



Plus rare qu'on ne le croit

Les résultats d'une étude longitudinale montrent que parmi les personnes interrogées, près de la moitié exercent toujours le même type de profession 30 ans après – il y a donc moins de reconversions que ce que l'on peut supposer. Les changements ont souvent lieu au sein du même champ professionnel et, la plupart du temps, au cours des premières années.

Par Kurt Häfeli et Claudia Schellenberg, Haute école intercantonale de pédagogie curative

En Suisse, les changements dans le monde du travail et les réorientations professionnelles sont-ils vraiment aussi courants qu'on le prétend? Des analyses des données issues des recensements effectués entre 1970 et 2000 montrent que les activités artisanales, manuelles et industrielles ont reculé au profit de métiers axés sur les services et le savoir, et qu'une part grandissante des actifs – plus de la moitié – exercent une autre profession que celle qu'ils ont apprise initialement. Cependant, afin de mieux comprendre les changements professionnels, il faudrait compléter ces macroanalyses par une microanalyse, comme nous le faisons dans notre projet de recherche. Sur la base de l'étude longitudinale «Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter» menée en Suisse alémanique, nous avons exa-

miné les parcours professionnels des participants âgés de 19 à 49 ans. Dans ce cadre, nous avons associé les activités apprises et celles exercées aux six types de professions selon la typologie de Holland, fréquemment utilisée dans la psychologie de la carrière professionnelle. Cette typologie différencie six grands types de professions: les professions pratiques/techniques, les professions intellectuelles/de recherche, les professions artistiques et linguistiques, les professions sociales, les professions entrepreneuriales et les professions conventionnelles.

Taux de changement en fonction du type de profession

Les résultats montrent que près de la moitié des personnes interrogées exercent toujours le même type de profession après

30 ans de carrière, ce qui confirme les chiffres de l'étude macroéconomique susmentionnée, bien qu'ils reposent sur un autre système de classification (ISCO). Selon nos analyses, au début de leur carrière, les hommes sont plus susceptibles de changer (53% avant 36 ans) que les femmes (40%). En outre, le taux de changement varie selon le champ professionnel. Les changements dans le domaine éducatif et les soins sont nettement plus rares que dans les professions artisanales, techniques ou artistiques. L'analyse montre aussi que la continuité augmente avec l'âge et que les changements de types de profession sont alors de plus en plus rares. Enfin, les changements sont les plus fréquents dans les professions entrepreneuriales. Un jeune homme a par exemple effectué un

apprentissage de mécanicien, avant de gérer ses premiers projets grâce à son expérience professionnelle et plusieurs formations continues et de devenir, à 49 ans, membre de la direction d'une entreprise technique. Bien qu'il s'agisse ici du passage d'une activité de production à une activité de prestation de services, qui apparaît aussi comme un changement dans la typologie de Holland, cette transition présente peu de discontinuité, étant donné que les étapes de carrière se succèdent selon une logique institutionnelle.

Le nombre étonnamment élevé de carrières qui suivent leur cours peut s'expli-

quer tant au niveau de la personne que de la structure du marché du travail actuel. Dans son modèle, Holland part du principe que le choix d'une profession repose sur l'adéquation entre les aptitudes et les intérêts d'un côté, et le profil de l'activité professionnelle choisie de l'autre. Par ailleurs, le premier choix de profession oriente souvent la suite de l'activité professionnelle. Les expériences professionnelles antérieures ont valeur de capital humain. Même si les mutations technologiques et économiques grandissantes obligent les entreprises et les travailleurs à se former en permanence, les reconversions et les

formations continues ont souvent lieu dans le même type de profession. Le système suisse de formation professionnelle permet, grâce à son ouverture sur la formation supérieure, de réagir à ces changements de manière flexible.

Les femmes restent en retrait

Les personnes qui ont 50 ans aujourd'hui ont donc trouvé leurs marques, surtout les hommes et, pour la plupart, grâce à une solide première formation professionnelle. Les grands défis qu'a connus le marché du travail au cours des dernières décennies ont pu être maîtrisés notamment grâce à la formation et à la formation continue.

