

# PANORAMA

N° 2 | 2017

## Réfugiés

L'insertion professionnelle des réfugiés passe obligatoirement par la formation, que ce soit au sein d'une classe d'alphabétisation ou à l'université. Quelles sont les structures mises en place et quels sont les programmes proposés pour ces personnes? Tour d'horizon.



### Apprentissage à la carte

Le canton de Berne lance un projet d'assouplissement de la formation initiale en informatique. | p. 14

### L'humour facilite la démarche d'orientation

Une étude a analysé plusieurs entretiens de conseil. | p. 20

### Mettre un visage sur un office

Grâce à des contacts personnalisés avec les employeurs, les ORP parviennent plus facilement à placer des demandeurs d'emploi. | p. 26

# Réfugiés

## FOCUS

- 4 Beaucoup reste à faire** | D. Fleischmann  
Toutes sortes de programmes visent à améliorer l'employabilité des réfugiés.
- 6 Prêts à entrer dans le monde du travail en Suisse** | I. Rollier  
Zoom sur les structures mises en place à Genève pour les jeunes réfugiés.
- 8 Une année pour se préparer à un apprentissage** | Th. Fuhrmann  
Le préapprentissage d'intégration pour les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire démarrera en août 2018.
- 10 Pour ne pas passer de négociateur à l'OMC à chauffeur de taxi** | I. Rollier  
Pour faciliter l'accès des réfugiés aux études, des universités ont mis en place des programmes spécifiques, comme à Genève.

## FORMATION

- 14 Apprentissage à la carte** | D. Fleischmann  
Le projet bernois d'assouplissement de la formation initiale en informatique suscite un grand intérêt.
- 16 Le NAVS13 ouvre un immense potentiel d'analyse** | L. Perret Ducommun  
Le nouveau numéro AVS à treize chiffres est désormais utilisé dans tous les relevés statistiques du domaine de la formation.
- 17 Une voie adaptée à la Genève internationale** | L. Josserand  
À Genève, la formation commerciale bilingue est en plein boom.

## ORIENTATION

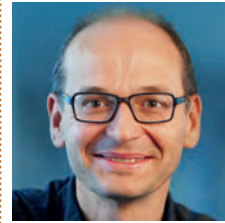
- 20 L'humour facilite la démarche d'orientation** | E. Banet  
Une étude qualitative a analysé plusieurs entretiens de conseil.
- 22 ASSC et ASE: tremplin ou impasse?** | P. Salzmänn, Z. Bühler, S. Berweger  
Les carrières du secteur de la santé se distinguent fortement de celles du domaine social.
- 23 Comment soutenir le choix d'études?** | A. Zbinden Lüthi  
Les gymnases mettent à jour ou développent leurs concepts en matière de processus de choix d'une filière d'études.

## MARCHÉ DU TRAVAIL

- 26 Mettre un visage sur un office** | D. Fleischmann  
Les ORP parviennent plus facilement à placer des demandeurs d'emploi lorsqu'ils entretiennent des contacts personnalisés avec les employeurs.
- 28 La main-d'œuvre étrangère avant le travail féminin** | A. Afonso  
Les effets de la politique d'immigration après la Deuxième Guerre mondiale se font encore sentir aujourd'hui.

## TRAIT D'HUMOUR

- 30 Métiers d'avenir** | H. Staufer  
Fouineur, fouineuse BF



*Des vagues de réfugiés à la télévision, la montée en puissance de l'UDC et de sa politique migratoire restrictive, des enfants échoués sur la plage: en tant que citoyen moyennement intéressé par la politique, je suis submergé par toutes ces informations à trier. Elles me laissent un sentiment de malaise. Mais elles n'entament en rien l'empathie que je ressens pour toutes les personnes dans le besoin, quelle que soit leur origine.*

*Aujourd'hui, de nombreux requérants d'asile arrivant en Suisse proviennent d'Érythrée, d'Afghanistan, de Syrie ou de Somalie. Certains ne savent ni lire ni écrire. D'autres ont suivi des études. Beaucoup d'entre eux s'installeront ici définitivement.*

*Cette situation place les institutions publiques et les organismes de formation face à de véritables défis, relevés à chaque échelon: les cantons ouvrent des classes d'accueil pour étrangers, la Confédération encourage les préapprentissage d'intégration, les universités mettent en place des programmes spécifiques. Nous assistons aussi, localement, à l'émergence de nombreuses initiatives privées favorisant l'insertion professionnelle. Nous consacrons les premières pages de cette édition à ces activités.*

*Nous aurions ainsi couvert notre focus, tout en contournant les questions politiques. Mais l'un ne va jamais vraiment sans l'autre: le canton de Bâle-Ville lance par exemple une campagne visant à sensibiliser la population et l'économie à l'intégration sociale et professionnelle des réfugiés; en tant que partenaire médiatique, la «TagesWoche» dresse le portrait d'un responsable de formation qui se positionne clairement en faveur de l'attribution de places d'apprentissage à des requérants d'asile et à des personnes admises à titre provisoire. Je doute que ce type de campagne eût été possible dans un canton gouverné par la bourgeoisie de droite et que l'hebdomadaire bâlois eût pu être associé à cela.*

*Dans ce contexte, je vous recommande de lire le tout dernier article de cette édition, qui analyse la politique migratoire de la Suisse après la Deuxième Guerre mondiale. Les effets se font encore sentir aujourd'hui.*



## Beaucoup reste à faire

Ces dernières années, toutes sortes de programmes destinés à améliorer l'employabilité des réfugiés ont vu le jour en Suisse. Leur taux de participation au marché du travail reste toutefois peu élevé.

Par Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

En janvier 2017 à Berne, seize réfugiés ont commencé une formation gratuite dans la programmation. Cette initiative, soutenue par le Pour-cent culturel Migros, a pu être mise en place grâce à des enseignants bénévoles et par un appel au financement participatif lancé par l'association Powercoders. Quelque 120 candidats s'étaient montrés intéressés par ce programme, qui vise un public de personnes ayant déjà des connaissances préalables en informatique ou un intérêt marqué pour ce domaine. «Nous cherchons maintenant à permettre à d'autres cantons et pays de reprendre ce concept», indique Christian Hirsig, l'un des quatre initiateurs du projet. «Jusqu'à là unique, cette formation prend en considération le niveau élevé de qualification de certains réfugiés arrivant en Suisse.» Elle dure douze semaines et est suivie d'un

stage de trois mois, pour lequel l'association s'est entourée de partenaires de renom. À l'issue du stage, les participants et leurs mentors discutent de la suite avec l'entreprise formatrice et étudient la possibilité d'un emploi fixe.

### «Ils sont la solution»

Au cours des années passées, de nombreux programmes et projets de ce type sont apparus, visant l'insertion professionnelle des personnes réfugiées en Suisse et mobilisant des acteurs privés ou de la société civile tels que des associations et des entreprises formatrices. L'Entraide protestante suisse (EPER) en est un exemple: l'année dernière, elle a mis en place une plateforme affichant plus de 80 profils de réfugiés bien formés, qu'elle a appelée «Ils sont la solution». L'EPER lance

maintenant le projet «MosaiQ», avec des services destinés aux migrants qualifiés originaires de pays tiers (c'est-à-dire hors UE et AELE). Ceux-ci s'adressent aux personnes bénéficiant d'un regroupement familial (par exemple en cas de mariage avec une personne de nationalité suisse) et aux requérants d'asile. En Argovie, en Suisse orientale et à Bâle, les collaborateurs de ces services conseillent et orientent les migrants vers des domaines professionnels réalistes. Ils les accompagnent également dans le processus de reconnaissance de leurs diplômes ou dans une formation de mise à niveau.

Les pouvoirs publics agissent aussi de leur côté. L'article 53 de la loi fédérale sur les étrangers définit l'encouragement de l'intégration comme une tâche que les communes, les cantons et la Confédération

doivent accomplir en commun. Sa mise en œuvre se fonde depuis 2014 sur les objectifs en matière de politique d'intégration définis conjointement par la Confédération et les cantons dans les programmes cantonaux d'intégration (PIC). Ils sont axés sur trois domaines: Information et conseil, Formation et travail, ainsi qu'Intégration sociale. Près des trois quarts des coûts prévus pour les quatre années à venir, à savoir 590 millions de francs, ont été affectés aux activités dans le domaine de la formation et du travail.

### **Apprendre les usages et les processus de travail**

Le Centre de compétences Intégration (KI) de la ville de Berne propose un programme à très bas seuil pour le second marché du travail. Il existe depuis treize ans et permet chaque année à quelque 130 personnes d'exercer une activité, généralement sur une année. Ce programme donne la possibilité à des requérants d'asile, à des personnes admises à titre provisoire et à des réfugiés de travailler dans le secteur de l'économie domestique, dans le nettoyage des transports publics («Team Sauber» de Bernmobil) ou encore dans l'entretien des espaces verts. Les participants n'ont pour cela nul besoin de maîtriser l'allemand ou d'être diplômés. Selon Markus Vogel, chef d'équipe, il s'agit avant tout de permettre à ces personnes d'apprendre les usages et les processus de

### **«Chez nous, les participants se familiarisent avec les institutions en place; le travail structure leur quotidien et donne un sens à leurs journées.»**

Markus Vogel

travail. Ce programme, pour lequel la participation se fait sur une base volontaire, inclut également des cours d'allemand, d'informatique, etc. «Chez nous, les participants se familiarisent avec les institutions en place; le travail structure leur quotidien et donne un sens à leurs journées», ajoute Markus Vogel.

Au terme du programme, d'autres mesures («Fokus» ou «Perspektiven»), visant cette fois une insertion sur le premier marché du travail, sont proposées par le KI. «Sans ce type de mesures, ce n'est pas possible, ajoute Markus Vogel. Pour avoir ne serait-ce qu'une chance de trouver un poste, les gens ont besoin de formations et de qualifications. Le marché du travail est sans pitié. Le plein emploi n'existe plus et ne reviendra pas, même si la politique continue de faire «comme si.» Selon le Secrétariat d'État aux migrations, la participation au marché du travail des réfugiés reconnus comme tels est de 22,5%. Même chez ceux résidant en Suisse depuis sept ans déjà, le taux est d'environ 40% (et de 20% seulement chez les personnes admises à titre provisoire).

### **Des objectifs exigeants**

Dans les faits, la mise en œuvre des objectifs de la politique d'intégration est très délicate. L'un des objectifs principaux précise par exemple: «Les immigrés qui n'ont pas accès aux offres des structures ordinaires peuvent recourir à une offre d'encouragement visant à améliorer leur employabilité.» Un premier rapport intermédiaire des PIC pour la période 2014-2017 fait le bilan concernant les

difficultés et les succès rencontrés dans ce domaine. Il fait ainsi état d'un élargissement et d'une amélioration qualitative de l'offre de cours de langue et de formation dans de nombreuses régions. Toutefois, le besoin d'encouragement dans le domaine linguistique resterait bien plus important que l'offre existante et il conviendrait d'adapter le contenu des cours aux situations quotidiennes des personnes en formation. Par ailleurs, le rapport indique que les offres dans le domaine de l'intégration professionnelle ont également été étoffées, mais que le nombre de migrants non qualifiés est élevé. Pour finir, il est important de placer les bonnes personnes dans les bons cours, étant donné que le coût des offres de qualification est élevé et que les places sont limitées.

.....

Les personnes photographiées dans ce numéro font partie du programme «Team Sauber»: Gebremeskel Henok (Érythrée; couverture), Haidari Eulam Sakhi (Afghanistan; p. 4), Girma Fikerte (Éthiopie; p. 12), Shishai Solomon (Érythrée; p. 18), Semereah Mihert (Érythrée; p. 24).

## **Les réfugiés peuvent-ils travailler?**

- Tous les requérants d'asile obtiennent un livret N. Pendant les trois premiers mois de séjour, les requérants d'asile n'ont en principe pas le droit de travailler. Les autorités peuvent prolonger ce délai d'attente de trois mois supplémentaires, si la demande d'asile a été rejetée au cours des trois premiers mois.
- Les étrangers admis à titre provisoire reçoivent le livret F. Ils peuvent obtenir une autorisation de travail délivrée par les autorités cantonales, indépendamment de la situation économique et de la situation sur le marché de l'emploi. Mais ils n'ont pas un droit d'accès au marché du travail.
- Les personnes reconnues en tant que réfugiés, mais exclues de l'asile d'après le droit national, sont admises

à titre provisoire et obtiennent également le livret F. Elles peuvent sans restriction exercer une activité lucrative et changer d'emploi et de profession. La seule condition est que l'employeur adresse une demande et respecte les conditions usuelles de rémunération et de travail du lieu et de la branche.

- Les réfugiés qui se voient octroyer l'asile obtiennent une autorisation de séjour (permis B). Les conditions en matière d'activité lucrative sont identiques à celles des réfugiés admis provisoirement.
- Les requérants d'asile déboutés ont l'interdiction d'exercer une activité lucrative après l'expiration du délai de départ.

Source: [www.osar.ch](http://www.osar.ch)

Jeunes réfugiés

# Prêts à entrer dans le monde du travail en Suisse

Chaque canton élabore des solutions afin d'assurer l'accueil, la formation, l'orientation et l'intégration professionnelle de jeunes réfugiés. Genève a par exemple complété son offre en ouvrant dix classes d'alphabétisation.

Par Ingrid Rollier, rédactrice de PANORAMA

L'année 2015/2016 a connu une importante arrivée de réfugiés. L'accueil et la formation des jeunes âgés de 15 à 20 ans, qui ont dans certains cas vécu des scolarités chaotiques et qui ne savent parfois ni lire ni écrire, demandent des structures souples, modulables selon les besoins. À la rentrée 2016, le Service de l'accueil du postobligatoire (ACPO) de Genève a complété son offre d'accueil en ouvrant dix classes d'alphabétisation (au lieu d'une seule l'année précédente). Plus de 100 élèves y suivent une scolarité à temps complet, dont l'accent est mis sur les apprentissages de base du français, de l'écriture, de la lecture et des maths. Au total, l'ACPO réunit cette année près de 800 élèves, dont environ 50% relèvent de l'asile et sont au bénéfice d'une aide sociale: requérants (permis N), personnes admises provisoirement (permis F) ou personnes au bénéfice d'un permis B pour réfugiés.

La durée du parcours d'accueil et d'insertion s'étend en principe sur deux ans: une année en classe d'accueil, suivie d'une année en classe d'insertion scolaire (CIS) ou d'insertion professionnelle (CIP). «Les situations sont traitées au cas par cas et nous adaptons sans cesse nos structures aux besoins», explique Joël Petoud, directeur de l'ACPO. La plupart des migrants peu scolarisés restent trois ans pour mettre à niveau leurs connaissances et trouver leur voie. Les classes d'accueil proposent des cours de français, de maths, de connaissances générales, des ateliers, du sport, et fonctionnent avec plusieurs niveaux intermédiaires s'échelonnant de l'alphabétisation à des connaissances avancées en français et en maths. À partir de dix élèves d'une même

langue maternelle, un cours en langue d'origine est aussi dispensé, permettant de tisser des liens entre la langue maternelle et le français et de nouer des relations culturelles. Cette année, le kurde et le pachtounne ont été introduits. L'enseignant somalien est lui-même un ancien élève de l'ACPO. «L'enseignant de la langue d'origine revêt une fonction importante, souligne Joël Petoud. Il familiarise les élèves avec les codes implicites locaux, tout en comprenant leurs propres codes culturels.» Cette personne de référence leur donne des clés pour s'ouvrir à la vie locale.

