de services liées à l'entreprise	19'300 (+11'000)	6'500 (+3'100)	200 (-0)	2'300 (+1'100)
Bâtiments	18'900 (+3'500)	2'300 (-2'300)	600 (+0)	4'200 (-1'400)
Restauration et hôtellerie	16'300 (+4'800)	2'500 (-1'200)	200 (-0)	3'900 (-600)
Agriculture et exploitation forestière	14'000 (-3'000)	700 (-300)	100 (-0)	400 (-300)
Transports et communications	10'600 (-1'600)	1'800 (+0)	100 (-0)	2'500 (-400)
Prestations de services publics et privés	7'100 (-4'000)	1'400 (-200)	200 (-0)	1'400 (+100)
Administration publique	[3'900*] [-2'900*]	2'200 (-700)	100 (+0)	1'100 (-700)
Foyers privés	6'100 (+1'400)	100 (-0)	0 (-0)	100 (-200)
Éducation et enseignement	[3'800*] [-4'000*]	1'400 (+200)	100 (-0)	1'000 (+200)
Professions bancaires et assurances	[3'700*] [+0*]	700 (-300)	100 (-0)	700 (+0)

Tableau 1 : Répartition des personnes peu qualifiées par secteur économique

Données : cantons AMOSA 1997 et 2007 (Source : ESPA, office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance, juin 1999 et juin 2007 (Source : statistique des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 1990 et 2000 (Source : recensement de la population, statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg 1991 et 2001 (Source : recensement de la population, statistiques de l'Autriche)

* Les valeurs entre crochets ne sont statistiquement fiables que sous réserve.

Exemple en texte : dans les cantons AMOSA, 194'600 personnes peu qualifiées ont un emploi en 2007, dont 44'900 dans l'industrie de transformation. La suppression d'emplois dans l'industrie de transformation depuis 1997 a touché 10'300 personnes peu qualifiées.

⁸ Dans le tableau 1 et les analyses qui suivent, les travailleurs peu qualifiés assujettis à l'assurance sociale sont au cœur de l'analyse.

⁹ Les chiffres du Vorarlberg figurant dans le tableau 1 divergent de ceux présentés dans le graphique 1 en raison de sources différentes des données. Pour des raisons liées aux méthodes, le recensement trimestriel (année de recensement 2006) ne permet pas de faire une analyse approfondie des personnes peu qualifiées au Vorarlberg, c'est pourquoi le tableau 1 et les analyses suivantes sont basés sur les recensements de la population (1991 et 2001).

Les employeurs s'attendent à une suppression d'emplois dans les branches liées aux prestations de services

46 employeurs, représentants de bailleurs de services, d'agences de placement et partenaires sociaux ont été invités à évaluer l'évolution du nombre d'emplois pour personnes peu qualifiées dans leur secteur jusqu'en 2018.

Pour le secteur de l'industrie, deux tiers des pronostics sont négatifs. De nombreuses entreprises n'embauchent déjà plus de personnes sans formation professionnelle achevée. Les personnes peu qualifiées travaillant depuis assez longtemps dans l'entreprise conservent leur emploi, mais en cas de licenciement ou de départ à la retraite, elles ne sont plus remplacées par des personnes peu qualifiées.

Néanmoins, lorsque les entreprises ont besoin de personnes peu qualifiées pour des activités de production, de montage ou dans des secteurs comparables, celles-ci sont engagées en majorité par l'intermédiaire de bailleurs de services ou d'agences de placement. Les entreprises peuvent ainsi réagir de manière flexible aux fluctuations des rentrées de commandes.

Pour le secteur tertiaire, les voix optimistes dominent : près de la moitié des personnes interrogées s'attendent à une création d'emplois. Dans les branches des services, il y a des secteurs où les personnes peu qualifiées ont d'assez bonnes chances, même pour de nouvelles embauches. Parmi ces secteurs, on compte en particulier les services de sécurité, les entreprises de nettoyage et l'hôtellerie-restauration.

En ce qui concerne l'évolution sur les dix prochaines années dans l'ensemble de l'économie, les voix pessimistes sont nettement majoritaires.

Prévisions pessimistes des conseillers en personnel et responsables de placement

Dans le cadre d'une enquête menée sur Internet, 109 responsables de placement ou conseillers en personnel des services publics ont été invités à donner deux pronostics sur le marché du travail dédié aux personnes peu qualifiées : un pronostic sur l'évolution du nombre de personnes peu qualifiées jusqu'en 2018, un deuxième sur l'évolution du nombre d'emplois destinés aux personnes qualifiées pour la même période.

Près de la moitié des personnes interrogées pensent que le nombre des emplois pour personnes peu qualifiées va diminuer jusqu'en 2018 et que le nombre des personnes peu qualifiées va augmenter. Ce qui signifierait que le marché du travail pour personnes peu qualifiées sera encore plus âprement disputé à l'avenir qu'il ne l'est déjà aujourd'hui. Si ce pronostic se confirme, il est très probable que le nombre de chômeurs peu qualifiés augmente.

L'autre moitié des personnes interrogées pense que non seulement le nombre des emplois, mais aussi le nombre des personnes peu qualifiées va augmenter ou encore que le nombre des emplois tout comme le nombre des personnes va diminuer. Si l'un de ces pronostics se confirmait, le nombre des chômeurs peu qualifiés devrait rester à peu près inchangé.

6. Les chances des personnes peu qualifiées du point de vue des employeurs et des partenaires sociaux

Les employeurs et les partenaires sociaux exercent une grande influence sur le nombre de postes de travail disponibles pour les personnes peu qualifiées. Leur évaluation des chances de ces personnes sur le marché du travail est donc d'une grande importance. En raison de l'importance croissante des bailleurs de services et des agents de placement pour le placement des personnes peu qualifiées, l'opinion de ceux-ci a également été prise en compte. Dans le cadre du projet, 46 entretiens ont été menés au total avec des employeurs, des partenaires sociaux et des représentants d'agences de location de services et de placement. Les résultats reflètent le climat d'ensemble.

L'effet signal de la formation

Pour un grand nombre d'employeurs, une formation professionnelle achevée ne signale pas seulement l'existence de qualifications acquises dans les règles, mais aussi celle de qualités telles que la fiabilité, la motivation, l'ambition et l'endurance. C'est la raison pour laquelle les formations professionnelles, même étrangères à celles du domaine concerné, deviennent de plus en plus importantes, même pour les emplois simples. Les qualifications-clés comme l'esprit d'équipe, la fiabilité, la motivation, la volonté d'engagement, la capacité à s'enthousiasmer, la ponctualité, l'honnêteté, le sérieux, la flexibilité (en termes d'horaires de travail et de domaines d'activité), la motivation à se former et à se perfectionner, ainsi que l'aptitude à l'autodidactisme, jouent un rôle de plus en plus crucial, même pour les personnes peu qualifiées.

Nécessité absolue d'avoir des connaissances en allemand

Les connaissances en allemand oral (parfois également écrit) sont aujourd'hui indispensables, même pour les personnes peu qualifiées. La plupart des personnes interrogées les citent comme la condition la plus importante requise pour avoir une chance de trouver un emploi.

Élargissement des compétences par l'expérience pratique

Le moyen le plus important pour les personnes peu qualifiées d'élargir leurs compétences est l'expérience professionnelle, car les possibilités de formation continue en entreprise sont très limitées pour la plupart d'entre elles. Il est fréquent que les employeurs ne voient aucune possibilité de mettre les travailleurs en disponibilité pour suivre des mesures de formation lorsque le carnet de commandes est très rempli, car ces personnes sont étroitement intégrées aux processus de production et donc indispensables. D'autre part, les employeurs craignent que les personnes qualifiées au sein de l'entreprise ne reconnaissent l'accroissement de leur valeur sur le marché et émettent des revendications salariales ou quittent l'entreprise. Ceci pose un problème, en particulier aux petites entreprises implantées dans des zones attractives pour des entreprises plus importantes.

Vient s'ajouter à cela que les personnes peu qualifiées manquent souvent elles-mêmes de motivation et de possibilités d'investir du temps et de l'argent dans des formations parallèlement à leur travail. Au sein de l'entreprise, elles sont plus souvent coupées du flux d'informations que les employés qualifiés, car elles n'ont pour la plupart aucun accès à l'Intranet ou à Internet.

Recrutement en premier lieu via les réseaux

Les postes destinés aux personnes peu qualifiées sont surtout attribués par l'intermédiaire de contacts avec des personnes peu qualifiées travaillant déjà dans l'entreprise. Les petites annonces et Internet jouent un rôle secondaire (à l'exception du Vorarlberg où certains emplois pour personnes peu qualifiées sont publiés dans les annonces de la presse écrite). Les réseaux personnels sont donc décisifs pour la recherche d'emploi. À l'avenir, la plupart des personnes interrogées affirment qu'elles recrutent en premier lieu au niveau régional. Il semble que la mobilité et le recrutement transfrontalier des personnes peu qualifiées soient importants uniquement au Liechtenstein, où l'on recrute souvent des personnes peu qualifiées en Autriche.

Déficits dans le comportement à la candidature

Les travailleurs constatent fréquemment des déficits dans le comportement à la candidature et les dossiers des personnes peu qualifiées. Les dossiers de candidature sont incomplets, il manque souvent les certificats intermédiaires ou les attestations de stages internes de formation continue. La présentation en général des candidats serait pour une part mauvaise, les connaissances linguistiques insuffisantes.

Placement par les autorités en charge du marché du travail et les bailleurs de services ou agents de placement de personnel

Au Vorarlberg, le service public de l'emploi joue un rôle plus important dans le placement des travailleurs peu qualifiés que les autorités en charge du marché du travail dans les trois autres pays. Dans les cantons AMOSA,

dans la région allemande du lac de Constance et au Liechtenstein, les entreprises font également souvent appel à des agences de location de services et de placement de personnel, en plus des autorités en charge du marché du travail.

Les employeurs s'attendent à des exigences encore plus dures du marché du travail

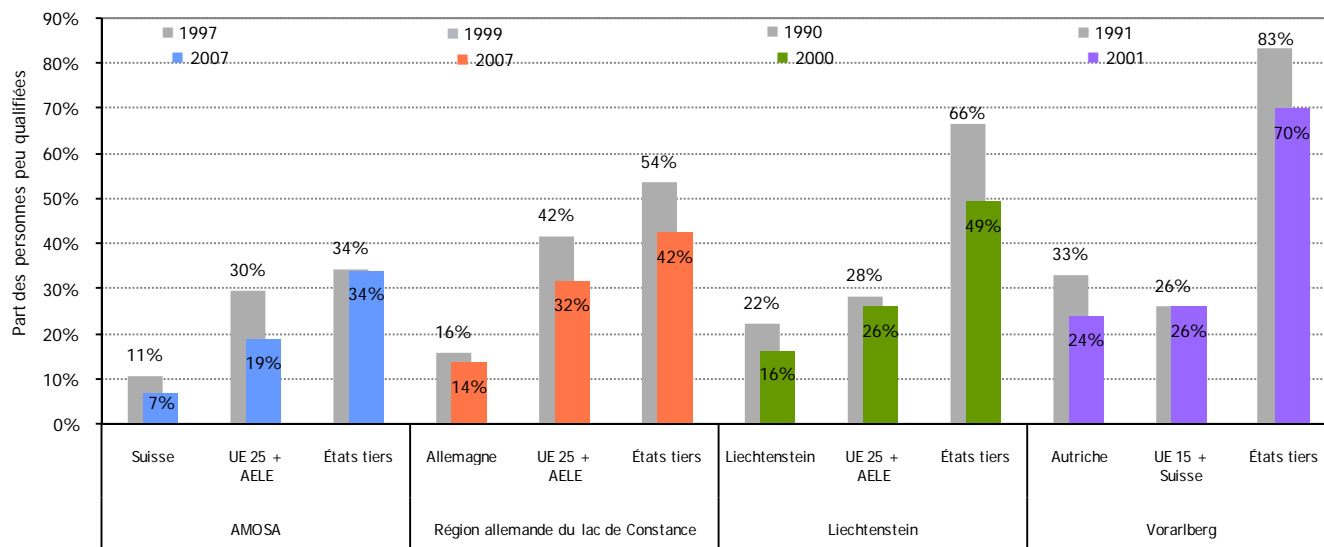
L'importance croissante du secteur tertiaire s'accompagne d'un accroissement des exigences posées à tous les travailleurs. Même de la part de travailleurs non qualifiés, on attend de plus en plus de qualifications-clés telles que flexibilité, fiabilité et présentation soignée. Pour un grand nombre d'emplois simples, les entreprises ne recrutent plus que des travailleurs qualifiés.

