

Direction du travail
Marché du travail et assurance-chômage

Auteurs: Aline Froidevaux,
Markus Weber

Semestres de Motivation (SEMO) Rapport 1999 – 2002

- Chômage des jeunes
- Semestres de motivation
- Exemples

Mars 2003

Préface

Les problèmes rencontrés par certains jeunes dans notre société incitent de plus en plus d'acteurs à intervenir, ici pour réprimer la délinquance en constante augmentation, là pour prévenir une aggravation de la situation ou pour guérir un malaise. L'assurance-chômage fait partie de ces acteurs qui entendent apporter une contribution efficace à l'amélioration des problèmes que rencontrent les jeunes en difficultés. C'est ce besoin d'action qui a conduit à la création des semestres de motivation, véritables plaques tournantes dont l'objectif premier est de trouver à chaque jeune dans le besoin une voie de formation.

D'année en année le semestre de motivation a suscité l'intérêt d'autres acteurs intéressés par la problématique des jeunes et des collaborations d'abord spontanées, puis plus officielles, ont vu le jour. Il est aujourd'hui possible, grâce au rapport semo 1999 - 2002, de connaître l'avancée réalisée sur le terrain de la collaboration entre institutions et également de prendre connaissance des résultats obtenus dans le cadre des semestres de motivation.

Cette mesure, co-financée par l'assurance-chômage, se distingue sur un point essentiel des autres mesures de marché du travail: elle ne vise pas la réinsertion dans le marché du travail mais l'insertion dans une voie professionnelle, soit l'acquisition de qualifications de base sous forme d'un apprentissage ou tout autre moyen adéquat. Il s'agit donc d'éviter à tout prix qu'un jeune soit laissé sans solution au sortir de sa scolarité obligatoire, ou après une rupture d'apprentissage, ou enfin en cas d'échec scolaire. Actuellement les efforts portent sur la prévention du chômage et autres difficultés chez les jeunes en situation délicate et il est intéressant de constater comment ces efforts ont été concrétisés en pratique. La lecture du rapport nous apprend que les semestres de motivation représentent l'une des meilleures mesures d'aide à la jeunesse, donc également un élément de prévention non négligeable.

Puisse la lecture de ce rapport susciter ici et là de nouvelles émules dans ce difficile combat mené contre la précarité chez les jeunes. Que toutes celles et tous ceux qui ont oeuvré à un titre ou à un autre, à l'atteinte de ces résultats encourageants, soient ici remerciés chaleureusement et encouragés à poursuivre leurs efforts à l'avenir.

Tony Erb

Chef secteur des mesures du marché du travail, seco

Introduction

Diverses organisations sont chargées de l'intégration des jeunes dans le monde du travail en Suisse. Cette mission n'est pas toujours facile. En juillet 2002, près de 14'000 jeunes entre 15 et 24 ans étaient au chômage dans notre pays. Le semestre de motivation mis sur pied en 1996 est donc une mesure qui revêt une grande importance pour ces jeunes, d'autant plus qu'ils peuvent y participer pendant le délai d'attente de 120 jours qui leur est imposé (art. 14, al. 5bis LACI), alors qu'ils n'ont pas accès aux autres mesures de marché du travail avant son expiration.

Mis à part un premier rapport publié en août 1999 par le Secrétariat d'Etat à l'économie - seco - aucune autre étude n'a été menée jusqu'à ce jour sur le semestre de motivation. Face à l'importance manifeste que prend cette mesure dans la lutte contre le chômage des jeunes, nous avons donc une bonne raison d'ouvrir une nouvelle enquête auprès des cantons et des organisateurs de semestres de motivation. Vous en trouverez les résultats ci-après.

Le présent rapport ne porte naturellement pas sur l'ensemble des mesures visant à assurer la transition entre l'école obligatoire et l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle. Nous avons limité notre analyse aux mesures organisées sous le titre de semestre de motivation. Certains cantons offrent également d'autres possibilités comme la dixième année d'école ou le préapprentissage.

Nous avons structuré notre rapport en trois parties. Le premier volet traite du chômage des jeunes en général: ses origines, ses conséquences ainsi que les solutions recherchées en Suisse et à l'étranger pour maîtriser ce phénomène. Nous y présenterons le semestre de motivation en tant que mesure de marché du travail et comparerons ensuite notre solution suisse aux mesures appliquées dans ce même objectif par les pays observés dans le cadre de notre enquête, soit l'Allemagne, les Pays-Bas et la France. Puis, nous consacrerons un chapitre aux aspects juridiques - principalement l'impact de la révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) et des Accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE - et plus précisément aux conséquences de la libre circulation des personnes sur le semestre de motivation. Pour terminer cette première partie, nous exposerons les objectifs et les problèmes de la collaboration interinstitutionnelle (CII).

Le deuxième volet de ce rapport est consacré aux résultats de l'enquête réalisée de juin à août 2002 au moyen de questionnaires concernant les années scolaires 1998/1999 à 2001/2002 adressés aux cantons et organisateurs de semestres de motivation. Nous analyserons tout d'abord les données par année scolaire, puis pour l'ensemble de la période observée. Avant de conclure cette deuxième partie, nous nous pencherons encore sur d'éventuelles alternatives au semestre de motivation.

Au troisième volet, vous trouverez quelques exemples de cas de participants au semestre de motivation.

Table des matières

Préface.....	3
Introduction.....	4
Table des matières.....	5
Liste des graphiques.....	6
1. LE CHÔMAGE DES JEUNES.....	7
1.1. Introduction.....	7
1.2. Causes du chômage des jeunes.....	7
1.2.1. Facteurs immanents au système	7
1.2.1.1. Politique de formation.....	7
1.2.1.2. Economie de marché.....	8
1.2.1.3. Intérêts mal représentés.....	8
1.2.1.4. Politique sociale	8
1.2.1.4.1. Salaires minimaux implicites	8
1.2.1.4.2. Taux marginal d'imposition.....	8
1.2.2. Facteurs de risques individuels	9
1.2.2.1. Degré de formation	9
1.2.2.2. Nationalité.....	9
1.2.2.3. Problèmes personnels et familiaux / problèmes de dépendance.....	9
1.3. Conséquences du chômage des jeunes.....	9
1.3.1. Conséquences pour les jeunes qui en sont touchés	9
1.3.1.1. Explication théorique de l'impact du chômage chez les jeunes.....	10
1.3.2. Impact du chômage des jeunes sur la société	12
2. MESURES PRISES À L'ÉTRANGER POUR LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE DES JEUNES.....	13
2.1. Introduction.....	13
2.2. L'Allemagne.....	13
2.3. Les Pays-Bas	15
2.4. La France.....	16
3. MESURES SUISSES.....	18
3.1. Introduction.....	18
3.2. Le semestre de motivation (SEMO).....	18
3.3. Comparaison Suisse - étranger	19
3.4. Modifications légales.....	19
3.4.1. Révision de la LACI.....	19
3.4.2. Libre circulation des personnes CH-UE.....	20
3.5. Collaboration interinstitutionnelle (CII).....	21

4. ENQUÊTE SUR LE SEMESTRE DE MOTIVATION.....	23
4.1. Introduction.....	23
4.2. Evaluation.....	24
4.2.1. Evaluation par année.....	24
4.2.1.1. Année scolaire 1998/1999.....	24
4.2.1.2. Année scolaire 1999/2000.....	26
4.2.1.3. Année scolaire 2000/2001.....	29
4.2.1.4. Année scolaire 2001/2002.....	31
4.2.2. intégralité de la période observée.....	34
4.3. Alternatives au semestre de motivation.....	38
5. CONCLUSIONS.....	39
6. EXEMPLES.....	41
ANNEXE: LISTE DES ABRÉVIATIONS	51
ANNEXE: LIENS.....	53

Liste des graphiques

Graphique N° 1: Nombre de participants 1998/1999 (n = 1447).....	24
Graphique N° 2: Débouchés à l'issue de la mesure 1998/1999 (n = 1031).....	25
Graphique N° 3: Nombre de participants 1999/2000 (n = 1957).....	26
Graphique N° 4: Débouchés à l'issue de la mesure 1999/2000 (n = 1615).....	28
Graphique N° 5: Nombre de participants 2000/2001 (n = 1929).....	29
Graphique N° 6: Débouchés à l'issue de la mesure 2000/2001 (n = 1582).....	30
Graphique N° 7: Nombre de participants 2001/2002 (n = 1735).....	31
Graphique N° 8: Débouchés à l'issue de la mesure 2001/2002 (n = 1141).....	33
Graphique N° 9: Evolution du nombre de participants	34
Graphique N° 10: Participants aux SEMO selon le sexe	34
Graphique N° 11: Participants au SEMO selon la nationalité.....	35
Graphique N° 12: Participants selon la classe d'âge.....	35
Graphique N° 13: Evolution de la CII.....	36
Graphique N° 14: Evolution selon le taux de succès	37
Graphique N° 15: Evolution de la durée	38

1. Le chômage des jeunes

1. 1. Introduction

Pour une société active telle que la nôtre en Suisse, le chômage est un problème grave. L'activité lucrative est notamment synonyme de qualification, de récompense et d'influence sociale. La vie active pose le fondement de notre statut social. Indépendamment du style de vie qu'ils adoptent, les jeunes sont davantage intéressés que ne l'étaient leurs parents à avoir une qualité de vie élevée et des possibilités de se développer. Le problème du chômage est particulièrement important à leurs yeux (voir "La Suisse en vue": http://www.suisse-en-vue.ch/fr/3_bev/3_fs.html [état: 25.07.2002]).

Même si le pic de chômage enregistré dans le milieu des années 90 n'est plus atteint en Suisse, le problème du chômage, et plus particulièrement du chômage des jeunes, reste d'actualité. Selon un sondage effectué par l'Orientation professionnelle du canton de Berne auprès des 9^e et 10^e années scolaires et dans les lycées et les écoles de degré diplôme de la partie germanophone du canton, 5% des élèves des classes terminales étaient encore à la recherche d'une place d'apprentissage. A cette même époque, nous comptons en Suisse plus de 13'000 jeunes entre 15 et 24 ans qui n'avaient pas de travail.

Cette problématique du chômage en général et plus particulièrement du chômage des jeunes suscite des points de vue passablement divergents. Nous nous pencherons sur les solutions de rechange et présenterons brièvement divers concepts avant d'aborder les conséquences du chômage des jeunes.

1.2. Causes du chômage des jeunes

1.2.1. Facteurs immanents au système

1.2.1.1. Politique de formation

Le système suisse de formation présente deux particularités:

- un système scolaire réglé par les cantons;
- une double filière de formation: les hautes écoles et la filière professionnelle qui offre une formation proche du marché du travail.

Notre système fédéraliste entrave la mobilité des travailleurs et plus précisément le facteur travail, alors que le monde du travail en perpétuel mouvement exige un apprentissage à vie et une mobilité et une flexibilité toujours plus grandes. Il n'est plus envisageable aujourd'hui d'accomplir un apprentissage et de travailler dans la même profession jusqu'à sa retraite sans suivre de formation continue. Il faut promouvoir de nouvelles formes de formation, soit une formation de base qui relève la gageure de la formation continue. La formation de base et le perfectionnement doivent être mieux harmonisés afin d'améliorer la perméabilité sur tous les fronts. Un moyen d'y parvenir: la formation modulaire (voir [Cool, easy und voll im Trend](http://www.nahtstelle.ch/projekte/Cool,%20easy/cool,_easy.htm), chap. 2.2 1: http://www.nahtstelle.ch/projekte/Cool,%20easy/cool,_easy.htm [état 25.07.2002]). En Suisse, la formation modulaire est vivement encouragée dans les secteurs qui relèvent de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT).

1.2.1.2. Economie de marché

Très proche du marché du travail, la formation par la filière de l'apprentissage est très sensible aux fluctuations conjoncturelles. Cette situation s'est bien reflétée pendant la période de récession de 1991 à 1997 durant laquelle l'offre particulièrement faible de places d'apprentissage a déclenché une forte poussée du chômage parmi les jeunes. La récession était certes due à de multiples facteurs, mais elle était sans doute aussi imputable aux erreurs de développement observées dans les années 80, lorsque certaines entreprises ont par exemple manqué le tournant structurel, recruté de la main-d'œuvre étrangère bon marché, freiné leurs investissements, sans oublier le maintien des monopoles (voir Cool, easy und voll im Trend, chap. 2.2.2: http://www.nahtstelle.ch/projekte/Cool,%20easy/cool,_easy.htm [état: 25.07.2002]).

1.2.1.3. Intérêts mal représentés

Deux facteurs doivent être réunis pour donner naissance à une force collective: la capacité d'organisation et la capacité de gérer les conflits. Il y a une capacité d'organisation lorsque les membres d'un groupe bénéficient d'avantages refusés aux non-membres. La capacité de gérer les conflits signifie qu'un groupe peut refuser des prestations à des tiers (voir Olson, Mancur, 1968, La logique de l'action collective: biens collectifs et théorie des groupes). Or, les jeunes chômeurs ne remplissent aucun des critères susmentionnés. C'est pourquoi il leur est difficile de représenter leurs intérêts de manière efficace.

1.2.1.4. Politique sociale

1.2.1.4.1. Salaires minimaux implicites

Des salaires minimaux, mais aussi des salaires minimaux implicites à l'image des allocations et de l'aide sociale, qui vont au-delà de la productivité marginale du facteur travail ont des répercussions néfastes sur l'emploi et un effet de répartition relativement mince. Les salaires minimaux ont un impact particulièrement négatif sur les jeunes travailleurs. C'est la raison pour laquelle certains économistes voient l'introduction de salaires minimaux d'un œil critique, surtout s'ils sont extrêmement élevés comme en Suisse. Quelques salaires minimaux à titre de comparaison: Etats Unis: 6.15\$, GB: 3,70£ (pour les jeunes: 3,20£). En Suisse, on préconise un salaire mensuel minimum de 3000 francs (voir Université de Zurich, Zweimüller, <http://www.iew.unizh.ch/grp/zweimueller/downloads/teachingdocs/arbeitssoek/ws0102/FolienVL9Mindestloehne.pdf>. [état 25.07.2002]).

1.2.1.4.2. Taux marginal d'imposition

Trop de systèmes actuels d'assurances sociales appliquent aux plus faibles un taux marginal d'imposition de 100%. Cela signifie que dès qu'un assuré réalise un revenu, ses prestations sociales sont réduites proportionnellement au salaire obtenu. Ce système touche par exemple les personnes qui bénéficient de l'aide sociale ou qui ont obtenu une bourse. Cette situation rend alors la reprise d'un emploi d'autant moins attrayante pour de nombreux bénéficiaires de prestations sociales (Office du travail de Bâle-Campagne http://www.baselland.ch/docs/vsd/kiga/bulletin/artikelreihe/art-mar99_1.htm [état 25.07.2002]). Par ailleurs, cette politique favorise le travail au noir.

Dans les autres systèmes de sécurité sociale, le taux marginal d'imposition des bas revenus est supérieur à celui des hauts revenus.

1.2.2. Facteurs de risques individuels

1.2.2.1. Degré de formation

Le degré de formation est le facteur le plus influent à même de favoriser ou de freiner le succès sur le marché du travail. Plus le niveau de formation est élevé, plus le risque de se retrouver au chômage diminue. Mais il ne faut pas oublier qu'à côté de la formation scolaire, la formation professionnelle joue elle aussi un rôle important (voir le chômage des jeunes dans l'UE: <http://www.diw.de/deutsch/publikationen/wochenberichte/docs/01-04-2.html> [état 25.07.2002]).

1.2.2.2. Nationalité

Les jeunes étrangers sont davantage touchés par le chômage en Suisse. Diverses raisons expliquent ce phénomène. Les problèmes linguistiques en sont certainement l'une des plus importantes, de sorte que la durée de séjour devient un facteur déterminant d'intégration dans le marché du travail. De nombreux jeunes étrangers s'expriment sans problèmes oralement après un séjour relativement court, mais beaucoup d'entre eux ont de la peine à se familiariser avec la langue écrite, ce qui leur barre la route plus tard dans leur recherche d'une place d'apprentissage (voir <http://www.turk.ch/islam/de/turkischejugendliche.htm> [état: 25.07.2002]). La formation revêt dès lors une grande importance, et une intégration (linguistique) précoce aide à combattre ce handicap des jeunes étrangers. A côté du problème linguistique, on se heurte encore aux questions de discrimination dont certains groupes d'étrangers sont la cible. Bien que les employeurs prétendent ne pas accorder d'importance à la nationalité, ils ne manifestent pas moins certaines préférences.

1.2.2.3. Problèmes personnels et familiaux / problèmes de dépendance

Des circonstances familiales difficiles et l'absence d'un soutien familial peuvent entraîner un manque de stabilité et de sens de responsabilité rendant les jeunes incapables d'envisager une vie professionnelle ou un apprentissage.

Des problèmes de dépendance peuvent se traduire par un manque d'intérêt pour la formation ou la vie professionnelle.

1.3. Conséquences du chômage des jeunes

1.3.1. Conséquences pour les jeunes qui en sont touchés

L'étude sur les conséquences du chômage des jeunes a mis en évidence plusieurs effets négatifs. On a tout d'abord constaté que les jeunes risquent encore plus de déraiser lorsqu'ils sont au chômage (voir AGENDA 7/8 2002, version allemande, Alexandra Ottinger, Filmen oder kochen – mehr als nur Überbrückung, p. 43 à 45).

Le chômage engendre chez les jeunes un sentiment d'inutilité et diminue leur motivation à chercher un emploi, ce qui, à son tour, rend leur intégration plus difficile. L'absence d'un programme journalier fait en outre naître la crainte des nouveaux défis et fait perdre de l'assurance.

D'autres conséquences peuvent également surgir: dépression, angoisses, perte de l'estime de soi et de sa propre valeur, sentiment de culpabilité ou report de la culpabilité sur autrui.

Le chômage entraîne aussi une importante perte d'autonomie: la dépendance financière d'une part – dépendance des parents – qui empêche les jeunes de se développer en adultes responsables; d'autre part, ils ne peuvent s'épanouir pleinement (voir <http://www.ticino.com/usr/opadlina/new/psychology/arbeitslos.htm> [état 25.07.2002]).

Les jeunes qui n'ont aucune perspectives professionnelles ont tendance à considérer que leurs objectifs et leurs espérances sont irréalisables. Faute de ressources financières, le jeune chômeur ne peut plus prendre part aux manifestations enrichissantes de la vie de société (faire partie d'associations, pratiquer des loisirs, aller au restaurant, voyager, etc.). Il est en revanche contraint de participer davantage à la vie familiale, ce qui est source de conflits avec les autres membres de la famille. De nombreux chômeurs constatent une augmentation des tensions familiales de tous ordres.

