

Le marché du travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration – Novembre 2005

Impressum

Le marché du travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration

Mandant et éditeur

Association des offices suisses du travail, groupe de travail Suisse orientale

Diffusion

Observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA)
www.amosa.net (« Studien/ Gastgewerbe »)

Direction du projet

Dr. Erika Meins, Michael Morlok

Natalie Känel (suppléante)

Observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA)
c/o Office de l'économie et du travail du canton de Zurich (AWA)

Conception, production et mise en page

Office de la statistique du canton de Zurich : Christian Pfister, Joaquin Ferrer

Reproduction des écussons: Jürg Büchi, Netzprinzh, Zoug

Impression

gdz AG, Zurich

© AMOSA

Zurich, novembre 2005

Table des matières

1. Situation initiale.....	8
2. Analyse de la situation.....	9
3. Mesures.....	26
Annexe: le marché du travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration en chiffres.....	28

Avant-propos

Le marché du travail ignore les frontières cantonales. C'est de ce constat qu'est né, à l'instigation des chefs des offices de l'économie et du travail des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, de Glaris, des Grisons, de Schaffhouse, de St-Gall, de Thurgovie, de Zoug et de Zurich, l'Observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug ; (AMOSA). Cette collaboration avec les syndicats patronaux et ouvriers et d'autres institutions concernées vise à faire mieux comprendre le marché du travail et ainsi optimiser le travail dans les offices régionaux de placement (ORP).

Après nous être penchés sur le marché du travail dans le secteur des services financiers et sur la problématique du chômage des jeunes, nous nous sommes arrêtés, dans un troisième projet, sur le marché du travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. En comparaison avec la moyenne suisse, le chômage a pris dans ce secteur des proportions considérables. Ceci est d'autant plus problématique qu'il s'agit d'une branche importante sur le marché du travail. Non seulement le secteur de l'hôtellerie et de la restauration offre de nombreuses places de travail mais c'est également le secteur qui offre le plus grand nombre de places de travail pour lesquelles aucune formation spécifique n'est requise. C'est pourquoi nous avons décidé en collaboration avec les associations de la branche de nous pencher de plus près sur la situation actuelle et son évolution.

Si la conjoncture ne s'améliore pas de manière significative au cours des prochaines années, le nombre de places de travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration continuera de diminuer. C'est pourquoi, si nous voulons lutter efficacement contre le chômage, il est impératif que le potentiel des chômeurs soit mieux valorisé lorsqu'un poste est à repourvoir. Avec le concours des partenaires sociaux, nous avons élaboré des mesures qui devraient nous aider à atteindre cet objectif.

Ensemble, nous avons beaucoup appris. Je remercie chaleureusement pour leur engagement tous ceux qui ont participé au projet, et en particulier les partenaires sociaux.

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

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

Organisation du projet

Mandants

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

Comité de pilotage

Dr. Florian Hew, GastroSuisse
Hans Hofstetter, Office de l'économie et du travail du canton de Lucerne
Peter Hohl, Swiss Catering Association
Hans Schnellli, Office de la formation professionnelle du canton d'Argovie
Paul Schwendener (présidence), OCIAMT Grisons
Stefan Unternährer, Hotel & Gastro Union
Andreas Züllig, Association des hôteliers du canton des Grisons

Direction du projet

Dr. Erika Meins, Michael Morlok
Natalie Känel (suppléante)

Equipe de projet

Andy Albin, OCIAMT Grisons
Heinz Ammann, Office de l'économie et du travail du canton de Thurgovie
Sandra Erne, Office de l'économie et du travail du canton d'Argovie
Daniel Keiser, Office de l'économie et du travail du canton de Zurich
Markus Marti, Office du travail du canton d'Obwald
Erika Meins (AMOSA)
Michael Morlok (AMOSA)
Thomas Oegerli, responsable de la statistique à St-Gall
Agatha Thürler, OCIAMT Grisons

Contact

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

Rapport final de synthèse

AMOSA

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

Le rapport sur le projet «le marché du travail du secteur de l'hôtellerie et de la restauration» englobe, outre le présent rapport de synthèse, les rapports de travail ci-après, disponibles en allemand seulement, sur Internet sous www.amosa.net:

- Arbeitsmarkt Gastgewerbe - Kantonale Steckbriefe
- Die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit im Gastgewerbe
- Probleme der Wiedereingliederung bei Stellensuchenden im Gastgewerbe
- Ergebnisse des Workshops « Arbeitsmarkt Gastgewerbe 2005 – 2010 »

Résumé

Environ 240'000 salariés sont actifs dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, ce qui représente 5% des travailleurs de Suisse. Si ce secteur joue un rôle important, ce n'est pas dû uniquement au grand nombre de places de travail qu'il offre. Par comparaison, il s'agit en effet de l'une des rares branches dont une grande partie des activités ne requiert pas un niveau de qualifications élevé. Au vu du grand nombre d'actifs qui y trouvent un emploi, le secteur de l'hôtellerie et de la restauration joue un rôle important sur le marché du travail.

Ce rôle est actuellement réduit en raison du taux de chômage élevé. Depuis la mi-2001, le nombre des demandeurs d'emploi dans ce secteur a plus que doublé. En 2004, le taux des demandeurs d'emploi dans le secteur hôtelier suisse a atteint une moyenne annuelle de 12,7%. Dans les cantons AMOSA, ce taux s'élève à 12,2% et atteint ainsi son niveau le plus haut depuis dix ans.

Afin d'étudier cette évolution, les instances du marché du travail de douze cantons ont lancé, dans le cadre de l'Observatoire du marché du travail AMOSA, un projet d'étude sur le marché du travail dans l'hôtellerie. Outre ces douze cantons, les principaux partenaires de la branche soit GastroSuisse, Hotel & Gastro Union, l'association des hôteliers des Grisons et Swiss Catering Association ont également pris part à ce projet. L'objectif de ce dernier visait à analyser l'évolution de la situation actuelle, se faire une idée de l'avenir du marché du travail et élaborer des mesures afin de lutter contre le chômage.

La probabilité d'appartenir à la catégorie des demandeurs d'emploi dans le secteur hôtelier est deux fois plus élevée que dans les autres branches. Pour expliquer ce taux de chômage comparativement très élevé, on peut noter que les activités de ce secteur sont soumises à des fluctuations plus importantes que la moyenne (saisonnalité, changements de propriétaire fréquents, conditions de travail, possibilités réduites de changements à l'interne). Le grand nombre de travailleurs n'ayant pas de formation post-obligatoire est, lui aussi, un facteur à prendre en considération.

Le marché du travail dans le domaine de l'hôtellerie peut être qualifié de perméable. En effet, les obstacles pour y entrer sont peu nombreux et le marché est ouvert à tous, qu'ils bénéficient d'une formation spécifique au domaine ou non. Cette perméabilité rend le secteur hôtelier particulièrement attractif pour les travailleurs qui ne sont pas encore tout à fait intégrés dans le monde du travail. Ainsi, le nombre de jeunes, de femmes ou d'étrangers actifs dans l'industrie hôtelière est supérieur à la moyenne. La perméabilité est donc également un facteur permettant d'expliquer le taux de chômage élevé dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Les autorités cantonales concernées, le patronat ainsi que les syndicats ont pu définir où se situaient les besoins et proposer des solutions : Il est essentiel que les employeurs soient sensibilisés aux instruments et aux offres dont disposent les autorités compétentes en matière d'emploi. Les agences de placement publiques doivent quant à elles élargir leurs contacts avec les employeurs et approfondir leur connaissance des différents domaines d'activité. Les outils de formation tout comme le pla-

nement par les offices régionaux de placement (ORP) doivent être évalués et renforcés selon les besoins des employeurs.

Ces mesures devraient ainsi contribuer à lutter contre le chômage et faciliter la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Ces deux derniers points seront d'une importance cruciale l'an prochain, étant donné que rien ne laisse présager une embellie. Le groupe d'experts AMOSA part du principe qu'en raison de la pression continue sur les prix, on assistera dans l'hôtellerie au transfert des activités basées sur le service à la clientèle à des activités reposant sur le concept du self-service ou du take-away, ce qui entraînera une diminution des places de travail.

1. Situation initiale

Importance du secteur hôtelier pour le marché du travail

Environ 240'000 travailleurs sont employés dans le secteur hôtelier¹, ce qui représente 5% des travailleurs de Suisse. Dans les cantons touristiques tels que les Grisons, Obwald et Appenzell Rhodes-Intérieures, une place de travail sur dix se trouve dans un restaurant, un hôtel, une cantine, un bar ou dans une entreprise de traiteur.

Par comparaison, l'hôtellerie est l'une des rares branches dont une grande partie des activités ne requiert pas un niveau de qualifications élevé. Au vu du nombre d'actifs qui y trouvent un emploi, ce secteur joue un rôle important sur le marché du travail.

Suite à des mesures de libéralisation telles que l'abolition partielle des heures de clôture obligatoires, de la clause du besoin et de la patente de cafetier, le nombre des entreprises actives dans le secteur hôtelier a augmenté au cours de ces dernières années. En revanche, le chiffre d'affaires total de la branche est en recul depuis 2001, ce qui a des répercussions significatives sur le nombre de places de travail et par conséquent sur celui des demandeurs d'emploi : depuis la mi-2001, le nombre des demandeurs d'emploi dans le secteur hôtelier a plus que doublé. En 2004, le taux de chômage a atteint une moyenne annuelle suisse de 12,7%. Dans les cantons AMOSA ce taux était de 12,2%, ce qui correspond pour eux non seulement à un record historique dans le secteur hôtelier, mais également au taux de chômage le plus élevé jamais mesuré depuis dix ans dans un secteur économique.

Projet d'Observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA)

Partant du constat que le marché du travail ignore les frontières cantonales, les offices du travail des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, de Glaris, des Grisons, de St-Gall, de Schaffhouse, de Thurgovie, de Zoug et de Zurich se sont associés pour créer l'Observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA). Après s'être penchés sur le marché du travail dans le secteur des services financiers et du chômage des jeunes², ce groupe mène actuellement un projet portant sur le marché du travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Outre les cantons AMOSA, les cantons de Lucerne et d'Obwald³ ont participé à ce projet, tout comme les associations actives dans le secteur, tels que GastroSuisse, Hotel & Gastro Union, l'association des hôteliers des Grisons ainsi que Swiss Catering Association. Cette étude devait permettre aux partenaires sociaux ainsi qu'aux ins-

¹ Sources : statistiques de la population active, Office fédéral de la statistique

² « L'évolution du marché du travail dans le secteur des services financiers » (2003) et « Le chômage des jeunes – Analyse de la situation en 2004 et mesures pour l'avenir » (2004). Le rapport de travail et le rapport final sont disponibles sous www.amosa.net

³ Ci-après le terme « cantons AMOSA » désigne les cantons qui ont pris part au projet (yc. les cantons de Lucerne et d'Obwald).

tances du marché du travail et de la formation professionnelle d'élaborer une vision commune de la situation actuelle de l'emploi et du chômage. Le groupe avait également pour objectif de discuter de l'évolution probable du marché du travail pour les cinq années suivantes. Sur la base de ces résultats, des mesures devaient être élaborées pour traiter, prévenir et combattre le chômage.

Dans un premier temps, un groupe de projet constitué de collaborateurs des différents cantons participants devait se pencher sur les questions suivantes : Comment le marché du travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration a-t-il évolué et quels facteurs déterminent cette évolution ? Qu'est-ce qui caractérise les travailleurs de cette branche ? Combien de demandeurs d'emploi compte le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et quelles sont leurs caractéristiques ? Quels sont les plus gros obstacles à leur réinsertion ?