Les exigences posées aux apprentis dans les stages de formation professionnelle ont, elles aussi, fortement augmenté. C'est, d'une part, une conséquence directe de la pénurie de places d'apprentissage : plus il y a de jeunes intéressés par une place d'apprentissage, plus les exigences augmentent. D'autre part, les employeurs observent souvent une divergence entre les intentions professionnelles des jeunes et les places d'apprentissage proposées. Les métiers manuels, qui poseraient moins d'exigences en matière de performances scolaires, correspondent rarement aux souhaits des jeunes et ne sont pas choisis.

Les rationalisations et l'automatisation ont entraîné la suppression de postes de travail avec des activités simples et routinières. Les définitions de poste des emplois restants ont changé. La pression accrue de la concurrence et de la productivité entraîne des augmentations de rythme et des changements technologiques menant à des processus de plus en plus complexes. Ceci exige une disponibilité constante au changement et au perfectionnement professionnel.

7. L'origine a une influence sur les chances dans le marché du travail

Les ressortissants actifs de pays tiers représentent la majeure partie des personnes peu qualifiées. Au Liechtenstein, ils en forment la moitié alors qu'au Vorarlberg ils en constituent plus des deux tiers. De même les ressortissants de l'UE25 et de l'AELE affichent des proportions de personnes peu qualifiées plus grandes que les Suisses, quoique dans une moindre mesure¹⁰. Les parts plus grandes parmi les ressortissants de pays tiers peuvent être dues à de moindres chances de formation de la population étrangère résidente ou – en cas de migration pour recherche d'emploi – à la pratique des autorisations et le manque de reconnaissance des diplômes étrangers. Le recul du nombre d'emplois peu qualifiés est perceptible dans tous les groupes de nationalités à l'exception des ressortissants de pays tiers dans les cantons AMOSA et des citoyens UE15 et Suisses dans le Vorarlberg (voir graphique 8).



Graphique 8 : Part des personnes peu qualifiées parmi les actifs en fonction de l'origine

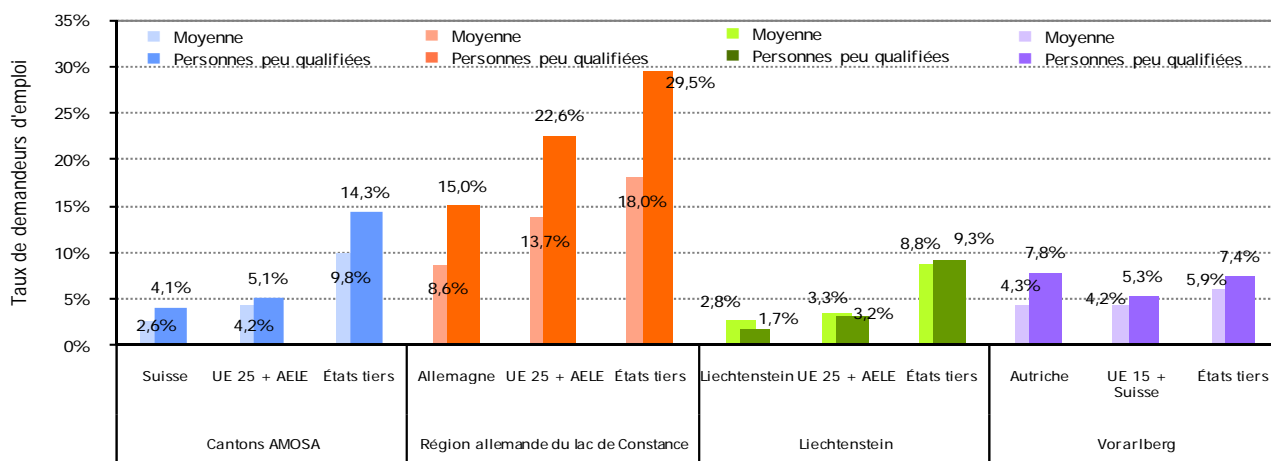
Données : cantons AMOSA 1997 et 2007 (Source : ESPA, office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance, juin 1999 et juin 2007 (Source : statistique des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 1990 et 2000 (Source : recensement de la population, statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg 1991 et 2001 (Source : recensement de la population, statistiques de l'Autriche)

Exemple en texte : En 2007, 7 % des actifs suisses dans les cantons AMOSA sont des personnes peu qualifiées. En 1997 ils étaient encore 11 %.

Les nationaux sont nettement moins touchés par le chômage que les étrangers; les personnes actives de l'UE25 et de l'AELE sont à leur tour moins touchées que celles des états tiers. Ceci vaut aussi bien pour les personnes peu qualifiées que pour l'ensemble de la population active. Le Vorarlberg fait exception : parmi les personnes peu qualifiées ce sont les Autrichiens eux-mêmes qui courent le plus grand risque d'être touchés par le chômage (voir graphique 9, page 22).

Les différences entre les régions s'expliquent par des règles spécifiques à la migration et à la juridiction touchant aux assurances sociales; elles s'expliquent également par des questions de comportement en matière d'inscription au chômage ainsi que par des différences de politique de naturalisation. Dans la région allemande du lac de Constance et dans le Vorarlberg la plupart des étrangers de l'UE25 et de l'AELE viennent des régions traditionnelles de recrutement et affichent peu de qualifications.

¹⁰ Les analyses portant sur les cantons AMOSA, la région allemande du lac de Constance et le Liechtenstein ont examiné le groupe des immigrants provenant des états UE25 et AELE. Pour garantir la comparabilité, les évaluations ont toujours pris en compte les états membre de l'UE25 et de l'AELE en 2008. En ce qui concerne le Vorarlberg, pour 2001 ce sont les données des immigrants de l'UE15 et de la Suisse qui ont été analysées, alors que pour 1991 ce sont les données de l'UE12 et de la Suisse qui ont été prises en considération. Du fait que des immigrants de la Suède et de la Finlande entrées dans l'UE 1995 n'étaient pratiquement pas représentés dans le Vorarlberg (le troisième état à rejoindre l'UE était l'Autriche elle-même) la comparabilité n'a pas été entravée.



Graphique 9 : Taux de recherche d'emploi en fonction de l'origine

Données concernant les demandeurs d'emploi : cantons AMOSA 2007 (Source : PLASTA, SECO), région allemande du lac de Constance 2005 (Source : statistique des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein mars 2008 (Source : office de l'économie nationale), Vorarlberg 2001 (Source : agence pour l'emploi du Vorarlberg), demandeurs d'emploi à partir de 20 ans (Vorarlberg et Allemagne : à partir de 15 ans) / données sur les personnes actives cantons AMOSA 2000 (Recensement de la population, office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance 2005 (Statistiques des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 2001 (Source : recensement de la population, statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg 2001 (Source : Recensement, statistiques autrichiennes), demandeurs d'emploi à partir de 20 ans (Vorarlberg et Allemagne : à partir de 15 ans)

Difficultés des immigrants peu qualifiés dans la recherche d'un emploi

Selon les conseillers en personnel et les responsables de placement, les étrangers peu qualifiés sont parfois exposés à des préjugés (réputation de certaines nationalités, discrimination). Leur connaissance linguistique est faible, ils sont souvent peu intégrés et peut-être encore limités par des autorisations de travail restrictives. Plusieurs personnes interrogées sont de l'avis que les demandeurs d'emploi étrangers sont plutôt sous-estimés par rapport aux nationaux et qu'ils sont plus disposés à accepter un travail d'auxiliaire.

Selon les déclarations des employeurs, les réseaux personnels sont déterminants en matière de possibilités sur le marché du travail car les postes peu qualifiés sont souvent repourvus par contacts avec des personnes peu qualifiées déjà occupées dans l'entreprise. Dans ce contexte, la nationalité joue un rôle important. D'une part les personnes de même origine sont favorisées par les collègues et les supérieurs et d'autre part, selon les employeurs, les nationaux ont une certaine retenue à recommander des personnes de leur propre réseau pour un poste vacant.

Le tableau suivant montre les obstacles les plus importants rencontrés par les immigrants peu qualifiés dans la recherche d'emploi.

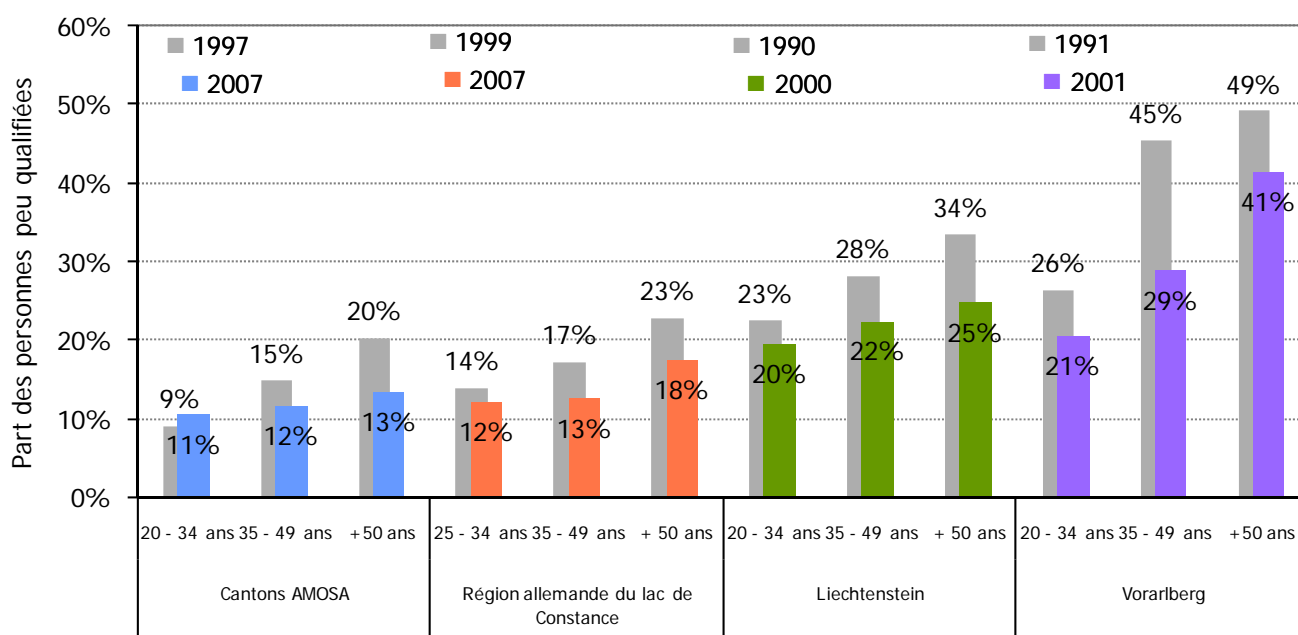
	Nationaux	Étrangers
Connaissance en allemand	*	***
Connaissances professionnelles	***	***
Pas de formation achevée ou diplôme non reconnu	***	***
Santé physique ou psychique	**	**
Évaluation irréaliste de ses possibilités	**	**
Mobilité	**	**
Autonomie / propre initiative	**	**
Motivation dans la recherche d'emploi	**	**
Fiabilité	**	**
Environnement social	*	**
Mauvais certificat de travail / raison de licenciement	*	*
Persévérance	*	*

*** = fréquent, ** = occasionnel, * = rare

Tableau 2 : Obstacles rencontrés par les immigrants peu qualifiés

Données : région internationale du lac de Constance 2008 (Source : propre enquête, 109 conseillers en personnel et responsables de placement dans le service public).