Le constat est moins positif pour les femmes, qui n'ont pas pu profiter autant du système éducatif, pour diverses raisons. Les femmes changent plus rarement de type de profession et affichent aussi une mobilité verticale ascendante moins importante (voir encadré brun). La conciliation entre vie professionnelle et vie privée représente un grand défi, qui est traditionnellement résolu dans la mesure où les femmes restent souvent en retrait sur le plan professionnel. À cela s'ajoute une autre difficulté: les professions plébiscitées par les femmes présentaient – à l'inverse d'aujourd'hui – un système de formation continue lacunaire et manquant de transparence.

Changer de statut

Dans une carrière, un nouveau statut professionnel peut également rimer avec un changement d'activité. L'étude s'est aussi intéressée à ces dimensions et démontre que les promotions ont plus fréquemment lieu à la fin d'une formation (souvent jusqu'à l'âge de 30 ans); elle met également en évidence l'importance des professions prestigieuses. La mobilité verticale est plus fréquente chez les hommes que chez les femmes. Les raisons des avancements professionnels sont notamment dues aux interruptions dans la carrière: les interruptions de longue durée en raison d'obligations familiales sont vues de manière négative, alors que les interruptions pour cause de formation continue sont bien perçues. Les traits de personnalité pendant l'adolescence jouent également un rôle important pour la réussite professionnelle. L'influence de l'intelligence, fréquemment attestée dans la littérature spécialisée, n'est pas surprenante. Cependant, il est également intéressant de constater que la mesure du trait de personnalité «instrumentalité» pendant l'adolescence permet d'émettre des pronostics quant au statut professionnel à 49 ans. Il apparaît ainsi que le fait d'être actif, sûr de soi ou encore combatif est favorable à la future réussite professionnelle.

Conclusions utiles pour le choix professionnel

Les résultats issus de la présente étude sont importants pour le premier choix de profession. Ce choix demande beaucoup d'attention et doit tenir compte du parcours futur et du projet de vie. Dans ce contexte, l'orientation professionnelle à l'école et dans les centres d'orientation joue un rôle central, sans oublier qu'il faudrait aussi se pencher sur l'importance de certains traits de personnalité comme le fait d'être «combatif» (ne pas abandonner en cas de refus, par exemple) ou de «gérer avec assurance ses forces et ses faiblesses». Les programmes d'intervention à l'école, qui renforcent les ressources des jeunes lors du choix professionnel, sont prometteurs et pourraient être développés. Un autre facteur de succès réside dans les avantages que présente un perfectionnement en continu pour la carrière professionnelle. La façon dont la carrière s'est déroulée jusque-là – autrement dit le modèle de carrière – joue à titre de comparaison un rôle plus important que certains facteurs dans l'adolescence. L'orientation professionnelle et de carrière doit donc mettre tout particulièrement en évidence l'effet positif de la formation continue.

Sheldon, G. (2005): *Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970–2000. Ausmass, Ursachen und Folgen*. Neuchâtel, OFS. Téléchargement: www.bfs.admin.ch

Schellenberg, C., Schmaeh, N., Häfeli, K., Hättich, A. (2015): *Horizontale und vertikale Mobilität in Berufsverläufen vom Jugendalter bis zum 49. Lebensjahr: Ergebnisse einer Längsschnittstudie*. In: Häfeli, K., Neuenchwander, M. P., Schumann, S. (Éd.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf* (p. 305–333). Wiesbaden, Springer VS. Téléchargement: www.springer.com
www.zlse-hfh.ch

Marché de l'emploi

La reconversion dépend de la demande en qualifications

La situation du marché de l'emploi influence la décision des jeunes de changer de profession à l'issue de leur apprentissage. Elle détermine aussi le rôle que jouent les caractéristiques individuelles et celles propres à la formation lors de leur primo-insertion.

Par Hélène Buchs, Moniteur suisse du marché de l'emploi (MME) de l'Institut sociologique de l'Université de Zurich

Dans la formation professionnelle initiale, chaque filière transmet un ensemble précis de qualifications. Le certificat fédéral de capacité permet d'accéder aux postes qui correspondent à la formation suivie. Toutefois, le fait que les jeunes trouvent effectivement un emploi dans le métier qu'ils ont appris dépend en premier lieu de l'importance de la demande en qualifications, comme le montre notre étude sur l'adéquation entre la formation et l'activité professionnelle lors de l'entrée sur le marché du travail.