Dans le cadre d'un atelier, un groupe d'expert formé de 16 spécialistes de la branche et du marché du travail a étudié l'avenir du marché du travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration⁴. Il a identifié des tendances et élaboré des scénarios quant à la retombée de ces tendances sur le marché du travail au cours des cinq années suivantes.

Sur la base des résultats de l'étude et de l'atelier, les instances du marché du travail et les partenaires sociaux ont mis au point une série de mesures visant à réduire le chômage dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

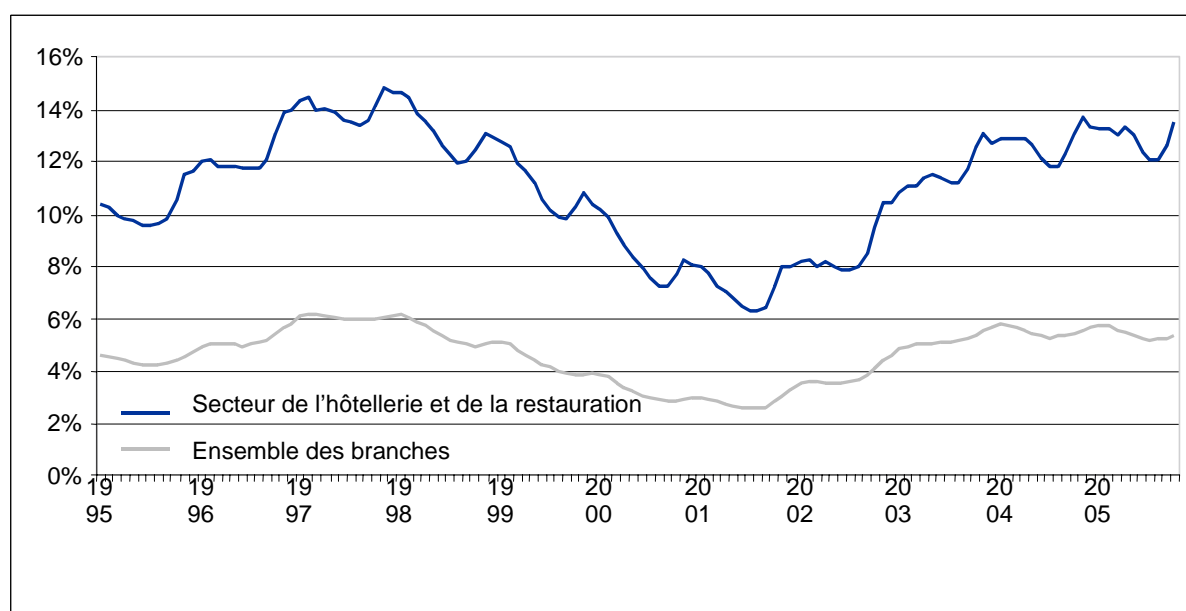
2. Analyse de la situation en 2005 et tendances jusqu'en 2010

Etre au chômage dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration : une probabilité deux fois plus haute qu'ailleurs

En 2004, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, en moyenne 25'709 demandeurs d'emploi étaient inscrits auprès des offices régionaux de placement⁵, ce qui correspond à 12,7% des actifs de ce secteur (5,5% pour l'ensemble des branches). Dans les cantons AMOSA, le taux de demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration a atteint son point culminant en 2004. Au niveau national également, on a presque atteint les mêmes proportions qu'en 1997/1998 (voir graphique 1). Depuis 1995, ce taux est en moyenne 2,7 fois plus élevé que pour l'ensemble des branches.

⁴ Les participants à l'atelier : Andy Albin (OCIAMT Grisons), Kalle Becker (Gottlieb Duttweiler, Chaire d'Administration des Affaires Internationales, université de St-Gall), Gianni Valeri (Adecco), Florian Hew (GastroSuisse), Peter Hohl (Swiss Catering Association), Michael Morlok (AMOSA), Annette Mützel (am-solutions), Bernhard Neidhart (Office de l'économie et du travail, canton de Zoug), Matthias Oswald (Office de l'économie et du travail, canton de Zurich), Hans Schnellli (Office pour la formation professionnelle du canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures), Paul Schwendener (OCIAMT Grisons), Stephan Sigrist (Gottlieb Duttweiler Institut), Agatha Thürler (OCIAMT Grisons), Stefan Unternährer (Hotel & Gastro Union), Roland Zegg (Grischconsulta SA, Moderation), Andreas Züllig (Association des hôteliers des grisons). Les représentations collectives qui ont été étudiées au cours de l'atelier se fondent sur la subjectivité des participants.

⁵ Sans autre indication, les données se réfèrent toujours à toute la Suisse.



Sources : PLASTA et recensement de la population 2000 (Suisse entière)

Graphique 1 : Taux de demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et pour l'ensemble des branches

Les chiffres reportés ci-dessous représentent les demandeurs d'emploi. Sont réputés demandeurs d'emploi les personnes qui sont inscrites auprès d'une ORP et qui cherchent un emploi. Dans la catégorie des demandeurs d'emploi, les personnes en gain intermédiaire, qui participent à un programme d'occupation ou qui effectuent une reconversion ou une formation continue sont également considérées comme sans emploi.⁶

Le marché du travail dans le secteur hôtellerie et de la restauration est en mouvement

Les fluctuations particulièrement élevées que connaît la branche de l'hôtellerie et de la restauration sont l'une des raisons qui permettent d'expliquer le taux de chômage élevé. Ainsi, la période de recherche d'emploi entre deux contrats se traduit fréquemment par une inscription au chômage. En comparaison avec les salariés des autres branches, ceux du secteur de l'hôtellerie et de la restauration restent employés significativement moins longtemps au sein de la même entreprise. Presque un cinquième d'entre eux (18%) travaillent moins de six mois au même endroit. Pour l'ensemble des secteurs, ce taux atteint seulement 7%. Même lorsqu'ils sont employés pour la saison dans une entreprise, les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration y restent moins longtemps que ceux employés dans d'autres branches. 35% des travailleurs de ce secteur ne restent actifs dans une entreprise qu'entre six mois et deux ans. Pour l'ensemble des secteurs, ce chiffre est de 25%.

⁶ Les demandeurs d'emploi qui effectuent une école de recrue, qui sont malades ou qui ont une place de travail mais qui sont enregistrés auprès d'une ORP ne sont pas considérés comme sans emploi.

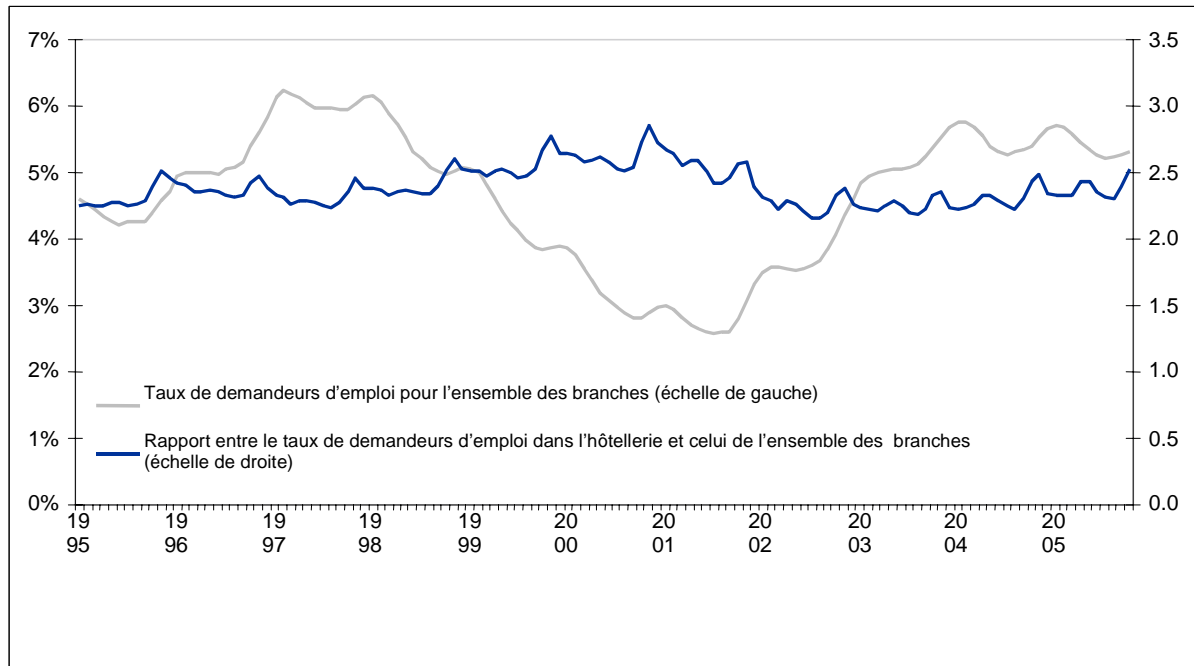
Par conséquent le nombre des demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est nettement plus élevé que dans les autres branches. En revanche, la période durant laquelle ces mêmes demandeurs d'emploi sont inscrits auprès de l'ORP est inférieure à la moyenne. Celle-ci atteignait 265 jours en 2004 pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, contre 288 jours pour toutes les branches.

Les causes de la fluctuation importante que connaît le secteur de l'hôtellerie et de la restauration sont multiples. La saisonnalité, les changements de direction fréquents (un établissement hôtelier sur quatre change de mains au cours de l'année⁷), les conditions de travail ainsi que les possibilités réduites de changements à l'interne (la plupart des entreprises de ce secteur sont de petites entreprises), sont autant de facteurs déterminant cette fluctuation.

Des fluctuations conjoncturelles plus faibles que dans les autres branches

Le taux de demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration varie principalement en fonction de la conjoncture. Toutefois, le marché du travail dans ce secteur est moins réactif à la conjoncture que le marché du travail global. En effet, l'évolution de la conjoncture a sur lui une influence inférieure à la moyenne. Le rapport entre le taux de demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et celui de l'ensemble des branches a varié entre 2.2 et 2.9 depuis 1995. On constate que ce facteur s'amenuise lorsque le nombre de places de travail diminue sur le marché du travail global et que celui des demandeurs d'emploi augmente.

⁷ Sources : Branchenspiegel 2005, GastroSuisse.



Sources: PLASTA et recensement de la population 2000 (ensemble de la Suisse)

Graphique 2 : Evolution du taux de demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration par rapport à l'ensemble des branches

Par conséquent, le taux de demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration augmente plus lentement que le taux de demandeurs d'emploi général : lorsque le taux de demandeurs d'emploi général croît de 10%, il augmente de 8%⁸ dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Il faut également prendre en considération que dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, qui montre un taux de demandeurs d'emploi élevé même dans une bonne conjoncture, la moindre variation (en pourcentage) du taux de demandeurs d'emploi correspond à une augmentation conséquente du nombre de demandeurs d'emploi.

La faible réactivité conjoncturelle du nombre de demandeurs d'emploi peut être expliquée par le chômage résiduel relativement élevé dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. En effet, même lorsque le chômage général atteint un niveau bas, le taux de demandeurs d'emploi du secteur de l'hôtellerie et de la restauration reste élevé. De cette manière, les fluctuations conjoncturelles ont une résonance plus faible pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Comme le montre le graphique 2, la saisonnalité, qui marque fortement les activités de certains établissements hôteliers, a elle aussi une influence sur l'évolution du taux de demandeurs d'emploi. Le nombre des demandeurs d'emploi baisse en mars ainsi que de mai à juillet pour remonter de septembre à novembre⁹. L'influence de ce fac-

⁸ Sources : PLASTA (Système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail), seco, recensement de la population 2000, Office fédéral de la statistique. L'estimation de la fonction de régression a été effectuée sur la base de données épurées des facteurs saisonniers.

