

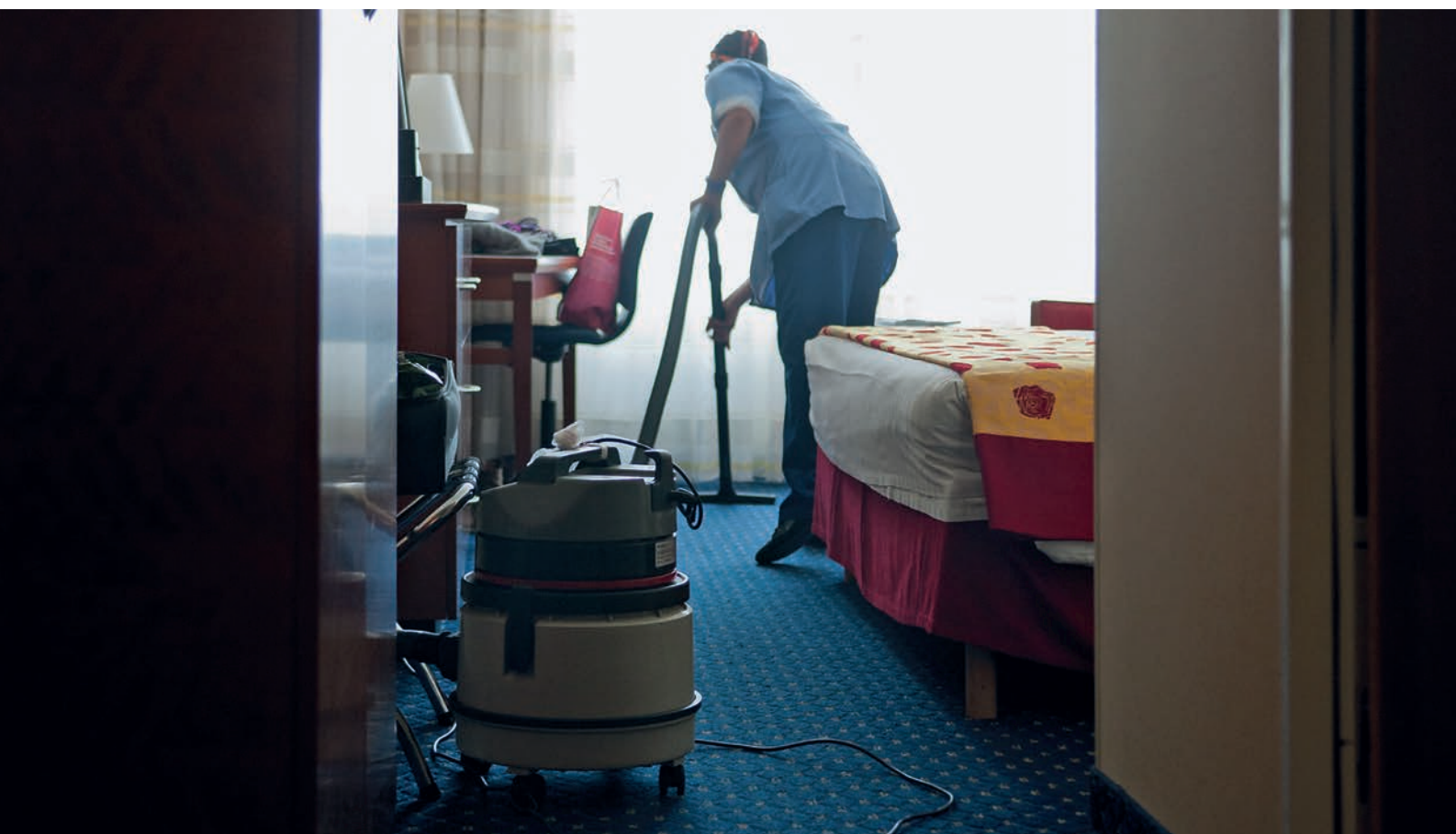
PANORAMA

N° 1 | 2013

FOCUS

Migrantes

L'intégration des populations immigrées sur le marché du travail n'a jamais été aussi bonne qu'en Suisse. Les étrangères peu qualifiées ont pourtant toujours plus de peine à s'y maintenir. Que faire pour qu'elles obtiennent une meilleure formation professionnelle et améliorent leur employabilité?



FORMATION

Validation des acquis

Le rattrapage de formations est devenu une procédure très demandée dans plusieurs professions.

ORIENTATION

Diagnostic de carrière sur Internet

Une plateforme en ligne met à disposition des instruments utiles pour cerner la personnalité et les orientations de carrière.

MARCHÉ DU TRAVAIL

Changement à la tête de l'AOST

Ursula Kraft, nouvelle directrice de l'Association des offices suisses du travail, livre ses objectifs.

5 Edito**6** Les femmes dans le kaléidoscope migratoire suisse

Les migrantes sont mal intégrées dans le monde du travail, comme le montrent leurs faibles taux d'activité et leurs taux de chômage élevés.

8 Une échelle de citoyenneté active

Un kit d'autonomisation ouvre aux migrantes les portes d'une formation professionnelle ou de base.

9 Une formation qualifiante pour les femmes migrantes

Le projet Progredir de la Fondation ECAP mène les femmes portugaises à des formations qualifiantes.

10 Un marché du travail précaire

Travail de care: un secteur à bas salaires émerge avec des pendulaires.

11 Le savoir inemployé des migrantes

Les migrantes bien qualifiées sont souvent menacées par la déqualification.

FORMATION **13** En bref**14** Une autre voie très attendue vers un titre professionnel

La procédure de validation des acquis de l'expérience favorise l'intégration sur le marché du travail et contre le manque de spécialistes.

16 L'évidence de l'extension aux cursus classiques de formation

Jadis farouche opposante, l'USAM soutient la validation des acquis.

17 Tout sous le même toit

Le nouveau Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation.

ORIENTATION **19** En bref**20** Syndrome d'Asperger et orientation professionnelle

L'intégration professionnelle des personnes souffrant de ce syndrome demande de tenir compte de leurs spécificités.

22 Les ancrés de carrière aident à se situer

Les questionnaires disponibles sur laufbahndiagnostik.ch permettent de détecter les valeurs et les besoins des consultants.

MARCHÉ DU TRAVAIL **25** En bref**26** Identité floue et enjeux inéluctables

Conditions cadres de pratiques à succès et statut propre pour les entreprises sociales.

28 Les jeunes se sentent discriminés

Le Rapport social 2012 décrit la transition difficile entre la fin de la formation professionnelle et l'entrée sur le marché du travail.

29 «Un centre de compétences pour les questions du marché du travail»

Entretien avec la nouvelle directrice de l'AOST, Ursula Kraft.

AVANT-PREMIÈRE **30** Métiers d'avenir / Impressum



«Beaucoup de migrantes se trouvent 'clandestinisées', alors qu'elles répondent en Suisse à un besoin de prise en charge.»

Rosita Fibbi, sociologue et cheffe de projets au FSM — page 7

Question d'intégration



Nick Manouk
Rédacteur en chef

— Même si cela ne plaît pas à tout le monde, la Suisse est un pays d'immigration. Peu de pays présentent un taux d'immigration aussi élevé. L'économie a besoin de main-d'œuvre et va la chercher là où elle se trouve. Pour la population indigène, l'immigration peut être associée à des conséquences indésirables, ce qui explique que les débats soient nombreux et particulièrement intenses. De manière générale, l'intégration des populations immigrées fonctionne cependant très bien, grâce à la bonne santé du marché du travail en Suisse. Car l'emploi est certainement le lieu d'intégration le plus important.

Malgré ce constat positif, certains groupes d'immigrés font face à des difficultés. Parmi eux, les migrantes peu qualifiées, notamment celles qui sont arrivées en Suisse à la suite d'un regroupement familial, qui ont des enfants en bas âge et qui ne maîtrisent pas la langue. Elles sont beaucoup plus exposées à la précarité quand elles trouvent un emploi. Elles viennent grossir le rang des travailleurs pauvres, sont occupées à temps partiel dans des secteurs à faibles salaires typiquement féminins et où les étrangers sont surreprésentés; leurs diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus et l'accès aux formations de rattrapage leur est fermé. Aux inégalités et aux discriminations sur le marché du travail s'ajoutent des obstacles sociaux tels que les structures familiales traditionnelles, une ouverture beaucoup plus étroite à la naturalisation et l'inadéquation des programmes d'intégration. Mais il ne faut pas généraliser pour autant. L'image de la migrante peu qualifiée, victime des circonstances, ne doit pas être figée dans le marbre; les situations de ces femmes sont beaucoup trop diverses pour cela. Leur accès à des postes qualifiés sur le marché du travail reste cependant un défi. Dans le secteur en plein boom des métiers de care (soins, aide, etc.), on voit apparaître l'opportunité de créer un nouveau modèle aux conditions générales attrayantes qui permet de promouvoir la mobilité professionnelle des femmes non qualifiées. —

**Plus d'infos sur
www.panorama.ch**

Retrouvez sur notre site Internet des liens et des références bibliographiques complémentaires aux articles de cette édition.

La photographie de couverture et celles introduisant chaque rubrique ont été prises à l'Hôtel Marriot de Zurich.

Aspects démographiques

Les femmes dans le kaléidoscope migratoire suisse

Les taux d'immigration des femmes en Suisse fluctuent fortement. Les flux migratoires reflètent l'évolution du marché du travail. A cet égard, le rôle des immigrantes a changé.

Par Rosita Fibbi, sociologue et cheffe de projets au Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, Université de Neuchâtel

— Les statistiques qui se fondent sur la nationalité révèlent l'importance des femmes immigrées. Leur insertion dans le monde du travail apparaît comme problématique en raison de taux d'activité relativement bas et de taux de chômage élevés. Les femmes étrangères occupent une place très particulière sur le marché du travail. En 2010, la Suisse comptait 1,720 million d'étrangers, ce qui représentait 22% de la population résidente. Plus de la moitié environ des personnes de nationalité étrangère résidant en Suisse sont des femmes. Leurs caractéristiques sociales, telles que le rang générationnel (dans la mesure où les conditions de vie sont radicalement différentes pour les primo-migrantes et les filles de migrants), le niveau de scolarité et la qualification, l'origine géographique ou encore le statut juridique, sont devenues plus complexes et font apparaître des réalités plurielles.

Les étrangères sur le marché du travail

La proportion élevée de femmes dans la population étrangère contraste avec la prédominance masculine de la main-d'œuvre saisonnière. Dans les années 50 et 60, l'industrie employait aussi avant tout des hommes durant toute l'année. Entre 1949 et 1959, le nombre de migrantes augmente: l'immigration non saisonnière féminine représentait 55% des entrées en Suisse. La mémoire collective a oublié ces femmes, pour la plupart allemandes et autrichiennes, très jeunes et célibataires, qui ont répondu à des besoins importants de notre pays en matière de services domestiques (em-

Tableau 1: taux d'activité des femmes, en 2011

Classes d'âge	Suissesses	Etrangères
15-24 ans	68,1%	62,4%
25-39 ans	85,8%	76,5%
40-54 ans	86,2%	75,7%
55-64 ans	63,3%	53,7%

ployées de maison, garde des enfants), dans les secteurs du textile et de l'alimentation alors en plein essor.

Si, dans les années 60 à 80, les femmes ont été actives dans l'industrie, elles sont aujourd'hui massivement présentes dans les services (85%, contre 80% des Suissesses).

Jusque dans les années 80, le taux d'activité des femmes étrangères était supérieur à celui des Suissesses. A partir des années 90 et encore plus dans la décennie écoulée, le modèle de vie familiale a évolué avec une entrée massive des femmes autochtones sur le marché du travail et le développement du temps partiel. Aujourd'hui, le taux d'activité des femmes étrangères est inférieur à celui des Suissesses, bien que les premières travaillent plus souvent à temps plein (cf. Tableau 1).

La part des femmes dans la population active est d'environ 46%. En 2011, les femmes représentaient 50,4% des chômeurs. Avec un score de 4,4%, leur taux de chômage était plus élevé que celui des hommes (3,7% en moyenne).

La distinction des chômeurs suivant la nationalité (suisse ou étrangère) et en fonction du statut juridique entre citoyens de l'Union européenne - Association de libre-échange (UE-AELE) d'une part, avec ceux de pays tiers à l'accord de libre circulation d'autre part, révèle des différences significatives. Le chômage frappe presque une femme étrangère ressortissante des pays tiers sur sept, alors qu'il touche une femme provenant de l'UE-AELE sur treize et une suisse sur 30 actives (cf. Tableau 2).