### Tout fonctionne différemment

Les réfugiés, dont certains sont des requérants mineurs non accompagnés (RMNA), ont vécu des traumatismes et portent des handicaps liés à leur statut et à leur parcours de vie. En Suisse, ils reçoivent certes un soutien social, médical et psychologique, mais ils arrivent dans un cadre dont le fonctionnement ne correspond en rien à ce qu'ils ont connu. Le directeur relève aussi qu'ils sont travailleurs, ont envie de progresser et font preuve d'une grande capacité à se reconstruire. Afin de favoriser le contact avec les familles, l'école a aussi mis sur pied deux cours de français pour les parents avec les enseignants de leurs enfants.

Les CIS préparent les migrants à rejoindre une filière gymnasiale, une école de commerce ou de culture générale après une année de mise à niveau en français, en maths et dans les matières liées aux connaissances générales. Cette année, ces classes sont fréquentées par près de 100 élèves provenant notamment de Syrie, d'Érythrée et d'Afghanistan et ayant été

bien scolarisés avant leur arrivée en Suisse. Selon une étude menée par le Service de la recherche en éducation (SRED) sur les parcours scolaires des élèves issus des classes d'accueil à Genève, une année après la sortie d'une CIS, plus de la moitié des jeunes suivaient une filière gymnasiale (31%) ou de culture générale (20%), alors que d'autres se sont tournés vers une formation professionnelle, principalement commerciale (24%).

«Certains élèves sortant de classes d'accueil ne sont pas prêts à entrer dans une CIP, constate Joël Petoud. C'est pourquoi nous avons créé, cette année, une classe intermédiaire d'orientation professionnelle.» Dans cette classe, les élèves exercent le vocabulaire spécifique à une formation professionnelle et se familiarisent avec tout ce qu'il est important de savoir pour entrer dans le monde du travail: les codes sociaux et culturels, le savoir-être, la politesse, la ponctualité, etc. Le cursus comprend plus d'heures d'atelier ainsi qu'un programme de visites.

### Construire un projet professionnel

Dans les CIP, l'accent est mis sur le développement d'un projet professionnel. «Les jeunes migrants sont très motivés et ont des objectifs ambitieux», relève Marina Sevastopoulo, responsable des classes d'accueil et ancienne doyenne des CIP. «Ils rêvent de devenir médecin ou avocat, mais leur niveau scolaire est très faible. Nous les amenons à développer un projet réaliste.» Dans le cadre de l'information scolaire et professionnelle (ISP), ils apprennent à mieux se connaître, découvrent des métiers, participent à des visites et rencontrent des employeurs, notamment lors des journées «Zoom mé-

tiers» et «Zoom entreprises», organisées par la Cité des métiers. Ils apprennent à rédiger un C. V. et préparent les tests d'aptitudes. Ils effectuent des stages de découverte au cours d'une semaine de stages blocs organisée en collaboration avec l'Office genevois pour l'orientation, la formation professionnelle et continue; selon les offres disponibles dans la bourse des places de l'ACPO, des stages supplémentaires sont également proposés. Les enseignants d'ISP ont tissé des liens avec les employeurs et se rendent sur les lieux de stage. En outre, des tuteurs de l'association Reliance apportent un soutien à une vingtaine de RMNA, en les aidant dans le domaine scolaire et en leur offrant un appui pour leur intégration sociale et professionnelle (voir encadré).

«Malgré tout, une grande partie des élèves ont de la peine à trouver une formation professionnelle, déplore Marina Sevastopoulo. J'entends souvent dire qu'il faut chercher des patrons ayant une fibre sociale, mais ce n'est pas vrai. Les jeunes issus de nos classes veulent être considérés comme n'importe quel autre employé; ils sont fiables, motivés et prêts à répondre à des exigences élevées.» Néanmoins, leur niveau scolaire reste faible et les tests d'aptitudes et d'évaluation des connaissances de fin de scolarité représentent un obstacle difficile à franchir. «Il existe aujourd'hui trop peu de formations professionnelles à bas seuil», ajoute la responsable, qui souhaiterait trouver d'autres solutions, par exemple autoriser de petits entrepreneurs sans

CFC travaillant dans la restauration ou dans le bâtiment à suivre un cours de formateur-trice pour pouvoir accueillir des jeunes. Selon l'étude du SRED, seuls 15% des élèves sortant d'une CIP se trouvent dans une formation qualifiante l'année d'après. Quelque 60% d'entre eux se dirigent vers le Centre de la transition

### «Il existe aujourd'hui trop peu de formations professionnelles à bas seuil.»

Marina Sevastopoulo

professionnelle, où ils accomplissent un préapprentissage ou un stage de longue durée et suivent un enseignement général deux jours par semaine, avec l'objectif d'intégrer une formation AFP ou CFC l'année suivante. Une autre difficulté est de trouver des solutions pour les jeunes sans-papiers ou les requérants avec un permis N qui, même avec de bons résultats, n'ont pas le droit d'entrer en formation AFP ou CFC. Pour la prise en charge de jeunes adultes sans solution, l'ACPO travaille en partenariat avec l'Hospice général qui propose des places dans des ateliers de formation (mécanique, cuisine, etc.) ou des stages dans le domaine de la santé. L'ACPO participe à des échanges avec toutes les institutions cantonales. Une *task force* créée par le canton réunit les représentants des départements concernés (santé, social, éducation, emploi).

### «J'ai toujours voulu devenir électricien»

Arrivé à Genève à l'âge de 15 ans, Abdirizak Burhan est entré en classe d'accueil en cours d'année scolaire. «Les débuts étaient difficiles, car je ne connaissais personne», se souvient le jeune Somalien. Il avait quitté l'école à 12 ans, mais son goût pour les maths lui vaut rapidement d'excellents résultats dans cette matière. Assidu, il complète sa scolarité le soir en suivant des cours de français dans une association d'aide aux migrants. Après deux ans en classe d'accueil, il rejoint la classe d'insertion professionnelle et effectue plusieurs stages de découverte: constructeur métallique, automatique, polymécanicien, informaticien, électronicien. «J'ai toujours voulu devenir électricien», confie le jeune homme, satisfait de son stage d'un mois dans une entreprise électrique. «J'aime aller sur les chantiers ou intervenir chez des clients pour des réparations, et j'étais bien intégré.» Au printemps dernier, il se présente au test d'entrée en apprentissage, mais il échoue: malgré les efforts investis, le test s'avère trop difficile en français. Depuis un an, Abdirizak rencontre chaque semaine son tuteur de l'association Reliance.

Ancien doyen dans une école professionnelle, aujourd'hui à la retraite, Olivier Chanson est un appui précieux. Abdirizak obtient un stage rémunéré de dix mois dans une entreprise électrique et suit en parallèle deux jours de formation générale. Ce printemps, il veut tout mettre en œuvre pour réussir le test d'entrée et trouver une place d'apprentissage. Il s'est inscrit à un cours intensif de français, financé par un chèque de formation, et développe son vocabulaire et ses connaissances techniques avec son tuteur. Travailleur et déterminé, il vient d'obtenir sans peine son permis de conduire.



Avec son tuteur, Abdirizak Burhan prépare les exercices du test d'entrée en apprentissage.

.....  
Liens Internet et références bibliographiques disponibles sur [www.panorama.ch/revue](http://www.panorama.ch/revue)

## Préapprentissage d'intégration

# Une année pour se préparer à un apprentissage

Le programme pilote «Préapprentissage d'intégration» pour les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire démarrera en août 2018. Dans le cadre de cette formation d'une année, ce sont d'abord 800, puis 1000 personnes qui seront préparées de manière ciblée en vue d'une formation professionnelle initiale.

Par Thomas Fuhrmann, conseiller spécialisé au Secrétariat d'État aux migrations et chef du projet «Préapprentissage d'intégration»

Ces trois dernières années, le nombre de personnes fuyant la guerre et les violations des droits de l'homme en Syrie, en Irak ou dans des pays africains et cherchant protection dans un autre pays a augmenté. Il semblerait que beaucoup vont continuer d'affluer vers l'Europe. L'intégration de ces personnes sur le marché du travail, dont certaines resteront durablement dans notre pays, représente un défi. Cette insertion professionnelle est indispensable pour leur permettre d'être financièrement indépendantes et accélère dans le même temps leur intégration culturelle et linguistique dans notre société.

Les raisons pour lesquelles il est souvent difficile pour les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire de s'insérer sur le marché du travail sont multiples. Outre des lacunes linguistiques, les formations antérieures ou l'expérience professionnelle dans le pays d'origine ne suffisent souvent pas pour intégrer directement le marché du travail suisse. Ces personnes manquent en général de connaissances sur notre culture, ainsi que les valeurs et les normes qu'il est nécessaire de respecter.

### Potentiel à exploiter

Néanmoins, l'insertion professionnelle des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire offre de nombreuses perspectives. Sur la base d'échantillons, le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) estime qu'environ 70% des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire possèdent un potentiel d'insertion du fait de plusieurs années d'expérience professionnelle ou d'une formation (postobligatoire ou professionnelle) après l'école primaire. Avec le programme pilote «Préapprentissage

d'intégration», le Conseil fédéral entend exploiter mieux ce potentiel. Le préapprentissage d'intégration (PAI) doit tenir compte le plus possible des aptitudes, de l'expérience et de la motivation de ces personnes, tout en créant des conditions propices à un apprentissage ou à une autre formation reconnue grâce à une préparation ciblée. Le programme pilote démarrera en août 2018 et durera quatre ans.

Le SEM a défini les conditions cadres et préparé la mise en œuvre du programme en étroite collaboration avec le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation, les cantons et les organisations du monde du travail (OrTra). Le programme pilote sera mis en œuvre dans les cantons dans le cadre des structures ordinaires de la formation professionnelle et des offres transitoires, sous la responsabilité des autorités compétentes. Le SEM pourra cofinancer 800 places les deux premières années, puis 1000 places les deux années suivantes, et versera un montant forfaitaire de 13 000 francs par année et par place pour les PAI approuvés. La participation financière des cantons est une condition sine qua non pour prendre part au programme pilote. Ces derniers assument les autres coûts liés à la mise en place de l'offre.

### De nombreuses places sont nécessaires

En 2016, près de 6000 personnes entre 18 et 40 ans ont été reconnues comme réfugiées ou admises à titre provisoire. Par conséquent, on peut supposer que pour cette année seulement, plus de 4000 personnes disposent d'un potentiel d'insertion sur le marché du travail. Le programme pilote cible les réfugiés et les

personnes admises à titre provisoire. Le SEM ne formule aucune recommandation quant à l'âge des personnes.

Les cantons qui le souhaitent peuvent élargir le programme à d'autres groupes cibles, par exemple à des adolescents ou à de jeunes adultes arrivés en Suisse dans le cadre du regroupement familial une fois leur scolarité obligatoire achevée et qui n'ont suivi aucune formation post-obligatoire dans leur pays d'origine. Toutefois, dans le cadre de ce programme pilote, le SEM ne cofinancera que les places de formation pour les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire.

### Préparer et non pas former

Le PAI vise à préparer les participants à une formation professionnelle initiale. Il doit se fonder le plus possible sur leurs expériences et leurs connaissances. Outre les formations suivies dans son pays d'origine ou son bagage professionnel, la personne doit avoir participé aux cours d'information et de langue donnés par les cantons dans le cadre des programmes d'intégration cantonaux. Le niveau de langue au début du PAI devrait être A2 à l'oral et A1/A2 à l'écrit.

Les contenus du PAI sont principalement axés sur des aptitudes pratiques de base et des missions en entreprise, sur l'encouragement linguistique ainsi que sur les compétences interdisciplinaires, avec un accent sur les normes et valeurs utiles en entreprise. L'objectif est également de transmettre les bases scolaires ou de combler les lacunes dans les compétences fondamentales requises dans le champ professionnel visé. Tous les conte-

nus du PAI (notamment l'encouragement linguistique, les aptitudes pratiques de base et les connaissances scolaires) doivent autant que possible reposer sur les besoins du champ professionnel visé afin que les ressources investies soient utilisées avec un maximum d'efficacité et que les participants soient préparés au mieux à une formation professionnelle initiale.

Contrairement à certaines informations circulant dans les médias, le PAI n'est pas une formation à part entière. Aucun examen final n'a lieu. Il ne s'agit pas non plus d'un «apprentissage pour réfugiés». Au contraire, l'objectif du PAI est de créer les conditions nécessaires pour permettre aux réfugiés reconnus et aux personnes admises à titre provisoire de développer leur potentiel dans une formation professionnelle initiale. À cet égard, le PAI peut donc aussi être perçu comme un canal de recrutement supplémentaire, en particulier pour les secteurs qui ont du mal à pourvoir leurs places d'apprentissage.

### Des participants de plus en plus productifs

Au sein de l'entreprise, les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire peuvent acquérir une expérience professionnelle concrète dans le champ professionnel visé. La mission doit durer

huit semaines au minimum, mais une durée plus longue ou un modèle dual (par exemple trois jours par semaine dans l'entreprise) sont également possibles et souhaitables. Il est important que les connaissances acquises dans les différents domaines de compétences puissent être appliquées et approfondies dans un environnement de travail réel et que les participants reçoivent un certificat de travail. Au début de la mission, ces derniers auront généralement besoin d'un suivi important, mais au fur et à mesure ils deviendront plus productifs et utiles pour l'entreprise.

### Bien choisir les candidats

Une clarification préalable du potentiel est essentielle afin d'identifier les personnes motivées et aptes à suivre un PAI. Cette tâche incombe aux cantons. En règle générale, ces derniers possèdent déjà les structures et les processus adéquats. Néanmoins, dans le cadre du PAI, le SEM recommande aux cantons de professionnaliser la prise en charge.

En outre, les entreprises devraient pouvoir se tourner, comme les participants, vers une personne de contact en cas de questions ou pour mener des entretiens intermédiaires. Pour les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire, cette fonction sera sans doute assumée par

des *job coaches* ou l'aide sociale. Du côté des entreprises, il pourrait s'agir d'un responsable de la formation dans une école professionnelle ou d'un service au sein des autorités cantonales.

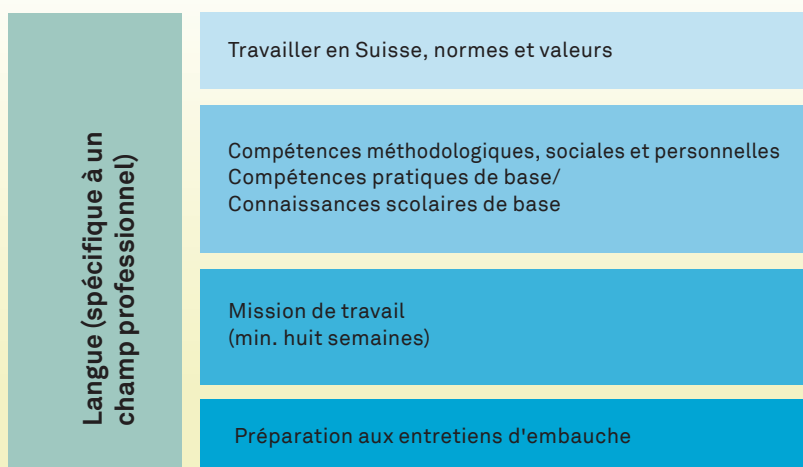
Les PAI doivent être développés par les cantons dans des champs professionnels sur la base des points clés fixés par le SEM, en règle générale en collaboration avec les OrTra. Ces dernières connaissent le mieux les exigences liées à la formation professionnelle et les besoins des entreprises dans leur branche. Il est prévu que les OrTra participent au moins à l'élaboration du profil de compétences et de la confirmation de participation.

Une plus grande implication des OrTra dans le développement ou la mise en œuvre du PAI est bien entendu pertinente, mais pas toujours possible. Les OrTra peuvent par exemple élaborer ou transmettre les contenus des aptitudes pratiques de base dans d'autres lieux de formation (notamment les centres de cours interentreprises).