Étude menée avec TREE et le MME
Notre étude a examiné dans quelle mesure la quantité de postes vacants correspondant ou non à la branche influence la probabilité d'exercer le métier appris, de changer de profession ou d'être au chômage. Elle a en outre analysé la manière dont les offres d'emploi ainsi que les caractéristiques individuelles et celles relatives à la formation influent sur l'entrée dans la vie active en cas de variation de la demande en qualifications.

L'entrée dans la vie active a été évaluée auprès de 1358 jeunes dans le cadre de l'étude longitudinale TREE (www.tree.unibas.ch). Les jeunes concernés ont terminé leur apprentissage entre 2002 et 2005 et occupé ensuite un poste pendant un an ou étaient en recherche d'emploi. Les indications sur la demande en qualifications spécifiques ou étrangères à la branche sont issues du Moniteur suisse du marché de l'emploi (www.stellenmarktmonitor.uzh.ch). L'association des deux bases de données permet de tenir compte de la force de la demande en qualifications pour chaque personne intégrant le marché de l'emploi de manière différenciée aux plans profes-

sionnel, temporel et régional. Il s'agit d'un grand progrès par rapport aux indicateurs très agrégés utilisés habituellement, comme le taux de chômage.

Plus les offres sont spécifiques, plus les changements sont rares

Selon nos résultats, près d'un an après leur apprentissage, environ 83% des jeunes travaillent dans la profession qu'ils ont apprise, 8% ont changé et un peu plus de 9% sont au chômage. La plupart des jeunes peuvent donc exercer le métier qu'ils ont appris lorsqu'ils intègrent le monde du travail. Plus le panel d'offres d'emploi correspondant à la branche est vaste, plus les jeunes sont susceptibles de travailler dans la profession apprise et moins il y a de changements. À l'inverse, plus l'offre en postes étrangers à la branche est grande, plus les chances de décrocher un emploi en dehors de la profession apprise augmentent.

Les caractéristiques liées à la formation et celles personnelles, comme le sexe, n'influencent guère le début de la vie active. Elles n'entrent en jeu que si l'on prend en compte la demande en qualifications. Si les entreprises reçoivent beaucoup de candidatures présentant les qualifications professionnelles exigées, elles se fondent davantage sur ces caractéristiques lors du recrutement.

Il est intéressant de constater que les offres d'emploi, qui représentent la situation générale du marché du travail, ont moins d'influence sur la primo-insertion lorsque l'on étudie, comme dans notre cas, la composition de la demande en qualifications. Toutefois, on peut dire que les jeunes changent plutôt de profession lorsque les offres d'emploi sont limitées et qu'il y a

donc une forte concurrence autour des postes, et lorsqu'il n'y a, dans le même temps, que peu de possibilités d'occuper un poste à qualifications équivalentes. Les jeunes se rabattent alors sur des métiers avec de bonnes perspectives d'emploi pour éviter le chômage.

Des qualifications recherchées sur le marché du travail

L'adéquation entre les perspectives professionnelles spécifiques au métier appris et le faible taux de changement montre à quel point le marché du travail suisse est segmenté. Le faible risque de devoir changer de métier ou d'être au chômage renvoie aussi à l'adéquation entre les formations professionnelles achevées et les postes proposés lors de l'entrée dans la vie active. Le système de formation professionnelle est donc en mesure de transmettre aux jeunes les qualifications demandées par les entreprises. Une baisse de cette adéquation se traduirait probablement par des pertes de qualifications lors de l'entrée dans la vie active en raison du chômage ou de changements de profession.

.....
Buchs, H., Müller, B., Buchmann, M. (2015): Qualifikationsnachfrage und Arbeitsmarkteintritt in der Schweiz. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (N° 4[67], p. 709–736). Wiesbaden, Springer.

Résiliations de contrats d'apprentissage

Simple erreur d'aiguillage?

Le changement de champ professionnel après une résiliation de contrat d'apprentissage aboutit à un allongement de la durée de formation et augmente le risque de rester sans diplôme professionnel à long terme.