La féminisation de la migration

Alors que les femmes ne représentaient pas plus que 45% des étrangers en Suisse dans les années 70, elles constituent, en 2011, 51% des personnes de nationalité étrangère résidant dans le pays. Cette tendance est semblable partout en Europe, où les femmes représentaient 48% des migrants vers ce continent en 1970 et plus de 52% en 2000. Les femmes ont en réalité toujours constitué une propor-

Tableau 2: chômage, en 2011

Nationalité	Hommes	Femmes	Ecart hommes-femmes	Ecart Suisses-étrangers	
				Hommes	Femmes
Suisse	2,9%	3,4%	0,5%	1,0%	1,0%
UE-AELE	6,3%	8,4%	2,1%	2,2%	2,5%
Pays tiers	10,6%	13,8%	3,2%	3,7%	4,1%

Situations complexes

L'accent ne doit pas être seulement mis sur les lacunes des étrangères peu qualifiées, mais aussi sur leur potentiel.

Par Nick Manouk

tion importante de migrants, mais le recrutement actif en Suisse, comme dans nombre de pays européens, a concerné principalement les hommes.

Elles migrent plus souvent que par le passé de manière indépendante des hommes, deviennent les «breadwinner» de l'ensemble de la famille et, avec le temps, reçoivent le droit de se faire rejoindre par le conjoint et les enfants. Les conséquences de cette inversion des rôles dans la migration sont multiples: elles portent sur les montants et l'affectation des envois de fonds ainsi que sur les rôles dans les couples, ce qui peut avoir pour effet de laisser les enfants dans leur pays d'origine sous la responsabilité des grands-parents. De nombreuses recherches ont montré qu'en dépit de salaires perçus inférieurs, les femmes tendent à envoyer davantage de fonds à leurs familles, et plus souvent que les hommes émigrés.

Les pays d'immigration, en Europe notamment, ont réorienté leurs politiques migratoires pour favoriser l'entrée de main-d'œuvre artisanale qualifiée: un domaine où les hommes sont beaucoup plus présents. Par ailleurs, une vive demande de main-d'œuvre dans les métiers du care (travaux ménagers, soins, etc.) conduit à la concentration de l'emploi féminin immigré dans certains postes de travail, relevant tantôt de rapports de travail légaux (crèches, EMS), tantôt de travail au noir (travail domestique, prise en charge d'enfants et de personnes âgées). En d'autres termes, une partie de ces femmes se trouvent «clandestinisées» par la politique migratoire sélective alors qu'elles répondent à un besoin de prise en charge manifestement pas couvert par les voies officielles. —

— Les femmes immigrées font le ménage chez les particuliers, sont aides-soignantes à l'hôpital, s'occupent de personnes âgées ou encore travaillent à la caisse du supermarché; elles sont peu éduquées, connaissent mal la langue du pays et sont soumises aux traditions patriarcales de leur pays d'origine – ces représentations sont en fait des clichés et ne correspondent pas du tout à la réalité. Les migrantes ont aujourd'hui des histoires personnelles très variées, notamment parce que le marché du travail accueille de plus en plus de femmes hautement qualifiées provenant des pays de l'OCDE. La Commission fédérale pour les questions de migration (CFM) déplore que le stéréotype de la migrante victime de mauvais comportements ait la peau aussi dure, bien que cette population se soit entre-temps énormément diversifiée.

Et pourtant: de nombreuses migrantes peu qualifiées en provenance de pays non membres de l'UE occupent des postes considérés comme salissants et difficiles, associés à des horaires de travail peu attractifs et irréguliers. Elles ne maîtrisent que partiellement la langue de leur lieu de résidence, doivent en tant que mères s'occuper d'enfants en bas âge et sont confrontées à un partage traditionnel des tâches entre hommes et femmes. Une étude publiée récemment par l'OCDE conclut que, si la Suisse s'illustre grâce à une très bonne intégration des migrants sur le marché du travail, les femmes peu qualifiées courent le risque d'être défavorisées. Elles profitent à peine des mesures ciblées d'intégration et de marché du travail. Les femmes qui arrivent en Suisse suite à un regroupement familial sont particulièrement concernées: en dehors

des cours de langue, elles ne bénéficient que très peu d'une aide harmonisée d'intégration. D'après les auteurs de l'étude, des signes inquiétants apparaissent au sujet de la diminution régulière du taux d'activité de ces femmes. En outre, leurs enfants se retrouvent aussi souvent bloqués à un faible niveau de formation et restent en marge du marché de l'emploi après la scolarité obligatoire.

Autre critique de l'OCDE: beaucoup d'immigrées issues de nations du Tiers-Monde sont surqualifiées pour le poste qu'elles occupent. La mise en place de programmes de tutorat et de passerelles pourrait favoriser leur accès à des métiers plus exigeants. Jusqu'ici en Suisse, peu d'immigrées ont fait reconnaître officiellement leurs qualifications acquises à l'étranger. La transparence des processus de reconnaissance améliorerait leurs chances de trouver un poste adéquat. L'OCDE recommande également de simplifier la procédure d'obtention de la nationalité suisse et de lutter contre les discriminations sur le marché du travail.

Au vu de ces résultats, la CFM demande que l'immigration féminine soit analysée en tant que phénomène indépendant, de façon à mieux pouvoir utiliser le potentiel de ces femmes: celles-ci ne sont pas seulement dépendantes, passives et peu intégrées; elles se distinguent aussi par un haut niveau de potentiel d'action, de compétences sociales et d'énergie. —

.....
Commission fédérale pour les questions de migration (2009): Femmes en migration. CFM. Liebig, T. et al. (2012): L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Suisse. OCDE.

Projet de kit d'autonomisation

Une échelle de citoyenneté active

Les activités sociales destinées aux femmes migrantes devraient les aider à s'intégrer dans la société. Mais une étape manque pour qu'elles atteignent une autonomie leur ouvrant les portes d'une formation professionnelle ou de base. Un kit propose des pistes pour combler ce manque.

Par Pierre-Yves Puipe

— Les femmes migrantes sont souvent isolées. Les associations de soutien leur proposent donc des activités sociales devant permettre de briser la glace et d'entrer en contact avec le pays d'accueil. Une fois ce premier pas franchi, rien n'est vraiment organisé pour conduire ces femmes vers des formations, que ce soient des formations aux compétences de base ou des formations professionnelles.

Ce constat est à l'origine d'un projet européen inscrit dans le cadre du programme Grundtvig, le programme de l'Union européenne de collaboration pour la formation des adultes. Lancé en 2007, le projet visait à construire un kit d'autonomisation pour soutenir les femmes migrantes avec un faible niveau d'éducation et avec peu ou pas d'expé-

rience sur le marché du travail. Le choix de la méthodologie du kit devait prendre en compte les besoins individuels des apprenants.

Les partenaires impliqués dans ce projet dont la direction était assurée par l'université populaire d'Uppsala (Suède) sont, outre la Fondation pour le développement de l'éducation permanente (FDEP) en Suisse (cf. encadré), l'université populaire de Kristianstad (Suède), la Documenta (Espagne), le Mediterranean Management Centre (Chypre), l'institut Dimitra (Grèce) et l'AKSES (République tchèque). Après avoir dressé un état des lieux transnational et récolté ainsi les bonnes pratiques, un kit a été développé à l'intention des professionnels qui travaillent avec des femmes migrantes (conseillers, formateurs, mentors, tuteurs).



L'intégration des migrantes est mesurable.

permettre aux femmes de passer à l'étape suivante: cercle de discussion, récit d'une histoire avec les outils numériques, médiation culturelle, écriture d'un livre, etc. Ces outils sont accessibles, après inscription, par le biais du site internet: www.socialempowerment.eu.

De par la richesse des fondements des méthodes et des exemples présentés, le kit reçoit un accueil favorable de la part des professionnels, malgré les réticences à l'égard de l'échelle définie. Grâce à la participation de la FDEP comme partenaire suisse au projet, des outils développés en Suisse ont été intégrés au kit et sa traduction en français a été assurée. Il reste à lui donner l'écho nécessaire pour permettre une bonne diffusion des méthodes et des outils. —

.....
www.socialempowerment.eu

FDEP

Constituée le 29 septembre 1999, la FDEP a pour but de promouvoir l'éducation des adultes peu ou faiblement scolarisés, en privilégiant les formations de proximité, polyvalentes et participatives. Afin de présenter le kit d'autonomisation, la FDEP a organisé à Yverdon-les-Bains, le 30 novembre 2012, une manifestation qui a connu un très grand succès. Plus de 60 participants de toute la Suisse romande s'y sont intéressés. L'outil présenté, les participants se sont interrogés sur les pratiques d'accompagnement et les conditions-cadres qui facilitent l'accès aux formations pour les femmes migrantes.

www.fdep.ch, daniele.beltrametti@fdep.ch

Des outils, des méthodes

Le kit est divisé en deux axes. Le premier propose une échelle de la citoyenneté active. Cette échelle permet de mesurer le degré d'intégration des femmes migrantes. Entre une vie isolée et une citoyenneté active, quatre échelons sont définis: sortir à l'extérieur, se joindre à des groupes, travail volontaire et/ou pratique, travail sur les qualifications professionnelles. Toute échelle pose cependant problème. Il est rare que les personnes se trouvent uniquement dans une des étapes définies par le kit. Le plus souvent, elles présentent des situations différenciées selon les thèmes. Certains professionnels craignent notamment qu'en définissant ces échelons les personnes ne se retrouvent enfermées dans des catégories.

Le kit propose pour chaque étape une série d'instruments et de méthodes pour

Une formation qualifiante

Les femmes portugaises en Suisse sont assez souvent peu qualifiées ou ont des diplômes non reconnus. Un projet vaudois essaie de leur ouvrir la voie vers des formations qualifiantes.

Par Paula Da Silva, coordinatrice de projet de la Fondation ECAP pour les migrants du canton de Vaud

— Le nombre de femmes de langue maternelle portugaise résidant en Suisse, et en particulier dans le canton de Vaud, est en constante augmentation. Ces femmes sont généralement peu qualifiées et les certificats qu'elles ont obtenus dans leur pays d'origine ne sont souvent pas reconnus. La plupart de ces femmes travaillent dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage ou de la vente et ont un statut précaire. Elles travaillent pendant plusieurs années pour le même employeur comme personnel non qualifié, sans suivre de formation de base ou continue et n'ont ainsi pas de chances d'évolution horizontale ou verticale sur le marché du travail suisse.

Il ressort en outre d'un recensement empirique que la proportion de femmes de langue portugaise – qu'elles viennent du Portugal, du Brésil, du Cap-Vert, du Mozambique ou encore d'Angola – ayant accès à des activités éducatives (cours de langue, cours d'intégration, perfectionnement professionnel) est nettement inférieure à celle d'autres catégories d'étrangers.

Projet Progredir

Pour ces raisons, l'institut de formation ECAP, en collaboration avec le syndicat Unia, a lancé la formation continue Progredir – «progrès» en portugais: ce projet s'adresse aux femmes de langue portugaise travaillant dans les secteurs d'activité du nettoyage, de l'hôtellerie-restauration, de gestionnaire en intendance, de la vente ou du commerce de détail. Le but du projet est de permettre à ces femmes de faire le point sur leur situation professionnelle et personnelle, d'améliorer leur maîtrise du français et leurs connaissances générales, d'élargir

leurs compétences professionnelles dans leur branche d'activité ainsi que de connaître les possibilités de valider leur expérience et d'obtenir un certificat reconnu en Suisse et dans leur pays d'origine. Progredir ne permet pas l'acquisition directe d'une qualification reconnue, mais facilite l'accès à un parcours de reconnaissance des acquis pour l'obtention d'attestations professionnelles et d'un CFC, au sens de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle en vigueur depuis 2004.

La participation est ouverte à toute femme détenant une expérience professionnelle dans les branches du nettoyage, de l'hôtellerie-restauration, de gestionnaire en intendance et de vente, possédant des connaissances de base de

français et ne disposant d'aucune qualification postobligatoire.

Parcours de formation spécifique

Progredir est un parcours formatif à structure modulaire et personnalisé: de nombreuses années d'expérience dans le domaine de la formation des migrantes ont montré que lorsque ces personnes sont peu qualifiées, il leur est impossible de rattraper une formation professionnelle en suivant un cursus normal avec la population locale. Il faut par consé-

L'accès à un parcours de reconnaissance des acquis est facilité.

quent développer un parcours de formation spécifique, à bas seuil, dans le cadre duquel certains modules sont dispensés dans la langue locale et d'autres dans la langue maternelle.