⁹ La hausse du nombre de demandeurs d'emploi en glissement mensuel a atteint en moyenne 8% au cours des 10 dernières années pour les mois d'octobre à novembre.

teur serait encore plus marquée si toute une partie de la main-d'œuvre de ce secteur ne se retirait pas du marché du travail sans s'annoncer auprès de l'ORP¹⁰. Cette catégorie de travailleurs ne figure pas dans les données officielles sur le marché du travail fournies par le secrétariat d'état à l'économie (seco).

Le nombre de salariés continuera de diminuer au cours des cinq prochaines années

Le groupe d'experts AMOSA estime qu'en raison de la pression continue sur les prix, on assistera au cours des prochaines années à une diminution des entreprises mettant l'accent sur le service à la clientèle (restaurants gastronomiques, etc.) pour voir émerger de plus en plus d'entreprises fondées sur le modèle du self-service ou du take-away. Hormis le basculement du nombre d'entreprises d'un domaine d'activité à un autre, ce phénomène aura également des répercussions sur le total des travailleurs au sein du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. D'ici à 2010 et si la conjoncture reste la même, il est prévu que le nombre de travailleurs diminuera légèrement dans les villes, tandis qu'il s'abaissera fortement dans les régions touristiques.

Au niveau suisse, le groupe d'expert AMOSA table sur le fait que durant les cinq prochaines années, le nombre de places de travail va continuer de diminuer. Ce recul pourrait néanmoins être freiné par une amélioration de la conjoncture.¹¹

Dans les cantons d'Obwald et des Grisons, un demandeur d'emploi sur quatre provient du secteur de l'hôtellerie et de la restauration

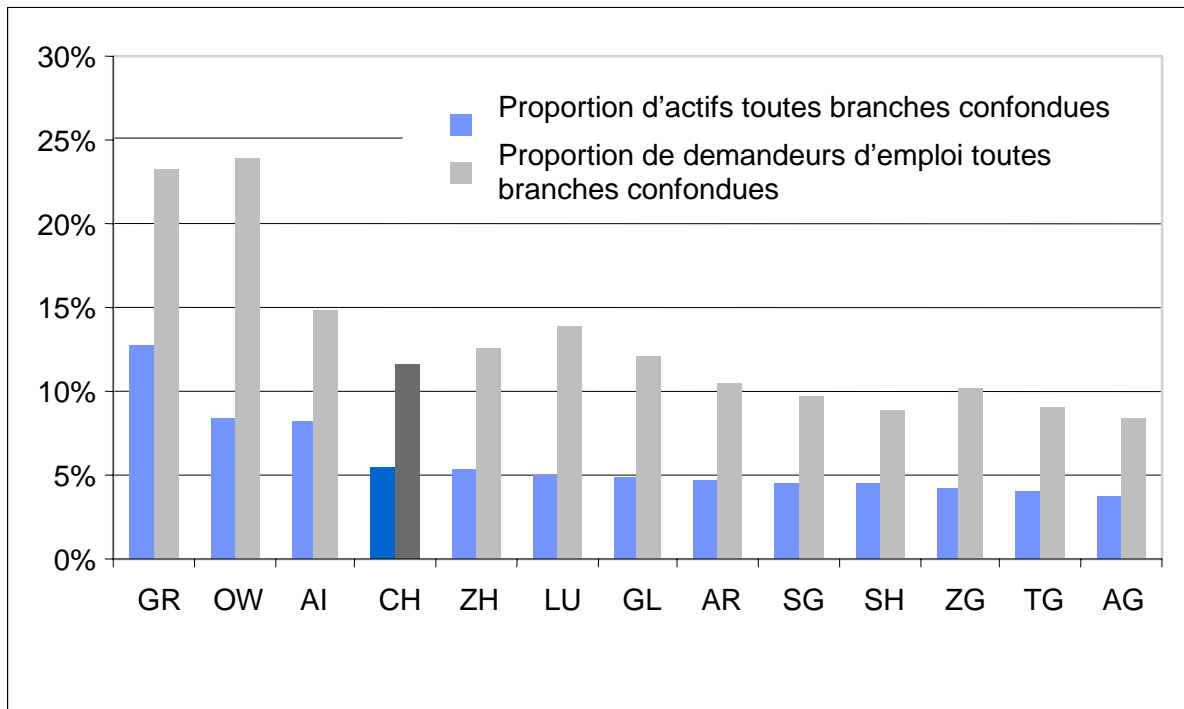
Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, on note des différences considérables entre les cantons pour ce qui est de l'importance de ce secteur sur le marché du travail (voir graphique 3). L'importance de la branche hôtelière par rapport au nombre des places de travail ressort tout particulièrement dans les cantons dits touristiques à l'instar des Grisons, d'Obwald, et d'Appenzell Rhodes Intérieures. Dans le canton des Grisons, par exemple, un poste de travail sur huit se trouve dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Dans le canton des Grisons et dans celui d'Obwald, le poids de la cette branche par rapport au nombre de demandeurs d'emploi est également supérieur à la moyenne. Dans ces cantons, presque un demandeur d'emploi sur quatre provient du secteur hôtelier. Cette proportion élevée vient du fait que, dans ces régions, une grande par-

¹⁰ Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, 63% des personnes sans emploi suisses et étrangères titulaires d'un permis B ou C s'inscrivent auprès d'une ORP contre 54% sur l'ensemble des autres branches. Source : ESPA (enquête suisse sur la population active) 2004, Office fédéral de la statistique. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, on trouve un nombre bien supérieur à la moyenne de travailleurs étrangers titulaires d'un permis de séjour de courte durée. Pour l'instant, seuls les ressortissants des Etats de l'Europe des Quinze ont la possibilité de bénéficier des prestations de l'assurance-chômage suisse.

¹¹ Outre la conjoncture, les conditions-cadres législatives représentent elles aussi un facteur d'instabilité important (dont notamment : la taxe sur la valeur ajoutée, la législation sur les denrées alimentaires, les lois pour la protection des non-fumeurs, la limite du 0,5‰, la taxe sur le CO²).

tie des emplois se situe dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, et que ce dernier connaît un taux de chômage supérieur à la moyenne.

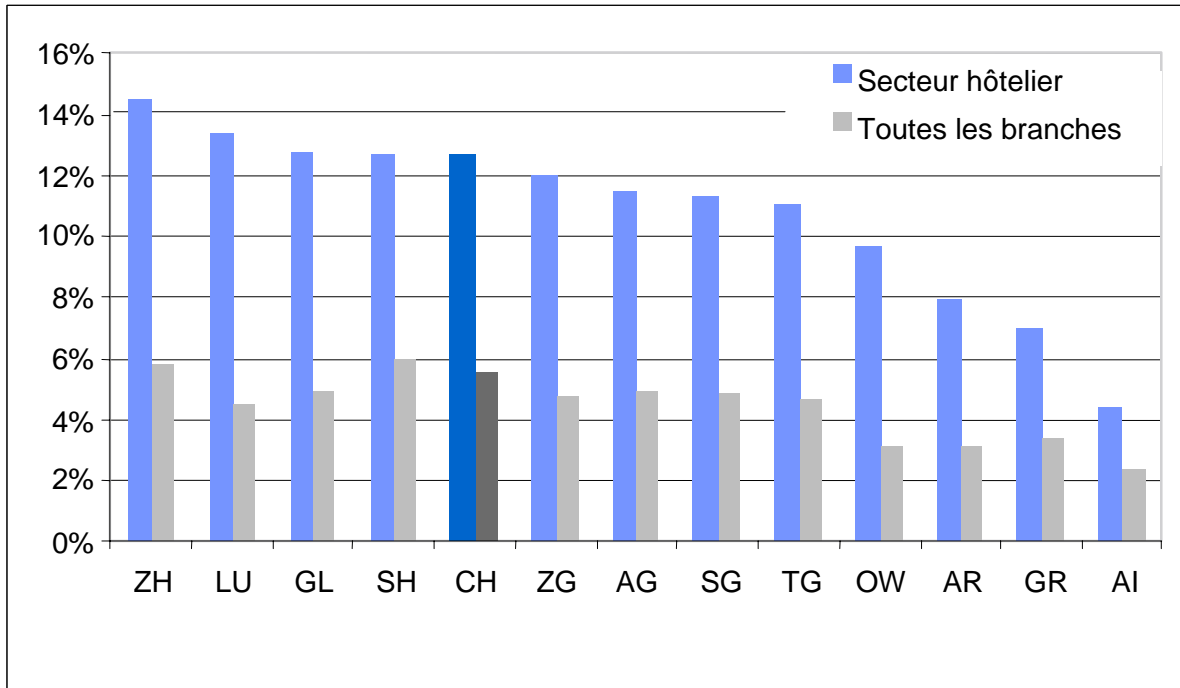


Sources : PLASTA (moyenne 2004), recensement de la population 2000

Graphique 3 : importance du secteur de l'hôtellerie et de la restauration par rapport au nombre d'actifs et au nombre de demandeurs d'emploi

Ces deux cantons se démarquent aussi clairement en raison de la forte probabilité qu'ont les travailleurs d'être demandeur d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Tout comme les deux Appenzell, les cantons des Grisons et d'Obwald connaissent un taux général de demandeurs d'emploi particulièrement bas.¹² En revanche, dans les cantons de Zurich et Lucerne, la probabilité d'être demandeur d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est particulièrement élevée (14,5% à Zurich et 13,3% à Lucerne). Au niveau national, le taux de demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est de 12,7% (voir graphique 4).

¹² Dans les cantons du tourisme d'hiver, le risque est légèrement moins visible dans ces graphiques, car le nombre d'actifs est mesuré début décembre (recensement de la population), alors que celui des demandeurs d'emploi représente une moyenne annuelle.



Sources : PLASTA (moyenne 2004) et recensement de la population 2000

Graphique 4 : Probabilité d'appartenir à la catégorie des demandeurs d'emploi

Les différences entre les cantons quant au risque de perdre son emploi sont définies d'une part par le taux de chômage général dans les cantons. En effet, dans les cantons qui connaissent un taux de chômage général élevé, le secteur de l'hôtellerie et de la restauration accuse également un taux de demandeurs d'emploi élevé. D'autre part, la structure elle-même de la branche hôtelière a une grande influence (notamment la saisonnalité, le tourisme et les différents types d'entreprises qui constituent ce secteur).

Deux tiers des travailleurs proviennent du secteur de la restauration

En Suisse, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, 54% des travailleurs exercent une activité dans des restaurants, des buvettes et des tea-rooms, 32% dans des hôtels, des auberges ou des pensions, 8% dans des cantines, 3% dans des bars et des discothèques et 2% dans des entreprises de traiteur.¹³ Les trois groupes professionnels les plus répandus sont : le personnel de service (28% de l'ensemble des employés), le personnel de cuisine (20%), ainsi que les gérants de restaurants et d'hôtels (9%).

Les différents types d'établissements dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ne sont pas tous égaux face au chômage. Les employés des restaurants, bars et

¹³ Le pourcentage restant travaille dans d'autres établissements du secteur de l'hébergement, soit dans des auberges de jeunesse, des refuges, des campings, des logements de vacances et autres). Source : recensement de la population 2000. La différenciation entre les types d'entreprise peut comporter des imprécisions, car il existe bon nombre de formes mixtes d'entreprises (entre autres : des hôtels qui proposent un service de restauration, des restaurants qui offre des possibilités d'hébergement). Dans le cas présent, nos calculs se réfèrent à la Nomenclature générale des activités économiques (NOGA).

discothèques sont en première ligne. Ainsi, leur taux de demandeurs d'emploi s'élève à 14,7%. Dans les hôtels ou les lieux d'hébergement, ce taux atteint 9,5%. Dans les cantines et les entreprises de traiteur, il est de 11,3%.