8. L'entrée dans la vie active est déterminante



Graphique 10 : Part des personnes peu qualifiées parmi les actifs en fonction de la tranche d'âge

Données : cantons AMOSA 1997 et 2007 (Source : ESPA, office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance, juin 1999 et juin 2007 (Source : statistique des actifs¹¹, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 1990 et 2000 (Source : recensement de la population, statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg 1991 et 2001 (Source : recensement de la population, statistiques de l'Autriche)

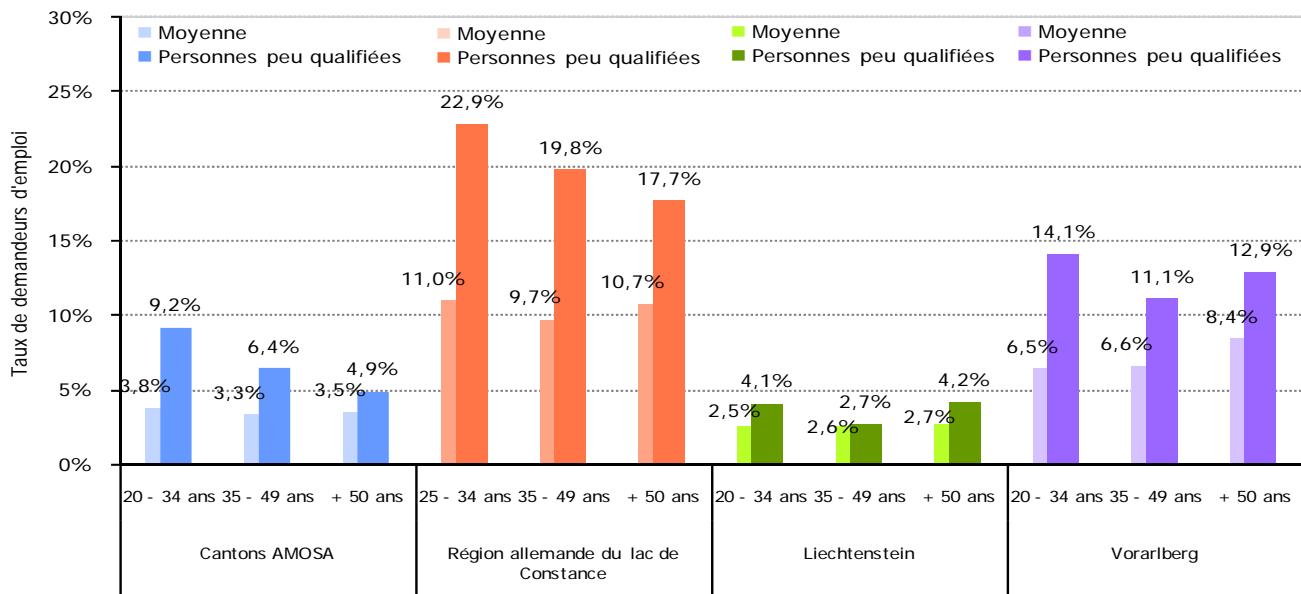
La fréquence des actifs âgés peu qualifiés est plus élevée que celles des jeunes. Dans toutes les régions, la part la plus importante des personnes actives peu qualifiées se trouve dans la tranche des 50 ans et plus.

Au cours de la dernière décennie, la proportion des personnes peu qualifiées a régulièrement diminué dans toutes les tranches d'âge. Les générations arrivant sur le marché du travail étaient donc mieux qualifiées que celles qui le quittaient. Cependant, les différences de niveau de formation entre les personnes actives des différentes générations sont aujourd'hui plus faibles qu'il y a encore dix ans. L'effet de l'expansion de l'enseignement ayant conduit à ce que les personnes issues d'années de moins bonne formation et ayant atteint l'âge de la retraite soient remplacées sur le marché du travail par des personnes de meilleure formation, s'est atténué et ne sera que minime à l'avenir. Le Vorarlberg représente une exception du fait que les différences entre les générations sont encore relativement importantes.

Dans la tranche d'âge des plus jeunes, les personnes peu qualifiées sont encore très présentes. Le recul de la part des personnes peu qualifiées dans ce groupe est faible et, dans les cantons AMOSA, la proportion a même légèrement augmenté durant la dernière décennie (voir graphique 10).

S'y ajoute le fait que pour une personne peu qualifiée, le risque de devenir chômeur dans les premières années après l'entrée en poste est supérieur à la moyenne. Ceci souligne l'importance de la qualification pour l'entrée dans la vie active (voir graphique 11).

¹¹ Pour la région allemande du lac de Constance les bacheliers ne peuvent être séparés du groupe des personnes peu qualifiées, c'est pourquoi le groupe d'âge le plus jeune est celui des 25 à 34 ans.



Graphique 11 : Taux des demandeurs d'emploi en fonction de la tranche d'âge

Nombre de demandeurs d'emploi : cantons AMOSA 2007 (Source : PLASTA, SECO), région allemande du lac de Constance 2005 (Source : statistique des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein mars 2008 (Source : office de l'économie nationale), Vorarlberg 2007 (Source : agence pour l'emploi du Vorarlberg), demandeurs d'emploi à partir de 20 ans (Vorarlberg : à partir de 15 ans) / Données concernant les personnes actives : cantons AMOSA 2000 (Recensement de la population, office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance 2005 (Statistiques des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 2001 (Source : recensement de la population, statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg 2001 (Source : recensement de la population, statistiques de l'Autriche)

Pourquoi y a-t-il aussi des personnes peu qualifiées parmi les jeunes actifs ?

Selon les représentants des autorités, le contexte familial et l'environnement jouent un rôle particulièrement important. Un environnement hostile à la formation ou un manque de soutien durant la formation peuvent limiter la motivation à la formation. Pour les jeunes qui immigreront vers la fin de la scolarité ou après, l'intégration est nettement plus difficile. Dans de tels cas les obstacles linguistiques sont énormes. En outre, un nom étranger et l'absence d'un réseau familial peuvent encore compliquer la recherche d'un apprentissage.

Les jeunes qui ont de mauvaises performances scolaires réalisent très tôt qu'ils ont peu de chances de se former dans la profession désirée. Ils sont pénalisés dans la recherche d'une place d'apprentissage. Les exigences augmentent dans les apprentissages, les formations professionnelles artisanales plus simples sont de moins en moins offertes et demandées. Dans les périodes de bonne conjoncture économique, il est possible de trouver une place même sans formation; mais plus tard, s'il s'agit d'acquérir une profession, les concernés sont souvent moins disposés à travailler pour un salaire d'apprenti.

Finalement, l'interruption d'un apprentissage est aussi à l'origine d'un manque de qualifications. Très souvent, les facteurs mentionnés s'additionnent et mènent à une problématique multiple et à la frustration.

Le point de vue de jeunes peu qualifiés

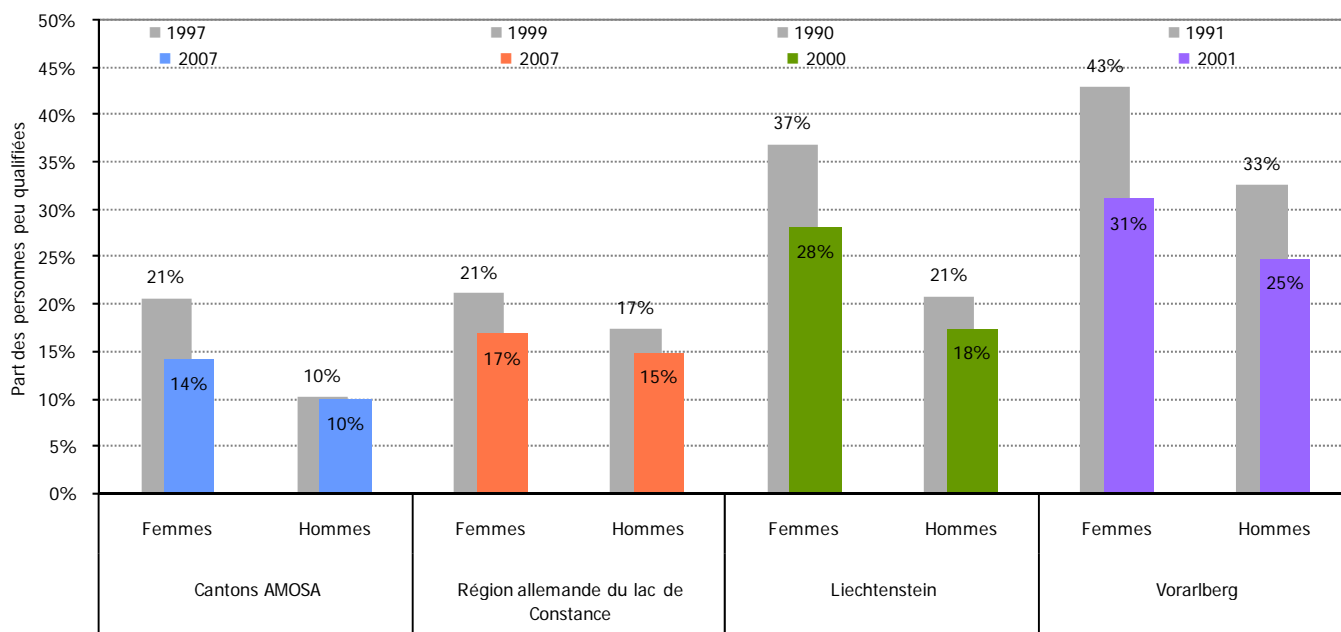
Les jeunes peu qualifiés qui ont été interrogés parlent de trajectoire scolaire problématique¹². Des difficultés avec les autres écoliers et les enseignants ont conduit à de mauvaises performances scolaires. Il s'en est suivi des redoublements de classe ou des changements d'école, mais la motivation ainsi espérée a souvent fait défaut. Au contraire, cela a renforcé le désintérêt pour l'enseignement scolaire ou même conduit à la résignation.

Après avoir quitté l'école, les concernés exprimaient le désir d'entreprendre un travail rémunéré. Pourtant aucun de ceux qui ont été interrogés n'a pris la peine de rechercher longtemps une place de formation. Ils étaient souvent peu sûrs et désorientés, ils ne connaissaient ni leurs forces ni leurs objectifs et sont entrés dans une spirale négative.

Il est frappant de constater que leurs parents ont souvent eux-mêmes peu de formation scolaire et ne sont pas familiarisés avec le système scolaire. En plus de cela, des situations financièrement lourdes et des problèmes de santé se présentent et il leur manque le réseau pour pouvoir assister leurs enfants.

