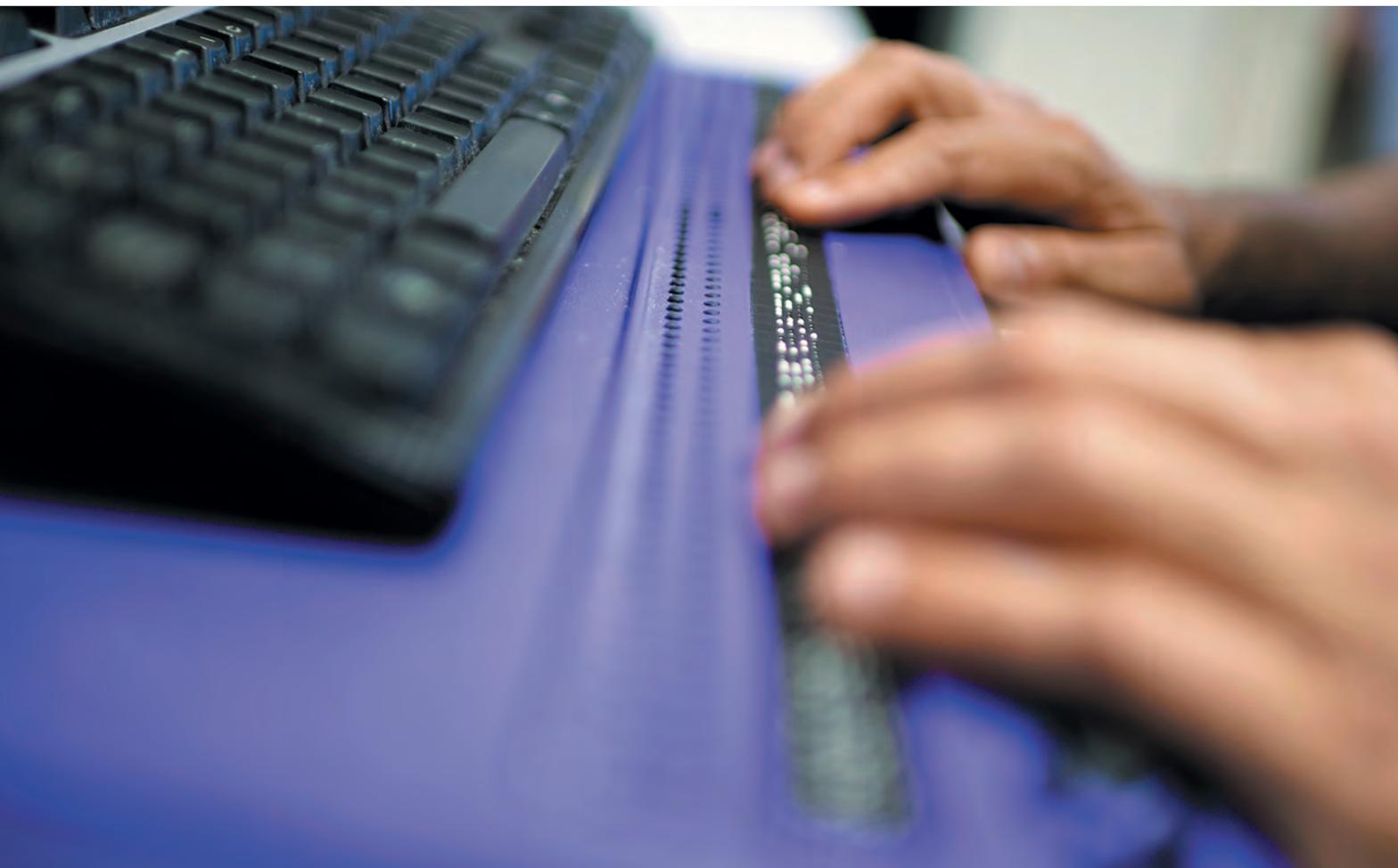


PANORAMA

N° 4 | 2018

Handicap

Comment augmenter la participation au marché du travail des personnes handicapées? La compensation des désavantages au degré secondaire II fonctionne-t-elle? En quoi consiste le travail d'une conseillère en orientation et réadaptation dans un office AI?



Comment se réinvente un champ professionnel

La technique du bâtiment rompt avec d'anciennes traditions. | p. 16

Un lifting pour les infothèques

Exemples en Suisse alémanique. | p. 20

Ce qui fait sens motive aussi

Les demandeurs d'emploi et les conseillers en personnel devraient s'intéresser de plus près aux objectifs poursuivis par les MMT. | p. 26

Le bénévolat fait du bien.
À vous comme aux autres !

DOSSIER

«**MOI, J'EN SUIS
FIÈRE.**»

«En tant que bénévole,
je suis très fière de mon
DOSSIER BÉNÉVOLAT.
Mes compétences et mon
engagement sont ainsi
clairement identifiés et
mis en valeur.»



Handicap

FOCUS

- 4 Travailler malgré un handicap** | B. Weber-Gobet
La participation au marché du travail des personnes handicapées tend à stagner en Suisse. De nouvelles mesures sont annoncées.
- 6 Portraits**
Quatre personnes racontent l'histoire de leur handicap en relation avec leur carrière professionnelle.
- 8 La compensation des désavantages a fait ses preuves** | C. Schellenberg
Selon une étude, la compensation des désavantages apporte un vrai plus, mais sa mise en œuvre concrète au secondaire II peut encore être améliorée.
- 9 «On perd un temps précieux»** | Interview: D. Fleischmann
Pour la chercheuse Sabina Schmidlin, il est souvent difficile d'identifier clairement les bénéficiaires potentiels d'offres de soutien pour la transition I.
- 10 «Faire le deuil d'une activité rêvée»** | Interview: I. Rollier
Béatrice Kiriacescu parle de son travail de psychologue conseillère en orientation et réadaptation à l'Office AI du canton de Vaud.
- 11 Renforcer les ressources des personnes fragilisées** | Sh. Rochat, T. Bellier-Teichmann
Présentation de l'outil AERES, également utilisé dans l'orientation.

FORMATION

- 14 L'industrie MEM favorise les reconversions** | L. Perret Ducommun
Une deuxième formation pour adultes vient d'être introduite dans la CCT.
- 16 Comment se réinvente un champ professionnel** | E. Heinimann
Les prescriptions sur la formation pour les quatre métiers de la technique du bâtiment ont été révisées de manière radicale.

ORIENTATION

- 20 Un lifting pour les infothèques** | A. Zbinden Lüthi
Exemples en Suisse alémanique.
- 22 Intérêts professionnels sur le marché du travail** | A. Hirschi, A. Ghetta
Le marché du travail suisse a été analysé sur une période de 20 ans; six catégories professionnelles ont été étudiées sous différents angles.

MARCHÉ DU TRAVAIL

- 26 Ce qui fait sens motive aussi** | D. Fleischmann
À l'avenir, les demandeurs d'emploi et les conseillers en personnel devraient s'intéresser de plus près aux objectifs poursuivis par les MMT.
- 28 L'importance des traits de personnalité dans l'insertion** | Ph. Handschin, J. Rossier
Une étude vaudoise en cours cherche à mieux identifier l'impact des traits de personnalité sur l'employabilité.

TRAIT D'HUMOUR

- 30 Métiers d'avenir** | J.-N. Cornaz
Siffleur professionnel, siffleuse professionnelle HES



«Intégration professionnelle des personnes handicapées», «personnes en situation de handicap» ou encore «inclusion»: telles étaient nos idées pour le titre du focus de cette édition. Nous avons finalement opté pour «handicap», titre qui nous a le plus convaincus. Un handicap est un préjudice, un obstacle, un désavantage.

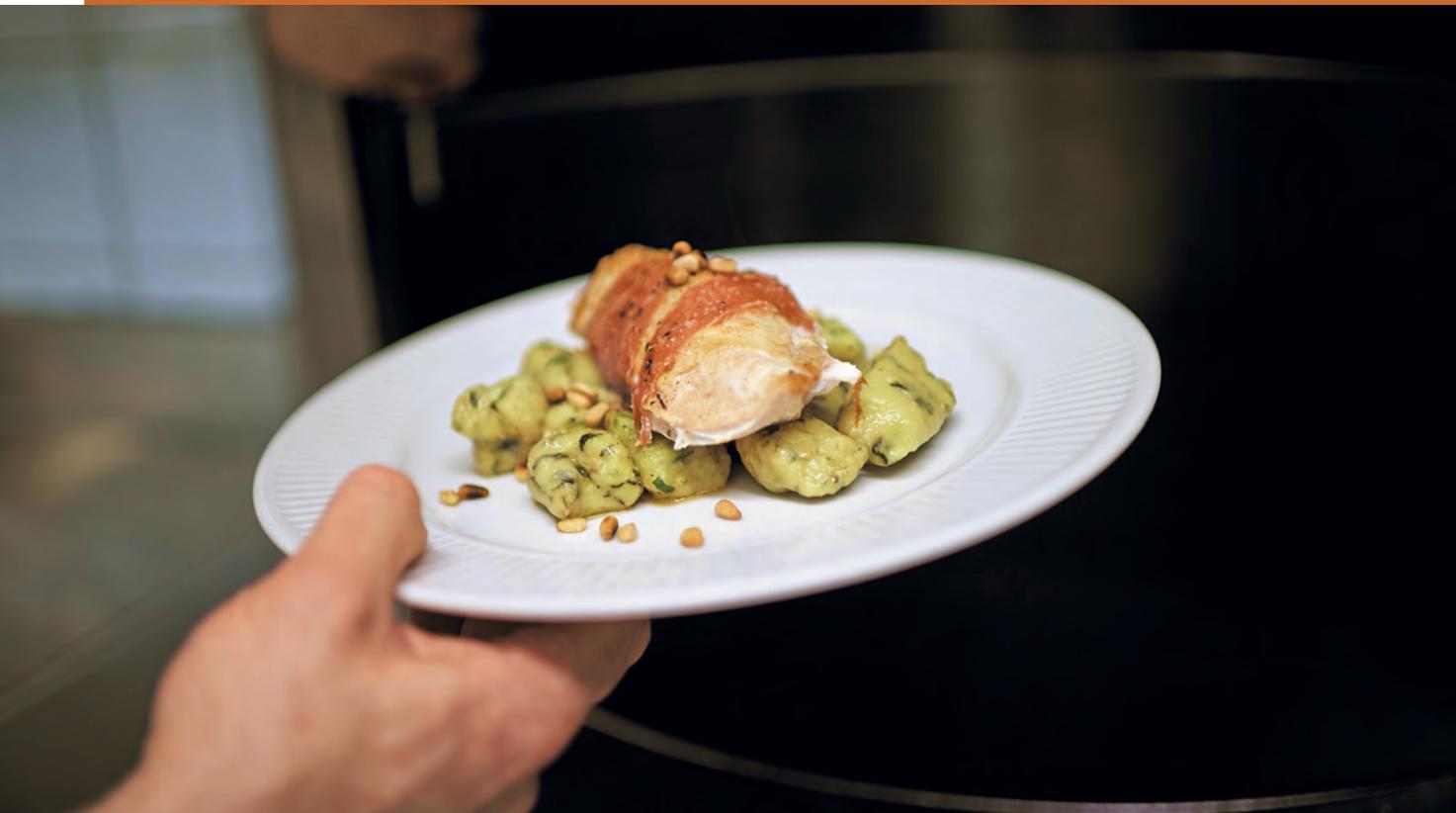
Ce terme élargit notre perspective aux restrictions et aux limitations de toutes sortes. Nous avons tous nos handicaps, plus ou moins gênants. Et chacun d'entre nous peut très vite être entravé, que ce soit en raison d'un accident ou encore d'une maladie physique ou psychique.

Dans ce cas de figure, on est content de ne pas être mis soudainement au ban de la société, en étant assimilé à un groupe marginal, négligeable. Un groupe qui n'est en fait pas si négligeable que cela car, selon l'Office fédéral de la statistique, 16% des personnes résidant en Suisse seraient atteintes d'un handicap.

Ces personnes ne constituent pas un groupe homogène, leurs limitations et leurs besoins étant très variables. La liste des associations membres de l'organisation faitière Inclusion Handicap en est la preuve indiscutable.

Toutes les personnes concernées ont cependant ceci en commun que leur vie quotidienne est souvent bien plus entravée par les désavantages, l'ignorance et les obstacles inutiles que par leur handicap lui-même.

Comment y remédier? Par le contact, la compassion, l'expérience personnelle. À titre d'exemple, le restaurant zurichois Blinde Kuh (vache aveugle en français), d'où proviennent la photo de couverture et celles introduisant chaque rubrique, applique ces principes depuis maintenant 18 ans. Les personnes valides entrent dans le monde des personnes malvoyantes et y découvrent les perceptions liées à ce handicap. Les malvoyants y occupent des emplois qualifiés et démontrent tout leur savoir-faire. Une situation gagnant-gagnant pleine de raffinement, comme l'illustre la photo de la page suivante.



Travailler malgré un handicap

En dépit de nombreux efforts, la participation au marché du travail des personnes en situation de handicap tend à stagner en Suisse. Ce constat va à l'encontre de l'objectif visant à valoriser leurs compétences dans la vie active. De nouvelles mesures sont annoncées.

Par Bruno Weber-Gobet, responsable politique de formation chez Travail.Suisse

À l'instar de la plupart des gens, les personnes en situation de handicap accordent une grande importance à l'activité professionnelle, qui représente une condition essentielle à la vie en société et à l'autonomie. Ici, il n'est pas uniquement question de moyens de subsistance, mais aussi de reconnaissance sociale et de sentiment d'utilité, qui sont souvent liés à l'insertion sur le marché du travail. L'absence de ces éléments peut mener non seulement à une précarisation économique, mais aussi à un isolement social, accompagné d'une perte de confiance en soi et d'une résignation face à la situation.

Depuis plusieurs années, les acteurs politiques, économiques et sociaux partagent la volonté d'éviter ces situations, d'un point de vue non seulement social, mais aussi économique et juridique. L'octroi d'une rente aux personnes handicapées

constitue un facteur de coûts dans le système de la sécurité sociale. Dans le contexte actuel de pénurie de personnel qualifié au niveau national, il s'agit d'exploiter de manière optimale le potentiel de main-d'œuvre, dont font aussi partie les personnes avec un handicap. Il existe par ailleurs des bases légales internationales et nationales reconnaissant à ces personnes les mêmes droits d'accès au marché du travail que les autres, comme l'art. 27 de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. En Suisse, cette convention est entrée en vigueur le 15 mai 2014.

Stagnation de la participation au marché du travail

De nombreuses mesures ont été prises au cours des dernières années pour renforcer l'insertion professionnelle des personnes en

situation de handicap, notamment dans le cadre de l'AI. Malgré cela, une évaluation de la loi sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand) n'a noté aucune amélioration substantielle concernant les opportunités d'emploi pour les personnes concernées, depuis son entrée en vigueur en 2004. Ce bilan décevant se reflète également dans les chiffres de l'Office fédéral de la statistique: en 2015, seuls 68% des personnes handicapées en âge de travailler étaient effectivement actifs, contre 84% des non-handicapés.

Les causes de cette stagnation s'expliquent par différentes raisons. Elles sont liées, d'une part, aux conditions propres aux personnes en situation de handicap, qui rendent dans certains cas leur intégration difficile, ou, d'autre part, aux conditions sociétales telles que des

barrières sociales (peur des contacts, doute sur la productivité des personnes handicapées) ou des bases juridiques lacunaires ne favorisant pas l'accès au marché du travail.

La LHand prévoit certes des mesures visant à améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées, mais elle ne concerne que les rapports de travail réglementés par la loi sur le personnel de la Confédération. Elle ne s'applique donc pas aux rapports de travail de droit privé, bien que la Confédération dispose de la compétence législative nécessaire pour le faire. En outre, les dispositions générales du droit des obligations n'ont, à ce jour, jamais pu être appliquées de manière efficace pour éliminer les discriminations envers les personnes handicapées dans l'économie privée.

Certains pays ont mis en place une obligation d'emploi (quota légal) pour les entreprises afin d'augmenter la participation au marché du travail des personnes en situation de handicap. Le quota à observer varie d'un pays à l'autre (entre 2 et

Certains pays ont mis en place une obligation d'emploi (quota légal) pour les entreprises afin d'augmenter la participation au marché du travail des personnes en situation de handicap.

7%) et s'applique aux entreprises à partir d'un certain nombre d'employés, lui aussi variable. Dans la plupart de ces pays, ces quotas concernent aussi bien le secteur public que le secteur privé. En Allemagne, les administrations publiques et les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation, depuis 1974, de pourvoir au moins 5% de leurs postes par des personnes handicapées. En cas de non-respect de cette obligation, elles sont redevables du paiement d'une compensation qui sera redistribuée, selon le système de répartition, aux entreprises employant des personnes handicapées. Avec cette «prime d'insertion», les employeurs peuvent par exemple financer des aménagements sur le lieu de travail ou des mesures d'intégration. Les résultats sont là: la part des personnes handicapées sur l'ensemble de la population active est passée de 4% en 2003 à 4,7% aujourd'hui. L'introduction d'une obligation de quotas était à l'agenda politique en Suisse aussi, mais elle est sans cesse rejetée par le Parlement.

Intensification des efforts d'insertion

L'objectif d'insertion professionnelle pour les personnes avec un handicap est à l'origine de nombreux projets et mesures portés par différents acteurs. On constate même une nette intensification des efforts au cours des dix dernières années.