Pour les champs professionnels qui souhaitent mettre en place un PAI, le SEM élabore, en collaboration avec l'OrTra nationale, un profil de compétences et un modèle de confirmation de participation, documents qu'il met à la disposition des cantons. C'est actuellement le cas dans huit champs professionnels. Un aperçu est disponible sur le site Internet du SEM. Les cantons ont jusqu'au 22 septembre 2017 pour déposer leurs propositions définitives de programmes.

## Contenus du préapprentissage d'intégration

### Orientation vers un champ professionnel



Source: SEM

Documents liés au projet: [www.sem.admin.ch](http://www.sem.admin.ch) (recherche avec les mots clés «préapprentissage d'intégration»)



Accès aux études universitaires

# Pour ne pas passer de négociateur à l'OMC à chauffeur de taxi

Les réfugiés qui ont interrompu des études universitaires dans leur pays ne sont pas encouragés à les poursuivre en Suisse et ont des difficultés à faire reconnaître leur parcours académique. Pour leur faciliter l'accès aux études, des universités ont mis en place des programmes spécifiques, comme à Genève.

Par Ingrid Rollier, rédactrice de PANORAMA

Lorsque Jaklin et Merry Gourieh ont dû quitter la Syrie, elles avaient déjà accompli plusieurs années d'études de pharmacie et étaient tout près de décrocher leur diplôme. En Suisse, leur baccalauréat syrien ne leur permet pas d'entrer à l'université sans l'obtention de l'examen complémentaire des hautes écoles suisses (ECUS), l'équivalent de la maturité. Pour préparer cet examen et pouvoir poursuivre leurs études, elles se sont inscrites au programme «Horizon académique» de l'Université de Genève (UNIGE). Celui-ci soutient les réfugiés dans leur projet d'études et les aide à répondre aux conditions d'admission. Pour pouvoir y participer, les candidats doivent avoir commencé ou accompli des études universitaires dans leur pays, résider en Suisse et avoir réussi un examen de français de niveau A2. Après une phase pilote au printemps 2016,

l'UNIGE a admis 35 personnes dans le programme pour cette année académique. Ce dernier comporte trois volets:

- l'accès aux cours avec un statut d'auditeur;
- un cours de français préparant au niveau B2, orienté vers un langage académique;
- un accompagnement par un mentor, étudiant si possible dans la même faculté, qui aide à l'intégration académique et sociale.

Les participants obtiennent une attestation de cours et peuvent se présenter aux examens. Les crédits obtenus pourront par la suite être validés. «Notre objectif est d'amener ces auditeurs à une inscription régulière avec un statut d'étudiant à la rentrée d'automne 2017», relève Mathieu Crettenand, adjoint au rectorat et responsable du programme «Horizon académique». La plupart des personnes inscrites, provenant

de douze pays (en majorité d'Érythrée et de Syrie), suivent des cours en sciences, en biologie, en chimie, en médecine, en pharmacie, en économie et management. Beaucoup d'entre elles possèdent déjà un bachelior, mais les diplômes de certaines universités ne sont pas reconnus ou doivent être complétés. Le niveau de français constitue un autre obstacle. «Arrivées en Suisse en juillet 2015, ce n'est qu'en mars 2016 que nous avons pu suivre nos premiers cours de français dans le cadre de l'aide sociale, raconte Jaklin Gourieh. Ensuite, nous avons vite progressé et réussi l'examen du niveau A2 exigé pour entrer dans le programme.» Aujourd'hui, aux quinze heures de cours financés par l'aide sociale s'ajoutent six heures de français dans le cadre de l'UNIGE. Comme auditrices, les deux sœurs ont opté, avec l'aide de leurs mentors, pour un cours de 3e année de bachelior et deux cours de master en pharmacie.

## Améliorer l'orientation

D'après certaines estimations, environ 10% des réfugiés auraient un profil universitaire, qui n'est pas détecté au moment de leur accueil. Selon Mathieu Crettenand, une meilleure information et une orientation plus adéquate pourraient éviter une perte de temps et de la frustration, comme l'illustrent quelques exemples: un chimiste a été dirigé vers un emploi de nettoyeur; une jeune femme titulaire d'un bachelior en biologie a été intégrée en 1re année d'école de culture générale; un diplomate syrien ayant travaillé comme négociateur à l'OMC s'est formé comme chauffeur de taxi, alors qu'il vise des études en sciences politiques. Certains candidats se tournent



Jaklin et Merry Gourieh se fixent pour objectif de terminer leurs études de pharmacie à Genève.

vers les universités, alors qu'une HES répondrait mieux à leurs aspirations. Parfois, des solutions existent, comme l'admission sur dossier: grâce à son expérience professionnelle dans la préservation de l'eau, un biologiste érythréen a pu accéder au master en sciences de l'environnement de l'UNIGE.

### Des mentors engagés

Le mentorat est organisé en collaboration avec l'association faîtière des étudiants de l'UNIGE. Quelque 300 étudiants et étudiantes ont manifesté leur intérêt à devenir mentors. Joanna Bärtsch, étudiante en sciences politiques, figure parmi les 35 candidats retenus. Sensible aux problèmes sociaux, engagée dans des associations, la jeune femme peut ainsi agir et s'impliquer concrètement dans l'aide aux réfugiés. Elle partage son expérience des études, aide le mentee dans les démarches souvent complexes et dans le choix des cours, explique les usages académiques et fournit des documents, nouant au fil des mois des liens plus étroits avec la personne accompagnée. L'association se tient à disposition pour

toute question. Elle organise également une demi-journée de formation et une réunion entre mentors, l'occasion pour eux d'échanger sur les différentes manières d'envisager leur rôle. Lidya Demirsoy, étudiante en relations internationales, observe que des liens différents se créent selon les tandems. Et d'ajouter: «Il faut trouver la bonne distance en fonction de la personne, répondre à la demande d'aide sans mater le mentee.»

Dans le cadre du programme, l'UNIGE collabore avec le Bureau d'intégration des étrangers, qui subventionne les cours de français et le mentorat. Grâce au soutien de fondations privées, une aide est aussi apportée aux réfugiés dans leur recherche de logement, pour financer certains achats ou déplacements liés aux études ou encore pour couvrir les frais associés à la traduction assermentée de diplômes. Le responsable du programme noue aussi des contacts avec des donateurs et des fondations privées pour le financement de bourses d'études, car le statut d'étudiant n'est pas compatible avec l'aide sociale. Il entend aussi trouver des solutions abordables pour la préparation de l'ECUS. Donnés uniquement par des écoles privées, les cours sont en effet très coûteux. Une séance d'information sur cet examen a été organisée pour les participants au programme. Jaklin et Merry Gourieh sont décidées à passer l'ECUS, avec des examens de français, de maths, d'histoire, d'anglais et de biologie. En trois mois, leur français a progressé, passant du niveau A2 aux niveaux B1, puis B2. En fin de semestre, elles se sont présentées à trois examens de pharmacie. «La compréhension des cours, la prise de notes et l'apprentissage des mots techniques nous ont demandé beaucoup d'efforts, reconnaissent-elles, mais nous suivons un cours de préparation de cinq semaines pour réussir l'ECUS au mois d'août.» Leur souhait: étudier jusqu'au bout la pharmacie à Genève, puis travailler dans une entreprise pharmaceutique.

.....  
[www.unige.ch/admissions](http://www.unige.ch/admissions)> Horizon académique

## TROIS QUESTIONS

à Martina von Arx, Union des étudiants de Suisse



## Inégalité de traitement

### En quoi consiste le projet

#### «Perspectives – études»?

Nous encourageons la mise en place de programmes aidant les réfugiés à accéder aux universités suisses. Nous chapeautons les associations d'étudiants, leur apportons informations et conseils sur le mentorat et intervenons dans les universités pour former les mentors. Une plateforme en ligne devrait voir le jour d'ici à l'été avec des informations utiles aux réfugiés, aux mentors, aux professeurs ou aux assistants sociaux.

### Les conditions d'admission sont-elles trop rigides?

Les universités ne souhaitent pas baisser leurs standards d'admission qui comprennent des conditions formelles. Certaines d'entre elles ne sont pas équitables, comme le niveau de langue requis pour l'ECUS qui correspond à C1, un niveau très élevé qui n'est pas exigé pour les étudiants suisses d'autres régions linguistiques.

### Pourquoi est-il important d'aider les réfugiés qualifiés à étudier?

L'aide sociale doit souvent leur proposer des insertions professionnelles qui ne correspondent pas à leur niveau de formation. Un travail peu qualifié les maintient dans une situation précaire, dépendante de l'aide sociale. L'obtention d'un diplôme prend plus de temps, mais donne de meilleures chances d'intégration et d'emploi, ce qui permet de réduire les coûts sociaux et d'augmenter le nombre d'emplois qualifiés.

[www.vss-unes.ch](http://www.vss-unes.ch)> Projets et services

## Les offres dans les universités suisses

Des programmes pour réfugiés existent dans plusieurs universités suisses: «Offener Hörsaal», «Schnuppersemester». Ceux-ci sont souvent initiés par les associations étudiantes. Tous proposent des places en tant qu'auditeurs libres et un encadrement par des mentors. Le niveau de langue recommandé est B1/B2 (examen du niveau A2 à Genève). Seule l'UNIGE offre la possibilité de passer des examens. Hautes écoles universitaires proposant des projets et nombre de places pour auditeurs (printemps 2017):

- Berne: 22 places (+ 9 participants du semestre d'hiver)
- Bâle: 20 places
- Genève: 35 places
- Lucerne: 10 places
- Zurich: 20 places
- EPFZ: 40 places



## «high-voltage-learning»

### Nouveau modèle d'enseignement dans la FPS

L'Institut suisse pour la formation des cadres d'entreprise a lancé un nouveau modèle d'enseignement dans la formation professionnelle supérieure (FPS). Il est destiné dans un premier temps aux cours préparatoires pour le brevet fédéral d'électricien-ne chef-fe de projet et à la filière ES de technicien-ne en génie électrique. Ce modèle combine enseignement présentiel et classe virtuelle, vidéos d'apprentissage, ateliers et autoformation – une innovation à l'échelle suisse selon Renato Cadisch, chef du projet. La classe virtuelle répond aux exigences techniques les plus poussées et permet de maintenir la part d'apprentissage en commun à près de 50%, alors qu'elle n'est que de 16% dans les écoles. «Je suis convaincu que la part élevée d'enseignement présentiel, qui est aujourd'hui une charge pour la FPS, aura disparu dans dix ans», relève Renato Cadisch. Les premières volées commenceront en octobre 2017. *dfl*  
[www.siu.ch](http://www.siu.ch)

## Travailleurs âgés peu qualifiés

### Financement de la formation continue

En 2015, le Conseil fédéral a mandaté le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche pour analyser le financement de la formation continue des travailleurs âgés. Ce mandat fait suite à la première Conférence nationale sur les travailleurs âgés de 2015 et s'inscrit dans le contexte de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié lancée en 2011. Le rapport, publié en 2016, montre que, s'il existe un effet lié à l'âge, d'autres facteurs tels que l'origine (suisse/étrangère) et le niveau de formation sont bien plus déterminants pour la participation à la formation continue. Afin de renforcer cette participation, il faut cibler tous les groupes à risque, en particulier les travailleurs faiblement qualifiés. Des bons de formation continue, les fonds des branches professionnelles ou des mesures de la part de l'assurance-chômage peuvent constituer des instruments de financement. *lp*  
[www.sefri.admin.ch](http://www.sefri.admin.ch) > Documentation > Publications > Formation prof. > Réinsertion prof., formation continue

## «Initiative SwissSkills»

### Partenariat public-privé

Une initiative de partenariat public-privé baptisée «Initiative SwissSkills» a été présentée le 8 février 2017 à l'occasion de la journée SwissSkills, à Berne. Elle vise à soutenir davantage la formation professionnelle suisse et à mieux faire connaître ses avantages et ses opportunités. Cette initiative est portée par la Fondation SwissSkills, le SEFRI, l'Union patronale suisse, l'Union suisse des arts et métiers ainsi que UBS et Ringier. Dans ce contexte, UBS offrira un soutien personnel et financier, alors que Ringier veillera à renforcer la couverture médiatique. L'initiative se fonde sur trois piliers: l'équipe nationale recevra à l'avenir une aide importante pour la préparation aux championnats internationaux; les prochains Championnats suisses des métiers, qui feront leur retour à Berne, en septembre 2018; le SwissSkills Career (plateforme Web et stand installé lors de salons, pour promouvoir l'apprentissage). *lp*  
[www.swiss-skills.ch](http://www.swiss-skills.ch)

## Brevets et diplômes fédéraux

### Modalités de financement des cours préparatoires

Dès le 1er janvier 2018, toute personne se présentant à un examen professionnel fédéral (EP) ou à un examen professionnel fédéral supérieur (EPS) pourra se faire rembourser une partie de ses frais de formation sous certaines conditions. Cette nouvelle subvention, qui se chiffre à 365 millions de francs sur trois ans, fait partie du message FRI 2017–2020 qui a été accepté par le Parlement en décembre 2016. Les modalités d'introduction font l'objet de la révision de l'Ordonnance sur la formation professionnelle, qui est en consultation jusqu'en mai 2017. Le Conseil fédéral prendra sa décision en automne 2017. Les personnes souhaitant bénéficier de cette subvention doivent avoir suivi des cours préparatoires figurant sur une liste établie par la Confédération. Les cours qui ont commencé en 2017 seront subventionnés rétroactivement. Le montant minimum de la subvention est fixé à 1000 francs, alors que le montant maximum se situe à 19 000 francs pour un cours préparant à un EP et à 21 000 francs pour un cours préparant à un EPS. Les candidats doivent par ailleurs être domiciliés en Suisse et s'être présentés à l'examen sans nécessairement l'avoir réussi. Sur présentation des justificatifs adéquats, ils peuvent ensuite obtenir le remboursement de 50% des frais de formation. Sur demande du Parlement, une modalité d'exception a été introduite pour les personnes ayant des difficultés financières qui les empêcheraient de suivre la formation. Il leur sera en effet possible de recevoir, sous certaines conditions, des versements partiels pour des tranches de cours d'un montant minimum de 3500 francs. *lp* [www.sefri.admin.ch](http://www.sefri.admin.ch)>Thèmes>La formation professionnelle supérieure>Financement des cours préparatoires aux examens fédéraux

## Profils d'exigences

### La plupart des professions ont été référencées

À quel point faut-il être bon en maths pour suivre un apprentissage de dessinateur-trice CFC? Les profils d'exigences, qui ont été élaborés dans le cadre d'un projet commun de l'usam (Union suisse des arts et métiers) et de la CDIP (Confédération suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique), permettent de répondre à ce genre de questions. La quasi-totalité des apprentissages ont été référencés, soit près de 230 formations de deux, trois ou quatre ans. Les profils montrent, pour quatre domaines (mathématiques, sciences naturelles, langue de scolarisation et langues étrangères), si une profession pose des exigences simples, moyennes, élevées ou très élevées sur la base de 21 paramètres. À l'aide des profils, les élèves peuvent se préparer de manière ciblée aux entretiens de candidature. «Les profils d'exigences constituent en premier lieu une aide à la décision, pas un instrument de sélection, souligne Christine Davatz, vice-directrice de l'usam. Une exigence qui n'est pas totalement remplie ne doit pas mener à exclure la profession en question, mais au contraire donner envie de combler certaines lacunes pendant qu'il en est encore temps.» Les experts sont unanimes sur le fait que les résultats scolaires ne devraient pas être un critère pour l'attribution de places d'apprentissage, mais ces derniers restent souvent surestimés. Margrit Stamm, directrice de l'institut de recherche Swiss Education, conclut dans son dossier intitulé «Les 200 meilleurs jeunes professionnels» que la formation professionnelle ferait bien de revoir ses méthodes de recrutement si elle veut effectivement découvrir des potentiels et encourager des talents. «Les entreprises devraient faire une plus grande différence entre performances et potentiel et tenir compte des aptitudes acquises en dehors du cadre scolaire, en particulier les *soft skills*», relève-t-elle. *dfl* [www.profilsexigences.ch](http://www.profilsexigences.ch) [margritstamm.ch/dokumente/dossiers.html](http://margritstamm.ch/dokumente/dossiers.html)