Le chômage est en outre synonyme de monotonie, de manque d'émulation et d'attention émotionnelle, c'est-à-dire d'amitiés rencontrées dans le monde du travail. Il engendre de surcroît le sentiment d'être coupé de la vie socioculturelle; une isolation sociale due à l'absence de contacts et de communication génère un processus de stigmatisation.

La perte du travail est tout d'abord ressentie comme un choc qui plonge le jeune dans le désespoir, l'apathie et la résignation. Cette première réaction fait ensuite place à un regain de motivation et d'efforts pour rechercher du travail et, lorsque les recherches d'emploi demeurent infructueuses, c'est un état d'anxiété et de résignation qui s'installe pour finalement laisser place au fatalisme, le chômeur considérant que son destin ne peut être changé. (Vgl. Cool, easy und voll im Trend, Kap. 2.3.3, http://www.nahtstelle.ch/projekte/Cool,%20easy/cool,_easy.htm [état: 25.07.2002]).

1.3.1.1. Explication théorique de l'impact du chômage chez les jeunes.

Nous tenterons ci-après de présenter et de classer les approches adoptées par les théoriciens pour expliquer les conséquences psychologiques du chômage.

Les explications peuvent être classées en deux groupes: les premières partent du changement des conditions de vie de la personne touchée par le chômage, comme l'appauvrissement économique, la perte de l'activité professionnelle, le changement des rôles qu'elles jouent dans la société et la stigmatisation sociale, pour en déduire les conséquences psychiques, somatiques et sociales observées.

Les secondes considèrent le chômage globalement comme un événement potentiellement dommageable et tentent de différencier uniquement les conséquences de cet événement en les expliquant non pas par les faits particuliers du chômage mais par des schémas généraux d'explications psychologiques tel que le schéma du stress, de l'impuissance acquise et la notion des événements critiques de la vie.

On trouve, dans la plupart des textes qui traitent du chômage, un mélange de ces deux approches. Les théories utilisées pour expliquer les conséquences du chômage sont en gros au nombre de sept:

- L'explication par la déprivation sociale: selon cette thèse, la conséquence principale du chômage réside dans un fort appauvrissement, induit par la perte d'emploi, des personnes touchées. La situation économique des chômeurs s'étant cependant fortement améliorée avec le développement des systèmes d'assurances sociales, cette thèse devrait avoir perdu une

bonne partie de sa pertinence. Le chômage n'est plus considéré comme une situation de danger existentiel.

- L'explication liée aux fonctions du travail: selon cette thèse, les conséquences du chômage découlent de la perte de certaines fonctions que remplissait le travail dans la vie de la personne: l'imposition de routines temporelles, d'un rythme de vie, d'activités régulières, la prise en charge de rôles sociaux et la reconnaissance d'un statut social, la participation aux efforts de la collectivité et la possibilité ainsi offerte d'atteindre des objectifs concrets, la vérification de certains concepts de la réalité, la possibilité de comparaisons sociales hors du cadre familial en se libérant de sa forte charge émotionnelle, l'élargissement de l'horizon social, l'acquisition et l'exercice d'aptitudes mentales et physiques particulières.
- L'explication par la théorie des rôles: cette thèse incrimine le stress engendré par la perte involontaire du rôle de travailleur et la prise forcée du rôle de chômeur. Le nouveau rôle comporte des activités désagréables comme affronter diverses autorités en position de demandeur et d'assisté, offrir ses services à d'innombrables employeurs, essayer leurs refus ou attendre vainement leurs réponses, aller tirer les sonnettes, faire l'expérience de la dépendance, de l'impuissance, de l'abaissement social et personnel. Le champ des possibilités rétrécit comme peau de chagrin jusqu'en ce qui concerne des décisions vitales. Les moyens d'assurer l'avenir tant professionnel que matériel semblent devenir des problèmes insolubles.
- L'explication par la stigmatisation: cette thèse voit dans le sentiment d'être un citoyen de "seconde zone", de déclassement social, fréquemment vécu par le chômeur, un moment crucial des conséquences du chômage. Celui qui reste longtemps au chômage est considéré comme un individu à la capacité de rendement diminuée ou comme un fainéant. Ces deux jugements déteignent sur l'appréciation que portent les chômeurs eux-mêmes sur leur capacité de travail.
- L'explication par la théorie du stress: le chômage est source de stress qui à son tour engendre des comportements caractéristiques.
- L'explication par le sentiment d'impuissance: le chômage entraîne une perte de contrôle qui engendre à son tour des sentiments d'impuissance qui finissent par conduire à la dépression.
- Le chômage vu comme un événement critique de la vie: cette théorie s'intéresse principalement à la fonction des systèmes d'appuis sociaux considérés comme le facteur essentiel conditionnant les conséquences psychiques et psychosociales du chômage.

(Voir <http://www.ticino.com/usr/opadlina/new/psychology/arbeitslos.htm> [état 25.07.2002]).

1.3.2. Impact du chômage des jeunes sur la société

Le chômage des jeunes est une lourde charge pour la société. Quiconque n'entre pas dans la vie active ne peut s'identifier avec les valeurs sociales et devient très tôt candidat à l'assurance-chômage. Or, les coûts du chômage sont nettement plus élevés qu'un investissement dans la formation et le perfectionnement. Le prix économique du chômage est donc très élevé et la perte du capital humain (perte en partie irréversible du savoir-faire et des investissements en formation et perfectionnement) coûte encore plus cher.

Autres coûts pour la société: la diminution du pouvoir de consommation des jeunes chômeurs. Par manque de moyens financiers, les jeunes chômeurs éprouvent des difficultés à se comporter comme leurs contemporains et le ressentent comme une grave injustice. Certains tombent même dans la délinquance et tentent de s'approprier ces biens de consommation illégalement. Cela signifie que le chômage des jeunes engendre davantage de criminalité parmi les jeunes eux-mêmes.

Le jeune qui se sent exclu par le chômage a moins confiance en l'autorité politique que les autres personnes. Il se sent incompris et éprouve un manque de considération. L'esprit de solidarité en souffre et le "conflit de génération" sort toujours plus du cadre familial pour opposer les jeunes aux grands organismes mis en place par la société. Une relation croissante se dessine chez les jeunes entre la tendance à l'extrémisme de droite et le chômage (voir. Cool, easy und voll im Trend, Kap. 2.3.1.2-2.3.2, http://www.nahtstelle.ch/projekte/Cool,%20easy/cool,_easy.htm [état: 25.07.2002]).

2. Mesures prises à l'étranger pour lutter contre le chômage des jeunes

2.1. Introduction

Le chômage des jeunes n'existe pas seulement en Suisse. C'est pourquoi, nous avons mené une enquête auprès de certains ministères européens du travail pour voir comment les autres Etats empoignent cette problématique. Nous avons étudié les mesures engagées par l'Allemagne, les Pays-Bas et la France pour lutter contre le chômage des jeunes et les intégrer dans la vie active. Nous vous résumons brièvement leurs stratégies ci-après.

2.2. L'Allemagne

L'Allemagne a recours à diverses méthodes pour lutter contre le chômage des jeunes. Alors que diverses mesures se recoupent et s'adressent au même public cible, d'autres visent en revanche non seulement les chômeurs, mais également les handicapés qu'elles tentent d'intégrer dans le monde du travail.

Un constat a été fait ces dernières années: c'est surtout le manque de formation professionnelle qui diminue les chances d'être engagé par un employeur. L'office fédéral allemand de l'emploi "Deutsche Bundesanstalt für Arbeit" s'est donc fixé l'objectif de réduire le nombre de personnes non qualifiées et de promouvoir une intégration précoce dans le système de formation en mettant l'accent sur des mesures de formation préparant les jeunes à la vie professionnelle.

La division de l'orientation professionnelle est chargée de planifier et de mettre en place l'offre nécessaire. Ces mesures sont organisées non seulement par des institutions privées d'aide à la jeunesse, des institutions de formation mises sur pied par l'économie ou les syndicats, des entreprises ou des ateliers pour handicapés, mais aussi par d'autres organismes comme des associations, des fondations ou des communautés à but social.

Les mesures de formation préparant à la vie professionnelle sont un instrument important qui, pour les jeunes qui ont échoué ou risquent d'échouer à la première étape déjà, ouvrent la porte à des métiers offrant une formation. Elles ont pour but d'aider les jeunes à choisir une profession, de consolider leurs compétences sociales et professionnelles et d'améliorer leurs chances d'intégration professionnelle.

Ces mesures s'adressent aux jeunes et aux jeunes adultes sans qualifications professionnelles qui ont terminé leur scolarité obligatoire, notamment aux personnes handicapées, étrangères ou en rupture de formation, à celles qui n'ont pas encore trouvé d'emploi ou qui sont trop immatures pour embrasser une profession, ainsi qu'aux ex-détenus. Vu l'hétérogénéité du groupe cible et la complexité de la problématique, les mesures offertes sont classées en plusieurs catégories et structurées de manière très souple tout en tenant compte des circonstances personnelles.

Ce paquet de mesures comprend six types de formation:

- La formation dite "tip" (testen, informieren, probieren) a pour but d'éveiller ou de stimuler l'intérêt des jeunes pour une formation professionnelle ou une activité salariée et de les y encourager. Elle permet aussi de déterminer si une formation préparant à la vie professionnelle est nécessaire et si le participant dispose des aptitudes professionnelles, méthodologiques et sociales suffisantes pour entamer une formation professionnelle. Cette mesure est destinée aux jeunes et aux jeunes adultes qui risquent de manquer leur entrée dans la vie professionnelle ou qui l'ont déjà ratée, que ce soit par manque de motivation, en raison d'un déficit de formation

ou d'un désavantage social, d'un conflit avec la société, d'une détention, d'anciens problèmes de dépendance à l'alcool ou à la drogue, d'interruption d'une formation professionnelle ou d'un échec professionnel. La formation "tip" s'étend sur trois mois au plus.

- La formation de base s'adresse aux jeunes et aux jeunes adultes prêts à entamer une formation mais qui ne peuvent être placés par l'orientation professionnelle ou à ceux qui souhaitent suivre une formation professionnelle mais qui n'ont pas encore pu arrêter leur choix. Y prennent part en règle générale les personnes qui n'ont pas de contrat de travail parce que les voies de formation leur sont en grande partie fermées. En suivant cette formation de base, les participants seront capables de prendre une décision et seront suffisamment motivés pour accroître leur compétitivité. Ils y acquièrent des connaissances de base théoriques et pratiques propres à diverses professions et ont l'occasion d'effectuer un stage dans une entreprise. Après avoir choisi une profession, ils pourront acquérir les connaissances requises pour suivre cette formation professionnelle. La formation de base peut aller jusqu'à douze mois au plus.
- La formation d'encouragement est destinée aux jeunes handicapés. C'est pourquoi nous n'entrerons pas dans ses détails.
- Le programme visant à augmenter les chances de formation et d'intégration professionnelles a pour but d'aider de manière intensive les personnes qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une formation. Ce programme permettra aux participants de stabiliser leur personnalité et leur inculquera les principes de base théoriques et pratiques du domaine choisi. Il apportera des qualifications sociales aux jeunes et aux jeunes adultes qui n'entrent pas dans le cercle des personnes pouvant prétendre à une formation de base ou d'encouragement, soit aux désavantagés sociaux, aux étrangers, aux jeunes et jeunes adultes qui souffrent d'un manque de formation, aux personnes semi-qualifiées et non qualifiées, aux ex-détenus et aux jeunes prêts à embrasser une profession. Le programme s'étend sur douze mois au plus.
- Les programmes visant à augmenter les chances de formation et d'intégration professionnelles peuvent aussi être suivis à temps partiel ou parallèlement à un emploi ou à une mesure visant à obtenir un emploi.
- La formation de base spéciale du même ordre enseignée avec les techniques pour aveugles s'adresse spécialement aux aveugles et aux malentendants. Nous ne nous y attarderons pas.

(Voir Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, Dienstblatt-Runderlass 42 / 1996.)

L'Allemagne connaît encore l'encouragement à la formation professionnelle pour les jeunes qui éprouvent des difficultés à apprendre ou qui sont défavorisés socialement. Les employeurs qui offrent des moyens pertinents pour aider ces jeunes à se former reçoivent une allocation spéciale de formation. Les mesures pouvant être soutenues sont par exemple celles visant à combler le déficit linguistique ou de formation, à encourager la pratique et la théorie dans un domaine spécialisé ou le suivi sociopédagogique. Doivent être encouragés, les jeunes qui éprouvent des difficultés à apprendre ou qui sont socialement défavorisés, ceux qui doivent être formés et qui, pour des raisons inhérentes à leur personne, ne peuvent commencer, poursuivre ou terminer une formation sans mesures d'encouragement, ceux qui, au terme de leur formation professionnelle, ne peuvent pas commencer une autre formation, ainsi que les personnes qui, après avoir terminé leur formation avec succès, ne

peuvent obtenir un emploi stable. Font partie de ce groupe cible les personnes qui n'ont pas de certificat élémentaire, celles qui ont terminé une école spéciale et celles qui, en dépit de leur certificat élémentaire, souffrent d'un tel déficit de formation qu'on ne peut espérer qu'elles terminent une formation professionnelle avec succès. Les jeunes qui, indépendamment de leur certificat scolaire, ont un comportement difficile ou dont les prestations sont en partie trop faibles, les jeunes qui ont bénéficié d'une aide à l'éducation prévue par la loi sur l'aide à l'enfance et à la jeunesse (Kinder- und Jugendhilfegesetz) ou qui ont besoin d'un logement avec assistance ainsi que les anciens drogués comptent parmi les candidats à l'encouragement à la formation.

(Voir Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit, Leistungen nach §§ 235, 240 246 SGB III, Dienstblatt-Runderlass 8 / 1998.)

Outre les mesures que nous avons présentées, l'Allemagne a mis sur pied en 1999 un programme d'urgence pour diminuer le chômage des jeunes. Ce programme encouragé par le fonds social européen s'inscrit dans la ligne des directives européennes en matière de politique de l'emploi et vise à procurer aux jeunes qui cherchent une place d'apprentissage et aux jeunes chômeurs une formation, une qualification ou un emploi. Ce programme d'urgence destiné à réduire le chômage des jeunes offre un éventail plus large que les mesures préparant à une formation professionnelle et celles visant à encourager la formation professionnelle. Il compte onze mesures différentes:

- l'encouragement des projets locaux et régionaux visant à utiliser au maximum le potentiel de places d'apprentissage
- la formation en dehors de l'entreprise
- le rattrapage du certificat élémentaire
- le programme de travail et de qualification pour les jeunes qui n'ont pas encore de formation
- la qualification professionnelle complémentaire ou de rattrapage
- les allocations pour frais de salaire au profit des jeunes chômeurs
- l'aide à temps partiel aux jeunes
- les mesures de qualification et d'obtention d'emploi
- les aides parallèles à l'emploi
- l'assistance sociale en vue d'une mesure d'emploi ou de qualification
- l'aide encourageant la mobilité

Ces mesures d'encouragement s'étendent en règle générale sur une année. Les participants peuvent commencer une mesure urgente visant à réduire le chômage des jeunes jusqu'au 31 décembre 2003 (voir Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher).

2.3. Les Pays-Bas

Aux Pays-Bas, la loi sur la réintégration des demandeurs d'emploi "WIW" (Wet Inschakeling Werkzoekenden) oblige les communes à placer les jeunes chômeurs de moins de 24 ans et les chômeurs de longue durée dans un service de développement ou de travail. Les jeunes qui déclinent cette offre ne touchent pas d'aide sociale. Des mesures telles que

- des programmes d'entraînement
- des programmes d'activation

- des subventions d'emplois.

sont financées par la commune (Municipal Work Fund).

La commune peut verser aux employeurs des allocations de salaire à titre d'incitation pendant une année afin qu'ils engagent des jeunes chômeurs. Tant les entreprises privées que les institutions d'utilité publique peuvent bénéficier de ces subventions, à condition toutefois qu'elles aient obtenu l'aval de leur conseil d'administration et qu'aucun employé occupant un poste semblable à celui du jeune chômeur engagé n'ait été licencié au cours des six derniers mois. Les emplois subventionnés ne peuvent excéder 10% de l'ensemble des emplois de l'entreprise. Les jeunes reçoivent une indemnité dont le montant dépasse de 270 € l'aide sociale allouée aux personnes seules.

L'expérience ainsi acquise et le suivi dont ils bénéficient aideront ces jeunes à trouver une place d'apprentissage "régulière".

A côté des mesures visant à lutter contre le chômage des jeunes, nous trouvons aux Pays-Bas un programme spécial offrant des emplois appropriés aux handicapés physiques ou mentaux.

Chacun des deux programmes vise l'intégration sur le marché du travail primaire, mais pour de nombreux participants, cet objectif reste néanmoins une utopie.

(voir MISEP, Basic Information Report Netherlands 1999; Die Kommune als Verleihfirma, <http://www.deg.uni-bremen.de/presse/328.htm> [état: 30.07.2002]).

2.4. La France

Le chômage des jeunes est un problème largement répandu en France depuis de nombreuses années. Un jeune sur cinq en âge de travailler était au chômage en mars 2002. Les plus fortement touchés sont les jeunes femmes qui ne bénéficient pas d'une bonne formation, dont le taux de chômage atteint presque 50%.

Environ un million de jeunes entre 16 et 25 ans bénéficient chaque année d'une mesure visant à lutter contre le chômage des jeunes. On distingue deux séries de mesures: l'„Insertion par l'Alternance“ et l'„Insertion par l'Emploi“.

La première série comprend quatre types de mesures pour lutter contre le chômage des jeunes:

- La mesure la plus fréquente est le „Contrat d'Apprentissage“ qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans. En participant à cette mesure qui dure deux à trois ans, les jeunes reçoivent une formation d'au moins 400 heures par année et ont la possibilité de décrocher un diplôme reconnu. L'Etat contribue au financement de la formation.
- Le „Contrat d'Orientation « offre aux jeunes de moins de 25 ans une mesure de formation et un encadrement dans leur choix d'une profession. Cette mesure dure six ou neuf mois selon l'âge du participant. En contre-partie, les employeurs sont exonérés des cotisations patronales aux assurances sociales.
- Le „Contrat de Qualification“ s'adresse aux jeunes sans qualification ou ayant une qualification insuffisante pour obtenir un emploi. Il peut être de durée déterminée ou indéterminée et est d'abord établi pour une période de six à 24 mois. Il est renouvelable une seule fois si l'objectif n'a pas été atteint. Lorsque le contrat est de durée indéterminée, la phase de qualification dure entre six et 24 mois. La contribution de l'Etat consiste pour l'essentiel en une exonération des cotisations patronales aux assurances sociales.