Le projet s'est achevé en juillet 2012 sur un beau succès: 25 femmes se sont présentées, 80% ont obtenu un CFC, les autres devraient l'obtenir en 2013. Une quinzaine de femmes se sont déjà inscrites en prévision d'un nouveau démarrage des cours.

Le directeur de l'ECAP, Guglielmo Bozzolini, et son coordinateur régional, Andrea Leoni, espèrent de nouvelles subventions afin de reconduire, de développer et, surtout, d'élargir ce projet à d'autres communautés de femmes migrantes, à d'autres nationalités et à d'autres langues. —

La Fondation ECAP

Fondée par le syndicat italien CGIL, la Fondation ECAP est un institut d'intérêt public à but non lucratif pour la formation des adultes et la recherche. L'ECAP est active en Suisse depuis 1970. En 1984, l'institut a été transformé en une fondation. L'ECAP a pour objectif de promouvoir la formation des adultes de toute tranche d'âge, spécialement des migrantes et des migrants, tout comme de la main-d'œuvre moins qualifiée en Suisse, pour soutenir leur intégration personnelle et professionnelle dans notre société. En Suisse romande, elle propose des formations en langue française, en langues étrangères, divers cours d'informatique et les cours Progredir.

www.ecap.ch

www.progredir.ch

Travail de care

Un marché du travail précaire

Un nouveau secteur à bas salaires émerge en Suisse. Des migrantes pendulaires en provenance des pays de l'Est prennent en charge 24 heures sur 24 des patients à domicile.

Par Sarah Schilliger, assistante et chargée de cours à l'Institut de sociologie de l'Université de Bâle

— Les ménages suisses emploient de plus en plus d'employées de maison rémunérées, chargées d'accompagner et de soigner à domicile des membres âgés de la famille. Plusieurs raisons expliquent l'ampleur du phénomène. D'une part le nombre croissant de personnes nécessitant une prise en charge de soins et d'autre part l'augmentation du nombre de femmes exerçant une activité lucrative et qui, traditionnellement, assureraient une proportion très importante des travaux ménagers et des soins (travail de care). Les tendances actuelles de rationalisation et de privatisation dans le secteur des soins bénéficiant d'un (co)financement public renforcent la pénurie.

Les femmes travaillant dans ce secteur sont généralement âgées de 45 ans et plus. Souvent bien qualifiées, elles quittent leur pays d'origine en raison du fort taux de chômage et des bas salaires et cherchent un emploi à l'Ouest en vue de nourrir leur famille, de permettre à leurs enfants de suivre des études ou d'améliorer leur future rente qui s'annonce dérisoire. Elles sont souvent placées par des agences privées à but lucratif. En Suisse, ce ne sont pas les compétences professionnelles de ces travailleuses qui sont demandées, mais ce que les femmes savent faire «par nature»: soigner, prendre en charge d'autres personnes et s'occuper du ménage.

Au niveau du salaire, de la protection sociale et des horaires de travail, le marché de l'emploi est précaire pour ces travaux de prise en charge sur 24 heures. La plupart de ces femmes gagnent entre 1500 et 3000 francs (plus nourriture et logement). L'emploi étant en général de courte durée, le délai de congé n'est que de deux à sept jours. L'emploi est peu sûr



Les agences proposant des soins 24 heures sur 24 dispensés par des migrantes augmentent.

et peut disparaître par exemple lorsque la personne prise en charge décède subitement. De plus, le maintien du salaire en cas de maladie est insuffisant ou même absent. Sur une année, une migrante pendulaire n'est en général rémunérée que la moitié du temps environ. Un salaire mensuel doit donc en principe suffire pour deux mois.

La limite entre travail et temps libre est floue, car l'employée vit au domicile de la personne qui dépend des soins. Fréquemment, les travailleuses du secteur de l'aide travaillent longtemps, de façon souvent interrompue à tout moment de la journée et de la nuit. Un descriptif clair du travail demandé fait souvent défaut. Les agences considèrent certaines activités comme n'étant pas du travail et estiment par exemple que promener le patient en chaise roulante relève du temps libre. Le service de garde, exigeant la présence des travailleuses sur place, n'est généralement pas rémunéré. Une grande difficulté relevée par les employées, avant même la question des bas salaires, est le manque de repos et

de récupération. Le temps libre réduit et l'obligation de présence permanente entraînent souvent un rétrécissement de la sphère privée et la perte de contacts sociaux. Les travailleuses en charge de patients réclamant des soins intensifs sont aussi souvent à la limite de leur résistance psychique.

La protection des aides privées est très lacunaire et encore rudimentaire. Il faut exiger que l'activité professionnelle dans les ménages privés soit soumise à la législation suisse sur le travail. Ainsi, il sera possible de définir des règles contraignantes sur le temps de travail, le travail de nuit et le service de garde. Des changements sont aussi indispensables en politique sociale: seul le développement d'une infrastructure axée sur les besoins et financée sur une base solidaire permettra d'éviter qu'un marché du travail précaire ne progresse dans les ménages privés. —

.....
Schilliger, S. (2010): «Ich bin hier nur zu Besuch». In Mäder, U., Steckeisen, P., Gruber, J., Schilliger, S. (Ed.), Basel von unten. 14 Porträts (p. 19–32), Zurich, Edition 8.

Déqualification

Le savoir inemployé des migrantes

Malgré les grands efforts qu'ils produisent, de nombreux migrants et migrantes bien qualifiés en provenance d'états non membres de l'UE ne parviennent pas à travailler dans leur profession. Cette déqualification frappe notamment les femmes.

Par Carole Berthoud, collaboratrice scientifique au Département Santé et intégration de la Croix-Rouge suisse

— Madame C. est sociologue diplômée et bénéficie de dix ans d'expérience professionnelle dans son pays d'origine. Lorsqu'elle se décide à suivre son mari en Suisse, elle a bon espoir de trouver rapidement un nouvel emploi. Alors que ses études sont officiellement reconnues en Suisse, elle postule sans succès. Elle s'engage bénévolement dans une organisation du domaine social, qui lui offre ultérieurement un poste de travail auxiliaire. Cette occupation ne correspond pas à son niveau de qualification, mais elle apprécie malgré tout d'avoir trouvé un travail rémunéré. En vue d'améliorer ses chances sur le marché de l'emploi, Madame C. suit un cours postgrade. Elle tombe enceinte peu après. A cause de cela, elle n'est pas retenue pour un poste plus intéressant qui vient de se libérer chez son employeur. Elle cherche alors un autre emploi et réalise à quel point il est difficile pour une jeune maman, de surcroît migrante, de trouver un travail correspondant à ses compétences. Après une deuxième grossesse, elle décide de se consacrer à son rôle de mère.

Il s'agit d'un exemple parmi bien d'autres de femmes qualifiées qui, après leur migration en Suisse, ne peuvent mettre en valeur leur formation et leur expérience – un cas de «brain waste» ou de déqualification dans le jargon professionnel. La déqualification touche les migrantes nettement plus souvent que les migrants ou les employés de nationalité suisse. Les migrantes se heurtent doublement aux barrières qui compliquent l'intégration sur le marché du travail: en tant qu'étrangères et en tant que femmes.

Différents facteurs sont à l'origine de difficultés. Les facteurs suivants peuvent jouer un rôle:

- reconnaissance des titres et expériences professionnelles acquises à l'étranger;
- statut de séjour incertain;
- hautes exigences quant aux compétences en langues sur le marché du travail qualifié;
- discrimination de personnes au passé migratoire sur le marché du travail;
- inégalités subies par les femmes ou/et les mères sur le marché du travail;
- choix du domicile en fonction du lieu de travail du mari;
- connaissance insuffisante du marché de l'emploi.

Mieux informer les employeurs

Le cumul de plusieurs des facteurs mentionnés mène en règle générale à la déqualification des migrantes, qui se voient contraintes d'abandonner leur carrière professionnelle en Suisse. Le stress, les frustrations et la baisse de l'estime de soi qui en résulte influencent également le sentiment de bien-être et l'intégration sociale.

Diverses mesures sont susceptibles de soutenir les migrantes qualifiées en vue de leur intégration professionnelle. Cela permettrait à la Suisse et au monde du travail de mieux valoriser ce capital en friche. Dans cette optique, des solutions sont nécessaires pour simplifier les procédures de reconnaissance et surtout pour mieux informer les employeurs sur les compétences acquises à l'étranger. Il s'agit également d'améliorer l'accès aux cours de langue pour les participants avancés ou pour des secteurs professionnels spécifiques.

Les migrantes et migrants qualifiés déplorent que les centres de conseil ou les employeurs les considèrent souvent automatiquement comme des travailleurs non qualifiés. Un conseil personnalisé en orientation professionnelle et de carrière augmente les chances des migrantes et migrants qualifiés de réussir leur intégration professionnelle. Il est

Les migrants sont quasi automatiquement considérés comme non qualifiés.

essentiel de mettre en place des centres de compétences ou d'accueil régionaux pour les personnes qualifiées en recherche d'emploi. Les projets de mentorat proposés par des organisations de la société civile ont aussi fait leurs preuves.

Des possibilités supplémentaires de garde des enfants, par les communes ou par les employeurs eux-mêmes, seraient particulièrement utiles aux migrantes, car celles-ci ne peuvent souvent plus recourir à l'aide qu'offre traditionnellement le cadre familial. En outre, il faut intensifier les efforts actuels en vue de réduire la discrimination au sein des institutions publiques, du marché du travail et de la population en général. De telles mesures demandent de nouvelles formes de collaboration entre tous les acteurs. —

Berthoud, C. (2012): *Déqualifiés! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse*. Berne-Wabern, CRS. Téléchargement: www.redcross.ch



«Les acteurs de la formation professionnelle doivent élaborer les bases permettant d'obtenir plus de formations de rattrapage.»

Marie-Laure Favre, responsable de projet au SEFRI — page 15



Le transfert de savoir contre la perte de savoir-faire

Lorsque des enseignants de longue date d'une école professionnelle partent à la retraite, un savoir important est perdu. C'est ce que l'école professionnelle générale de Zurich cherche à éviter. Dans un entretien dirigé, des enseignants plus âgés sont questionnés sur les aspects centraux dans l'enseignement et sur la manière dont l'enseignant peut optimiser son objectif. L'entretien est enregistré sur vidéo et publié en ligne dans le registre des connaissances (WiR). Les enseignants expérimentés deviennent membres du Conseil des sages (WeR) de leur école, qui guide le corps enseignant pour toutes questions scolaires et pédagogiques. La direction de l'école peut tenir compte de l'expertise du Conseil des sages dans les processus de décision. Le Conseil des sages organise le prochain transfert de savoir. *am*

www.wissens-transfer.ch

FIGURE

Chasse libre aux talents

Dans son postulat «Règles équitables pour conclure des contrats d'apprentissage», le conseiller national Daniel Jositsch a demandé au Conseil fédéral ce qu'il entendait faire contre la conclusion de plus en plus précoce des contrats d'apprentissage. Il juge que ces contrats devraient être conclus au plus tôt six mois avant le début de la formation professionnelle initiale. Réponse: le gouvernement considère qu'il ne lui incombe pas d'envisager des mesures étatiques et d'entraver ainsi la liberté de manœuvre des entreprises formatrices. *am*



LIVRE

Prévenir les ruptures d'apprentissage

Le Centre français d'études et de recherches sur les qualifications a publié une note complétant l'ouvrage «Jeunes et entreprises face aux ruptures de contrat d'apprentissage» qui évoque la sécurisation des parcours des apprentis. Elle met en évidence l'importance d'un accompagnement en début d'apprentissage. Il est ainsi possible de déceler très tôt les éventuelles difficultés et d'y remédier. Une solution préconisée est le tutorat. Cet accompagnement doit se baser sur une dynamique partenariale constante. *pyp*

Bentabet, E. et al. (2012): Jeunes et entreprises face aux ruptures de contrat d'apprentissage. Cersé-Céreq/Ministère de l'Éducation nationale. www.cereq.fr/Publications/Bref

ÉTUDE

Jeunes européens sans activité

Quatorze millions de jeunes européens appartiennent à une génération perdue. Le chiffre choque. Il ressort d'une enquête de l'agence d'étude Eurofound sur les jeunes et l'emploi en Europe. Selon cette étude, 15% de la jeunesse européenne appartient à la catégorie des «Neets» – «Not in employment, education or training». Les différences sont toutefois importantes entre les pays européens. Par exemple, un jeune sur vingt est concerné aux Pays-Bas, alors qu'en Bulgarie un jeune sur quatre est dans cette zone rouge. *pyp*

Mascherini, M. et al (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training. Ireland, Eurofound. www.eurofound.europa.eu/Publications

Validation des acquis de l'expérience

Une autre voie très attendue vers un titre professionnel

La validation des acquis est devenue une procédure très demandée dans plusieurs professions et notamment en Romandie. Malgré le nombre relativement modeste de validations accordées, cette démarche est importante pour favoriser l'intégration sur le marché du travail et contrer le manque de spécialistes, conjointement à d'autres moyens de rattrapage de formations.