## Rendements de la formation

### Un revenu nettement plus élevé grâce à des études HES

La formation est un bon investissement sur le plan financier, comme l'atteste par exemple le rapport sur l'éducation 2014: pour chaque année de formation dans une école supérieure, il résulte des rendements privés de près de 10%. Menée en 2011 par econcept, l'Enquête auprès des candidates et candidats aux examens fédéraux dans le domaine de la formation professionnelle supérieure montre en outre que 65 à 90% des personnes qui ont passé un examen fédéral ont vu leur salaire augmenter par la suite. Ces résultats positifs sont aujourd'hui confirmés par une analyse des filières d'études en économie et services, qui se fonde sur le travail de bachelor de Sarah Nieberle, étudiante à la Haute école

---

### Un bachelor HES en économie d'entreprise rapporte 1,2 million de francs de plus sur toute une vie.

---

d'économie de Zurich (HWZ). Selon elle, les personnes qui suivent un bachelor HES en économie d'entreprise gagnent 1,2 million de francs (revenu brut cumulé sur toute leur vie) de plus que les diplômés du domaine commercial sans bachelor. Cela représente une différence annuelle de 33 472 francs bruts. L'obtention d'un master HES consécutif en économie et services génère un écart supplémentaire de 215 000 francs. Les rendements de la formation sont moins élevés chez les femmes que chez les hommes, ce qui devrait, de l'avis de l'auteure, donner lieu à une discussion politique sur les aspects économiques de la formation. *dfl* [www.fh-hwz.ch/die-hwz/bildungsrendite](http://www.fh-hwz.ch/die-hwz/bildungsrendite)

## Projet bernois d'assouplissement de la formation initiale en informatique

# Apprentissage à la carte

Dans le canton de Berne, quelque 250 apprentis informaticiens sont formés chaque année. Alors que l'économie en requerrait le double. L'apprentissage en informatique est en cours de réforme: la formation scolaire ne doit plus nécessairement avoir lieu à des périodes fixes et peut désormais être réalisée en dehors de l'école. Ce projet suscite un grand intérêt.

Par Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

Le canton de Berne est un canton d'informaticiens: la valeur ajoutée brute de cette branche y est presque deux fois plus élevée que dans le reste de la Suisse. C'est également dans ce canton qu'a été lancée la première formation professionnelle initiale d'informaticien-ne il y a 25 ans. Il a ensuite fait partie des cantons pilotes dans le cadre de la formation initiale modulaire, puis a vu s'installer le premier institut d'informatique en HES. Aujourd'hui, Berne réinvente l'apprentissage d'informaticien-ne: avec son projet «Flexibilisierung ICT-Ausbildung», l'Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle planifie, sur mandat d'ICT-Formation professionnelle Berne et de plusieurs grandes entreprises, une démarche qui pourrait avoir valeur d'exemple pour d'autres professions. Selon Josef Widmer, directeur suppléant du SEFRI, «il s'agit d'un projet très intéressant». Et la directrice de l'École professionnelle industrielle et artisanale de Berne (GIBB), Sonja Morgenegg-Marti, se dit «vraiment ravie», même si son école va en supporter la charge principale.

### Un niveau d'insatisfaction relativement élevé

Ce projet s'accompagne d'un grand nombre de défis à relever. Tandis que plus de la moitié des personnes ayant achevé leur apprentissage affirment avoir «peu» ou «très peu» appris à l'école professionnelle, elles sont 60% à déclarer avoir «beaucoup» ou «vraiment beaucoup» profité de l'autoformation (sondage 2015 d'ICT-Formation professionnelle Suisse). «Le programme scolaire n'est pas suffisamment en phase avec les différents besoins des entreprises formatrices, ce qui oblige les apprentis à étudier de manière autonome», relève Reto Sollberger, ancien responsable du départe-

ment Technique de l'énergie et de l'information de la GIBB et aujourd'hui chef du projet. Selon lui, le problème ne résiderait pas dans le contenu des modules, mais dans leur déroulement chronologique.

Les différences marquées entre les performances des informaticiens représentent un second défi. «Pour une tâche donnée, certains apprentis n'ont besoin que d'une heure, contre quatre pour d'autres», précise Reto Sollberger. La conception même de l'enseignement, qui est actuellement déjà sous forme de modules et orienté vers la pratique, est donc également en discussion. Martin Frieden, successeur de Reto Sollberger à la GIBB et chef de projet partiel, affirme qu'«il faut donc continuer à dévelop-

per cette orientation», avec une utilisation accrue des supports d'apprentissage numériques et d'Internet comme source d'informations, ou encore avec la mise en place de salles de cours virtuelles. Et d'ajouter: «Ce potentiel reste encore trop peu exploité dans la formation professionnelle.»

### Temps d'apprentissage ne signifie pas temps de présence

Dans le cadre du projet bernois, l'enseignement spécifique à la profession est assoupli. Les 31 modules scolaires restent inchangés mais leur déroulement est aménagé différemment selon le domaine dans lequel évolue l'entreprise formatrice. L'enseignement restera fondé sur la dizaine de domaines que

### Un projet salué par tous

Le projet «Flexibilisierung ICT-Ausbildung» est porté par l'Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle du canton de Berne. Markus Nufer, président d'ICT-Formation professionnelle Berne, est directeur général du projet. Il est accompagné par un comité de pilotage où sont représentées les organisations participant au projet, dont la GIBB, ICT-Formation professionnelle Suisse, La Poste, Swisscom, les CFF ou encore la Fondation Hasler. La première phase de conception du projet a été financée par l'office; une demande de financement sera déposée auprès du SEFRI pour les phases à venir. Les évolutions prévues suscitent un vif intérêt chez les professionnels et les entreprises. La Conférence suisse des offices de la formation professionnelle soutient formellement le projet. Un grand nombre d'entreprises forma-

trices bernoises dans le domaine des TIC ont déjà signé un protocole d'accord et l'accueil reçu lors d'une assemblée générale a été très enthousiaste. Les retours sont également positifs au niveau national. Jörg Aebischer, directeur d'ICT-Formation professionnelle Suisse, salue grandement le projet; il est persuadé que ce dernier va intéresser une bonne partie des entreprises. Swisscom et La Poste, les deux plus grandes entreprises formatrices en informatique du canton de Berne, ont même adressé un courrier à la Direction de l'instruction publique et au SEFRI. La Poste y parle d'«excellentes possibilités» et d'«étapes particulièrement importantes» dans un projet qui rendrait la formation des professionnels du domaine des TIC «encore plus attrayante». La première volée pilote devrait commencer en été 2018 à Berne.

compte la branche informatique bernoise (par exemple développement Web, développement «agile» de logiciels, bases de données ou encore automatisation), en adéquation avec les déclarations spontanées des entreprises. «Avec ce système, nous espérons faire mieux correspondre l'apprentissage scolaire aux besoins des entreprises par rapport à ce qui existe actuellement dans le cadre des orientations Informatique d'entreprise, Technique des systèmes et Développement d'applications», relève Reto Sollberger. Ne sont pas concernés par ce dispositif: la première année d'apprentissage, que la plupart des apprentis bernois effectuent comme une année standard, les cours interentreprises et l'enseignement de la culture générale. Il est cependant prévu d'aboutir à la suppression des cours répartis par année de formation pour l'enseignement de la culture générale. À partir de la deuxième année, il est donc envisageable que des apprentis de deuxième année suivent le même module que des apprentis de troisième année.

### Plus vite au master?

Grâce à cet assouplissement, les apprentis auraient la possibilité de réaliser les modules en enseignement présentiel ou en apprentissage autonome, selon les résultats obtenus à des tests de niveau au début de chaque module. Tandis que l'enseignement présentiel dans les locaux de la GIBB aurait lieu à heures fixes et en groupe, l'apprentissage autonome devrait permettre aux jeunes d'étudier à leur rythme et à des moments qui leur conviennent. Cela leur donnerait également la possibilité d'effectuer de plus longues missions à l'étranger. Grâce aux modules libres, les apprentis doués pourraient par ailleurs suivre des formations supplémentaires dans différents domaines (SAP/ABAP, Cisco-Networking, etc.). L'un des objectifs du projet serait de mettre en place, en collaboration avec les HES, un système permettant aux jeunes qui s'impliquent de raccourcir la durée de leurs études. À l'avenir, il devrait être possible d'obtenir un diplôme de bachelor après six années de formation, au lieu des quatre années d'apprentissage et trois années d'études actuelles. «J'ai souvent pu constater que

certains apprentis se montraient très innovants au sein de l'entreprise, mais qu'ils étaient largués dans le cadre scolaire. Nous devons faire disparaître ce décalage», souligne Reto Sollberger.

### Hautes exigences posées aux responsables de la formation

Ces idées pour réformer la formation scolaire des apprentis informaticiens représentent, pour les responsables de la formation, des exigences plus importantes comparées à l'enseignement classique. La possibilité de choisir entre l'enseignement présentiel et l'apprentissage autonome exige des entreprises formatrices et des apprentis qu'ils se confrontent aux objectifs d'apprentissage et à leurs propres capacités et progrès. Les 40 enseignants chargés de l'enseignement de la partie spécifique à la profession se voient confier une double mission: d'une part, enseigner les cours en présentiel et, d'autre part, préparer le matériel ainsi que les exercices adaptés à l'apprentissage autonome, et jouer le rôle de coaches. Les concepts didactiques sous-jacents sont élaborés par Martin Holder, de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, et des formations continues sont proposées aux enseignants.

La réduction de la charge de travail pourrait finalement résulter de l'utilisation de systèmes numériques cognitifs, comme l'a fait IBM en développant un système nommé Watson. Dans le cadre d'un projet de la Commission pour la technologie et l'innovation, ses responsables cherchent à développer un tel système pour la formation en informatique. Ce système serait en mesure de répondre aux questions de routine des apprentis de manière automatique. Son utilité réelle reste à démontrer. Cependant, tous les responsables s'accordent à dire que ce système peut certes occasionner des investissements, mais que son utilisation ne doit pas engendrer de coûts ni être trop exigeante tant pour les entreprises que pour les apprentis et leurs enseignants.

Qui dit hautes exigences dit fortes attentes. Il ne s'agit pas uniquement de



Dans le canton de Berne, les apprentis en informatique pourront bientôt étudier depuis chez eux plutôt qu'à l'école.

convaincre les entreprises formatrices actuelles de la valeur de la formation professionnelle par rapport à la voie gymnasiale à l'aide d'un dispositif attrayant, mais aussi de récupérer les anciennes entreprises formatrices et d'en convaincre de nouvelles. «À l'avenir, nous aurons encore plus besoin d'informaticiens, avec la numérisation des services et des procédés industriels», déclare Markus Nufer, président d'ICT-Formation professionnelle Berne et directeur général du projet. Selon une étude menée en 2016, la Suisse pourrait souffrir d'un manque de main-d'œuvre qualifiée estimé à 25 000 professionnels dans le domaine des TIC (technologies de l'information et de la communication) d'ici à 2024. «Il nous faudrait former 500 apprentis par an», souligne Markus Nufer. Outre le recrutement d'entreprises formatrices et d'apprentis, le développement de la formation est également important: «La modularisation de l'enseignement en informatique a constitué une première étape, relève Reto Sollberger. Nous poussons maintenant l'application de ce principe encore plus loin. Nous attribuerons peut-être même un jour des crédits à la place des notes de modules.»

.....  
[www.flex-ict.ch](http://www.flex-ict.ch)

## Transitions professionnelles

# Le NAVS13 ouvre un immense potentiel d'analyse

Avec le nouveau numéro AVS à treize chiffres, il est désormais possible d'effectuer des analyses de parcours de formation à large échelle. L'Office fédéral de la statistique exploite ce nouveau potentiel.

Par Laura Perret Ducommun, rédactrice de PANORAMA

Imaginez qu'il soit un jour possible de suivre le parcours de formation d'une personne, depuis sa 1<sup>re</sup> année d'école obligatoire jusqu'à sa préparation à la retraite, en passant par sa formation supérieure et continue: quelle mine d'informations et quel potentiel d'analyse pour les autorités politiques ou pour le pilotage de la formation et de la science!

Depuis 2015, cette fiction est en passe de devenir réalité. Et cela grâce à l'introduction d'un identificateur unique de personne: le nouveau numéro AVS à treize

chiffres (NAVS13). Celui-ci est désormais utilisé dans tous les relevés statistiques du domaine de la formation.

L'Office fédéral de la statistique (OFS) a lancé en 2014 le programme d'analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB) pour exploiter les nouvelles potentialités offertes par le NAVS13. Le LABB poursuit deux objectifs: 1) fournir aux chercheurs et aux cantons des fichiers de données actualisés annuellement; 2) mesurer les transitions et publier régulièrement des études sur les transitions et les parcours de formation.

Il faut cependant relever que l'utilisation de cet identificateur est sensible. Il est en effet théoriquement possible de coupler diverses statistiques pour en déduire des éléments qui pourraient être exploités à des fins politiques. D'importantes précautions ont dès lors été prises pour garantir la protection des données.

## Premiers résultats

Quatre publications ont déjà été produites par l'OFS dans le LABB grâce à ce nouvel identificateur: «La transition à la fin de l'école obligatoire» (2016), «Transitions et parcours dans le degré secondaire II» (2015) ou encore «Transitions et parcours dans le degré tertiaire» (2015).

L'étude portant sur la transition à la fin de l'école obligatoire révèle par exemple que 95% des sortants ont commencé une formation certifiante du degré secondaire II dans les deux ans ayant suivi la fin de la scolarité obligatoire: 66% d'entre eux ont choisi une formation professionnelle initiale et 29% ont opté pour une formation générale. Les femmes se sont davantage orientées vers la voie générale ou le CFC en trois ans. En Suisse romande, la filière CFC

et la formation générale sont choisies à parts égales. En Suisse alémanique et romanche, près de deux tiers des sortants se sont lancés dans la voie CFC. Le Tessin se caractérise quant à lui par un taux élevé

**Le taux de passage de l'AFP vers le CFC, dans un intervalle de 18 mois, est de 34%.**

de transitions vers la formation gymnasiale. Par ailleurs, 14% des sortants ont passé par une formation transitoire.

Concernant les parcours au secondaire II, on constate notamment que 4% des personnes ayant commencé une AFP continuent en CFC dès la 2<sup>e</sup> année. Le taux de passage de l'AFP vers le CFC, dans un intervalle de 18 mois, est de 34%. La formation professionnelle présente en outre le plus fort taux de redoublement lors de la dernière année, alors que pour les autres formations du degré secondaire II, le taux le plus élevé s'observe en 1<sup>re</sup> année.

S'agissant des transitions dans le degré tertiaire, il est désormais possible d'obtenir des informations sur les ES, en plus des hautes écoles. En matière de perméabilité du système de formation par exemple, les résultats montrent que près de 6% des diplômés ES continuent en HES. Des variations importantes entre domaines sont à noter: 18% en sciences informatiques, contre 1% dans les services sociaux.