¹² Dans le cadre d'un travail de recherche qualitatif à l'Université de Constance, six entretiens approfondis ont été menés avec des personnes peu qualifiées âgées de 19 à 28 ans. (Voir www.amosa.net/geringqualifizierte)

9. Différences entre hommes et femmes



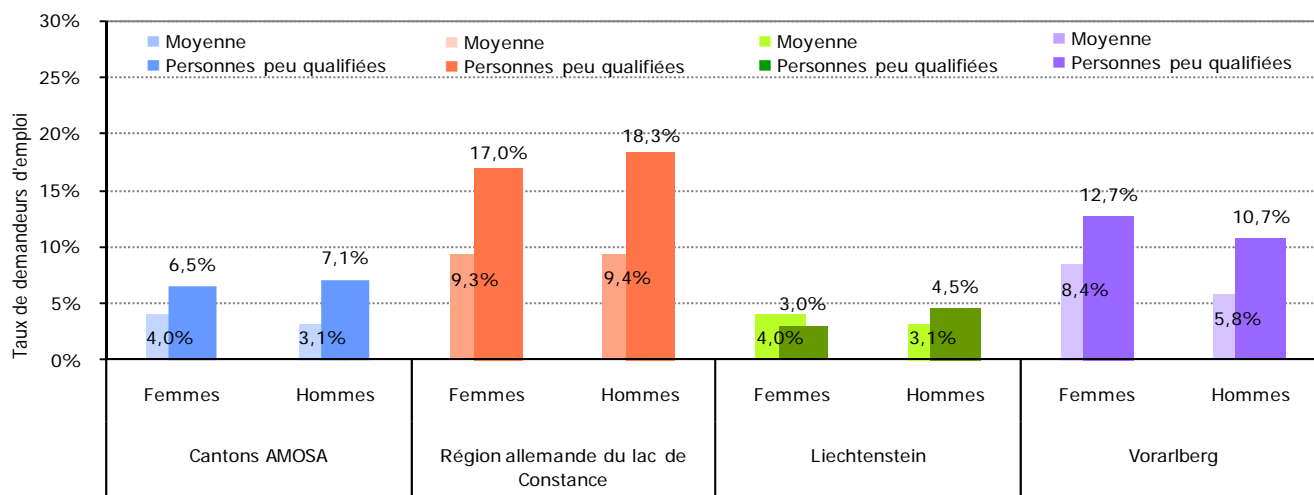
Graphique 12 : Parts des personnes peu qualifiées parmi les actifs en fonction du sexe

Données : cantons AMOSA 1997 et 2007 (Source : ESPA, office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance, juin 1999 et juin 2007 (Source : statistique des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 1990 et 2000 (Source : recensement de la population, statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg 1991 et 2001 (Source : recensement de la population, statistiques de l'Autriche)

Les différences de chances sur le marché du travail entre hommes et femmes peu qualifiés sont plus petites que les différences constatées dans les groupes d'âges et d'origines, mais elles existent.

Environ la moitié des personnes actives peu qualifiées dans la région internationale du lac de Constance sont des femmes. Mais, du fait qu'il y a dans l'ensemble moins de femmes actives que d'hommes, la part de celles qui sont peu qualifiées parmi les actives est au-dessus de la moyenne dans toutes les régions.

La différence entre hommes et femmes s'est nettement réduite au cours des périodes observées. Dans la région allemande du lac de Constance, les parts des personnes peu qualifiées de ces deux groupes se sont presque totalement égalisées. De même, les parts de ces deux groupes dans les cantons AMOSA se sont aussi fortement rapprochées. Le recul de 20'000 personnes actives peu qualifiées enregistré dans les cantons AMOSA entre 1997 et 2007 concerne exclusivement les femmes. Le nombre d'hommes peu qualifiés a même augmenté durant cette période.



Graphique 13 : Taux de recherche d'emploi en fonction du sexe

Données concernant les demandeurs d'emploi : cantons AMOSA 2007 (Source : PLASTA, SECO), région allemande du lac de Constance 2005 (Source : statistique des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein mars 2008 (Source : office de l'économie nationale), Vorarlberg 2007 (Source : agence pour l'emploi du Vorarlberg), demandeurs d'emploi à partir de 20 ans (Vorarlberg et Allemagne : à partir de 15 ans) / Données concernant les personnes actives : cantons AMOSA 2000 (Recensement de la population, office fédéral de la statistique), région allemande du lac de Constance 2005 (Statistiques des actifs, agence fédérale pour l'emploi), Liechtenstein 2001 (Source : recensement de la population, statistiques du Liechtenstein), Vorarlberg 2001 (Source : recensement de la population, statistiques de l'Autriche)

Les taux moyens de demandeuses d'emploi se situent au-dessus de ceux des hommes dans toutes les régions. Dans les cantons AMOSA et au Liechtenstein les hommes peu qualifiés, en comparaison des femmes, sont légèrement plus touchés par le chômage. Ceci pourrait s'expliquer par les différences d'origine : il est probable que dans ces régions il y ait plus d'hommes étrangers travaillant dans une position de personne peu qualifiée. Leur risque de chômage est plus élevé que celui des nationaux (voir graphique 9, page 22).

Difficultés des femmes peu qualifiées dans la recherche d'un emploi

Du point de vue du secteur de recherche, les femmes peu qualifiées sont considérées par les responsables de placement dans le service public et par les conseillers en personnel comme moins flexibles que les hommes. En raison des obligations sociales et familiales, elles présentent une moindre mobilité et cherchent plus souvent des postes à temps partiel. En outre, physiquement, elles ne peuvent pas accomplir des travaux lourds ce qui leur ouvre moins de possibilités de travail en tant qu'auxiliaires. Par contre, il a été souvent remarqué qu'elles ont moins de problèmes de motivation que les hommes.

Les interruptions d'activité en raison de questions familiales peuvent conduire à des pertes de qualification, ce qui explique, selon les personnes interrogées, pourquoi une grande proportion des femmes qui se réinsèrent cherche des travaux simples.

Le tableau suivant montre les obstacles les plus importants rencontrés par les femmes peu qualifiées dans la recherche d'emploi.

	Femmes	Hommes
Connaissance en allemand	***	***
Connaissances professionnelles	***	***
Pas de formation achevée ou diplôme non reconnu	***	***
Flexibilité	***	*
Santé physique ou psychique	**	**
Évaluation irréaliste de ses possibilités	**	**
Limitations dans les secteurs de recherche en raison du physique	**	*
Manque de mobilité	**	*
Autonomie / propre initiative	**	**
Motivation dans la recherche d'emploi	**	**
Fiabilité	**	**
Environnement social	**	*
Mauvais certificat de travail / raison de licenciement	*	*
Persévérance	*	*

*** = fréquent, ** = occasionnel, * = rare

Tableau 3 : Obstacles rencontrés par les femmes peu qualifiées

Données : région internationale du lac de Constance 2008 (Source : propre enquête, 109 conseillers en personnel et responsables de placement dans le service public).

10. Quelles sont les stratégies et les instruments utilisés par les autorités ?

Les personnes peu qualifiées sont la clientèle de nombreuses autorités. La question des stratégies et instruments utilisés a été posée à des représentants des autorités en charge du marché du travail qui conseillent des demandeurs d'emploi peu qualifiés et les aident à s'intégrer dans le marché du travail. Elle a aussi été posée aux autorités chargées de l'orientation et de la formation professionnelle qui s'occupent en premier lieu de la qualification des jeunes; finalement elle a été posée à des représentants des autorités de la migration concernées par l'intégration des étrangers peu qualifiés.

Beaucoup d'instruments, aucune stratégie explicite

Ces autorités disposent d'une multitude d'instruments. Il n'y a pas d'instrument ni de stratégie qui s'adresse explicitement aux personnes peu qualifiées, cependant une partie des offres est utilisée presque uniquement par celles-ci (avant tout les offres des autorités en charge du marché du travail). Il n'y a pas de suggestions spécifiquement orientées vers les personnes peu qualifiées qui soient coordonnées entre les autorités. De ce fait, de nombreuses personnes interrogées trouvent qu'une collaboration plus étroite et une ligne stratégique seraient souhaitables.

Collaborations transfrontalière

La collaboration transfrontalière entre les autorités en charge du marché du travail est organisée dans le cadre d'EURES¹³. Un échange a lieu et des projets, ainsi que des cours sont organisés régulièrement au niveau supranational. Les services d'orientation professionnelle et en partie également les autorités chargées de la formation professionnelle sont en contact au niveau international. Entre les autorités de la migration, la collaboration est bien avancée : il y a des échanges d'expériences, des projets communs et des échanges d'informations sur des personnes en particulier.

Instruments des autorités en charge du marché du travail : les demandeurs d'emploi peu qualifiés portent peu d'intérêt aux cours chargés de théorie. Une majorité des conseillers en personnel et responsables de placement est de l'avis qu'il y a suffisamment de mesures de qualification adéquates pour les personnes peu qualifiées. Elles désirent au contraire plus de référence à la pratique dans les mesures existantes ainsi que des offres plus ciblées pour des groupes déterminés (hommes, étrangers, personnes avec des problèmes de santé) ou pour des branches spécifiques (laverie, alimentation, fabrication, travail sur métal et bois, construction gros œuvre et second œuvre, agriculture). Les autorités du marché du travail de quelques cantons suisses ont développé une méthodologie de bilan de compétences pour les personnes peu qualifiée (voir description page 28). En Allemagne, le programme WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen, formation continue des personnes peu qualifiées et des actifs plus âgés dans les entreprises) doit stimuler la disposition des entreprises en faveur d'une formation continue de leurs employés. Ces dernières années au Vorarlberg de nombreuses personnes peu qualifiées ont rattrapé un certificat d'aptitudes dans le cadre de fondations. Au Liechtenstein les demandeurs d'emploi disposent de programmes de stimulation.

Les instruments des autorités chargées de l'orientation et de la formation professionnelles : de nombreux instruments sont à disposition des jeunes pour les aider à trouver une profession et une place d'apprentissage; la plupart d'entre eux sont utilisés durant la scolarité. Par exemple, dans le Bad-Württemberg une analyse des compétences des écoliers est actuellement en préparation. L'engagement d'aides et de guides des jeunes à la profession dans les classes de préparation à un métier est très efficace pour le passage de l'école à la formation professionnelle. En Suisse le projet « Case Management » est en cours. Celui-ci prévoit déjà à partir de la 7^e classe un système de dépistage précoce et d'accompagnement d'élèves pour lesquels il faut s'attendre à des problèmes lors de l'intégration professionnelle. En ce qui concerne les apprenants de 8^e année scolaire, le « Stellwerk » (triage) leur offre un bilan individuel. Le profil de performance révèle les forces et les faiblesses des écoliers et aide les intéressés à cibler les bonnes mesures pour un encouragement efficace.

Autres instruments : préapprentissage, offres passerelle, stages pratique, tests d'aptitudes, coaching et conseil. Ceux qui interrompent leur apprentissage sont accompagnés et les entreprises sont encouragées à offrir plus de places d'apprentissage par la promotion et le marketing en matière d'apprentissage. Les adultes ont également à disposition de nombreux instruments d'encouragement (cours d'encouragement, tests de formation, coaching de carrière professionnelle, bilan de compétences).

¹³ EUROpean Employment Services, un réseau de coopération entre l'UE et la Suisse qui encourage la mobilité des employés dans l'espace économique européen. (Voir www.europa.eu.int/eures)

Instruments des autorités de migration : les autorités allemandes pour les étrangers offrent des cours d'intégration. En Suisse, chaque canton dispose depuis le début 2008 d'un chargé de l'intégration. Un nouvel instrument est en outre à disposition, la convention d'intégration : pour les personnes de langue étrangère qui veulent immigrer des contraintes obligatoires sont liées à l'autorisation de séjour, même lors de regroupement familial (p.ex. la participation à un cours d'allemand ou d'intégration).

Best Practice des autorités

Les quatre mesures particulièrement innovantes ci-après font partie de la large offre des autorités en charge du marché du travail de la région internationale du lac de Constance.

Bilan de compétences de l'Office du travail du canton de St Gall

Les compétences acquises formelles et informelles (capacités/aptitudes) sont recensées, analysées et documentées dans un dossier de compétences et utilisées pour augmenter l'efficacité de la candidature.

Tous les participants aux programmes d'occupation fréquentent une fois par semaine un module de formation dans lequel le dossier de compétences est élaboré. L'Office du travail a développé une méthodologie spécifique en faveur des personnes peu qualifiées.