- Le dernier contrat de la série est un „Contrat d'Adaptation“. Cette mesure doit favoriser l'adaptation des jeunes de moins de 25 ans à l'emploi ou à un type d'emploi par une formation complémentaire. Son volet formation comprend 200 heures par année sur une période de six à douze mois. Le contrat peut là aussi être de durée déterminée ou indéterminée.

Dans la seconde série de mesures, l'„Insertion par l'Emploi“, l'Etat joue uniquement le rôle d'initiateur, les acteurs locaux assumant l'entière responsabilité de la mesure. Les employeurs offrent aux jeunes chômeurs de 18 à 26 ans la chance d'apprendre à connaître le monde du travail et satisfont ainsi à un besoin collectif. Au cœur de ce paquet, on trouve, à côté de l'assistance à des personnes âgées et à des enfants, des activités dans les domaines de la culture, des loisirs et de l'environnement non prises en charge par l'Etat et pas suffisamment rentables pour le secteur privé. Les employeurs sont essentiellement des communes et des organisations privées à but non lucratif. Les participants reçoivent un salaire horaire dépassant à peine le revenu minimum. Le volet perfectionnement revêt moins d'importance et se limite parfois à un encadrement et à un soutien ainsi qu'à un bilan individuel. Les contrats sont de durée déterminée ou indéterminée. On distingue trois types de mesures.

- La mesure la plus importante est le „Contrat Emploi Jeunes“. L'Etat verse à l'employeur un montant forfaitaire pouvant atteindre 15'551,32 € par an pour financer le salaire du participant.
- Le „Contrat d'Emploi Solidarité“ et le „Contrat d'Emploi Consolidé“ s'adressent aux jeunes chômeurs qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi. Ils ont la possibilité d'exercer une activité dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel. Pour les Contrats de Solidarité, le salaire est remboursé par l'Etat à raison de 95%. De plus, les cotisations aux assurances sociales font l'objet d'une exonération. Pour le „Contrat d'Emploi Consolidé“, l'aide de l'Etat dépend de la situation financière de l'employeur et peut aller jusqu'à 80% du salaire du participant. Cette aide est cependant limitée aux cinq premières années du contrat.

(Voir. Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Formation – Emploi: Contrats de travail aidés; Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Nouveaux services – Emplois jeunes: Regard à mi-parcours.)

Comme ce sont surtout les jeunes jouissant d'un niveau de formation plus élevé qui peuvent bénéficier de ces programmes de lutte contre le chômage des jeunes, une nouvelle mesure destinée aux jeunes entre 16 et 22 ans semi-qualifiés a été introduite le 1er juillet 2002: le „Contrat Jeunes en Entreprise“. Pendant deux ans, les entreprises comptant moins de 250 employés qui engagent ces jeunes peuvent bénéficier d'un soutien mensuel de 225 € Cette aide de l'Etat s'élève à 112.50 € par mois dès la troisième année et peut être cumulée aux allégements prévus au titre des mesures précitées. Quelque 18'000 jeunes ont vraisemblablement participé à cette mesure jusqu'à la fin de l'année 2002 (voir Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Jeunes en Entreprise).

3. Mesures suisses

3.1. Introduction

Bien que de nombreuses mesures aient été mises sur pied en Suisse pour lutter contre le chômage des jeunes, notre enquête se limite au semestre de motivation. Nous disposons également en Suisse de programmes spéciaux destinés aux jeunes handicapés, sur lesquelles nous ne nous attarderons pas dans le présent rapport.

Après avoir présenté brièvement le semestre de motivation, nous le comparerons avec les solutions adoptées à l'étranger. Nous nous pencherons ensuite sur les modifications légales et aborderons les objectifs et problèmes de la collaboration interinstitutionnelle dans la lutte contre le chômage des jeunes.

3.2. Le semestre de motivation (SEMO)

Des programmes d'emploi ont été créés spécialement pour faire face à la montée du chômage des jeunes: il s'agit des semestres de motivation (SEMO). Ces programmes s'adressent aux jeunes qui ont terminé leur scolarité obligatoire et qui sont au chômage parce qu'ils n'ont pas trouvé de place d'apprentissage ou qu'ils ont interrompu leur apprentissage ou leur formation, soit des jeunes qui n'ont pas encore de projet pour leur avenir professionnel.

Le chômage entraîne chez les jeunes un certain découragement et une baisse de la motivation. Le semestre de motivation est dès lors une mesure tout à fait indiquée. Les programmes se déroulent sous forme d'"entreprises sociales" et garantissent aux jeunes un suivi individuel ainsi qu'une formation et une expérience pratique. Confronté à tous les aspects du travail, le jeune peut s'initier au monde du travail et son entrée dans la vie active, si possible en passant par un apprentissage, sera alors facilitée. Au fil du semestre de motivation, il apprend à respecter certaines règles tout en ayant la possibilité de s'exprimer et acquiert des compétences sociales grâce au travail d'équipe. La chance lui est offerte de pouvoir combler ses lacunes de formation (les jeunes étrangers auront par exemple l'occasion de parfaire leurs connaissances de la langue du pays) qui l'empêchent de réaliser son vœu professionnel.

Les renseignements nécessaires sur les conditions de participation à un semestre de motivation peuvent être obtenus auprès de l'ORP compétent pour la région de domicile de l'intéressé. Le jeune qui souhaite prendre part à une telle mesure doit s'annoncer à l'office du travail de sa commune et à une caisse de chômage en vue de toucher des prestations de chômage et d'être placé.

Le semestre de motivation dure habituellement six mois environ. Il peut être prolongé à douze mois au plus dans des circonstances particulières.

L'assurance-chômage verse aux participants une allocation mensuelle de 450 francs sous la forme d'indemnités journalières spécifiques. Cette allocation correspond à un salaire d'apprenti de première année.

Le semestre de motivation est défini comme une mesure de marché du travail par la loi sur l'assurance-chômage (LACI). L'art. 14, al. 5^{bis}, de ladite loi dispose que les personnes ayant terminé l'école obligatoire en Suisse et qui se mettent à la disposition du service de l'emploi peuvent, pendant le délai d'attente qu'elles doivent observer, participer à un programme d'occupation temporaire. L'art. 97b de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI) fixe les coûts pris en compte et règle le financement de l'allocation mensuelle.

3.3. Comparaison Suisse - étranger

Parmi les mesures prises par l'Allemagne pour combattre le chômage des jeunes, celles qui peuvent être comparées au semestre de motivation sont principalement la formation de base et le programme visant à augmenter les chances de formation et d'intégration professionnelles. Le but premier de toutes ces mesures est de rendre les jeunes capables de choisir une profession et de commencer une formation professionnelle. Il est frappant de constater qu'en Allemagne, de nombreuses mesures visent des groupes cibles différents alors qu'en Suisse on appréhende les diverses situations par une différenciation interne.

Les mesures prises par les Pays-Bas pour lutter contre le chômage des jeunes vont plus loin qu'en Suisse. Le semestre de motivation est assorti de programmes d'entraînement et d'activation. La solution suisse ne subventionne pas d'emplois pour des jeunes.

La France suit une autre voie dans la lutte contre le chômage des jeunes. Des attraits financiers sont offerts aux employeurs qui engagent et forment un jeune chômeur. En Suisse par contre, on tente d'empoigner cette problématique par l'autre bout. On essaie de préparer les jeunes à l'une des professions envisageables pour eux afin d'améliorer leurs chances sur le marché libre de l'emploi. Si l'on observe les mesures françaises de plus près, on remarque qu'un grand nombre d'entre elles ne visent pas l'obtention d'un diplôme professionnel ni à combler le manque de qualifications, mais qu'elles mènent directement à des emplois à salaire minimum dont l'avenir est incertain. On reproche en outre aux jeunes d'être à l'origine d'une pression sur les salaires et de concurrencer les autres bénéficiaires de salaires minimaux. Ces mesures ne font en définitive que contribuer à abaisser les frais de salaire des employeurs (voir Tagesanzeiger du 21.08.2002, Problematische Hilfe für Jugendliche).

3.4. Modifications légales

3.4.1. Révision de la LACI

La révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) vise à garantir un financement de l'assurance-chômage à long terme et indépendamment de l'évolution conjoncturelle. Cette révision s'imposait, car les pourcentages supplémentaires de cotisation qui avaient été introduits pour amortir les dettes de l'assurance tomberont à la fin de l'année 2003. Le financement de l'assurance-chômage et l'indemnité de chômage constituent le noyau de cette révision.

La révision de la loi sur l'assurance-chômage a été approuvée par le Parlement le 22 mars 2002 et a été confirmée par le peuple dans une votation de référendum le 24 novembre 2003.

La révision de la loi induit une révision de l'ordonnance d'application. La notion de "semestre de motivation" remplacera explicitement le libellé "programme d'emploi temporaire pour les personnes ayant terminé leur scolarité".

Seule l'allocation est nouvellement réglée. On distingue désormais les personnes qui accomplissent cette mesure pendant leur délai d'attente de celles dont le délai d'attente est déjà écoulé. Pendant le délai d'attente, les participants ont droit à une allocation moyenne de 450 francs, alors qu'à l'expiration du délai d'attente, l'indemnité est calculée sur la base du gain assuré. Elle n'est toutefois pas inférieure à 450 francs.

3.4.2. Libre circulation des personnes CH-UE

Quelle est l'importance de l'Accord bilatéral entre la Suisse et l'Union européenne pour la Suisse et quelles sont ses répercussions sur l'assurance-chômage? Grâce à l'Accord sur la libre circulation des personnes, les ressortissants de l'UE auront en principe le droit de venir s'installer en Suisse et d'y exercer une activité lucrative sous les mêmes conditions que les ressortissants suisses. Toutefois, cette pleine liberté de circulation ne deviendra réalité qu'après une période transitoire de sept ans. Deux ans après l'entrée en vigueur de l'Accord, la Suisse devra supprimer, à l'égard des ressortissants de l'UE, le contrôle des conditions de salaire et de travail imposé aux seuls travailleurs étrangers (principe d'égalité de traitement, interdiction de discrimination). Après cinq ans, le contingentement sera également aboli. La libre circulation sera alors instaurée à titre expérimental en quelque sorte pendant deux ans. On peut dire à titre expérimental puisque sept ans après l'entrée en vigueur de l'Accord, la Suisse pourra décider encore une fois si elle veut ou non de la libre circulation. Un non entraînerait toutefois, par la force des choses, la révocation de tous les autres Accords bilatéraux. Bien entendu, les Suisses résidant et travaillant dans les Etats de l'UE bénéficieront, de par l'Accord, des mêmes droits que les ressortissants de l'UE en Suisse (voir AOST, Loi fédérale et ordonnance 2000, p. 65).

Les Accords bilatéraux ont diverses conséquences sur l'assurance-chômage. Dès l'entrée en vigueur de l'Accord sur la libre circulation des personnes, les Suisses et les ressortissants des Etats de l'UE pourront se prévaloir du principe de totalisation et d'exportation des prestations.

Le principe de totalisation signifie que les périodes d'emploi accomplies dans un Etat membre de l'UE sont prises en compte dans la période de cotisation minimale exigée en Suisse. Le principe de totalisation ne s'appliquera aux travailleurs titulaires d'un contrat de travail de moins d'un an qu'au terme du délai transitoire. Ces ressortissants de l'UE n'ont dès lors droit aux prestations de l'assurance-chômage suisse que s'ils ont accompli une période de cotisation minimale en Suisse. Si ce n'est pas le cas, ils doivent s'adresser à l'assurance-chômage de leur pays d'origine. La Suisse rembourse les cotisations versées par cette catégorie de personnes à l'assurance-chômage de leur pays d'origine. A l'expiration du délai transitoire, le principe de totalisation s'appliquera de manière générale.

L'exportation des prestations facilite aux ressortissants de l'UE la recherche d'emploi dans un autre Etat membre. Les assurances-chômage des Etats membres sont tenues d'exporter leurs prestations dans un autre Etat membre pendant une période pouvant aller jusqu'à trois mois.

Les Accords bilatéraux ont aussi des répercussions indirectes. La loi sur l'assurance-chômage a été modifiée dans le cadre des mesures d'accompagnement afin de limiter les coûts supplémentaires qui pourraient résulter de l'Accord sur la libre circulation des personnes. L'accent a été mis, dans les mesures d'accompagnement, sur le nouvel art. 14, al. 1, LACI, selon lequel les personnes qui n'étaient pas parties à un rapport de travail pendant plus de douze mois au total dans les limites du délai-cadre et qui n'ont, de ce fait, pu s'acquitter des conditions relatives à la période de cotisation en raison de formation scolaire, reconversion ou perfectionnement professionnel sont libérées des conditions relatives à la période de cotisation si elles ont été domiciliées en Suisse pendant 10 ans au moins. Cette nouveauté s'applique également au semestre de motivation. Le jeune qui veut participer à un semestre de motivation doit avoir accompli sa scolarité obligatoire en Suisse. Cela ne signifie pas pour autant qu'il doive avoir accompli toute sa scolarité en Suisse. Pour pouvoir participer au semestre de motivation, il doit remplir les conditions visées à l'art. 14, al. 1, LACI et doit avoir été domicilié en Suisse pendant dix ans au moins. Cette disposition vaut également pour les ressortissants suisses. Les

jeunes qui ne peuvent apporter la preuve qu'ils ont séjourné en Suisse pendant dix ans au moins peuvent néanmoins participer à un semestre de motivation si le canton est disposé à prendre 20% des frais à sa charge. Comme ces participants ne remplissent pas les conditions relatives à la période de cotisation et n'en sont pas non plus libérés, ils ne touchent pas l'allocation mensuelle de 450 francs visée à l'art. 97b OACI.

(Voir AOST loi fédérale et ordonnance, 2000; canton d'Argovie, Département de l'Intérieur, Plan d'introduction de l'Accord de libre passage CH-UE, répercussions sur l'assurance-chômage: http://www.ag.ch/awa/AWA/Dokumente/Freier_Personenverkehr/personenfreizuegigkeit.pdf [état: 25.07.2002] ainsi que Bureau de l'intégration DFAE /DFE, Accords bilatéraux, fact sheets, assurance-chômage, <http://www.europa.admin.ch/ba/expl/factsheets/d/index.htm#7> [état: 25.07.2002]).

Lorsqu'un semestre de motivation a été approuvé sous l'ancien droit, l'assuré peut y participer en vertu de l'ancien droit même s'il le commence après l'entrée en vigueur de l'Accord sur la libre circulation des personnes.

Ces modifications de la loi sur l'assurance-chômage induites par l'entrée en vigueur des Accords bilatéraux avec l'UE auront pour effet de restreindre le cercle des participants au semestre de motivation. Mais le volume actuel du semestre de motivation devrait être maintenu. A moyen terme, le cercle des participants pourra être élargi grâce à la collaboration avec d'autres institutions privées ou étatiques. Le but de cette collaboration interinstitutionnelle est notamment d'obtenir une participation financière équitable aux frais de projet de la part de ces institutions.

3.5. Collaboration interinstitutionnelle (CII)

Très rapidement, la collaboration interinstitutionnelle s'est trouvée au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs concernés. Grâce à une coordination des processus des différents organes d'exécution et, par conséquent, à une conjugaison des efforts, elle favorisera la réinsertion rapide et durable des personnes actives sur le marché du travail primaire. Elle permettra de mieux tenir compte à l'avenir des besoins individuels des clients, de coordonner les moyens à disposition et de les mettre en oeuvre le plus tôt possible. Cela dans l'intérêt tant des être humains que de la politique sociale et économique. Chaque institution assume ses propres compétences de base tout en profitant d'un échange de prestations avec les autres institutions. La concertation mutuelle évitera le travail à double et les pertes de temps. Elle générera un important potentiel d'optimisation.

Si la collaboration interinstitutionnelle doit être instaurée avant tout dans les domaines du placement public, de l'assurance-chômage, de l'orientation professionnelle, de l'AI et de l'aide sociale, elle interpelle également les partenaires du secteur privé, tels qu'un certain personnel médical spécialisé et les offreurs de programmes.

La collaboration interinstitutionnelle est déjà pratiquée depuis longtemps par les cantons dans des cas particuliers. L'un des prochains objectifs mis en évidence par une analyse des problèmes de coordination entre les institutions est l'institutionnalisation de la CII.

Après un premier état des lieux, les essais sur le terrain et les projets pilotes organisés dans toute la Suisse ont été évalués. Plusieurs études mandatées à ce sujet par le seco et l'OFFT ont révélé que la collaboration entre le marché du travail, l'orientation professionnelle, l'AI et l'aide sociale se heurtait à un certain nombre de difficultés, dont notamment:

- la séparation des quatre systèmes,
- la multiplicité des solutions et modèles,
- les divergences de vue quant aux valeurs et aux objectifs,
- l'usage insuffisant de la filière de la formation professionnelle.

Il faut créer de bonnes conditions qui permettront de consolider et de développer une collaboration améliorée. Cela signifie que les dispositions légales des domaines spécifiques d'assurances sociales doivent être adaptées systématiquement et ne doivent en aucun cas freiner la collaboration. Par ailleurs, il faut harmoniser l'exécution. Les auteurs de l'étude réalisée par KEK-CDC Consultants: "L'intégration des demandeurs d'emploi en Suisse, Tome 2", Bernhardt Wenger, Hannes Lindenmeyer et Peter Stricker de l'OBCZ, ont mis en lumière les approches de solutions suivantes:

- **Charte commune:** afin de promouvoir une compréhension commune de leurs tâches et de leur rôle, les acteurs doivent convenir d'une charte qui concrétise les principes de l'action étatique (légalité et équité, conformité, efficience et effectivité, etc.) dans le domaine de l'intégration dans le marché du travail, compte tenu des différentes conditions-cadre légales et administratives des systèmes et acteurs impliqués.
- **Services cantonaux de coordination:** il importe d'instituer des services de coordination dans les cantons pour l'intégration dans le marché de l'emploi.
- **Classement homogène des demandeurs d'emploi:** les institutions participantes "trient" les demandeurs d'emploi au moment de leur sortie du marché de l'emploi, au moyen d'un assessment professionnel de leur aptitude au placement, de leurs compétences et potentiels. Partant de là, les demandeurs d'emploi sont classés dans l'une des quatre catégories suivantes: DE flexibles, DE avec besoin de qualification, DE inaptes au placement, DE non disposés à collaborer.
- **Qualification certifiable:** afin d'orienter la qualification professionnelle des demandeurs d'emploi vers les exigences du marché du travail, il convient d'impliquer plus étroitement la formation professionnelle dans le système d'intégration des demandeurs d'emploi.
- **Ancrage du principe de la contre-prestation:** pour favoriser l'accès à toutes les offres tout en évitant de donner de fausses incitations, il faut systématiser le principe de la contre-prestation, en faisant une différence marquée dans les paiements de transferts entre "contre-prestataires" et "DE non disposés à collaborer". Dans le domaine des assurances sociales, on appliquera systématiquement le principe de l'obligation de réduire le dommage.
- **Perméabilité des systèmes:** la division du travail entre les systèmes partiels doit se faire en fonction des compétences clés de chaque système. Un système partiel assume la fonction de régulateur pour l'ensemble du système.
- **Cofinancement:** la perméabilité des quatre systèmes présuppose un cofinancement de toutes les prestations, notamment entre Confédération et cantons.