L'AI est principalement responsable des mesures centrées sur l'individu. Avec les 4e, 5e et 6e révisions de l'AI, un changement de paradigme a été amorcé: on est passé d'une assurance de rente à une assurance de réadaptation. «La réadaptation prime la rente», tel était l'un des grands principes. Une nouvelle modification de l'AI, qualifiée par le Conseil fédéral de «développement continu de l'AI», est en cours au Parlement (état au moment du délai rédactionnel). L'objectif stratégique de ce projet de réforme ne consiste désormais plus à assainir financièrement l'AI mais à développer ses prestations en faveur de l'insertion. Prévenir la mise en invalidité et renforcer la réadaptation sont les enjeux clés de ce projet. Les enfants, les jeunes et les personnes assurées atteintes de troubles psychiques constituent les groupes cibles prioritaires. Le passage de l'école à la vie active fait également l'objet d'une attention toute particulière. Il semblerait pour l'instant qu'une majorité des membres de la Commission sociale du Conseil national ne souhaite pas renoncer à certains éléments, sources d'économies.

La Confédération en tant qu'employeur, les cantons, l'économie privée, les partenaires sociaux et d'autres acteurs jouent un rôle clé dans l'adoption de mesures concernant les conditions cadres telles que la suppression d'obstacles à l'entrée ou

l'aménagement d'un environnement de travail tenant compte des besoins spécifiques des personnes handicapées. En voici quelques exemples:

- Issu du secteur privé, le portail d'information compasso.ch conseille les employeurs sur des questions relatives à l'intégration professionnelle des personnes atteintes dans leur santé. Il est géré par l'Union patronale suisse.
- Les CCT peuvent particulièrement influer sur l'amélioration de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elles permettent de trouver des solutions qui satisfont davantage à la situation d'une branche ou d'une entreprise que des dispositions légales avec une valeur contraignante valable pour tous. Une étude réalisée par Travail.Suisse montre quelles sont les réglementations des CCT en faveur de l'insertion professionnelle des personnes souffrant de handicap (par exemple en lien avec la définition des salaires compte tenu d'une productivité moindre) et où résident, dans celles-ci, des lacunes et des problèmes. Cette étude formule des propositions à l'intention des partenaires sociaux, afin d'améliorer l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail.
- Sur mandat du Conseil fédéral, le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées a lancé, en 2017 (pour une période d'environ quatre ans), le programme «Égalité et travail». Il vise à encourager l'égalité de manière ciblée en participant au financement de projets. Il vient ainsi compléter les mesures d'encouragement de l'insertion professionnelle dans le cadre de l'AI.
- Organisée en décembre 2017, la Conférence nationale en faveur de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail a débouché sur l'approbation d'une déclaration commune et la présentation de pistes d'action visant à promouvoir l'insertion professionnelle de cette catégorie de population.

.....
Pour les références bibliographiques, voir www.panorama.ch/revue>Download.

Troubles de la personnalité

«Je suis très reconnaissante à la case manager»

Jana*, participante à une mesure de réadaptation socioprofessionnelle



«J'ai 23 ans et je viens de traverser une période douloureuse à devoir me confronter violemment à moi-même et aux autres. Qui suis-je? Pourquoi suis-je comme je suis? Comment sont les autres? Ma vie n'a pas été facile: des événements de mon enfance et de mon adolescence ont laissé des traces. Ma famille ne m'a pas soutenue, bien au contraire. On disait de moi que j'étais différente; j'ai été marginalisée, je me sentais incomprise et ressentais une solitude infinie.

J'ai passé mes dernières années de scolarité en internat. Puis j'ai fait une année de préapprentissage et commencé ma première formation. Mais il y avait sans arrêt des problèmes au niveau relationnel. Après une année d'interruption, un autre stage, une autre tentative de suivre une formation professionnelle, la problématique était toujours là. Et petit à petit, je me suis rendu compte que le problème était bien plus profond qu'une banale crise d'adolescence.

Il faut se faire violence pour admettre que quelque chose cloche et que l'on a besoin d'aide. Ainsi, pour moi, la décision d'entrer en clinique a représenté une étape importante pour mieux me comprendre et m'accepter. On m'a diagnostiqué un trouble de la personnalité histrionique, un trouble d'adaptation et un trouble partiel de la personnalité borderline. S'ensuivirent une demande de rente AI qui a été refusée, de nombreuses démarches administratives et beaucoup de souffrance. J'étais en contact avec l'ORP, le service social, l'orientation professionnelle; je participais à des programmes d'insertion, à des stages et à des thérapies. L'aide sociale me donnait 700 francs pour vivre. Grâce à ma participation à un programme d'occupation, j'ai pu augmenter cette somme et arriver à 850 francs. Il a fallu près de trois ans avant que j'obtienne enfin le soutien dont j'avais tant besoin. Un avocat avait attaqué avec succès la décision de l'AI.

Je suis actuellement un entraînement progressif dans le cadre d'une mesure de réadaptation socioprofessionnelle financée par l'AI. J'espère que dans cet environnement protégé, je pourrai travailler mes points faibles et développer mes points forts. J'aimerais avoir une vie de qualité et la liberté de lui donner un sens. Sur mon chemin, j'ai croisé de nombreuses personnes qui m'ont aidée: le conseiller ORP, mon médecin, les thérapeutes de la clinique et maintenant la conseillère du case management Formation professionnelle. Je la vois régulièrement et elle m'aide à garder une vue d'ensemble. Son soutien m'est très précieux. Je lui suis extrêmement reconnaissante.» dfl

Burnout

«Super, maintenant ça se complique...»

Renata Frey*, responsable de projets, secrétaire

«Je crains les réunions agendées à 8 h du matin. Mon corps a réagi de manière paradoxale à l'antidépresseur qui aurait dû me permettre d'être en forme: cela a provoqué chez moi des effets de somnolence. Je prendrai donc mon nouveau poste de travail sans assistance médicamenteuse. D'après le conseiller qui m'a été attribué par l'AI en raison de ma grave dépression d'épuisement, j'aurais dû occuper un emploi nettement moins exigeant, même si, pendant 20 ans, étant responsable de projets à des niveaux toujours plus élevés, je prenais des décisions et donnais des cours aux cadres.

Mon burnout a commencé il y a sept ans avec des problèmes de digestion et de sommeil. En 2014, j'ai été en arrêt maladie pendant six mois. Le séjour en clinique a été suivi d'un retour de seize mois à l'ancien poste de travail avec case management et thérapie.

Quand j'ai de nouveau pu travailler à plein temps, j'ai démissionné. Pendant que je postulais pour de nouveaux emplois, j'ai gravement rechuté. Je me suis annoncée à l'ORP et à l'AI. Mon conseiller ORP m'a expliqué qu'il ne savait plus quoi faire dans cette situation, et l'AI ne me proposait que du travail non qualifié. Alors j'ai pensé: «Super, maintenant ça se complique...» Je suis une personne combative. J'ai donc pris un poste de secrétaire dans une entreprise. C'était le niveau le plus bas que j'étais d'accord d'occuper avec mes diplômes académiques. J'ai bénéficié d'un *job coaching* de l'AI. Mais après trois semaines, je m'ennuyais. Le fait que mes compétences soient constamment sous-utilisées a redéclenché une dépression. Mais ma stratégie a fonctionné: à cette occasion, j'ai de nouveau pu m'habituer au rythme de travail quotidien et, après quelques mois, chercher un emploi plus qualifié, que j'ai trouvé depuis.

Avant d'accepter ce poste, j'ai demandé à mon ancienne case manager si je devais parler de mon burnout. Elle a répondu par la négative étant donné que dans mon job actuel, je n'ai jamais été en arrêt maladie et que j'ai toujours fait du bon travail. J'espère que ça va jouer, car j'ai délibérément cherché un poste à temps partiel.» az

Portraits

Nous avons demandé à différentes personnes de nous raconter l'histoire de leur handicap en relation avec leur carrière professionnelle. Il n'a pas été facile de trouver des volontaires disposés à nous renseigner. Nous remercions donc d'autant plus les personnes qui ont bien voulu se prêter à l'exercice. Leurs récits montrent clairement les difficultés qu'elles ont pu rencontrer, mais aussi leurs succès, et présentent leurs points de vue sur les assurances, les administrations et les intervenants. *La rédaction*

Accident

«Sans soutien extérieur, on peut tomber dans le désarroi total»

Maud Ferrari, spécialiste en ressources humaines et en comptabilité



«Mes ennuis ont commencé en 2015. J'ai vécu plusieurs grossesses à risque qui n'ont pas abouti. Durant mon arrêt de travail, mon employeur – une banque privée à Lausanne – m'a licenciée. Et peu après, j'ai fait une grave chute dans les escaliers. Souffrant de fortes douleurs de dos pendant plusieurs semaines, j'ai été opérée, mais cette intervention m'a fait perdre la sensibilité dans une jambe, ce qui a provoqué une nouvelle chute. Après

une deuxième opération, suivie d'une complication, j'ai perdu temporairement l'usage de mes membres inférieurs et j'ai dû passer six semaines à l'hôpital pour réapprendre à marcher. Sportive et bien entraînée, j'ai vite progressé.

Au bout d'une année à l'assurance maladie, j'ai été dirigée vers l'assurance AI pour réintégrer le marché du travail avec une activité professionnelle adaptée à ma mobilité réduite. Après des tests de capacités de mes mouvements, la conseillère AI m'a proposé un poste à 50% dans les RH et la comptabilité au sein d'une coopérative d'insertion professionnelle. Fin 2016, j'ai subi une nouvelle perte de mobilité, conduisant à une troisième opération inévitable, avec la mise en place d'une greffe osseuse et d'une prothèse de disque. Durant ces trois semaines d'incapacité de travail, mes indemnités AI (80% de l'ancien salaire) étaient suspendues et je me trouvais sans aucun revenu. Malgré les douleurs, je voulais progresser rapidement. Pour aller de l'avant, je me suis lancé un défi: participer à un raid sportif de 150 km au Cambodge en 2017. Un pari réussi, car les douleurs ont disparu. Les expertises régulières de l'AI étaient positives.

Soutenue par ma conseillère, je me suis mise à la recherche d'un emploi, mon contrat au sein de la coopérative s'achevant en mars 2018. En dépit de mes connaissances RH, je me sentais démunie et l'étiquette AI me pesait. Dans le cadre des mesures AI, j'ai obtenu un stage au service financier d'une fondation, mais je me sentais toujours «cassée», physiquement et psychologiquement. Ma conseillère m'a proposé de suivre la formation «Valorisation des expériences et compétences des femmes» offerte par l'Association suisse des cadres. Ce travail sur moi et l'accompagnement d'une coach m'ont apporté une aide décisive pour me repositionner et réaliser quelles étaient mes compétences, pour reconstruire mon estime de soi, retrouver ma force intérieure et former un nouveau projet professionnel à 40 ans. Cette expérience m'a montré que sans soutien extérieur – que ce soit de la famille, des amis ou de l'entourage professionnel ou institutionnel – on peut tomber dans le désarroi total. Elle a aussi modifié mon regard de spécialiste RH sur les demandeurs d'emploi à l'AI.» *ir*

Cancer

«J'ai appris à faire avec les séquelles du cancer»

Pierre-Alain Sunier, employé auprès d'une compagnie de transports publics

«Je travaille depuis neuf ans dans une grande entreprise de transports publics. J'y occupe deux postes: gestionnaire d'information voyageurs à 60% et conducteur de bus à 30%. En 2016, à l'âge de 50 ans, on m'a diagnostiqué un cancer. Ce fut un réel choc: impossible de remonter dans un bus ni d'en parler à mes collègues. J'ai interrompu mon activité pendant trois mois. J'ai ensuite repris le travail à 50% jusqu'à mon opération en mars 2017.

Suite à cette dernière, j'ai été en arrêt complet durant près d'un an; cette période a été rythmée par 35 séances de radiothérapie et six chimiothérapies. Pendant cette absence, j'ai régulièrement informé mes deux managers de mon état de santé. Les rares contacts entretenus avec les ressources humaines étaient liés à la transmission des certificats médicaux. J'ai reçu aussi la visite du médecin-conseil de l'assurance perte de gain maladie: il n'avait même pas connaissance des raisons de mon absence. Bien que j'aie perçu l'intégralité de mon salaire durant mon arrêt maladie, celui-ci ne permettait pas de couvrir l'ensemble des coûts médicaux. J'ai donc fait appel à la Ligue vaudoise contre le cancer, dont le soutien financier et l'accompagnement m'ont grandement aidé.

Début 2018, j'ai repris le travail à mi-temps. Mon manager au centre d'information a très bien réagi: il s'est montré tout à fait flexible et a organisé une formation de mise à jour. Par contre, mon autre manager s'est révélé moins compréhensif, notamment quand il s'agissait d'articuler mes horaires de travail avec mes rendez-vous médicaux; j'ai d'ailleurs dû en annuler plusieurs. En juin de cette année, j'ai augmenté progressivement mon temps de travail en vue de reprendre une activité à plein temps dès juillet. Cette reprise était décisive pour la poursuite de relations de travail, les 720 jours d'arrêt maladie étant écoulés.

Aujourd'hui, il m'est plus facile de parler de mon cancer avec mes collègues, notamment grâce au travail que j'ai mené avec une psychologue. Dans mon quotidien, j'ai appris à faire avec les séquelles de la maladie et les effets des traitements. Même si la fatigue est plus importante, la maladie n'a pas induit de grande gêne dans mes postes de travail. L'hormonothérapie – je reçois une injection tous les trois mois – est par contre plus problématique. Elle provoque non seulement de nombreuses bouffées de chaleur qui perturbent mon sommeil, mais aussi d'importantes douleurs articulaires et musculaires. Heureusement, je bénéficie d'un suivi médical visant à soulager ces effets secondaires.» *cbi*

Degré secondaire II

La compensation des désavantages a fait ses preuves

Selon une étude, la compensation des désavantages contribue à l'égalité des chances et permet à de nombreux bénéficiaires de réussir leur entrée dans la vie active à la fin de leur scolarité. Sa mise en œuvre concrète dans les écoles professionnelles et les établissements de formation générale peut toutefois encore être améliorée.

Par Claudia Schellenberg, enseignante à la Haute école intercantonale de pédagogie curative de Zurich

Par rapport au degré secondaire I, le degré secondaire II ne compte que peu de mesures spécifiques pour les jeunes présentant un handicap. La compensation des désavantages constitue en cela un instrument important: elle permet de supprimer ou de réduire les contraintes liées au handicap en adaptant les conditions d'apprentissage et d'examens aux besoins des apprenants et apprenantes concernés. Ce dispositif se fonde sur la loi du 13 décembre 2002 relative à l'égalité pour les handicapés, qui stipule que des mesures doivent être prises pour garantir l'égalité des personnes présentant un handicap. Une étude de la Haute école intercantonale de pédagogie curative (HfH) s'est intéressée à la manière dont la compensation des désavantages est utilisée à l'heure actuelle dans les écoles professionnelles et les établissements de formation générale.

La dyslexie, motif principal de la compensation

Cette étude montre que le nombre de demandes a augmenté au cours des dernières années. En 2017, quelque 1000 apprentis et apprenties ont pu bénéficier d'une compensation des désavantages durant leur formation professionnelle initiale. Selon les cantons, cela représente entre 0,2 et 4,3% de l'ensemble des contrats d'apprentissage (2010-2016), la plupart affichant toutefois des taux inférieurs à 1%. Seuls les cantons de Neuchâtel (de 1,1 à 2,4%) et de Genève (de 3,0 à 4,3%) présentent des taux supérieurs. Malgré des données chiffrées lacunaires, on constate que les mesures de compensation des désavantages sont deux fois plus nombreuses dans les écoles profession-

nelles que dans les établissements de formation générale. C'est la dyslexie qui fait le plus souvent l'objet d'une demande de compensation, suivie par le TDAH (trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité), la dyscalculie et d'autres problématiques (maladies chroniques, problèmes de langage, etc.).

Dans les trois quarts des cas, la compensation des désavantages n'intervient, dans la formation professionnelle, qu'au moment de la procédure de qualification. L'octroi de temps supplémentaire lors des examens et l'utilisation de moyens auxiliaires (dictionnaires ou ordinateurs, par exemple) comptent parmi les mesures les plus fréquemment appliquées. D'autres mesures, telles que l'adaptation des exercices proposés ou du format de l'examen (oral au lieu d'un écrit, par exemple) ou encore la modification des critères d'évaluation (grammaire pas prise en compte, par exemple), restent beaucoup plus rares. Les écoles interrogées mentionnent souvent les difficultés rencontrées pour mettre en place ce type de mesures.

Une partie de l'étude est constituée de questions posées à de jeunes adultes fraîchement diplômés de la formation professionnelle et qui ont bénéficié d'une compensation des désavantages. Un grand nombre d'entre eux indiquent (a posteriori) avoir vécu comme pesante la procédure d'attribution d'une compensation et ne pas avoir été bien informés. La plupart ont ainsi apprécié la fluidité de la mise en œuvre de ces mesures dans l'école et se sont sentis très bien acceptés parmi leurs collègues. Près de 50% des jeunes interrogés attribuent explicitement la réussite de leur formation à ces mesures.