[www.labbbfs.admin.ch](http://www.labbbfs.admin.ch)

## En bref

Le NAVS13 a été introduit dans la loi sur l'harmonisation des registres du 23 juin 2006. Il est univoque, c'est-à-dire assigné à une seule personne, à vie (il ne peut pas être réattribué). Il est non parlant et ne permet donc pas de déterminer des informations telles que la date de naissance ou la nationalité de la personne assurée. Sa gestion est de la compétence exclusive de la Centrale de compensation de l'AVS/AI ([www.cdc.admin.ch](http://www.cdc.admin.ch)), à Genève. Son utilisation, strictement encadrée par la loi fédérale sur l'AVS, permet d'élargir les possibilités d'analyse et d'apparier, dans une perspective statistique, des données provenant de différents relevés ou enquêtes. Le NAVS13 est utilisé dans de nombreux domaines: assurances sociales, statistiques, facturation des soins médicaux, administration fiscale, défense nationale, prévoyance professionnelle, casier judiciaire, etc.  
Exemple de NAVS13 fictif:  
756.1234.5678.97.

# Une voie adaptée à la Genève internationale

À Genève, les apprentis employés de commerce peuvent obtenir un CFC et une maturité professionnelle commerciale bilingues (français-anglais). Cela permet aux jeunes d'être plus compétitifs sur le marché de l'emploi et aux multinationales de mieux connaître le système suisse de formation.

Par Laurie Josserand, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue du canton de Genève

Tournée de longue date vers l'étranger, Genève n'abrite pas moins d'une vingtaine d'organisations internationales comme l'ONU, 174 missions permanentes et 250 ONG. Le canton compte par ailleurs près d'un millier de multinationales qui constituent un vecteur essentiel de croissance pour l'économie genevoise. L'anglais est ainsi la langue de travail pour quelque 46 000 personnes et plus de 100 000 travailleurs la pratiquent régulièrement dans leur activité professionnelle.

C'est dans ce contexte particulier que le projet pilote de CFC bilingue d'employé-e de commerce a été mis en place en 2013 par l'OFPC (Office genevois pour l'orientation, la formation professionnelle et continue) et le SEFRI. Avec deux objectifs:

1. Offrir aux jeunes une formation initiale duale leur permettant de développer leurs compétences linguistiques dans le milieu professionnel et à l'école.
2. Promouvoir, au sein des multinationales, un système de formation capable de former une relève de qualité, adapté aux réalités du marché, en phase avec son temps et tourné vers le monde.

## Soutien apporté par l'OFPC lors du recrutement

«L'expérience acquise lors de la première phase du projet, entre 2013 et 2015, a permis de prendre en compte l'évolution des besoins des entreprises de la place en matière linguistique, mais aussi de leur proposer un soutien adapté, notamment lors du recrutement des apprentis», relève Grégoire Évéquoz, directeur général de l'OFPC. Cette étape du «matching» a ainsi facilité la sélection des dossiers de candidature en

fonction des conditions posées par les entreprises et des profils de formation (E ou M) requis chez les candidats.

Depuis 2015, la formation commerciale bilingue a trouvé son rythme de croisière. Le dispositif offre désormais la possibilité d'obtenir deux diplômes en trois ans, le CFC et la maturité professionnelle commerciale (MPC), sésame pour accéder aux études dans une haute école spécialisée. «À l'issue de ce parcours exigeant, les apprentis peuvent également passer l'examen de la passerelle Dubs pour entrer à l'université. Une perspective très attrayante, notamment pour les entreprises anglo-saxonnes habituées à plébisciter les parcours tertiaires chez leurs stagiaires et employés», précise Christoph Schindler, chef du projet de CFC et MPC bilingues.

Ce changement a également impacté l'organisation des cours théoriques dispensés à l'École de commerce André-Chavanne. En plus des stages linguistiques, les jeunes reçoivent jusqu'à 400 heures de cours dans la langue de Shakespeare dans diverses disciplines, comme le requièrent les normes du Plan d'études romand: histoire et institutions politiques en première année, mathématiques et économie pour la suite du cursus.

## Des jeunes plus compétitifs

Depuis 2013, le nombre de multinationales, de banques, d'agences de voyages et d'ONG participant au projet a triplé à Genève: à la rentrée 2016, pas moins de 42 entreprises étaient habilitées à proposer un tel cursus CFC, contre quatorze au démarrage du projet. Parmi elles, la Société générale de surveillance (SGS), multinationale

helvétique qui encadre des apprentis depuis plus de 40 ans. Pour Arnaud Luisier, responsable de la formation au siège mondial de la SGS, «ajouter une compétence linguistique au cursus d'apprentissage a tout son sens, l'anglais étant notre langue de travail à l'écrit. Dans le contexte économique actuel, ces trois années d'expérience dans un univers professionnel polyglotte, associées à un double diplôme de qualité, rendent les jeunes que nous formons plus au fait des réalités du monde du travail, mais aussi plus compétitifs sur le marché de l'emploi.»

Mouad, R., Guilley, E. (2017): Évaluation du projet pilote de mise en place d'un CFC et d'une maturité professionnelle bilingues d'employé de commerce. Genève, SRED.

[www.ge.ch/recherche-education](http://www.ge.ch/recherche-education)

Voir aussi l'article sur l'apprentissage bilingue en Suisse alémanique paru dans l'édition 2/2016 de PANORAMA.



Les organisations et entreprises internationales concourent au succès de l'apprentissage bilingue.





## France: événements plurimédias

### **O21, l'orientation nouvelle génération**

Pour aider les jeunes de 16 à 25 ans à comprendre le monde de demain et à effectuer les bons choix dès aujourd'hui, le quotidien «Le Monde» a créé O21/s'orienter au XXI<sup>e</sup> siècle. Ce dispositif interactif utilise plusieurs médias pour rendre compte des mutations liées au numérique, de la transformation des métiers et des défis que doit relever la formation. De janvier à mars 2017, des événements ont été organisés dans quatre villes françaises: rencontres, tables rondes, conférences sur des sujets liés au monde professionnel de demain. La rubrique «Campus» du journal apporte une contribution hebdomadaire à ce thème. Le site Internet est quotidiennement enrichi d'articles, d'interviews et d'enquêtes. Les vidéos et les comptes rendus des événements figurent également sur ces pages. *ir*  
[www.lemonde.fr/o21](http://www.lemonde.fr/o21)

## Formation

### **Projets radio pour les solutions transitoires**

Depuis 1995, l'école klipp+klang organise des cours de formation et de perfectionnement en Suisse à l'intention notamment des responsables des programmes dans les radios libres. Dans le cadre de projets d'autonomisation, des personnes en situation de handicap ou en rupture professionnelle apprennent à parler au public via des émissions radio. Les prestataires de solutions transitoires en Suisse alémanique et en Suisse romande peuvent s'adresser à l'école et réserver le module «Ready-Steady-Go!», soit comme complément d'enseignement sur plusieurs semaines, soit en tant que semaine spéciale radio. Sur demande, klipp+klang organise aussi des offres individuelles ou des séances de coaching pour les jeunes adultes intéressés. *az*  
[www.klippklang.ch](http://www.klippklang.ch)

## Égalité

### **Plateforme vidéo éducative**

Une nouvelle plateforme Web présente une centaine de vidéos sur des thématiques liées à l'égalité. De courte durée (de 2 à 15 min), les films abordent des sujets variés parmi lesquels l'orientation et l'égalité dans la vie professionnelle, par exemple «Les noms de métier», «Les freins dans l'orientation», «Les sciences ont-elles un sexe?» ou encore «Le genre en économie». Chaque vidéo est accompagnée d'un résumé, d'une retranscription, d'une notice biographique de l'intervenant, de quiz en ligne et de références. Des blogs, des forums et des concours invitent les utilisateurs à participer. Des scénarios pédagogiques pouvant être appliqués en classe sont également disponibles. La plateforme Matilda a été créée en France avec le soutien du Ministère de l'éducation nationale. *ir*  
[www.matilda.education](http://www.matilda.education)

## Cité des métiers

### Partenariat en faveur des migrants

Depuis le début de l'année 2017, un partenariat étroit lie La Cité des métiers du Grand Genève et le Bureau de l'intégration des étrangers (BIE). La Cité des métiers a élargi ses prestations en créant de nouveaux ateliers qui ciblent spécifiquement les migrants. Ces ateliers proposent des simulations individuelles et collectives d'entretiens d'embauche, l'identification et la constitution d'un réseau, la réalisation d'un C. V., l'aide à l'habillement pour se présenter à un employeur, etc. Le BIE anime des ateliers consacrés aux permis de séjour et de travail. La Cité des métiers élargit aussi ses renseignements sur les cours liés aux connaissances élémentaires en fusionnant ses bases de données avec celles du BIE. L'information sur la reconnaissance des diplômés étrangers et la complexité des procédures est également renforcée. Les prestations «Qualification des adultes» et «Validation des acquis de l'expérience» seront adaptées au public migrant avec la mise à disposition d'interprètes permettant de valoriser l'expérience professionnelle dans la langue d'origine. Les prestations de médiation numérique bénéficieront aussi de ressources supplémentaires. Les ateliers d'informatique de base pour la recherche d'emploi pourront ainsi accueillir un plus grand nombre de personnes. *ir*

[www.citedesmetiers.ch/geneve](http://www.citedesmetiers.ch/geneve)

## Tendance

### La pleine conscience contre le stress

La pleine conscience (*mindfulness*) est un concept qui a le vent en poupe depuis quelque temps. On le retrouve aussi bien dans l'offre de formation continue du CSFO que dans des conférences Google ou dans des catalogues d'agences de voyages. On peut le définir brièvement comme la conscience et l'acceptation de l'expérience présente. Ce concept peut décrire une construction théorique (conscience), une pratique (méditation) ou un événement psychologique (être vigilant). Les conseillers peuvent recourir à des exercices dans ce domaine pour gérer la pression et les conflits ou pour que leurs consultants en situation de stress prennent conscience de leur état. Ellen Langer, professeure à Harvard, est considérée comme la «mère» de la pleine conscience. Ses études s'intéressent à la question suivante: quel est le



poids de l'opinion que nous avons de nous-mêmes et de notre environnement et comment agit-elle sur notre psychisme? Quant au biologiste moléculaire américain Jon Kabat-Zinn, il est vu comme le «père» de l'entraînement à la pleine conscience. Dans les années 1970, il a développé un programme pour les malades chroniques (*Mindfulness-Based Stress Reduction*). D'après le chercheur Matthias Horx, la pleine conscience ferait office de contre-mouvement à la révolution multimédia. Les voix critiques rappellent que le mouvement de pleine conscience apprend aux gens à supporter le stress avec philosophie. *az*

## Enquête

### De bonnes notes pour les conseillers zurichois

Comment évaluer et améliorer les prestations dans le domaine de l'orientation de carrière? C'est ce qu'a voulu savoir le Centre de carrière de Zurich (LBZ), en récoltant, entre 2013 et 2016, des feedback sur les entretiens de conseil. Au cours des six enquêtes réalisées auprès de quelque 2000 adultes, une augmentation significative du nombre de réponses positives a été constatée. Pour les responsables du LBZ, cette hausse s'explique avant tout par le processus d'amélioration en continu comprenant des feedback individuels aux conseillers, des entretiens avec des supérieurs et le fait d'en parler en séance. Lors des enquêtes, un questionnaire a servi à évaluer 25 critères portant sur le processus d'inscription, la façon dont l'entretien de conseil a été vécu, le conseiller ou la conseillère, ainsi que sur des questions générales comme le rapport qualité-prix. Sur la base des réponses, les conseillers ont reçu des feedback, leur profil individuel a été comparé de manière statistique avec le profil global et discuté avec les supérieurs. Le responsable qualité, Daniel Jungo, et le chef d'unité, Benno Bachmann, sont satisfaits des résultats: «Nous ne pouvons que recommander cette méthode dans la mesure où les feedback se sont continuellement améliorés, surtout pour les questions en lien avec les «prochaines étapes» et les «décisions». Nous pensons que le processus d'amélioration en continu – en lieu et place d'une enquête unique –, le feedback individuel ainsi que l'échange entre les conseillers et les supérieurs sont essentiels pour améliorer nos prestations.» *az*

## Techniques d'entretien

# L'humour facilite la démarche d'orientation

Comment les psychologues de l'orientation utilisent-ils l'humour dans leurs entretiens? C'est ce qu'une étude menée à l'Université de Lausanne, en collaboration avec l'Office cantonal vaudois d'orientation scolaire et professionnelle, a tenté de comprendre.

Par Eloïse Banet, assistante doctorante à l'Institut de psychologie de l'Université de Lausanne (UNIL)

Souvent qualifié de «lubrifiant social», l'humour est une manière de communiquer omniprésente dans le quotidien de tout un chacun: avec des amis, au travail, à la radio, etc. Pourtant, son utilisation en psychologie reste controversée, en particulier en raison des risques qu'elle peut comporter: mauvaise compréhension de la part du consultant, engagement émotionnel inadéquat, ambiguïté sur la posture (sérieuse ou non) du psychologue, transgression des cadres... Toujours est-il que l'humour est probablement présent de fait dans les suivis psychologiques. Quelle place tient-il dans les entretiens d'orientation scolaire et professionnelle? Peut-on songer à y faire explicitement recours en tant qu'outil d'intervention?

## Présence à quatre niveaux

Seize entretiens d'orientation menés par huit psychologues auprès d'une population adolescente ont été analysés. Les résultats montrent que l'humour initié spontanément par le conseiller ou la conseillère se manifeste tout au long du processus d'orientation. On le rencontre sous des formes variées qui font appel à quatre domaines:

- cognitif, soit des jeux d'idées tels que des paradoxes ou de l'ironie;
- langagier, qui comprend des jeux de mots et d'amplitude comme des métaphores ou des euphémismes;
- attentionnel, se focalisant sur un élément spécifique, au travers notamment d'anecdotes, ou impliquant la remise en question d'idées présentées comme évidentes par les consultants;
- émotionnel: plus ou moins positives et intenses, les émotions semblent accompagner toutes les formes d'humour.

## Facilitateur de la relation de conseil

L'humour est avant tout utilisé pour créer et maintenir une relation positive. Concrètement, il est employé pour dépasser des difficultés d'expression orale ou pour clarifier la situation, le ressenti et les émotions des consultants. Il donne alors lieu à un partage émotionnel. Ainsi, face à une adolescente ayant renoncé à travailler en crèche suite à la naissance d'une petite sœur particulièrement turbulente, le conseiller tente d'abord de fournir des contre-exemples positifs. Soudain, il s'interrompt et demande: «Elle s'appelle comment, ta petite sœur?» À l'annonce du prénom rare, il s'exclame: «Oh là là!» témoignant ainsi sa compréhension compatissante, tout en soulignant le caractère exceptionnel de cette situation.

L'humour permet aussi de condenser le message que les psychologues souhaitent transmettre ou ce qu'ils retiennent des dires de leur interlocuteur. Il vise ainsi à vérifier ou à communiquer sa compréhension et à reconnaître l'autre. Il peut également véhiculer une évaluation. Utilisé pour dédramatiser les aspects négatifs d'un message pénible (comme la confrontation à certaines réalités professionnelles), il pourrait contribuer à prévenir ou à gérer les conflits, renforçant ainsi l'alliance de travail. Enfin, l'humour s'avère parfois purement récréatif, ce qui est susceptible de favoriser le lien et la proximité sociale.