Par Marie-Laure Favre, responsable de projet dans le secteur «Questions de fond et politique» de la division «Formation professionnelle initiale et supérieure» au Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

— L'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) dans le cadre d'une procédure de validation des acquis de l'expérience est possible en Suisse depuis 2007. La Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) a mené en 2012 une enquête auprès des cantons afin de connaître le degré d'avancement des travaux sur la validation des acquis. Elle a notamment recensé le nombre de titres décernés grâce à cette procédure (voir encadré). Ce nombre est peu élevé et devrait le rester encore longtemps. Il a toutefois triplé entre 2009 et 2011. La voie principale pour acquérir un CFC, en accord avec la pratique et la politique de la formation, reste tout de même la formation professionnelle initiale.

Plus de 95% des titres accordés en 2011 par une procédure de validation des acquis se répartissent sur cinq professions:

- Assistant/e en soins et santé communautaire CFC: 35%
- Gestionnaire en logistique: 29%
- Assistant/e socio-éducatif/éducative CFC: 16%
- Employé/e de commerce CFC: 6,5%
- Gestionnaire du commerce de détail: 6%

CFC délivrés en comparaison			
	2009	2010	2011
Total des CFC	56 947	59 489	60 279
CFC par validation des acquis	240	489	698
Proportion de validations	0,4%	0,8%	1,15%

Ces titres se répartissent géographiquement ainsi:

- ZH: 30%
- GE: 17%
- SG: 10%
- VS: 8%
- LU: 6%

Près de la moitié des procédures de validation abouties ont été menées en Suisse romande.

Reconnaissance de compétences partielles

Le nombre de titres issus d'une procédure de validation des acquis ne reflète qu'une partie de l'utilité de ce procédé. De nombreuses personnes, en Suisse romande justement, se contentent de faire reconnaître officiellement des compétences partielles relatives à un titre professionnel. Ce type d'attestation semble convaincre le marché du travail suffisamment pour permettre à ces professionnels de s'y intégrer ou de s'y maintenir.

Treize cantons proposent aujourd'hui une procédure de validation reconnue par l'OFFT pour 17 professions. Il n'est pas prévu de proposer une telle procédure pour chaque profession dans tous les cantons. Des raisons de coûts s'y opposent, mais aussi, entre autres, des exigences de qualité des offres. Les cantons s'efforcent cependant de développer leur collaboration de sorte que tous les intéressés puissent faire valider leurs acquis à une distance raisonnable.

La validation des acquis a été introduite au plan national pendant une

phase d'essai de 2007 à 2009. Aux projets pilotes des cantons et des organisations du monde du travail ont succédé dès 2010 les procédures de validation cantonales fondées sur les critères du guide national. Le système a désormais atteint sa phase de consolidation. Les groupes de professions sont toujours plus nombreux à proposer une procédure de validation, et le nombre de ceux qui s'engagent dans cette voie augmente aussi.

Dans une prochaine étape, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) prendra contact avec les professions qui n'ont pas encore développé de procédure de validation. Le but n'est certainement pas de forcer toutes les professions à proposer

Près d'une procédure de validation sur deux a été menée en Romandie.

cette procédure, mais de leur demander si elles peuvent et souhaitent choisir cette voie ou non. En effet, seul un véritable engagement peut permettre d'atteindre la qualité requise et d'éviter que la validation des acquis ne soit considérée comme une formation au rabais et ne mène à une voie de garage sur le marché de l'emploi.

Formations de rattrapage

Tous les cantons ont installé un portail d'accueil et y présentent leur offre d'information et de conseil. Cette démarche a



Recruter de la main-d'œuvre grâce aux formations de rattrapage ciblées est un devoir économique.

largement contribué à informer les personnes intéressées sur les possibilités d'obtenir un titre au niveau secondaire II.

A côté de la validation des acquis, il existe trois autres chemins pour un adulte désirant rattraper un diplôme du niveau secondaire II. D'une part, ces personnes sans diplôme peuvent effectuer une formation professionnelle initiale complète et standard. D'autre part, à condition qu'un certain bagage préalable soit acquis, ces personnes ont la possibilité de suivre une formation professionnelle initiale raccourcie. Enfin, elles peuvent être directement admises à l'examen final pour autant qu'elles aient cinq ans d'expérience professionnelle (dans certains cas dans la profession visée). Il s'agit là de formations de rattrapage.

Lors de la dernière Conférence sur les places d'apprentissage, en novembre 2012, les répercussions de la mutation structurelle et le danger que représente la désindustrialisation rampante étaient au cœur des discussions. Le conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann s'est entretenu avec les partenaires sociaux et les acteurs du monde économique et politique au sujet des mesures à envisager en matière de formation afin de fournir aux entreprises le personnel

qualifié dont elles ont besoin, quelle que soit leur branche. Les formations de rattrapage figurent parmi ces mesures.

Ces dernières années, comme d'autres nations industrialisées, la Suisse est devenue peu à peu une société de services. Les trois quarts de la population active tra-

Le potentiel des formations de rattrapage n'est de loin pas encore exploité.

vailent aujourd'hui dans le secteur tertiaire. Si la Suisse devait être délaissée par les investisseurs en cette période difficile pour l'économie mondiale, le pôle économique suisse composé traditionnellement de nombreuses branches serait menacé. Dans ce contexte, les participants à la conférence ont adopté des mesures en matière de formation pour faire face à ces défis et renforcer la position de la Suisse en tant qu'économie diversifiée. Il a été décidé, entre autres, de recruter plus de main-d'œuvre en mettant en avant les formations de rattrapage.

Elargir la base de recrutement

Les qualifications complémentaires et supérieures ainsi que les formations de

reconversion sont très importantes dans une perspective d'élargissement du champ de recrutement des professionnels. Elles permettent également d'encourager l'intégration et de réagir aux mutations structurelles rapides tout comme aux exigences plus élevées du marché du travail. Dans ce contexte, les formations de rattrapage sont primordiales afin notamment de renforcer la part des femmes sur le marché de l'emploi et de faciliter la réorientation vers de nouveaux champs professionnels. Les partenaires de la formation professionnelle se doivent d'élaborer les bases requises pour faire connaître les possibilités de formations de rattrapage et pour que les potentiels disponibles puissent être exploités.

Sous la responsabilité de la Confédération, les partenaires de la formation professionnelle vont clarifier les questions de profil et de positionnement d'ici à fin 2013 et s'entendre sur une définition normative du terme «formation de rattrapage». Un rapport de base sera par la suite élaboré concernant les possibilités, les potentiels et les coûts des formations de rattrapage.

Ces dernières décisions politiques montrent l'importance de la validation des acquis et ouvrent le champ des discussions autour des formations de rattrapage. Il faut continuer à veiller à ce que le plus grand nombre possible de personnes vivant en Suisse obtienne un diplôme postobligatoire. Les formations de rattrapage soutiennent les cursus de formation standards dans cet objectif. Elles contribuent ainsi à l'intégration de tout individu dans l'économie, mais aussi dans la société. —

.....
www.csfp.ch > Projets > Validation;
www.sbfi.admin.ch > Thèmes > Formation > Formation professionnelle > Validation des acquis

Validation des acquis

L'évidence de l'extension aux cursus classiques de formation

L'Union suisse des arts et métiers se montrait initialement réticente à la validation des acquis. Grâce à des ajustements dans les procédures, sa position est maintenant positive. Une extension à la formation professionnelle supérieure est même envisagée.

Par Christine Davatz, directrice adjointe de l'Union suisse des arts et métiers (USAM), en charge des questions liées à la formation

— Au fil des années, après de grandes hésitations, des critiques acerbes et de nombreuses réserves, la position de l'USAM – organisation faîtière regroupant environ 250 fédérations professionnelles – vis-à-vis de la validation des acquis a évolué.

Ce revirement a été permis par la prise en compte dans les textes de base et les règlements d'exécution, grâce à une coopération étroite lors de l'élaboration du guide national, des demandes suivantes des Organisations du monde du travail (OrTra):

- comme stipulé à l'article 1 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr), la cohérence des qualifications à l'échelle de la Suisse et vis-à-vis du marché du travail doit être garantie;
- la validation des acquis ne doit pas diminuer l'importance des procédures de qualification et des formations traditionnelles;

- les procédures de qualification traditionnelles doivent être liées à celles de validation des acquis;
- enfin, ne peuvent travailler en tant qu'experts que les personnes faisant également passer les examens traditionnels. Elles doivent suivre une formation spécifique sur la validation des acquis.

Cependant, il est encore un peu prématuré de faire un bilan global du point de vue des OrTra directement impliqués. En effet, à l'heure actuelle, il reste à organiser un dialogue entre les partenaires visant à échanger les expériences dans la mise en place de la validation des acquis.

Problèmes dans le domaine de la formation continue

Compte tenu des réactions actuelles, les points suivants peuvent être mis en exergue:

- la mise en œuvre est ambitieuse et coûteuse pour les OrTra impliquées;
- la collaboration entre les parties prenantes est qualifiée globalement de bonne. Ainsi, il existe de nouvelles formes de collaboration, par exemple entre l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière et les OrTra ou entre les experts issus du terrain et des écoles professionnelles;
- les problèmes résident surtout dans la mise en place de solutions adéquates dans le domaine de la formation continue.

Les changements dans les profils professionnels, les mouvements démographiques et la flexibilité des plans de car-

rière ont rendu nécessaires le recensement des différents apprentissages et la justification des aptitudes professionnelles acquises en dehors des cursus classiques. Toutefois, dans le cadre de la phase 1 du processus de validation («information et orientation»), il convient d'analyser soigneusement tous les moyens mis à la disposition des adultes pour accomplir une formation professionnelle, y compris les formations professionnelles à durée réduite ou les procédures de qualification pour adultes.

Plus pour les formations professionnelles supérieures

La validation des acquis est certes également exigée depuis quelque temps dans le cadre de la formation professionnelle supérieure, mais l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) – et depuis peu le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) – est encore réticent à accepter des opérations pilotes. L'une des raisons est sans doute que les cursus qui mènent aux examens professionnels supérieurs ne sont pas réglementés et que les examens relèvent en priorité de la responsabilité des OrTra. La Confédération n'a à vrai dire qu'une fonction d'approbation et de contrôle et les cantons ne sont pas directement concernés. La validation des acquis prend dans ce cas une nouvelle dimension et nécessite encore plus de confiance entre les partenaires. Cela vaut la peine d'essayer. —



Les qualifications doivent être rattachées au marché du travail.

Tout sous le même toit

Depuis le 1er janvier 2013, l'OFFT a cessé d'exister. Il est temps de se familiariser avec le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

Par Pierre-Yves Puippe

– Le nouveau secrétariat d'Etat est né du regroupement du Secrétariat à l'éducation et à la recherche (SER) et de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Depuis début 2013, les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation sont rassemblés au niveau fédéral au sein du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR).