Des salaires bas, mais une progression légèrement supérieure à la moyenne

Entre 1993 et 2004, les salaires des employés du secteur de l'hôtellerie et de la restauration ont augmenté de 0,7% de plus que ceux des travailleurs de l'ensemble des branches (5,2% contre 4,5%).¹⁴ Malgré cela, les salaires dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration comptent toujours parmi les plus bas. En 2002, le salaire mensuel brut moyen était de 3660 CHF pour un taux d'activité de 100% (5379 CHF pour l'ensemble des branches)¹⁵. Les salaires dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration restent inférieurs à la moyenne, et ce même lorsque l'on tient compte du fait que le niveau de qualifications y est moins élevé. Le salaire moyen pour des activités qualifiées par l'Office fédéral de la statistique de « faciles et répétitives » s'élève dans le secteur hôtelier à 3320 CHF (contre 4175 CHF pour l'ensemble des branches). Notons que ces chiffres se rapportent uniquement au salaire mensuel brut, sans tenir compte des éventuels pourboires, bien que ceux-ci aient une importance significative pour toute une partie des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Le travail de nuit et du week-end est très répandu dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration : plus de la moitié des travailleuses et travailleurs travaillent régulièrement le week-end (52% contre 21% pour l'ensemble des branches) ainsi que le soir ou la nuit (54% contre 17% pour l'ensemble des branches).

La proportion d'employés à temps partiel ne diffère pas significativement des autres branches. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, 38% des contrats sont à temps partiels (34% pour l'ensemble des branches).¹⁶

Un quart des employés n'ont pas suivi de formation professionnelle

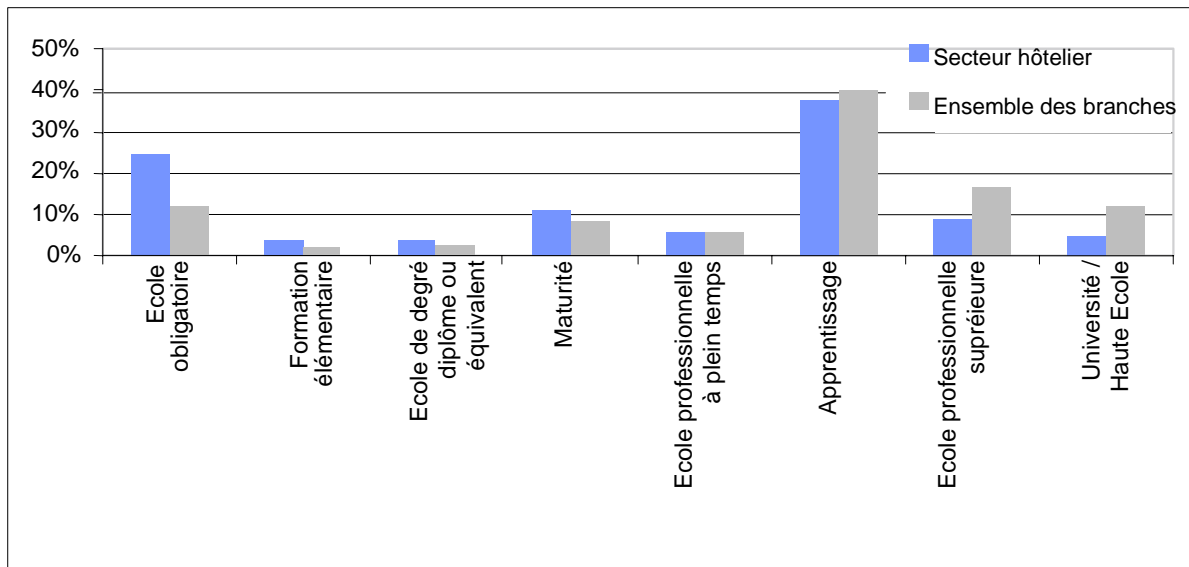
En comparaison avec les autres branches, le niveau de qualifications dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est plutôt bas (voir graphique 5). La proportion de travailleurs qui n'ont fréquenté que l'école obligatoire est deux fois supérieure à celle de l'ensemble des branches : presque un travailleur sur quatre n'a ni suivi de formation professionnelle supérieure ni effectué d'études secondaires. Par conséquent, la proportion de travailleurs qui ont effectué une formation professionnelle ou qui sont diplômés d'une haute école est nettement inférieure à celle des autres branches.

¹⁴ Chiffres épurés de l'inflation. Sources : indice suisse des salaires (ISS) 2004, Office fédéral de la statistique.

¹⁵ Ces chiffres représentent une valeur médiane, ce qui implique que le salaire standardisé (basé sur un temps plein avec 4 1/3 semaines à 40 heures) est supérieur à la valeur indiquée pour la moitié des travailleurs et inférieur à cette même valeur pour l'autre moitié. Sources : enquête suisse sur la structure des salaires 2002, Office fédéral de la statistique.

¹⁶ Source : ESPA 2004.

Pour les travailleurs qui n'ont fréquenté que l'école obligatoire, la probabilité de faire partie des demandeurs d'emploi est plus élevée que pour les travailleurs qui bénéficient d'une formation supplémentaire. Dans toutes les branches, cette probabilité est estimée à 7,4% contre 5,0% pour les travailleurs qui ont une formation supplémentaire (pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration : 15,8% contre 11,0%). La grande proportion de travailleurs peu qualifiés n'est pas étrangère au fait que le taux de chômage soit plus élevé dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration que dans les autres branches.



Source : ESPA 2004 (ensemble de la Suisse)

Graphique 5 : Formation la plus haute effectuée par les travailleurs

A l'heure actuelle, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, environ 7000 apprentis sont en formation. Ainsi, dans ce secteur, on compte 4,5 apprentis pour 100 salariés (contre 4,9 dans toutes les branches).¹⁷ Le nombre d'apprentis dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ne diffère donc pas particulièrement de celui des autres branches.¹⁸ Le véritable enjeu pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration consiste en réalité à ne pas perdre son personnel qualifié au profit des autres branches, et ce en dépit des conditions de travail souvent réputées peu attractives.

C'est également ce qui mettra au défi le secteur de l'hôtellerie et de la restauration au cours de ces prochaines années. Le groupe d'experts AMOSA prévoit que durant les cinq prochaines années, la main-d'œuvre qualifiée qui restera dans le secteur hôtelier aura plutôt tendance à diminuer. Si la conjoncture s'améliore, il est fort proba-

¹⁷ Source : ESPA 2004. Statistiquement, la fiabilité du nombre absolu d'apprentis et du taux d'apprentis dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration reste soumise à conditions. Des chiffres plus précis sont disponibles auprès de l'Office fédéral de la statistique, dans la statistique des contrats d'apprentissage, des examens de fin d'apprentissage. Ces chiffres se rapportent aux domaines d'étude et non aux secteurs économiques.

¹⁸ Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, l'intensité de la formation (fins d'apprentissage / nombre d'actifs) est au moins aussi soutenue que dans les autres branches, étant donné que jusqu'à aujourd'hui un nombre supérieur à la moyenne d'apprentissages d'une durée de deux ans a été enregistré.

ble que l'on assistera à une arrivée plus nombreuse de la main-d'œuvre en provenance des nouveaux pays membres de l'UE (voir paragraphe sur la libre-circulation des personnes aux pages 20 à 23).

Le marché du travail du secteur de l'hôtellerie et de la restauration est perméable et permet à de nombreux travailleurs issus d'autres secteurs de s'y insérer

Le marché du travail du secteur de l'hôtellerie et de la restauration est perméable, ce qui veut dire qu'il ne présente pas de grandes difficultés d'insertion et qu'il permet aux travailleurs qui n'ont pas de formation particulière dans le domaine de s'y insérer facilement. La plupart des travailleurs de ce secteur exercent un métier pour lequel ils n'étaient pas formés à l'origine. Seuls 19% des gérants, 27% du personnel de service et 51% du personnel de cuisine ont été formés à ce métier.¹⁹

Cette perméabilité rend le secteur hôtelier particulièrement attractif pour les travailleurs qui ne sont pas encore tout à fait intégrés dans le monde du travail. En revanche, elle entraîne une baisse des salaires et un risque accru de chômage. Une faible rémunération combinée à des conditions de travail souvent réputées médiocres pousse les travailleurs qui sont bien intégrés dans la vie active à se diriger vers d'autres secteurs économiques.

Les personnes peu intégrées au monde du travail sont, dans une mesure supérieure à la moyenne, les jeunes, les femmes, et les étrangers. Parmi les jeunes, beaucoup ont peu d'expérience professionnelle. Chez les femmes, beaucoup sont employées à temps partiel ou ont dû interrompre leur carrière pour des raisons d'ordre familial. Les étrangers sont en moyenne moins bien intégrés sur le marché du travail que les suisses, et ce en raison de migrations, d'un permis de séjour à durée limitée ou de la barrière linguistique. Ces trois groupes ont une représentation supérieure à la moyenne dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Les travailleurs de plus de 40 ans sont plus touchés par le chômage que la moyenne

La proportion des 15 à 24 ans est de 22% dans le secteur hôtelier contre 14% sur l'ensemble du marché du travail. Dans les hôtels, le nombre de jeunes collaborateurs est supérieur à la moyenne (proportion des 15 à 24 ans : 26%). Ils sont en revanche peu nombreux dans les cantines (8%). Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, seuls 9% des actifs ont entre 55 et 64 ans contre 14% dans les autres branches.²⁰ Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, on trouve donc un nombre de jeunes travailleurs supérieur à la moyenne.

En comparaison avec d'autres branches, les collaborateurs seniors du secteur de l'hôtellerie et de la restauration ont plus de risques de perdre leur emploi. Le taux de

¹⁹ Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, la moyenne se situe à 32%, contre 37% pour l'ensemble des branches (ESPA 2004).

²⁰ Source : recensement de la population 2000.

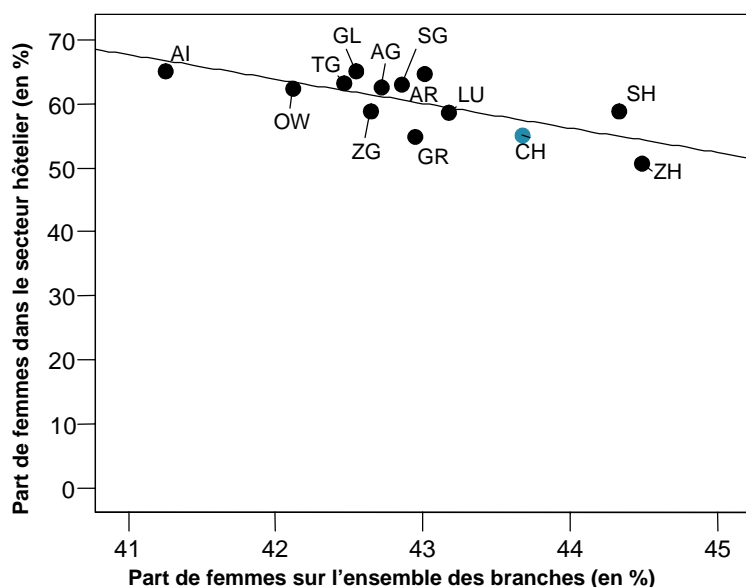
demandeurs d'emploi atteint 12,2% chez les plus de 40 ans (4,8% sur l'ensemble du marché du travail). Chez les 15 à 24 ans, le phénomène est inversé. Bien qu'il soit supérieur à la moyenne sur l'ensemble des secteurs économiques (6,9%), le taux de demandeurs d'emploi de cette tranche d'âge (11,5 %) est inférieur à celui des autres tranches d'âge dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Si la conjoncture venait à s'améliorer, le groupe d'experts AMOSA prévoit un recul de l'âge moyen des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. En cas de baisse du chômage, les travailleurs plus âgés ont plus de possibilités de trouver du travail dans un autre secteur économique. De même, les migrants et migrantes (souvent jeunes) ont plus de possibilités de trouver un travail en Suisse, si la demande du côté des employeurs helvétiques est en hausse.