## Aide à la démarche d'orientation

L'humour est également mis à profit pour faciliter la démarche d'orientation et accompagner la construction du projet professionnel. Les psychologues s'en servent notamment pour mettre à jour des res-



L'utilisation de l'humour permet de dédramatiser une situation pénible et de la considérer sous un autre angle.

sources chez les consultants face aux situations d'orientation. Ce type d'humour, visant la promotion d'autrui, semble assez spécifique et adapté à la relation d'aide. En pratique, il intervient pour questionner des représentations de soi ou du monde, pour affronter des difficultés spécifiques ou pour effectuer des recadrages positifs. Par exemple, une élève déçue par un stage annonce, catastrophée: «J'ai plusieurs questions dans ma tête; je ne sais pas ce que je veux faire plus tard.» Son conseiller souligne alors: «Tu as plusieurs questions, donc, tu te poses des questions. Et ça, c'est déjà pas mal...»

L'humour permettrait aussi de rendre saillante l'existence de règles et de codes. Ainsi, recevant une jeune fille désireuse

## Psychologie positive

# «Un outil reconnu»

**Pour Willibald Ruch, professeur à l'Université de Zurich, l'humour doit être manié avec précaution en entretien.**

Interview: Ingrid Rollier, rédactrice de PANORAMA

d'aider les autres, un psychologue, provocateur, lui suggère «un métier de garçon: menuisière ou mécanicienne sur camion». En abordant les représentations et les normes sociales et en invitant à considérer une situation sous plusieurs angles, l'humour permettrait d'ouvrir les possibles et d'accompagner les choix d'orientation ainsi que les transitions. Il encouragerait aussi l'exploration du monde professionnel et les capacités d'adaptation. Enfin, l'humour pourrait être utilisé pour délivrer des renseignements et des conseils, en contribuant à l'assimilation de l'information professionnelle par un effet d'éveil attentionnel.

### Un outil d'intervention sérieux?

Plutôt que de tenter de limiter l'utilisation de l'humour alors qu'il fait partie intégrante des rapports humains, il nous paraît plus profitable de réfléchir à la manière de rendre sa présence constructive. Nos observations tendent à montrer que les conseillers et conseillères mettent spontanément leur humour au service des processus psychologiques mobilisés par la démarche d'orientation. Cette intuition pratique et ses effets pourraient être soutenus par d'autres recherches éclairant les mécanismes de l'humour et les manières de l'employer à dessein. En analysant de façon systématique les répercussions qu'il a sur les consultants ainsi que sur les psychologues, les risques liés à un usage inapproprié de l'humour seraient réduits. Celui-ci pourrait alors devenir un outil d'accompagnement précieux, efficace et reconnu.

Banet, E. (2016): L'utilisation de l'humour par les psychologues conseillères et conseillers en orientation scolaire et professionnelle.

Mémoire de master (sous la direction du professeur Jonas Masdonati). UNIL.

### PANORAMA: Quelle est l'importance de l'humour dans les relations interpersonnelles?

Willibald Ruch: Il est prouvé que l'humour a des effets bénéfiques: il renforce la dimension humaine d'un échange et réduit la distance, il favorise le contact et la confiance. Une étude a montré que l'humour est considéré comme l'une des dix qualités humaines les plus recherchées (parmi 600 qualités étudiées). Il est aussi prisé dans les échanges professionnels: un trait d'humour sert souvent à introduire une conférence ou à relancer l'attention.

### Qu'en est-il dans les relations thérapeutiques?

Peu de recherches ont été menées sur la fonction de l'humour en thérapie ou dans le conseil. Il y a 40 ans, pratiquer l'humour dans ce cadre était tout à fait proscrit. Aujourd'hui, l'humour est un outil reconnu. En parlant de manière plus légère d'événements problématiques, le thérapeute peut aider le consultant à les mettre à distance. Ou encore, en exagérant un symptôme, il peut montrer l'absurdité d'une position irrationnelle et contribuer à diminuer des angoisses. Mais il doit avant tout prendre la demande du consultant au sérieux; il peut manier l'humour avec circonspection une fois qu'un rapport de confiance est établi. Il doit aussi s'assurer que l'humour est profitable au consultant et qu'il ne heurte pas des règles culturelles.

### Est-il utile de se former à l'humour?

Nous avons développé un entraînement à l'humour. Les participants y apprennent à retrouver leur regard d'enfant et à développer leur talent pour le jeu, en s'amusant avec des mots ou des idées. Une étude a montré que l'humour rend une équipe plus créative, en libérant la pensée et en



Willibald Ruch: «Le thérapeute doit avant tout prendre la demande du consultant au sérieux; il peut manier l'humour avec circonspection une fois qu'un rapport de confiance est établi.»

stimulant les idées. Il diminue les tensions et peut ainsi resserrer les liens entre les collaborateurs. Dans l'enseignement, il facilite la transmission du savoir et réduit les craintes des élèves. Dans le domaine de la santé, certains soignants sont formés pour apporter de la gaieté aux personnes âgées et les clowns d'hôpitaux sont connus pour améliorer le bien-être des enfants hospitalisés.

### Comment se développe la recherche sur l'humour?

Nous travaillons de manière interdisciplinaire, notamment avec des linguistes et des informaticiens. Nous étudions par exemple la peur d'être victime de moqueries ou encore, dans le cadre d'un projet européen, comment des avatars créés sur vidéo font rire le spectateur.

[www.psychologie.uzh.ch](http://www.psychologie.uzh.ch) > Fachrichtungen > Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik

## Parcours professionnels

# ASSC et ASE: tremplin ou impasse?

Les carrières du secteur de la santé se distinguent fortement de celles du domaine social. Les conditions de travail et l'offre de formation peuvent expliquer ces différences.

Par Patrizia Salzmann (Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle), Zippora Bühler (HEP de Zurich) et Simone Berweger (HEP de Schwytz)

Dans le contexte de l'actuelle pénurie de professionnels qualifiés dans les domaines de la santé et du social, l'étude «Committed to the profession» (ProCom) a analysé les parcours professionnels d'assistants en soins et santé communautaire (ASSC) et d'assistants socio-éducatifs (ASE) avec CFC quatre ans après la fin de leur formation. Il est apparu que 90% des 533 personnes interrogées étaient alors actives dans le domaine de la santé et du social. Une petite partie a quitté ce domaine ou s'occupe exclusivement de l'encadrement d'enfants. Près d'une personne sur dix exprime son intention de se réorienter vers un autre champ professionnel.

Il en ressort également que 90% des ASE sont restés fidèles à leur métier. En revanche, près de 60% des ASSC exercent une autre profession dans le domaine de la santé et du social, dont les deux tiers en tant qu'infirmiers diplômés. Quatre ans

après la fin de leur apprentissage, les ASSC sont nettement plus nombreux (54%) que les ASE (19%) à avoir obtenu un titre au degré tertiaire, en particulier un diplôme de la formation professionnelle supérieure. Les profils de qualification correspondants n'étaient pas encore tous établis, mais cela n'a rien enlevé à l'intérêt pour une formation initiale ou continue dans les deux professions. Un peu moins d'un quart des personnes interrogées suivent une formation initiale ou continue, en cours d'emploi pour certaines. La grande majorité suivent une formation dans le domaine de la santé ou du social, le plus souvent au niveau de la formation professionnelle supérieure.

## Étape logique dans la carrière

Pour plus des deux tiers des ASSC, le manque d'autonomie et la faible marge de manœuvre dans la profession qu'ils ont apprise ont été déterminants pour le changement de métier au sein du domaine santé-social. Une ASSC, qui est devenue infirmière, a écrit: «Je n'aimais pas le fait de devoir demander et obtenir une confirmation pour tout ce que je voulais faire.» Le salaire, jugé trop bas, était également un facteur important. Près d'un tiers des personnes ont utilisé la formation professionnelle initiale d'ASSC comme point de départ de leur carrière, avec l'objectif d'exercer plus tard une autre profession, infirmier ou infirmière dans la plupart des cas. Seuls quelques ASSC considèrent que les contraintes liées aux horaires sont un motif de changement de profession. Pour le nombre comparativement faible d'ASE qui ne travaillent plus dans la profession apprise, le salaire était également déterminant. «Je suis père et mon salaire était trop bas pour pouvoir vivre de mon métier»,

relève un homme qui a suivi la formation d'éducateur social. L'absence de perspectives de formation continue a également été avancée par les ASE comme motif de changement de profession: les chances de carrière sont moindres, d'autres professions ont un plus grand choix dans les différents domaines d'activité et offrent davantage de formations continues spécifiques.

Les résultats suggèrent que la formation professionnelle initiale d'ASSC est choisie par beaucoup comme tremplin pour la suite de leur carrière, tandis que la formation d'ASE aboutit directement à la profession voulue et présente des obstacles en termes de possibilités d'avancement pour des raisons structurelles. Ainsi, la question se pose de savoir s'il est souhaitable pour le domaine de la santé que la majorité des ASSC restent moins de quatre ans dans le métier. Cette question doit en particulier être discutée dans la mesure où l'impossibilité d'assumer des responsabilités et de mettre en pratique son savoir-faire de manière autonome sont les motifs les plus évoqués pour le changement de métier. Chez les ASE, il serait opportun d'évaluer comment le manque de perspectives attrayantes de carrière au degré tertiaire influencera à long terme les parcours et le maintien dans le champ professionnel.

.....  
[www.phsg.ch](http://www.phsg.ch) > Forschung > Institut Professionsforschung & Kompetenzentwicklung > ProCom  
 L'étude a été financée par la Fondation Suzanne et Hans Biäsch pour la promotion de la psychologie appliquée et l'Office fédéral de la santé publique.



La formation d'ASE aboutit en général directement à la profession voulue.

# Comment soutenir le choix d'études?

Les gymnases de toute la Suisse mettent à jour ou développent leurs concepts en matière de processus de choix d'une filière d'études. Retour sur les raisons de cette évolution et aperçu de la démarche adoptée par deux cantons.

Par Anna Zbinden Lüthi, rédactrice de PANORAMA

Les offices du secondaire et de la formation professionnelle, les centres d'orientation universitaire et de carrière ainsi que les gymnases de toute la Suisse révisent ou élaborent actuellement leurs concepts en matière de préparation au choix d'une filière d'études et d'une profession, pour les élèves du degré secondaire II. Ces actions sont une conséquence indirecte du projet EVAMAR II, qui avait constaté il y a dix ans des lacunes dans l'aptitude aux études universitaires des bacheliers. Suite à cela, la Confédération et les cantons s'étaient accordés sur un objectif commun dans le domaine de la politique de la formation: assurer à long terme l'accès sans examen aux hautes écoles universitaires, les gymnases garantissant l'aptitude générale aux études universitaires.

En 2012, cinq sous-projets ont été commandés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) et la Confédération en vue de réaliser cet objectif. Le sous-projet 4 s'est penché sur l'optimisation de l'orientation universitaire et de carrière dans les gymnases. Le groupe chargé de ce sous-projet a notamment recommandé l'élaboration, par les directions d'écoles et les services d'orientation, d'un concept proposant un échéancier qui suivrait les élèves tout au long de leur gymnase pour les aider dans leur choix d'une filière d'études et d'une profession.

Début 2016, la CDIP a publié les recommandations suivantes, en accord avec la Confédération: «Les cantons émettent des directives cadres pour le développement et la mise en œuvre, dans leurs gymnases, de programmes d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.» Elle maintient également que la question de la mise à disposition des ressources nécessaires pour mettre en œuvre ces concepts et en assurer la continuité reste de la compé-

tence des cantons. Dans le même temps, la CDIP a mandaté la Conférence suisse des services de l'enseignement secondaire II formation générale (CESFG) pour élaborer des instruments permettant d'en contrôler la réussite. La CESFG a quant à elle confié un mandat au Centre suisse de l'enseignement secondaire II (ZEM CES) avec les objectifs suivants:

- élaboration et mise en œuvre des concepts cantonaux et étude de leur efficacité et de leurs résultats en collaboration avec des organisations partenaires telles que la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU);
- réalisation de la mise en œuvre opérationnelle du contrôle des résultats par le ZEM CES, sur mandat de la CESFG.

Pour ce faire, le ZEM CES développe actuellement, en collaboration avec la CDOPU et la CDGS (Conférence des directrices et directeurs de gymnases suisses), un système visant à contrôler l'efficacité et les résultats des concepts développés par les gymnases.

## Préparation plus précoce

Dans les cantons, les travaux sur les concepts sont en cours: en collaboration avec les institutions et conférences concernées, l'Office du secondaire et de la formation professionnelle du canton de Zurich a par exemple développé, en 2016, un concept cadre sur la base duquel chaque école du degré secondaire supérieur peut, en se conformant aux valeurs de référence, définir son propre concept en matière de choix d'études et de profession. Un échéancier pour le choix d'une filière d'études consigne les modules obligatoires et optionnels, une documentation explique la mise en œuvre du concept propre à l'école et met à disposition des listes de contrôle. Selon Stefan Gerig, responsable de l'orientation universitaire dans

le canton de Zurich, les éléments suivants ont déjà été définis comme stratégiques:

- Tous les élèves du canton se voient proposer la même offre.
- L'orientation professionnelle et universitaire fait partie intégrante de l'offre de l'école.
- Les procédures sont standardisées.

Stefan Gerig indique que l'orientation universitaire cherche à établir un contact plus fréquent et plus précoce avec les élèves, qu'elle coopère plus étroitement avec toutes les écoles et qu'elle veille à communiquer de manière régulière (réunions d'information pour les parents, courrier présentant l'offre de formation, etc.).

Les écoles du degré secondaire supérieur du canton de Schwytz élaborent elles aussi des concepts propres à chaque école pour la préparation au choix d'une filière d'études. Ces derniers reposent sur les directives et les échéances indiquées sur le site Web de l'orientation schwytoise. Le concept des services cantonaux d'orientation universitaire de Suisse centrale sert aussi de base pour la préparation au choix d'une filière d'études dans les écoles du degré secondaire supérieur. Celui-ci reflète la position commune des professionnels de Suisse centrale. En accord avec le principe de *lifelong guidance*, la préparation au choix d'une filière d'études commence dès les deux premières années du gymnase. «Nous soutenons au besoin les écoles dans l'élaboration des concepts et les évaluons ensuite en coopération avec l'Office du secondaire et des hautes écoles», ajoute Sandra Thüring, responsable de l'orientation universitaire dans le canton de Schwytz.