Les demandeurs d'emploi sont encouragés à se pencher sur eux-mêmes, à évaluer leurs possibilités professionnelles et à établir des objectifs réalistes pour l'avenir. Ils reconnaissent et documentent dans un dossier leurs capacités, aptitudes et ressources ainsi que leurs qualifications, ce qui contribue à renforcer le sentiment de sa propre valeur. Ils sont encouragés à travailler en équipes et apprennent des stratégies de candidature.

Programme de stimulation du Service en charge du marché du travail du Liechtenstein

Le Service en charge du marché du travail du Liechtenstein offre régulièrement différents programmes de stimulation adaptés à des groupes spécifiques. Le programme « Stellensuchende in Aktion » (S.I.A.) (demandeurs d'emploi en action) permet d'atteindre, comme objectif principal, une insertion rapide et durable dans le marché du travail ainsi qu'une maîtrise de la situation de chômeur. La seule condition est d'avoir des connaissances suffisantes en allemand.

Sur une période de huit semaines, les compétences sociales sont renforcées, la conscience de la responsabilité personnelle est entraînée et les compétences professionnelles ainsi que méthodologiques sont développées. Un cours de base en informatique est intégré au programme. L'entraînement à la communication, à la rhétorique et à la technique mentale, de même que l'analyse des situations, l'orientation professionnelle et les techniques de candidature constituent les éléments principaux du programme.

L'analyse des forces et faiblesses doit révéler les potentiels, des visions sur l'avenir sont développées et l'utilisation du réseau social doit fournir des opportunités. Comme mesures d'accompagnement, le Service en charge du marché du travail du Liechtenstein offre à tous les demandeurs d'emploi la possibilité d'un coaching individuel ciblé.

WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen, formation continue des personnes peu qualifiées et des actifs plus âgés dans les entreprises)

En Allemagne, le programme doit stimuler l'intérêt et la disposition des entreprises en faveur d'une formation continue de leurs employés peu qualifiés ou plus âgés. Il est sensé être un financement de démarrage. Les employeurs peuvent recevoir une contribution au salaire si certaines conditions sont remplies.

L'objectif du programme est la prévention du chômage par l'amélioration des possibilités et capacités d'emploi du travailleur. Le manque de main d'œuvre qualifiée est ainsi compensé.

Selon les personnes interrogées, les entreprises n'ont pas encore eu souvent recours à cet instrument. Toutefois, du fait que de plus en plus d'employeurs ont été rendus attentifs à ce programme, son utilisation est en nette hausse en 2007.

Fondations du Service en charge du marché du travail du Vorarlberg

Ces dernières années, deux fondations ont permis à de nombreuses personnes peu qualifiées de rattraper un certificat d'aptitudes.

Arbeitsstiftung 2000 : pour le participant l'objectif est de retrouver une place de travail dans le laps de temps prescrit. Le groupe-cible comprend des personnes qui sont actuellement concernées par des mesures de licenciement ou qui terminent leurs rapports de travail d'un commun accord dans le cadre d'un plan social.

Implacement Stiftung : l'objectif est de mettre à disposition d'entreprises recherchant du personnel de la main d'œuvre appropriée avec les qualifications demandées et d'intégrer des chômeurs au marché du travail par le biais de formations correspondant à la demande et précisément adaptées à la place de travail. Le groupe-cible comprend des chômeurs intéressés à une formation et un perfectionnement qui visent un emploi dans l'entreprise de formation.

Les deux fondations se sont révélées efficaces. Depuis 2004, environ 200 personnes peu qualifiées ont rattrapé un certificat d'aptitudes au travers de Implacement Stiftung Vorarlberg et 22 par le biais de Arbeitsstiftung 2000. Il y a des personnes qui, en raison de leur situation personnelle, supportent de grosses charges financières, doivent surmonter des défis particulièrement importants et ne peuvent pratiquement pas se permettre une longue période de reconversion avec un salaire minime.

11. Mesures

La conférence « Chancen für Geringqualifizierte » (Chances pour personnes peu qualifiées) a offert à 160 participants de quatre pays une plateforme d'échange professionnel transfrontalier autour de la création de réseaux. Dans le cadre de la conférence, des mesures ont été développées pour augmenter les chances des personnes peu qualifiées sur le marché du travail. Selon le principe de la conférence de l'avenir, consistant à rassembler dans un seul lieu l'ensemble du système participant à un processus, en plus des scientifiques, différents partenaires à l'intégration des personnes peu qualifiées dans le marché du travail ont apporté leur collaboration, à savoir : autorités en charge du marché du travail, services d'orientation professionnelle, autorités et institutions chargées de la formation professionnelle, services sociaux, entreprises, unions patronales et organisations des travailleurs, agences privées de placement, organismes privés de formation, prestataires de mesures de marché du travail et responsables du secteur migration et intégration des quatre pays.

Champ d'action

Les résultats des recherches ont permis de définir douze champs d'action en prélude à la conférence sur la base desquels des idées de mesures ont été développées.

Les douze champs d'action sont les suivants :

- Permettre à tous les jeunes d'accéder à une formation professionnelle
- Utiliser les qualifications des étrangers
- Rattraper une formation
- Certifier les expériences
- Apprendre l'allemand
- Se perfectionner sur le lieu de travail
- Ouvrir de nouveaux champs d'activité professionnelle
- Augmenter les aptitudes à la candidature
- Qualifier sur la base de la pratique
- Placer sur la base de la pratique
- Empêcher le chômage
- Développer des stratégies communes

Idées de mesures

Du catalogue des idées de mesures suscitées, les plus importantes et les plus prometteuses ont été choisies et concrétisées sous la forme de projets. En voici les esquisses :

Jeter un pont : les élèves des dernières années scolaires doivent préparer le choix de la profession de manière plus intensive et sur la base de la pratique. Ceci devrait augmenter leur motivation et prévenir les interruptions de formation.

Intégration des parents : cette mesure vise à intégrer davantage les parents dans le choix de la profession. Ceci devrait permettre à tous les jeunes d'accéder à une formation professionnelle. Les groupes-cibles sont en premier lieu des jeunes issus de l'immigration et/ou des parents peu familiarisés avec le contexte de la formation. En incluant les parents, l'école et les employeurs, d'une part les parents devraient être sensibilisés à l'importance d'une formation professionnelle et d'autre part les jeunes sans solution de raccordement devraient être accompagnés.

Conseil / coaching : les jeunes entre 13 et 21 ans avec de faibles chances de formation devraient être accompagnés par des conseillers et des coachs durant le processus de choix de la profession et la recherche de la place d'apprentissage.

Intégrer des centres d'apprentissage et des associations d'enseignement : cette mesure vise à préparer au marché du travail des écoliers en fin de scolarité et des jeunes adultes ayant des capacités manuelles. Cet objectif est atteint en englobant toujours davantage de centres d'enseignement dans des formations avec attestation fédérale (formation professionnelle initiale de 2 ans reconnue en Suisse).

Cours de langue en relation avec la profession : les travailleurs peu qualifiés manifestant des déficits linguistiques au niveau professionnel devraient pouvoir augmenter leurs connaissances au poste de travail par le biais de cours de langue. Ceci permet à l'employeur d'augmenter la qualité et de fidéliser la main d'œuvre à l'entreprise et par conséquent d'offrir plus de sécurité d'emploi au travailleur.

Formation « pas à pas » : cette mesure vise à intégrer dans le marché du travail les étrangers, dont la formation n'est pas reconnue, en tenant compte de leurs qualifications. Il s'agit d'un processus « pas à pas » parce qu'il faut procéder par étapes : effectuer un assessment reconnu des connaissances et des capacités du concerné, qualification (partielle) et certification reconnues, mise en place des bases légales, reconnaissance des diplômes étrangers.

Entraînements en entreprise (Firmeninterne Trainings, FIT) : les demandeurs d'emploi ayant du potentiel devraient être conduits vers des entreprises qui sont à la recherche de main d'œuvre qualifiée. Par le biais d'un entraînement en entreprise, les personnes peu qualifiées peuvent recevoir une formation spécialisée ciblée qui leur garantit une intégration durable dans le marché du travail.

Sensibilisation et conseil par des décideurs en matière de personnel : cette mesure vise à permettre aux décideurs en matière de personnel d'introduire dans leur entreprise des mesures adéquates pour l'encouragement des personnes peu qualifiées. Les groupes-cibles sont les petites et moyennes entreprises. L'objectif est atteint par le biais d'entretiens personnels et d'ateliers.

Professionnalisation du bilan de compétences : l'établissement d'une attestation de compétences crédible et démontrable pour des personnes peu qualifiées implique que les personnes mandatées pour établir le bilan de compétences soient capables de reconnaître ces dernières et de les identifier. L'objectif est d'établir des dossiers moins orientés langue.

Placement optimal des personnes peu qualifiées : les demandeurs d'emploi peu qualifiés qui accomplissent un programme d'occupation devraient être soutenus ou accompagnés plus concrètement qu'aujourd'hui par des responsables de programme dans leur recherche d'emploi et être proposés à des employeurs. Les responsables de programme connaissent particulièrement bien les chômeurs et leurs compétences.

Table ronde efficace : la table ronde « Arbeitskräfte für Ihre Zukunft » (Main d'œuvre pour votre avenir) conduit conjointement les employeurs, les associations et les autorités à trouver un poste de travail pour les personnes peu qualifiées et de la main d'œuvre pour les entreprises. Au niveau de l'entreprise, il faut recenser le besoin en main d'œuvre et examiner les possibilités d'une qualification des demandeurs d'emploi ou des travailleurs en fonction des besoins.

Autres idées : révision du système d'incitation pour les travailleurs peu qualifiés qui se situent entre le segment des bas salaires et une aide publique de l'état; bureau de candidature spécialisé pour les personnes peu qualifiées; marketing de mesures de qualification par analyse du besoin en formation des entreprises et élaboration de plans de formation individuelle; création de nouveaux domaines d'activités pour les personnes peu qualifiées; qualification des personnes peu qualifiées en fonction du marché par la création de réseaux de partenaires; engagement de personnes qui étaient peu qualifiées pour accompagner celles qui sont peu qualifiées.

Application des mesures

Les participants à la conférence ont choisi parmi les projets les esquisses dont l'application est sensée être particulièrement efficace dans leur canton, région ou état fédéré. Celles-ci ont été retenues et concrétisées dans un plan régional de mesures. Chaque région a en outre nommé un coordinateur d'application qui veillera à la mise en œuvre des mesures au plan régional.

Les participants du **canton d'Argovie** organiseront un atelier pour approfondir davantage les idées qui ont été évoquées lors de la conférence d'application et ensuite élaborer des mesures concrètes. Une plateforme à l'intention des entreprises, associations et agences de placement devra être créée dans le but d'intensifier et d'améliorer la collaboration. Les parents des jeunes concernés devraient être sensibilisés à la question du manque de qualifications et être impliqués suffisamment tôt dans le choix de la profession de leurs enfants. Les jeunes peu qualifiés devront pouvoir en outre bénéficier d'un accompagnement par un coach. L'offre de cours de langue en relation avec la profession (l'allemand au travail) doit être élargie. Il s'agit de vérifier l'adaptation des offres du second marché du travail, pour des personnes qui ne peuvent plus être intégrées à long terme dans le premier marché du travail. (Coordinateur d'application : Raphael Weisz, Département de l'économie et du travail).

Les cantons d'**Appenzell Rhodes extérieures et intérieures** vont augmenter l'intensité du conseil pour tous les demandeurs d'emplois de plus de 25 ans. Dans ce contexte, il faut autant que possible tendre vers l'achèvement formel d'une formation. Si cet objectif ne peut être atteint, des activités utiles du point de vue d'une carrière

professionnelle doivent être encouragées. L'optimisation déjà en cours du passage « école – offres passerelle – autorités en charge du marché du travail » doit être poursuivie. L'objectif est d'empêcher une fin de la scolarité sans solution de raccordement. En outre la collaboration entre le supérieur d'un demandeur d'emploi peu qualifié engagé dans une mesure du second marché du travail et le conseiller en personnel compétent doit être améliorée voire institutionnalisée. L'objectif est la détection des potentiels cachés.

