

Chômage incompressible

- Comparaison internationale des offices du travail – page 11
- Bonheur et économie – page 14
- L'ARCOSP prend un nouveau départ – page 17
- Transformation d'un centre de bilan en société anonyme – page 18
- Diagnostic: plaidoyer pour la multiplicité – page 20
- Journée sur le chômage des jeunes – page 22
- Table ronde sur la recherche en formation professionnelle – page 25



EUROCENTRES

Language Learning Worldwide

Les langues?

Un atout

essentiel!



2 semaines de séjour linguistique à
Cologne, 20 leçons d'allemand par semaine,
hébergement en famille d'accueil, 1/2 pension
(voyage non compris), **CHF 1228.-**

Apprendre les langues dans le monde entier!

Tel. 0800 855 875

Seestrasse 247, 8038 Zürich

team-ch@eurocentres.com

www.eurocentres.com

ÉDITORIAL

3 Viktor Moser

Des faits plutôt que des peurs

DOSSIER: CHÔMAGE INCOMPRESSIBLE

4 Bernhard Weber

A la recherche des stratégies de lutte

6 Viktor Moser

Six spécialistes s'expriment sur le chômage incompressible

MARCHÉ DU TRAVAIL

11 Simon Röthlisberger

Comparaison internationale des offices du travail

14 Richard Layard

Bonheur et économie

15 Marché du travail en bref

«Grow» continue de croître / La Suisse plus libérale que l'Allemagne / L'application de la LACI varie / Chômage plus long / Le bénévolat est très répandu

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

17 Yvonne-Marie Ruedin

L'ARCOSP prend un nouveau départ

18 Jean-Marie Fragnière

Centre de bilan de Neuchâtel

20 Ulrike Zöllner

Diagnostic: plaider pour la multiplicité

22 Daniel Fleischmann

Journée sur le chômage des jeunes

23 Orientation professionnelle en bref

Education des adultes en Suisse / Formation continue et réinsertion des chômeurs / Prestations: hausse générale

FORMATION PROFESSIONNELLE

25 Daniel Fleischmann

Table ronde sur la recherche en formation professionnelle

29 Formation professionnelle en bref

Identité professionnelle / Modèle pour ordonnances de formation / Standards pour les enseignants / France: génération 2001

SERVICE

30 Publications nouvelles

31 Compléments d'information sur les articles

31 Impressum

Des faits plutôt que des peurs

Viktor Moser



«Chômage incompressible» – ce terme réveille des peurs diffuses, fait émerger des scénarios d'horreur. Apparaissent des images de femmes et d'hommes difficiles à placer, y restant bloqués. On craint ici et là que la Suisse tombe dans la dépression des autres pays européens et que le niveau du chômage incompressible s'élève après chaque récession.

Qui sont les personnes en quête d'emploi enfermées dans ce socle? Combien de temps y restent-elles? Quels sont leurs besoins? Il importe de clarifier ces questions, afin qu'à l'alarmisme puisse succé-

der une discussion portant sur les faits. Pour les conseillers en personnel des offices régionaux de placement (ORP) comme pour les conseillères en orientation professionnelle, des faits clairs sont nécessaires à un soutien optimal des personnes concernées.

C'est pour cette raison que le présent numéro donne largement la parole à des spécialistes des sciences, de l'administration et des organisations économiques. Leurs analyses et leurs impulsions devraient être utiles à toutes celles et à tous ceux qui conseillent jour après jour des personnes au chômage et – pour un certain temps tout au moins – les accompagnent sur le chemin du retour dans le monde du travail.

La mesure, la composition et la nature explosive du chômage incompressible font l'objet d'évaluations différentes. La question des mesures correctives qui s'imposent induit aussi des opinions partiellement divergentes. Les experts sont toutefois d'accord sur des points particuliers. Plus la stagnation économique persiste et plus le socle s'élève. Ce constat n'est pas discuté. Si durant une très longue période aucune nouvelle place de travail n'est créée, même les meilleurs conseils et placements se heurtent à des limites.

Un consensus émerge également sur le caractère non monolithique du chômage incompressible. Il comprend également, outre des personnes qui cherchent durant un temps relativement court une place qui leur convient, des chômeuses et des chômeurs de longue durée. Ce groupe de personnes doit bénéficier en priorité de notre attention, selon l'avis de tous nos spécialistes. Unanimité également sur le fait que seule une qualification ciblée leur permettra de réintégrer le marché du travail ordinaire. En cas de besoin, il convient même d'offrir un coaching individuel.

Il ne fait aucun doute que la réinsertion devient de plus en plus difficile à mesure qu'augmente la durée du chômage. Les personnes qui postulent pour un emploi depuis plus d'une année sans succès sont stigmatisées et entrent dans un cercle vicieux. L'appel à une véritable prévention s'exprime donc de plus en plus fortement. Lutter contre le chômage de longue durée est bien, le prévenir c'est encore mieux. (Traductions: Ruth Amos)

À LA RECHERCHE DES STRATÉGIES DE LUTTE

Identifier et éliminer les causes

Bernhard Weber

Il est très difficile de prévoir le niveau du chômage incompressible. Le plus important est toutefois d'en connaître les causes. Ce n'est que sur cette base qu'une stratégie de lutte efficace peut être développée. Le chômage incompressible est dangereux et persistant lorsque des groupes entiers de la population entrent dans un chômage de longue durée.

Le concept de «chômage incompressible» indique que, même dans la meilleure situation conjoncturelle, le chômage ne peut diminuer en-dessous d'un certain niveau. Du point de vue conceptuel, ce socle peut être séparé en deux composantes: le chômage frictionnel et le chômage structurel.