.....  
[www.cdopu.ch](http://www.cdopu.ch)>Projets>Sous-projet 4  
[www.bi.zh.ch](http://www.bi.zh.ch)>Bildungsrat>Beschlussarchiv  
>Sitzung vom 7. März 2016>Rahmenkonzept  
[www.sz.ch](http://www.sz.ch)>Bildung>Berufs- und Studienberatung>Download>Konzepte Studienwahl

# MARCHÉ DU TRAVAIL



## Insertion Suisse

### **Contrôles trop chers**

L'association Insertion Suisse réunit près de 200 organisations et membres individuels actifs dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle. Dans le cadre d'une étude préliminaire, elle a évalué les coûts engendrés par le contrôle des prestations fournies par ses membres. Quinze organisations ayant mis en place 44 programmes d'insertion ont participé à l'enquête. Ces derniers s'adressent à des bénéficiaires de l'aide sociale, de l'AI ou de l'assurance-chômage. Selon Prisca D'Alessandro, secrétaire générale d'Insertion Suisse, les coûts sont jugés trop élevés par toutes les organisations interrogées. Les résultats de cette étude non représentative ont été présentés lors d'une assemblée générale, le 5 avril 2017. L'association va essayer de procéder à des allègements au cours des prochains mois avec les autorités compétentes. *dfl*  
[www.insertion-suisse.ch](http://www.insertion-suisse.ch)

## Numérisation

### **Taxer les robots pour éviter la perte de l'État social**

L'intelligence artificielle remplacera-t-elle celle des hommes au point de leur ôter leur emploi? Xavier Oberson recommande d'amorcer sans tarder une réflexion en la matière. Dans une conférence donnée fin février 2017 à l'Université de Genève, le professeur de droit a défendu son idée de «taxer les robots». La substitution du travail de l'homme par celui du robot à intelligence artificielle risque d'entraîner d'importantes suppressions d'emplois, avec comme corollaire des pertes fiscales significatives et la mise à mal de l'État social, notamment de l'assurance-chômage. La taxe robot permettrait de pallier ces pertes. Un statut juridique de «personnalité électronique» pourrait aussi être créé. Reste toutefois à définir ce qu'est un robot et ce qui n'en est pas. *cbi*  
[www.unige.ch/communication](http://www.unige.ch/communication)>Le journal de l'UNIGE> Archives> N° 127

## Valais

### **Les causes du chômage hivernal**

Fin 2016, le service valaisan de l'emploi a lancé, en collaboration avec le SECO, un projet pilote visant à lutter contre le chômage saisonnier par une prise en charge plus restrictive et individualisée des chômeurs issus en majorité du secteur de la construction. De son côté, l'Association valaisanne des entrepreneurs a mandaté la HES-SO Valais afin de déterminer si d'autres causes que celles liées aux conditions météorologiques expliquaient le chômage hivernal. L'étude, qui a été publiée fin février 2017, l'atteste, ses auteurs concluant par ailleurs que des mesures concertées, comme l'étalement des travaux par les maîtres d'ouvrage et l'annualisation du temps de travail, auraient des incidences positives. *cbi*

Barbey, V., Emery, L., Poli, M. (2017): Causes du chômage hivernal dans le secteur principal de la construction (SPC) en Valais – Comparaison avec les cantons des Grisons et du Tessin. Sierre, HES-SO Valais. [www.ave-wbv.ch](http://www.ave-wbv.ch)

## Recherche d'emploi

### L'importance du réseau professionnel

Il est plus efficace et plus rentable de trouver un poste par le biais de son réseau professionnel que grâce à des contacts privés sans lien avec le métier. C'est le résultat auquel aboutit une étude, pour laquelle 2000 personnes inscrites en 2012 auprès des ORP vaudois ont été interrogées au début et à la fin de leur période de chômage. Plus de 40% d'entre elles affirment avoir trouvé leur nouveau poste via leur réseau. Presque trois fois sur quatre, les contacts professionnels (anciens collègues de travail, connaissances professionnelles ou encore employés partageant certains points communs avec les demandeurs d'emploi) ont été décisifs. Il a fallu en moyenne 25 semaines pour trouver un poste grâce au réseau professionnel, contre 33 semaines avec des relations non professionnelles. Ces effets diffèrent selon la formation, le sexe et l'âge. Les effets sur les salaires sont également significatifs: les personnes qui ont retrouvé un emploi en passant par leurs contacts professionnels ont gagné en moyenne 254 francs de plus par rapport à la période précédant le chômage, contre 289 francs de moins pour celles qui ont mobilisé leurs contacts privés. Selon Anna von Ow, l'auteure de l'étude, les résultats montrent que les contacts non professionnels sont des contacts de dernier recours dans la recherche d'emploi et qu'avec eux, les compétences de la personne en recherche d'emploi correspondent moins aux exigences du poste. L'étude montre en outre que les inégalités s'additionnent: les personnes dont le niveau de formation est plus faible peinent à se réinsérer du fait de leur réseau moins développé et de leur moindre capacité à mobiliser leurs contacts professionnels. *dfl*

Von Ow, A. (2016): Finding a job through social ties. Thèse de doctorat (sous la direction du professeur Daniel Oesch). Université de Lausanne. [www.lives-nccr.ch](http://www.lives-nccr.ch) > Toute l'actualité > 20.12.2016

## Ouvrage

### «Le certificat de travail en Suisse»



Consacrer un livre entier à un document d'une seule page, c'est le défi que se sont lancé Jean-Michel Bühler, Jean Lefébure et Katja Haunreiter dans leur ouvrage sur le certificat de travail. Paru dans une 3<sup>e</sup> édition, ce livre passe en revue l'ensemble des éléments clés du certificat de travail: ses bases légales et ses fonctions, ainsi que ses types (complet ou à contenu réduit, final ou intermédiaire, ayant trait à une période d'apprentissage, de service civil, de travail intérimaire ou d'insertion). Les conseils dispensés par les auteurs seront utiles tant aux responsables RH qu'aux travailleurs. L'ouvrage comprend notamment deux check-lists, l'une visant à recueillir les données nécessaires à l'élaboration du certificat, l'autre permettant de contrôler son exhaustivité et sa conformité. Par ailleurs, le recueil favorisera la lecture et la compréhension du travailleur. Les aspects liés aux contentieux ne sont pas oubliés, les voies de droit (relatives à la délivrance et à la rectification, notamment) étant abordées en toute fin d'ouvrage. *chi*

Bühler, J.-M., Lefébure, J., Haunreiter, K. (2016): Le certificat de travail en Suisse – De son élaboration à sa remise: conseils, bases légales et règles utiles. Le Mont-sur-Lausanne, Éditions Loisirs et Pédagogie.

## Insertion professionnelle grâce à l'AI

### Impossible sans responsabilité sociale

Les pouvoirs publics s'efforcent de plus en plus de réinsérer des bénéficiaires de l'aide sociale et de rentes. Dans ce contexte, les employeurs jouent un rôle clé. Une étude de la Haute école de travail social de la FHNW (Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse) a examiné le fonctionnement des offices AI dans ce domaine. Elle montre que ces dernières années, les offices AI ont recruté de manière ciblée des collaborateurs connaissant les réalités économiques et le point de vue des employeurs. En l'absence de moyens coercitifs, ils doivent convaincre les employeurs avec des arguments et des incitations positifs. Une argumentation purement économique n'est alors pas viable. Les employeurs interrogés et les collaborateurs des offices AI s'entendent sur le fait que des entreprises emploient des personnes handicapées – au nom d'un certain bon sens économique – pour des raisons de responsabilité sociale. Elles en retirent des bénéfices: plus grande loyauté de la part des collaborateurs et bonne réputation. Les offices AI proposent en outre différentes formes d'aide: ils peuvent proposer des adaptations du poste de travail dans le cadre d'interventions précoces ou d'autres activités au sein de l'entreprise, ou encore alléger la charge supplémentaire et les risques liés à l'engagement pour l'entreprise. L'AI peut aussi placer à l'essai des candidats à un poste pour une durée maximale de six mois dans une entreprise du premier marché du travail. Les employeurs n'ont alors pas de charges salariales. L'étude indique que l'AI a, de manière générale, une approche plus offensive vis-à-vis des employeurs que les autres assurances sociales. L'étude ne se prononce pas sur l'efficacité de cette approche, mais d'autres études auraient montré que l'AI a pu aider davantage de bénéficiaires à garder leur emploi, plutôt qu'à trouver un nouveau poste. *dfl*

Nadai, E., Gonon, A., Rotzetter, F. (2017): Soziale Verantwortung in ökonomischen Grenzen. Olten, FHNW.



## Contacts avec les employeurs dans les ORP

# Mettre un visage sur un office

Les ORP parviennent plus facilement à placer des demandeurs d'emploi lorsqu'ils entretiennent des contacts personnalisés avec les employeurs. Ce constat a servi de base à un rapport stratégique de l'AOST et certains cantons s'en sont déjà inspirés pour développer des modèles intéressants.

Par Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

L'histoire de l'Office de l'économie et du travail (AWA) du canton de Saint-Gall est très récente puisque sa création, résultat de la fusion de l'Office de l'économie et de l'Office du travail, remonte à 2012. Les principaux départements (Promotion économique, Conditions de travail, Assurance-chômage et les services centraux) sont désormais réunis sous le même toit et apprennent à travailler ensemble.

### De «puissants lobbyistes»

En cet après-midi de février, Peter Kuratli (chef de l'AWA), Roland Lippuner (responsable du département Conditions de travail) et Urs Greuter (chef de l'ORP) visitent plusieurs firmes. Ils se rendent dans une entreprise qui a depuis quelque temps de la peine à respecter certaines conditions de travail (autorisations de travailler en équipe, permis de travail de pays tiers). Souhaitant éviter de passer pour une autorité technocratique, les inspecteurs du travail l'ont aidée à résoudre ses problèmes. Par ailleurs, voyant que cette entreprise employait de nombreux travailleurs temporaires, ils ont attiré son attention sur les services de placement de personnel de l'ORP. Ce dernier est en mesure de placer gratuitement et rapidement des demandeurs d'emploi et d'octroyer des allocations d'initiation au travail ou de faire passer des tests d'aptitudes. Quelques semaines plus tard, les trois visiteurs ont constaté des résultats encourageants: les conditions de travail sont respectées et l'entreprise envisage à l'avenir de passer d'abord par les services de l'ORP pour recruter sa main-d'œuvre.

Cet exemple illustre bien la philosophie de l'AWA de Saint-Gall après sa réorganisation: bien que les promoteurs, les inspecteurs du travail et les collaborateurs du Ser-

vice Employeurs de l'ORP soient chargés de tâches spécifiques, ils adoptent toutefois une approche holistique et gardent à l'esprit les intérêts des autres départements. La brochure commune «Wirtschaft und Arbeit» en est un bon exemple. Ce document englobe des thèmes très variés: maintien des conditions d'existence pour les chômeurs, réseaux pour investisseurs et règlement d'une succession ou encore procédure d'autorisation rapide concernant la protection des employés. Autre exemple: une entreprise active à l'international, qui voulait implanter il y a deux ans un site de production dans la vallée du Rhin, est allée chercher des informations, auprès d'une équipe de l'AWA, sur les procédures d'autorisation de construire, les conditions fiscales ou le droit du travail. En contrepartie, l'AWA souhaitait que des demandeurs d'emploi puissent postuler lors de l'attribution des 120 postes créés, ce qui a permis l'engagement de 25 d'entre eux. «Les quatre journées de discussion ont connu un très bon retour sur investissement», souligne Peter Kuratli.

Le canton de Saint-Gall compte quelque 25 000 entreprises. L'AWA entretient des contacts réguliers avec 200 d'entre elles. Leur caractère innovant, leur taille ou leur renommée en font des entreprises clés. Les entretiens doivent être enregistrés dans une base de données commune afin d'éviter qu'un même employeur reçoive plusieurs visites de l'Office en peu de temps. Par ailleurs, les responsables des quatre principaux départements se concertent chaque semaine concernant des dossiers en attente, par exemple des réimplantations, des restructurations ou encore des cas de chômage partiel. «Nous sommes tous considérés par les employeurs comme des partenaires et des prestataires compétents. Les départements Conditions de tra-

vail et Promotion économique représentent deux lobbyistes puissants pour les ORP», relève Peter Kuratli.

### L'AOST veut favoriser les contacts avec les employeurs

Le canton de Saint-Gall, à travers les autorités du marché du travail, est un exemple en matière de gestion systématique des contacts avec les employeurs, comme cela a été recommandé dans un rapport stratégique de l'Association des offices suisses du travail (AOST). Ce rapport, validé à la fin de l'année 2016 par la présidence de l'AOST, liste des facteurs de réussite et émet des recommandations. L'AOST accélère ainsi une évolution déjà en cours dans tous les cantons depuis quelques années. Les ORP investissent aujourd'hui environ 6% de leurs ressources en personnel dans les relations avec les employeurs, comme l'a montré une étude réalisée en 2013 par Egger, Dreher & Partner. Dans la plupart des offices, des spécialistes du conseil aux employeurs sont affectés à cette tâche de manière exclusive ou partielle. Tous concluent que le placement des demandeurs d'emploi est favorisé par les contacts personnalisés et une confiance mutuelle. S'y ajoutent, pour de nombreuses autorités du marché du travail, la participation aux salons des métiers et de l'emploi ainsi qu'à des expositions industrielles ou artisanales, et une grande réactivité lors de mises au concours. Certains cantons vont toutefois encore plus loin.

### Des conseillers en démographie dans le canton de Bâle-Campagne

C'est par exemple le cas dans le canton de Bâle-Campagne, où les sept collaborateurs du Service extérieur de l'unité administrative RAVplus suivent depuis trois ans une

formation continue pour devenir conseillers en démographie. Cette procédure de qualification intensive leur permet d'aborder et d'analyser la mixité générationnelle du personnel lors de visites d'entreprises. Cela a notamment permis de démontrer que les personnes de plus de 50 ans sont tout aussi capables d'apprendre et de faire des liens que les plus jeunes. Quelle part du budget de formation continue est-elle allouée au groupe des plus de 45 ans? Qu'en est-il des absences pour maladie ou des rotations du personnel? Le transfert des connaissances est-il assuré? «Il est nécessaire, pour aborder ces thèmes, d'établir une relation de confiance et de faire preuve de beaucoup de tact, relève Inge Müssle, responsable du Service de l'emploi de Bâle-Campagne. Mais les réactions que nous recevons sont toujours très positives. Les entreprises nous remercient de nos suggestions.» En cas de mises au concours de postes, les collaborateurs du Service extérieur des six ORP réagissent comme des placeurs privés: ils contactent directement les entreprises. Inge Müssle ne peut certes donner aucun chiffre précis sur les résultats de cette démarche, mais selon elle, certaines entreprises auraient déjà accentué la mixité générationnelle de leurs équipes. En outre, de nombreuses entreprises ont pris l'habitude de contacter l'ORP pour annoncer un poste vacant. Et la responsable d'ajouter: «Grâce à l'implication de longue date de RAVplus, les entreprises apprécient la collaboration avec l'ORP, son professionnalisme et ses facilités administratives.»

### Schaffhouse: éviter les postulations alibis

Le canton de Schaffhouse cherche lui aussi à atteindre cet objectif. Pour ce faire, il a créé, il y a deux ans, le département Service aux employeurs. Daniel Gretler, qui a travaillé dans le domaine du conseil et du placement en personnel pendant 18 ans, en est le responsable. Ce service met sur pied des partenariats avec les entreprises et recherche, en cas de postes vacants, des candidats et candidates de l'ORP. Le recruteur prend ensuite connaissance de leurs C. V. et les personnes au profil adéquat sont



Les salons de l'emploi comme le «Jobmarkt» de Schaffhouse sont très utiles pour nouer des contacts avec les employeurs.

invitées à adresser une candidature plus détaillée. Selon Vivian Biner, chef de l'Office du travail, ce processus permettrait une meilleure collaboration avec l'employeur, par rapport à la pratique d'affectation traditionnelle: «Nous veillons à faire une présélection, à assurer un meilleur «matching». Par le passé, trop d'employeurs ont reçu des postulations alibis de la part des demandeurs d'emploi. C'est inefficace et cela donne une mauvaise image de l'office», précise le responsable.

Près de la moitié des conseillers en personnel travaillent au sein de ce département. Confier des missions extérieures à tous les conseillers serait difficilement envisageable car, selon Vivian Biner, «tous n'ont pas des talents commerciaux». Dans les faits, les collaborateurs font régulièrement du démarchage pour présenter les prestations proposées, telles que «Pronto-Service», qui permet d'organiser des missions de courte durée, par exemple dans le domaine du bâtiment. Cela comprend aussi toutes les informations sur le programme «Jobjäger», qui s'adresse aux personnes qualifiées, et quelques «Video Business Cards», des présentations en vidéo de demandeurs d'emploi ayant retenu l'atten-

tion dans toute la Suisse. «Les employeurs sont souvent impressionnés par le professionnalisme de nos services et par notre conduite, déclare Vivian Biner. La semaine dernière, un employeur assez important m'a dit que l'ORP était le premier office à l'avoir démarché de manière proactive depuis 17 ans.» Aujourd'hui, certains employeurs commencent à accorder à l'ORP un délai de deux semaines pour pourvoir les postes vacants. Les entreprises peuvent ainsi économiser la somme substantielle usuellement facturée par les agences de placement privées, qui équivaut à environ 15 à 30% du salaire annuel de la personne recrutée. Argument choc: l'ORP de Schaffhouse compte actuellement quelque 2600 demandeurs d'emploi, dont 450 sont au bénéfice d'une formation tertiaire. «Nous voulons placer rapidement et durablement nos candidats, ajoute Vivian Biner. C'est beaucoup plus facile quand les employeurs nous connaissent et nous font confiance. Mais le chemin pour y arriver est long et ardu.»