Les participants des autorités en charge du marché du travail du canton de **Glaris** sensibiliseront leurs collègues en interne sur ce sujet avec pour objectif d'augmenter les chances des personnes peu qualifiées en améliorant leur contact avec l'économie et les entreprises. Un centre de compétences (p.ex. un cybercafé encadré) devrait être créé (en tenant compte de l'offre actuelle) pour coacher les demandeurs d'emploi et les personnes peu qualifiées sur leurs dossiers de candidature, entretiens de présentation, etc. En collaboration avec les autorités et les sociétés une offre d'entraînement en entreprise doit être élaborée pour les personnes peu qualifiées; à cet effet un catalogue des critères sera établi. L'offre de formation sanctionnée par une attestation sera en plus encouragée au niveau cantonal. Les possibilités de bilans de compétences seront examinées (Coordinatrice d'application : Franzisca Matos, ORP Glaris).

Les participants du canton des **Grisons** prévoient, par le biais d'entraînements en entreprises, de préparer à une profession les demandeurs peu qualifiés ayant du potentiel. La réunion des demandeurs d'emploi et des entreprises qui cherchent de la main d'œuvre qualifiée profite aux deux parties. La faisabilité d'un projet de bilan de compétences sera examinée. De même, un concept d'implication des parents devra être élaboré. Une campagne d'information sera organisée pour encourager les formations sanctionnées par une attestation (Coordinatrice d'application : Agatha Thürler, OCIAMT Grisons).

Les participants de **Kempten** rassemblent les activités prévues dans le cadre d'une table ronde qui a lieu tous les trimestres et dont les thèmes principaux varient. Dans une première étape, le besoin et les contenus des formations au marché du travail doivent être élaborés par une intensification des contacts avec les acteurs (employeurs, travailleurs, chambres) et les mesures doivent être adaptées au besoin des demandeurs peu qualifiés ou des personnes peu qualifiées déjà employées, dans le but d'éviter le chômage (Coordinateur d'application : Albert Thumbek, Agence pour l'emploi Kempten).

Les participants de **Constance** créeront des postes de travail en qualifiant des personnes peu qualifiées selon les besoins et assureront ainsi de la main d'œuvre aux entreprises (« table ronde efficace »). L'idée de créer des domaines d'activité pour les personnes peu qualifiées, par le biais d'un nouveau système d'incitation, à l'intention des employeurs sera également poursuivie. Il est prévu de mettre sur pied un concept destiné à impliquer davantage les parents, surtout les pères, dans le choix de la profession. Dans le cadre de salons des métiers (job days), les immigrants devraient avoir la possibilité de présenter leur profession aux employeurs pour toucher les entreprises de cette manière (Coordinateur d'application : Rüdiger Salomon, Agence pour l'emploi Constance).

Les participants de la **Principauté du Liechtenstein** créeront des possibilités d'entraînement en entreprise. Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ayant du potentiel seront préparés en six à douze mois à accéder à une profession. La réunion des demandeurs d'emploi et des entreprises qui cherchent de la main d'œuvre qualifiée profite aux deux parties. La formation s'achève par la remise d'un certificat. Les décideurs en matière de personnel sont ainsi simultanément sensibilisés et conseillés (Coordinateur d'application : Uwe Fischer, Service du marché du travail du Liechtenstein).

En ce qui concerne **Ravensburg**, le besoin en cours de langue en relation avec le travail sera évalué. L'admission de personnes à des examens de diplôme sur la base de leur expérience professionnelle devrait être favorisée. En outre, la mise en place de passerelles entre les écoles et les entreprises devrait être intensifiée afin d'axer davantage l'orientation professionnelle sur la pratique (Coordinatrice d'application : Sabine Hohloch, Agence pour l'emploi Friedrichshafen).

Les participants du canton de **Schaffhouse** intensifieront les possibilités de bilan de compétences dans le canton. Les réseaux avec les entreprises devront être exploités dans le but d'accélérer l'établissement du bilan. Dans les programmes d'occupation, il faudra faire davantage attention à ce que les participants développent un vocabulaire de base en allemand qui répond aux exigences minimales de l'employeur (Coordinateur d'application : Felix Müller, Office du travail du canton de Schaffhouse).

Les participants du canton de **St Gall** examineront si les bilans de compétences offerts aujourd'hui déjà dans les programmes d'occupation pour demandeurs d'emploi peuvent être étendus à d'autres groupes-cibles. Un groupe

de travail sera organisé à cet effet. Les programmes d'accompagnement déjà existants pour les jeunes devraient être offerts aux personnes peu qualifiées de toutes les tranches d'âges. Dans les programmes d'occupation des autorités en charge du marché du travail, il faut davantage rechercher à placer les personnes peu qualifiées dans le premier marché du travail. Une table ronde rassemblant des employeurs (représentants des différentes branches), organisateurs de programmes d'occupation et l'Office du travail doit être organisée pour assurer une qualification des demandeurs d'emploi en fonction des besoins. Les centres d'enseignement existants doivent être davantage exploités (Coordinateur d'application : Walter Abderhalden, Office du travail du canton de St Gall).

Les participants du canton de **Thurgovie** mettront en place un projet pilote destiné à introduire un dossier de compétences. Une étude de projet de Case Management pour les jeunes sera mise sur pied. Le placement de demandeurs d'emploi dans les programmes d'occupation sera restructuré et optimisé (Coordinateur d'application : Josef Birchmeier, Département de l'économie et du travail du canton de Thurgovie)

Les participants du **Vorarlberg** démarreront un projet de motivation des personnes peu qualifiées dans lequel des personnes qui étaient peu qualifiées serviront d'exemples. Le coaching prévu pour les jeunes désavantagés vise à renforcer leurs compétences sociales. Des offres supplémentaires de passerelles sont prévues pour le passage de la formation scolaire à la formation professionnelle. Les cours d'allemand sont conçus à nouveau afin de garantir une plus grande relation avec la pratique (Coordinateur d'application : Reinhard Bauer, Service du marché du travail du Vorarlberg).

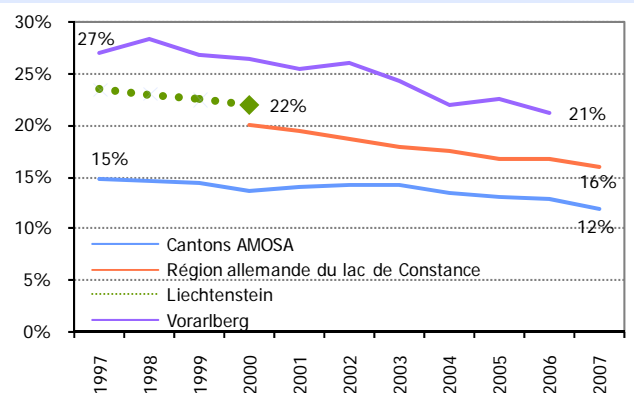
Les participants du canton de **Zoug** prévoient l'élargissement des possibilités de formation pour les immigrants dans le cadre de la mesure « pas à pas ». Les élèves faibles et les apprentis devraient être encadrés par des coachs. Des communes devront être motivées à prendre en charge des jeunes sans perspectives. Il est prévu un « casting » pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés afin de compléter la candidature standard. En outre, les parents devraient être plus impliqués par le biais de manifestations d'information sur la recherche d'une profession resp. la formation professionnelle. Le « Stellwerk » (triage) devrait être davantage utilisé dans le niveau secondaire pour initier l'encouragement / le soutien ciblé. Il faudrait arriver par des incitations à ce que même pour les personnes peu qualifiées, le travail soit toujours profitable (Coordinateur d'application : Robert Mattli, ORP Zoug).

Les participants du canton de **Zurich** organiseront un atelier pour approfondir les idées ci-dessous et élaborer des mesures concrètes : Créer de nouveaux postes de travail pour les personnes peu qualifiées (où le travail est profitable); permettre à des personnes peu qualifiées de se qualifier professionnellement après coup par des formations « pas à pas »; offrir de l'aide par conseil ou coaching dans un système de milice aussi bien que dans des cours de langues professionnels axés sur la profession. Bien que l'importance du travail de placement ait été reconnue, le niveau d'aptitude à la candidature des personnes peu qualifiées laisse à désirer. D'une manière générale, il est demandé que la collaboration avec les employeurs soit plus étroite et en particulier que les décideurs en matière de personnel soient sensibilisés (Coordinateur d'application : Steven Peter, Département de l'économie et du travail)

Feuille d'information cantons AMOSA

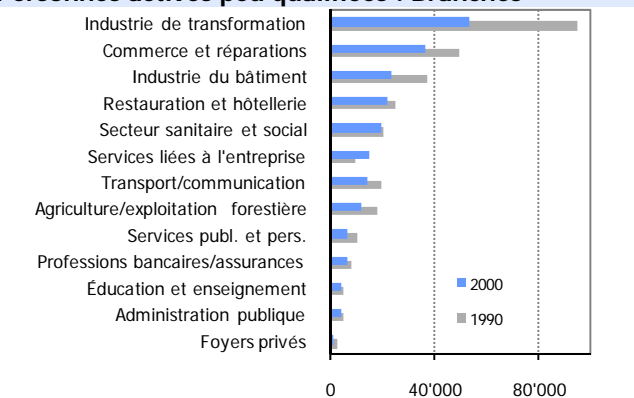
Personnes actives peu qualifiées

Evolution du taux de personnes peu qualifiées parmi l'ensemble des actifs



Données: Voir graphique 2 / page 6

Personnes actives peu qualifiées : Branches



Données: cantons AMOSA 1990 et 2000 (Source: Recensement, Office fédéral de la statistique)

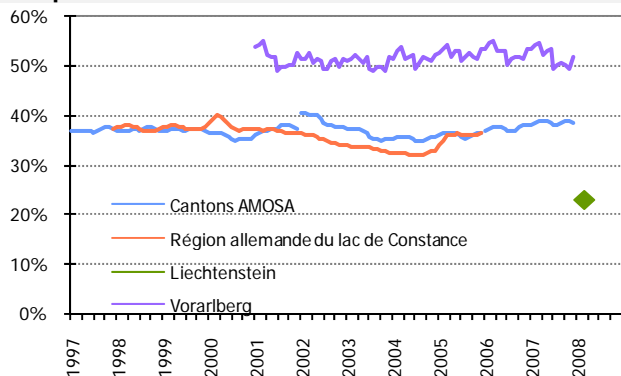
195'000 personnes sont actives dans les cantons AMOSA, ce qui correspond à 12 % de l'ensemble des actifs. La plupart d'entre elles a une place dans l'industrie de transformation ou dans le commerce et secteur des réparations.

Parmi les demandeurs d'emploi inscrits, une personne sur trois (38 %) ne dispose d'aucune formation professionnelle sanctionnée par un certificat reconnu ni de formation scolaire supérieure à celle de la scolarité obligatoire. Dans la tranche d'âge 20 à 34 ans, les personnes peu qualifiées présentent un risque de devenir demandeur d'emploi supérieur à la moyenne. Le risque le plus élevé de devenir demandeur d'emploi, en tant que personne peu qualifiée active, est encouru par les ressortissants des états tiers (hors UE25 et AELE).

Le manque de connaissances en allemand, l'absence de certificats de formation ainsi que les limitations en matière de santé physique sont, d'après les conseillers en personnel, les obstacles les plus importants pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés.