Le chômage frictionnel résulte du fait que trouver un emploi pour une personne au chômage et recruter pour une entreprise sont liés dans un processus de recherche, qui requiert un certain temps. Pour cette raison, on l'appelle également chômage de recherche d'emploi. La seconde composante est le chômage structurel. Son existence peut être expliquée par le fait qu'un marché du travail comprend un grand nombre de segments différents, régionaux

et/ou spécifiques à une profession, qui ne sont que très relativement perméables entre eux. Si les places vacantes et les chômeurs se répartissent de façon inégale entre les différents segments, il en résulte des déséquilibres, même si le nombre d'offres et de demandes d'emploi correspondent; ces déséquilibres ne peuvent être supprimés à court terme et sans des adaptations structurelles du côté de l'offre ou du côté de la demande de travail.

UN NIVEAU DIFFICILE À DÉTERMINER

La détermination empirique du chômage incompressible est plus ardue que sa délimitation conceptuelle. La plupart des méthodes d'estimation ne reposent pas sur le chômage incompressible au

Qui reste trop longtemps sur le banc des remplaçants ne revient plus en jeu.



sens défini plus haut mais – pour le dire simplement – sur le niveau moyen du chômage à long terme. Il existe, en Suisse également, de telles estimations du chômage dit de conjoncture neutre ou d'équilibre. Ces estimations montrent – de façon non surprenante – qu'il a clairement augmenté au cours des années nonante. A la fin des années nonante, il a été estimé, selon la méthode utilisée, à un niveau allant d'à peine 2% à un bon 3%. Il n'existe pas aujourd'hui de signes selon lesquels le chômage de conjoncture neutre aurait continué à augmenter depuis la fin des années nonante. A fin 2000, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières s'élevait en Suisse à 1,6%. On ne peut donc pas exclure que le chômage incompressible, tel que nous l'avons défini plus haut, se situe actuellement encore dans le même ordre de grandeur.

FORTE ÉLÉVATION DES QUALIFICATIONS

Pour développer des stratégies de lutte, il est indispensable d'identifier les causes.

Il est possible de diminuer le chômage frictionnel en rendant l'échange d'informations sur les places vacantes et sur les demandeurs d'emploi aussi efficient que possible. En Suisse, les offices régionaux de placement (ORP), de même que les agences de placement privées, assument sur ce point une fonction importante. La communication par Internet devrait également faciliter le processus de recherche d'emploi ou de personnel.

Le défi qu'il faut affronter en cas de chômage structurel est nettement plus complexe et plus conséquent du point de vue des ordres de grandeur. En substance, il renvoie au fait que le profil de capacité des personnes en recherche d'emploi ne correspond pas au profil d'exigences des places vacantes. Un tel «mismatch» peut résulter aussi bien de l'évolution de la demande et de l'offre de travail que d'entraves aux mécanismes du marché.

En matière de demande de main-d'œuvre, on constate du début des années nonante à nos jours un net déplacement vers les qualifications les plus élevées. Cette tendance a été portée d'un côté par le développement technologique et, d'un autre, par l'évolution de la division internationale du travail. Mais depuis le début des années nonante, les changements du côté de l'offre de travail n'ont pas été moins importants. L'offre de main-d'œuvre qualifiée a augmenté d'une part en raison de la hausse tendancielle du niveau de formation de la population en âge de travailler. D'autre part, la suppression du statut de saisonnier au milieu des années nonante a limité l'immigration d'une main-d'œuvre peu qualifiée vers la Suisse. Il en a résulté aussi une hausse importante du niveau de qualification moyen des immigrants.

Ces déplacements de la structure de qualification de l'offre de travail ont correspondu dans l'ensemble à l'évolution de la demande de main-d'œuvre par les entreprises. Ces circonstances devraient être responsables dans une mesure très importante du fait que le niveau du chômage structurel en Suisse se situe aujourd'hui encore à un niveau particulièrement bas en comparaison internationale. D'un autre côté, il existe aussi des indices que le décalage de la demande de travail sur le marché suisse ne peut pas rester

sans conséquence. On constate par exemple que le taux de chômage des personnes sans formation postobligatoire se situe aujourd'hui nettement au-dessus de son niveau du début des années nonante.

DES FACTEURS EXTERNES INFLUENT LE NIVEAU

A côté des décalages entre offre et demande de main-d'œuvre, le niveau du chômage incompressible peut être également influencé dans une mesure importante par des facteurs institutionnels. L'assurance-chômage (AC) joue ici un rôle central. Le plus évident concerne les mesures de marché du travail, à l'aide desquelles les capacités des chômeurs doivent pouvoir être adaptées au profil d'exigences du marché. La durée maximale du droit aux indemnités peut aussi influencer le niveau du chômage incompressible. Plus la période d'indemnisation s'allonge et plus les personnes au chômage tendront à attendre l'offre d'emploi qui leur convienne le mieux.

Mais l'AC n'est pas seule importante dans le contexte institutionnel. Des régulations excessives du marché du travail peuvent aussi contribuer à une élévation du chômage incompressible, parce qu'elles influencent négativement la demande adressée à des groupes particuliers de travailleurs. Le niveau modéré de régulation du marché du travail en Suisse est sur ce point un facteur de succès.

LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

Le chômage de longue durée joue un rôle particulier dans le cadre du chômage incompressible. D'une part, une proportion élevée de chômeurs de longue durée est le signe d'un chômage incompressible élevé. D'autre part, une longue durée de chômage peut déboucher sur une dépréciation des capacités et sur une démotivation de la personne au chômage, faisant du chômage de longue durée une cause possible d'élévation du chômage incompressible. Une étude récente a de nouveau mis clairement en évidence l'influence négative de la durée du chômage. La lutte contre le chômage de longue durée joue donc un rôle clé lorsqu'il s'agit de maintenir le chômage incompressible à un bas niveau. Le chômage incompressible est certainement le plus dangereux et le plus résistant lorsque des groupes entiers de la population sont de façon quasi permanente exclus du marché du travail. Dans le cas de la Suisse, on peut heureusement constater que la part du chômage de longue durée, actuellement de quelque 20%, est limitée en comparaison internationale.