.....  
www.aost.ch

## Travail et immigration

# La main-d'œuvre étrangère avant le travail féminin

Au sortir de la Deuxième Guerre mondiale, la Suisse a choisi de miser sur l'immigration plutôt que de favoriser l'emploi des femmes. Explication des fondements et des implications de cette orientation et comparaison avec celle, tout autre, privilégiée par la Suède.

Par Alexandre Afonso, professeur assistant en politiques publiques à l'Université de Leyde (Pays-Bas)

Au cours des 60 dernières années, la Suisse a fait massivement appel aux travailleurs et travailleuses étrangers pour satisfaire ses besoins de main-d'œuvre. Dans le contexte de reconstruction de l'après-guerre, les travailleurs étrangers, en particulier saisonniers, semblaient être la solution la plus efficace pour augmenter le volume de travail. Pourtant, durant la même période, d'autres pays, notamment scandinaves, ont choisi une voie sensiblement différente: stimuler l'emploi féminin par l'expansion des crèches, des politiques familiales et des congés parentaux.

La période qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale jusqu'au milieu des années 1970 a connu une croissance sans précédent. Pour faire face à une demande accrue de biens et de services, plusieurs pays européens, comme la Suisse mais aussi l'Allemagne, la France, l'Autriche ou les Pays-Bas, ont abondamment recouru aux travailleurs étrangers venus des pays du pourtour méditerranéen (Italie, Espagne, Portugal, Yougoslavie, Turquie, Maroc, Algérie). Il faut noter que ces flux étaient en grande partie organisés par les pays d'accueil eux-mêmes, au travers d'accords bilatéraux avec les pays d'origine. Par exemple, l'Union suisse des paysans affrétait des trains spéciaux pour amener les saisonniers d'Espagne ou du Portugal vers les exploitations membres en Suisse.

## Quatre stratégies possibles

Le recours aux travailleurs étrangers s'expliquait principalement par une pénurie de main-d'œuvre dans les pays d'accueil, pénurie avant tout masculine. En Suisse par exemple, le taux d'activité des femmes ne dépassait pas 35% en 1941 et n'a augmenté que très lentement jusque dans les

années 1970 (il était de 42% en 1971). On peut se demander pourquoi, dans ce contexte, les employeurs et les autorités suisses ont préféré faciliter l'immigration de main-d'œuvre plutôt que promouvoir l'emploi des femmes. Bien entendu, les femmes et les *Gastarbeiter* de l'après-guerre ne constituaient pas de parfaits substituts,

## L'Union suisse des paysans affrétait des trains spéciaux pour amener les saisonniers espagnols ou portugais.

en particulier si l'on considère les secteurs dans lesquels ils étaient concentrés: la construction et l'agriculture. Néanmoins, favoriser les unes ou les autres correspondait aussi à des choix politiques.

On peut identifier quatre types de stratégies pour augmenter le volume de main-d'œuvre. Premièrement, favoriser la rationalisation de la production et la mécanisation et produire plus de biens et de services avec moins de main-d'œuvre. Dans certains secteurs tels que l'agriculture, cela pouvait entraîner la disparition de beaucoup de petites exploitations et nécessitait du capital qui était rarement disponible. Deuxièmement, augmenter le temps de travail de la main-d'œuvre existante. Cette stratégie allait toutefois à l'encontre de la dynamique qui prévalait depuis la guerre, qui tendait plutôt vers une réduction du temps de travail.

La troisième stratégie consistait à tenter d'augmenter le taux de participation des groupes sociaux ne participant pas, ou que peu, au marché du travail. Le groupe le plus important dans ce contexte était certainement les femmes, en particulier

celles en âge d'avoir des enfants. En Suisse, il est intéressant de noter que la participation féminine au marché du travail avait décliné entre 1910 et 1941 (de 47 à 35%). Durant cette période, le modèle bourgeois d'un seul salaire (masculin) par ménage s'impose et l'activité professionnelle des femmes a été jugée indésirable tant par les milieux bourgeois que par les syndicats. Dans ce contexte, stimuler l'activité professionnelle des femmes entraînait non seulement en conflit avec la conception conservatrice de la famille, qui prévalait mais engendrait aussi des coûts. En effet, permettre aux mères de travailler aurait exigé la mise en place d'un système de crèches ou d'une assurance maternité – cette dernière mettra d'ailleurs plus de 60 ans à être réalisée. Toutes ces politiques auraient nécessité une extension de l'État ainsi que des taxes et des impôts pour les financer, ce que les milieux bourgeois n'étaient pas prêts à assumer.

## L'immigration pour sauvegarder le modèle social

La quatrième stratégie, sur laquelle la Suisse a établi l'expansion de son marché du travail, est celle de l'immigration. Cette stratégie comportait l'avantage de ne pas entraîner des dépenses et l'extension de l'État social induit par le travail féminin. Par exemple, les permis saisonniers ne donnaient pas droit au regroupement familial, ce qui limitait les dépenses liées à l'arrivée de familles. D'ailleurs, l'immigration n'était pas considérée comme un facteur d'inflation dans la mesure où les travailleurs étrangers étaient censés épargner pour leur retour dans leur pays d'origine, au lieu de consommer des biens et des services en Suisse. Enfin, «importer» principa-

lement des hommes de l'étranger plutôt qu'encourager l'emploi des Suissesses était une manière de sauvegarder le modèle familial traditionnel où la femme reste à la maison.

Dans les années 1950 et 1960, l'emploi de travailleurs étrangers était perçu comme une politique sans conséquences majeures pour la société suisse, dans la mesure où la nature des permis de travail favorisait la rotation des employés. Cette dernière était censée empêcher les travailleurs étrangers de s'établir en Suisse de manière permanente. Les droits limités conférés à ces ouvriers les rendaient aussi particulièrement avantageux pour les employeurs, ce qui a créé une demande massive de la part de certains secteurs. Entre les années 1950 et 1990, le nombre de travailleurs étrangers a augmenté de manière significative et dans des proportions bien plus importantes que dans les autres pays européens. Par contre, le taux d'activité des femmes n'augmenta que lentement jusque dans les années 1990.

### L'exemple alternatif de la Suède

Il est intéressant de comparer le cas suisse à celui de la Suède, qui a pris un chemin bien différent et investi massivement dans l'emploi des femmes dès les années 1960. Si ce pays a également recruté des travailleurs étrangers, en particulier de la Yougoslavie, dans les années 1950 et 1960, ces programmes de recrutement ont été de bien moins grande ampleur et ont été interrompus au début des années 1970.

Cette différence peut en partie s'expliquer par une importance moindre du modèle familial conservateur et par des rapports de force politiques plus favorables. En effet, en Suède, le parti social-démocrate a exercé une influence décisive sur les politiques publiques de l'après-guerre, gouvernant seul pendant des décennies avec le soutien de puissants syndicats, alors que son équivalent suisse était confiné à une position minoritaire au Conseil fédéral et au Parlement. La domination du parti social-démocrate constituait un environnement beaucoup plus favorable à l'expansion de l'État social nécessaire à l'activation

des femmes sur le marché du travail. De fait, jusque dans les années 2000, les dépenses publiques liées à la maternité en Suède ont été plus de trois fois supérieures à celles de la Suisse (voir graphique). Ces politiques ont été promues en masse dès la fin des années 1960. Alors qu'en Suisse l'assurance maternité n'est entrée en vigueur qu'en 2005, la Suède a mis en place un congé parental (qui pouvait être partagé entre père et mère) dès 1974. Par ailleurs, l'activité professionnelle des femmes a été activement encouragée, par exemple dans le cadre d'émissions de radio.

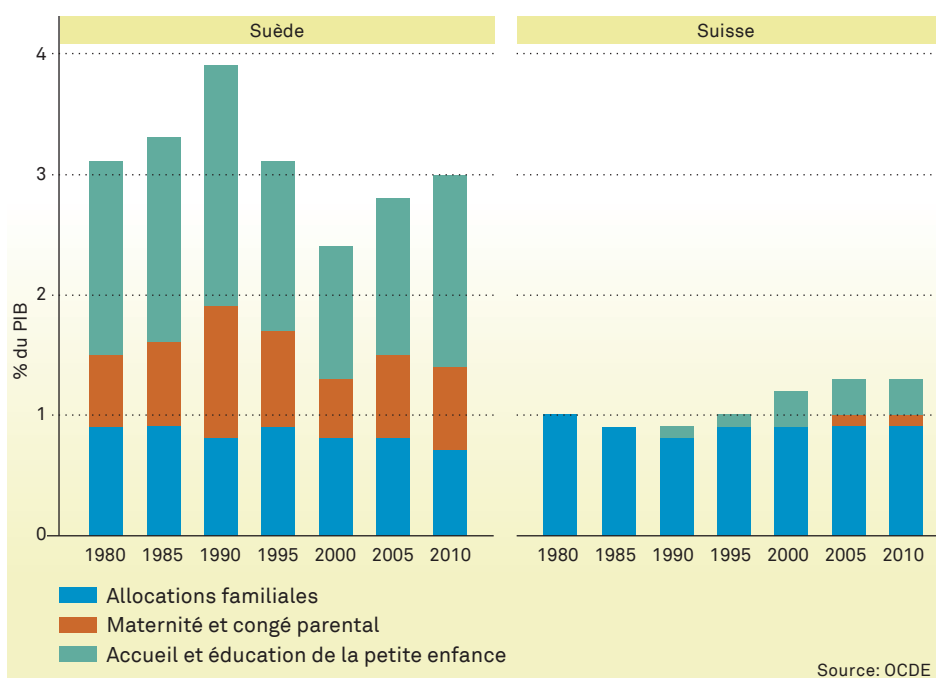
Le taux d'activité des Suédoises a augmenté bien plus rapidement qu'ailleurs. En 1991, alors que le taux de participation des Suissesses au marché du travail était de 68%, il atteignait 81% en Suède. Un autre facteur ayant freiné l'engagement de travailleurs étrangers dans ce pays a trait au fait que leur emploi était moins avantageux pour les employeurs. En effet, la Suède ne connaissait pas d'équivalent aux permis saisonniers liés à un employeur ou à un secteur économique. Les syndicats exerçaient en outre un contrôle important sur les conditions de travail du personnel étranger. Les premiers accords de recrute-

ment conclus par la Suède obligeaient ainsi les travailleurs étrangers à devenir membres d'un syndicat dès leur arrivée. En outre, la couverture très large des conventions collectives ne permettait guère aux employeurs de tirer avantage de salaires plus bas.

À l'heure où l'immigration en Suisse génère des débats controversés entre acteurs politiques, il vaut la peine de rappeler que les flux migratoires ayant affecté le pays ont été le résultat de choix politiques. Considérer l'expérience d'autres pays permet de saisir les alternatives possibles et de comprendre les chemins qui auraient pu être pris.

Afonso, A. (2016): Foreign Workers or Women? Immigration and Welfare Expansion as Alternative Labour Supply Strategies in Post-War Europe. Université de Leyde. [www.researchgate.net/publication/311714066](http://www.researchgate.net/publication/311714066)

**Dépenses sociales liées à l'activité professionnelle des femmes en Suisse et en Suède (1980–2010)**



MÉTIER D'AVENIR



**Fouineur, fouineuse BF**

Depuis que le Parlement a créé des bases légales permettant de recourir aux espions contre les fraudeurs à l'aide sociale, de plus en plus d'individus obscurs et louches traînent dans nos villes et villages. Ils effectuent des mandats de surveillance que leur transmet la plateforme en ligne Uberindic. Mais il arrive parfois que la situation tourne mal, car ce sont le plus souvent des détectives amateurs sans formation. Le SEFRI a décidé d'intervenir en instituant une formation de fouineur ou de fouineuse, en collaboration avec la nouvelle association professionnelle OrTra Taupe.

Le cours préparatoire de six mois pour le brevet fédéral porte sur les droits de la personnalité, le maniement des instruments de filature (appareils photo, jumelles, Facebook), l'art du camouflage (chapeaux, lunettes de soleil, perruques, buissons, avatars), la sécurité au travail et l'administration, les techniques de corruption ou encore la morale et l'éthique de l'observation. Cette formation se décline en quatre spécialisations: fraude aux assurances sociales, fraude et évasion fiscales, mariages blancs et infractions à la promotion de la santé. D'autres domaines d'intervention sont envisagés: absentéisme à l'école ou au Parlement, resquillage dans les transports publics ou encore conduite en état d'ébriété.

«C'est la ruée sur cette formation, explique Jean-Jacques Le Carré, président d'OrTra Taupe, car elle est à la portée de chacun. On s'y connaît déjà tous un peu là-dedans: en effet, qui n'a jamais surveillé en cachette son conjoint ou ses enfants?» *hs*

AVANT-PREMIÈRE PANORAMA N° 3 2017 paraît le 23 juin

**Risques**

Comment une patrouilleuse, un cascadeur et un chirurgien gèrent-ils le risque lié à leur métier? Qui sont les chômeurs de longue durée? Pourquoi les jeunes entrepreneurs fêtent-ils leur échec lors de «Fuck Up Nights»? Ces questions seront abordées dans le prochain numéro.

IMPRESSUM

**Éditeur**

Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO). Avec le soutien du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) et du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

**Adresse**

CSFO, Rédaction PANORAMA  
Maison des cantons  
Speichergasse 6, CP, 3001 Berne  
tél. 031 320 29 63, redaction@panorama.ch  
www.panorama.ch

**Rédaction**

Stefan Krucker (sk), rédacteur en chef  
Daniel Fleischmann (df), Formation et Marché du travail  
Laura Perret Ducommun (lp), Formation  
Anna Zbinden Lüthi (az), Orientation  
Ingrid Rollier (ir), Orientation  
Christine Bitz (cbi), Marché du travail  
Heinz Staufer (hs), Trait d'humour  
Jean-Noël Cornaz (jc), production et Trait d'humour

**Layout:** Andrea Lüthi

**Correction:** Catherine Vallat

**Imprimerie**

Jordi AG  
Aemmenmattstrasse 22, 3123 Belp  
tél. 031 818 01 11, info@jordibelp.ch

**Maison d'édition - Distribution - Publicité**

Weber AG Verlag  
Gwattstrasse 144, 3645 Thoun/Gwatt  
tél. 033 336 55 55, fax 033 336 55 56  
panorama@weberag.ch

**Abonnements**

b.hunziker@weberag.ch, tél. 033 334 50 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/EUR 19.-  
Abonnement annuel (édition française ou allemande): CHF/EUR 92.-  
Abonnement combiné (éditions française et allemande): CHF/EUR 111.-  
Abonnement annuel étudiants: CHF/EUR 50.-  
Exemplaire à l'essai: gratuit  
ISSN: 1661-9544, 31e année

**Photos**

Couverture, p. 4, 12, 18, 24: Adrian Moser;  
p. 7, 10: Ingrid Rollier; p. 11: Sandra Siegenthaler;  
p. 15: Berufsbildungplus; p. 17: Fotolia/g-konzept.de; p. 19: Fotolia/Photographee.eu;  
p. 20: Fotolia/contrastwerkstatt; p. 21: DR;  
p. 22: Thierry Porchet; p. 27: Daniel Fleischmann