4. Enquête sur le semestre de motivation

4.1. Introduction

Pour obtenir des données récentes et précises, nous avons mené une enquête de juin à août 2002 auprès des cantons et des organisateurs de semestres de motivation. Nous avons questionné 18 cantons qui avaient organisé au moins un semestre de motivation pendant la période de 1998 à 2002. Les cantons d'Appenzell, Rh.-Int., Bâle-Campagne, Nidwald, Obwald et Uri n'avaient organisé aucun semestre de motivation. Trois autres cantons (Genève, Schaffhouse et Soleure) ne nous ont fourni aucunes données pour diverses raisons.

Lorsque nous avons analysé le sondage, nous nous sommes heurtés à un problème: la plupart du temps, les données n'étaient disponibles que dans une partie des cantons. C'est pourquoi, notre analyse se fonde uniquement sur les données analysables et non sur l'ensemble des données de tous les participants aux SEMO. Le nombre de cas auquel se réfèrent les pourcentages est indiqué entre parenthèses à côté de chaque titre.

Nos questionnaires concernaient les années scolaires 1998/1999 à 2001/2002. Deux cantons nous ont livré les données par année civile et nous les avons classées de la manière suivante:

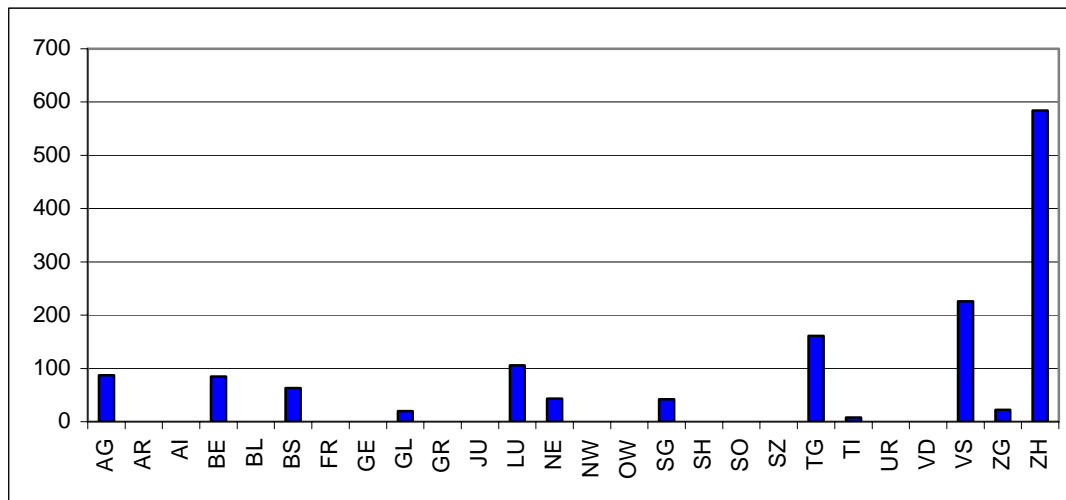
année civile	⇒ année scolaire
1999	⇒ 1998 / 1999
2000	⇒ 1999 / 2000
2001	⇒ 2000 / 2001
2002	⇒ 2001 / 2002

Les données sont d'abord analysées par année scolaire, puis pour toute la période observée. La dernière partie du chapitre est consacrée aux alternatives au semestre de motivation et présente les mesures appliquées pour lutter contre le chômage des jeunes par les cantons qui n'organisent pas de semestre de motivation.

4.2. Evaluation

4.2.1. Evaluation par année

4.2.1.1. Année scolaire 1998/1999



Graphique N° 1: Nombre de participants 1998/1999 (n = 1447)

Douze cantons ont organisé des semestres de motivation pendant l'année scolaire 1998/1999. Au total 1'447 jeunes en ont profité, soit environ 9% de l'ensemble des jeunes chômeurs dont le nombre s'élevait à quelque 17'000 pendant la même période.

Ventilation par sexe (n = 1362)

En moyenne suisse, les femmes sont nettement sous-représentées. Cette moyenne, qui est de 41%, est parfois très éloignée de la répartition par sexe dans les différents cantons qui varie sensiblement. La plus faible participation de femmes est observée en Valais, où elle atteint à peine 34%. Dans d'autres cantons en revanche, comme Argovie et Lucerne, les jeunes femmes sont majoritaires; Bâle-Ville enregistre la plus forte participation de femmes (près de 56%).

Ventilation par nationalité: Suisses / étrangers (n = 1362)

Environ 36% des participants sont suisses et 64% étrangers. On observe une surreprésentation des étrangers dans l'ensemble des cantons, à l'exception de Neuchâtel et du Valais où les Suisses sont légèrement plus nombreux.

Ventilation par classe d'âge (n = 1201)

La plupart des participants ont entre 16 et 17 ans. Cette classe d'âge représente 57% de l'ensemble des participants. Viennent ensuite les 18 à 20 ans. Seul un nombre minime de participants ont moins de 16 ans ou plus de 20 ans. Cette répartition est à peu près la même dans tous les cantons, sauf à Zurich et en Argovie où l'âge moyen est supérieur à la moyenne suisse et la part des 18 à 20 ans nettement plus élevée.

Ventilation par formation préalable (n = 1211)

Les participants qui avaient une formation préalable sont en minorité dans tous les cantons, mais de façon très variable. Alors que plusieurs cantons n'en comptent aucun (Glaris, le Valais et Zoug), d'autres en ont plus de 40%. Le nombre de participants sans formation préalable s'élève à près de 90% en moyenne.

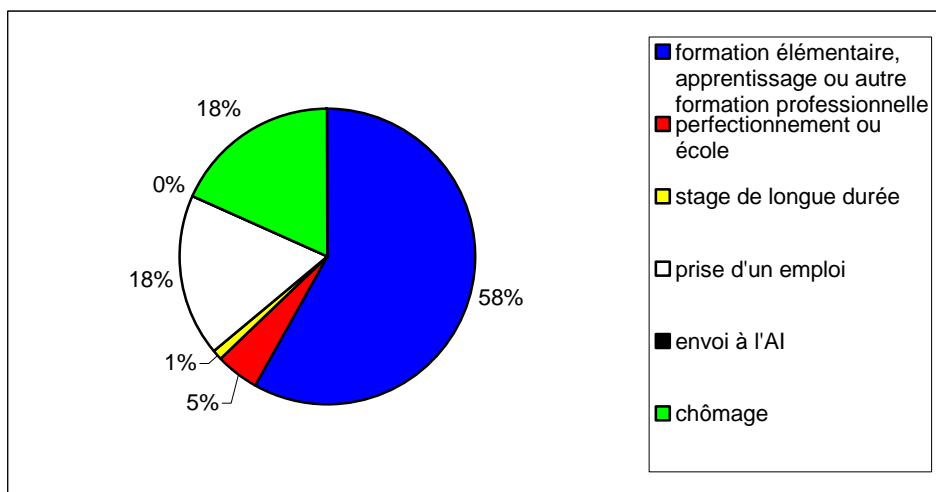
Collaboration interinstitutionnelle (CII) (n = 1362)

Plus de 99% des participants au SEMO sont envoyés par un ORP. Même si ce pourcentage varie considérablement d'un canton à l'autre, les participants sont, dans la plupart des cantons, tous envoyés par un ORP. Dans le canton de Bâle-Ville en revanche, plus de 30% sont envoyés par d'autres services de placement, dont le service social qui, à côté de l'ORP, fournit le plus gros contingent de participants. Certains participants sont envoyés par l'office de la jeunesse, le tribunal des mineurs, la commune, le service d'orientation professionnelle, l'école professionnelle, les parents ou les amis. Le semestre de motivation est toujours financé par l'assurance-chômage, sauf dans le canton de Bâle-Ville où 11% des semestres de motivation ont d'autres sources de financement: commune ou service social qui paient chacun trois semestres de motivation; dans un autre cas, il est financé par la fondation organisatrice elle-même.

Interruption de la mesure = 1136)

Le semestre de motivation a été abandonné avant terme par 76 jeunes, ce qui représente environ 7% de l'ensemble des participants. Parmi les personnes qui ont interrompu la mesure, on trouve surtout des participants qui l'ont abandonnée volontairement et ceux dont le contrat a dû être résilié pour des raisons disciplinaires. Trois participants ont été envoyés soit dans un centre de désintoxication soit dans une clinique.

Débouchés à l'issue du semestre de motivation 1998/1999 (n = 1031)



Graphique N° 2: Débouchés à l'issue de la mesure 1998/1999 (n = 1031)

Au terme du semestre de motivation, 58% des participants ont commencé un apprentissage, une formation élémentaire ou une autre formation professionnelle, 18% sont entrés en emploi, alors que 18

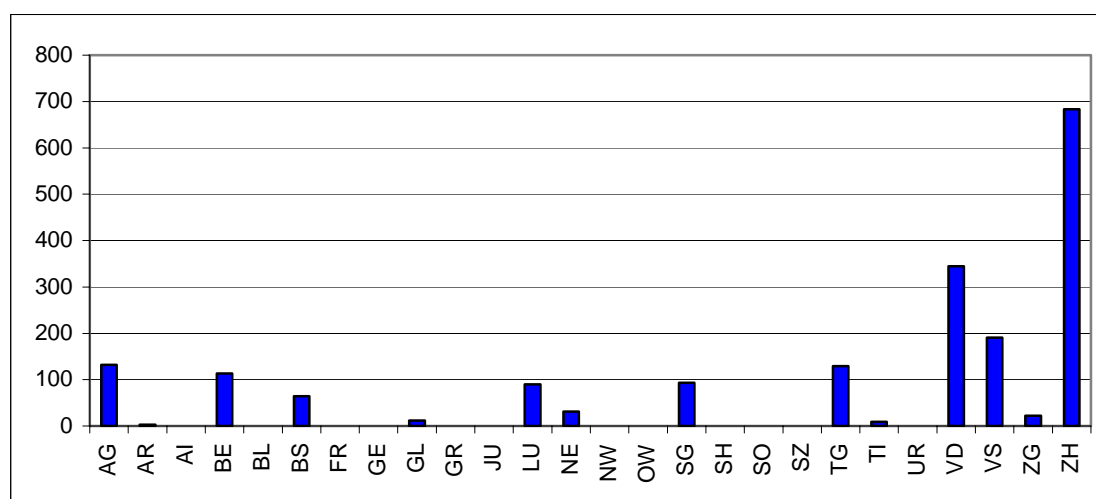
autres % restaient au chômage, 5% commençaient une école ou une autre formation et 1% un stage de longue durée.

Le taux de succès est défini en fonction de la part des participants qui, à l'issue du SEMO, commencent une formation professionnelle, une école ou un perfectionnement. Il est de 63% en moyenne suisse, mais varie fortement d'un canton à l'autre. Dans le canton de Glaris, 17% à peine des participants ont eu la possibilité de suivre une formation professionnelle ou de commencer une école ou un perfectionnement alors qu'ils étaient 70% dans le canton de St-Gall.

Durée de la mesure (n = 1362)

La durée moyenne des semestres de motivation pendant l'année scolaire 1998/1999 a été de 151 jours, soit 5 mois. Elle varie elle aussi considérablement d'un canton à l'autre, la plus courte étant de 96 jours dans le canton de Thurgovie et la plus longue de 230 jours dans le canton de Bâle-Ville.

4.2.1.2. Année scolaire 1999/2000



Graphique N° 3: Nombre de participants 1999/2000 (n = 1957)

Le nombre moyen de jeunes chômeurs ayant participé à un semestre de motivation pendant l'année scolaire 1999/2000 s'élève à 11'871. Pendant cette période, 15 cantons ont organisé des semestres de motivation auxquels ont pris part 1'957 personnes au total. La part des jeunes chômeurs qui ont fréquenté un semestre de motivation est passée de 7 à 16% en glissement annuel.

Ventilation par sexe (n = 1715)

Les femmes sont en règle générale moins bien représentées que les hommes. En moyenne nationale, on enregistre 42% de femmes contre 58% d'hommes. Dans les cantons de Bâle-Ville et de Lucerne, par contre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Ventilation par nationalité: Suisses / étrangers (n = 1715)

On peut dire que les jeunes Suisses sont nettement moins nombreux que les jeunes étrangers qui représentent en moyenne 56% des participants, soit un pourcentage considérablement supérieur à celui des étrangers en Suisse. Le canton de St-Gall vient en tête avec pas moins de 75% d'étrangers parmi

les participants au SEMO. Dans quatre cantons (Appenzell, Rh.-Ext., Neuchâtel, Vaud et le Valais), les Suisses sont au contraire majoritaires.

Ventilation par classe d'âge (n = 1370)

61% des participants ont entre 16 et 17 ans, 31% entre 18 et 20 ans. Les plus jeunes et les plus âgés représentent seulement 8%. La répartition par classe d'âge est pratiquement la même dans tous les cantons.

Ventilation par formation préalable (n = 1730)

La plupart des participants n'ont pas suivi de formation à l'issue de leur scolarité obligatoire. Aussi, la part représentée par cette catégorie de participants s'élève à 90% et va même jusqu'à 100% dans les cantons d'Appenzell, Rh.-Ext., Vaud, Valais et Zoug. Les participants ayant une formation préalable ne sont majoritaires dans aucun canton, même s'ils peuvent aller jusqu'à 32%.

Collaboration interinstitutionnelle (CII) (n = 1846)

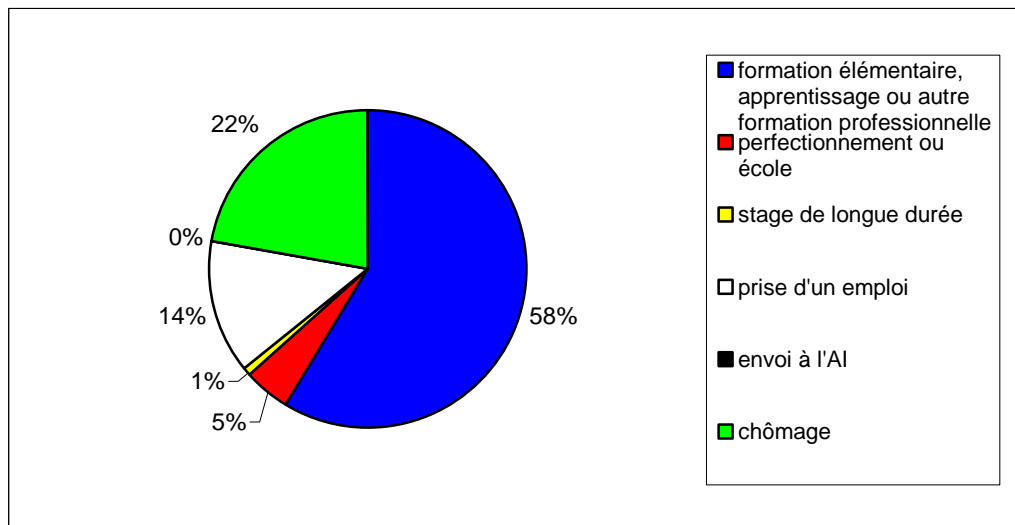
Près de 100% des participants sont envoyés au semestre de motivation par un ORP. Dans trois cantons seulement (Bâle-Ville, Neuchâtel et Zoug), certains participants (21 au total) y sont adressés par une autre instance que l'ORP: services sociaux, formation professionnelle, parents, amis, conseiller en orientation professionnelle ou office de la jeunesse.

La collaboration interinstitutionnelle joue encore moins bien lorsqu'il s'agit de financer le semestre de motivation. Sur les 21 cas où le participant a été envoyé par un service autre que l'ORP, l'assurance-chômage a financé le semestre de motivation dans 16 cas. Dans cinq cas seulement, il a été financé par une autre institution.

Interruption de la mesure (n = 1828)

157 participants, soit près de 9%, ont quitté le semestre de motivation prématurément; la moitié d'entre eux parce que leur contrat avait été résilié pour des raisons disciplinaires. Les interruptions varient considérablement d'un canton à l'autre. Alors que cette mesure n'a été abandonnée par aucun participant dans certains cantons, plus de 50% l'ont interrompue dans d'autres cantons.

Débouchés à l'issue du semestre de motivation 1999/2000 (n = 1615)



Graphique N° 4: Débouchés à l'issue de la mesure 1999/2000 (n = 1615)

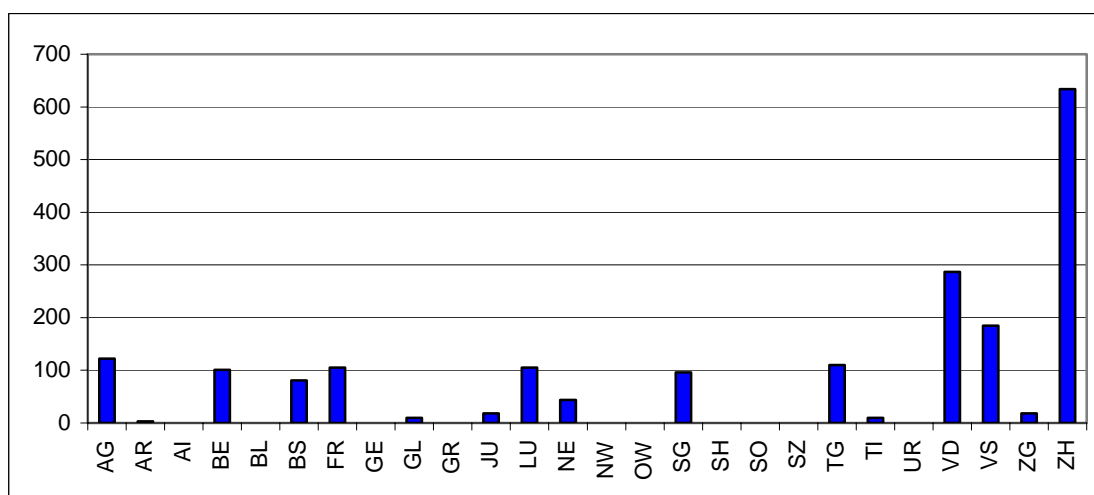
Au terme du semestre de motivation, les participants ont trouvé diverses solutions. La majorité d'entre eux, soit 58%, ont obtenu une place d'apprentissage ou commencé une autre formation professionnelle. 14% ont pris un emploi et 22% étaient toujours au chômage et participaient en partie à un autre programme d'emploi. 6% ont suivi un stage, une école ou un perfectionnement ou encore ont été adressés à l'AI.