Bernhard Weber est collaborateur scientifique au Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), secteur Analyse du marché du travail et politique sociale.
Adresse: Effingerstrasse 1, 3003 Berne. bernhard.weber@seco.admin.ch.
Traduction: Ruth Amos

SIX SPÉCIALISTES S'EXPRIMENT SUR LE CHÔMAGE INCOMPRESSIBLE

Vision d'horreur ou état normal?

Viktor Moser

Les discussions politiques sur le marché du travail concernent souvent le chômage incompressible. S'agit-il du chômage à long terme ou du résultat inévitable des fluctuations du marché du travail? Le concept est utilisé dans des sens différents, d'où des malentendus et des peurs. Six spécialistes issus du monde scientifique et des organisations économiques essaient de débroussailler le terrain.

Les médias, qui ont créé le concept, mettent en garde contre l'épée de Damoclès que constitue le chômage de masse. Dans un communiqué de presse du début de cette année, l'organisation syndicale faitière Travail.Suisse faisait elle-même de la lutte pour le plein-emploi l'objectif principal de la politique de l'emploi, parce que «dans la situation actuelle de crise du marché du travail, le chômage incompressible augmentera massivement et qu'il deviendra difficile de l'abaisser en-dessous de 100 000.» Il s'agit donc de tout mettre en œuvre pour réintégrer les personnes concernées sur le marché du travail ordinaire.

Les employeurs, bien que aussi des groupes de scientifiques, estiment au contraire qu'une part de chômage incompressible est absolument normale et même souhaitable pour lutter contre l'inflation. C'est une grande perméabilité qui est décisive, en permettant aux personnes à la recherche d'un emploi de ne pas rester trop longtemps dans cette situation.

Celles et ceux qui suivent régulièrement le débat sur la politique économique et sociale sont rapidement confrontés à des définitions et à des évaluations différentes. L'idée qu'un taux de chômage de 2,1 à 2,3% se maintiendrait même en cas de bonne conjoncture est toutefois devenue une opinion majoritaire. Ce fait dissimule-t-il un risque d'explosion socio-politique ou s'agit-il au contraire d'une rupture peu dramatique entre l'offre et la demande sur le marché du travail? Une clarification s'impose. Six spécialistes – quatre des milieux scientifiques deux des organisations économiques – ont été invités à prendre position sur les questions suivantes:

- Qu'est-ce que le chômage incompressible? S'agit-il d'un synonyme du chômage de longue durée?
- Le chômage incompressible est-il incontournable? Quand parleriez-vous de plein emploi?
- Quelles sont les causes de ce chômage, comment se produit-il?
- Le niveau du chômage incompressible augmente-t-il après chaque récession?

- Comment se présente la perméabilité entre ce chômage et le marché du travail?

Les mesures proposées contre le chômage incompressible sont avant tout de nature individuelle (formation continue, qualification ciblée, mesures de marché du travail, etc.). Le chômage incompressible est posé comme axiome.

- Existe-t-il des mesures de lutte valables ou celles-ci servent-elles à donner bonne conscience?
- Voyez-vous des mesures de politique économique qui pourraient diminuer, voire supprimer le chômage incompressible?

LE CHÔMAGE INCOMPRESSIBLE EST INÉVITABLE

George Sheldon, professeur d'économie, Bâle

Le concept imagé de «socle de chômage» (en allemand: «Sockelarbeitslosigkeit») n'est pas utilisé dans le monde scientifique. Il vient des médias et désigne le niveau du taux de chômage dans une conjoncture en équilibre. Il n'est en aucun cas synonyme de chômage de longue durée. Un taux de chômage annuel de 3% ne dit encore rien sur la perméabilité. C'est ainsi qu'actuellement en Suisse le nombre de chômeurs change en moyenne une fois et demie par année du fait des entrées et des sorties. Toutefois, plus le niveau du chômage incompressible s'élève et plus la proportion de chômeurs de longue durée tend à augmenter. Cette proportion est élevée en Allemagne et en France, faible aux Etats-Unis, la Suisse se situant dans la moyenne, avec un taux inférieur à 20%.

Une part de chômage incompressible est inévitable. Nous distinguons dans ce cadre le chômage frictionnel et le chômage structurel. Nous parlons de frictions lorsqu'un changement d'emploi est accompagné d'un certain temps de recherche d'emploi. Le chômage structurel est plus problématique. Il résulte de l'écart entre les profils d'exigences des places disponibles et les qualifications des demandeurs d'emploi. Il faut ajouter qu'un chômage initialement conjoncturel peut se muer en chômage structurel, parce que

la stigmatisation des chômeurs de longue durée peut faire de cette durée une caractéristique structurelle.

Le chômage incompressible a connu une tendance à la hausse depuis les années septante. Il n'existe toutefois à l'heure actuelle aucun signe que cela reste vrai en cas de détente conjoncturelle. Le chômage incompressible devrait se stabiliser à un niveau de 2,3 à 2,4%.

Comme les causes du chômage incompressible sont de nature individuelle, les solutions doivent également s'inscrire à un niveau individuel. Le chômage frictionnel peut être raccourci au mieux par une amélioration de l'information et du placement. Lorsqu'il s'agit au contraire de déficits de qualification, la mesure la plus raisonnable reste une formation continue ou un recyclage. Mais ces mesures ne sont efficaces que ciblées. Adresser une personne à un programme quelconque n'a guère de sens. L'efficacité d'une offre dépend de la mesure dans laquelle sont pris en compte les besoins individuels des demandeurs d'emploi.

LA DURÉE EST DÉCISIVE

Yves Flückiger, professeur d'économie politique, Genève

Il y a chômage incompressible lorsque le marché du travail est en équilibre quantitatif, mais que les places disponibles ne peuvent être occupées par les demandeurs d'emploi. Cet écart est de nature structurelle lorsque l'offre et la demande de qualifications, tant par secteur qu'au niveau régional, connaissent des distorsions. Une combinaison de ces facteurs est aussi envisageable.

Le chômage frictionnel est bien moins explosif. Il résulte du fait qu'une place nouvellement créée n'est pas immédiatement occupée, ou que les demandeurs d'emploi prennent le temps de trouver une offre qui leur convienne. Une meilleure information permet déjà souvent une amélioration.