La création de ce secrétariat a soulevé beaucoup d'interrogations tout au long de l'année 2012, pendant les travaux préparatoires pour sa mise en place: Quelle serait la place de la formation professionnelle? Comment la nouvelle structure

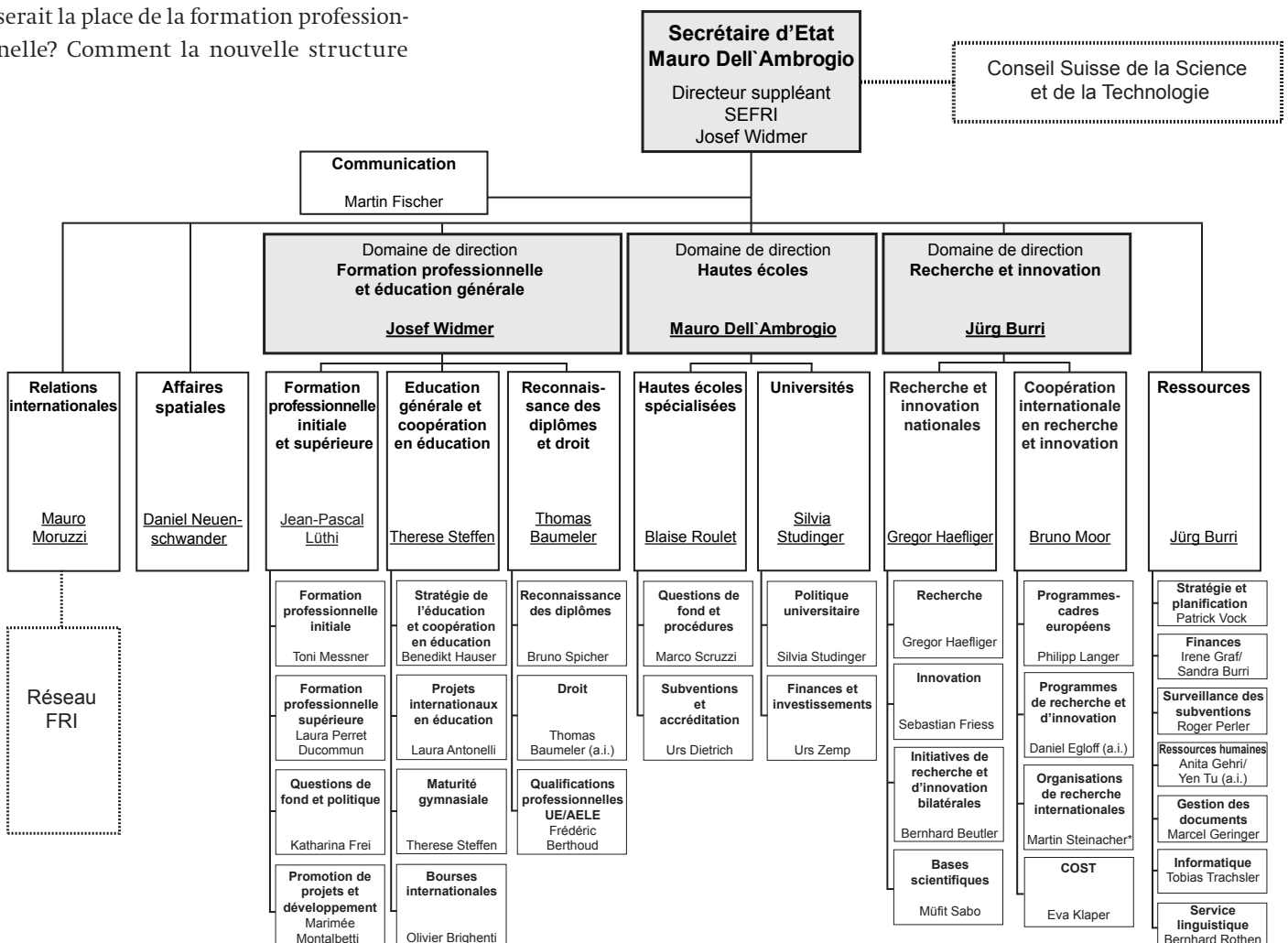
pourrait répondre aux attentes et aux besoins des partenaires, non seulement de la formation professionnelle mais aussi des universités ou de la recherche?

En décembre encore, des parlementaires posaient au Conseil fédéral une série de questions concernant l'organisation du secrétariat sur les thèmes de l'égalité de traitement entre la formation professionnelle supérieure et les autres domaines du secteur tertiaire et celui de la «double casquette» de Mauro Dell'Am-

brogio, secrétaire d'Etat et responsable du domaine des hautes écoles.

Dans sa réponse, le conseiller fédéral Johann N. Schneider-Amman, chef du DEFR, réaffirmait l'importance pour la Confédération de la formation professionnelle supérieure et demandait d'attendre les premières expériences faites au SEFRI et qu'il stabilise son organisation. —

www.sbf.admin.ch



ORIENTATION

«Le travail avec les personnes souffrant du syndrome d'Asperger exige un discours clair et direct.»

Doris Matteo, conseillère en orientation à l'Institut d'assurances sociales — page 21





En faveur des jeunes migrants

«Pages d'accueil» retrace vingt ans d'existence des classes d'accueil postobligatoires dans le canton de Vaud. La mission de ces classes est d'accompagner de jeunes migrants entre leur arrivée en Suisse et la suite de leur parcours de vie, scolaire ou professionnel. L'ouvrage donne la parole aux enseignants ainsi qu'aux intervenants de la santé et du social travaillant à l'OPTI (Organisme pour le perfectionnement scolaire, la transition et l'insertion professionnelle). Il propose aussi des textes de spécialistes de la migration et de la pédagogie interculturelle.

Accueil, enseignement ou encore orientation: différentes thématiques y sont abordées et complétées par une mise en perspective sociale, historique et politique du travail d'accompagnement et de la question de la migration. Ce livre comprend enfin plusieurs récits rédigés par d'anciens élèves, qui reviennent sur leurs débuts passés sur sol helvétique et les difficultés qu'ils ont rencontrées. *jc*

Durussel, Ch., Corbaz, E., Raimondi, E., Schaller, M. (2012): Pages d'accueil. Lausanne, Editions Antipodes.

WEB

Apprendre en s'amusant

Créé par une start-up lausannoise, Wizbee est un logiciel d'apprentissage qui permet de s'exercer en français, allemand, anglais et maths, pour des niveaux allant de l'enfantine jusqu'au secondaire II. Organisé par modules regroupant des exercices didactiques et ludiques, le logiciel est basé sur les programmes scolaires romands, collant ainsi au plus près de ce que les élèves font à l'école: un atout majeur, car la plupart des offres de didacticiels sont aujourd'hui centrées sur la France. De nombreux établissements scolaires l'ont déjà adopté. Autre marque de succès: la mise au point d'applications pour iPad et iPhone. *jc*

www.wizbee.ch

CHIFFRE

84

En 2012, les jeunes ont nettement mieux protégé leurs données sur les réseaux sociaux que deux ans auparavant: en 2010, 57% avaient indiqué que leurs données n'étaient accessibles qu'à un public restreint. En 2012, ce chiffre est de 84%. Tels sont les résultats de la dernière étude «JAMES» de la Haute école de psychologie appliquée de Zurich sur l'utilisation des médias par les jeunes, pour laquelle environ 1000 jeunes de 12 à 19 ans de toute la Suisse ont été interrogés. *sk*

www.psychologie.zhaw.ch/james

SUCCÈS

25 ans de promotion des jeunes ingénieurs

L'association «IngCH Engineers Shape our Future» s'emploie depuis 25 ans à susciter l'intérêt des jeunes pour une formation d'ingénieur. Dans de nombreux projets au sein des écoles, quelque 20 000 élèves ont ainsi pu découvrir la technique de manière directe et pratique, et se faire une idée plus large du métier d'ingénieur. Au cours des cinq dernières années, le nombre de jeunes hommes et femmes optant pour des études d'ingénierie a augmenté. *sk*

www.ingch.ch

Intégration professionnelle

Syndrome d'Asperger et orientation professionnelle

Malgré des aptitudes remarquables dans des domaines spécialisés, les personnes souffrant du syndrome d'Asperger peinent à s'intégrer professionnellement. Elles sont tributaires de conseils en orientation et de places de formation tenant compte de leurs spécificités.

Par Doris Matteo, conseillère en orientation professionnelle, universitaire et de carrière, travaillant à l'Institut d'assurances sociales de Saint-Gall

— Bien souvent, les personnes atteintes du syndrome d'Asperger ne peuvent suivre de formation, exercent une activité mal rémunérée et au-dessous de leur qualification professionnelle, sont confrontées à de fréquents changements d'emploi et traversent de longues périodes de chômage. L'entrée dans le monde du travail se révèle particulièrement délicate, la vie professionnelle s'accompagnant de nouveaux défis qui impliquent des «soft skills» fondamentales comme l'autonomie, la gestion du stress et la capacité à communiquer.

Des difficultés caractéristiques

Les interactions sociales posent à ces personnes des problèmes particulièrement flagrants et qui pénalisent leurs débuts professionnels. Leur difficulté à saisir les sentiments, intentions et attentes d'autrui se trouve accentuée dans les situations informelles, qui ne sont pas codifiées et donc moins faciles à appréhender.

Les interactions sociales sont en outre compliquées par leur utilisation atypique du langage: le dialogue leur servant principalement à l'échange d'informations et à l'apprentissage, ces personnes transmettent moins d'informations sociales et émotionnelles que les autres et ont du mal à percevoir ces informations. Les expressions idiomatiques, l'ironie et l'humour sont interprétés littéralement, ce qui suscite des malentendus.

Les pratiques langagières des personnes atteintes du syndrome d'Asperger se caractérisent en outre par une précision excessive ainsi que par une

difficulté d'ajustement aux contextes. Leur diction, parfois trop forte ou trop douce, peut se révéler irritante. Les conversations peuvent être ponctuées de longues pauses servant à réfléchir aux paroles prononcées. Les personnes souffrant du syndrome d'Asperger présentent parfois une motricité particulière: une démarche singulière, les bras et les jambes ne se déplaçant pas de manière synchrone, et des difficultés d'orientation dans l'espace.

Une grande partie de ces personnes présentent un intérêt prononcé pour un domaine donné, dans lequel elles disposent de facultés remarquables, ce que l'on appelle les intérêts spéciaux. Ces intérêts spéciaux peuvent se manifester dès l'enfance et devenir une occupation privilégiée des enfants. Si le choix du domaine spécial peut dépendre de l'âge, l'intensité avec laquelle la personne s'y consacre est toujours hors du commun, ce qui développe chez cette dernière une aptitude exceptionnelle et un vaste savoir spécialisé grâce auxquels elle peut réussir à l'école et dans son futur métier.

Planification et patience

Accompagner les personnes atteintes du syndrome d'Asperger dans leur parcours professionnel est une tâche exigeante. Leurs projets sont souvent très spécifiques et peu réalistes. Si certains jeunes donnent l'impression de se désintéresser totalement de leur avenir, d'autres sont effrayés et ressassent leurs difficultés. Evoquer longuement les limitations est toutefois susceptible de les fatiguer et de les troubler. Il est dès lors préférable que

les informations concernant les obstacles du quotidien soient connues avant même la consultation, grâce à un entretien téléphonique avec les parents, les enseignants ou les thérapeutes par exemple.

Trouble du spectre autistique

La possibilité de délimiter clairement les différents troubles autistiques, tels que le syndrome d'Asperger, fait actuellement débat. Les troubles autistiques sont davantage considérés comme un spectre à l'intérieur duquel les traits typiquement autistiques se manifestent plus ou moins fortement. La transition vers la normalité y est progressive. Les troubles du spectre autistique (TSA) sont des troubles du développement. Ils surviennent dans la petite enfance et perdurent, même avec un traitement réussi, jusqu'à l'âge adulte, les symptômes s'atténuant néanmoins avec l'âge. Caractéristiques pour tous les TSA:

- difficultés à interagir socialement;
- troubles de la communication verbale et non verbale;
- répertoire limité d'activités et de centres d'intérêt.

Les formes aiguës du syndrome d'Asperger, comme décrites ici, sont relativement rares puisqu'elles touchent moins de 0,5% de la population. Le syndrome affecte bien plus fréquemment les garçons: huit individus atteints sur neuf sont de sexe masculin.



Rain Man, sans doute le plus connu des hommes atteints du syndrome d'Asperger.

Les particularités comportementales liées au langage et à la gestuelle font partie du syndrome. Les personnes concernées évitent ainsi pendant une consultation de croiser le regard de leur interlocuteur et se concentrent plutôt sur des objets. Si elles perçoivent bien les détails, elles ne parviennent en revanche souvent pas à se faire une idée d'ensemble et à embrasser une situation dans sa globalité. Il est donc particulièrement important d'adopter une structure claire et d'explicitier les contextes. Les aides visuelles illustrant par exemple le processus du choix professionnel peuvent se révéler utiles, tout comme la mise par écrit des étapes à venir.

La prise de décision est souvent difficile. Plus il y a de données à intégrer simultanément, plus cette difficulté est renforcée. Il est essentiel, lors de la consultation, d'adopter un discours clair et direct (voir l'encadré).

Étant donné leur flexibilité restreinte, il n'est pas aisé de motiver les jeunes pour des sujets qui ne les intéressent pas. Avant de préparer les étapes suivantes, le conseiller ou la conseillère devrait donc d'abord déterminer si le jeune est vraiment disposé à suivre une formation. Il est notamment possible de compléter l'entretien par des journées de décou-

verte, qui livrent de précieux indices sur leur degré de motivation.