Le taux de succès est défini en fonction de la part des participants qui, à l'issue du SEMO, commencent une formation professionnelle, une école ou un perfectionnement. Il est de 63% en moyenne suisse, mais varie fortement d'un canton à l'autre. De 30% dans le canton de Glaris, il passe à 70% dans le canton de Zurich.

Durée de la mesure (n = 1804)

Les semestres de motivation ont duré en moyenne 137 jours. Le plus court, dans le canton de Glaris, a duré 81 jours, le plus long, dans le canton de Bâle-Ville, 229 jours, soit presque trois fois plus longtemps.

4.2.1.3. Année scolaire 2000/2001



Graphique N° 5: Nombre de participants 2000/2001 (n = 1929)

Pendant l'année scolaire 2000/2001, 1'929 jeunes ont participé à un semestre de motivation dans l'un des seize cantons organisateurs. Comme le nombre de jeunes chômeurs a fortement diminué depuis l'année scolaire 1999/2000 et que le nombre de participants est resté stable, le pourcentage de jeunes chômeurs ayant participé à une telle mesure s'élève à quelque 21%.

Ventilation par sexe (n = 1532)

45% des participants sont de sexe féminin et 55% de sexe masculin. Cette répartition est à peu près la même dans toute la Suisse, sauf dans les cantons d'Appenzell, Rh.-Ext. et de Bâle-Ville où les femmes sont majoritaires.

Ventilation par nationalité: Suisses / étrangers (n = 1427)

Les Suisses sont moins nombreux à participer à un semestre de motivation que les étrangers. La part des étrangers, qui s'élève en moyenne à 54%, oscille entre 33% dans le canton d'Appenzell Rh.-Ext. et 78% dans le canton de Zoug.

Ventilation par classe d'âge (n = 1523)

La majorité des participants, soit 60%, sont âgés de 16 à 17 ans. En deuxième position, on trouve les 18 à 20 ans (28%), tandis que les plus jeunes et les plus âgés ne représentent que juste 12%. La répartition par classe d'âge est la même dans tous les cantons. Neuchâtel compte le plus grand nombre de plus de 20 ans, alors que, dans le canton de St-Gall, 26% des participants ont moins de 16 ans.

Ventilation par formation préalable (n = 1326)

Une large majorité des participants (89%) n'a suivi aucune formation à l'issue de la scolarité obligatoire. Dans les cantons d'Appenzell Rh.-Ext., de Glaris, du Tessin et du Valais, c'est même la totalité des participants qui n'avait n'a pas de formation préalable. Par contre, 41% des participants au semestre de motivation disposaient d'une telle formation dans le canton de St-Gall.

Collaboration interinstitutionnelle (CII) (n = 1821)

La part des participants ayant été envoyés par un ORP atteint 95% en moyenne suisse, mais varie sensiblement d'un canton à l'autre. Alors que, dans la moitié des cantons organisateurs, tous les participants ont été placés dans un semestre de motivation par un ORP, les cantons de Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Glaris, Neuchâtel, du Tessin et de Zoug ont pratiqué une collaboration interinstitutionnelle parfois très intense dans ce domaine. Le canton de Zoug vient largement en tête avec 78% des participants placés par un organisme autre que l'ORP. Le canton de Fribourg se situe au deuxième rang. Ce canton collabore étroitement avec la formation professionnelle d'où proviennent 53% des participants.

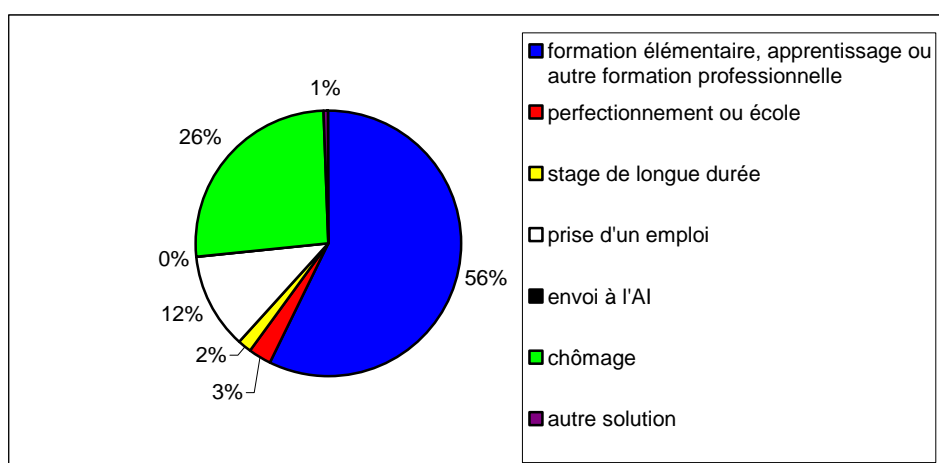
Sur le plan suisse, la formation professionnelle est, à côté des ORP, le principal fournisseur de participants aux semestres de motivation. Viennent ensuite les communes, les services d'orientation professionnelle, les parents et amis, les services sociaux, les offices de la jeunesse et finalement les tribunaux des mineurs. Le nombre de participants envoyés au semestre de motivation par une filière autre que l'ORP s'élève à 101 au total.

Le semestre de motivation est financé par l'assurance-chômage dans presque tous les cas recensés. Seuls 15 d'entre eux sont financés autrement, soit, pour l'essentiel, par les fondations organisatrices elles-mêmes, les cantons, les services sociaux, les écoles professionnelles ou les tribunaux des mineurs. On constate en l'occurrence que la collaboration interinstitutionnelle ne fonctionne que dans la mesure où d'autres institutions participent financièrement au semestre de motivation.

Interruption de la mesure (n = 1929)

269 jeunes, soit 14%, ont interrompu le semestre de motivation avant terme. Plus de la moitié des départs sont dus à un abandon volontaire du participant. Les autres ont pour origine une résiliation du contrat pour des raisons disciplinaires ou l'envoi dans une clinique ou un programme de désintoxication.

Débouchés à l'issue du semestre de motivation 2000/2001 (n = 1582)



Graphique N° 6: Débouchés à l'issue de la mesure 2000/2001 (n = 1582)

En moyenne suisse, 56% des participants ont trouvé une place d'apprentissage ou une autre possibilité de formation professionnelle à l'issue du semestre de motivation. 12% ont pris un nouvel emploi et une partie des 26% toujours au chômage sont entrés dans un autre programme d'occupation. Quant aux 6%

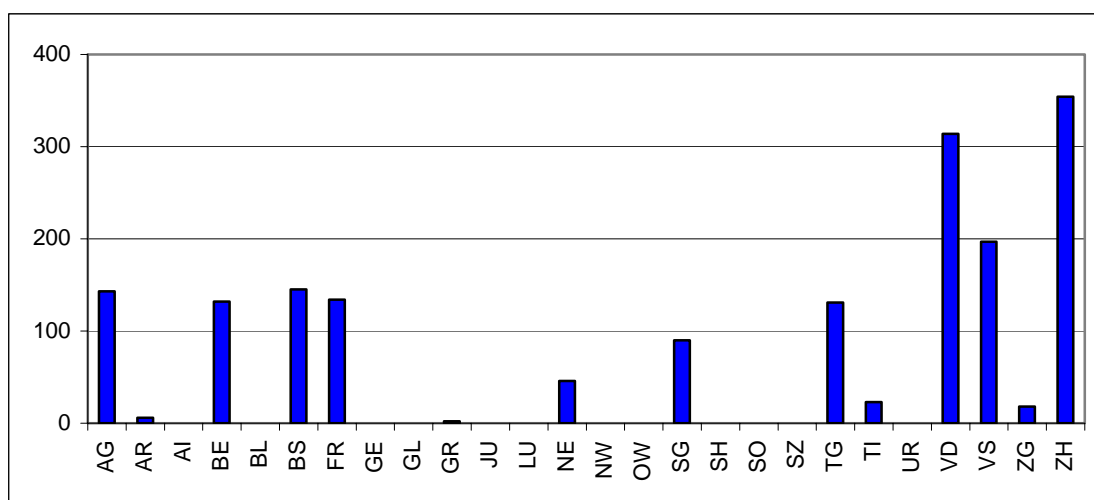
restants, soit ils ont commencé une école, un cours de perfectionnement ou un stage pratique, soit ils ont été adressés à l'AI ou ont trouvé une autre solution.

Le taux de succès, c'est-à-dire la part des participants ayant commencé une formation professionnelle, une école ou un perfectionnement, s'élève à 60% en moyenne, mais varie considérablement d'un canton à l'autre. Le taux de succès le plus élevé est observé au Tessin (86%), alors qu'il est quasi nul dans le canton d'Appenzell qui ne compte toutefois qu'un très faible nombre de participants.

Durée de la mesure (n = 1824)

La durée moyenne des semestres de motivation de l'année scolaire 2000/2001 est d'environ 155 jours, mais de très grandes différences sont observées: alors que le canton d'Appenzell Rh.-Ext. ne compte que 75 jours, soit la durée la plus brève, le canton du Jura en compte 240.

4.2.1.4. Année scolaire 2001/2002



Graphique N° 7: Nombre de participants 2001/2002 (n = 1735)

Des semestres de motivation ont été organisés dans quatorze cantons au cours de l'année scolaire 2001/2002. Au total, 1'735 jeunes ont participé à une telle mesure, soit environ 13% des jeunes de moins de 25 ans au chômage à cette période. Pour la première fois, le nombre de jeunes chômeurs ayant participé à cette mesure était en baisse.

Ventilation par sexe (n = 1290)

La répartition par sexe présente le tableau suivant: 47% de femmes et 53% d'hommes. C'est dans le canton d'Appenzell Rh.-Ext. que la participation féminine est la plus basse (0%) et dans le canton de Zoug qu'elle est la plus élevée (56% pendant cette période).

Ventilation par nationalité: Suisses / étrangers (n = 1286)

La moitié des participants de l'année scolaire 2001/2002 possèdent un passeport suisse. La part des étrangers varie sensiblement non seulement d'un canton à l'autre, mais également entre les différents semestres de motivation. La plus grande part d'étrangers est observée dans le canton d'Appenzell Rh.-Ext. (67%) et la plus faible dans le canton de Zoug (39%).

Ventilation par classe d'âge (n = 1293)

La majorité des participants (58%) ont entre 16 et 17 ans. Viennent au deuxième rang les 18 à 20 ans avec 28%, alors que les moins de 16 ans et les plus de 20 ans représentent ensemble seulement 14%. Ce pourcentage n'est dépassé dans aucun canton par une classe d'âge autre que les 16 à 17 ans. Dans les cantons de Zurich et de Bâle-Ville, les participants sont en règle générale plus âgés que la moyenne suisse et dans le canton de St-Gall, ils sont plutôt plus jeunes.

Ventilation par formation préalable (n = 1003)

La part des participants ayant une formation préalable est de 19% pour l'ensemble de la Suisse, ce qui les classe dans la minorité. Dans certains cantons, cette catégorie n'est même pas représentée, notamment dans les cantons d'Appenzell, Rh.-Ext., du Tessin et du Valais. Par contre, 54% des participants ont suivi une formation préalable après leur scolarité obligatoire dans le canton de St-Gall.

Collaboration interinstitutionnelle (CII) (n = 1422)

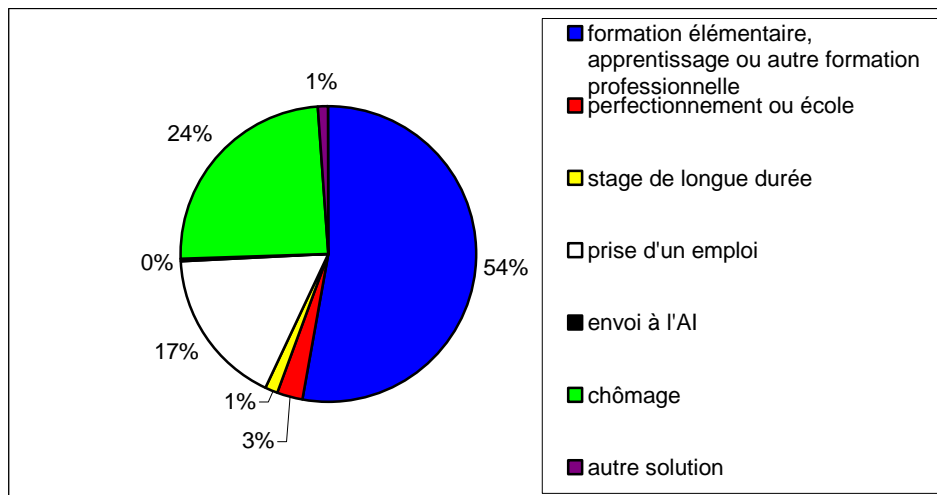
Pour l'année scolaire 2001/2002, 85% des participants ont été envoyés dans un semestre de motivation par un ORP. 15%, soit 221, y ont donc été adressés par une autre institution: la plupart, soit 8%, par l'école professionnelle, 3% ont suivi les conseils de leurs parents ou d'amis, 2% ceux du conseiller en orientation professionnelle et 2% des services sociaux. Quelques jeunes ont été placés par les communes, l'office de la jeunesse, le tribunal des mineurs ou l'AI. Huit cantons, soit la majorité, ne pratiquent pas encore la collaboration interinstitutionnelle en matière de semestre de motivation. Dans les cantons où la collaboration interinstitutionnelle est monnaie courante, la part des participants adressés par une institution autre que l'ORP peut en revanche aller jusqu'à 89%.

Même si 15% des participants sont placés par une autre institution, 1% seulement des semestres de motivation ne sont pas financés par l'assurance-chômage et uniquement dans quatre cantons. Ils sont cofinancés essentiellement par l'office social, la fondation organisatrice et le canton.

Interruption de la mesure (n = 1250)

243 participants, soit 19%, ont interrompu le semestre de motivation avant terme. La plupart volontairement, les autres parce que leur contrat a été résilié. Quelques participants ont dû suivre une cure de désintoxication ou entrer en clinique avant la fin de la mesure. Le pourcentage des interruptions varie considérablement. Alors que tous les participants ont interrompu le semestre de motivation dans un canton, d'autres cantons n'ont enregistré aucun abandon.

Débouchés à l'issue du semestre de motivation 2001/2002 (n = 1141)



Graphique N° 8: Débouchés à l'issue de la mesure 2001/2002 (n = 1141)

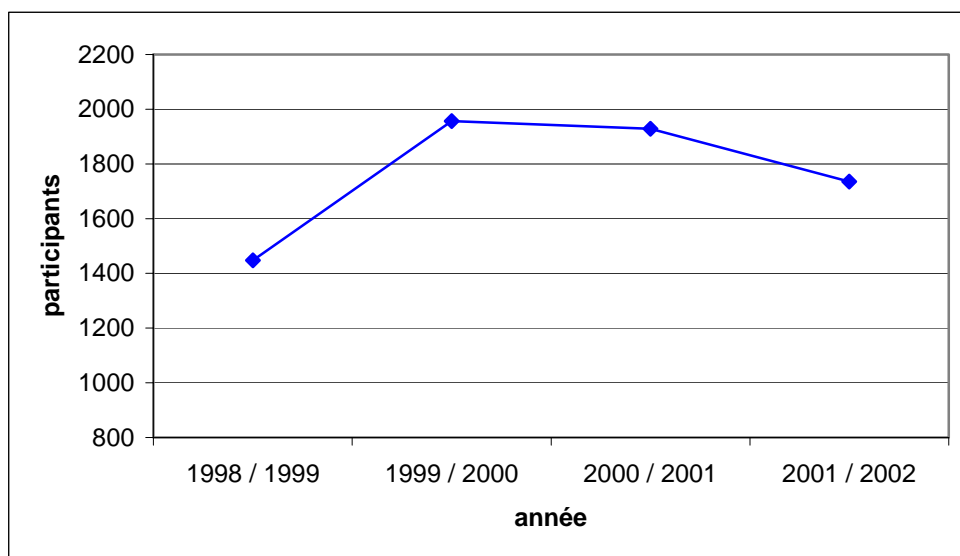
Le taux de succès qui se définit en fonction de la part des participants qui, à l'issue du SEMO, commencent une formation élémentaire, un apprentissage ou une autre formation professionnelle, ou encore une école ou un perfectionnement, s'élève à 57%. Ce taux varie cependant considérablement entre les cantons: alors qu'il est de 77% dans le canton de Fribourg, il atteint tout juste 10% dans le canton de St-Gall.

54% des participants ont commencé une formation professionnelle après le semestre de motivation, 24% étaient toujours au chômage, 17% ont trouvé un emploi, 3% ont suivi une école ou un perfectionnement et les autres, soit 1%, ont commencé un stage de longue durée, ont été adressés à l'AI ou ont trouvé une autre solution.

Durée de la mesure (n =1601)

Les semestres de motivation ont duré en moyenne 162 jours. Le plus court, dans le canton de Neuchâtel, a duré 111 jours, le plus long, dans le canton de Bâle-Ville, 230 jours.