Entrée sur le marché du travail

Un an après l'obtention de leur diplôme, 71% des jeunes avec handicap exercent une activité salariée, 19% poursuivent une formation continue et 9,7% n'ont pas encore trouvé d'emploi rémunéré. Ces chiffres sont comparables à ceux de la population moyenne de cette tranche d'âge (comme le montre notamment l'étude longitudinale TREE). Deux tiers des élèves des établissements de formation générale intègrent une haute école directement après l'obtention de leur diplôme, le tiers restant faisant autre chose (armée, stage, etc.). Les jeunes se disent très satisfaits face aux différents aspects du travail. Seule une minorité d'entre eux (un peu moins de 10%) ont été confrontés à des difficultés lors de leur intégration dans une nouvelle équipe ou auprès d'un nouveau supérieur hiérarchique.

Aucune mention de la mesure de compensation des désavantages n'apparaît sur le diplôme, car les objectifs et les contenus pédagogiques sont identiques. Près de la moitié des écoles professionnelles et des établissements de formation générale estiment cependant que les employeurs devraient être informés de la compensation des désavantages. D'où l'idée de procéder, si nécessaire, à d'autres adaptations à l'issue de la période scolaire. Les résultats montrent en revanche que la part des personnes ayant besoin d'adaptations complémentaires sur leur lieu de travail (ajustement du volume du téléphone, utilisation de claviers spéciaux, etc.) est assez faible (13%). Près de la moitié des jeunes (44%) indiquent eux-mêmes à leurs employeurs avoir bénéficié d'une compensation des désavantages à l'école. Cette information

est bien accueillie par la plupart des entreprises, mais elle soulève des incertitudes chez environ un quart d'entre elles.

Propositions d'amélioration

Comment améliorer la mise en œuvre de la compensation des désavantages et favoriser l'équité dans l'éducation? Il est notamment important que les informations sur la compensation soient mieux diffusées dans les écoles et les cantons afin que tous les jeunes concernés et leurs parents puissent recourir tôt à cette possibilité. Il s'agit surtout de veiller à ce que certains parents peu instruits aient accès à ces informations: en effet, pour qu'une compensation des désavantages puisse être attribuée à un élève, il faut qu'une demande soit déposée par un représentant légal et qu'un certificat médical attestant d'un handicap soit établi par un médecin.

La transition du degré secondaire II vers une profession ou vers une formation complémentaire se déroule de manière comparable pour les jeunes avec ou sans compensation des désavantages. Dans de rares cas, les jeunes avec un handicap et bénéficiant de la compensation des désavantages ont besoin d'adaptations supplémentaires sur leur lieu de travail; il pourrait dès lors être intéressant pour les employeurs de se mettre en contact avec les anciens enseignants (ou le personnel médical) des jeunes et de se concerter avec eux sur les adaptations nécessaires.

Les enseignants du secondaire II sont de plus en plus confrontés à des jeunes présentant des problématiques plurielles. À l'avenir, l'enseignement devra être davantage individualisé et il conviendra d'appliquer les principes d'une «didactique intégrative», nécessaires à cette individualisation. Une nouvelle étude de la HfH et de la Haute école de travail social de Lucerne, intitulée «Enhanced Inclusive Learning (EIL)», porte sur cette thématique. Elle cherche avant tout à savoir comment intégrer correctement des mesures de compensation dans l'enseignement et comment concevoir une offre de formation adaptée pour les enseignants.

Schellenberg, C., Hofmann, C., Georgi, P. (2017): Laufbahnen auf der Sekundarstufe II mit Nachteilsausgleich. Schlussbericht. Zurich, HfH.

Offres de soutien pour la transition I

«On perd un temps précieux»

Il existe des offres de soutien efficaces pour accompagner les jeunes atteints dans leur santé lors de la transition école-travail. Mais il est souvent difficile d'identifier clairement les bénéficiaires potentiels, comme le montre une étude dirigée par Sabina Schmidlin.

Interview: Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

PANORAMA: Beaucoup d'offices AI ont des difficultés à identifier les jeunes à besoins éducatifs particuliers qui peuvent prétendre à des mesures favorisant leur entrée dans une formation professionnelle. Pourquoi?

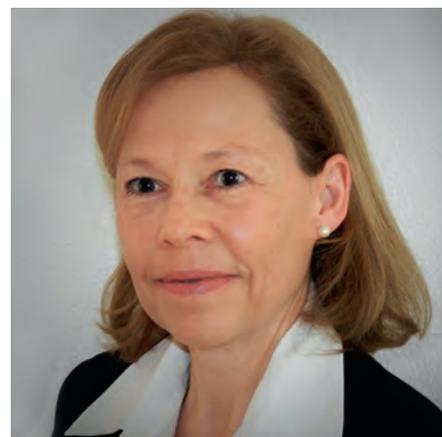
Sabina Schmidlin: Avec la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons, la responsabilité en matière d'éducation des enfants et des jeunes à besoins éducatifs particuliers a été transférée, en 2008, de la Confédération aux cantons. Depuis lors, les offices AI cantonaux n'ont plus une base de données centralisée des bénéficiaires et doivent se coordonner davantage. Dans le même temps, la tendance à la scolarisation intégrative a amené les offices AI à devoir compter avec des interlocuteurs dont le niveau d'information sur le fonctionnement et les prestations de l'AI était très inégal.

Que cela signifie-t-il concrètement?

Les enseignants craignent, à tort, une stigmatisation des jeunes qui sont annoncés auprès de l'AI. Les procédures de l'AI ont également la réputation d'être compliquées. Enfin, il est difficile d'identifier de manière précoce les jeunes souffrant de troubles diffus (problèmes psychiques, de comportement, etc.). Beaucoup d'entre eux ne sont ainsi identifiés que lorsque des difficultés se présentent à leur entrée dans une formation. On perd donc un temps précieux. Pour cela, l'AI peut apporter des clarifications en matière d'orientation, financer des outils ou du coaching en vue d'une formation professionnelle initiale, ou encore soutenir des stages.

Ces offres de soutien suffisent-elles?

Oui. Il s'agit maintenant de sensibiliser les enseignants et autres spécialistes, de définir



Sabina Schmidlin est directrice du bureau de recherche et de conseil across concept.

les responsabilités, de clarifier les interfaces. Dans de nombreux cantons, le case management Formation professionnelle pourrait jouer un rôle majeur dans l'attente de l'annonce définitive des jeunes auprès de l'AI.

La compensation des désavantages au secondaire II est-elle aussi suffisante?

À l'instar du soutien pédagogique et de l'encadrement individuel spécialisé, la compensation des désavantages est une étape importante. Mais elle reste bien souvent limitée à la procédure de qualification. Il serait bienvenu de développer davantage d'offres de «supported education» pour l'apprentissage en entreprise; le degré secondaire II fait bien partie, lui aussi, du concordat sur la pédagogie spécialisée. Dans le canton de Bâle-Campagne, on essaie aujourd'hui déjà de concrétiser l'encouragement spécifique au postobligatoire (dans le cadre d'un préapprentissage, par exemple).

Schmidlin, S. et al. (2017): Angebote am Übergang I für Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen. Naters, across concept.

Conseil AI

«Faire le deuil d'une activité rêvée»

Psychologue conseillère en orientation et réadaptation à l'Office AI du canton de Vaud, Béatrice Kiriacescu accompagne les personnes atteintes dans leur santé. Une pratique qui compte de multiples facettes.

Interview: Ingrid Rollier, rédactrice de PANORAMA

PANORAMA: Quelles sont les particularités du travail de conseiller-ère dans un office AI?

Béatrice Kiriacescu: Nous recevons des personnes atteintes dans leur santé. Sur la base des rapports médicaux, nous évaluons les limitations fonctionnelles qu'entraîne cette atteinte pour pouvoir déterminer une activité adaptée sur le long terme. Dans un premier temps, nous examinons si la personne peut entrer dans le processus des mesures de réadaptation et nous positionnons quant à la prise en charge ou non de ces mesures par l'AI. Le suivi s'étend souvent sur une longue période. Avec un accès à tous les dossiers médicaux, psychologiques ou pédagogiques et des entretiens réguliers avec le bénéficiaire et tous les partenaires, nous avons une vision globale de chaque situation.

Quel est votre rôle dans l'orientation des jeunes?

Nous sommes en contact avec les écoles publiques et les institutions spécialisées au sein desquelles les jeunes atteints dans leur santé sont scolarisés. Deux ans avant la fin de la scolarité, nous mettons en place un examen d'orientation avec des tests psychométriques cognitifs, d'intérêts, de niveau scolaire, de raisonnement logique, de concentration, etc. – ce sont les mêmes outils qu'emploient les conseillers en orientation. Nous prenons aussi en compte les bulletins scolaires ainsi que les rapports médicaux et pédagogiques. Nous fixons un niveau de formation et un objectif professionnel en adéquation avec les capacités, en cherchant les points qui peuvent être améliorés et en tenant compte des prérequis nécessaires à une formation professionnelle. Une fois le projet professionnel retenu et considéré comme adapté, nous assurons le suivi de la formation professionnelle jusqu'à la fin de celle-ci.

Selon quels critères dirigez-vous les jeunes vers une formation en entreprise ou en centre spécialisé?

Une rencontre un an avant la fin de la scolarité doit permettre d'évaluer si le jeune est capable d'entamer de façon plutôt autonome une formation initiale en entreprise ou s'il est préférable qu'il bénéficie d'un encadrement spécifique dans un centre spécialisé. Durant cet entretien, après l'évaluation de l'examen d'orientation, nous examinons si son choix professionnel est en adéquation avec ses possibilités physiques, psychiques et cognitives, tout en tenant compte au mieux de ses intérêts. Par exemple, le métier de charpentier-ère n'est pas indiqué pour un jeune souffrant de problèmes physiques et la vente ne convient pas à une personne agoraphobe. Souvent, le jeune et ses parents doivent faire le deuil d'une activité rêvée et je les aide à former un projet adéquat.

Comment se déroule ensuite le suivi?

Le parcours de formation d'un jeune qui a des problèmes de santé peut durer de nombreuses années. Il subit une double contrainte: par rapport à sa santé et au marché du travail. Dans un centre spécialisé, il suit d'abord une période d'orientation de trois mois, durant laquelle le choix doit se mettre en place en fonction de ses capacités et de son état de santé, puis il effectue une préparation au métier retenu avec l'objectif d'entamer un apprentissage l'année suivante. Nous accompagnons aussi les bénéficiaires qui suivent une formation professionnelle auprès d'un employeur. J'interviens par exemple pour expliquer aux responsables de formation que les absences régulières d'un apprenti sont liées à ses problèmes de santé et ne méritent pas de sanction, ou je contacte le médecin pour mieux connaître les limita-



Béatrice Kiriacescu est psychologue conseillère en orientation et réadaptation à l'Office AI du canton de Vaud.

tions dues à la maladie. Je reste à la disposition des employeurs pour les rassurer et discuter des situations qui peuvent s'avérer difficiles. Dans tous les cas, des rencontres sont organisées régulièrement, nous permettant d'effectuer des bilans et d'ajuster les mesures. Les entretiens se font en réseau, avec la participation du bénéficiaire et de tous les professionnels (médecins, psychologues, formateurs, employeurs) en contact avec lui.

Une formation de psychologue est-elle requise pour votre travail?

Uniquement pour le suivi des jeunes. Un tiers environ des conseillers possède ce titre. En ce qui me concerne, je m'occupe de tous types de publics âgés de 15 à 65 ans. Les conseillers nouvellement engagés reçoivent une formation interne de quatorze mois, durant laquelle ils sont supervisés par un coach de même fonction qui signe les décisions.

Comment concilier les capacités limitées avec les exigences du marché?

Nous cherchons à déterminer comment une personne atteinte dans sa santé peut subvenir au mieux à ses besoins et être autonome financièrement grâce à l'exercice d'une activité professionnelle adaptée. Afin d'évaluer ses meilleures perspectives de gain, nous devons avoir de bonnes connaissances du tissu économique, des métiers, de leurs exigences, des rythmes de travail, des conditions d'emploi et des salaires. Un jeune ne doit pas se contenter d'une AFP s'il a la capacité de faire un CFC. Pour le soutenir, nous mettons en place un coaching ainsi que des cours d'appui et le poussons à se former afin de réduire au minimum son préjudice économique et de lui permettre une meilleure employabilité. En revanche, lorsque les limitations sont trop importantes et qu'une intégration sur le marché du travail non subventionné s'avère impossible, la personne est dirigée vers un atelier protégé. Dans ce cas aussi, nous encourageons le développement des compétences et visons, sur le long terme, l'intégration en entreprise.

Comment intervenez-vous auprès des adultes?

De la même façon que pour les jeunes: nous analysons la situation médicale, en nous penchant toutefois plus spécifiquement sur le parcours professionnel (C.V., formations effectuées, activités exercées, certificats de travail, etc.), et évaluons, lors de l'arrêt de travail, la possibilité de reprise. Si nécessaire, nous faisons passer des tests d'intérêts et de valeurs ainsi qu'un bilan de compétences, souvent à l'externe. Sur la base des éléments à disposition et surtout des rapports médicaux, nous devons déterminer si l'activité habituelle exercée avant l'atteinte est encore adaptée et peut être reprise ou s'il faut définir une nouvelle activité dont nous soutiendrons la prise en charge. Nous procédons ensuite, si nécessaire, à une aide au placement et examinons enfin un éventuel droit à la rente.

Outil d'auto-évaluation

Renforcer les ressources des personnes fragilisées

Développé initialement pour aider des personnes atteintes dans leur santé psychique, l'outil AERES est également utilisé en orientation professionnelle.

Par Shékina Rochat (Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle de Lausanne) et Tanja Bellier-Teichmann (Hôpitaux universitaires de Genève)

Afin de favoriser le déroulement optimal des périodes de (ré)orientations et de (ré)insertions, il est essentiel de pouvoir accompagner les individus à prendre conscience de leurs ressources personnelles. L'outil AERES (auto-évaluation des ressources) constitue un nouvel instrument d'évaluation. Il se présente sous la forme d'un jeu de cartes illustrées symbolisant différents types de ressources qui peuvent être mobilisées par la personne: ses qualités et ses caractéristiques personnelles (comme l'optimisme ou le sens de l'humour), ses loisirs et ses passions (pratique d'un sport ou activités créatives), ou encore ses différentes ressources environnementales (par exemple l'entourage ou le lieu de vie).

Mode d'emploi

L'utilisation du jeu de cartes se déroule en interaction avec le conseiller ou la conseillère qui, dans un premier temps, demande à la personne d'identifier les ressources qui sont présentes ou non dans sa vie. La personne doit trier et choisir les cartes en fonction des ressources présentes. Dans un deuxième temps, le conseiller ou la conseil-

lère amène la personne à déterminer dans quelle mesure les ressources présentes pourraient contribuer à faciliter sa transition. Enfin, il s'agit de trier une troisième fois les cartes afin que la personne identifie les ressources qu'elle souhaiterait renforcer ou développer davantage. L'entretien de conseil permet d'explorer de façon approfondie la manière dont la personne utilise ses ressources dans son quotidien et comment elles peuvent contribuer à faciliter sa transition.

Des résultats concluants

Une première recherche empirique portant sur 213 personnes atteintes dans leur santé psychique a montré que l'identification des ressources avec AERES favorise une augmentation de la confiance en soi, du sentiment que la vie a du sens et de l'impression de satisfaction, de bonheur et de sérénité. Disponible en français et en anglais, cet outil pourrait être traduit en allemand.

Bellier-Teichmann, T., Fusi, M., Pomini, V. (2017): Évaluer les ressources des patients: une approche centrée sur le rétablissement. In: Pratiques Psychologiques (N° 1|23), p. 41-59.



Prendre conscience de ses ressources personnelles augmente la confiance en soi et aide lors de transitions professionnelles. Le jeu de cartes AERES apporte un soutien dans ce processus.