Par Barbara E. Stalder, Institut du degré secondaire II de la Haute école pédagogique de Berne

On pense souvent que les résiliations de contrats d'apprentissage sont uniquement dues à une mauvaise orientation professionnelle. C'est pourquoi des mesures de prévention visent à mieux soutenir les jeunes dans leur choix du «bon» métier. Si de telles mesures sont à saluer, celles-ci ne suffisent toutefois pas à réduire le nombre de résiliations prématurées.

La majorité reste dans le même champ professionnel

Notre étude montre que moins d'un tiers des apprentis changent de champ professionnel après avoir résilié leur contrat

Systématique «Swissdoc»

La systématique «Swissdoc» est gérée dans les trois régions linguistiques par le Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière, en collaboration avec des spécialistes de toute la Suisse. Elle sert de référence pour le classement de la documentation sur les formations (papier et en ligne). La systématique des professions comporte huit grands groupes et près de 90 sous-groupes. Chaque profession est associée à l'un de ces sous-groupes. Le groupe principal Construction, par exemple, est composé des cinq sous-groupes suivants: aménagement du territoire; étude de projets; bâtiment, génie civil; installations, entretien (bâtiment); aménagements d'intérieurs, décoration d'intérieurs. Dans la présente étude (voir texte principal), ces sous-groupes ont été désignés «champs professionnels». De même, le passage d'un sous-groupe à un autre est appelé «changement de formation». *sk*
www.swissdoc.csfo.ch

d'apprentissage (changement de formation, pour la systématique voir encadré). Plus de la moitié des apprentis restent cependant dans le même champ professionnel: parmi eux, plus de 95% poursuivent la formation qu'ils ont entamée dans une autre entreprise formatrice (changement d'entreprise) ou passent à un apprentissage avec des exigences scolaires moins élevées ou plus élevées (changement de niveau).

Les personnes qui changent de formation terminent non seulement leur cursus beaucoup plus tard mais restent aussi plus souvent sans diplôme professionnel au degré secondaire II que celles qui ont changé d'entreprise ou de niveau au sein du même champ professionnel. Quelque 90% des apprentis qui restent dans leur champ professionnel terminent leur formation dans les cinq ans suivant la résiliation de leur contrat. Parmi ceux qui changent de formation, sur la même durée, seuls 64% obtiennent un diplôme du degré secondaire II et, même huit ans après la résiliation, ils sont plus souvent sans diplôme professionnel que les autres jeunes.

Raisons liées au changement de champ professionnel

Les apprentis qui changent de niveau d'exigences sont souvent convaincus, avant le début de leur formation, d'avoir choisi le bon métier et la bonne entreprise. Cette dernière leur offre de nombreuses perspectives, leurs formateurs leur transmettent les contenus de manière compréhensible et leur donnent des feed-back réguliers sur leurs progrès. De leur côté, les apprentis se distinguent par un bon comportement. Ils travaillent de manière fiable et soignée et s'intègrent bien. Le changement de niveau est dû à des exigences scolaires trop ou pas assez élevées. Souvent, les apprentis restent dans la même entreprise formatrice. Ils

n'ont certes pas commencé leur formation au niveau adapté, mais la profession et l'entreprise semblent être les bonnes.

Il en va tout autrement des jeunes qui changent de champ professionnel après la résiliation de leur contrat. Dans la plupart des cas, ils ne sont pas sûrs d'avoir choisi le bon métier ou la bonne entreprise avant de commencer leur apprentissage. Ils estiment que les conditions de formation sont peu propices à l'apprentissage, que les formateurs ne sont pas compétents et qu'ils ne sont pas bien intégrés dans l'entreprise.

Il faut améliorer non seulement l'orientation professionnelle, mais aussi le choix d'une place d'apprentissage et la qualité de la formation.

Cela se traduit également par un manque de motivation. Au final, les apprentis attribuent souvent la résiliation du contrat d'apprentissage au choix du métier et de la place d'apprentissage, aux conditions de formation dans l'entreprise et à leur manque de disposition à la performance.