Un nombre de femmes actives dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration particulièrement élevé dans les régions rurales.

Le nombre de femmes dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est supérieur d'un quart à celui des autres branches. Tandis que, sur l'ensemble de l'économie, la proportion de travailleuses a augmenté depuis 1995 (de 42% à 44%), elle est en légère baisse dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (de 57% à 56%).²¹

En considérant les différences entre les cantons étudiés, on peut faire le constat suivant : plus la proportion de femmes sur l'ensemble des actifs du canton est petite, plus cette proportion est grande dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.



Source : Recensement de la population (ensemble de la Suisse)

Graphique 6 : Rapport entre la part de femmes actives dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et dans l'ensemble des secteurs économiques.

²¹ Source : statistique de la population active occupée, Office fédéral de la statistique, 1995 - 2004.

La tendance montre que la part de femmes sur le marché du travail est plus basse dans les cantons ruraux. De même, la part de femmes travaillant dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est plus haute que la moyenne dans le canton de Glaris et dans les deux Appenzell (parmi les travailleurs suisses, la part de femmes atteint même 74% dans le canton de Glaris et 68% dans les deux Appenzell).

La probabilité de faire partie des demandeurs d'emploi est plus forte pour les femmes que pour les hommes (13,2% contre 12,1%), ce qui reflète la situation sur l'ensemble de l'économie (5,8% contre 5,3%). La différence entre les cantons est toutefois considérable : Tandis que le risque de chômage pour les femmes travaillant dans le secteur hôtelier est supérieur de 30% à celui des hommes dans les deux Appenzell, il diminue dans les cantons de Schaffhouse, Zoug et Obwald.

La proportion de travailleuses varie fortement d'un type d'établissement à l'autre : elle atteint 61% dans les bars et les discothèques, 56% dans les hôtels et les restaurants, 47% dans les cantines et 40% chez les traiteurs. Les femmes sont donc plus nombreuses que la moyenne dans les domaines du secteur de l'hôtellerie et de la restauration qui sont considérés comme pénibles.²²

Plus la proportion de femmes est faible dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, plus la proportion d'étrangers est forte

Dans les cantons où, proportionnellement, moins de femmes travaillent dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, on trouve plus d'étrangers actifs dans la branche. Ceci n'est pas dû uniquement au fait que la proportion d'hommes parmi les travailleurs étrangers est supérieure à la moyenne. Si l'on examine dans les cantons la proportion d'étrangers et celle de femmes parmi les travailleurs helvétiques, on retrouve la même tendance. On peut ainsi parler d'un effet de substitution d'un groupe relativement peu ancré dans le marché du travail à un autre.

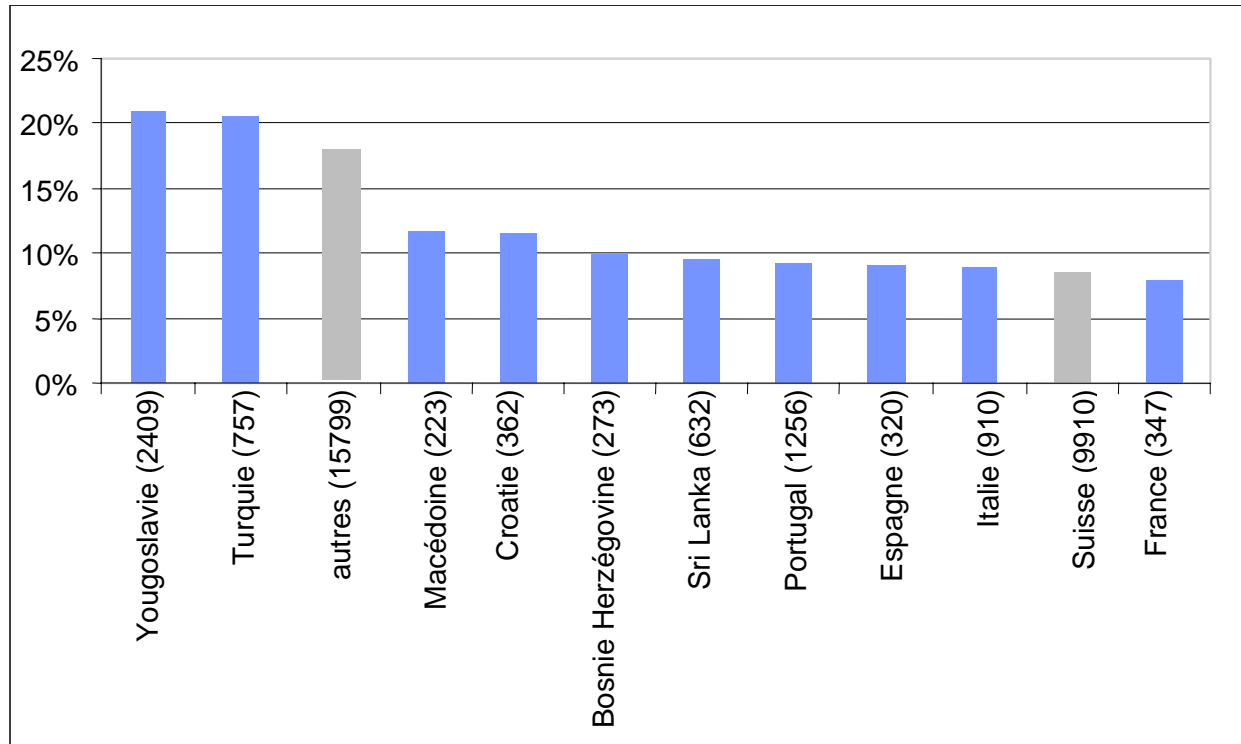
Une différence réduite entre étrangers et suisses face au risque d'être demandeur d'emploi

Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, la part d'étrangers est environ deux fois supérieure à celle dans les autres branches (41% contre 22%). Cette proportion est particulièrement élevée dans les cantons des Grisons (47%) et de Zurich (46%). Dans les autres cantons AMOSA, elle est inférieure à la moyenne suisse.²³ En Suisse, les étrangers ont statistiquement une probabilité plus haute que les Helvètes de faire partie des demandeurs d'emploi. Ce constat vaut aussi bien pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration : le taux des demandeurs d'emploi atteint 17,8% chez les étrangers contre 8,7% chez les Suisses. Cette différence est toutefois plus mince que dans d'autres branches : Tandis que sur l'ensemble des branches, les étrangers ont une probabilité 2,36 fois supérieure de devoir chercher un emploi, ce facteur est de 2,05 dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

²² Source : recensement de la population 2000.

²³ Source : recensement de la population 2000.

L'écart entre les différentes nationalités est très marqué : les travailleurs yougoslaves et turcs ont une probabilité particulièrement élevée de devoir chercher un emploi (taux de demandeurs d'emploi : 21,0% et 20,7%). En revanche, pour les ressortissants français cette probabilité est plus petite que pour les travailleurs suisses.



Sources : PLASTA (moyenne 2000)²⁴ et recensement de la population 2000 (secteur de l'hôtellerie et de la restauration, ensemble de la Suisse)

Graphique 7 : Taux de demandeurs d'emploi par nationalité : Sont représentées les dix nations ayant le plus grand nombre de demandeurs d'emploi (donné entre parenthèses).

Le nombre des actifs originaires de l'Europe des Quinze et de l'AELE n'a pas augmenté depuis la suppression de la priorité des travailleurs indigènes

Avec l'entrée en vigueur le 1^{er} juin 2002 des accords bilatéraux sur la libre circulation des personnes, l'ouverture progressive du marché du travail de Suisse et des 15 pays membres de l'UE a commencé. En vertu du régime transitoire convenu, la priorité des travailleurs indigènes a été supprimée le 1^{er} juin 2004. Jusqu'à fin mai 2007, un contingentement est en vigueur permettant de réguler l'accès des travailleurs étrangers au marché du travail suisse. Au maximum 15'300 autorisations de séjour de longue durée et 115'700 autorisations de séjour de durée limitée (d'une durée de quatre à douze mois) sont délivrées par année. Les autorisations pour des séjours de moins de quatre mois ne sont pas soumises à contingent.

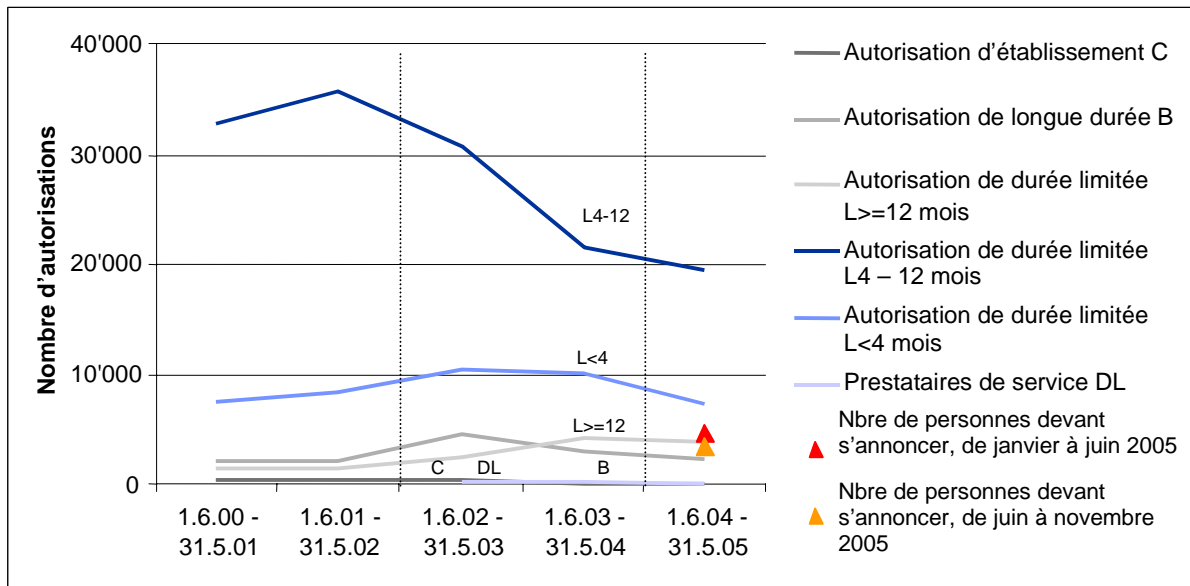
²⁴ Nous avons choisi l'année 2000, car le calcul des taux représentés se base sur le nombre d'actifs (dernier relevé : recensement de la population 2000). Le calcul de taux de demandeurs d'emploi à un moment ultérieur peut conduire à des imprécisions, étant donné que les flux migratoires sont inclus depuis 2000 dans le nombre des demandeurs d'emploi et non pas dans celui des actifs.

Le graphique 8 montre l'évolution du nombre des autorisations nouvellement octroyées aux ressortissants de l'Europe des Quinze et de l'AELE dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Pour ce secteur, les autorisations de séjour de durée limitée jusqu'à quatre mois jouent encore et toujours un rôle important. Le nombre des autorisations de séjour de durée limitée à moins de quatre mois octroyées dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration n'a que faiblement diminué, tandis que dans les autres branches, le nombre de ce type d'autorisations a été réduit de moitié au cours des quatre dernières années.

Dans les autres branches, un nombre relativement plus important de travailleurs de l'Europe des Quinze et de l'AELE a séjourné en Suisse non plus comme avant avec une autorisation de séjour de durée limitée à moins de quatre mois mais en vertu de la procédure d'annonce non soumise à autorisation nouvellement entrée en vigueur.²⁵ Si, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, la procédure d'annonce n'a été que peu utilisée durant les six premiers mois suivant son entrée en vigueur, on a pu constater une augmentation significative au cours du deuxième semestre, le nombre des travailleurs soumis à l'obligation de s'annoncer a augmenté de 34% (18% dans toutes les branches).²⁶ Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, l'attribution des autorisations de séjour de durée limitée allant de quatre à douze mois a tendance à diminuer. On note plutôt que les autorisations de séjour de durée limitée qui ont déjà été octroyées sont plus souvent renouvelées (Autorisation $L \geq 12$ mois).