Compétences numériques

Plus de 200 millions de francs alloués

L'IFFP reçoit six millions de francs pour le renforcement des compétences numériques des enseignants et des responsables des écoles du secondaire II. L'objectif est d'ajuster le plus rapidement possible les offres de formation aux évolutions technologiques récentes, en intégrant l'utilisation des TIC dans l'enseignement et l'apprentissage. Pour rappel, le Conseil fédéral avait pris acte, en juillet 2017, du rapport «Défis de la numérisation pour la formation et la recherche en Suisse» et du plan d'action «Numérisation pour le domaine FRI durant les années 2019 et 2020», afin de renforcer les compétences numériques dans le domaine de la formation et de la recherche, et de faire face aux défis de la numérisation. Un montant de 213 millions de francs a été alloué pour les années 2019 et 2020. *lp*

www.sbf.admin.ch > Le SEFRI > Numérisation

Projet pilote bernois

Formation informatique 4.0

Le projet pilote «Formation informatique 4.0» a démarré à l'École professionnelle industrielle et artisanale de Berne (GIBB). Au total, 19 entreprises formatrices et 44 apprentis informaticiens de l'orientation Développement d'applications y participent. L'assouplissement de l'enseignement professionnel et l'apprentissage autonome sont au cœur du projet. La flexibilisation de l'enseignement permet aux entreprises formatrices participantes de prioriser l'un des trois domaines de compétences suivants: *Application Engineering*, *Web Engineering* et *Business Engineering*. Ainsi, les compétences opérationnelles dans le domaine choisi sont déjà acquises en 2e année plutôt qu'en 3e voire en 4e année de formation. *Martin Frieden, responsable de département à la GIBB*

www.gibb.ch > Die gibb > Abteilung IET > Innovationsprojekte

www.informatikausbildung40.ch

Canton de Lucerne

Instrument d'évaluation des compétences transversales

Les enseignants en école professionnelle doivent aussi encourager et évaluer les compétences transversales (compétences personnelles, méthodologiques et sociales) des apprentis. L'évaluation est exigeante sur le plan méthodologique et prend beaucoup de temps. Dans ce contexte, un instrument d'aide à l'évaluation a été testé dans les dix écoles professionnelles du canton de Lucerne. Il se fonde sur l'outil Web Kompra de la HEP de Saint-Gall. La nouveauté du modèle lucernois tient au fait qu'il incombe aux apprentis eux-mêmes d'initier l'élaboration de l'évaluation (sur la base d'une auto-évaluation et d'une évaluation externe). Ces derniers semblent approuver ce procédé alors que les enseignants aimeraient y apporter quelques adaptations. Dans une deuxième étape, l'instrument sera aussi testé dans les établissements de formation générale ainsi que dans les écoles de maturité professionnelle. *dfl*

Réfugiés

Préapprentissage d'intégration

Les premiers préapprentissage d'intégration d'une durée d'une année ont commencé en août 2018. Dix-huit cantons ont conclu un contrat avec le Secrétariat d'État aux migrations (SEM). Le programme pilote s'étendra sur quatre ans et proposera au maximum 3600 places pour un budget de 46,8 millions de francs. Le préapprentissage d'intégration est destiné aux réfugiés reconnus ainsi qu'aux personnes admises à titre provisoire et vise à leur donner les bases leur permettant ensuite de suivre un apprentissage classique. Le programme prévoit l'acquisition de compétences pratiques, scolaires et linguistiques, ainsi que du travail en entreprise à raison de trois jours par semaine. Les profils de compétences des secteurs d'activité ont été définis par les OrTra correspondantes afin d'assurer une adéquation avec les besoins du marché. Les cantons doivent à présent motiver un maximum d'entreprises à accueillir les participants au programme pour le stage pratique. Côté financier, le SEM versera au canton un forfait de 13 000 francs par place de formation par année. Les éventuels coûts supplémentaires seront à la charge du canton. Le Conseil fédéral procédera à une évaluation du projet pilote et décidera, fin 2019, de sa poursuite. *lp*

www.sem.admin.ch>Entrée & séjour

>Intégration: programmes et projets d'importance nationale>Programme pilote

Flexibilisation de la MP

Intérêt plutôt modéré

La maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP1) perd du terrain par rapport à la maturité professionnelle post-CFC (MP2). En 2012, 7449 MP1 ont été délivrées, contre 7427 en 2017. Par contre, les MP2 ont passé de 6086 à 6893. En réponse à cette problématique, le projet «Renforcement de la MP» a été lancé lors du Sommet national de la formation professionnelle de 2014. Le projet partiel 2 vise à augmenter l'attrait de la MP grâce à des mesures d'information et de communication (www.maturiteprofessionnelle.ch). Le projet partiel 1 tend à flexibiliser l'enseignement de la MP en cours d'apprentissage. Entre-temps, le SEFRI a mené une enquête auprès des 24 cantons qui proposent la MP1. Onze d'entre eux sont intéressés par cette solution de flexibilisation. Un ou plusieurs principes directeurs devraient être mis en œuvre dans près de 40 filières. Ainsi, dans 20 d'entre elles, il devrait être possible d'enseigner un tiers des leçons de MP jusqu'à un an au plus tard après la remise du CFC et la fin du contrat d'apprentissage, ce qui convient surtout aux formations professionnelles qui durent trois ans. L'intérêt pour le principe directeur 6 (possibilité de passer des examens partiels dans les sciences naturelles et sociales) est pratiquement le même. Le principe directeur 4 (possibilité de passer l'examen de MP au plus tôt un an avant la fin de l'apprentissage) intéresse onze filières de formations professionnelles de quatre ans; six de ces filières sont intéressées par le principe directeur 5 (possibilité de commencer la MP pendant la 2e année pour les formations professionnelles initiales de trois ans). Les cantons peuvent difficilement prévoir à quel point les mesures contribueront à augmenter le nombre de titulaires de MP1. Dans l'ensemble, l'intérêt à appliquer les principes directeurs est plutôt faible étant donné que certaines options de flexibilisation ont déjà été réalisées sous la responsabilité et à la demande des cantons. *dfl*

www.sbf.admin.ch>Formation>Maturité
>Maturité professionnelle

Vaud

Mesures pour jeunes en difficulté

Dans le canton de Vaud, entre janvier 2017 et mars 2018, près de 1000 jeunes en difficulté ont pu être orientés vers l'insertion par la formation plutôt que vers l'aide sociale. Le nombre de jeunes de 18 à 25 ans bénéficiaires de l'aide sociale a ainsi diminué de 17,2% en 2018. Les efforts visent les 15-20% de jeunes ayant terminé leur scolarité obligatoire, qui n'ont pas de solution (gymnase, raccordement, place d'apprentissage) et qui sont d'accord de s'engager dans des démarches d'insertion. Parmi les mesures introduites figurent un programme pilote d'apprentissage en formation mixte (plein temps/dual) – avec la création de 40 places d'apprentissage pour des jeunes au bénéfice de l'aide sociale ou de mesures de transition –, un dispositif pour intégrer professionnellement des jeunes migrants – avec 90 places en formation duale prolongée et 10 places de préapprentissage –, ou encore un soutien au modèle des réseaux d'entreprises formatrices. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre du programme de législature 2017-2022, dont l'objectif est de créer 1000 places d'apprentissage et de renforcer l'insertion professionnelle. Le Département de la santé et de l'action sociale ainsi que le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture conjuguent leurs efforts et prévoient de créer, en 2018, plus de 300 nouvelles places d'apprentissage pour des jeunes en recherche d'insertion professionnelle. Une nouvelle série de mesures est en cours de préparation pour réduire les ruptures d'apprentissage et favoriser l'AFP. *lp*

www.vd.ch>Autorités>DFJC>Toutes les actualités

Qualification des adultes

L'industrie MEM favorise les reconversions

L'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) est confrontée à une pénurie de personnel qualifié. Pour y faire face, les partenaires sociaux ont introduit dans la CCT une deuxième formation pour adultes. Les premières séries de formations sont prévues en 2019.

Par Laura Perret Ducommun, rédactrice de PANORAMA

Les changements technologiques et la numérisation représentent de grands défis pour l'industrie MEM. La branche souffre de surcroît d'une pénurie de spécialistes qui va encore s'accroître à l'avenir. Par ailleurs, de nombreuses personnes doivent changer de métier, voire de secteur professionnel, et leur réorientation n'est pas toujours facilitée dans le système actuel. Ces facteurs ont conduit l'association Swissmem et le syndicat Unia (notamment son secteur industrie) à développer des modèles de reconversion pour adultes.

Reconversion professionnelle chez Swissmem

Les changements et les défis auxquels l'industrie MEM est confrontée représentent des opportunités, mais provoquent en même temps des craintes dans la société. Aux dires de Robert Rudolph, chef de la division Formation et innovation chez Swissmem, il manque dans la branche des informaticiens, des techniciens et des ingénieurs. Par ailleurs, 59% des employés ne travaillent plus dans le secteur professionnel de leur formation de base. Or, la mobilité professionnelle est entravée parce que le système actuel de formation permet difficilement les changements professionnels transversaux au même niveau de qualification. Les changements se font souvent en situation de crise, lorsque la personne se trouve au chômage, donc à la charge des assurances sociales. En outre, quand les personnes parviennent à se réorienter, elles occupent souvent des postes moins bien qualifiés. Il n'y a dès lors que des perdants.

«Sur la base de cette analyse, nous avons décidé de développer un modèle de

reconversion professionnelle qui va contribuer à réduire la pénurie de personnel qualifié dans l'industrie MEM, favoriser la mobilité professionnelle et donc servir le marché du travail dans son ensemble», explique Robert Rudolph. Le modèle proposé repose sur le système actuel de formation et comble une lacune en permettant l'acquisition d'un deuxième diplôme professionnel au même niveau de qualification. Il ne s'agit pas d'un apprentissage traditionnel mais d'une deuxième formation destinée à des personnes déjà qualifiées et débouchant sur un nouveau diplôme reconnu (par exemple un polymécanicien qui souhaite devenir analyste de données). La reconversion s'adresse

aux personnes de tous les niveaux de qualification et de tout âge. Elle se veut adaptée aux besoins des adultes et vise à maintenir ou à améliorer leur niveau de qualification. Aujourd'hui, les adultes se retrouvent trop souvent dans des classes ordinaires avec des jeunes apprentis, faute d'offres adaptées à leurs besoins. Ce nouveau modèle favorisera la mobilité professionnelle afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail: «Grâce à l'initiative de reconversion professionnelle, les personnes qui risquent de perdre leur emploi peuvent mieux se maintenir dans le processus de travail. Cette mesure permet aussi une meilleure utilisation du potentiel offert par la main-d'œuvre qualifiée indigène»,

Les six étapes du modèle de reconversion de Swissmem

- 1) La personne concernée doit être motivée et prête à effectuer des changements.
- 2) Elle doit avoir la possibilité de faire un bilan de sa situation professionnelle et de mettre son profil de compétences en perspective avec le marché du travail afin d'identifier la formation envisagée.
- 3) En comparant le profil personnel de compétences avec le profil d'exigences de la nouvelle profession, il sera possible de définir les compétences qui peuvent être validées et de déterminer les besoins de formation complémentaire.
- 4) La personne suivra ensuite les mesures de formation décidées. Si les offres existantes ne sont pas adaptées aux besoins des adultes, de nouvelles offres seront créées. Ces dernières
- devront être attrayantes et efficaces, réalisables en cours d'emploi et proposées le soir, le week-end ou sous forme de cours-blocs. Elles devront être axées sur la pratique et modularisées afin de permettre le suivi des cours de manière ciblée en fonction des besoins. Les offres seront de la plus courte durée nécessaire.
- 5) La démarche aboutira à l'obtention d'un diplôme formel reconnu de niveau formation professionnelle initiale, formation professionnelle supérieure ou haute école, ou d'un diplôme reconnu par la branche.
- 6) La conclusion d'une convention de formation avec l'entreprise permettra de régler la rémunération et la poursuite des rapports de travail au terme de la reconversion.

précise le responsable. Selon ce modèle, le changement de secteur professionnel passe par six étapes (cf. encadré et schéma). Les mesures de formation devront se limiter au strict minimum. Un diplôme partiel avec certificat de branche favorisera une progression professionnelle échelonnée, pour aboutir, à terme, à un diplôme de formation reconnu. Des structures pilotes seront mises en place dans divers cantons jusqu'à fin 2018 et les premières séries de formations sont prévues en 2019.

«Le défi majeur de ce modèle réside dans son financement, relève Robert Rudolph. Dans le système actuel, une deuxième formation professionnelle au même niveau de qualification n'est pas financée.» Et

Le système actuel de formation permet difficilement les changements professionnels transversaux au même niveau de qualification.

d'ajouter: «Le financement des coûts directs et indirects peut représenter un problème pour une personne qui a des charges familiales: il est donc indispensable de trouver des pistes de solution. Le financement ne doit pas être une barrière infranchissable car les coûts sociaux découlant d'un échec sont nettement plus élevés.» Ce système implique l'engagement de tous les acteurs: la personne elle-même, son employeur, l'organisation de la branche, les institutions de formation, les cantons et la Confédération. Chaque personne devra construire son puzzle individuel de financement, en prenant en considération ses possibilités (économies) et celles de l'entreprise formatrice (salaire), de la branche (fonds de formation) et des pouvoirs publics (fonds de formation, bourses, prêts).

Passerelle professionnelle 4.0 d'Unia

De son côté, le syndicat Unia propose un autre modèle: la Passerelle professionnelle 4.0. «Son objectif est de maintenir ou d'élever le niveau de qualification des personnes, explique Corrado Pardini, respon-

sable du secteur industrie chez Unia. Elle place la personne au centre et vise à donner de nouvelles perspectives personnelles et professionnelles aux travailleurs. Elle permet aussi de répondre aux défis de l'évolution démographique et de la pénurie de personnel qualifié dans l'industrie MEM.» La Passerelle professionnelle 4.0 se fonde sur le système existant d'apprentissage dual et vise à combler une lacune lors du changement de champ professionnel. Concrètement, il s'agit d'offrir aux travailleurs de tout âge des possibilités de se former et de répondre aux exigences de la numérisation. La passerelle débouche sur un diplôme professionnel reconnu (analogue au CFC) avec une solution de raccordement d'au moins six mois dans un nouveau service ou une nouvelle entreprise. Quatre situations de transfert sont envisagées:

- 1) entreprise MEM A vers entreprise MEM B;
- 2) service I vers service II de la même entreprise MEM;
- 3) entreprise MEM A vers entreprise non MEM B;
- 4) entreprise non MEM A vers entreprise MEM B.

Selon Corrado Pardini, Unia a commencé le développement du concept de cette passerelle au début de l'année 2017, en vue de l'intégrer dans les négociations sur le renouvellement de la CCT de l'industrie MEM. Le syndicat vise donc une solution entre partenaires sociaux de la branche. Il propose de créer une association intitulée «Passerelle professionnelle 4.0», par exemple sous la forme d'une fondation. Les entreprises faisant partie du champ d'application de la CCT MEM y seraient affiliées. Les autres entreprises de la branche pourraient y adhérer individuellement. Cette association alimenterait un fonds paritaire via des cotisations des employeurs et des employés. «Les partenaires sociaux de l'industrie MEM devront chercher des moyens financiers supplémentaires auprès de la Confédération, des cantons ou des communes pour la construction et l'exploitation de cette passerelle», ajoute Corrado Pardini. Des projets pilotes dans des cantons avec de grandes entreprises seront

ensuite envisagés. «Avec la Passerelle professionnelle 4.0, nous comblons non seulement certaines lacunes dans le système suisse de formation mais apportons aussi pour la première fois un instrument concret qui soutient et accompagne les travailleurs face aux défis de la numérisation», conclut le responsable. Du point de vue individuel, après examen de sa demande par la Passerelle professionnelle 4.0, la personne signera un accord de formation portant sur le contenu, la situation de transfert, la garantie salariale, la protection contre le licenciement et la solution de raccordement. Elle suivra ensuite les mesures de formation définies dans l'accord avant de se présenter à un examen pratique et théorique afin d'obtenir le diplôme visé. À la fin, elle sera transférée dans la nouvelle entreprise ou le nouveau service.

Solution commune

Début juin 2018, les partenaires sociaux ont annoncé l'aboutissement des négociations pour le renouvellement de la CCT MEM dès le 1er juillet 2018. Parmi les objets de l'accord figure la Passerelle MEM 4.0, une deuxième formation pour adultes qualifiés de la branche. Cette passerelle résulte de la combinaison de l'initiative de reconversion professionnelle de Swissmem et du concept de Passerelle professionnelle 4.0 d'Unia. Selon les responsables de la CCT, le développement commun de ce nouvel instrument – qui fait désormais partie de la convention – représente une solution gagnant-gagnant, preuve d'un partenariat social qui fonctionne.

.....
www.swissmem.ch> Industrie & politique
> Initiative de reconversion professionnelle
www.unia.ch> Monde du travail> Industrie
> Industrie MEM> Formation professionnelle

Technique du bâtiment

Comment se réinvente un champ professionnel

Pénurie de main-d'œuvre, exigences croissantes, image écornée: les professions de la technique du bâtiment ont aussi des défis à relever. Les révisions des prescriptions sur la formation pour les quatre métiers de ce champ professionnel montrent bien que l'apprentissage peut s'adapter et rompre ainsi avec d'anciennes traditions.

Par Eva Heinimann (b-werk bildung). Elle a été responsable de l'accompagnement pédagogique pour la révision présentée ici.

Dans l'atelier de production de l'entreprise de ferblanterie Schnyder à Elgg (ZH), les machines ronronnent, mais pas un ferblantier en vue, ou presque. Le tableau d'affichage numérique installé dans la zone de réception montre où se trouvent les ouvriers en ce moment: sur des chantiers alentour. Seuls quelques employés, notamment occupés à dessiner des plans sur ordinateur, sont présents dans les bureaux. Parmi eux, Valentin Schnyder, patron de l'entreprise. Dans son bureau soigneusement aménagé, ni montagne de papier ni étagère, mais un ordinateur et un tableau interactif: Valentin Schnyder mise tout sur le numérique pour sa société.

Fondée il y a quinze ans, l'entreprise compte aujourd'hui 38 collaborateurs et collaboratrices, dont quatre apprentis et apprenties. «Notre objectif est de satisfaire les clients, relève Valentin Schnyder. Pour cela, nous empruntons aussi parfois des voies non conventionnelles et développons de nombreuses solutions nous-mêmes. Les produits standard, ce n'est pas mon truc. Je préfère investir dans de nouvelles machines qui offrent des possibilités d'innovation.» Des procédés numériques ont ainsi été introduits dans de nombreux domaines de l'entreprise. Et le patron d'ajouter: «La profession de ferblantier-ère a toute sa place dans le monde du travail moderne.»

Meilleur taux de réussite aux examens, meilleure image

Comme bien d'autres branches, la ferblanterie fait face à un manque de relève. En 2011, 325 jeunes entamaient un apprentissage de ferblantier-ère. Cinq ans plus tard, on en comptait presque 100 de moins. Par ailleurs,

plus de 20% des apprentis échouent à la procédure de qualification (PQ). Comment y remédier? Cette question préoccupe aussi Valentin Schnyder dans sa fonction de représentant de la commission chargée de la révision de la profession. Lancée par l'association *suissetec*, cette commission est constituée de formateurs, d'enseignants et de responsables des cours interentreprises. Elle a pour mission de renouveler intégralement la formation de ferblantier-ère, en même temps que celle des trois autres professions de la technique du bâtiment (installateur-trice en chauffage, installateur-trice sanitaire et constructeur-trice d'installations de ventilation). Dietmar Eglseider, responsable de la formation professionnelle initiale chez *suissetec*, est chargé de mener à bien ces quatre révisions: «À travers la modernisation de la formation, nous souhaitons non seulement accorder une place centrale aux nouveaux contenus, mais aussi renforcer les processus d'apprentissage. Cela mènera à terme à une hausse des taux de réussite aux examens, à une augmentation du nombre de professionnels bien formés et, par conséquent, à une amélioration de l'image de nos professions. C'est capital pour l'avenir de notre branche.»