Une bonne adéquation entre la profession et l'entreprise ainsi qu'une qualité de formation élevée dans l'entreprise augmentent les chances de poursuite de l'apprentissage dans le champ professionnel. Les mesures de prévention ne doivent donc pas être uniquement axées sur l'optimisation de l'orientation professionnelle, mais aussi sur l'amélioration du choix d'une place d'apprentissage et sur l'assurance qualité dans la formation professionnelle initiale.

.....
Stalder, B. E., Schmid, E. (paraît en avril 2016): Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Berne, hep Verlag.

Nouveaux départs

Planifier et organiser activement sa retraite

Les deux tiers des plus de 65 ans ne se contentent pas d’une retraite paisible. Ils la voient comme le début d’une nouvelle phase de vie qu’ils peuvent aménager à leur guise et utilisent leurs ressources et leurs connaissances pour de nouveaux objectifs.

Par Hans Beat Achermann, écrivain et ancien conseiller au centre d’orientation de Zoug

Les conseillers en orientation de carrière connaissent bien les souhaits de leurs consultants: faire autre chose, quelque chose de nouveau, de sensé, avec des contacts. Souvent, ces souhaits apparaissent vers 40 ou 45 ans, lorsque les personnes concernées ont 20 ans de carrière derrière elles et encore 20 devant. Or il n’est pas rare que les conditions cadres constituent un obstacle: enfants à

charge, volonté de conserver un certain train de vie confortable, etc. Lors des entretiens, les souhaits doivent être adaptés à la réalité, rarement l’inverse. Mais souvent, les souhaits persistent et sont simplement reportés à plus tard. En effet, à 60 ou même 70 ans, on est en règle générale encore assez en forme pour entreprendre quelque chose. La recherche sur le vieillissement a montré que l’apprentissage n’est pas lié à l’âge, qu’éventuellement le rythme d’apprentissage ralentit et qu’il faut davantage d’exercices. Autre constat: les défis intellectuels et les activités physiques au troisième âge réduisent le risque de démence. «Le lien entre la retraite anticipée, le manque d’activité à la retraite et les maladies

Il est étonnant de constater que beaucoup de seniors sont actifs dans plusieurs domaines.

comme Alzheimer est attesté par des études», affirme Ursula Staudinger, chercheuse en gérontologie, dans une interview avec le journal «Die Zeit».

Le retrait de la vie active ne doit pas nécessairement signifier la fin du travail. Nombre de retraités indiquent avoir un hobby ou une activité et y consacrent parfois autant de temps que celui passé au travail, à l’image de Robert Sprenger, ancien ingénieur en chimie qui gère un blog culinaire: «Au début, c’était un nouveau job à plein temps», relève-t-il. Dans son cas, la transition est due au hasard. Quand sa femme est tombée malade, il a été contraint d’assumer les tâches ménagères et de préparer les repas. Pour ce

créatif dans l’âme, l’envie d’écrire et de faire de la photo a fait le reste. Ainsi est née sa nouvelle passion.

Génération babyboom et bénévolat

La forme de travail la plus répandue à la retraite est le bénévolat ou l’engagement social. Selon l’Office fédéral de la statistique, chaque année, près de 700 millions d’heures de travail non rémunéré sont fournies, dont une grande partie dans le domaine de la santé et du social. Un cinquième des activités bénévoles sont assumées par des retraités comme Suzanne Vogt qui, sur mandat de Pro Senectute, aide des personnes âgées à remplir leurs déclarations d’impôts ou encore à gérer leurs assurances. Son ancienne activité de

Perspectives après 60 ans

L’ouvrage «Chancen nach sechzig» contient 20 portraits de soixantaines. Il montre comment ces derniers organisent leur temps à la retraite: travail à temps partiel, loisirs et passions, bénévolat ou oisiveté. Ces portraits sont complétés par des contributions de professionnels sur des thèmes fondamentaux pour l’après-retraite. Le livre invite le lecteur à planifier de manière concrète la transition vers la retraite. Il illustre des opportunités et des possibilités permettant de se tourner vers de nouvelles activités ou le bénévolat.