Le niveau du chômage incompressible est en soi variable, mais il n'est pas possible de le supprimer totalement. On peut parler de plein-emploi avec un taux de chômage de 1,5 à 2%, pour autant que les personnes concernées trouvent une place rapidement. C'est la durée du chômage qui est décisive. Il en résulte concrètement que le chômage de longue durée doit être évité dans tous les cas. La personne qui cherche un emploi durant plus de douze mois entre dans un cercle vicieux, dans la mesure où cette durée elle-même devient un obstacle (supplémentaire).

Le chômage incompressible a pu être diminué entre 1996 et 2000, notamment grâce à la mise en place des offices régionaux de placement (ORP) et des mesures de marché du travail (MMT). Mais de nombreux indices montrent que les effets de ces instruments sont allés en décroissant ces derniers temps, ce qui transparait également dans un allongement de la présence des demandeurs d'emploi dans leur ORP.

C'est pour cela précisément que le nombre de mesures préventives ne cesse de croître. Lorsqu'une personne se trouve au chômage, il est en principe déjà très tard pour combler ses lacunes de qualification. Plus la durée du chômage augmente et plus il devient important d'assurer une prise en charge individualisée, par exemple en proposant un coaching plutôt qu'un séminaire. A long terme, de telles approches devraient même permettre des économies.

Une intégration qui tarde est finalement aussi liée à un travail qui n'est plus attractif pour une partie de la population. C'est vrai d'un côté pour l'ensemble du domaine des bas salaires, et d'un autre pour les bénéficiaires de l'aide sociale, qui doivent compter avec des réductions sensibles lorsqu'ils prennent un travail. Des adaptations du système social comme de la fiscalité sont de ce fait urgentes.

Un «reste insipide»? Non, les personnes en chômage de longue durée doivent être intégrées au marché du travail.



UNE PERMÉABILITÉ LIMITÉE

Susanne Blank, responsable de l'économie politique, Travail.Suisse

A côté des personnes à la recherche d'emploi, il existe un nombre considérable de personnes actives qui aimeraient augmenter leur taux d'activité. Le taux de sous-emploi qui en résulte, lié à celui du chômage, donne ce qu'on appelle le taux de manque de travail, qui s'élève selon l'Office fédéral de la statistique à 13,4% (ou 255 000 emplois à plein temps). Ces ordres de grandeur doivent être pris en compte, tout comme le nombre des personnes en fin de droit, lorsqu'il s'agit de déterminer le niveau du chômage incompressible. Ils montrent de toute évidence que le nombre officiel de personnes au chômage déterminé par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) embellit nettement la situation.

Le chômage incompressible a constamment augmenté au cours des deux dernières décennies. Pourquoi? Alors que la Suisse pouvait encore exporter son chômage au cours des années septante et au début des années quatre-vingt, depuis une vingtaine d'années les travailleurs étrangers ayant un niveau de qualification relativement bas restent dans notre pays. Ils ne réussissent que difficilement à passer de l'industrie, où les emplois diminuent constamment, au secteur des services. Simultanément, l'attitude de nombreuses entreprises s'est radicalement modifiée. Les travailleuses et les travailleurs les plus faibles et les plus lents, qui ne peuvent plus suivre le rythme du monde du travail, sont remerciés sans autre forme de procès. Il faut y ajouter le chômage de longue durée, qui ne permet guère de retrouver un emploi. Pour toutes ces raisons, il faut s'attendre à ce que le chômage ne puisse plus descendre sous la marque des 100 000.

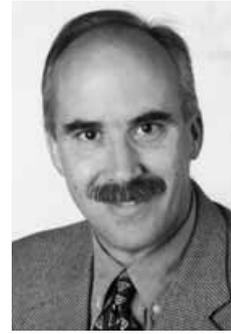
La perméabilité entre la partie incompressible du chômage et le marché du travail suscite quelques points d'interrogation. Une étude de 1999 montre que seule la moitié des personnes en fin de droit retrouvent un emploi (souvent précaire) ou se sentent contraintes de se mettre à leur compte. Par ailleurs, l'aide sociale était jadis conçue pour une période de transition («aider à s'aider»), alors qu'elle est aujourd'hui devenue pour de nombreuses personnes un état permanent.

Le chômage incompressible doit d'abord être traité de façon préventive, par le biais de formations continues au poste de travail, avant même que les gens soient au chômage. Mais il faut pour cela que les employeurs changent de conception: loin d'une stricte optique d'économie d'entreprise et d'une fixation sur les chiffres trimestriels, pour revenir à plus de responsabilité sociale.

ALLÉGER LES CONTRAINTES JURIDIQUES

Pierre Triponez, directeur de l'Union suisse des arts et métiers

Le chômage incompressible décrit un état, le chômage de longue durée s'applique au contraire aux durées individuelles de chômage. Ces deux concepts ne sont donc en aucun cas équivalents, même si un chômage incompressible élevé tend à augmenter le chômage de longue durée. Par rapport à la mobilité actuelle et au développement des mesures publiques de placement, un niveau de



George Sheldon

Professeur d'économie politique



Yves Flückiger

Professeur d'économie politique

chômage incompressible de 0,5 à 1% paraît raisonnable. S'il devait atteindre le point zéro, il en résulterait une explosion des salaires, avec ses conséquences sur l'inflation, comme nous l'avons connu dans les années soixante et septante. Des écarts entre offre et demande existent déjà sur le marché du travail du seul fait que la formation est constamment à la traîne des qualifications exigées.

Le niveau du chômage incompressible augmente à mesure que la stagnation économique se prolonge. Tant que les employeurs doutent que la récession est effectivement surmontée, que le redressement est durable, ils suspendent de nouveaux engagements et leurs investissements. Ils réagissent de plus avec un certain délai, en particulier lorsque, comme aujourd'hui, les prix du pétrole et des matières premières grimpent considérablement.