Lors de la consultation, ces personnes peuvent se montrer entêtées et ne pas s'impliquer dans le processus d'orientation. Les mêmes souhaits professionnels (irréalistes) peuvent revenir régulièrement, car elles ne parviennent pas à les abandonner.

L'utilisation de tests exige des instructions minutieuses. Ceux-ci doivent se

Conseils pour réussir la consultation

- 1) Réfléchir précisément à ce qui va être dit et à la manière de le dire.
- 2) Renoncer aux expressions idiomatiques.
- 3) Marquer une petite pause entre chaque phrase lorsque la conversation porte sur les conventions sociales, les pensées ou les sentiments, pour permettre l'assimilation des informations.
- 4) Exprimer clairement les intentions. Éviter l'ambiguïté et les subtilités inutiles.
- 5) Les expressions du visage doivent être univoques et se rapporter au sujet; éviter les remarques ironiques ou sarcastiques.

dérouler dans une atmosphère propice au travail et dépourvue de distraction. Dans les situations de test, les personnes souffrant du syndrome d'Asperger sont susceptibles de présenter des troubles du comportement à prendre en compte au moment de l'évaluation.

Il convient également de tenir compte aussi souvent que possible de leurs intérêts spéciaux pour le choix du métier et de les encourager durant la formation. La motivation à participer activement à la consultation peut en outre être stimulée en prêtant suffisamment attention au domaine de prédilection.

Formateurs parfois dépassés

Les formateurs, même ceux officiant dans des lieux de formation protégés, peuvent être dépassés par le comportement de ces jeunes. C'est pourquoi il est important que les formateurs soient informés des spécificités du trouble et qu'ils puissent contacter un interlocuteur spécialisé. Si la formation se déroule dans le privé, le concours d'un coach professionnel sera utile.

De même que l'accompagnement sur le lieu de formation, le traitement thérapeutique est essentiel au succès d'une formation. Les approches thérapeutiques et méthodologiques à adopter varient selon les caractéristiques individuelles du trouble. L'accompagnement d'une personne atteinte du syndrome d'Asperger dans son choix professionnel et sa formation requiert de multiples ajustements. C'est une démarche qui demande du temps et qui est coûteuse. Selon l'ampleur des limitations, le conseiller ou la conseillère peut être amené à suggérer aux parents de soumettre une demande AI. —

.....
Matteo, D. (2011): Erste Berufswahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit dem Asperger-Syndrom (mémoire de Master). Zurich, Institut de psychologie appliquée.

Orientation de carrière

Les ancrs de carrière aident à se situer

Un questionnaire visant à repérer les ancrs de carrière fait apparaître les valeurs et les besoins de chacun. L'Institut de psychologie appliquée (IAP) de Zurich l'a complété et mis en ligne.

Par Marc Schreiber et Stefan Spiegelberg. Marc Schreiber dirige le centre d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière à l'IAP de Zurich. Stefan Spiegelberg est son assistant scientifique.

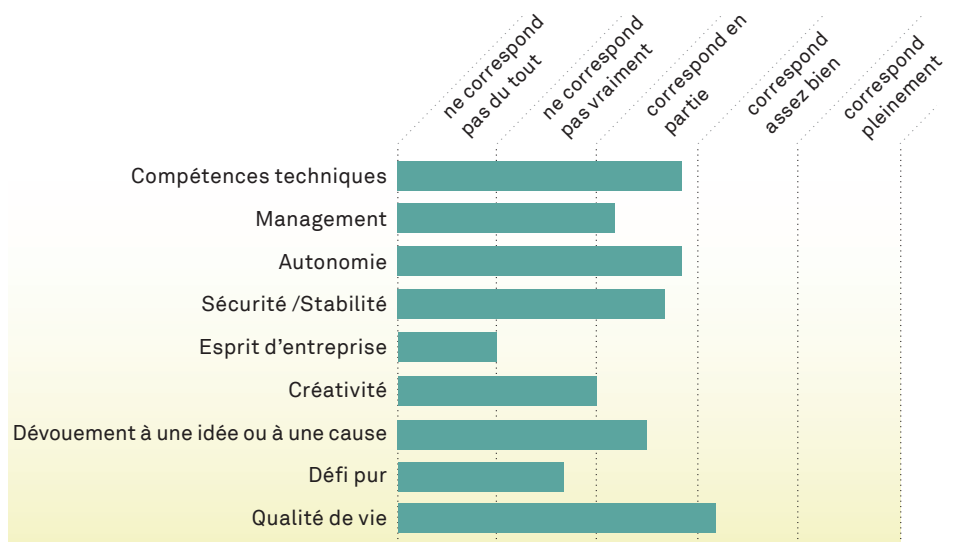
— Monsieur P. a derrière lui une carrière parfaite qui l'a mené à un poste de manager dans le secteur de la santé. Pourtant, son travail lui pèse et est source de beaucoup d'insatisfaction. Il préférerait occuper un rôle d'expert plutôt que d'assumer des tâches de coordination et de direction. Il y a donc une divergence entre l'un des besoins centraux de Monsieur P. et sa situation professionnelle. Le concept d'ancre de carrière aide à repérer de tels écarts: en effet, si le questionnaire attribué à Monsieur P. un score élevé dans la catégorie «ancre technique», la valeur obtenue sur l'échelle de «l'ancre managériale» n'est que moyenne. Certes, la solution idéale n'est pas évidente, mais elle peut s'obtenir par le processus d'orientation – en tenant compte aussi des autres ancrs de carrière.

Carrières externes et internes

Le concept d'ancre de carrière a été présenté dans les années 60 par Edgar Schein, psychologue du travail et des organisations. Celui-ci fait la distinction entre carrière externe et interne. La carrière externe (objective) est la carrière idéale, avec ascension rapide dans la hiérarchie, salaire élevé, prestige et statut. La carrière interne (subjective), au contraire, comporte les trois composantes suivantes:

- valeurs: qu'est-ce qui est important à mes yeux?
- besoins, motivations et objectifs: par quoi suis-je attiré?
- capacités, aptitudes et compétences: de quoi suis-je capable? en quoi suis-je bon?

Valeurs et besoins professionnels



Les résultats du questionnaire indiquent quelles ancrs de carrière sont les plus marquées.

Source: laufbahndiagnostik.ch

Ces composantes sont regroupées sous la dénomination d'ancres de carrière. Ce modèle porte toujours sur l'appréciation qu'une personne a d'elle-même. Cette image de soi évolue et s'affirme sur la base de l'expérience et des réactions du monde du travail.

Le modèle de Schein a été approfondi et comprend désormais neuf ancrs de carrière:

- l'ancre technique/fonctionnelle;
- l'ancre managériale;
- l'ancre autonomie;
- l'ancre sécurité/stabilité;
- l'ancre esprit d'entreprise;
- l'ancre créativité;
- l'ancre dévouement à une idée ou à une cause;
- l'ancre défi pur;
- l'ancre qualité de vie.

L'ancienne ancre «créativité entrepreneuriale» a été décomposée en «esprit d'entreprise» et «créativité», car il est apparu que l'esprit d'entreprise avait certes fréquemment une composante créative, mais qu'inversement le besoin de créativité ne menait pas nécessairement à l'indépendance professionnelle.

Repérage des ancrs de carrière

Les ancrs de carrière peuvent être mises en évidence à l'aide d'un questionnaire et d'un entretien. Le questionnaire est une auto-analyse et porte exclusivement sur les valeurs (qu'est-ce qui est important à mes yeux?), besoins, motivations et objectifs (par quoi suis-je attiré?) – que l'on résume en parlant d'orientations de carrière. Ce questionnaire est disponible gratuitement sur Internet en allemand

(voir encadré). Contrairement aux versions précédentes, la fiabilité et la validité ont été vérifiées à l'aide de données empiriques.

Les capacités, aptitudes et compétences qui constituent la troisième composante essentielle peuvent également faire l'objet d'une réflexion sur soi. Cependant, selon Schein, cette composante s'identifie grâce à un entretien en partie standardisé. Le psychologue a publié un guide détaillé à ce sujet. Au cours de l'entretien, différentes étapes de la carrière sont évoquées et analysées dans le détail. Les capacités sont comparées aux valeurs et aux besoins et les éventuelles évolutions de carrière, au sein de l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci, sont mises en évidence. —

La version papier d'origine des ancrés de carrière est disponible avec d'autres documents sur www.actualisation.com > boutique

Plateforme en ligne et questionnaires sur les plans de carrière

Le questionnaire sur les orientations de carrière est l'un des cinq documents de ce type disponibles gratuitement sur la nouvelle plateforme en ligne laufbahndiagnostik.ch. Une fois que l'utilisateur s'est inscrit et a rempli un questionnaire, un profil personnalisé est créé. Celui-ci peut être interprété à l'aide des explications fournies. Les personnes qui utilisent cette plateforme dans le cadre de leur orientation peuvent transmettre les résultats à leur conseiller. Cet outil peut également être utilisé par des particuliers souhaitant analyser leur carrière professionnelle de façon méthodique. www.laufbahndiagnostik.ch

Avis d'expert

«Certaines infos manquent»

La plateforme laufbahndiagnostik.ch intègre des concepts importants. Un savoir de base fait pourtant défaut.

Interview: Stefan Krucker

— Daniel Jungo est président de la commission Diagnostic du CSFO. Il a examiné de près la plateforme et plus particulièrement la section sur les ancrés de carrière.

PANORAMA: Comment jugez-vous les possibilités d'utilisation de la nouvelle plateforme?

Daniel Jungo: Elle est claire et facile à utiliser. Les concepts présentés sont pertinents pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Cependant, il manque à mon sens des informations plus précises sur plusieurs questionnaires. Cela dit, la section de l'ancre de carrière du site Internet propose une contribution à un congrès qui traite d'une partie des critères de qualité.

L'ancre de carrière satisfait-elle donc aux critères de qualité?

En partie seulement. La fiabilité est vérifiée et les valeurs obtenues sont satisfaisantes. Les indications de validité gagneraient cependant à être plus complètes, avec des critères professionnels et des valeurs normalisées ou des explications plausibles montrant que les valeurs brutes sont bien applicables. Nous ne savons pas, par exemple, quelle valeur obtient généralement un manager sur l'échelle «management». Ainsi, il est difficile d'estimer l'importance accordée à une valeur sur cette échelle.

Mais le questionnaire vise seulement à mettre en évidence des différences relatives à un même individu.

Certes, mais même pour cela il est nécessaire de connaître certaines informations. Nous ne connaissons pas les valeurs moyennes et les écarts types. Il se peut que beaucoup de personnes aient des va-



D. Jungo, psychologue spécialisé en orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

leurs élevées dans la catégorie du style de vie et de faibles scores concernant l'esprit d'entreprise, car la formulation des critères sera perçue différemment.

Trouvez-vous judicieux que les questionnaires soient accessibles à tous et non aux seuls conseillers?

En principe, rien ne s'y oppose. Il existe des méthodes d'autoévaluation tout à fait sérieuses. En revanche, il manque aux questionnaires certaines informations importantes pour les conseillers, que l'on trouve habituellement dans les manuels.

L'ancre de carrière englobe des valeurs professionnelles. Y a-t-il d'autres tests prenant en compte de façon fiable ces éléments?

Pas au sens d'orientations de carrière différentes. L'ancre de carrière vient combler une lacune sur ce point. Il existe certaines similitudes avec les tests généraux de personnalité. Dans ce domaine, plusieurs procédés bien documentés et ayant fait leurs preuves – BIP, VIA-IS ou NEO-PI-R –, permettent une représentation différenciée de la personnalité. —

MARCHÉ DU TRAVAIL



«Le succès en réinsertion dépend de la proximité avec les réalités professionnelles.»

Yves Ecoeur, secrétaire national de l'OSEO — page 27

FIGURE**Servir d'intermédiaire entre les cultures**

En 1984, à 21 ans, Theresa Anthoneypillai s'enfuit du Sri Lanka pour se réfugier en Suisse. La jeune femme très douée pour les langues ne comprend d'abord pas un mot d'allemand, mais développe bientôt ses connaissances linguistiques grâce à la volonté d'apprendre et à ses efforts. Pour CHF 5.- l'heure, elle s'offre des cours particuliers chez une enseignante à la retraite à Sumiswald. Elle obtient le certificat «allemand langue étrangère» du Goethe Institut. De plus en plus souvent, elle sert d'interprète dans les écoles, les hôpitaux, les cabinets médicaux et les bureaux d'aide sociale. Cette activité extraprofessionnelle lui apprend que la médiation entre deux cultures suppose bien plus qu'une simple traduction. Il s'agit d'établir le lien entre des mentalités différentes et de favoriser la compréhension mutuelle. Ainsi, en posant des questions précises, elle découvre pourquoi un jeune Tamoul n'ouvrait pas la bouche en classe: ses parents lui avaient recommandé de ne pas être bruyant et de bien se tenir à l'école.