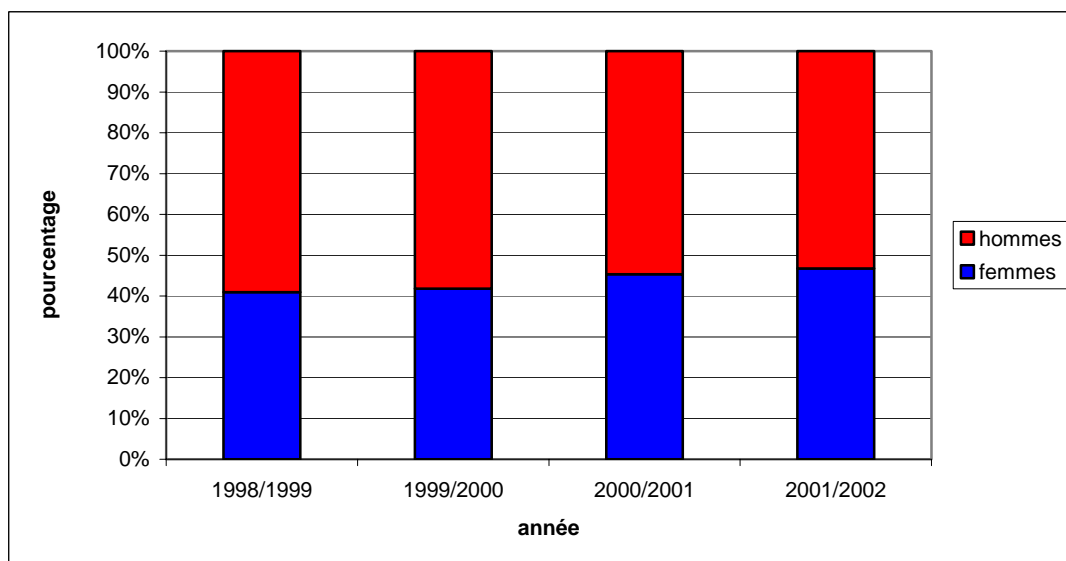
4.2.2. intégralité de la période observée



Graphique N° 9: Evolution du nombre de participants

Pendant les années scolaires 1998/1999 à 2001/2002, 7'068 jeunes au total ont participé à un semestre de motivation. Le nombre de participants s'est fortement accru la première année, pour redescendre par la suite.

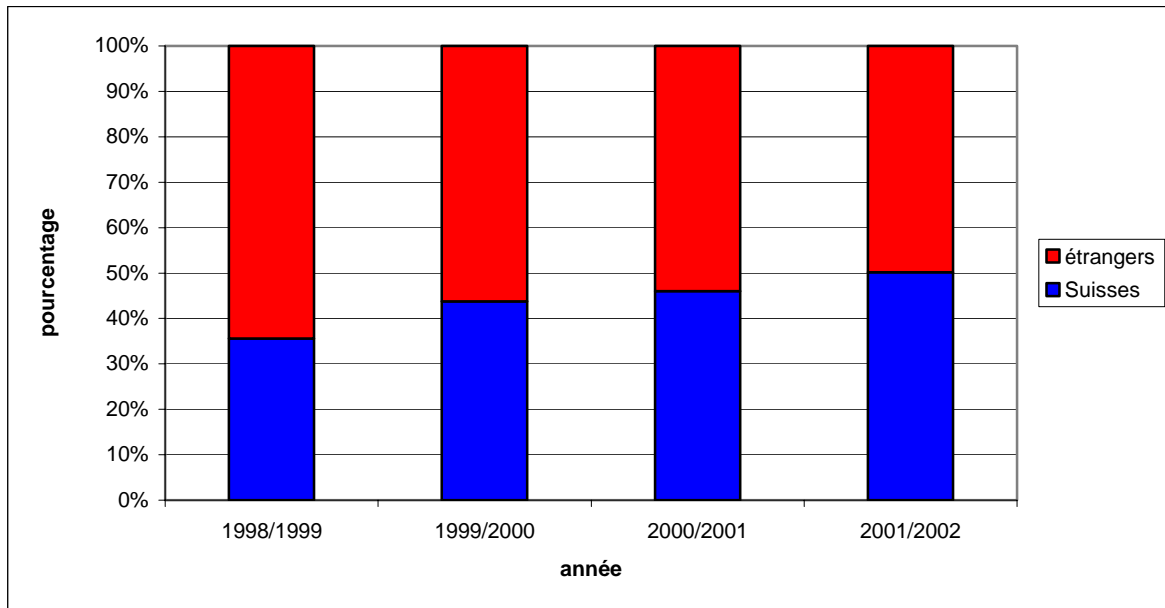
Ventilation par sexe



Graphique N° 10: Participants aux SEMO selon le sexe

La part des femmes a légèrement augmenté au cours des années écoulées, passant de 41% à 47%. Mais les jeunes femmes restent néanmoins sous-représentées. De nombreux organisateurs sont à la recherche de solutions pour les intéresser davantage.

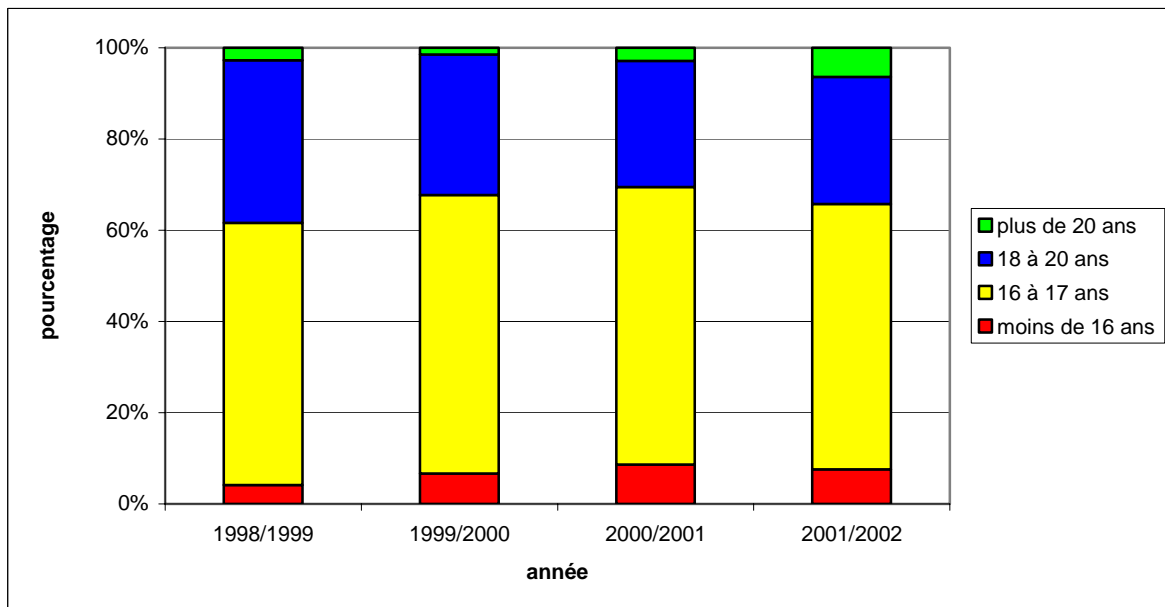
Ventilation par nationalité



Graphique N° 11: Participants au SEMO selon la nationalité

Le tableau de la répartition par nationalité a changé au fil de ces dernières années. La part des Suisses a fortement augmenté depuis l'année 1998/1999. Alors que 36% des participants à peine étaient des ressortissants suisses, la moitié d'entre eux possèdent aujourd'hui un passeport suisse. On a par ailleurs remarqué une évolution du tableau des participants dans certains semestres de motivation: on observe aujourd'hui de plus en plus d'étrangers ayant accompli une grande partie de leur scolarité en Suisse, ce qui relègue les problèmes linguistiques à l'arrière-plan.

Ventilation par classe d'âge



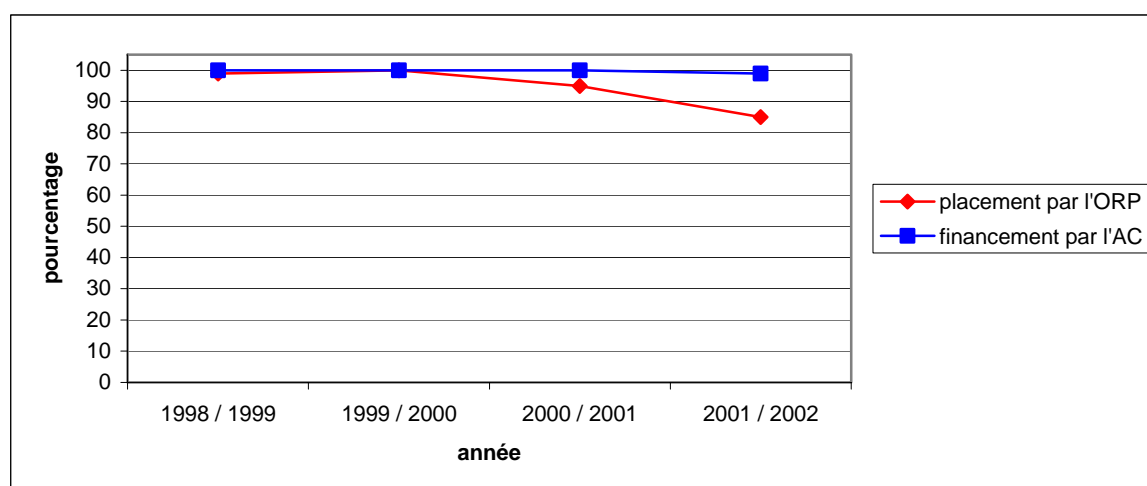
Graphique N° 12: Participants selon la classe d'âge

La répartition par classe d'âge est restée assez stable ces dernières années. Environ 60% des participants ont entre 16 et 17 ans, 30% entre 18 et 20 ans; les plus jeunes et les plus âgés forment les 10% restants.

Ventilation par formation préalable

Alors que l'année scolaire 1998/1999 comptait 90% de participants sans formation préalable, on n'en dénombre plus que 81% pour l'année 2001/2002. Ce constat nous permet de déduire que la part des participants disposant d'une formation préalable a tendance à augmenter depuis quelques années, bien que ceux-ci soient toujours nettement minoritaires. De nombreux jeunes se retrouvent donc au chômage même s'ils ont accompli un apprentissage ou une nouvelle école.

Collaboration interinstitutionnelle (CII)



Graphique N° 13: Evolution de la CII

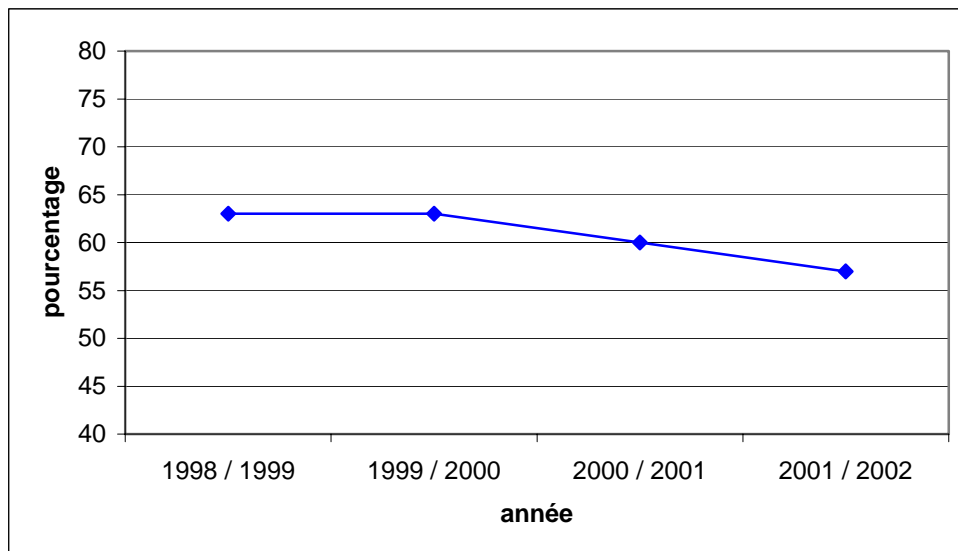
Si près de 100% des participants avaient été envoyés par un ORP dans les années scolaires 1998/1999 et 1999/2000, ils n'étaient plus que 95% à l'avoir été l'année suivante et 85% l'année d'après. Il est donc évident que la collaboration interinstitutionnelle s'est développée, surtout ces deux dernières années. Elle n'a cependant pris de l'ampleur que dans certains cantons. Les cantons de Bâle-Ville, Neuchâtel, du Tessin et de Zoug ont fait œuvre de pionniers dans ce domaine et pratiqué une collaboration interinstitutionnelle en matière de placement des jeunes dans les semestres de motivation en 1998/1999 déjà. Les cantons de Berne, Fribourg et Glaris leur ont emboîté le pas les années suivantes.

Même si la collaboration interinstitutionnelle s'améliore constamment, les semestres de motivation étaient, en 2002 encore, presque entièrement financés par l'assurance-chômage. Il n'y a que le canton de Bâle-Ville où les autres institutions participent régulièrement à leur financement depuis 1998/1999. Dans d'autres cantons, la participation de certains jeunes ne commence à être financée par des institutions indépendantes de l'assurance-chômage qu'à partir de l'année scolaire 2000/2001. On observe en 2002 une collaboration interinstitutionnelle au niveau du financement dans les cantons de Berne, Bâle-Ville, Fribourg, Neuchâtel et St-Gall, mais dans une mesure très variable.

Interruption de la mesure

Le taux d'abandon a fortement progressé ces dernières années. De 7% pour l'année scolaire 1998/1999, il est passé à 19% pour la dernière année observée.

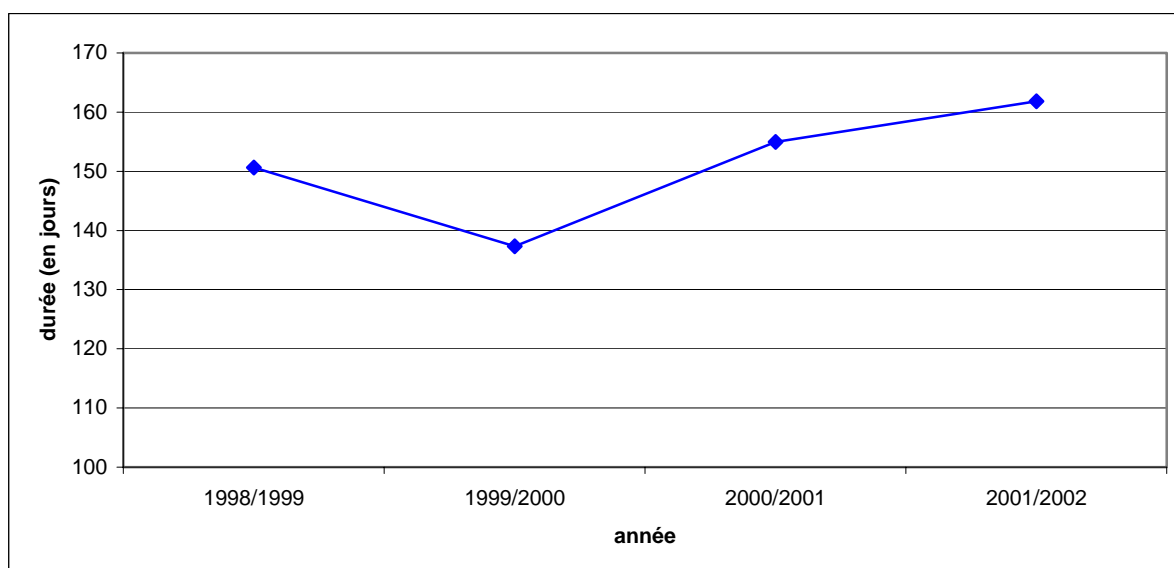
Débouchés à l'issue du semestre de motivation



Graphique N° 14: Evolution selon le taux de succès

Le but du semestre de motivation est de réinsérer les jeunes chômeurs sur le marché du travail par le biais d'une formation professionnelle. Le taux de succès d'un semestre de motivation se mesure à la part des participants qui, à l'issue de la mesure, entreprennent une formation professionnelle, commencent une école ou un perfectionnement. Pour les années scolaires 1998/1999 et 1999/2000, le taux de succès était de 63%. Il s'est ensuite abaissé à 60% pour descendre à 57% pour la dernière année scolaire observée. Même s'il a reculé ces dernières années, il reste néanmoins élevé en regard des autres mesures de marché du travail.

Durée de la mesure



Graphique N° 15: Evolution de la durée

Pendant la période observée, soit de 1998/1999 à 2001/2002, la durée moyenne des semestres de motivation est de cinq mois environ, soit 154 jours.

De l'année scolaire 1998/1999 à l'année 1999/2000, cette durée moyenne s'est réduite de 14 jours, passant de 151 à 137 jours, pour remonter à 162 jours dans les deux années suivantes.

4.3. Alternatives au semestre de motivation

Comme nous l'avons déjà mentionné, divers cantons, dont Appenzell, Rh.-Int., Bâle-Campagne, Nidwald, Obwald et Uri n'organisent pas de semestre de motivation. Diverses raisons l'expliquent. Le canton d'Uri par exemple aurait, vu sa petite taille, trop peu de participants pour mettre sur pied son propre semestre de motivation. Il est fréquent, dans ces circonstances, qu'un canton collabore avec les cantons voisins et y envoie ses jeunes participer à un semestre de motivation. Mais il est parfaitement possible aussi que des jeunes qui auraient normalement droit au semestre de motivation se retrouvent dans des programmes d'occupation pour adultes.

D'autres cantons, comme Bâle-Campagne, expliquent différemment le fait qu'ils n'ont pas organisé de semestre de motivation. Ils considèrent la mesure comme problématique en soi. Ne voulant pas conditionner d'emblée les jeunes qui se retrouveraient ainsi parmi les bénéficiaires de prestations de chômage dès la fin de leur scolarité obligatoire, ils estiment que des mesures situationnelles prises par la Direction de l'instruction publique et les parents sont plus efficaces. Un tel système donne par ailleurs à la Direction de l'instruction publique une vue d'ensemble sur les jeunes qui n'ont pas trouvé de solution au terme de leur scolarité obligatoire, l'incitant ainsi à assumer ses responsabilités et, par conséquent, à prendre les mesures nécessaires pour que la formation scolaire réponde aux nouvelles exigences.