La révision de ces quatre professions a commencé il y a trois ans. En définissant les paramètres, en prenant des décisions fondamentales et en formulant dans le détail les compétences et les objectifs de la formation, les membres de la commission sont en quelque sorte les architectes de ces nouvelles professions. Quelles tâches sont exercées dans la pratique? Quels contenus doivent être enseignés? Comment améliorer la collaboration entre les lieux de formation? Autant de questions qui donnent

lieu à un vif débat, notamment lorsque les besoins des grandes et des petites entreprises divergent, ou lorsque les exigences en matière de compétences sont en partie déterminées par les spécificités régionales. De nombreux aspects sont tiraillés entre tradition et modernité: Quelles sont au juste les composantes de la profession? Certains processus ou contenus font-ils partie du métier, même s'ils ne sont presque plus nécessaires? Les groupes de travail se sont résolus à apporter des modifications assez radicales et à rompre avec d'anciennes traditions: les futurs installateurs sanitaires ne seront plus formés à la soudure sur métal, les installateurs en chauffage n'apprendront plus à braser et les ferblantiers abandonneront en partie leurs gommes et leurs crayons au profit du dessin assisté par ordinateur. Ces anciennes compétences sont remplacées par de nouvelles, subdivisées en trois domaines de développement, communs à chacune de ces professions: compétences numériques; énergies renouvelables; renforcement de l'orientation vers la clientèle et les services.

Dessiner et passer commande en ligne

Que signifie se numériser pour une structure traditionnelle? L'entreprise de Valentin Schnyder constitue un bon exemple. Celui-ci ne s'est en effet pas contenté de numériser certaines tâches (communication interne ou établissement de rapports) mais a développé un programme, en collaboration avec un éditeur de logiciels, qu'il a adapté aux besoins de sa société. Ainsi, tout le cycle de production est numérisé, depuis la commande des plaques de tôle jusqu'à la livraison des pièces. Grâce au logiciel, d'autres

entreprises peuvent dessiner leurs tôles en ligne et les commander par ce biais. La communication avec les clients est également numérisée (des messages sont par exemple générés automatiquement pour la confirmation de commande et la facturation). Les données de production sont transmises directement aux machines, et la présence de codes QR sur les pièces de tôle permet aux découpeuses ou aux plieuses de communiquer entre elles. Pour Valentin Schnyder, l'avenir de la profession réside dans la numérisation de la production et dans la rationalisation des opérations qu'elle induit: «Cela nous permet de continuer à produire à des prix concurrentiels sur le marché et de rester réactifs.»

Il convient donc pour cela d'ancrer fermement l'utilisation d'outils numériques d'aide au dessin et aux croquis dans le nouveau plan de formation en y inscrivant, par exemple, la compétence «Développer un modèle de revêtement pour les façades». Valentin Schnyder reste cependant persuadé que la numérisation ne pourra jamais remplacer le travail manuel. L'assemblage des tôles pour former des garnitures de cheminées ou des tuyaux de descente se fera toujours à la main, avec la dextérité et la minutie nécessaires.

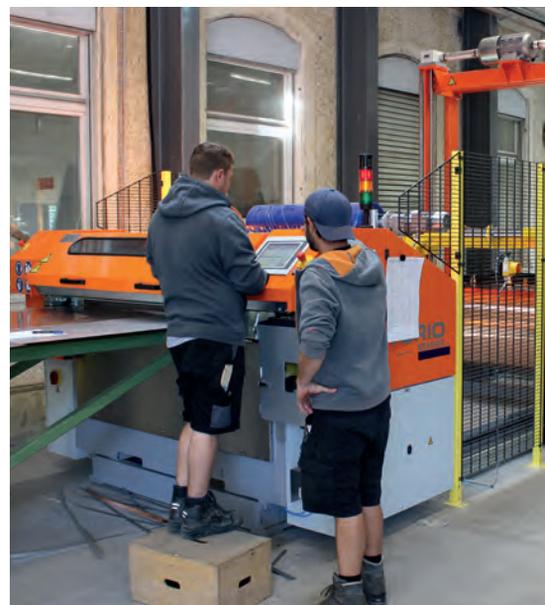
Les énergies renouvelables s'inscrivent elles aussi pleinement dans l'évolution des professions de la technique du bâtiment. Au cours des dix dernières années, beaucoup d'entreprises ont élargi leur champ d'activité à ce domaine. Il ne s'agit pas simplement de poser des panneaux solaires sur le toit: les installateurs sanitaires raccordent par exemple des installations thermiques solaires à un accumulateur ou à un chauffe-eau par procédé hydraulique, les installateurs en chauffage montent des pompes à chaleur pouvant être alimentées par l'électricité produite par une installation photovoltaïque. Pour mener à bien ces tâches, ces professionnels doivent comprendre les interdépendances des systèmes. Les énergies renouvelables représentent un élément important de la stratégie de suissetec, qui prévoit leur intégration progressive à tous les niveaux des filières de formation. Elles constituent en outre l'une des raisons de l'allonge-

ment de la durée de l'apprentissage: à l'avenir, celui-ci passera de trois à quatre ans (excepté pour les constructeurs d'installations de ventilation).

Autre axe majeur pour la révision de ces professions: le renforcement de l'orientation client. Il s'agit d'une tendance qui se dessine depuis longtemps dans le contexte de tertiarisation du monde du travail: les métiers artisanaux tendent à devenir aussi des professions de services. Vis-à-vis des entreprises artisanales, les exigences de la clientèle en matière de flexibilité et de qualité sont élevées. Les installateurs sanitaires sont ainsi souvent en contact direct avec le client dans le cadre de travaux de réparation et d'entretien. La nouvelle formation prévoit que les apprentis et apprenties acquièrent les compétences nécessaires à ces tâches et qu'ils soient en mesure de fixer un délai, d'expliquer un contrat de maintenance ou encore d'expliquer clairement les causes d'une panne. La remise de l'installation au client est aussi décrite comme une compétence opérationnelle dans chacune des quatre professions. Pour Valentin Schnyder, il est primordial que les ferblantiers fraîchement diplômés sachent aussi communiquer: «Notre mission n'est réussie que lorsque nous parvenons à réaliser parfaitement les souhaits des clients. Pour cela, nous devons savoir poser les bonnes questions, écouter avec attention et proposer des solutions adaptées.»

Fini l'examen des connaissances professionnelles?

Les procédures de révision amènent suissetec à emprunter de nouvelles voies pédagogiques et didactiques. Jusque-là, les formations étaient fortement orientées sur les matières classiques, comme le calcul et le dessin professionnels, la thermodynamique ou l'étude des matériaux. Au début des procédures de révision, les membres des groupes de travail étaient encore très imprégnés de cette structure. Mais depuis, les postures ont évolué. «Les matières elles-mêmes ne sont plus sujettes à débat dans les groupes de révision, déclare Dietmar Eglseider. Nous nous interrogeons plutôt sur l'utilité effective de ces matières pour répondre aux exi-



Dans l'entreprise de ferblanterie Schnyder à Elgg (ZH), tout le cycle de production est numérisé, depuis la commande des plaques de tôle jusqu'à la livraison des pièces.

gences professionnelles.» Les nouveaux plans de formation sont construits autour des compétences opérationnelles. Les craintes initiales, qui portaient sur le risque potentiel de perdre des contenus importants en orientant davantage les plans de formation vers les compétences, ont ainsi pu être surmontées. Si l'on en croit les groupes de travail, il n'y aura plus d'examen écrit sur les connaissances professionnelles avec la nouvelle PQ de 2024. Ces dernières seront plutôt vérifiées dans le cadre du travail pratique.

Selon Valentin Schnyder, la nouvelle ordonnance sur la formation est une véritable opportunité pour la branche: «La formation s'adapte enfin à la réalité quotidienne de la profession!» La prochaine étape, et non des moindres, consiste maintenant à transférer les nouveaux contenus et principes fondamentaux dans la branche. La consultation officielle pour les prescriptions sur la formation aura lieu en septembre 2018, avec pour objectif une mise en œuvre à l'horizon 2020 (2019 pour la formation de constructeur-trice d'installations de ventilation). La révision de la formation AFP d'aide en technique du bâtiment commencera en 2019.



Catalogue

Jeux gratuits sur les métiers ou les formations

Se glisser dans la peau d'un programmeur ou d'un concepteur de jeux pour sauver un projet d'une situation critique au sein d'une entreprise de multimédia: c'est l'une des missions à accomplir dans le cadre du jeu interactif Tapis rouge 2.0, dont l'objectif est de faire découvrir les métiers de l'informatique. Il figure dans un catalogue qui recense tous les jeux gratuits consacrés aux métiers, aux formations et à l'orientation. Disponibles sur ordinateur, tablette et smartphone, ces outils numériques invitent le jeune public à apprendre par le jeu, que ce soit dans le cadre de l'orientation professionnelle, lors de séquences pédagogiques ou en accompagnement personnalisé. Tous ces jeux sont classés par domaines et présentés brièvement (courte description, public visé, inscription, type de jeu, éditeur, lien Internet). *ir*

www.onisep.fr (recherche avec les mots clés «serious games»)

Recherche

Bénévolat et capacité d'agir

Comment se construit l'engagement dans une activité bénévole? Comment et selon quelles valeurs se font les choix? Quels types de reconnaissance y sont perçus? Comment cet engagement s'articule-t-il avec les autres sphères de vie? La recherche de Saskia Weber Guisan, collaboratrice scientifique à l'IFFP, s'appuie sur des parcours de bénévoles âgés de 37 à 63 ans. Les entretiens sont restitués sous forme de portraits et analysés sous l'angle du pouvoir d'agir. L'enjeu central est de comprendre comment les personnes développent ou renforcent leur capacité d'agir sur le monde et pour elles-mêmes. Quatre dimensions constitutives du pouvoir d'agir sont identifiées et analysées: le terreau décisionnel, le passage de l'intention à l'action, le rapport à l'engagement ainsi que la question du travail au sens large. *ir*

Weber Guisan, S. (2018): Engagement bénévole et développement du pouvoir d'agir. In: Cahiers de la Section des sciences de l'éducation (N° 140). Université de Genève.

Études

Jeunesse, travail et santé psychique

Dans leur livre, Filomena Sabatella et Agnes von Wyl présentent plusieurs projets de recherche qui analysent les différents liens entre jeunesse, travail et facteurs agissant sur la santé psychique. Dans une étude réalisée auprès de bénéficiaires d'offres «passerelles», des spécialistes ont relevé des vulnérabilités psychiques (faible résistance, manque de concentration et de fiabilité, ou encore violation des règles sociales) chez 23% des jeunes adultes. Des études relatives au passage de l'école à la vie active montrent que le soutien social, une grande détermination et le sens du contact favorisent une réponse positive à une demande de place d'apprentissage. *az*
Sabatella, F., von Wyl, A. (Éd., 2018): *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf*. Berlin, Springer.

France

Les centres d'orientation menacés de fermeture

Le projet de loi présenté par le gouvernement français prévoit, dès 2019, de transférer aux régions la compétence de l'information et de l'orientation professionnelle, qui relève actuellement de l'Éducation nationale. Selon le texte de loi, les régions seraient chargées d'organiser les actions d'information sur les métiers et la formation, notamment dans les établissements scolaires. Les conseillers en orientation (appelés psychologues de l'Éducation nationale depuis 2017) exerçant dans les centres d'information et d'orientation (CIO) seraient transférés dans les établissements scolaires. Au total, 390 CIO se trouvent ainsi menacés de disparition. L'annonce de ces changements a déclenché de vives réactions de la part des professionnels concernés. Dans une lettre au gouvernement, l'Association nationale des directeurs de CIO invite l'État à examiner de plus près le rôle essentiel joué par ces centres, en rappelant leurs principales missions et l'importance de maintenir un service gratuit, ouvert à tout public, de conseil en orientation et d'accompagnement dans l'élaboration d'un parcours de formation menant à un emploi. Elle souligne aussi que les CIO permettent d'atténuer les inégalités en offrant aux publics les plus démunis une aide à la compréhension des informations, accessibles grâce aux ressources numériques, et un conseil personnalisé. *ir*

<https://orientactuel.centre-inffo.fr> > Orientactuel N° 79 (mai 2018) > «Réforme de la formation: où va l'orientation?»

www.andcio.org

Enquête

Insécurité professionnelle chez les jeunes

Les jeunes se déclarent majoritairement optimistes quant à leur avenir professionnel. Néanmoins, selon une enquête menée en France, ce n'est pas le cas pour 28% des jeunes interrogés en 2013, trois ans après la fin de leur formation. Les motifs invoqués sont la faible espérance d'atteindre l'emploi souhaité (67%), la crainte de ne pas retrouver les mêmes conditions de travail et de salaire en cas de perte d'emploi (56%), le manque de perspectives professionnelles (51%), la menace de suppression d'emploi (38%) et le sentiment d'avoir fait le tour du métier exercé (24%). La formation est plutôt vécue comme un investissement sécurisant et le diplôme joue son rôle pour l'insertion, mais il ne constitue plus la garantie d'un avenir professionnel rassurant. Les conditions d'emploi et les perspectives professionnelles ont un effet bien plus important. Les jeunes inactifs ou au chômage sont nettement plus inquiets que leurs homologues en emploi ou en formation. Cependant, chez les jeunes en situation de précarité ou de chômage, l'inquiétude diminue entre 2013 et 2015, alors que la conjoncture ne s'est pas améliorée. Les chercheurs avancent l'hypothèse que les situations de précarité seraient souvent plus ponctuelles que récurrentes et que certains jeunes s'en accommoderaient, en considérant l'enchaînement de stages et de contrats précaires comme un mode «normal» d'entrée dans le marché du travail. Les chercheurs ont également comparé l'évolution du sentiment d'inquiétude de cette cohorte à celle de la génération 1998, suivie pendant dix ans. *ir*

Béduwé, C., Dupray, A. (2018): D'une génération à l'autre: l'inquiétude des jeunes en question. In: Céreq Bref (N° 361).

Automatisation des métiers

Job-Futuromat

Connaissez-vous le potentiel de substituable de votre métier? Il peut être chiffré et définir l'automatisation potentielle de votre travail. Ce chiffre correspond à la part des activités principales d'un métier qui peuvent aujourd'hui déjà être effectuées par des ordinateurs ou par des machines à commande numérique. Exemple: le travail quotidien des conseillers actifs dans le domaine de la formation ou de l'emploi est, pour l'essentiel, composé de douze tâches différentes; cinq d'entre elles, soit 42%, pourraient

42% des tâches des conseillers dans le domaine de la formation ou de l'emploi pourraient aujourd'hui déjà être réalisées par un robot.

aujourd'hui déjà être réalisées par un robot. La fréquence des tâches effectuées peut être fixée à l'aide d'un curseur dans Job-Futuromat, outil développé par l'Institut allemand de recherche sur le marché du travail (IAB). D'autres graphiques donnent des informations sur l'évolution du nombre de salariés (en Allemagne) et le salaire mensuel. Job-Futuromat ne fournit pas de prévisions mais indique qu'en cas de potentiel élevé de substituable, il est fort probable que les métiers concernés et les tâches qui y sont associées vont changer. Le métier de caissière, par exemple, a un potentiel de substituable de 100%. Mais alors, comment se fait-il qu'on trouve encore des caissiers et des caissières dans presque tous les commerces? Selon les concepteurs de Job-Futuromat, cela serait dû au fait que le travail humain est plus rentable, plus flexible ou de meilleure qualité. *az*

<https://job-futuromat.iab.de>

Centres d'orientation

Un lifting pour les infothèques

À l'heure où la tendance est à la transmission numérique des informations, y a-t-il encore un intérêt à conserver les infothèques? Oui, mais elles doivent se moderniser, comme l'estiment plusieurs cantons.

Par Anna Zbinden Lüthi, rédactrice de PANORAMA

Prototype des nouvelles infothèques du canton de Zurich, le Centre d'orientation (CO) d'Uster a ouvert ses portes le 24 mars 2018. Parmi les visiteurs et visiteuses, de nombreux collègues venus des villes et cantons limitrophes. Cet événement très attendu a été l'aboutissement de trois années de travail pour le canton de Zurich. Le CO d'Uster fait office de cobaye: tout ce qui fonctionne bien ici sera repris dans les six autres centres d'ici à 2021.

Cela bouge aussi dans d'autres cantons: en 2014, le CO de Lucerne s'est restructuré; en 2016, le Centre d'orientation de carrière de la ville de Zurich et les infocentres des services d'orientation argoviens ont été rénovés; en 2017, c'était au tour du CO de Zoug. À l'origine de ces transformations, l'évolution des besoins et des possibilités en matière d'information liée à la numérisation, des mesures d'économie au niveau cantonal ainsi que l'augmentation du nombre de consultations de courte durée dans les infothèques.