Lorsque Theresa Anthoneypillai perd en 2005 son emploi dans une usine, son conseiller ORP l'informe qu'il existe un certificat d'interprétariat communautaire. Elle l'obtient après deux ans. En 2009, elle décroche en outre le brevet fédéral pour interprètes communautaires nouvellement créé. L'interprétariat est aujourd'hui son activité professionnelle principale.

Depuis 2012, quinze services d'interprétariat régionaux officiels existent en Suisse. Leur offre est aussi très utile aux ORP, comme l'a montré une étude pilote menée l'année dernière par le canton de Saint-Gall. *vm*

www.inter-pret.ch

WEB**Intégration au travail**

Sur www.dialogue-integration.ch, la Confédération, les cantons et les communes ont lancé conjointement avec les partenaires sociaux le dialogue sur l'intégration au travail. Cette initiative vise avant tout à promouvoir les connaissances linguistiques et les qualifications professionnelles des étrangères et des étrangers pour leur permettre de faire face au changement économique de type structurel. Le nouveau site Internet contient des informations pratiques pour les migrants et les entreprises, et des listes de centres de conseil spécialisés. Il sera complété par les rubriques de dialogue «Avant l'école» en 2013 et «Au quotidien» en 2014. *vm*
www.dialogue-integration.ch

LIVRE**Monnaie mondiale du XXI^e siècle**

Les compétences ne se transforment pas automatiquement en progrès économique et social. Néanmoins, elles peuvent transformer la vie des individus et devenir le moteur des économies. Sans les compétences adéquates, les individus restent en marge de la société, les avancées technologiques ne se traduisent pas en croissance économique et les pays perdent leur compétitivité dans une société mondiale de plus en plus fondée sur les connaissances. L'OCDE a élaboré une stratégie qui a pour but d'aider les pays à constituer et à utiliser au mieux un vivier de compétences de grande qualité. *pf*
OCDE (2012): *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure – Une approche stratégique des politiques sur les compétences.* www.oecd-ilibrary.org/education

SUCCÈS**20 ans de soutien à la réinsertion**

Pour son 20^e anniversaire, la Fondation Mode d'Emploi a organisé avec succès un débat sur la responsabilité sociale des entreprises. Avec à la clé deux propositions bien accueillies par les employeurs et les autorités présentes: la création d'un label de l'insertion pour les sociétés qui favorisent l'engagement de personnes exclues du marché du travail et une incitation à privilégier les entreprises engagées pour l'insertion, lors de l'attribution de marchés publics. La Fondation Mode d'Emploi offre annuellement ses prestations d'aide à la réinsertion à près de 1600 demandeurs d'emploi et par le biais de 750 partenariats avec des entreprises. *pf*
www.modedemploi.ch

Entreprises sociales

Identité floue et enjeux inéluctables

Connaissant un nouvel essor, les entreprises sociales d'insertion par l'activité économique cherchent à définir les conditions cadres de pratiques à succès. Les enjeux nécessitent de leur conférer un statut propre.

Par Philippe Frossard

— Face à l'ampleur du chômage et de l'exclusion, l'accès au marché primaire du travail demeure prioritaire. Les entreprises sociales d'insertion par l'économie (ESIE) y contribuent avec succès. En Suisse, leur nombre est estimé entre 50 et 80, ce qui représenterait environ 3000 places de travail, sans prendre en considération le secteur du handicap. Mais leur recensement reste en partie aléatoire, faute de caractéristiques suffisamment communes.

Une identité en discussion

Les ESIE se sont en effet développées en de multiples modèles, sous l'effet des différences culturelles et socio-économiques régionales. Conséquence: leur conscience identitaire se révèle très variable.

C'est ce que démontrent plusieurs résultats d'une enquête publiée sous le titre «Le modèle d'entreprise sociale Made in Switzerland». 48 structures d'insertion de notre pays y sont analysées sous l'angle des critères du réseau EMES – «Émergence des entreprises sociales en Europe» (cf. Tableau). 54% d'entre elles se considèrent à tous les points de vue comme des entreprises sociales et 33% au moins en partie. Mais la réalité observée se révèle bien plus nuancée.

D'une part, un premier groupe de structures, qui déclarent correspondre pleinement aux aspects typiques d'une ESIE, sont en fait assimilables à des établissements remplissant une mission sociale comme bon nombre d'organisations à but non lucratif: c'est insuffisant. D'autre part, les établissements qui connaissent bien les critères caractéristiques des ESIE portent un jugement plus sévère vis-à-vis d'eux-mêmes: ils ne se

considèrent pas en tous points comme entreprise sociale, en particulier face au risque entrepreneurial limité et au taux élevé de subventions publiques. L'harmonisation des ESIE s'impose donc.

Un accord sur un modèle se dégage peu à peu. C'est l'avis du professeur HES et socio-économiste Jean-Charles Rey, organisateur du 2e colloque national des ESIE en novembre 2012. Selon lui, ce modèle doit être diversifié pour correspondre aux besoins des personnes et aux réalités locales. Mais le renforcement du caractère entrepreneurial des ESIE se veut obligatoire. Leur activité doit permettre de financer le personnel fixe (spécialistes, chefs d'équipe, contremaîtres) par le marché. Seuls les frais d'encadrement sous forme de soutien psychosocial ou de formation devraient être financés par d'autres sources. Le défi consiste donc à rechercher une rentabilité commerciale, tout en évitant un dumping des salaires ou des prix. En ce sens, un rapprochement avec les partenaires sociaux est souhaitable pour s'accorder sur le développement des ESIE dans des niches d'activité, sans menacer les entreprises locales ou régionales par une concurrence déloyale.

Ainsi, les ESIE doivent proposer leurs activités sur un marché normal, en offrant des produits ou des services adaptés à des consommateurs, tout en utilisant l'entreprise et le travail comme les vecteurs privilégiés de l'insertion. Jean-Charles Rey pense aussi que les tendances convergent de plus en plus vers un mélange des publics cibles, comme les chômeurs de longue durée, les primo-demandeurs d'emploi et les personnes ayant un handicap social. Les différences de niveau engendrent en effet des dynamiques de progrès, porteuses de succès pour la réinsertion: les progrès attendus sont rendus visibles, ce qui permet d'envisager le passage vers le marché primaire.

Les limites institutionnelles

Le Seco observe ces évolutions en spectateur, bien qu'il finance le projet pilote Dock Gruppe AG à Wolhusen. En l'état actuel de la législation sur l'assurance-chômage, le chef du secteur des mesures du marché du travail, Tony Erb, précise que le concept d'ESIE ne couvre aucune d'entre elles, y compris les programmes d'emploi temporaires et les semestres de motivation. Les mesures de formation et d'emploi financées par l'assurance-

L'ESIE en neuf critères	
Projet économique	1. Activité continue de production de biens et/ou de services 2. Niveau minimum d'emplois rémunérés 3. Niveau significatif de prise de risque économique
Finalité sociale	4. Objectif explicite de servir à la communauté 5. Initiative émanant d'un groupe de citoyens 6. Limitation de la distribution des bénéfices
Gouvernance participative	7. Degré élevé d'autonomie 8. Mode de gestion qui ne repose pas sur la propriété des capitaux 9. Participation élargie à la prise de décisions impliquant les personnes qui prennent part à l'activité

chômage occupent en général des chômeurs au bénéfice d'indemnités. Au contraire des participants aux ESIE, qui devraient à son avis être engagés sur la base d'un contrat de travail au sens du Code des obligations, avec un salaire soumis aux cotisations sociales (cette rémunération pourrait être assortie d'un complément de ressources financé par des tiers autres que l'assurance-chômage, en raison d'une productivité réduite).

Pour Simon Darioli, vice-président de la Conférence suisse des institutions d'action sociale, les personnes en recherche d'emploi (au bénéfice de l'aide sociale, en fin de droit ou dont le handicap n'est pas reconnu) engagées dans les ESIE doivent l'être pour une durée indéterminée avec un salaire en usage dans la branche. Si le salaire était adapté en fonction d'une rentabilité diminuée, il devrait être validé par une instance externe aux ESIE, comme les commissions tripartites par exemple. Les 60% des coûts bruts des ESIE, y compris l'amortissement de leurs investissements, devraient par ailleurs au moins être couverts par leur chiffre d'affaires commerciales, pour autant qu'à qualité comparable des produits ou des services tout dumping soit évité grâce à une juste politique des prix. Les 40% restants peuvent être couverts par des subventions cantonales ou des aides versées par le secteur social.

Toutes ces exigences devraient lever la confusion actuelle sur la définition des ESIE, en les situant sur le terrain de la concurrence. Elles permettent aussi de délimiter le champ d'action des ESIE par rapport aux structures d'évaluation, de requalification ou encore aux ateliers d'occupation sans vocation économique. —

Crivelli, L., Bracci, A., Avilés, G. (2012): Le modèle d'entreprise sociale «Made in Switzerland». DSAS-SUPSI. Téléchargement: www.bsv.admin.ch

Avis d'expert

Le social autrement, grâce à l'activité économique

Secrétaire national de l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO), Yves Ecoeur s'exprime sur des enjeux stratégiques pour les ESIE.

Interview: Philippe Frossard

PANORAMA: A votre avis, quel est le défi prioritaire à relever par les ESIE?

Yves Ecoeur: Leur champ d'activité doit être élargi aux domaines soumis à la concurrence. De nouvelles opportunités de travail se révèlent indispensables, car le succès en réinsertion dépend de la proximité avec les réalités professionnelles. Les collectivités publiques peuvent adjuger des travaux aux entreprises privées, à condition d'en réserver certains aux ESIE ou de leur confier des travaux de sous-traitance. Des niches d'emplois existent aussi dans les domaines des énergies renouvelables ou du recyclage. Certaines activités non rentables mais à forte utilité sociale devraient de plus être réservées aux ESIE. Tout cela sans porter préjudice aux entreprises privées en place.

Les ESIE peuvent-elles devenir rentables?

C'est un leurre de penser qu'elles le deviennent totalement au sens purement financier. Elles peuvent toutefois vivre en partie du produit de la vente de leurs biens et de leurs services, exception faite des charges liées au soutien et à la formation des sans-emploi ainsi que d'une couverture du déficit lié au manque de productivité de ces personnes. Leur autofinancement est envisageable au moins à hauteur de 50% de leurs charges de fonctionnement. Dans ce modèle, les personnes en réinsertion ne bénéficieraient de leurs rentes, des aides sociales ou cantonales auxquelles elles n'ont droit que dans l'attente de devenir suffisamment productives.



Yves Ecoeur, secrétaire national de l'OSEO.

Est-il réaliste de salarier les sans-emploi occupés dans les ESIE?

La productivité personnelle n'est parfois que de 20% lors de l'entrée en ESIE. Elle s'améliore avec le temps et l'expérience, pour s'approcher finalement de celle des entreprises privées. Lorsque l'exigence de productivité devient prioritaire pour la personne, son travail mérite salaire. Il faut donc l'octroyer à un moment clé du processus de réinsertion et favoriser une progression salariale en fonction de l'amélioration de la productivité individuelle. Cette pratique de salaire adapté devrait s'imposer peu à peu dans les ESIE. La règle serait que le montant du salaire versé combiné à d'éventuels compléments de ressources, comme les rentes ou les aides sociales et cantonales, n'excède pas au total les montants prévus par les conditions salariales en usage dans les branches professionnelles des activités pratiquées par les ESIE. —

Rapport social 2012

Les jeunes se sentent discriminés

La transition entre la fin de la formation professionnelle et l'entrée sur le marché du travail n'est pas toujours aisée. Le Rapport social 2012 décrit ce passage et comment les jeunes le vivent.

Céline Schmid Botkine est responsable du «Rapport social 2012» auprès du Centre de compétence suisse en sciences sociales (FORS) à Lausanne.