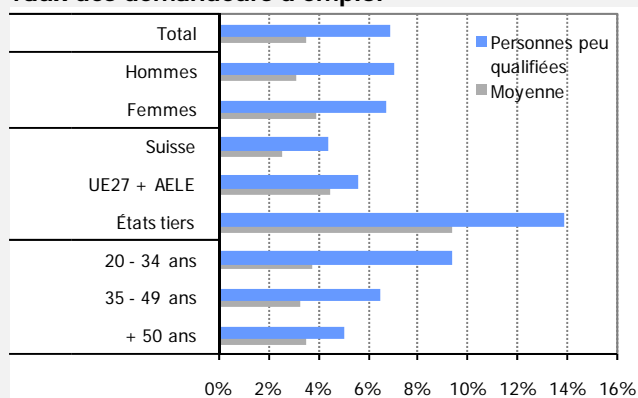
Demandeurs d'emploi peu qualifiés

Évolution du pourcentage des demandeurs d'emploi peu qualifiés



Données: Voir graphique 6 / page 12

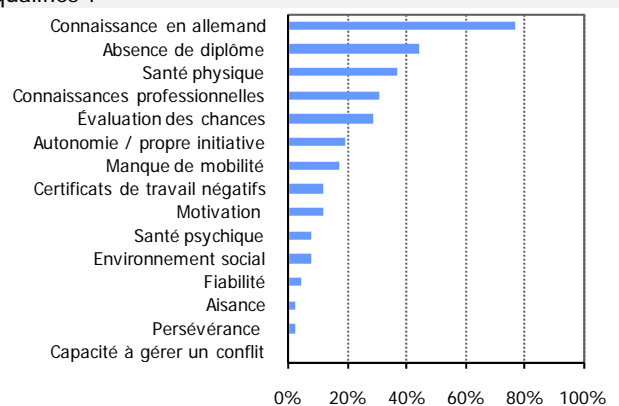
Taux des demandeurs d'emploi



Données concernant les demandeurs d'emploi: cantons AMOSA 2007 (Source: PLASTA, SECO), Données sur les personnes actives: Cantons AMOSA (Recensement, Office fédéral de la statistique)

Obstacles rencontrés par les personnes peu qualifiées dans la recherche d'un emploi

Quels sont les trois obstacles qui posent le plus fréquemment un problème à l'intégration des demandeurs d'emploi peu qualifiés ?

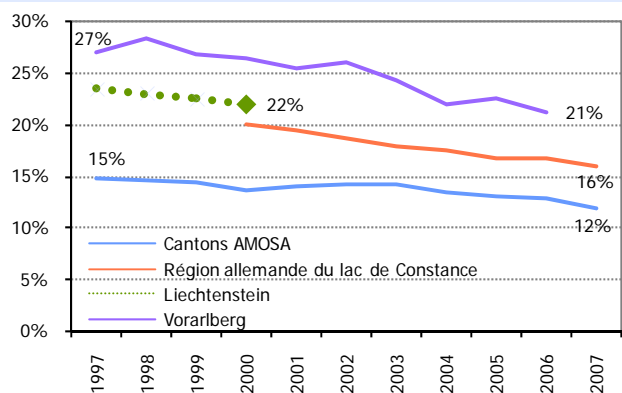


Données: cantons AMOSA 2008 (Source: 52 conseillers en personnel et responsables de placement dans le service public).

Feuille d'information de la région allemande du lac de Constance

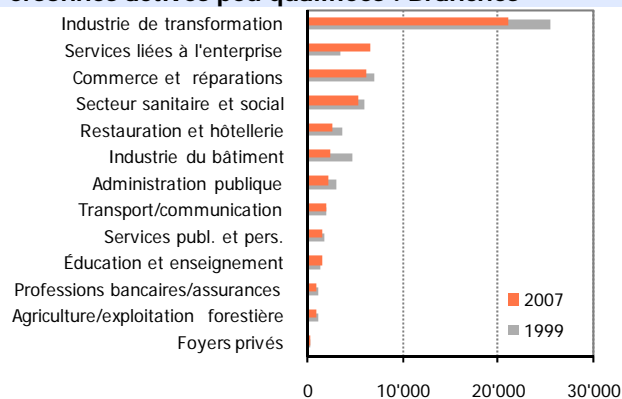
Personnes actives peu qualifiées

Evolution du taux de personnes peu qualifiées parmi l'ensemble des actifs



Données: Voir graphique 2 / page 6

Personnes actives peu qualifiées : Branches



Données: région allemande du lac de Constance, juin 1999 et juin 2007 (Source: Statistiques de personnes actives, Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale de l'emploi))

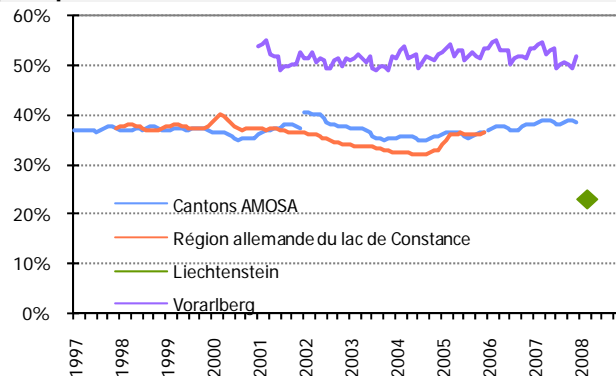
69'000 personnes sont actives dans la région allemande du lac de Constance, ce qui correspond à 16 % de l'ensemble des actifs. La plupart d'entre elles a une place dans l'industrie de transformation ou dans les prestations de services liés aux entreprises.

Parmi les demandeurs d'emploi inscrits, une personne sur trois (36 %) ne dispose d'aucune formation professionnelle sanctionnée par un certificat reconnu ni de formation scolaire supérieure à celle de la scolarité obligatoire. Le risque le plus élevé de devenir demandeur d'emploi, en tant que personne peu qualifiée, est encouru par les ressortissants des états tiers (hors UE25 et AELE).

Le manque de mobilité, les limitations en matière de santé physique ainsi que le manque de connaissances professionnelles sont, d'après les conseillers en personnel, les obstacles les plus importants pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés.

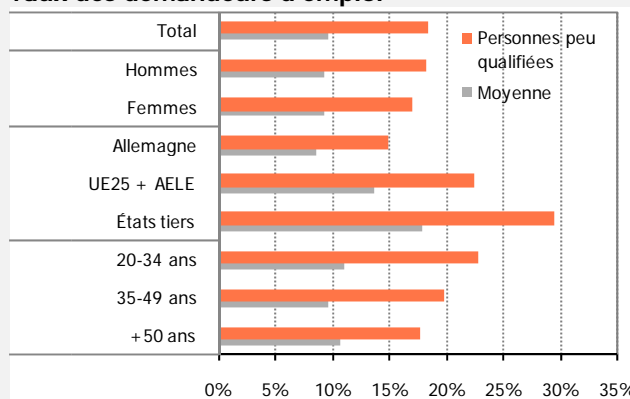
Demandeurs d'emploi peu qualifiés

Évolution du pourcentage des demandeurs d'emploi peu qualifiés



Données: Voir graphique 6 / page 12

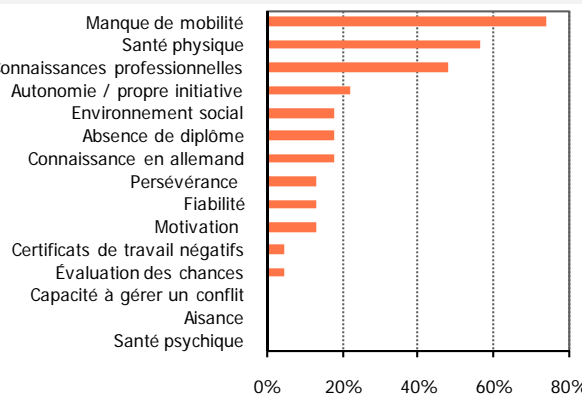
Taux des demandeurs d'emploi



Données sur les demandeurs d'emploi et les personnes actives: région allemande du lac de Constance 2005 (Source: Statistique des personnes actives, agence fédérale de l'emploi); demandeurs d'emploi en fonction du sexe et de l'origine à partir de 15 ans

Obstacles rencontrés par les personnes peu qualifiées dans la recherche d'un emploi

Quels sont les trois obstacles qui posent le plus fréquemment un problème à l'intégration des demandeurs d'emploi peu qualifiés ?

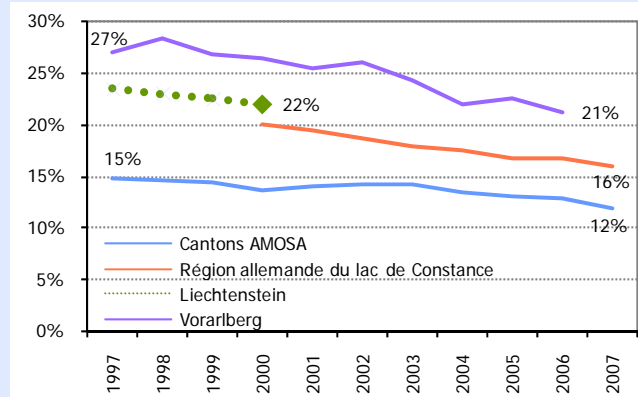


Données: région allemande du lac de Constance 2008 (Source: 23 conseillers en personnel et responsables de placement dans le service public).

Feuille d'information de Liechtenstein

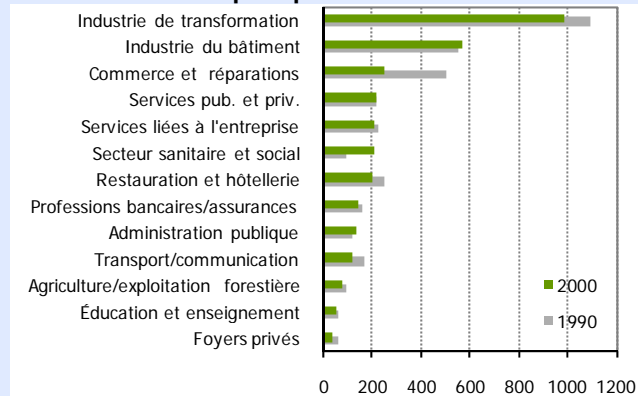
Personnes actives peu qualifiées

Evolution du taux de personnes peu qualifiées parmi l'ensemble des actifs



Données: Voir graphique 2 / page 6

Personnes actives peu qualifiées : Branches



Données: Liechtenstein 1990 et 2000 (Source: Recensement, Office fédéral de la statistique)

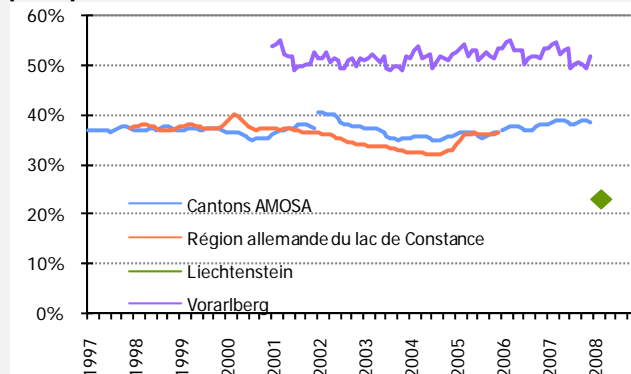
4'000 personnes peu qualifiées sont actives au Liechtenstein, ce qui correspond à 22 % de l'ensemble des actifs domiciliés au Liechtenstein. La plupart d'entre elles a une place dans l'industrie du bâtiment.

Parmi les demandeurs d'emploi inscrits, une personne sur quatre (23 %) ne dispose d'aucune formation professionnelle sanctionnée par un certificat reconnu ni de formation scolaire supérieure à celle de la scolarité obligatoire. Les hommes peu qualifiés encourent un risque supérieur à la moyenne de devenir demandeurs d'emploi. Le risque le plus élevé de devenir demandeur d'emploi, en tant que personne peu qualifiée, est encouru par les ressortissants des états tiers (hors UE25 et AELE).