²⁵ Une comparaison plus précise entre les permis octroyés selon la procédure d'autorisation et le nombre de personnes qui font usage de la procédure d'annonce n'est pas possible en l'état des données disponibles. Les chiffres de la procédure d'annonce ne peuvent pas être directement comparés avec le nombre d'autorisations, car il s'agit du nombre de personnes qui se sont annoncées et non pas du nombre d'annonces (si une personne s'annonce plusieurs fois sur une période comparative de six mois, elle ne sera répertoriée qu'une seule fois).

²⁶ Les taux d'augmentation se basent sur le nombre des personnes soumises à l'obligation de s'annoncer au cours des deux semestres de comparaison comme définis par l'Office fédéral des migrations, soit juin à novembre 2004 et janvier à juin 2005. Les deux chiffres portant sur ces deux semestres ne peuvent pas être agrégés ; à l'heure actuelle, l'Office fédéral des migrations ne peut pas calculer de chiffre annuel. Lors de la comparaison de ces deux semestres, il doit être tenu compte du fait qu'ils sont soumis à des facteurs saisonniers.



Source : Office fédéral des migrations (ensemble de la Suisse)

Graphique 8 : nombre des autorisations nouvellement octroyées aux ressortissants de l'Europe des Quinze et de l'AELE et nombre des obligations de s'annoncer pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration²⁷

Si l'on se penche sur l'ensemble des différents types de séjours enregistrés, il semble que le nombre de travailleurs provenant de l'Europe des Quinze et de l'AELE qui sont entrés en Suisse depuis le 1^{er} juin 2004 est resté stable dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. On constate, en revanche, une augmentation des entrées dans les autres secteurs. Toutefois, statistiquement l'on ne peut pas déterminer si les travailleurs de l'Europe des Quinze et de l'AELE sont réellement moins nombreux à demander des autorisations ou si la diminution de ces autorisations résulte d'une nouvelle pratique des cantons en matière d'autorisation de séjour. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, le fait que les cantons octroient de plus en plus d'autorisations valables à la fois pour les saisons d'hiver et d'été (au lieu d'une autorisation pour chaque saison) peut également jouer un rôle.

Le 1^{er} juin 2007, les contingents actuels seront abandonnés. Les travailleurs de l'Europe des Quinze et de l'AELE jouirons alors de l'entière libre circulation.²⁸ Cependant, si la conjoncture suisse reste stable, on s'attend à ce que les travailleurs étrangers ne fassent qu'un faible usage de la libre circulation. La demande de main-d'œuvre dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration en Suisse aura plutôt tendance à diminuer. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, grâce à la convention collective nationale de travail, la possibilité pour les employeurs d'exercer une pression sur les salaires des travailleurs suisses est fortement restreinte. Si la situation sur le marché de l'emploi du secteur de l'hôtellerie et de la restauration de-

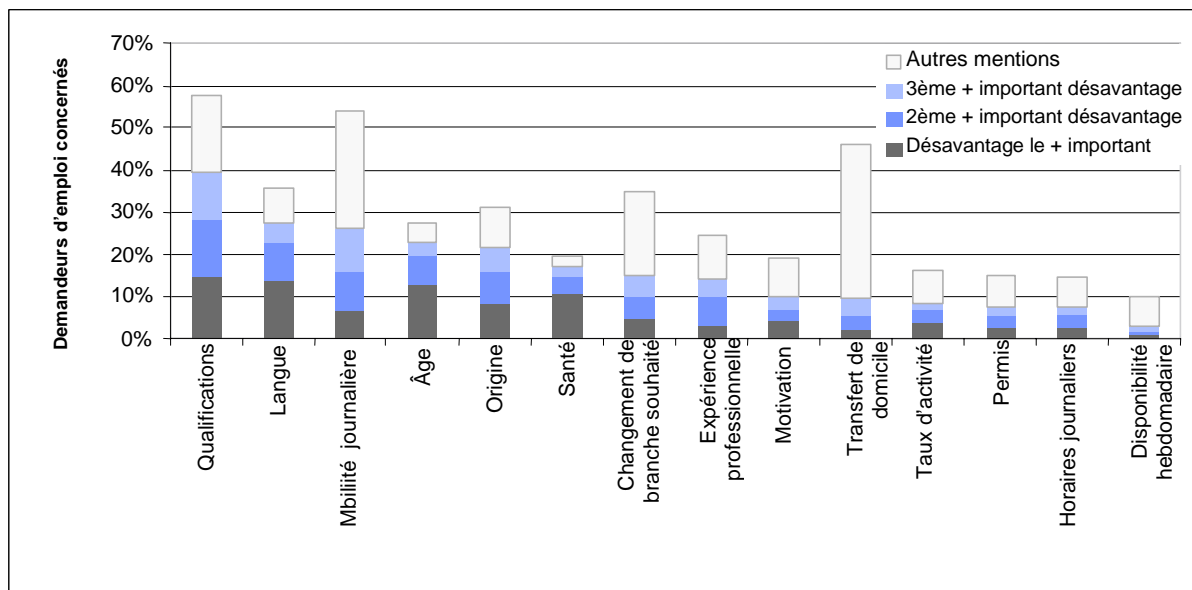
²⁷ Les pointillés indiquent l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes (1.6.2002) et la suppression de la priorité des travailleurs indigènes (1.6.2004).

²⁸ Une clause spéciale de sauvegarde en cas d'augmentation excessive de l'immigration reste valable jusqu'en 2014.

vaît se détendre, plus de travailleurs étrangers profiteraient de la libre circulation des personnes.²⁹

Des qualifications, des connaissances linguistiques et une mobilité insuffisantes sont les désavantages les plus importants des demandeurs d'emploi

Afin de pouvoir identifier les éléments qui entravent la réinsertion des demandeurs d'emploi, des conseiller ORP ont évalué les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.³⁰ Pour ce faire, ils se sont concentrés sur un échantillon de 2000 demandeurs d'emploi choisis au hasard dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Lors de l'enquête, les demandeurs d'emploi ont été évalués selon un catalogue de 14 restrictions classées par catégories, celles-ci étant : le « savoir » (qualifications, expérience professionnelle, connaissances linguistiques), les « capacités » (taux d'activité, horaires journaliers, jours de disponibilité, mobilité, transfert de domicile, santé et âge) et la « volonté » (désir de changer de branche, motivation). Ces résultats doivent être considérés avec précaution. En effet, les chances de réinsertion ne dépendent pas uniquement de l'employabilité individuelle. Le nombre de postes vacants est également un facteur déterminant.



Source: Données provenant de l'enquête menée dans les cantons AMOSA (jour de référence : 31 juillet 2005)

Graphique 9: Désavantages des demandeurs d'emploi du secteur de l'hôtellerie et de la restauration selon 14 critères

²⁹ La mise en œuvre des conditions d'accès au marché de l'emploi et la date de la suppression de la priorité aux indigènes par rapport aux ressortissants des nouveaux états membres de l'UE sont des facteurs d'insécurité au même titre que la conjoncture.

³⁰ En date du 31 juillet 2005, jour de référence de l'enquête dans les cantons AMOSA, 10'524 demandeurs d'emploi étaient inscrits auprès de l'ORP. Parmi eux, un échantillon de 2360 demandeurs d'emploi a été constitué au hasard (les demandeurs d'emploi ont été classés par canton, sexe et nationalité (Suisse / étranger)). Les conseillers ORP ont traité 2032 des 2360 cas donnés. Dans le graphique 9, l'écart maximum de la fréquence des mentions par rapport au total est de 2.7 points de pourcent avec une probabilité de 95% (pour de plus amples informations voir le rapport «problèmes de la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration»).

Le « manque de qualifications » est un obstacle particulièrement important : il concerne plus de la moitié des demandeurs d'emploi du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. De plus, les conseillers ORP chargés de l'enquête ont estimé que chez deux tiers des personnes qui présentaient ce désavantage, celui-ci pouvait être considéré comme important (soit qualifié dans l'enquête comme désavantage le plus important, deuxième désavantage le plus important ou troisième désavantage le plus important). Étonnement, l'expérience professionnelle en tant que qualification informelle a été considérée comme un facteur bien moins critique que la formation reconnue.

Le manque de connaissances linguistiques en tant que troisième facteur de « savoir » constitue également un obstacle important à la réinsertion. Parmi les demandeurs d'emploi étrangers, une personne sur deux est concernée (52%) et chez 80% d'entre eux le manque de connaissances linguistiques est considéré comme un facteur aggravant (selon la classification mentionnée ci-dessus).³¹

Parmi les obstacles appartenant à la catégorie des « capacités », c'est la mobilité qui ressort le plus souvent (70% des demandeurs d'emploi sont limités soit dans leur mobilité journalière soit dans leur possibilité de déménager ou encore les deux à la fois). En outre, une limitation de la mobilité journalière a été enregistrée chez le tiers des demandeurs d'emploi comme l'un des trois désavantages les plus importants. Les femmes ainsi que les auxiliaires sont plus concernés que la moyenne par cette restriction.

Les obstacles liés au taux d'activité, aux horaires ou aux jours de travail concernent 24% des demandeurs d'emploi et ne touchent pratiquement que les femmes. Les demandeurs d'emploi suisses sont plus touchés que la moyenne par les problèmes liés à l'âge ou à la santé. Ces problèmes constituent un obstacle particulièrement important pour la réinsertion : dans respectivement 83% et 87% des cas concernés, ils sont considérés comme l'un des trois désavantages les plus importants.

Les limitations impliquant la « volonté » (désir de changer de branche ou motivation insuffisante de la part du demandeur d'emploi) ne ressortent pas plus souvent que la moyenne. Toutefois, un tiers des demandeurs d'emploi a émis le désir de changer de branche.