Le chômage incompressible devient dangereux lorsqu'il se métamorphose pour un groupe particulier en chômage de longue durée. Pour cette raison, l'Union suisse des arts et métiers est favorable à des qualifications acquises à temps et durables, qui peuvent tout à fait prendre la forme de recyclages.

Nous attendons par ailleurs des syndicats qu'ils se montrent un peu plus souples sur les questions touchant au droit du travail. Si l'on pouvait par exemple engager les jeunes durant la première année suivant leur CFC 10% en-dessous du salaire conventionnel, il en résulterait une incitation pour les employeurs et... une chance pour ces jeunes professionnels.

Une intégration rapide des demandeurs d'emploi sur le marché du travail est la première priorité, même pour les personnes difficiles à placer. Cette priorité n'est toutefois pas gratuite. Il faut au contraire supprimer les obstacles et faciliter les transitions par la qualification et par la flexibilisation.

REDÉFINIR LE TRAVAIL

Antonio Da Cunha, professeur de géographie, Lausanne

Le chômage incompressible comprend également, à côté du chômage de longue durée et du chômage frictionnel, les réinscriptions au chômage. Il témoigne de plus en plus de la précarisation des conditions de vie et de travail.

Le monde économique moderne nous confronte à l'emploi précaire et à l'exclusion sociale. Cette situation n'est pas naturelle. Au contraire, chaque individu devrait pouvoir exercer une activité



Susanne Blank

Responsable de la politique économique, Travail. Suisse



Pierre Triponez

Directeur de l'Union suisse des arts et métiers



Antonio Da Cunha

Professeur de géographie



Michael Lechner

Professeur d'économétrie

souhaitée et socialement reconnue, car l'inactivité forcée présente un risque social élevé. L'incapacité du système économique et des instances politiques à garantir le droit au travail appelle de nouvelles formes. Le concept de plein-emploi ne doit plus être limité à la vie active, mais doit s'étendre aux activités socialement utiles. Celles-ci doivent aussi recevoir une reconnaissance correspondante, même si elles continuent à être considérées comme bénévoles.

Le chômage incompressible est le reflet de changements profonds aux plans technologique (informatisation, etc.), économique (globalisation, transformation des rapports de travail, etc.) et social (changement de valeurs, affaiblissement des salariés, crise de l'Etat social, etc.). Ces bouleversements ne sont pas sans influence sur le rôle des entreprises, sur l'emploi et sur la valeur du travail. La déqualification, des places de travail précaires et l'effritement des conventions collectives amènent visiblement un plus grand nombre de personnes dans des circuits d'attente ou dans la marginalité sociale. Ce n'est pas par hasard que le nombre des bénéficiaires de l'aide sociale ou de l'invalidité a massivement augmenté.

Les mesures prises pour l'instant sont essentiellement limitées à un niveau individuel, à la formation continue ou au recyclage. Elles ne prennent pas en compte les structures économiques et sociales. Mais on ne peut admettre que les victimes du chômage soient seules à en porter la responsabilité. Il est bien au contraire important que les entreprises qualifient préventivement leur personnel. Simultanément, l'Etat doit coordonner tous les efforts, adapter le système d'éducation et renforcer les mesures d'intégration. C'est qu'en fin de compte l'intégration dépend des décisions macroéconomiques, des comportements des entreprises en matière d'investissement et de l'organisation du travail.

Au-delà des mesures connues de politique économique et sociale, s'impose une redéfinition du concept de travail, sur une base solidaire. L'emploi est dans le fond une convention sociale, qui règle la participation des individus à la création et à la répartition de la richesse de la société. Des emplois ayant du sens dans le marché du travail protégé doivent être par conséquent rémunérés de façon appropriée. Les conditions d'un tel changement de direction sont une autre appréhension du travail et des objectifs de l'action économique.

La prise de position complète d'Antonio da Cunha, en français, se trouve à l'adresse www.panorama.ch/files/4428.pdf

MIEUX ÉVALUER LES MESURES DE MARCHÉ DU TRAVAIL

Michael Lechner, professeur d'économétrie, Saint-Gall

Le concept spongieux de «chômage incompressible» décrit un état dans lequel des personnes voulant et pouvant travailler cherchent en vain, malgré une bonne situation conjoncturelle, un emploi aux conditions usuelles dans la région et la branche.

Ceci dit, le chômage n'est pas a priori choquant. Dans une économie dynamique, la recherche de l'emploi idéal ne se déroule pas toujours complètement sans friction, du fait que les structures et les exigences se modifient. Le chômage devient problématique lorsque la productivité tombe au-dessous des coûts de l'entreprise. Avec leurs qualifications existantes, les employé-e-s concerné-e-s n'ont alors plus que des chances d'emploi limitées.

Dans les pays ayant un marché du travail fortement régulé, comme l'Allemagne ou la France, le niveau du chômage incompressible augmente constamment. Ceci n'est pas nécessairement vrai pour les Etats ayant une plus grande flexibilité de leur marché du travail (p. ex. les Etats-Unis ou la Grande-Bretagne). La Suisse se situe plutôt entre ces deux pôles.

La partie problématique du chômage incompressible comprend les chômeurs potentiellement de longue durée. Différentes possibilités existent de réinsérer ce groupe particulier. On peut ainsi prendre également en compte, à côté des qualifications ciblées, des subventions de salaire. Plusieurs variantes peuvent être imaginées, comme la réduction des charges sociales, la prolongation des indemnités de mise au courant, des gains intermédiaires – les instruments envisageables ne manquent pas.

Ce qui manque, c'est la certitude scientifique des effets des subventions de salaire en comparaison des autres mesures de marché du travail (MMT). Cela signifie concrètement qu'elles sont à la rigueur utiles, mais que nous ne le savons pas encore exactement pour tous les groupes de mesures et de bénéficiaires. Dans l'évaluation nécessaire de MMT nouvelles ou élargies, les instruments classiques de l'expérimentation sociale, avec leurs groupes de test et de contrôle, peuvent aussi se révéler utiles.