Baer, B. (Éd., 2015): Chancen nach sechzig. Lebensgeschichten, Ideen und Anregungen. Zofingue, Explorum. Pour commander cet ouvrage: www.shop.sdbb.ch

spécialiste du personnel dans des institutions sociales la qualifie pleinement pour cet engagement.

À l’heure actuelle, un large spectre d’activités bénévoles s’ouvre aux seniors: accompagnement de fin de vie, participation à la vie de quartier, aide aux personnes âgées, service de transport, par exemple. «L’important, c’est que les personnes qui font du bénévolat soient valorisées dans leur travail, formées à leurs tâches et soutenues, qu’elles puissent échanger. La génération du babyboom, qui arrive peu à peu à la retraite, est en effet prête à relever ses manches, pour autant que le travail l’intéresse et qu’elle y voie un intérêt», écrit Simone Gretler Heusser, du Département de travail social de la Haute école de Lucerne.

Possibilités individuelles d’aménagement

Les retraités peuvent aussi trouver du sens à leur nouvelle vie en dehors de l’engagement social. C’est le cas d’Heinrich Bachmann, ex-spécialiste en aménagement du territoire, qui a loué un atelier à 65 ans, peint plus de 400 tableaux au cours de la dernière décennie et participé

Le parcours de vie change, emprunte de nouvelles voies et fait ressurgir d’anciens souhaits.

à diverses expositions. Il est étonnant de constater que beaucoup de seniors sont actifs dans plusieurs domaines: Heinrich Bachmann s’engage par exemple aussi dans l’association de son quartier et joue de l’accordéon. Âgée de 80 ans, Marita Schulz, ancienne professeure de catéchisme, s’épanouit depuis 20 ans par le biais de marathons et de courses longues de 100 km. Elle aussi s’engage dans l’encadrement et l’aide en classe, cela en plus de ses activités sportives.

Ce qui est clair et qui ressort aussi des portraits, c’est que la diversité augmente avec l’âge, que les parcours deviennent plus hétérogènes. En effet, les carcans pro-

fessionnels et temporels disparaissent et les hiérarchies perdent de l’importance, laissant ainsi davantage de place aux choix individuels.

Les ressources des aînés

Dans son ouvrage portant sur les perspectives après 60 ans («Chancen nach sechzig»), la chercheuse Margrit Stamm répond à quelques questions fondamentales en lien avec les ressources des personnes âgées. Il résulte également de son étude «Talent Scout 60plus» que les participants possèdent un vaste éventail de ressources dans les domaines de compétences les plus variés mais que la plupart ne les utilisent pas. La société pourrait mieux tirer parti de ce réservoir de capacités largement sous-estimées. Plus d’un quart des retraités interrogés aimeraient garder leur activité professionnelle. De plus, les deux tiers aimeraient continuer à exploiter leurs ressources, dans le cadre d’une activité professionnelle, d’un engagement social ou encore d’un nouveau domaine d’activité. Seul un tiers d’entre eux indiquent vouloir se libérer de toute obligation à la retraite et simplement profiter de la vie. Pour éviter la perte de telles ressources, Margrit Stamm recommande de se concentrer sur des aptitudes particulières et de maintenir ses compétences à un niveau élevé grâce à l’exercice, mais à un rythme moins soutenu.

Work-life balance adapté à l’âge

L’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ou *work-life balance*, ne prend pas fin à 65 ans. Au contraire, le défi se pose véritablement lorsque, pour des raisons biologiques, le corps n’a plus autant de force. Il faut sans cesse trouver un nouvel équilibre entre retraite active et farniente, entre des activités chargées de sens et celles qui n’ont pas d’objectif précis. Afin de soutenir ce processus, il existe aujourd’hui des offres individuelles d’orientation de carrière auprès de prestataires à la fois publics et privés. En effet, un parcours de vie s’arrête rarement à 65 ans. Il change, emprunte de nouvelles



Autrefois spécialiste du personnel, Suzanne Vogt aide aujourd’hui des personnes âgées à remplir leurs déclarations d’impôts ou à gérer leurs assurances.

voies et fait ressurgir d’anciens souhaits. «Vieillir signifie seulement prendre de l’âge et rien d’autre», disait George Bernard Shaw, mais cela n’est pas vrai, du moins pas avant 80 ans.