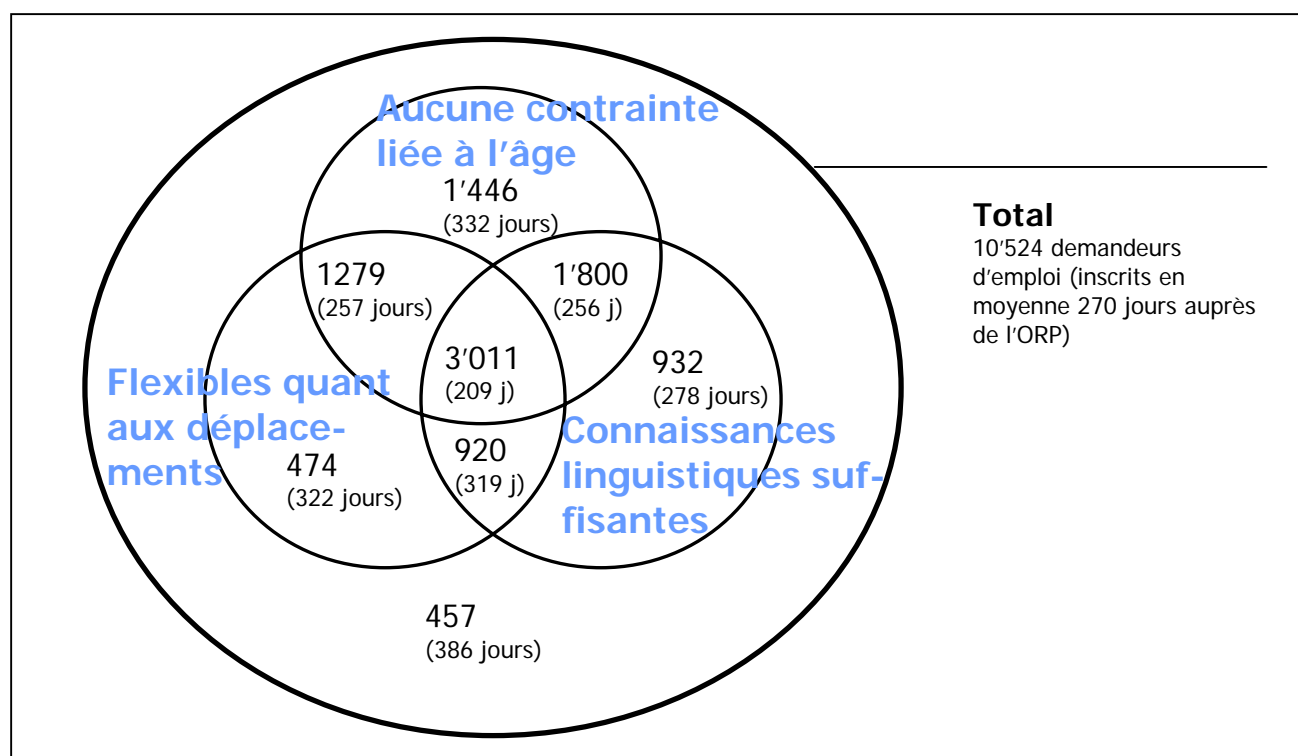
Les connaissances linguistiques, l'âge et la mobilité influencent fortement la durée de la recherche d'emploi

La recherche d'emploi de 23% des personnes ayant participé à l'enquête a été de relativement courte durée (moins de trois mois). Pour 22% des participants, cette durée a été de trois à six mois, tandis que pour 26% d'entre eux, cette période a atteint six mois voire une année. 28% des demandeurs d'emploi interrogés étaient des chômeurs de longue durée et étaient inscrits auprès de l'ORP depuis plus d'un an.

³¹ La réinsertion sur le marché de l'emploi est également entravée par l'origine et les permis de travail. Naturellement ces problèmes concernent les demandeurs d'emploi étrangers. Respectivement 44% et 25% d'entre eux sont touchés par les deux désavantages mentionnés précédemment.

Parmi les obstacles rencontrés durant la recherche d'emploi, le manque de connaissances linguistiques, les limites liées à l'âge et au domicile sont autant d'éléments importants qui permettent d'expliquer la durée de la recherche d'emploi. Les demandeurs d'emploi qui bénéficient de connaissances linguistiques restent enregistrés auprès de l'ORP en moyenne 64 jours de moins que ceux qui ne possèdent pas ce type de connaissances (247 contre 311 jours). Ceux qui ne sont pas limités par leur âge voient la durée de leur recherche d'emploi diminuer d'autant (252 contre 316 jours).³² Les personnes qui n'ont pas de contraintes liées à leurs déplacements restent inscrites auprès de l'ORP en moyenne 50 jours de moins que les autres.

Si l'on étudie les demandeurs d'emploi du secteur de l'hôtellerie et de la restauration en fonction de ces trois critères (graphique 10), on constate tout de même que près d'un tiers d'entre eux n'est touché par aucun de ces désavantages. Cette catégorie de demandeurs d'emploi reste inscrite auprès de l'ORP en moyenne 209 jours. Le reste des demandeurs d'emploi présente un ou plusieurs de ces désavantages. Leurs chances de retrouver un emploi sont donc plus petites. Pour 457 demandeurs d'emploi, les connaissances linguistiques, l'âge et les déplacements vers le lieu de travail posent problème ; la durée de leur inscription auprès de l'ORP est en moyenne de 386 jours.



Source: Données provenant de l'enquête menée dans les cantons AMOSA (jour de référence : 31 juillet 2005)

Graphique 10: Nombre de demandeurs d'emploi et durée moyenne de la recherche d'emploi, par critères d'influence³³

³² 21% des demandeurs d'emploi âgés de 40 ans sont concernés par des limitations liées à leur âge. Ils sont 41% à 45 ans et 76% à 50 ans.

³³ Parmi les demandeurs d'emploi qui ont des connaissances linguistiques suffisantes mais dont l'âge représente un désavantage, ceux qui sont flexibles quant à leur domicile restent en recherche d'emploi plus longtemps que ceux qui n'ont pas cette flexibilité. Ceci s'explique par le fait que les demandeurs d'emploi qui sont prêts à changer de lieu de domicile, ont en moyenne moins d'expérience professionnelle et plus de problèmes de santé.

Un demandeur d'emploi sur quatre a moins d'un an d'expérience professionnelle

24% des demandeurs d'emploi interrogés possèdent moins d'une année d'expérience professionnelle dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Il s'agit de travailleurs issus d'une autre filière professionnelle ou encore de travailleurs qui ont peu d'expérience sur le marché du travail en général (ce taux est particulièrement haut chez les jeunes demandeurs d'emploi). Si une partie de ces travailleurs n'a trouvé un revenu dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration qu'à titre passager, ils seront tout de même enregistrés dans les statistiques des chômeurs et demandeurs d'emploi du secteur de l'hôtellerie et de la restauration (la ventilation des chômeurs se base sur la dernière activité professionnelle annoncée auprès de l'ORP). Ces travailleurs de courte durée représentent un facteur supplémentaire permettant d'expliquer que le taux de demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est plus élevé que dans les autres branches.

3. Mesures

Le groupe d'experts AMOSA estime qu'en raison de la pression constante sur les prix, beaucoup d'entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration redirigeront leurs services. On assistera ainsi selon eux à une diminution du nombre d'entreprises qui mettent l'accent sur le service à la clientèle et à une augmentation de celles reposant sur le concept du take-away ou du self-service. Si la conjoncture reste stable ils s'attendent à ce que le nombre de places de travail continue de diminuer. Le chômage qui en résulte n'est donc pas uniquement dû à la conjoncture, il est dû au moins en partie à des facteurs structurels ou déterminés sur le long terme.

Les partenaires du projet ont identifié les points qui nécessitent une intervention. Ils ont ensuite élaboré une série de mesures à prendre. Ces mesures reposent sur le constat que la collaboration doit être améliorée entre les employeurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration et leurs associations, les syndicats et les instances cantonales de l'emploi, pour ainsi permettre de faire meilleur usage du potentiel des demandeurs d'emploi et de lutter efficacement contre le chômage.

Mieux informer les employeurs de l'offre proposée par le service de l'emploi

Beaucoup d'employeurs méconnaissent ou méprisent les instruments mis à disposition par le service public de l'emploi. Ce problème est particulièrement marqué dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration qui compte beaucoup de petites entreprises. Dans celles-ci, la gestion du personnel fait bien souvent preuve de peu de professionnalisme. Les employeurs doivent être mieux informés de l'offre et des outils du service public de l'emploi par:

- des séances d'information organisées par le service public de l'emploi pour les employeurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration ;
- la création et la distribution de brochures d'information destinées spécifiquement au secteur de l'hôtellerie et de la restauration et visant à rensei-

- gner sur l'offre proposée par le service public de l'emploi en collaboration avec les partenaires sociaux ;
- l'utilisation de la presse associative pour informer les employeurs (articles et annonces) ;
- une intensification de l'attention portée aux contacts entre les services cantonaux de l'emploi et les associations du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, et ce tant au niveau cantonal que régional.

Elargir les connaissances de la branche auprès des conseillers ORP

Pour l'activité des conseillers ORP, les contacts avec les employeurs sont d'une importance cruciale, car ils facilitent le placement lorsqu'un poste vacant doit être pourvu. Ces contacts sont également importants, dans la mesure où ils permettent aux conseillers ORP de savoir quelles sont les exigences actuelles sur le marché du travail du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Les connaissances que les conseillers ORP ont d'un secteur économique doivent être élargies par :

- des prises de contacts, par les conseillers ORP, avec un plus grand nombre d'employeurs ;
- lorsque cela est possible, une spécialisation par branche pour les conseillers ORP, afin que le plus grand nombre possible d'ORP puissent proposer aux employeurs et aux demandeurs d'emploi un interlocuteur spécialisé dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ;
- des journées portes ouvertes pour les conseillers ORP dans des entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration ;
- l'utilisation des manifestations associatives pour échanger des informations.

Améliorer les outils de formation du service public de l'emploi

Des qualifications et des connaissances linguistiques insuffisantes ont été identifiées comme étant les deux plus grands obstacles à la réinsertion des demandeurs d'emploi du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Afin de tenir compte de ce constat, l'efficacité des outils de formation doit être examinée:

- évaluation de l'offre existante du service public de l'emploi en matière de formation et adaptation de celle-ci aux besoins des employeurs. Il faut également déterminer dans quelle mesure les outils de formation disponibles sur le marché peuvent être utilisés.

Optimiser le travail de placement du service public de l'emploi

Le placement, qui est l'une des prestations centrales des ORP, a une influence considérable sur la conception que l'employeur se fait du service. Il est ainsi conseillé aux services cantonaux de l'emploi:

- d'effectuer des placements en mettant l'accent uniquement sur des critères de qualité et non de quantité ;
- de définir impérativement avec les conseillers ORP ce que signifie un placement effectué sur des critères de qualité.

Novembre 2005, Michael Morlok

Annexe – Le marché du travail du secteur de l’hôtellerie et de la restauration en chiffres

Les données utilisées dans ce rapport proviennent de différentes études. Toutes divergences entre les résultats s’expliquent en premier lieu par des différences de contenu: ces études se différencient par le groupe de personnes interrogées (par exemple, le recensement de la population englobe tous les étrangers, tandis que l’ESPA ne tient compte que des titulaires d’un permis B ou C), elles ont posé différents critères (définition du concept, choix des indicateurs et formulation des questions), et réalisé leurs enquêtes à des moments différents. Dans le secteur de l’hôtellerie et de la restauration ce dernier facteur est justement essentiel en raison de la saisonnalité.

Description des sources de données utilisées dans cette publication³⁴

	objet	Personnes interrogées / enveloppement de l’enquête	Périodicité / Période de référence
PLASTA (système d’information en matière de placement et de statistique du marché du travail)	Chômage	Demandeurs d’emploi (chômeurs et non-chômeurs) inscrits auprès de l’ORP / Enquête exhaustive	Journée de référence à choix / Les résultats du rapport ont été enregistrés le dernier jour du mois.
Statistique sur les personnes actives	Données concernant les actifs	Toutes les personnes actives en Suisse et qui exercent au moins une heure par semaine une activité lucrative. / Statistique de synthèse ³⁵	Statistique annuelle et trimestrielle / Dernier jour ouvrable du trimestre.
Statistique des frontaliers	Nombre et caractéristiques des frontaliers	Actifs de nationalité étrangère titulaires d’une autorisation frontalière spécifique (permis G) et qui exercent en Suisse une activité rémunérée / Statistique de synthèse ³⁶	Statistique trimestrielle / Dernier jour ouvrable du trimestre.
ESPA (Enquête suisse sur la population active)	Comportement sur le marché du travail	Suisses et étrangers titulaires d’une autorisation B ou C. ³⁷ / Nombre d’interrogés: 54’000	Annuel / 2 ^{ème} trimestre (avril à juin)
Indice suisse des salaires (statistique de l’évolution des salaires)	Evolution des salaires	Salariés des secteurs secondaire et tertiaire / Extrapolation sur la base de 260’000 déclarations de sinistre.	Annuel / Année civile
Enquête suisse sur la structure des salaires	Structure des salaires, caractéristiques des salariés et des places de travail	Salariés des secteurs secondaire et tertiaire (n’ont pas été pris en compte, les salariés des entreprises de moins de 2 employés) Nombre d’interrogés: 1,1 million	Tous les 2-3 ans (effectué pour la dernière fois en 2002) / Mois d’octobre

³⁴ De plus amples informations sont disponibles à l’adresse suivante du site de l’Office fédéral de la statistique : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/erhebungen__quellen.html

³⁵ Les sources principales de cette statistique de synthèse sont l’Enquête Suisse sur la Population Active (ESPA), le Registre Central des Etrangers (RCE) et la Statistique de l’emploi (STATEM).