5. Conclusions

Comme nous l'avons vu au premier chapitre du présent rapport, les conséquences du chômage des jeunes sont multiples. Ne pas pouvoir s'intégrer dans la vie active signifie pour un jeune une perte d'autonomie et un sentiment d'inutilité. La frustration qui en découle n'est de loin pas la seule conséquence du chômage des jeunes. La société a elle aussi à en payer le lourd tribut. On souligne souvent à quel point il est important d'intégrer très tôt les jeunes chômeurs car, si l'on n'entreprend rien, les coûts engendrés par exemple par un chômage répété, la dépendance de l'aide sociale et la montée de la criminalité juvénile seraient bien plus élevés. De plus, l'efficacité des mesures prises ultérieurement est aléatoire. Une première formation professionnelle accomplie après l'âge de 20 ans entraîne des coûts supplémentaires et est en effet plus rarement couronnée de succès

Pour toutes ces raisons et bien d'autres encore, de nombreux Etats ont décrété des mesures spéciales visant à lutter contre ce phénomène du chômage des jeunes. En créant les semestres de motivation, la Suisse n'est pas en reste. Ces programmes d'occupation sont destinés spécialement aux jeunes sortant de scolarité obligatoire qui n'ont pas encore trouvé une place d'apprentissage ou qui sont en rupture d'apprentissage ou de formation, c'est-à-dire des jeunes au chômage qui n'ont pas encore de perspectives professionnelles très claires. Le semestre de motivation leur permet de s'orienter vers une profession et leur apprend à évaluer leurs possibilités. Il leur permet également de rattraper des lacunes scolaires et d'acquérir leurs premières expériences dans des stages ou des projets internes. Ces jeunes seront en outre aidés dans leur recherche de place d'apprentissage et remotivés après avoir reçu plusieurs réponses négatives. C'est précisément cette approche globale qui garantit le succès du semestre de motivation: le nombre de participants ayant commencé une formation professionnelle, une école ou un autre perfectionnement à l'issue de la mesure atteint largement les 60%. Ce succès est très élevé comparé aux autres mesures de marché du travail. Une bonne formation professionnelle est également la meilleure protection contre le chômage. Il est prouvé à ce propos que les auxiliaires sont précisément plus fortement touchés, leur taux de chômage prenant l'ascenseur dès qu'un léger fléchissement de la conjoncture se fait sentir.

Il ressort également de cette enquête que le semestre de motivation répond à une grande nécessité. Même si le manque de places d'apprentissage a continué à diminuer ces dernières années à l'échelle nationale – l'offre de places d'apprentissage était en 2002 légèrement plus élevée qu'il y a un an et la demande a continué de reculer – les jeunes qui ne sont pas en mesure de présenter un bon certificat scolaire n'ont guère de chances de commencer une formation professionnelle. Le semestre de motivation les soutient et accroît leurs chances de trouver une place d'apprentissage.

L'évolution des conditions-cadre fait que le semestre de motivation doit sans cesse relever de nouveaux défis. Soulignons spécialement dans ce contexte la révision de la LACI et l'entrée en vigueur des Accords bilatéraux, ainsi que l'intensification de la collaboration interinstitutionnelle (CII). La modification de la loi sur l'assurance-chômage induite par les Accords bilatéraux se traduit par une réduction du cercle des ayants droit au semestre de motivation. Les jeunes qui n'ont pas droit au soutien de l'assurance-chômage devront dès lors de plus en plus être placés dans les semestres de motivation par le biais de la CII afin d'être intégrés dans le monde du travail. Cette solution contribuerait certes à réduire les coûts incombant à la société, mais elle est très contestée, surtout parce que les autres institutions n'entendent guère participer au financement.

Autre aspect critique: le taux croissant d'abandons qui nous laisse supposer qu'un nombre toujours plus important de jeunes sont placés dans un semestre de motivation alors que leurs problèmes sont d'ordre personnel. Il est également frappant de constater que les jeunes femmes au chômage sont moins intéressées par le semestre de motivation que les jeunes chômeurs.

Le semestre de motivation doit être adapté aux nouvelles exigences afin qu'il conserve sa place parmi les mesures les plus efficaces. Cela nécessite un esprit d'ouverture, une observation critique des changements, de l'engagement et des idées nouvelles de la part de tous les acteurs impliqués.

6. Exemples

Vous trouverez ci-après quelques exemples de participants au semestre de motivation. Certains sont extraits des rapports annuels relatifs aux divers semestres de motivation, d'autres ont été rédigés spécialement pour le présent rapport par les participants ou les chefs de projets et ont été en partie abrégés.

Le chapitre qui suit ne doit pas être considéré comme un rapport exhaustif. Il donne simplement un aperçu des semestres de motivation au quotidien.

Suisse alémanique

Cas N° 1

J. a rejoint le programme en janvier 2002. Elle y avait été assignée deux mois auparavant, mais n'était pas complètement convaincue. Trop de problèmes personnels et une situation familiale confuse et difficile la retenaient. Etre exclue de la maison à l'âge de 17 ans et demi et devoir chercher son propre logement sont à notre avis des raisons tout à fait suffisantes pour provoquer un blocage lors de l'entrée dans la vie professionnelle.

Face aux personnes qui lui étaient étrangères, J. témoigna tout d'abord de la timidité et un certain scepticisme. Elle faisait preuve d'une grande retenue et ne parlait guère de ses préoccupations personnelles. Mais elle avait une idée claire et précise de son avenir professionnel: elle voulait trouver une place d'apprentissage dans le secteur commercial. Comme elle avait terminé l'école secondaire, elle possédait les qualifications requises pour se lancer dans une telle profession. Pleine d'initiative et très motivée, elle envoya plusieurs postulations qui aboutirent à des entretiens personnels et des stages d'essai au cours desquels elle eut la possibilité de prouver ses capacités. Après trois mois déjà, ses efforts furent couronnés de succès et un contrat d'apprentissage fut conclu.

J. a poursuivi son semestre de motivation pendant deux mois encore afin de se préparer à l'école professionnelle et de se familiariser avec une vie active régulière.

Pendant le temps qu'elle a passé au semestre de motivation, elle a eu l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle, tout d'abord dans l'administration interne de la fondation organisatrice, puis au cours d'un stage suivi dans une entreprise externe.

Cas N° 2

Susi, une jeune femme consciencieuse née en 1984, a grandi au Kosovo avant d'immigré en Suisse avec sa famille à l'âge de huit ans. Après avoir fréquenté l'école primaire et la classe spéciale, elle a accompli une année dite professionnelle dans le canton d'Argovie.

N'ayant pas d'emploi au terme de cette année professionnelle, elle s'inscrivit au chômage et se décida à participer au semestre de motivation "Starthilfe" organisé par HEKS LernWerk.

Il ressort du bilan établi lors des entretiens avec les conseillers et la directrice de l'orientation professionnelle que Susi souhaitait faire un apprentissage de vendeuse. Elle s'était d'ailleurs déjà familiarisée avec ce métier dans des stages d'orientation professionnelle accomplis pendant son année

professionnelle. Pendant le semestre de motivation, Susi a gagné une certaine assurance et pris conscience des chances de trouver une place d'apprentissage. Son dossier de candidature était excellent et elle s'était bien préparée aux entretiens d'embauche tant personnels que téléphoniques. En dépit de tous ces atouts, elle ne récolta que peu de succès. Frustrée par les réponses négatives, elle n'abandonna pas et continua ses recherches. Les résultats des tests subis auprès de COOP, MIGROS et SPAR ont finalement mis en évidence certaines lacunes: les connaissances scolaires de Susi suffisaient tout juste à suivre une formation élémentaire.

Acceptant difficilement ces résultats, Susi continua de chercher une place d'apprentissage, car elle ne pouvait tout simplement pas se contenter d'une formation élémentaire.

Les différences culturelles entre le milieu familial musulman et l'esprit individualiste de notre société étaient manifestement à l'origine du conflit intérieur dont Susi était empreinte. C'est pourquoi, elle a pu bénéficier d'un soutien psychologique et d'une formation complémentaire qui lui a permis de maintenir ses connaissances au niveau du deuxième degré secondaire.

Au début du mois de mars, Susi a changé de stratégie: parallèlement à ses recherches d'apprentissage, elle a aussi cherché un emploi fixe de vendeuse, emploi qu'elle a trouvé en avril 2001 chez Waro et qu'elle occupe depuis mai 2001.

Cas N° 3

P. est entré au semestre de motivation le 8 avril 2002. Très motivé et bien préparé au début, il se montra vite très fatigué, interrompant régulièrement le semestre de motivation. Il lui arrivait par exemple de fixer un entretien d'embauche auquel il ne se présentait pas.

Il était de plus en plus absent pour cause de maladie et ses problèmes de santé s'amplifiaient.

Nous avons l'impression qu'il continuait de consommer de la drogue pendant ses loisirs. Il ne maîtrisait absolument pas sa situation financière et était tout à fait incapable de trouver un logement, bien qu'il en eût les moyens.

Nous fondant sur ces observations, nous avons donc conclu que ce n'était pas un apprentissage qu'il lui fallait, mais avant tout une aide qui lui permettrait de stabiliser sa situation personnelle. C'est pourquoi nous l'avons orienté vers un autre service spécialisé mieux qualifié pour cela.

Cas N° 4

Samuel, un Suisse né en 1983, était un jeune homme timide et plutôt introverti. Avant d'être envoyé dans une école privée du canton d'Argovie, l'école "Limania", il avait suivi l'école primaire et la classe spéciale.

Comme il ne trouvait pas de place d'apprentissage, ses parents l'encouragèrent à se présenter au semestre de motivation "Starthilfe" organisé par HEKS LernWerk.

En août 2000, Samuel a commencé le programme pour jeunes sortant de l'école obligatoire.

Il n'avait pas d'idée bien précise quant à son avenir professionnel. Vu son faible niveau en allemand et en mathématiques, seules des professions n'exigeant qu'une formation scolaire simple entraient en ligne de compte pour lui.

En plus d'un cours de formation visant à rafraîchir ses connaissances d'allemand et de mathématiques, Samuel suivit un cours spécial d'allemand.

Pendant le cours de formation professionnelle, il a organisé lui-même divers stages d'orientation professionnelle: deux stages de peintre, un stage d'électricien et deux stages de praticien d'entreprise. Grâce à ses bons dossiers de candidature, il a eu la chance de se présenter à plusieurs entretiens d'embauche.

Malgré 80 réponses négatives, Samuel n'a pas perdu courage et n'a pas renoncé à rechercher une place d'apprentissage ou de formation élémentaire. Son conseiller l'a aidé surtout en le motivant.

Le stage de praticien d'entreprise qu'il a accompli en janvier 2001 l'a convaincu. C'est bel et bien ce métier qu'il veut apprendre. L'entreprise de stage qui a engagé Samuel lui a proposé un contrat de formation élémentaire de praticien d'entreprise dans un grand hôtel.

Samuel était un participant très agréable et aimé. Acceptant les critiques constructives, il savait en tirer parti dans son travail quotidien. Il lui arrivait même d'oser exposer son point de vue. Mais comparé aux autres jeunes, il restait plutôt timide et introverti.

Samuel était très satisfait de son année. Il a terminé le semestre de motivation "Starthilfe" encouragé et riche d'expériences acquises chez des artisans externes et au sein de groupes de travail internes. Il avait un contrat de formation élémentaire en poche.

Cas N° 5

Après la classe spéciale et l'année professionnelle, D. s'est retrouvée au chômage. Avant de commencer le programme pour jeunes sortant de scolarité obligatoire, le 3 avril 2000, elle avait participé aux travaux ménagers dans sa famille.

Elle avait travaillé dans la division Traitement du textile et économie ménagère de la fondation Wendepunkt à Wettingen, puis suivi l'école professionnelle à Zofingue. Elle prétendait n'avoir reçu que des réponses négatives à ses nombreuses postulations, à son avis parce qu'elle était étrangère. Mais nous nous demandons encore aujourd'hui si elle a effectivement envoyé ses postulations. L'attitude de ses parents n'était pas très claire: ils n'avaient en effet jamais participé aux réunions de parents. A priori, ils consentaient peut-être à ce que D cherche une place d'apprentissage mais, au fond, ils auraient préféré qu'elle cherche un emploi (c'est ce qui nous supposons).

A sa sortie du programme, le 20 février 2001, D était toujours au chômage.

Cas N°6

F est entré au semestre de motivation en septembre 2001 après avoir interrompu plusieurs autres mesures. Il était plutôt obstiné et difficile à motiver.

Au début, son objectif professionnel était clair: devenir cuisinier. Mais il voulait sortir des sentiers battus et se lancer dans la cuisine exotique. Travailler avec lui était un véritable défi: il se faisait bien une idée précise de son avenir professionnel, mais elle n'était pas forcément réfléchie.

F passa par des hauts et des bas. Mais malgré ses quelques écarts, il avait certainement de grandes ressources: il était obstiné et motivé. En dépit de périodes difficiles et de revers, il a suffi de quelques exercices pour stabiliser sa personnalité et entretenir sa motivation. Après une période alternant

difficultés, progrès, revers et d'innombrables bilans, F, qui n'avait jamais abandonné, a pu cueillir les fruits de sa persévérance. Il a trouvé un apprentissage de cuisinier dans un établissement de Berne dont la carte de menus offre précisément des plats exotiques. Comme F éprouvait de grandes difficultés scolaires, il était important que son maître d'apprentissage lui offre le soutien scolaire dont il avait besoin.

F a profité du temps qu'il lui restait avant de commencer son apprentissage pour améliorer ses connaissances scolaires. Il a même cherché lui-même une aide pour les tâches scolaires. Dans ces conditions, nous pensons qu'il a de fortes chances de terminer son apprentissage avec succès.

Cas N° 7

Mme L. est entrée au semestre de motivation le 18 septembre 2000. Cette jeune Suissesse de 17 ans avait interrompu son apprentissage d'employée de service après un mois déjà. Sa rupture d'apprentissage lui posait des problèmes.

Ella a suivi un stage dans notre division "Conversion" et effectué un stage pratique dans un magasin d'alimentation. A l'issue du programme, elle avait obtenu un emploi de vendeuse, emploi qu'elle avait cherché elle-même en négociant parallèlement avec l'employeur la possibilité d'effectuer un apprentissage dans la même entreprise.

Cas N° 8

F a interrompu son apprentissage de vendeuse après huit semaines. Sa sphère privée se limitait à une mère élevant seule ses enfants et qui n'avait d'autres ambitions que de paraître aussi jeune que sa fille, un jeune frère qui était un véritable problème pour la mère, ainsi qu'à quelques camarades punks et drogués. F se distinguait elle aussi par son apparence: habits noirs, maquillage et piercings, chapeaux et cheveux artificiels.

F souhaitait recommencer un apprentissage dans le secteur de la vente. Nous avons exigé qu'elle s'abstienne de porter ses perruques extravagantes pendant les heures de travail, car elle n'avait aucune chance de trouver une place d'apprentissage dans le secteur non alimentaire avec un tel accoutrement.

Elle a donc commencé le semestre de motivation pleine de confiance mais, après un mois, ses absences se multipliaient. Au cours d'un entretien, elle manifesta son malaise. Elle ne dormait plus, éclatait souvent en sanglots et avait des palpitations. Après consultation auprès d'un service psychiatrique externe, F a été placée dans un programme spécial d'intégration pour femmes. Son état s'améliora chaque semaine. Elle reçut beaucoup d'aide et d'encouragement et éprouva de grandes satisfactions dans ce programme parce qu'elle aimait s'adonner aux travaux créatifs. Elle tenta un nouvel essai de stage d'orientation professionnelle dans le secteur de la vente alimentaire, mais abandonna cette idée dès le deuxième jour.

Au terme des six mois, elle n'a pas souhaité prolonger le semestre de motivation, car elle était certaine de pouvoir trouver une place d'apprentissage avec l'aide de son père. Un mois plus tard, elle réintégra notre programme. Elle s'était rendu compte qu'un apprentissage de vendeuse n'entraînait pas en ligne de compte pour elle et qu'elle devait absolument changer de look pour augmenter ses chances de trouver une place d'apprentissage. Elle a fait d'énormes progrès dans les cinq mois qui suivirent, abandonnant

sa tenue vestimentaire noire et son maquillage provocant. Après deux stages d'orientation professionnelle en qualité d'assistante en produits textiles, elle a pu commencer un nouvel apprentissage. Elle a regagné la confiance en soi qui lui permettra sans doute de terminer son apprentissage avec succès.

Cas N° 9

Mme V C a commencé un semestre de motivation le 3 septembre 2001 dans l'atelier bois et métal. Elle était très renfermée et l'est resté. Comme elle souhaitait devenir employée de commerce et que son test d'aptitude avait révélé des connaissances scolaires insuffisantes pour embrasser cette profession, il ne fut pas facile de la convaincre d'envisager d'autres possibilités. Par ailleurs, elle ne témoignait d'aucun intérêt et n'accomplissait les tâches qui lui étaient confiées que par obligation en le manifestant de manière très démonstrative. La perspective de trouver un emploi la fit malgré tout changer. Mme V C eut la possibilité d'effectuer un stage dans une fiduciaire immobilière. Là également, il ne lui a pas été facile de se convaincre elle-même d'accepter ce stage.

Mais un changement s'est vite dessiné. Mme V C devint plus ouverte, parlait de son travail et d'elle-même. Sa motivation progressait lentement. Elle semblait devenir plus active et plus consciencieuse. Eprouvant davantage d'intérêt pour son perfectionnement, elle commença à participer activement aux leçons. Elle ne voulait cependant pas choisir une autre profession et persévérait à postuler des emplois dans le secteur commercial. Ce n'est qu'à la fin du semestre de motivation, alors qu'elle se rendit enfin compte qu'elle n'avait aucun débouché dans ce domaine et qu'il n'y avait plus de place d'apprentissage comme employée de commerce qu'elle chercha des solutions de rechange. Elle s'inscrivit alors dans une école de commerce privée de Berne.

A sa sortie du semestre de motivation, le 31 juillet 2002, Mme V C n'avait toujours pas trouvé de place d'apprentissage, mais elle avait la possibilité de commencer une formation à l'école de commerce.

Cas N° 10

Devenir gardienne d'animaux était la profession de rêve d'une jeune participante au projet âgée de 19 ans. Elle avait fait plus de trente offres de services pour obtenir une place d'apprentissage dans cette profession et avait reçu autant de réponses négatives. Ses recherches de place d'apprentissage de vendeuse spécialisée en articles zoologiques étaient restées sans succès. La réponse tombait toujours comme un couperet: « Nous engageons uniquement une personne ayant terminé l'école secondaire ». Or, elle sortait d'une classe spéciale et toutes ces réponses négatives devenaient frustrantes à la longue. « On s'y habitue » disait-elle. Elle accomplit finalement une dixième année scolaire à l'école complémentaire ménagère de Berthoud. Cette école ne lui apporta aucune satisfaction, d'autant moins qu'elle avait des relations difficiles avec la responsable du stage. Au terme de cette école, I est entrée au semestre 2000 organisé par HEKS KICK, un projet d'intégration destiné aux jeunes dont l'intégration professionnelle est difficile. Dans l'intervalle, elle a cherché une place de formation élémentaire de vendeuse dans le secteur alimentaire. Elle était très contente d'avoir trouvé au projet

KICK le temps et l'environnement nécessaires pour chercher calmement un emploi sans être constamment tributaire d'emplois temporaires.