«Conseillère en personnel à l'ORP, c'est me mettre à disposition des demandeurs d'emploi et des employeurs de ce canton pour tenter de leur trouver des solutions avantageuses, cohérentes voire même innovantes malgré un cadre légal contraignant.» Anne Fava, ORP des Montagnes neuchâtelaises, photographiée par Peter Maurer.



COMPARAISON INTERNATIONALE DES OFFICES DU TRAVAIL

Les comparaisons entre pays accroissent l'efficacité

Simon Röthlisberger

Sous la direction de l'Office du travail autrichien, un groupe de travail européen a développé des indicateurs de performance, qui permettent pour la première fois une comparaison des offices publics du travail de différents pays. Sur la base des résultats, le groupe de travail a identifié des «good practices» qui peuvent servir de suggestions aux autres services du travail publics lors de futurs développements de leur offre de prestations.

Les offices publics du travail (OPT) sont constamment confrontés à des changements. Ceux-ci vont des hautes et basses conjonctures économiques, avec fluctuations du chômage, au développement et à la diffusion des nouvelles technologies, qui exigent des mesures de formation globales, en passant par les tendances socio-démographiques, qui influencent la structure par âge, le niveau de formation et le profil de la main-d'œuvre.

Il existe naturellement aussi des changements dont les conséquences pour les OPT sont immédiates. On peut nommer par exemple:

- la redéfinition des buts des OPT, qui reflète souvent des changements de cap politiques;
- les nouveaux développements de la technique de management en rapport avec le dispositif de la nouvelle gestion publique;
- la restructuration des processus centraux, qui sont déterminants pour la gestion globale des OPT;
- la mise en place de nouvelles technologies élargissant les possibilités d'information autonome et améliorant la transparence du marché.

Afin de pouvoir distinguer l'essentiel de l'accessoire dans ce contexte en changement rapide, les OPT doivent pouvoir contrôler leurs domaines d'activité les plus

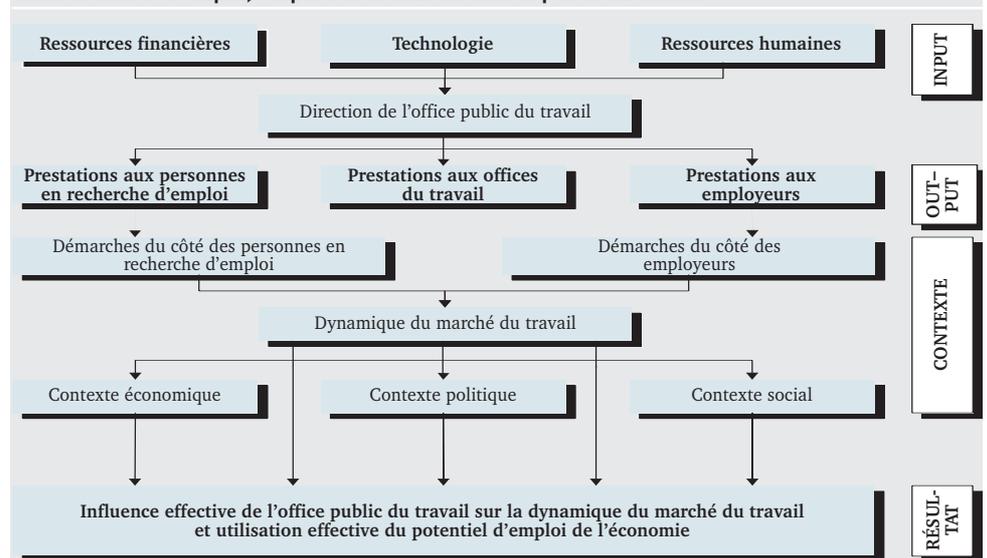
importants à l'aide d'un système d'information de gestion. Dans la plupart des Etats, ces systèmes d'information internes fonctionnent bien. Il manquait toutefois jusqu'à présent des informations sur la qualité de prestations des OPT d'un pays particulier en comparaisons avec d'autres pays. C'est pour combler ces lacunes d'information que le groupe de travail «Indicateurs de performance des offices publics du travail» a été créé en 2002. L'objectif de ce groupe est d'une part de développer des indicateurs de performance qui permettent aux OPT participants de comparer leurs prestations au niveau internationale. A

l'aide de cette comparaison, il devrait d'autre part identifier des démarches éprouvées pouvant faire l'objet d'une observation plus approfondie.

QUE MESURE-T-ON?

En partant des visions et des stratégies spécifiques des différents pays, le groupe de travail s'est mis d'accord dans un premier temps sur onze objectifs communs des OPT. Pour cela, trois catégories d'objectifs ont été définies sur la base de la chaîne d'effets représentée dans l'illustration 1: objectifs d'input, d'output et de résultat.

Illustration 1: input, output et résultat de l'office public du travail



Ce sont les instances politiques qui observent du regard le plus critique les résultats des offices publics du travail. Ceux-ci ne peuvent toutefois pas être influencés sans autre par les OPT. Ils résultent bien davantage des interactions entre l’output des services d’exécution, le comportement des acteurs du marché du travail et l’influence du contexte économique, social et politique.

Sur la base des douze objectifs d’input, d’output et de résultat, le groupe de travail a déduit des indicateurs pertinents (cf. illustration 2). Le plus difficile a été de spécifier le détail de ces indicateurs. Alors que tous les offices représentés dans le groupe de travail acceptaient les objectifs principaux, à savoir une réintégration aussi rapide et durable que possible des personnes sans emploi sur le marché du travail et la prévention du chômage, la conception des voies permettant d’at-

teindre au mieux ces buts différait considérablement d’un pays à l’autre. Malgré des conceptions partiellement opposées de la spécification des indicateurs, le groupe de travail a pu se mettre d’accord sur une définition commune de la plupart d’entre eux. Quand ce n’était pas possible, plusieurs variantes d’un indicateur ont été développées dans un esprit de compromis.