— Après la scolarité obligatoire, une grande partie des jeunes poursuivent leur formation. Pour la majorité d'entre eux, l'achèvement de la première formation et l'entrée dans la vie professionnelle ont lieu, au plus tôt, à l'âge de 19 ans. Parmi les jeunes interrogés au sujet de

n'engagent plus de nouveaux collaborateurs. En outre, la proportion de jeunes engagés pour une durée déterminée ou employés par une agence de travail temporaire est supérieure à la moyenne. Ces types de contrats sont les premiers à ne pas être reconduits. Cependant, les jeunes ont un avantage sur les autres classes d'âge: lorsqu'ils sont au chômage, leur période d'inactivité est beaucoup plus courte. Entre 2004 et 2010, les jeunes de 15 à 24 ans sont restés en moyenne quatre mois au chômage, contre environ sept mois pour les personnes de 25 à 54 ans. Ils sont donc moins touchés par le chômage de longue durée.

férences entre hommes et femmes sont faibles, mais importantes entre les classes d'âge. En effet, près de 50% des moins de 30 ans se sont sentis discriminés, alors que ce n'est le cas que pour 20 à 25% des autres groupes d'âge. Les personnes les moins touchées sont celles de 40 à 59 ans.

Si la majorité des jeunes trouvent rapidement leur place dans la vie active, certains éprouvent des difficultés. Ces difficultés sont d'autant plus grandes si le jeune n'a pas achevé de formation professionnelle. Un jeune bien formé se sentira par ailleurs moins discriminé. Toutefois, ce sentiment de discrimination ne pourra vraiment s'estomper que si les entreprises abaissent leurs exigences en matière d'expérience professionnelle et de formation complémentaire. En effet, les offres d'emploi présentant de telles exigences excluent d'emblée les candidatures de jeunes diplômés. —

«J'avais postulé pour une place d'apprentissage d'assistante médicale. Mais on m'a dit que j'étais trop jeune pour cela et qu'ils cherchaient quelqu'un avec plus d'expérience de vie.» (R.G., 20 ans)

leur premier emploi, la grande majorité d'entre eux trouvent un premier poste dans un délai relativement court. C'est le cas pour les jeunes bénéficiant d'une formation professionnelle ou tertiaire. Généralement, ils amorcent leur premier emploi avec un contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, en 2009, environ 26% des jeunes de 20 à 24 ans étaient au bénéfice d'un contrat à durée déterminée. Le travail temporaire et sur appel les concerne un peu moins fréquemment. Certains jeunes font ainsi leur entrée dans la vie active avec des conditions de travail précaires.

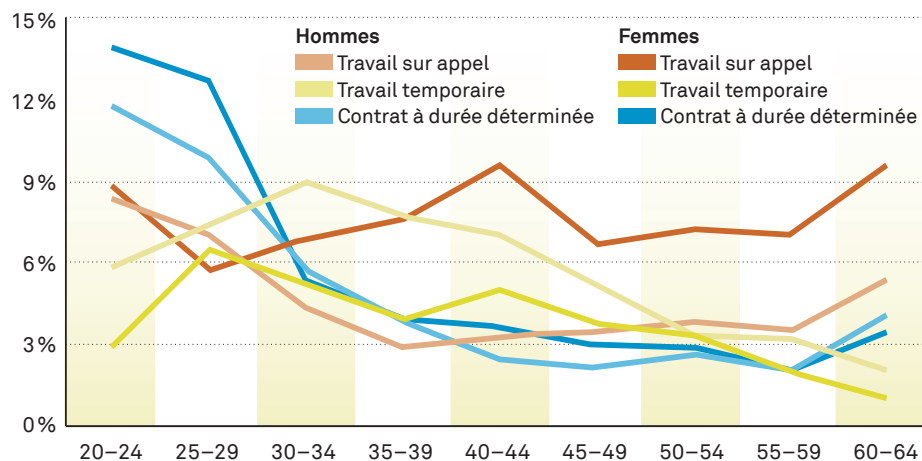
Obstacles principaux

Si la plupart des jeunes trouvent un premier emploi relativement rapidement, certains doivent passer par une période de chômage. Les faits montrent que le chômage des jeunes est très sensible aux fluctuations conjoncturelles. En cas de mauvaise conjoncture, ils sont les premiers touchés lorsque les entreprises

Les jeunes et les aînés sont concernés par des discriminations d'âge. Non-obtention d'un emploi à cause d'une limite d'âge – par manque d'expérience – ou impossibilité de suivre une formation complémentaire sont les formes les plus courantes de discriminations liées à l'âge dans la vie professionnelle. Selon l'enquête «European Social Survey» de 2008, 22 à 32% des personnes interrogées en Suisse avaient vécu une telle expérience. Les dif-

Bühlmann, F., Schmid Botkine, C. (Ed.) (2012): Rapport social 2012, Générations en jeu. Zurich, Seismo. www.rapportsocial.ch

Conditions de travail précaires selon l'âge et le sexe, 2009



Les jeunes ne décrochent souvent qu'un contrat à durée déterminée au début de leur carrière.

«Un centre de compétences pour les questions du marché du travail»

Ursula Kraft est la nouvelle directrice de l'Association des offices suisses du travail (AOST). Elle livre pour PANORAMA ses objectifs: une meilleure communication, un rôle d'intermédiaire entre les cantons, une optimisation des processus décisionnels.

Interview: Viktor Moser

PANORAMA: Madame Kraft, vous dirigez l'AOST depuis début octobre 2012. Vos premières impressions?

Ursula Kraft: Le large spectre de thèmes abordés, qui s'étend du marché du travail à la politique économique et sociale en passant par les étrangers, me passionne. Au cours des premières semaines, je me suis déplacée dans de nombreux cantons et j'ai assisté à des conférences régionales. J'ai ainsi pu avoir un aperçu de la diversité des systèmes. Lorsque j'étais adjointe au Service de la promotion économique du canton du Valais, j'occupais une position minoritaire étant originaire du Haut-Valais. Pendant cette période, j'ai pu me familiariser avec la mentalité romande. Je viens en quelque sorte de vivre un changement de perspectives. En tant que Suisse alémanique, je me situe tout à coup dans la majorité. Forte de mon expérience de représentante d'une minorité et de ma connaissance de la Suisse romande, je veux jouer un rôle d'intermédiaire, mieux intégrer les cantons suisses occidentaux et laisser la diversité de notre pays imprégner la politique de l'AOST.

Quelles ont été vos motivations pour intégrer l'AOST?

J'ai une grande affinité pour la politique du marché du travail. Lors de mes précédentes expériences professionnelles, j'ai compris que le marché du travail libéral est pour la Suisse un atout primordial qu'il faut conserver. De plus, je trouve l'interaction entre la Confédération et les cantons passionnante. C'est justement pour cela que je veux faire en sorte

que les cantons soient unis et plus solides face à la Confédération, qu'ils soient partenaires et non adversaires. Il est important que l'expérience du terrain soit prise en compte à Berne. L'application des lois diffère selon les cantons en fonction des spécificités locales, ce qui constitue une base pour innover.

Pourquoi une telle association?

Les cantons ont besoin d'une autorité d'exécution qui soit une entité unifiée pour interagir avec l'extérieur, avec la Confédération mais aussi avec les autres partenaires comme les organismes de formation professionnelle, l'AI et les autorités de l'action sociale. Les partenaires sociaux ne sont pas seuls responsables de la politique du marché du travail mais aussi la Confédération et les cantons, qui peuvent apporter des solutions consensuelles et applicables. Des choses peuvent être améliorées sur ce point.

Lesquelles?

La communication devrait être plus structurée. Des informations restent bloquées au niveau des commissions de l'AOST sans parvenir aux régions. Une meilleure circulation des informations permettrait de mieux coordonner les activités et d'avoir un meilleur impact sur nos membres. Les processus décisionnels doivent aussi gagner en rapidité et en efficacité. La réflexion des cantons prend souvent beaucoup de temps. A mon avis, chaque décision ne nécessite pas l'accord de toute la direction, l'approbation du président pourrait parfois suffire. Pour cela, les compétences sont à définir clairement.



Ursula Kraft, nouvelle directrice de l'AOST.

Comment jugez-vous votre visibilité vis-à-vis de l'extérieur?

La coopération avec la Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP), avec laquelle nous avons signé un accord en 2012, constitue une étape importante. Pour les questions politiques, il est judicieux que la CDEP défende nos positions communes face aux autorités fédérales, au Parlement et aux médias. Sur les aspects techniques d'exécution, l'AOST doit pouvoir elle-même intervenir plus souvent et seule dans les médias. Je veux contribuer à ce qu'elle défende les intérêts de ses membres avec encore plus de force et d'efficacité et contribue activement à la politique du marché du travail. Son rôle de centre de compétences pour les questions du marché du travail doit être encore plus marqué. —

.....
www.aost.ch



Optimisateur, optimisatrice du trafic CFC

Les usagers réguliers des transports publics connaissent bien ces messages à vocation éducative et destinés à lutter contre la montagne de déchets dans les trains: «S'il vous plaît, n'oubliez pas d'emporter votre journal!» Sur les affiches, même le regard de l'humoriste Peach Weber est sombre lorsqu'il exhorte les passagers à se débarrasser de leurs journaux en dehors des wagons. A Berne, un système astucieux de triage des déchets a été installé à l'essai. Et à Zurich, il est prévu de convaincre les pendulaires par haut-parleur et par des marquages au sol de devenir des agents de propreté efficaces dans les RER zurichois.

Seulement voilà: comment motiver les pendulaires à suivre toutes ces recommandations? Le réseau de formation Login offre depuis peu des places d'apprentissage dans la nouvelle profession d'optimisateur/optimisatrice du trafic CFC. La tâche principale de ces professionnels est d'user de persuasion douce pour amener les usagers à adopter des règles de propreté et éviter de générer des coûts. Qu'ils se tiennent sur le quai pour informer les voyageurs ou qu'ils secondent les contrôleurs durant le trajet, les optimisateurs du trafic ont besoin de connaissances en recyclage, en psychologie et dans les sciences des flux humains. A l'avenir, ils instruiront les passagers de certains Intercity sur la manière correcte d'utiliser les transports en commun – à l'instar des démonstrations du personnel de cabine dans les avions. Les optimisateurs doivent donc aussi se présenter avec assurance et de façon soignée.

Une formation pour le trafic privé est déjà en préparation. Le SEFRI et l'OFROU discutent actuellement les contenus. L'une des priorités portera sur la sensibilisation au ralentissement du trafic dans les zones 30. *pek*

IMPRESSUM

Editeurs

Centre suisse de services formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO), en collaboration avec le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco). Avec le soutien du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

Adresse

CSFO, Rédaction PANORAMA
Maison des Cantons
Speichergasse 6, CP 583
3000 Berne 7
tél. 031 320 29 63

Internet

www.panorama.ch

E-mail

redaction@panorama.ch

Rédaction

Nick Manouk (nm), rédacteur en chef
Pierre-Yves Puiippe (pyp), Formation
Andreas Minder (am), Berufsbildung
Jean-Noël Cornaz (jc), Orientation
Stefan Krucker (sk), Berufsberatung
Philippe Frossard (pf), Marché du travail
Viktor Moser (vm), Arbeitsmarkt

Chronique

Heinz Staufner (hs)
Peter Kraft (pek)

Production

Jean-Noël Cornaz (jc)

Layout

Manuela Boss (mb)

Photos

Niklaus Spoerri, Zurich
Les photos figurant sur la couverture et au début de chaque rubrique sont inspirées des 22 domaines professionnels (selon Zihlmann). Dans ce numéro: Hôtellerie

Maison d'édition – Distribution – Publicité

Weber Verlag AG
Gwattstrasse 125
3645 Thoune/Gwatt
tél. 033 336 55 55, fax 033 336 55 56
panorama@weberag.ch

Abonnements

u.baumgartner@weberag.ch, tél. 033 654 15 15
Les changements d'adresse sont à signaler à la maison d'édition.

Tarifs

La revue spécialisée PANORAMA paraît tous les 2 mois (6 numéros/an) en français et en allemand.
Numéro isolé: CHF 19.- (étranger EUR 15.-).
Abonnement annuel (édition française ou allemande): CHF 92.- (étranger EUR 78.-).
Abonnement combiné (éditions française et allemande): CHF 111.- (étranger EUR 93.-).
ISSN: 1661-9544, 27e année.

Mobilité sociale

Formation, métier et revenu déterminent la position sociale. Notre système de formation et notre économie permettent-ils une mobilité verticale? Ou n'est-elle possible qu'à l'horizontale? Coup d'œil sur l'ouverture et la perméabilité de notre société ainsi que sur les perspectives de promotion et leurs barrières. —