³⁶ Les sources principales de cette statistique de synthèse sont la Statistique de l’emploi (STATEM), le Recensement des Entreprises (RE) et le Registre Central des Etrangers (RCE).

³⁷ Dans nos analyses, nous n’avons pris en compte que les personnes qui considèrent le secteur de l’hôtellerie et de la restauration comme étant la branche dans laquelle ils exercent leur activité principale. Ces personnes correspondent à 95% des actifs qui exercent une activité principale ou secondaire dans le secteur de l’hôtellerie et de la restauration.

Recensement de la population	Evolution démographique, sociale, spatiale et économique	Habitants de Suisse / Enquête exhaustive	Tous les 10 ans (réalisé pour la dernière fois en 2000) / Décembre 2000
RCE (Registre Central des Etrangers)	Population résidente de nationalité étrangère	Population résidente de nationalité étrangère (ne sont pas inclus, les requérants d'asile et les personnes ayant le statut diplomatique)/ Enquête exhaustive	Evaluation trimestrielle (avril, août et décembre) / Se rapporte aux 12 mois précédant la date d'évaluation

1. Occupation³⁸

		Salariés de toutes les branches (3'959'102)	Salariés du secteur hôtelier (149'379)	Salariés des restaurants (81'936)	Salariés des hôtels (46'328)
Type d'entreprise	Restaurants	-	57%	100%	-
	Hôtels	-	32%	-	100%
	Bars et discothèques	-	4%	-	-
	Cantines	-	(3%)	-	-
	Traiteurs	-	(2%)	-	-
	Autres établissements d'hébergement	-	(2%)	-	-
Part d'hommes		55%	41%	41%	42%
Classe d'âge	15-24 ans	14%	22%	21%	22%
	25-39 ans	35%	40%	41%	41%
	40 ans et plus	52%	38%	38%	37%
Plus haute formation suivie (sans les apprentis)	Ecole obligatoire	12%	24%	26%	22%
	Formation élémentaire	2%	3%	(4%)	()
	EDD et autres	3%	4%	(3%)	()
	Apprentissage prof.	40%	38%	38%	38%
	Ecole prof. à temps plein	6%	6%	(4%)	(8%)
	Maturité	8%	11%	(13%)	(9%)
	Formation prof. supérieure	17%	9%	(8%)	(12%)
Université/ Haute Ecole	12%	5%	5%	()	
Métiers les plus fréquents (sans les apprentis)	Personnel de service		28%	33%	21%
	Personnel de cuisine		20%	23%	17%
	Gérant/es d'hôtels ou d'établissements hôteliers		9%	9%	(10%)
Métiers les plus fréquemment appris (sans les apprentis)	Sans formation prof.	10%	23%	24%	21%
	Personnel de cuisine		15%	15%	17%
	Personnel de service		11%	12%	11%
	Vendeur/euse, employé ds un commerce de détail		7%	(7%)	(5%)
	Employé de commerce et autres prof. de bureau		5%	(4%)	(5%)
	Gérant/es d'hôtels ou d'établissements hôteliers		3%	(2%)	(4%)
Temps d'activité dans la même entreprise (sans les apprentis)	Moins de 6 mois	7%	18%	19%	17%
	6-11 mois	6%	10%	11%	(8%)
	1-2 ans	19%	25%	25%	24%
	3-4 ans	15%	12%	10%	14%
	5 ans et plus	54%	35%	34%	37%

³⁸ Source: ESPA 2004. Statistiquement, les résultats indiqués entre parenthèses doivent être pris avec réserve. Les parenthèses vides indiquent qu'un résultat a été écarté du fait qu'il n'était statistiquement pas suffisamment fiable.

Travail le week-end (sans les apprentis)	Jamais	52%	20%	18%	15%
	Parfois le sa. ou le di. (ré-munéré)	17%	25%	24%	33%
	Parfois le sa. ou le di. (sans rémunération)	9%	4%	(4%)	(4%)
	Normalement le sa.	12%	20%	25%	10%
	Normalement le di.	0%	(2%)	(2%)	()
	Normalement le samedi et le dimanche	9%	30%	28%	36%
Travail de nuit ou en soirée (sans les apprentis)	Jamais	55%	27%	23%	26%
	Parfois (le soir ou la nuit)	28%	20%	21%	19%
	Normalement le soir	12%	42%	47%	42%
	Normalement la nuit	1%	(3%)	()	()
	Normalement le soir et la nuit	4%	9%	(7%)	(10%)
Nombre d'heures par semaine (sans les apprentis)	1- 9 h / sem.	8%	10%	12%	7%
	10-19 h / sem.	8%	11%	12%	8%
	20-29 h / sem.	11%	10%	10%	8%
	30-39 h / sem.	10%	8%	7%	9%
	40-42 h / sem.	46%	39%	37%	45%
	43 h / sem. et plus	18%	22%	22%	23%
Contrat à durée déterminée (sans les apprentis)		5%	9%	(8%)	(15%)
Raison ayant incité à quitter le dernier emploi (sans les apprentis)	Licenciement	17%	18%	()	()
	Contrat à durée déterminée	16%	(19%)	()	()
	Conditions de travail	22%	26%	()	()
	Désir de changement	18%	(16%)	()	()
Autres		28%	20%	()	()
Apprentis		4.9%	(4.5%)	(4.5%)	(4.7%)

2. Salariés de nationalité étrangère

		Salariés de toutes les branches (3'959'102)	Salariés du secteur hôtelier (149'379)	Salariés des restaurants (81'936)	Salariés des hôtels (46'328)
Nationalités les plus fréquentes ³⁹	Suisse	79%	59%	59%	57%
	Portugal	2%	8%	9%	(9%)
	Italie	6%	5%	6%	(4%)
	France	2%	3%	(3%)	(3%)
	Serbie et Monténégro	1%	3%	2%	(4%)
	Turquie	1%	(3%)	(4%)	-
	Allemagne	2%	3%	2%	(5%)
	Kosovo	1%	2%	(2%)	(3%)
	Sri Lanka	0%	(2%)	(2%)	-
	Croatie	1%	(2%)	(2%)	(2%)
Statut de séjour ⁴⁰	Autorisation d'établissement (C)	15%	20%		
	Aut. de séj. à l'année (B)	5%	13%		
	Aut. saisonnière de séj. (A) ⁴¹	0%	3%		
	Requérants d'asile (N) et admissions à titre provisoire (F)	0%	3%		
	Aut. de séj. de courte durée (L)	0%	1%		
Population étrangère résidente non permanente⁴²		Toutes les branches (53'643)	Secteur hôtelier (16'409)		
Titulaires d'un permis de séjour de courte durée >4<12 mois	Total	34'946	12'133		
	Portugal	34%	36%		
	Allemagne	27%	28%		
	Italie	9%	11%		
	France	9%	11%		
	autres	21%	14%		
Titulaires d'un permis de séjour de courte durée ≤4 mois	Total	12'342	2'058		
	Portugal	7%	29%		
	Allemagne	38%	26%		
	Italie	16%	16%		
	France	10%	10%		
	autres	28%	18%		

³⁹ Source : ESPA 2004.

⁴⁰ Source: recensement de la population 2000.

⁴¹ Entre-temps, ce type d'autorisation de séjour a été supprimé.

⁴² Source: Registre Central des Etranger (RCE) 2004 / moyenne d'avril, août et décembre

Prestataires de services <=4 mois	Total	3'602	13
	Allemagne	68%	33%
	Autriche	7%	26%
	Italie	10%	15%
	Grande-Bretagne	3%	13%
	autres	12%	13%
Musiciens	Total	1'276	738
	Albanie	8%	12%
	Ukraine	11%	11%
	Slovaquie	6%	11%
	Turquie	5%	9%
	autres	70%	70%
Danseuses	Total	1'477	1'466
	Ukraine	30%	30%
	Roumanie	14%	14%
	Russie	13%	13%
	Rep. Dominicaine	12%	12%
	autres	31%	31%
Frontaliers ⁴³		174'307	11'396

3. Chômage

Demandeurs d'emploi ⁴⁴		Demandeurs d'emploi toutes branches confondues (220'508)	Demandeurs d'emploi du secteur hôtelier (25'709)
Fonction professionnelle	Auxiliaires	32%	53%
	Spécialistes	55%	40%
	Cadres	6%	5%
	Apprentis	1%	1%
Part d'étrangers		41%	62%
Nationalités les plus représentées	Serbie et Monténégro	7%	9%
	Portugal	4%	5%
	Sri Lanka	1%	4%
Langues maternelles les plus courantes	Allemand	36%	27%
	Français	19%	12%
	Portugais	4%	9%
	Serbo-croate	3%	9%
Durée moyenne en jours		288	265

⁴³ Source: Statistique des Frontaliers (SF) 2004. Ce chiffre n'est pas inclus dans le total indiqué en entête.

⁴⁴ Source: PLASTA 2004.

Risque d'être au chômage (taux de demandeurs d'emploi)⁴⁵

		Toutes les branches	Secteur hôtelier
Moyenne		5.5%	12.7%
Classe d'âge	15-24 ans	6.9%	11.5%
	25-39 ans	5.9%	13.7%
	40 ans et plus	4.8%	12.2%
Sexe	Femmes	5.8%	13.2%
	Hommes	5.3%	12.1%
Type d'entreprise	Restaurants, bars, discothèques	-	14.7%
	Hôtels	-	9.5%
	Cantines, traiteurs	-	11.3%
Nationalité	Total des étrangers (15799) ⁴⁶	9.9%	17.8%
	Suisse (9910)	4.2%	8.7%
	Yougoslavie (2409)	11.4%	21.0%
	Portugal (1256)	4.9%	9.2%
	Italie (910)	5.2%	9.0%
	Turquie (757)	11.8%	20.7%
	Sri Lanka (632)	7.2%	9.5%
	Croatie (362)	4.8%	11.6%
	France (347)	5.3%	7.8%
	Espagne (320)	4.7%	9.1%
	Bosnie-Herzégovine (273)	4.7%	9.8%
Macédoine (223)	5.3%	11.8%	

⁴⁵ Calculé selon la formule suivante: Demandeurs d'emploi PLASTA 2004 / (Recensement de la population active 2000 + demandeurs d'emploi PLASTA 2004). Le nombre de demandeurs d'emploi a été ajouté au dénominateur, car les chômeurs inclus dans les chiffres du recensement de la population, ne peuvent pas être ventilés par secteurs économiques.

⁴⁶ Sont comprises les dix nationalités étrangères qui comptent le plus grand nombre de demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (nombre de demandeurs d'emploi entre parenthèses). Etant donné que le calcul des taux indiqués ici a été effectué sur la base du nombre de personnes actives (dernier relevé : recensement de la population 2000), les chiffres appliqués ci-dessus sont ceux des données PLASTA de l'année 2000. Le calcul du taux de demandeurs d'emploi à une date ultérieure peut conduire à des imprécisions. En effet, depuis 2000, les flux migratoires de population ont été reportés sur le chiffre des demandeurs d'emploi mais pas sur celui des actifs.

Le marché du travail ignore les frontières cantonales

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

Partant du constat que le marché du travail ignore les frontières cantonales, les offices du travail des cantons d'Argovie, Appenzell Rhodes-Intérieures, Appenzell Rhodes-Extérieures, Glaris, Grisons, St-Gall, Schaffhouse, Thurgovie, Zoug et Zurich se sont associés pour créer l'Observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA).

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

www.amosa.net