Source d'inspiration nordique

Les cantons se sont inspirés de différentes sources pour réaliser ces transformations: Lucerne s'est tourné vers la Cité des métiers de Genève et son large choix de manifestations, Zoug s'est penché sur les résultats de la matrice élaborée à l'issue de la Journée nationale de l'orientation (juin 2017) et Zurich s'est intéressé au modèle nordique pour les bibliothèques publiques, fondé sur quatre pôles (*four-space model*). Selon ce modèle, les infothèques du futur rempliront les fonctions suivantes dans l'espace virtuel et physique:

- espace d'information et d'exploration;
- espace de consultation et de médiation;
- espace de rencontre et de réunion;
- espace de travail et de création.

Malgré les différences qui peuvent exister entre les cantons en matière de concepts, d'approches et de résultats, ceux-ci s'ac-

cordent sur le même objectif clé: il est nécessaire, pour les infothèques, d'informer la population de manière plus optimale à propos du monde professionnel et du marché du travail. Dans son concept, le canton de Zurich indique à ce sujet que l'interaction sociale et l'inspiration sont capitales lors de transitions professionnelles. Les infothèques doivent ainsi être facilement accessibles, tout comme les informations qu'elles dispensent. «On passe ainsi de simples centres d'orientation à des lieux de rencontre sous forme d'ateliers», relève Rico Loppacher, responsable de projet au Centre d'orientation de carrière de Zurich. Les infothèques doivent en outre répondre aux besoins de différents groupes cibles en proposant divers supports médiatiques, à la fois papier et numériques. La complexité de leur modernisation est en partie due à cette variété de publics cibles, qu'il s'agisse de jeunes férus de technologie, d'adultes en recherche d'emploi ou en réorientation, ou encore de personnes migrantes qui n'ont aucune connaissance préalable du système suisse de formation. Sans

oublier les conseillers et conseillères en orientation eux-mêmes.

Dans tous les cantons, on insiste sur la valeur et l'importance, dans le processus de changement, des échanges entre professionnels de tous niveaux hiérarchiques et de tous secteurs confondus: «La manière d'appliquer les concepts dans la pratique quotidienne a fait l'objet d'échanges continus entre le responsable de projet et l'équipe, pour remonter ensuite à la direction; les discussions ont été nombreuses et la collaboration a très bien fonctionné», conclut Michel Morf, responsable de l'infothèque du CO d'Uster.

Un éventail de médias drastiquement réduit

Tous les cantons ont réduit leur assortiment de médias papier: «Mieux vaut qu'il y en ait moins mais qu'ils soient d'actualité», souligne Susanna Häberlin, responsable du secteur Information et communication au sein des services d'orientation du canton d'Argovie. Aujourd'hui, il n'est en effet plus possible de prétendre tout connaître, il faut désor-

Projet «Orientation 4.0» de la CDOPU

L'assemblée plénière de la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU) a lancé en mai 2018 un projet qui doit se pencher sur les aspects technologiques des consultations de demain ainsi que sur le traitement et la transmission des informations. Les objectifs de ce projet sont les suivants:

1. Élaborer des scénarios décrivant les différentes voies de développement possibles pour la transmission d'informations et le conseil au cours des dix prochaines années (en tenant compte de l'ensemble des populations et des

résultats de l'étude menée par le professeur Andreas Hirschi).

2. Élaborer des propositions sur les réponses qui s'offrent aux services cantonaux d'orientation pour faire face à ces tendances.

La CDOPU a mis en place un groupe de travail national qui doit formuler des recommandations à l'automne 2019 sur les prochaines étapes du processus. Dans le cadre de ce projet, le groupe de travail mandate des tiers et présente ses résultats aux conférences régionales. Pour cela, il fait appel à des experts externes et intègre des bonnes pratiques, venant par exemple des pays nordiques.



Au Centre d'orientation d'Uster (ZH), des petites alcôves cosy, à la lumière tamisée, ont été installées pour les consultations de courte durée.

mais savoir où trouver les informations les plus actuelles. Dans le canton de Lucerne, par exemple, le stock de médias papier du CO a été réduit d'un quart, et cela malgré le fait qu'ils soient toujours beaucoup utilisés (les gymnasiens et les adultes consultent volontiers les brochures et les dépliants, et les personnes fréquentant le CO empruntent régulièrement de la documentation).

En matière de principes d'organisation, les infothèques ont fait des choix assez variés. Certaines ont réduit le nombre de champs professionnels de 22 à 9, d'autres ont opté pour une répartition en trois champs, similaire à celle d'orientation.ch, d'autres encore ont choisi une répartition par activités. Toutes sont en revanche convaincues de l'importance des cahiers thématiques «Chancen» («Carrières» en français) et «Perspektiven», édités par le CSFO. «L'image de couverture est essentielle, souligne Susanna Häberlin. J'aimerais que les infocentres proposent plus de médias visuels, d'images animées ou encore d'expériences de réalité virtuelle, et j'espère qu'il y aura des innovations dans ce sens.» Les images font appel à l'émotionnel et créent un accès intuitif à l'information: «Avec leur pouvoir de séduction, nous les utilisons comme véhicule et comme porte d'entrée vers le choix professionnel», précise Heidi Brun, collaboratrice au CO de Zoug.

Le centre zougais a ainsi choisi une solution étonnante: les visiteurs et visiteuses se retrouvent face à un mur sur lequel sont affichées quelque 200 photos au format carte postale. Pour cela, il a fallu réaliser un impor-

tant travail de réflexion afin d'aboutir à un système de classement adapté. Il est désormais axé sur six champs thématiques, qui répondent aux aspirations exprimées par les visiteurs: «Je veux un travail faisant appel à ma créativité», «Je veux travailler au contact des gens», etc. «Grâce à ce classement des photos, le public peut voir à quoi ressemble un informaticien, un projeteur en technique du bâtiment ou encore une dessinatrice, relève Urs Brüttsch, chef du CO. On invite ainsi les jeunes et les adultes à élargir leur réflexion.» Heidi Brun se dit convaincue de cette méthode: «Je me souviens d'un menuisier qui envisageait de suivre une formation continue dans le domaine commercial et qui est resté scotché devant ce mur. Après avoir longuement fixé les photos, il s'est brusquement rendu compte qu'en fait, il avait toujours aimé travailler en extérieur. Les images ont servi de déclencheur et lui ont permis de donner une nouvelle orientation à ses idées.»

Jeu de piste et alcôves cosy de consultation

Surfant sur cette vague numérique, les CO d'Uster et de Zoug proposent des tablettes, des accès WLAN gratuits ou encore des services *cloud*. À Zoug, le personnel a constaté que les jeunes préfèrent utiliser leurs smartphones plutôt que les tablettes. Lors de visites guidées avec des classes dans les CO d'Uster et de Zoug, certains conseillers et conseillères en orientation utilisent Actionbound, une application proposant un jeu de piste virtuel. Cette dernière emmène les jeunes à la découverte des médias papier et numé-

riques à travers toutes les étagères de l'infothèque; ils trouvent des réponses sur orientation.ch ainsi que dans les dépliants du CSFO. Selon une conseillère d'Uster, les jeunes qui utilisent Actionbound semblent très impliqués, échangent beaucoup entre eux et sont «agités» dans le bon sens du terme. Un outil similaire est utilisé au Centre d'orientation de carrière de Zurich (voir édition 4/2017 de PANORAMA). Les personnes fréquentant le CO d'Uster peuvent se plonger dans la recherche d'informations en ligne et hors ligne en utilisant le grand écran tactile installé à la réception (www.hoi.bizzh.ch/uster). De nombreux CO disposent de tableaux blancs interactifs pour les événements.

L'une des plus grandes valeurs ajoutées des infothèques réside dans le contact humain. Tous les cantons partagent cette conviction. L'accueil du consultant ou de la consultante et les entretiens de courte durée (facilement accessibles et gratuits) font donc logiquement l'objet d'une attention toute particulière. Le canton d'Argovie a introduit des horaires d'ouverture adaptés aux utilisateurs. Le canton de Lucerne intègre de nouveaux services spécialisés, comme celui des bourses.

Pupitres équipés d'ordinateurs, bureaux classiques, etc.: les installations pour les consultations de courte durée varient d'un lieu à l'autre. À Uster par exemple, des rangées de sièges et des petites alcôves cosy, à la lumière tamisée, ont été installées. «Il était important pour nous que l'ambiance de la pièce soit agréable et que l'aménagement soit flexible et multifonctionnel», précise Rico Loppacher.



À l'infothèque de Zoug, 200 portraits de professionnels issus de différents métiers sont affichés au mur.

Choix professionnel et marché du travail

Intérêts professionnels sur le marché du travail

Le choix d'un métier dépend essentiellement d'intérêts professionnels propres, mais aussi de la situation sur le marché du travail suisse. Ce dernier a été analysé sur une période de 20 ans, au cours de laquelle six catégories professionnelles ont été étudiées sous différents angles: fréquence, répartition hommes/femmes, rémunération et exigences en matière de compétences.

Par Andreas Hirschi, professeur ordinaire et responsable du Département de psychologie du travail et des organisations de l'Université de Berne, et Anja Ghetta, doctorante au sein de ce même département

Réaliste, investigateur, artistique, social, entrepreneurial et conventionnel (RIASEC): ces six domaines d'intérêts, établis par John Holland, constituent la typologie la plus utilisée dans le monde pour représenter les intérêts professionnels. Sur ce point, l'orientation en Suisse ne fait pas exception. Les intérêts professionnels servent en effet souvent de point de départ pour identifier les professions adaptées à un consultant ou à une consultante. Aucune analyse systématique n'avait cependant été menée jusque-là pour mesurer la représentation de certains types d'intérêts professionnels sur le marché du travail suisse, la proportion hommes/femmes dans une catégorie donnée de professions ou le niveau moyen de rémunération dans les différents types de métiers.

Répartition des domaines d'intérêts

Dans le cadre de notre étude, nous nous sommes appuyés sur les données de l'enquête suisse sur la population active pour analyser plus d'un demi-million d'actifs sur le marché du travail suisse à l'aide de la typologie de Holland. Nos résultats montrent que les six types de professions ont évolué de manière très différente entre 1991 et 2014 (cf. graphique 1). La part des personnes exerçant des professions de type «réaliste» a diminué de manière continue, bien que ce type représente le domaine d'intérêt comptant le plus d'actifs sur l'ensemble de cette période. Malgré une augmentation au cours des dix dernières années, les professions de type «investigateur» se sont maintenues à un niveau assez bas en valeurs absolues. La part des professions de type «artistique» est restée à un niveau très bas durant toute la période. Le nombre de professionnels dans les domaines

de type «social» a en revanche fortement augmenté et représentait, en 2014, 16% de l'ensemble du marché du travail. Avec 25% de l'ensemble des actifs sur cette même année, les professions de type «entrepreneur» ont connu une hausse encore plus fulgurante et représentaient, à la fin de la période sous revue, le deuxième domaine d'intérêt le plus important. Si rien n'entrave cette croissance dans le futur, les professions de type «entrepreneur» seront bientôt davantage représentées sur le marché du travail que celles de type «réaliste». La part des professions appartenant au domaine d'intérêt «conventionnel» a légèrement reculé durant la période observée.

De manière générale, cette étude a permis de montrer que le marché du travail suisse offre diverses possibilités pour des personnes dotées d'intérêts professionnels variés. Par conséquent, il est important pour l'orientation de tenir compte non seulement des intérêts des consultants et consultantes, mais aussi de la situation sur le marché du travail dans les domaines concernés. Les personnes intéressées par des professions de type «réaliste», par exemple, sont face à un marché du travail qui reste vaste, affichant de bonnes perspectives malgré un recul. La forte augmentation du nombre de personnes exerçant des professions de type «social» et, plus encore, de type «entrepreneur», laisse présager de bonnes possibilités d'emploi à l'avenir.

Hommes et femmes: quels types de professions?

Les différences constatées entre hommes et femmes restent stables. Les hommes demeurent majoritaires dans les professions de type «réaliste», tandis que les professions de

type «social» continuent à être exercées par une majorité écrasante et croissante de femmes. Les professions de type «entrepreneur» affichent le meilleur équilibre en matière de répartition hommes/femmes. Il est intéressant de relever qu'au cours des 23 dernières années, malgré une amélioration de l'égalité des sexes dans la société, la part des hommes et des femmes dans les six types de professions n'a connu aucune variation notable. Les résultats de l'étude montrent que, par rapport aux hommes, les femmes sont moins focalisées sur un seul domaine d'intérêt, mais qu'elles occupent un spectre plus large de professions (cf. graphique 2). À noter également qu'une femme sur cinq exerce une profession de type «réaliste», alors que ce domaine est celui qui, selon leurs dires, les intéresse généralement le moins.

Quel niveau de salaire pour quel type de profession?

On constate aussi des différences entre les types de professions en matière de niveau de salaire moyen sur la période sous revue (cf. graphique 3). Ces informations peuvent s'avérer utiles pour l'orientation, car le niveau de salaire escompté constitue un élément déterminant pour beaucoup de consultants et consultantes. Les professions de type «réaliste» ont le salaire médian le plus faible. Le salaire mensuel moyen des femmes exerçant des professions de type «réaliste» est particulièrement bas: alors que le salaire médian des hommes dans ce domaine était de 81 000 francs, celui des femmes n'atteignait que 64 000 francs. Les professions de type «investigateur» affichaient les salaires les plus élevés. Pour les professions de types «artistique», «social», «entrepreneur» ou encore «conven-

tionnel», le salaire était situé entre 90 000 et 98 000 francs. C'est dans les professions de type «entreprenant» que les différences salariales entre hommes et femmes sont les plus criantes: le salaire des femmes y était de 41 000 francs inférieur à celui des hommes.

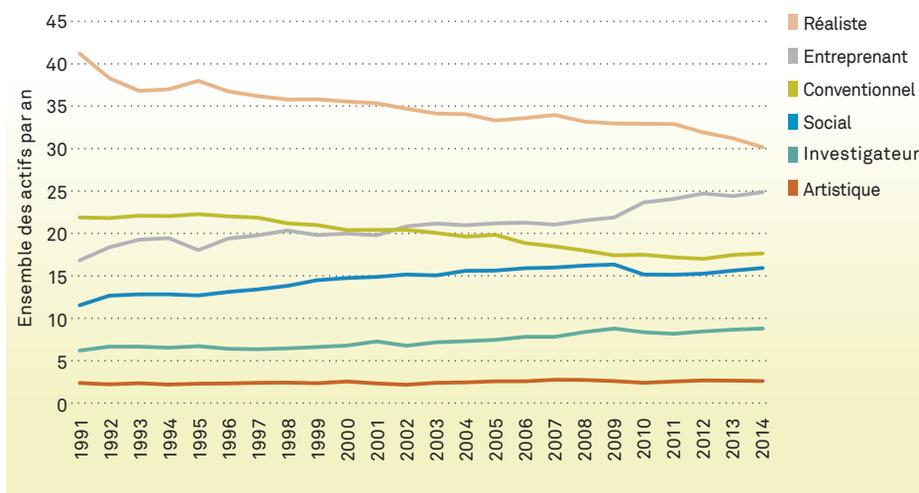
Selon l'Organisation internationale du travail, chaque profession peut être classée selon quatre niveaux d'exigences, les plus élevés supposant des tâches plus complexes et exigeant une formation de niveau supérieur ou une expérience professionnelle plus vaste. Nos analyses ont montré que les professions de types «réaliste» et «conventionnel» appartiennent aux niveaux d'exigences inférieurs, tandis que celles de types «investigateur» et «artistique» relèvent des niveaux supérieurs. Cela pourrait également expliquer certaines des différences mentionnées ci-dessus: si l'on considère le salaire médian selon les exigences en matière de compétences, la plupart des différences salariales entre les types de professions diminuent drastiquement. Les différences de salaires peuvent ainsi être largement rapportées au niveau d'exigences, qui varie selon différents types de professions.

Ghetta, A., Hirschi, A., Herrmann, A., Rossier, J. (2018): A Psychological Description of the Swiss Labor Market from 1991 to 2014. In: *Swiss Journal of Psychology* (N° 2|77).