DES COMPARAISONS SOUS CONDITION

La prise en compte des conditions cadres économiques, sociales et politiques spécifiques au contexte de chaque OPT était nécessaire pour des comparaisons sérieuses. Ces facteurs contextuels ont posé deux problèmes. En premier lieu, il n’existe que peu de données quantitatives harmonisées entre les différents pays. En second lieu, l’échantillon de six OPT participants est beaucoup trop petit pour que des résultats

statistiquement significatifs et stables puissent être calculés avec des méthodes économétriques. Comme il n’a pas été possible de corriger les différences de conditions cadres, la comparaison entre pays doit être sensiblement relativisée. Pour ces raisons, le groupe de travail a décidé de ne pas publier les résultats de la comparaison. Néanmoins, ces comparaisons donnent des indications sur les domaines dans lesquels un pays obtient des résultats supérieurs ou inférieurs à la moyenne. Le groupe de travail a utilisé ces résultats pour identifier des démarches éprouvées, dites «good practices». Quatre exemples concrets de telles pratiques sont exposés ci-après.

AUTRICHE: DES QUALIFICATIONS PROCHES DE LA PRATIQUE

L’Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) obtient en comparaison internationale une

Illustration 2: objectifs et indicateurs

	Objectif	Indicateur	
Résultat	Succès de la réinsertion des chômeurs dans la vie active.	1	Combien de chômeurs accèdent à un nouvel emploi (exprimé en pourcentage de l’ensemble des chômeurs sur une période donnée)?
	Réinsertion plus intensive dans la vie active, avant que le chômage devienne de longue durée.	2	Combien de chômeurs accèdent à un nouvel emploi durant les six premiers mois de chômage (exprimé en pourcentage de tous les chômeurs qui retrouvent un emploi sur une période donnée)?
	Priorité à la transition, mesures de préparation à l’emploi.	3	Combien de personnes ayant participé à des mesures de formation pour chômeurs trouvent un emploi dans les six mois (exprimé en pourcentage de toutes les personnes qui ont bénéficié d’une mesure de formation sur une période donnée)?
	Changement de place de travail après un licenciement, mais avant l’attribution de prestations de chômage.	4	Combien de personnes actives licenciées par leur employeur retrouvent un nouvel emploi sans devoir bénéficier de prestations de l’assurance-chômage (exprimé en pourcentage de tous les licenciements sur une période donnée)?
Output	Ouverture d’un accès à de nombreuses offres d’emploi au moyen du système d’information de l’OPT.	5	Combien d’offres d’emploi sont-elles accessibles sur le système d’information de l’OPT (exprimé en pourcentage de toutes les nouvelles offres d’emploi sur une période donnée)?
	Occupation réussie des places vacantes offertes.	6	Dans combien de places annoncées à l’OPT un candidat a-t-il pu être placé avec succès (en pourcentage de toutes les places annoncées à l’OPT sur une période donnée)?
	Réduction de la période précédant l’occupation d’une place vacante annoncée.	7	Pour combien des places annoncées à l’OPT un candidat a-t-il pu être placé avec succès durant le premier mois (en pourcentage de toutes les places annoncées à l’OPT sur une période donnée)?
	Augmentation de la satisfaction de la clientèle.	8	Combien de clients de l’OPT sont-ils «satisfaits» par opposition à «insatisfaits» (exprimé en pourcentage de tous les clients)?
Input	Mise en place des technologies d’information dernier cri.	9	Combien de CV sont-ils accessibles sur la page d’accueil de l’OPT (en pourcentage de la population active sur une période donnée)?
		10	Combien d’offres d’emploi sont-elles accessibles sur la page d’accueil de l’OPT (en pourcentage de toutes les offres d’emploi annoncées à l’OPT sur une période donnée)?
	Mise en place d’une structure d’organisation orientée vers les prestations.	11	Combien de personnes travaillant à l’OPT sont-elles chargées du conseil personnel à la clientèle (exprimé en pourcentage de l’ensemble du personnel)?
	Mise à disposition de ressources suffisantes (en temps) pour la fourniture de prestations.	12	Combien de minutes (par année, par client) peuvent-elles être consacrées à chaque client?

valeur très élevée pour l'indicateur 3 (cf. illustration 2). Comment expliquer que les Autrichiens obtiennent un taux de réussite supérieur à la moyenne pour les mesures de formation en faveur des demandeurs d'emploi? Les fondations du travail (Arbeitsstiftungen) de l'AMS sont un exemple de démarche éprouvée. Il s'agit d'une mesure de marché du travail particulière, qui contribue à une réorientation professionnelle ou à une qualification élevée de chômeurs, facilitant leur réinsertion sur le marché du travail. La caractéristique innovante de cette mesure est une qualification ciblée des bénéficiaires, qui est proche du marché du travail. L'étroite intégration d'entreprises concernées ou d'acteurs du marché régional du travail la rend possible. On distingue deux types de fondations. Des fonds d'outplacement sont créés en cas de chômage prévisible d'un grand nombre de personnes, suite à des compressions du personnel. Dans le cas inverse d'une branche manquant de main-d'œuvre, des fonds d'«inplacement» offrent aux entreprises une opportunité de faire former des spécialistes de façon ciblée. Dans les deux cas, il appartient aux entreprises ou aux acteurs concernés du marché du travail régional considéré de solliciter l'AMS pour créer une fondation. En cas d'acceptation, les personnes sans emploi peuvent bénéficier durant trois ans au maximum d'une formation pratique en entreprise. Le financement de ces fondations est assuré par les ressources de l'AMS, de l'assurance-chômage, des entreprises participantes ainsi que du budget du Land et de la région.