I a pu profiter de l'infrastructure du centre KICK: PC, imprimantes, accès internet et autres moyens auxiliaires pour la recherche d'emploi. Elle a écrit entre sept et dix offres d'emploi par semaine. Dans l'atelier interne, elle a eu l'occasion de se familiariser avec des matériaux comme le bois et le métal, et elle est aujourd'hui capable de manier de façon autonome les divers outils et machines pour fabriquer des objets et des jeux, ce qu'elle fait avec un immense plaisir. Mais les cours qui l'intéressaient le plus étaient les cours de développement de la personnalité. Pendant les six mois qu'elle a passés au KICK, elle a eu l'occasion de suivre un cours de prévention de la drogue animé par des conférenciers externes et de participer à des ateliers de théâtre. Elle a en outre suivi un cours de premiers secours.

I se sentait à l'aise dans ce programme. Elle avait l'occasion d'y rencontrer d'autres jeunes ayant les mêmes problèmes qu'elle, de sorte qu'elle y trouvait un véritable échange. Irritée par certaines participantes qui étaient en perpétuel conflit et qui saccageaient les équipements, elle souhaitait un règlement plus sévère au sein du semestre de motivation. A ce jour, I n'a pas encore trouvé de place d'apprentissage. Elle entend mettre à profit le temps qu'il lui reste à accomplir au KICK, car elle veut utiliser toutes les possibilités offertes dans ce programme.

Cas N° 11

Exposé d'un participant au semestre de motivation "Passage"
à l'occasion de la cérémonie de clôture, au printemps 2002

Bilan de mon développement personnel et réflexions.

Lorsque, après une longue période d'oisiveté, je remarquai à quel point le silence et l'isolement m'étaient devenus insupportables, j'ai décidé de changer quelque chose dans ma vie. Je ne pouvais tout simplement plus rester enfermé à longueur de journée dans ma minuscule chambre, à rêver d'un avenir meilleur, alors que j'ignorais le monde qui m'entoure. Mais en voyant d'autres jeunes de mon âge partager le même sort que moi, j'hésitais de nouveau à changer quelque chose. A nous plaindre mutuellement, nous nous consolions et nous nous encourageons à nous complaire dans notre état. Nous concentrons sur nous toutes les souffrances de la terre. Nos rencontres avec les autres jeunes qui nous ressemblaient tournaient toutes autour du même thème. Nous entretenions des discussions qui nous semblaient nous remonter le moral, mais qui au fond – et ça je ne m'en rendais pas compte – nous détruisaient.

Aujourd'hui, je pense que les jeunes ne trouvent pas le chômage si désagréable. J'irais même jusqu'à affirmer qu'ils trouvent ça "cool". On traîne toute la journée, on est indépendant, on n'a de comptes à rendre à personne. Mais parmi ceux que je connais, beaucoup souffrent effectivement de cette oisiveté quotidienne qui devient parfois un ennui sans fin. Souvent, cette indépendance tant appréciée n'est qu'une façade, une tromperie face à soi-même.

Franchement, lorsque j'ai entendu parler pour la première fois au centre d'information professionnelle BIZ du semestre de motivation "Passage", j'ai trouvé ça bien.

Mais aucun de mes amis n'a voulu entendre mon message. "Une arche moderne dans laquelle les jeunes qui fuient la réalité trouvent refuge": cette idée leur paraissait risible.

Je suis venu à l'arche dans le but d'oublier ma déception et de fuir pendant quatre mois la monotonie quotidienne de mon existence.

Mon premier contact avec les participants n'a pas été concluant. Il m'a laissé une impression triste. Pendant toute la matinée, je me suis demandé pourquoi ces jeunes en bonne santé physique et mentale étaient-ils finalement devenus chômeurs? Pourquoi moi j'étais là?. Est-ce que les conditions étaient différentes pour moi? N'étaient-elles pas les mêmes que pour les autres jeunes qui cherchent sérieusement un emploi?

J'ai profité du temps passé au semestre de motivation pour me poser quelques questions sur moi-même et réfléchir à mon avenir.

Avec le recul, je dois avouer que ce cours m'a fait du bien. Aujourd'hui, je sais ce que je veux et surtout pourquoi je le veux. C'est donc faux de dire que "Passage" n'est qu'un refuge pour les jeunes qui fuient la réalité. Je trouve au contraire que "Passage" les rapproche de la réalité.

Suisse romande

Cas N° 1

Azemi est arrivé en Suisse en 1999 et a suivi durant une année la classe de langue et durant six mois le cycle d'orientation de Jolimont. Il a commencé le SEMO le 23 août 2001.

Azemi avait été dirigé vers le SEMO parce qu'il ne savait pas s'il voulait continuer ses études ou entreprendre un apprentissage.

Pour le peu de temps qu'il avait passé en Suisse, il se débrouillait déjà pas mal en français.

A son arrivée au SEMO, il envisageait un apprentissage d'employé de commerce ou de dessinateur en bâtiment. Après plusieurs stages comme dessinateur en génie civil, dessinateur géomètre, graphiste, il s'est avéré qu'il avait un niveau scolaire insuffisant pour se lancer dans des métiers à caractère technique.

Après discussion avec notre conseiller en orientation, il a entrepris des stages d'installateur sanitaire et de constructeur d'appareils industriels.

C'est finalement dans ce dernier stage, comme constructeur d'appareils industriels, qu'il a trouvé sa voie. La confirmation de son engagement en qualité d'apprenti dès le 5 août 2002 vient de nous parvenir. Nous avons également appris par téléphone qu'il pourrait assortir son apprentissage d'une maturité professionnelle, si tel est son choix et si ses capacités le permettent.

Cas N° 2

Je m'appelle Vladimir et j'ai 16 ans. J'étais dans une école privée à Ste-Ursule à Porrentruy. Mes deux années d'école secondaire ne se sont pas très bien passées et mes notes étaient mauvaises. J'ai redoublé ma deuxième année et c'est pour cela que j'ai décidé de quitter l'école à la fin de la huitième année.

Je comptais suivre une école par correspondance avec l'aide de ma mère. Cela n'a pas marché à cause de l'explosion de l'usine de Toulouse. Le souffle a détruit la succursale dans laquelle je devais suivre

mes cours. Ma maman m'a parlé de Déclic. J'ai alors décidé de m'inscrire à l'ORP. J'ai rencontré mon conseiller ainsi que M. Beuret qui est responsable du semestre de motivation. Je suis entré à Déclic le 10 juillet 2002 pour en sortir normalement le 10 décembre 2002. Ainsi six mois se seront écoulés. L'intégration dans le groupe fut rapide. Je suis venu à Déclic pour me remettre à niveau et pour faire des stages qui me permettront de voir les boulots qui existent.

Cas N° 3

Zakia B, 17 ans, a suivi le SEMO de décembre 2000 à juillet 2001. Elle a écrit 170 lettres à des entreprises pour trouver un apprentissage d'employée de bureau. Peu ou pas de réponses, toutes négatives. Une camarade lui a conseillé de s'inscrire au SEMO, où elle trouverait de l'aide pour effectuer des recherches de façon ciblée.

Venue d'Algérie avec sa famille réfugiée, elle a commencé par apprendre l'allemand dans une classe d'accueil du canton de Berne. En déménageant sur la Riviera vaudoise, elle a dû changer encore une fois de langue.

Elle a profité du SEMO pour apprendre à effectuer et à cibler ses recherches d'emploi. Elle a pu mettre à niveau ses connaissances en mathématiques, en français et en informatique.

Ses recherches personnalisées ont abouti à trois réponses positives. Elle a fixé son choix sur un bureau lausannois où elle avait effectué un stage qui lui avait plu, tant par la diversité des travaux que par l'ambiance.

Cas N° 4

Maria a fait toutes ses classes à Fribourg, y compris trois ans de cycle d'orientation en section générale. Elle est arrivée au SEMO le 24 août 2001. Son choix professionnel était éducatrice de la petite enfance.

Maria a effectué plusieurs stages tels que éducatrice de la petite enfance (possibilité d'apprentissage seulement en automne 2003), esthéticienne, secrétaire d'hôtel, assistante en pharmacie (excellent rapport de stage mais l'employeur avait déjà une apprentie), employée de bureau et gestionnaire de vente.

C'est finalement dans son dernier stage comme gestionnaire de vente que la possibilité d'un apprentissage lui a été offerte. Le contrat a été signé le 28 mai 2002 et Maria commencera son apprentissage le 1^{er} août 2002.

Cas N° 5

Lucie T, 17 ans, a participé au SEMO de septembre 1999 à juillet 2000. Elle avait suivi une scolarité supérieure dans un établissement privé du Chablais vaudois qui a fermé ses portes. Suite au chômage de son père, ses parents ne pouvaient plus lui payer une école privée. Lucie n'envisageait pas de retourner dans l'école publique. Elle est venue au SEMO après s'être inscrite à l'ORP.

Déterminée dans son choix professionnel: devenir laborantine, Lucie a pu bénéficier d'appuis en mathématiques, physique et chimie. Elle a participé à toutes les activités du semestre de motivation

avec beaucoup de plaisir et ses diverses compétences ont été appréciées par tous, les maîtres d'ateliers, et les jeunes.

Ses stages et les tests de présélection étaient toujours positifs et, malgré cela, Lucie n'arrivait pas à décrocher une place d'apprentissage. Nous avons travaillé l'entretien d'embauche avec ses diverses techniques, y compris la vidéo, et après avoir pris conscience des difficultés rencontrées par Lucie, nous avons pu, par des jeux de rôle, y remédier. Suite à ce travail, Lucie s'est trouvée avec trois propositions d'engagement et elle a choisi un laboratoire de l'Université de Lausanne. Nous suivons le parcours de cette jeune femme en la voyant dans le cadre du post SEMO, deux fois l'an avec son patron professeur de biologie à l'Université de Lausanne et par des appuis spécifiques à sa demande. Lucie est sortie première du canton à ses examens intermédiaires.

Cas N° 6

Je m'appelle Jennifer, j'ai 17 ans et demi et je suis actuellement le Semestre de motivation "Déclic". Cela fait déjà deux ans maintenant que j'ai quitté l'école obligatoire. J'étais au collège à Porrentruy. L'ambiance était bonne et mes notes n'étaient pas mauvaises.

Plutôt que de poursuivre mes études, j'avais décidé, poussée par mon entourage, de débiter un apprentissage d'employée de commerce en transports publics aux CFF. J'ai passé les examens d'entrée assez facilement. Durant cette formation, les apprentis changent de gare environ tous les trois mois, mais malheureusement, je suis restée environ huit mois dans une petite gare peu fréquentée où je m'ennuyais beaucoup. Ensuite, j'ai été mutée à Delémont où là non plus je ne pouvais pas faire grand chose. De plus, les horaires que je devais suivre pour aller à l'école à Lausanne ne me convenaient vraiment pas. C'est pour ces raisons que j'ai décidé, au bout de dix mois passés dans cette entreprise, de rompre mon contrat d'apprentissage.

Après cela, je me suis occupée de mes neveux pendant environ six mois pour ensuite travailler comme ouvrière dans une blanchisserie de mon village. Après quatre mois et demi passés dans cet établissement, mon médecin m'a recommandé de quitter mon travail pour raisons médicales. Alors je me suis inscrite au chômage. Après un premier rendez-vous avec mon conseiller ORP, j'ai rencontré M. Beuret, le « grand chef » de Déclic et environ un mois plus tard, j'ai commencé le semestre de motivation.

J'ai voulu débiter Déclic car je ne savais vraiment pas dans quelle branche m'orienter professionnellement. Déclic est là pour m'aider à savoir ce que je voudrais faire comme métier. Nous venons le matin et passons une journée comme dans tout travail, sauf qu'ici nous travaillons le bois, l'étain ou encore nous exerçons la couture avec M. Salgat, notre maître d'atelier. Un professeur, M. Hof, vient chaque jour pour nous aider à améliorer nos notes pour notre futur apprentissage. Nous étudions avec lui le français et les mathématiques. Une autre institutrice vient un jour par semaine pour l'allemand. Une psychologue, Mme Odiet, est aussi présente pour discuter avec nous quand nous n'allons pas très bien. L'ambiance est bonne ici, mais parfois le boulot est un peu ennuyeux.

Je ne sais pas encore quel apprentissage débiter, ni si je pourrai le commencer, mais une chose est sûre: dans l'avenir, je compte devenir la meilleure maman du monde car, à mon avis, être maman et entendre de la bouche de ses enfants qu'on est la meilleure, c'est ce que toute femme rêve au fond d'elle et bien sûr ce qu'il y a de plus beau sur terre. Mais si par malheur, ne peux pas réaliser ce rêve,

j'espère au moins pouvoir un jour avoir une petite boutique, rien qu'à moi, qui s'appellera « „Jenny's Mode“.

Tessin

Cas N° 1

A a accompli la première partie de sa scolarité au Kosovo. Bien que son entrée dans le système scolaire suisse ne fut pas facile, il s'est avéré qu'il était très attentif pendant les cours et qu'il pourrait certainement rattraper ses lacunes.

Il se faisait une idée tout à fait particulière du monde du travail. Se fondant sur ses propres expériences, il ne considérait la vie active que d'un point de vue pécunier et matériel.

Il est apparu dès les premiers jours que A devrait changer d'attitude. Son comportement superficiel et égocentrique n'était pas compatible avec les exigences d'une vie professionnelle.

Le métier de mécanicien l'intéressait, mais les rapports concernant ses divers stages étaient plutôt critiques. Il en était particulièrement affecté, surtout lorsqu'il s'agissait de stages accomplis dans des garages où il s'était senti à l'aise. Lors de son dernier stage, il a tout de même décroché un apprentissage de réparateur en automobiles en dépit de résultats scolaires minimaux acquis péniblement. Le semestre de motivation lui a néanmoins permis d'acquérir une certaine maturité.

Cas N° 2

M avait de la peine à s'intéresser à une profession et surtout à juger de ses réelles possibilités. Alors que la langue écrite lui posait précisément des problèmes, il rêvait de devenir journaliste.

Les premières journées d'observation auraient dû lui permettre de mettre de l'ordre dans ses idées, mais elles n'ont fait qu'augmenter ses difficultés. Ses problèmes étaient plus graves qu'un simple désarroi tel qu'on le rencontre chez de nombreux jeunes du même âge. M avait beaucoup de peine à se familiariser avec le monde du travail. Il avait des idées, mais ne progressait guère. Il a fallu contacter un psychologue et prévenir sa mère.

M a fait sa première expérience professionnelle en qualité de vendeur dans un magasin d'articles de sport grâce à l'intervention du chef de cours. Ce fut dans l'ensemble une bonne expérience qui mit en lumière ses intérêts et son potentiel. Mais M en resta là. Il esqua tout nouveau stage. Par ailleurs, la maladie dont souffrait son frère s'était aggravée et il vivait dans une ambiance perturbée. Les conditions n'étaient pas favorables à une expérience professionnelle. M n'était pas prêt à se lancer dans la vie professionnelle et ne remplissait pas les conditions requises pour un apprentissage.

Après un dernier entretien avec le psychologue, il interrompit le cours.

Annexe: Liste des abréviations

AC	assurance-chômage
AG	Argovie
AI	Appenzell Rh.-Int.
AI	assurance-invalidité
Al.	alinéa
AOST	Association des offices suisses du travail
AR	Appenzell Rh.-Ext.
Art.	article
BE	Berne
BIZ	Berufsinformationszentrum
BL	Bâle-Campagne
BS	Bâle-Ville
CH	Suisse
CII	collaboration interinstitutionnelle
DE	demandeurs d'emploi
DFAE	Département fédéral des affaires étrangères
DFE	Département fédéral de l'économie
FR	Fribourg
GB	Grande Bretagne
GE	Genève
GL	Glaris
GR	Les Grisons
HEKS	Hilfswerk der evangelischen Kirchen Schweiz
JU	Jura
LACI	loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage)
LU	Lucerne
n	nombre de cas
NE	Neuchâtel
NW	Nidwald
OACI	ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ordonnance sur l'assurance-chômage)
OCIAMT	Office cantonal de l'industrie, des arts et métiers et du travail
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
ORP	office régional de placement
OW	Obwald
seco	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEMO	semestre de motivation
SG	St-Gall
SH	Schaffhouse
SO	Soleure

SZ	Schwyz
TG	Thurgovie
TI	Tessin
tip	testen, informieren, probieren
UE	Union européenne
UR	Uri
USA	United States of America
VD	Vaud
VS	Valais
ZG	Zoug
ZH	Zurich

Annexe: Liens

Aperçus:

<http://www.berufsbildung.ch/biz-kloten/zwlndswas.html>

Aperçu des semestres de motivation de la Suisse alémanique

<http://www.brueckenbauer.ch/INHALT/0221/21fam2.htm>

Brückenbauer "Lehrstellenlos?"

<http://www.kiga.bs.ch/bereiche-LAM/bereiche-LAM-vorbesch-beschaeft.htm>

Programmes d'occupation de l'office du travail de Bâle-Ville

<http://www.semoromand.ch>

Aperçu des semestres de motivation de la Suisse romande

http://www.stadt-zuerich.ch/eam/projekte/alv_berechtigte/alv.asp

Projets pour les bénéficiaires de l'AC, Département social de Zurich

<http://www.espaceemploi.ch>

Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), Marché du travail et assurance-chômage

Semestres de motivation:

<http://www.intervalle.ch>

Intervalle; semestre de motivation à Fribourg

<http://www.lernwerk.ch>

Semestre de motivation "Starthilfe" HEKS LernWerks; semestre de motivation à Turgi

<http://www.mobilet.ch>

Mobilet, Motivation - bilan et travail; semestre de motivation à Lausanne (voir

<http://www.avtes.ch/journal/echo191b.htm>)

<http://www.passage-moti.ch/index.htm>

Passage; semestre de motivation à St-Gall

http://www.release.ch/d_decllic.htm

Décllic; semestre de motivation à Fribourg

<http://www.schulabgaengerprogramm.ch/fricktal.htm>

Storchenstrasse Wiva Beschäftigungsprogramm; semestre de motivation dans le Fricktal

<http://www.semolac.ch/semolac.html>

Semolac; semestre de motivation à Nyon

http://www.semoromand.ch/martigny/smj_demarrage.html

Arc-en-Ciel; semestre de motivation à Martigny

<http://www.semoromand.ch/semoy/indexsemoy.html>

Semoy; semestre de motivation à Yverdon

<http://www.semoromand.ch/vevey/index%20vevey.html>

SEMO Riviera; semestre de motivation à in Vevey

<http://www.wende.ch>

Wendepunkt; semestre de motivation à Morat

http://www.zug.ch/vam/10_01.htm

VAM Einstieg in die Berufswelt; semestre de motivation à Zoug

<http://www.croixrougegenevoise.ch>

Croix-Rouge genevoise, semestre de motivationi aux Acacias