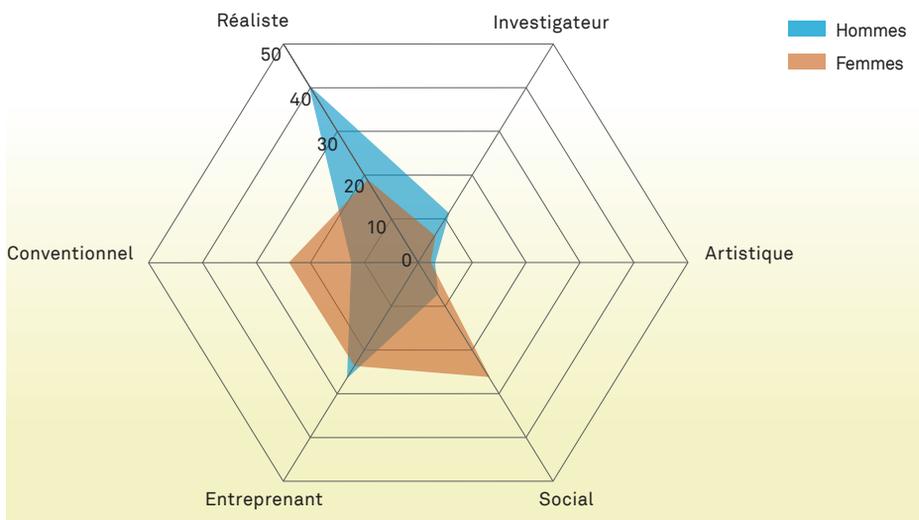
infomarchedutravail.ch

Le site infomarchedutravail.ch rassemble des informations sur le marché du travail pour quelque 900 métiers et champs professionnels. Celles-ci peuvent aussi être utilisées pour le choix professionnel, la planification d'une formation continue et la recherche d'un emploi. Chaque profession dispose d'une fiche signalétique comportant les informations suivantes: nombre d'employés, chômage, taux à temps partiel, salaire annuel moyen, satisfaction, perfectionnement selon les professions, postes vacants. La plateforme propose également de consulter les emplois à pourvoir dans la profession sélectionnée (trouvés en ligne grâce au programme d'indexation de la société x28). sk

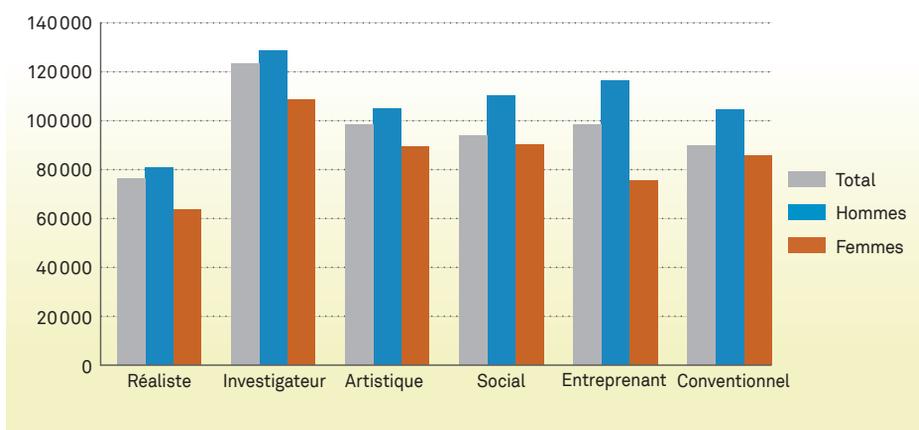
Graphique 1: répartition des six types de professions sur le marché du travail suisse entre 1991 et 2014 (en %)



Graphique 2: distribution de l'ensemble des hommes et des femmes dans les domaines d'intérêts professionnels en 2014 (en %)



Graphique 3: salaire médian brut (en CHF) estimé pour un poste à plein temps en 2014 selon le type de profession et le sexe



Source: Ghetta, A. et al. (2018)

MARCHÉ DU TRAVAIL



Royaume-Uni

L'effet contre-productif des sanctions dans la réinsertion

Les sanctions prononcées contre les demandeurs d'emploi dépendant de l'aide sociale sont inefficaces. Elles peuvent même être contre-productives et devenir des facteurs de paupérisation, de maladie, voire de criminalité. C'est l'une des conclusions d'une étude longitudinale sur l'aide sociale conditionnelle menée au Royaume-Uni entre 2013 et 2018. Celle-ci a pu établir que le principe de conditionnalité, en particulier les sanctions, n'induit ni changement de comportement ni impact positif sur l'insertion. Au contraire, la crainte d'être sanctionné provoque de l'anxiété, des dépressions ou encore de l'hypervigilance. L'étude relève aussi le manque d'informations données par les collaborateurs des *jobcentres* à propos des comportements pouvant être sanctionnés, de même que l'injustice perçue par les bénéficiaires entre les conséquences matérielles de la sanction prononcée et la nature de la transgression qui leur est reprochée. *cbi*

www.welfareconditionality.ac.uk (recherche avec le mot clé «Jobseekers»)

Étude

La parentalité impacte bien plus la carrière des femmes

Une étude met en avant l'impact de la parentalité sur l'inégalité au sein du couple, en particulier dans le parcours professionnel. Alors que pour 72% des hommes devenus pères, la trajectoire professionnelle reste typique, celle des femmes devenues mères, qui travaillaient initialement à plein temps, se catégorise en quatre types: 1) maintien du plein temps; 2) passage au temps partiel jusqu'à la retraite; 3) engagement familial à temps complet puis retour à l'emploi à temps partiel; 4) retrait durable de la vie active (parcours devenu aujourd'hui marginal puisqu'il ne concerne que 13% des femmes interrogées). Selon l'étude, cette inégalité est le reflet des politiques sociales actuelles. Pour changer la donne, il conviendrait de proposer un véritable congé parental et d'étoffer l'offre de structures d'accueil. *cbi*

Levy, R. (2018): Devenir parents ré-active les inégalités de genre: une analyse des parcours de vie des hommes et des femmes en Suisse. In: *Social Change in Switzerland* (N° 14).

Livre

Pour tout savoir sur le licenciement collectif

Cet ouvrage rappelle ce que la loi prévoit subsidiairement lorsque le partenariat social est inopérant en cas de suppressions d'emplois. L'employeur doit notamment consulter son personnel ainsi que les partenaires sociaux et leur offrir le temps nécessaire à l'élaboration de propositions visant à limiter, voire à éviter, les licenciements. Dans les plus grandes entreprises, il est même obligatoire de négocier un plan social. Le droit suisse prévoit également l'implication des autorités cantonales de l'emploi et du Tribunal arbitral lorsque la négociation reste insatisfaisante ou sans résultat. Ce livre rappelle les règles en vigueur et le déroulement de la procédure, de même que les droits et les devoirs des parties, autorités comprises. Il s'arrête par ailleurs sur deux thèmes clés: le plan social et le Tribunal arbitral. *cbi*

Schwaab, J. Ch. (2018): *Le licenciement collectif*. Zurich, Éditions Schulthess.

IN-Qualis

Insertion Suisse a révisé sa norme qualité

En 2005, l'association Insertion Suisse a lancé un système de gestion de la qualité avec certification. Actuellement, plus de 100 organismes actifs dans le domaine de l'insertion professionnelle sont certifiés conformes à la norme AOMAS. En 2017, la direction d'Insertion Suisse a décidé de renouveler cette norme de A à Z. Celle-ci entrera en vigueur le 1er mars 2019 sous le nouveau nom de IN-Qualis. L'une de ses principales nouveautés: sa structure modulaire, qui permet aux organisations d'ajuster au mieux le système et la certification à leurs prestations. Il devient ainsi possible de substituer certains modules. Si, par exemple, un organisme est déjà certifié ISO 9001, il ne doit pas refaire le module Management de la norme IN-Qualis. Par ailleurs, cette dernière s'appliquera encore mieux aux différents domaines de l'insertion professionnelle (assurance-chômage, aide sociale, migration, AI). Outre la structure et le champ d'application, le concept de qualité sous-jacent à la norme a aussi évolué. Ainsi, l'accent est mis sur les processus de gestion et de développement de la qualité. La norme révisée contient en outre de nouvelles exigences professionnelles pour les programmes individuels (établissement de la relation, exigences envers les entreprises partenaires, dispositions en cas de conflits, formation), et des exigences en matière de management (gestion des risques et des connaissances, directives concernant le système de contrôle interne, conduite du personnel). La norme existe aussi en français et en italien. Une certification IN-Qualis est donc possible dans toute la Suisse. *Charlotte Miani, responsable de domaine auprès d'Insertion Suisse*

Travail temporaire

Il vaut la peine d'adopter un comportement proactif

Les temporaires vivent dans une certaine insécurité. Outre un revenu fluctuant et des horaires de travail éprouvants, ils reçoivent souvent moins de feedback de la part de l'agence de placement ou de leur employeur que les personnes avec un poste fixe. Par ailleurs, le fait de devoir à chaque fois s'adapter rapidement à un nouvel environnement et à de nouveaux processus de travail peut représenter un défi intéressant, mais aussi une source de stress. Selon une étude d'intervention de l'Université de Lucerne soutenue par le Fonds national suisse, les personnes concernées peuvent au moins partiellement contrer ces facteurs de stress en adoptant un comportement proactif. Juste avant de prendre leur emploi, 84 personnes ont été encouragées par SMS et par courriel à se renseigner volontairement sur les exigences du poste ou les méthodes de travail adéquates, à réclamer un feedback ou à se présenter à l'agence. Un groupe de contrôle de 71 personnes n'a reçu aucun conseil. Une semaine plus tard, les personnes qui avaient lu ces informations étaient globalement plus satisfaites et moins stressées; elles étaient aussi convaincues d'avoir été davantage soutenues et de mieux correspondre au profil du poste. Une étude partielle a également montré que les personnes dont l'employabilité est élevée sont davantage reconnues et soutenues. Il pourrait s'agir d'une manifestation de l'effet Matthieu: les personnes qui sont déjà les plus demandées sur le marché de l'emploi gagnent donc aussi de nouvelles compétences. L'étude comprend en outre des témoignages d'employeurs qui expliquent ce qui, de leur point de vue, différencie les temporaires des employés fixes: le degré de loyauté à l'entreprise. Sur la base de ce résultat, il est recommandé aux temporaires d'aborder cette question de loyauté de manière proactive lors de leur recherche d'emploi. *dfl*

<http://p3.snf.ch/Project-163173>

Service social de la ville de Berne

Le travail précaire n'est pas une fatalité

Les bénéficiaires de l'aide sociale qui ont déjà un contrat de travail peuvent être placés plus rapidement à un autre poste ou à un taux d'occupation plus élevé que les personnes qui sont déconnectées du monde professionnel. Cette hypothèse est à l'origine d'un projet de trois ans intitulé «Ablösung von prekären Arbeitsplätzen» et mené par la ville de Berne. Il s'agit d'encourager les personnes concernées à améliorer leurs conditions de travail au niveau contractuel et/ou financier ainsi que leur situation sociale et pécuniaire, ce qui permettrait aussi de soulager l'aide sociale. Les mesures prises dans le cadre du projet étaient les suivantes:

- conseil et accompagnement des personnes concernées;
- recherche de solutions avec les employeurs;
- recherche d'emplois alternatifs avec de meilleures conditions;
- aide pour faire acte de candidature;
- affectation des personnes concernées à un projet d'insertion professionnelle.

Selon une évaluation, les mesures ont donné des résultats satisfaisants. Pour 46% des personnes qui se sont inscrites au Centre de compétence du travail (KA) de Berne en vue de bénéficier de ces mesures, la situation entre le moment de l'inscription et l'évaluation s'est améliorée, soit par l'effet direct des interventions, soit par effet indirect (par exemple, augmentation de la pression à agir du fait de l'inscription au programme). Financièrement aussi, le projet a porté ses fruits: après deux années, 540 000 francs ont pu être économisés parmi les 142 participants; les coûts du projet s'élevaient quant à eux à 360 000 francs. Conformément à une décision de principe de la direction du Service social, les personnes soumises à des conditions de travail précaires doivent, à l'avenir, être systématiquement inscrites au KA pour une évaluation et une éventuelle amélioration de leur situation professionnelle. *dfl*

Effets des MMT

Ce qui fait sens motive aussi

À l'avenir, les demandeurs d'emploi et les conseillers en personnel devraient s'intéresser de plus près aux objectifs poursuivis par les mesures du marché du travail (MMT). À cet effet, le SECO souhaite introduire, à l'échelon national, un instrument qu'il a testé dans trois cantons, en vue d'améliorer encore ces mesures.

Par Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

Les MMT représentent l'un des principaux instruments de l'assurance-chômage. En 2016, celle-ci a investi 636 millions de francs dans ce domaine, avec succès. Une étude réalisée en 2014 par le bureau de conseil B,S,S. a montré que quatre des sept types de MMT produisent «un très bon impact»: les programmes de base, les autres cours orientés sur la personnalité, les programmes d'occupation et les «autres MMT». Grâce à ces mesures, les demandeurs d'emploi bénéficient d'un choix d'entretiens d'embauche accru de 15%. On ne connaît guère les raisons de cet avantage. Quels effets certaines MMT exercent-elles sur des

compétences données? Une MMT peut-elle par exemple permettre de mieux réussir à se présenter de façon convaincante, en phase avec les attentes du marché? Dans quelle mesure une MMT peut-elle aider à clarifier son périmètre de recherche?

Pour la première fois, ces questions ont été examinées plus en détail dans le cadre d'une étude de faisabilité mandataée par le SECO. Réalisée par B,S,S. dans les cantons d'Argovie, de Schwytz et de Zurich et accompagnée par un comité de pilotage et trois groupes de travail cantonaux, elle comportait les objectifs suivants:

1. Dans le cadre du conseil ORP, les objectifs de la participation à une MMT sont définis conjointement avec le demandeur d'emploi, cela afin de renforcer l'engagement et la motivation des participants.
2. L'évaluation critique des MMT est encouragée. Cela permet d'optimiser la pratique de l'assignation en matière de choix des MMT, des participants et du moment de la décision.
3. Une nouvelle base de connaissances sur les MMT est créée dans le cadre d'un monitoring permettant d'optimiser aussi bien l'éventail des MMT que l'expertise en matière d'assignation.

Expériences issues de la pratique

André Hafner fait partie des quelque 150 conseillers en personnel ayant pris part à cette étude. Il y a participé avec conviction et continue, à l'instar de l'ensemble du Service de l'emploi du canton de Schwytz, d'utiliser les instruments développés dans ce cadre. Le document intitulé «Convention d'objectifs et évaluation

des résultats MMT» lui sert de référence. «Ce document permet de clarifier les attentes, celles des demandeurs d'emploi et les miennes, en rapport avec une MMT», précise André Hafner.

Deux variantes du document existent actuellement, avec dix objectifs qu'il est possible d'adopter. En guise d'exemple, voici le texte complet de deux de ces objectifs:

- Le bilan de compétences est terminé: les conditions cadres sont connues, par exemple la disponibilité (ressources), les atouts, les souhaits et la motivation du demandeur d'emploi. Les chances d'accéder au marché de l'emploi sont évaluées avec réalisme (extrait de la convention d'objectifs pour les cours orientés sur la personnalité).
- L'autoréflexion s'est améliorée: le demandeur d'emploi a gagné en autonomie et est capable de prendre des décisions. Cela l'aide à évaluer sa situation et à décider (extrait de la convention d'objectifs pour les cours orientés sur la personnalité et pour les programmes d'occupation).

André Hafner a abordé ces sujets avec plusieurs dizaines de demandeurs d'emploi durant ces 18 derniers mois. Les résultats sont très positifs: «Si une mesure a du sens aux yeux de la personne, elle sera plus motivée pour y participer, souligne le conseiller. Les demandeurs d'emploi peuvent ainsi se rendre compte que nous ne travaillons pas pour le système, mais bien à leur réinsertion rapide sur le marché du travail. Le fait de consigner par écrit ce qui est entrepris renforce l'engagement réciproque.» Lorsqu'une MMT s'achève, le demandeur d'emploi et son conseiller en personnel évaluent l'atteinte des objectifs. Le compte rendu

Projet d'optimisation du conseil ORP

Le conseil aux demandeurs d'emploi est une activité centrale des ORP. Pour le service public de l'emploi, il est aujourd'hui déjà un facteur clé de succès et gagnera encore en importance dans le futur sous l'influence de la numérisation. C'est pourquoi le SECO a conçu avec 17 cantons un projet stratégique d'optimisation du conseil ORP: le premier projet partiel se focalise sur l'amélioration de la qualité du conseil et le second sur l'augmentation de l'intensité du conseil. Ces projets partiels poursuivent tous deux le même objectif, à savoir rendre le conseil ORP encore plus individualisé et efficace. En vue d'obtenir des connaissances fiables et proches de la pratique, ces deux sous-projets sont évalués dans le cadre d'un dispositif randomisé.

Simon Röthlisberger, SECO



André Hafner, conseiller en personnel à l'ORP de Lachen (SZ): «L'objectif est que les demandeurs d'emploi se rendent compte que nous ne travaillons pas pour le système, mais bien à leur réinsertion rapide sur le marché du travail.»

anonymisé est ensuite enregistré dans le système de suivi.

Plus grand investissement en termes de temps

Les expériences faites par les conseillers en personnel lors de ce projet ont été résumées dans l'étude de faisabilité. Il en ressort que, grosso modo, les objectifs ont été atteints:

1. En moyenne, les conseillers en personnel ont pu convenir des objectifs MMT avec 51 à 80% des demandeurs d'emploi. Entre 29 et 50% des conseillers ont constaté une meilleure collaboration.
2. Entre 69 et 75% des conseillers en personnel ont approfondi leur réflexion sur l'effet et l'objectif des MMT et 29 à 50% d'entre eux ont pu réaliser de nouveaux constats sur l'effet des MMT. Par la suite, 32 à 45% des conseillers ont adapté leur pratique d'assignation ou prévoient de le faire.
3. Les entretiens ouvrent la voie à diverses nouvelles approches des MMT. L'intensité des discussions et les feedback permettent de supposer que les séances apportent une valeur ajoutée.

Toutefois, l'étude indique aussi que l'élaboration des conventions d'objectifs entraîne un investissement temporel supplémentaire (dix à douze minutes en plus par assignation). Elle précise que ce temps pourrait être réduit de cinq à dix minutes grâce à une intégration optimale dans le système PLASTA, en fonction du type de formulaire. Ce facteur influence les estimations du rapport coût-avantage formulées par les personnes interrogées. En cas de déroulement idéal, une nette majorité des conseillers d'un des cantons pilotes concluent que les avantages l'emportent; dans un deuxième canton, les estimations positives et négatives s'équilibrent et dans le troisième canton, les avis critiques dominent. Les responsables hiérarchiques tirent quant à eux un bilan global plus positif que les collaborateurs.