Le manque de fiabilité, l'évaluation irréaliste de ses propres chances sur le marché du travail ainsi que l'absence de diplôme sont, d'après les conseillers en personnel, les obstacles les plus importants pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés.

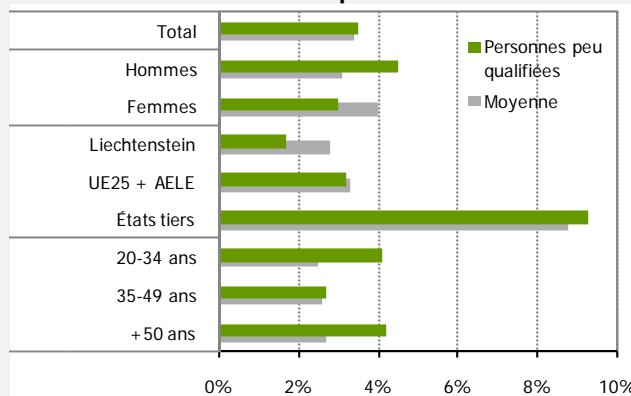
Demandeurs d'emploi peu qualifiés

Évolution du pourcentage des demandeurs d'emploi peu qualifiés



Données: Voir graphique 6 / page 12

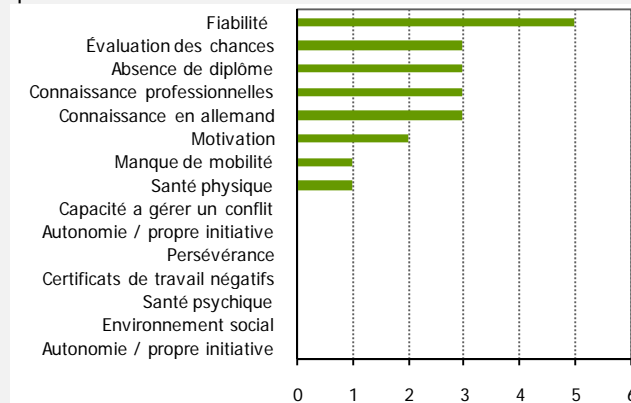
Taux des demandeurs d'emploi



Données concernant les demandeurs d'emploi: Liechtenstein mars 2008 (Source: Département de l'économie publique), Données concernant les actifs: Liechtenstein 2001 (Source: recensement de la population, statistiques du Liechtenstein)

Obstacles rencontrés par les personnes peu qualifiées dans la recherche d'un emploi

Quels sont les trois obstacles qui posent le plus fréquemment un problème à l'intégration des demandeurs d'emploi peu qualifiés ?

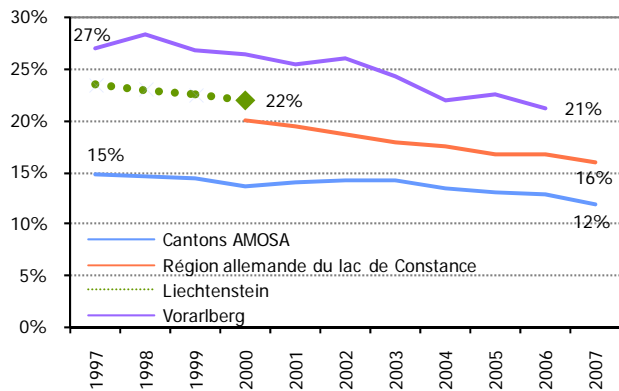


Données: Liechtenstein 2008 (Source: 7 conseillers en personnel et responsables de placement dans le service public).

Feuille d'information de Vorarlberg

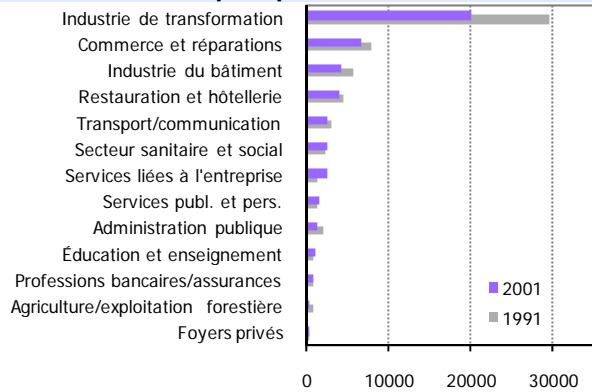
Personnes actives peu qualifiées

Evolution du taux de personnes peu qualifiées parmi l'ensemble des actifs



Données: Voir graphique 2 / page 6

Personnes actives peu qualifiées : Branches



Données: Vorarlberg 1991 et 2001 (Source: recensement de la population, statistiques de l'Autriche)

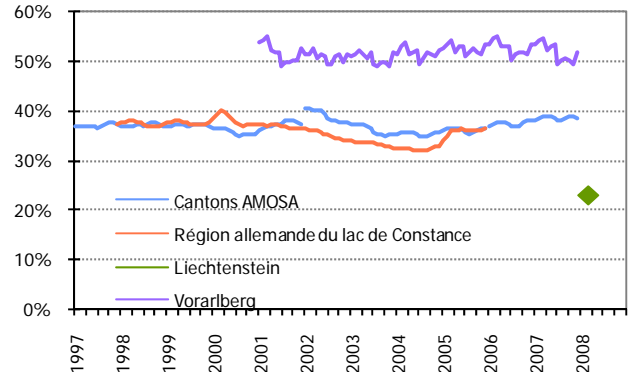
38'000 personnes peu qualifiées sont actives dans le Vorarlberg, ce qui correspond à 21 % de l'ensemble des actifs. La plupart d'entre elles a une place dans l'industrie de transformation ou dans le commerce et secteur des réparations.

Parmi les demandeurs d'emploi inscrits, une personne sur deux (52 %) ne dispose d'aucune formation professionnelle sanctionnée par un certificat reconnu ni de formation scolaire supérieure à celle de la scolarité obligatoire. Dans la tranche d'âge 20 à 34 ans ainsi que les femmes peu qualifiées présentent un risque de chômage supérieur à la moyenne.

Le manque de connaissances en allemand, l'absence de connaissances professionnelles ainsi que les limitations en matière de santé physique sont, d'après les conseillers en personnel, les obstacles les plus importants pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés.

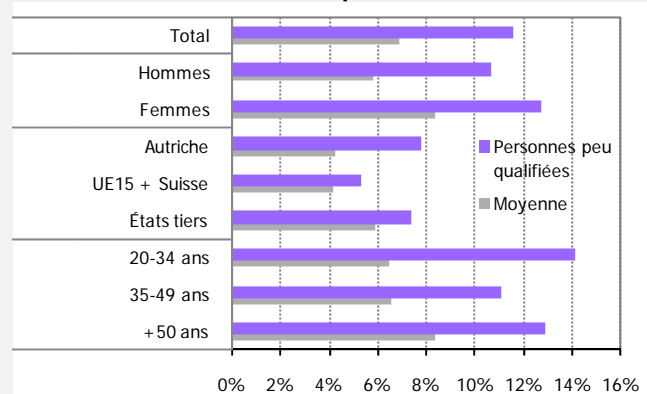
Demandeurs d'emploi peu qualifiés

Évolution du pourcentage des demandeurs d'emploi peu qualifiés



Données: Voir graphique 6 / page 12

Taux des demandeurs d'emploi

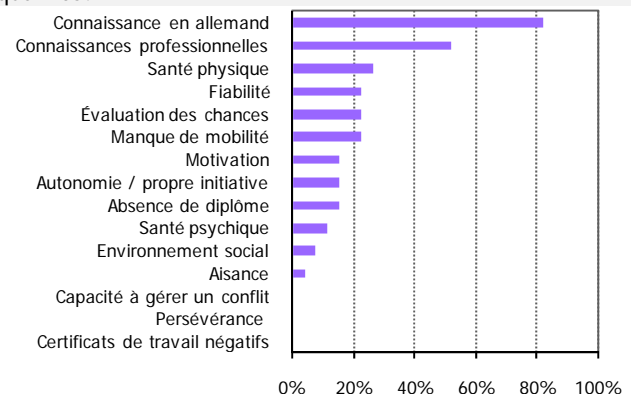


Données sur les demandeurs d'emploi, total selon sexe et âge: Vorarlberg 2007; nombres des demandeurs d'emploi selon l'origine: Vorarlberg 2001 (Source: Service du marché du travail du Vorarlberg).

Données concernant les actifs: Vorarlberg 2001 (Source: recensement de la population, statistiques de l'Autriche)

Obstacles rencontrés par les personnes peu qualifiées dans la recherche d'un emploi

Quels sont les trois obstacles qui posent le plus fréquemment un problème à l'intégration des demandeurs d'emploi peu qualifiés?



Données: Vorarlberg 2008 (Source: 27 conseillers en personnel et responsables de placement dans le service public).

Mentions légales

Éditeur

Agence pour l'emploi de Kempten, agence pour l'emploi de Constance, agence pour l'emploi de Ravensburg, Office du travail du canton de Nidwald, Office du travail du canton d'Obwald, Office du travail du canton de St Gall, Département de l'économie et du travail du canton d'Argovie, Département de l'économie et du travail du canton de Thurgovie, Département de l'économie et du travail du canton de Zurich, Département de l'économie et du travail du canton de Zoug, Office du travail du canton Appenzell Rhodes-Extérieures, Office du travail du canton Appenzell Rhodes-Intérieures, Office du travail du canton de Schaffhouse, Service du marché du travail du Liechtenstein, Service du marché du travail du Vorarlberg, Office du travail du canton de Glaris, OCIAMT du canton des Grisons

Rédaction

Michael Morlok, Natalie Känel, Ann-Sophie Gnehm

Réalisation

Denon Publizistik AG, Rapperswil-Jona:

Christoph Hämmig (production),

Oliver Imhoff (conception)

Photos : ImagePoint, Keystone, Raphael Weisz

Impression

gdz AG, Zürich

Contact

Arbeitsmarktbeobachtung

Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSa)

c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich

Walchestrasse 19, 8090 Zürich

kontakt@amosa.net, www.amosa.net

© AMOSA

Zurich, octobre 2008

Les qualifications formelles sont toujours plus importantes et déterminent de manière décisive les chances sur le marché du travail dans la région internationale du lac de Constance. Par conséquent, les personnes sans diplôme de formation professionnelle reconnu (personnes peu qualifiées) sont plus que la moyenne touchées par le chômage.

Le recul de l'occupation des personnes peu qualifiées ne concerne pas toutes les branches économiques de manière égale. Les pertes les plus importantes de places de travail se remarquent dans la production ainsi que dans le commerce et le secteur des réparations. Il est significatif que les deux branches appartiennent aux secteurs d'occupation les plus importants pour les personnes peu qualifiées. Toutefois les changements sociaux font apparaître de nouveaux domaines d'occupation, en particulier dans le secteur des prestations.

La mutation du marché du travail génère des exigences de plus en plus élevées envers tous les travailleurs. Des connaissances linguistiques suffisantes sont aujourd'hui également nécessaires pour les personnes peu qualifiées. En plus des qualifications formelles, les qualifications-clés personnelles deviennent toujours plus importantes. Pour de nombreux employeurs une formation professionnelle achevée est le signe de l'existence de ces caractéristiques. Les personnes peu qualifiées sont poussées à manifester des compétences informelles.

En période de manque de main d'œuvre qualifiée la question de la capacité des personnes peu qualifiées à être converties en main d'œuvre qualifiée se pose. Ceci n'est pas partout possible et place les entreprises et les autorités face à de grands défis. Des stratégies communes sont nécessaires pour en venir à bout.