Prochaines étapes

Le SECO a décidé d'introduire dans toute la Suisse cet instrument permettant de mesurer les effets des MMT. Il a créé un groupe de projet réunissant des spécialistes cantonaux et fédéraux et l'a chargé d'élaborer un concept détaillé durant ces

prochains mois. Il est prévu que les formulaires créés en lien avec la convention d'objectifs et l'évaluation des résultats soient intégrés dans le système PLASTA. La date de mise en œuvre n'est pas encore fixée. Simon Röthlisberger, du SECO, considère ce projet comme une étape supplémentaire dans l'utilisation ciblée des MMT. Les sections cantonales de logistique des MMT, responsables de leur mise à disposition et de leur évaluation, en bénéficieront tout particulièrement. En mettant en lumière les réactions en chaîne des MMT, ce monitoring permettra de prendre des mesures plus efficaces et des décisions mieux adaptées.

Grâce aux conventions d'objectifs, les demandeurs d'emploi seront-ils plus souvent invités à un entretien d'embauche ou trouveront-ils même plus rapidement un emploi? Difficile de répondre à cette question. «Les interactions qui accompagnent la recherche d'un emploi sont complexes, relève André Hafner. Mais je pense qu'à long terme, les conventions d'objectifs déploieront leurs effets.» En fin de compte, ces dernières modifient aussi le rôle des conseillers: «Notre travail réside en un savant équilibre entre conseil et contrôle. Les entretiens sur la convention d'objectifs permettront d'accentuer notre rôle de conseiller», conclut-il.

B,S,S. (2014): *Évaluation des mesures du marché du travail: incidence sur le comportement et les chances des postulants*. Bâle.

B,S,S. (2018): *Wirkungsmessung AMM mittels Monitoring der Kompetenzziele*. Bâle.

Jeunes adultes en difficulté

L'importance des traits de personnalité dans l'insertion

De nombreuses études ont traité des facteurs contextuels dans la transition école-travail. De son côté, une étude vaudoise en cours cherche à mieux identifier l'impact des traits de personnalité sur l'employabilité, dans l'objectif d'adapter les programmes d'insertion aux besoins des bénéficiaires.

Par Philippe Handschin et Jérôme Rossier, Institut de psychologie de l'Université de Lausanne

L'aboutissement d'une formation de niveau secondaire I et une primo-insertion réussie dans le monde professionnel sont essentiels pour assurer l'autonomie et l'indépendance financière des jeunes adultes. Or, certains adolescents et jeunes adultes éprouvent des difficultés à accomplir une formation postobligatoire et risquent de dépendre durablement de l'aide sociale. Menée à l'Institut de psychologie de l'Université de Lausanne et au CHUV, notre recherche tente de mieux comprendre les difficultés et les ressources de jeunes adultes sans formation, âgés de 18 à 25 ans, participant au programme vaudois d'insertion professionnelle FORJAD (cf. PANORAMA 5/2015).

Facteurs contextuels et individuels dans l'insertion professionnelle

Deux types de facteurs peuvent influencer la transition de l'école au monde professionnel: d'une part, les facteurs contextuels et, d'autre part, les facteurs individuels. Les premiers comprennent notamment la structure du marché du travail ou la disponibilité des places d'apprentissage. Ainsi, en Suisse, des phénomènes tels que la tertiarisation de l'économie ou l'automatisation de la production ont contribué, ces dernières décennies, à une complexification du processus de transition école-travail. Les facteurs individuels, quant à eux, portent notamment sur les difficultés scolaires, les problèmes de santé ou la précarité sociale. Il a également été démontré que les jeunes adultes qui ne sont ni en emploi ni en formation courent plus de risques de présenter des symp-

tômes de troubles mentaux, notamment dépressifs et anxieux. Parmi les facteurs individuels, le rôle des traits de personnalité dans le processus de transition école-travail a été encore peu étudié. Or, des travaux ont montré que certains de ces traits, que l'on peut qualifier de «maladaptatifs» et que l'on retrouve notamment dans les troubles de la personnalité, sont associés à des difficultés dans la recherche ou l'exercice d'une activité professionnelle. Il est donc possible que certains d'entre eux jouent un rôle négatif dans l'insertion professionnelle des jeunes adultes. Leur identification pourrait permettre d'adapter plus précisément les programmes d'insertion aux besoins de leurs bénéficiaires.

Mieux comprendre les facteurs individuels de vulnérabilité

Notre recherche tente de mieux comprendre l'impact de facteurs individuels, tels que la personnalité, sur l'insertion professionnelle des jeunes, ainsi que leur poids relatif face aux facteurs contextuels. Près de 200 jeunes participant au programme FORJAD ont pris part à cette étude longitudinale de 18 mois. Elle comporte trois périodes de mesure. Dans la première, les jeunes ont répondu à plusieurs questions visant à évaluer trois types de facteurs: 1) les traits de personnalité «normale» (modèle à cinq facteurs: névrosisme, extraversion, ouverture, agréabilité et conscience); 2) les traits de personnalité maladaptatifs, c'est-à-dire susceptibles d'interférer négativement avec l'insertion professionnelle et le fonctionnement dans le cadre de l'activité professionnelle de la personne;

3) trois types de compétences ou ressources personnelles favorisant l'insertion professionnelle: l'employabilité perçue, l'adaptation aux transitions professionnelles et le sentiment d'efficacité générale. Des éléments biographiques ont également été

Certains traits de personnalité sont associés à des difficultés dans la recherche ou l'exercice d'une activité professionnelle.

recueillis (type de scolarité suivie, nationalité, mesures de transition déjà suivies, etc.). À noter qu'un second groupe de sondés âgés de 18 à 25 ans, en formation ou en emploi, a procédé au même exercice, afin de déterminer si les participants au programme FORJAD présentent un profil particulier au niveau de ces trois types de facteurs. En outre, afin de suivre l'évolution de leur situation sur le plan de l'emploi et de la formation, il est prévu que les jeunes soient recontactés plus tard, après neuf mois (deuxième période de mesure) et dix-huit mois (troisième période de mesure). L'analyse de ces données longitudinales – qui n'est pas encore réalisable – sera essentielle pour déterminer si les traits de personnalité sont effectivement des prédicteurs de difficultés professionnelles dans la vie quotidienne.

Premiers résultats

Sur la base de l'analyse des données recueillies lors de la première période de mesure, il nous est possible de tirer une première série de résultats et de considé-

TROIS QUESTIONS

rations. S'agissant des facteurs individuels, des analyses comparatives ont révélé que les deux groupes de participants ne se distinguent pas sur le plan de la personnalité dite «normale», hormis un score du groupe FORJAD significativement plus bas sur la dimension «extraversion», mais néanmoins très proche de celui du groupe de comparaison. En revanche, les participants du groupe FORJAD montrent davantage de traits de personnalité maladaptatifs, notamment de types paranoïaque, schizotypique, anti-social et borderline. En ce qui concerne les compétences adaptatives, les jeunes FORJAD affichent un score d'employabilité perçue et un sentiment d'efficacité plus bas – mais là encore, ces différences restent faibles.

Dans un deuxième temps, nous avons cherché à examiner le poids relatif de ces facteurs dans les difficultés d'insertion. Pour cela, nous avons tenté de prédire l'appartenance à l'un des groupes (FORJAD ou comparaison) à partir des variables mentionnées ainsi que d'autres données telles que le sexe ou la nationalité. Les modélisations réalisées montrent que si la variation du score des traits de personnalité maladaptatifs est un prédicteur significatif de l'appartenance au groupe, le prédicteur le plus important se rapporte au type de scolarité suivie. En d'autres termes, le fait d'avoir accompli sa scolarité dans la filière VSO (voie secondaire à options) est le principal prédicteur de difficultés ultérieures d'insertion professionnelle (72% des jeunes du groupe FORJAD ont suivi cette filière). D'autres études corroborent l'importance de la scolarité dans la transition école-travail.

Intervenir en amont

Les parcours marqués par une ou des phases de désinsertion professionnelle ou scolaire semblent donc surtout liés à un défaut de préparation de l'insertion des jeunes après leur scolarité, notamment pour ceux qui ont fréquenté une filière à exigences basses et éprouvé des difficultés scolaires. Par ailleurs, le rôle

de l'école paraît essentiel afin d'éviter les difficultés d'insertion. Une attention particulière doit être apportée aux élèves connaissant des difficultés et/ou fréquentant une filière à niveau d'exigences basses (la filière VSO ayant été supprimée dans le canton de Vaud, cela concerne ici

Le fait d'avoir accompli sa scolarité dans la filière VSO (voie secondaire à options) est le principal prédicteur de difficultés ultérieures d'insertion professionnelle.

les élèves cumulant des niveaux d'exigences basses en français, en allemand et en mathématiques). Parallèlement, il est fondamental que les jeunes qui n'ont pas effectué de formation puissent, une fois adultes, accéder à des dispositifs leur permettant de se former et de s'insérer professionnellement.

Les programmes de formation et d'insertion tels que FORJAD représentent une porte d'entrée pour réparer une transition école-travail infructueuse et sont indispensables si l'on souhaite intégrer ces jeunes adultes dans le marché du travail. Les difficultés de transition que ces derniers connaissent doivent néanmoins être pensées et traitées avant tout en amont. Compte tenu de la complexité croissante du processus de transition école-travail, il est plus que jamais nécessaire de garantir aux écoliers une formation de qualité et d'assurer ainsi l'égalité des chances.

.....
Besse, Ch., Handschin, Ph., Massoudi, K., Spagnoli, D., Rossier, J., Bonsack, Ch. (2018): *Traits de personnalité, insertion socio-professionnelle et employabilité chez les jeunes en mesure d'insertion*. In: *Annales Médico-psychologiques* (N° 1[176], p. 89-93).

à Louis Staffoni, directeur du COFOP de Lausanne



Prise en compte sur le terrain

En quoi les jeunes FORJAD se différencient-ils des autres jeunes accueillis au COFOP?

Les premiers présentent un parcours de vie jalonné d'obstacles, qui a notamment entraîné des difficultés financières. La plupart n'ont ni soutien familial ni stratégie de formation. Ils ont toutefois bénéficié de mesures d'insertion sociale avant d'intégrer l'un des 17 secteurs de formation du COFOP. Durant leur formation, ils sont soutenus aux niveaux administratif, personnel et social par la mesure AccEnt.

Que manque-t-il au dispositif actuel?

Comme le suggèrent les auteurs de l'étude ci-contre, il s'agirait de mener des analyses plus fines de la situation personnelle des jeunes, surtout en ce qui concerne les aspects psychosociaux. Un accompagnement renforcé répondant plus spécifiquement à leurs besoins pourrait leur donner de solides repères dans la construction identitaire qui s'opère pendant la formation.

Ces études sont donc utiles?

L'échange entre la recherche et le terrain est nécessaire. L'importance des traits de personnalité, des intérêts, de la motivation et de l'image de soi doit être prise en compte de manière concrète sur le terrain. Le canton de Vaud recense des dispositifs intéressants, qu'il est toujours possible d'améliorer. La collaboration entre professionnels, qui s'est construite sur plusieurs années, est excellente. Tous partagent le même objectif: accompagner les jeunes vers la réussite. *cbi*

MÉTIER D'AVENIR



Siffleur professionnel, siffleuse professionnelle HES

Popularisé grâce aux westerns spaghetti de Sergio Leone, puis longtemps mis en sourdine, le métier de siffleur-euse professionnel-le retrouve aujourd'hui un second souffle dans le contexte de l'incivilité rampante qui mine notre société.

Dispensée en emploi – car il n'y a rien de mieux que de siffler en travaillant! – la formation de siffleur-euse professionnel-le est enseignée au niveau master, à la Haute école de musique de Champvent (VD). Elle se décline en deux orientations: avec ou sans sifflet. Elle s'adresse aux musiciens professionnels ainsi qu'aux personnes en reconversion, notamment les arbitres, les agents de train, les ornithologues, les gendarmes ou encore les maîtresnageurs.

Les diplômés peuvent intervenir dans toutes sortes de situations. Dans les villes, des *task forces* composées de siffleurs professionnels ont été créées pour lutter contre le harcèlement de rue et le tapage nocturne: ces spécialistes prennent à leur propre jeu les butors et autres langues de vipère qui sifflent les passantes, ou les Castafiore du gazouillis sous la douche qui importunent les voisins, et les réduisent au silence par quelques trilles bien placés. On retrouve également ces professionnels en tête des manifestations, où ils donnent la cadence au cortège et rappellent à l'ordre les éventuels sécessionnistes. Dans les stades de foot ou les patinoires, ils veillent à mettre au diapason les sifflets des supporters en colère ou à apaiser ces derniers grâce à des airs enjoués. De nombreux débouchés s'ouvrent aussi dans le domaine thérapeutique: actuellement, la demande en siffleurs professionnels est en plein boom, que ce soit pour traiter le ronflement ou pour faire passer des tests auditifs. *jc*

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 (dfl), 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
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, 32e année

Photos

Couverture, p. 4, 12, 18, 24: Adrian Moser;
p. 6: Daniel Fleischmann; p. 7: Ingrid Rollier;
p. 9: DR; p. 10: Ingrid Rollier; p. 11: DR;
p. 17: Tobias Bucher; p. 21: Office cantonal zurichois de la jeunesse et de l'orientation professionnelle; pascal weber photography;
p. 27: Daniel Fleischmann; p. 29: DR.

AVANT-PREMIÈRE PANORAMA N° 5 | 2018 paraît le 26 octobre

Numérisation

Quelles professions sont apparues avec la numérisation? Comment les écoles professionnelles sont-elles soutenues dans cette évolution? Comment la numérisation est-elle prise en compte dans les réformes des professions? Quel regard les conseillers d'orientation à la retraite en 2035 porteront-ils sur les débats qui nous animent aujourd'hui?



MoneyFit: L'offre didactique pour apprendre à gérer son argent

MoneyFit de PostFinance renforce les compétences financières des jeunes et se fonde sur des méthodes d'apprentissage variées. Les jeunes adultes des **écoles consécutives au degré secondaire** élargissent leurs connaissances financières avec un test sous forme de jeu en ligne sur des thèmes comme le salaire, les assurances, le commerce en ligne, les achats et le financement.

Apprendre en ligne et commander des moyens didactiques: moneyfit.postfinance.ch/fr

PostFinance

Bildung Beratung Arbeitsmarkt

PANORAMA



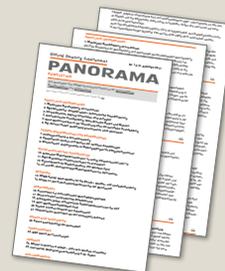
Die Fachmedien PANORAMA unterstützen Fachleute der Berufsbildung, der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und des Arbeitsmarkts mit Informationen und Dienstleistungen in ihrer Arbeit.

Die Fachzeitschrift PANORAMA

PANORAMA ist die führende Fachzeitschrift in der Schweiz für die Berufsbildung, für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und für Arbeitsmarktthemen. PANORAMA informiert sechs Mal im Jahr vertieft über Erfahrungen aus der Praxis, über Forschungsergebnisse und neue, zukunftsgerichtete Entwicklungen. PANORAMA erscheint in einer deutschen und einer französischen Ausgabe.

Newsletter PANORAMA

Der Newsletter vermittelt in kompakter Form aktuelle branchenspezifische Informationen. Er erscheint auch in Französisch und in Italienisch. Mit einem Inserat im Newsletter erreichen Sie rund 7000 Fachpersonen in einem klar definierten Kundensegment. Der Newsletter wird nur an Personen verschickt, die ihn selber abonniert haben und die an diesen Informationen interessiert sind.



Website www.panorama.ch

**Banner-
werbung**

Die Webseite www.panorama.ch ist die Dienstleistungsplattform von PANORAMA mit Hinweisen auf Veranstaltungen und offene Stellen in Ihrem Fachbereich. Im Archiv können Artikel und Meldungen aus früheren Ausgaben der Zeitschrift und des Newsletters recherchiert werden. Auf der Webseite kann Bannerwerbung platziert werden. Die Seite hat über 10 000 Besucher pro Monat.

Schwerpunkthemen der Fachzeitschrift 2018

| Ausgabe | Fokus* | Anzeigenschluss | Erscheinungsdatum |
|---------|------------------------|-------------------|-------------------|
| 5/2018 | Digitalisierung | 01. Oktober 2018 | 26. Oktober 2018 |
| 6/2018 | Mobilität | 19. November 2018 | 14. Dezember 2018 |

* Änderungen vorbehalten

Herausgeber

SDBB | Redaktion PANORAMA
Haus der Kantone
Speichergasse 6, Postfach
3001 Bern
Telefon 031 320 29 63
redaktion@panorama.ch
www.panorama.ch

Inserate

Werd & Weber Verlag AG
Gwattstrasse 144
3645 Thun/Gwatt
Telefon 033 336 55 55
Fax 033 336 55 56
panorama@weberag.ch
www.weberag.ch

C'est la rentrée!

Bestseller:

«Je défends mes droits»

Commandez maintenant!

L'ABC de la formation professionnelle

Connaître ses droits et devoirs est un impératif pour les apprenti-e-s et les jeunes. Notre guide «Je défends mes droits» fournit une quantité d'informations dont les jeunes salarié-e-s ou apprenti-e-s ont besoin.

Prix: 5 francs l'exemplaire
(rabais pour les grandes commandes)

Langues: français, allemand ou italien

Commandes: USS (Union syndicale suisse)

info@uss.ch

téléphone: 031 377 01 01



**«Je défends
mes droits»**

Brochure sur le site:

www.jeunesse-syndicale.ch