PRÉVENTION EN HOLLANDE

Seule institution représentée dans le groupe de travail, le Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) a pu quantifier ses efforts de prévention (indicateur 4, illustration 2). Le système d'information de gestion néerlandais a introduit début 2003 un indicateur de prévention fondé sur le but principal du CWI, qui postule entre autres l'évitement ou le raccourcissement de la période d'indemnisation. Chaque année, on fixe à l'office régional un objectif chiffré à atteindre. Comme l'indicateur de prévention est actualisé chaque semaine dans un

reporting et discuté dans des conférences du travail trimestrielles, réunissant l'office central et les directions régionales, les organisations régionales sont fortement incitées à atteindre les objectifs fixés. Pour remplir efficacement la mission de prévention, les contacts avec les employeurs et l'acquisition de places de travail ont été réorganisés. Simultanément, tout le personnel des offices régionaux a reçu une formation appropriée. Une incitation importante a également été créée pour que les assuré-e-s s'annoncent le plus rapidement possible au CWI: la personne licenciée qui ne le fait pas perd son droit aux indemnités de chômage.

Les premières expériences faites avec ce nouvel instrument sont dans l'ensemble positives. Au cours de l'année 2003, une personne sur six ayant perdu son emploi et s'étant inscrite au CWI a pu retrouver un nouvel emploi sans devoir toucher d'indemnités journalières de l'assurance-chômage.

SUÈDE: UNE CLIENTÈLE SATISFAITE

Pour le Arbetsmarknadsstyrelsen suédois (AMS), la satisfaction de la clientèle revêt depuis toujours une grande importance. Depuis quinze ans déjà on réalise des relevés périodiques de satisfaction en Suède. De plus, deux des cinq objectifs principaux fixés à l'AMS en matière de politique de marché du travail se réfèrent à cette satisfaction.

Il n'est donc pas étonnant que l'AMS se soit situé, entre 2000 et 2003, en tête de tous les OPT représentés dans le groupe de travail en matière de satisfaction des employeurs (indicateur 8, illustration 2).

En 2002, la Suède a introduit un monitoring de la clientèle, qui sert au contrôle de la qualité des prestations offertes par l'AMS. Les dispositifs centraux de ce monitoring sont deux enquêtes représentatives – une auprès des demandeurs d'emploi, une auprès des employeurs – effectuées par l'AMS lui-même. Concrètement, 6 000 employeurs ayant annoncé des places vacantes auprès de l'AMS sont contactés chaque mois dans le cadre d'une enquête téléphonique. Une deuxième enquête mensuelle auprès de quelque 6 000 deman-

deurs d'emploi porte sur les expériences faites avec l'AMS. L'objectif est d'avoir chaque trimestre un entretien avec 50 client-e-s au moins de chaque office communal du travail. Les résultats des deux enquêtes font l'objet d'une publication mensuelle au niveau national et régional (21 régions) et d'une mise à disposition trimestrielle pour les 325 offices communaux du travail. Les résultats de l'enquête donnent des indications importantes sur le potentiel d'amélioration des prestations fournies.

GESTION DES EMPLOIS EN BELGIQUE

Depuis 2002, le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) met à disposition sur sa propre page d'accueil un nombre d'offres d'emploi supérieur à la moyenne (indicateur 10, illustration 2). Avec près de 70%, la proportion des places qui sont publiées sur cette page par les employeurs eux-mêmes est très élevée en comparaison internationale.

Cette forte utilisation par les employeurs de la page d'accueil du VDAB a été rendue possible grâce à Jobmanager. Jobmanager est un outil «on line» leur permettant de publier et de gérer leurs places vacantes directement sur le site du VDAB, sans devoir recourir à l'aide de l'office du travail. Introduit en 2000, Jobmanager permet à l'OPT de gérer les places vacantes avec moins de personnel. En même temps, les personnes à la recherche d'un emploi disposent d'une importante banque de données de places vacantes, actualisée en permanence.

Afin d'accorder l'instrument aussi étroitement que possible aux besoins de la clientèle, des enquêtes de satisfaction des employeurs et des personnes à la recherche d'un emploi sont effectuées régulièrement par le VDAB sur le site Internet de Jobmanager. Simultanément, l'office du travail flamand vérifie régulièrement la qualité des places vacantes proposées.

BONHEUR ET ÉCONOMIE

Flexibilité et mobilité, sources de bonheur?

Richard Layard

Les sociétés des pays occidentaux industrialisés ont vu leur richesse augmenter constamment au cours des cinquante dernières années. Mais les individus n'y sont pas devenus plus heureux. Par rapport aux problèmes sociaux actuels, la fixation sur la croissance du produit intérieur brut apparaît de plus en plus être une impasse.

Au cours des cinquante dernières années, les Occidentaux ne sont pas devenus plus heureux. Ils sont certes devenus plus riches, travaillent moins, ont davantage de vacances, voyagent plus, vivent plus longtemps et sont en meilleure santé. Mais ils ne sont pas plus heureux.

Demandons-nous tout d'abord ce qui rend les hommes heureux, et étudions-en les effets sur la politique. La plupart des études identifient sept facteurs: revenu, travail, vie privée, relations, santé, liberté et philosophie de la vie.

LA SÉCURITÉ PLUTÔT QUE L'ARGENT

Pour la plupart des êtres humains, le chômage est une catastrophe, tout à fait comparable à un divorce. Dans les deux cas, on devient inutile. Ce résultat se trouve pourtant en forte contradiction avec l'hypothèse de nombreux économistes, qui voient comme conséquence principale du chômage la perte de revenu pour la société globale, relativisée par la valeur du temps libre accru. Notre analyse montre les énormes effets psychiques du chômage sur la personne qui le subit – en plus de la perte de revenu. C'est pourquoi un chômage faible devrait être l'objectif de tout gouvernement.

Il n'est pas non plus étonnant que les hommes se sentent plus heureux lorsque leur place de travail leur paraît plus sûre. Pour-

tant, des voix influentes affirment aujourd'hui que nous ne pouvons plus nous permettre la sécurité de l'emploi, jadis considérée comme raisonnable. Le mot-clé correspondant est pour l'OCDE «flexibilité». Mais pourquoi ne pouvons-nous plus nous offrir aujourd'hui la sécurité de l'emploi, alors que nous sommes plus riches, quand nous pouvions le faire en étant pauvres? Un pays peut toujours choisir des salaires réels plus bas, si tel est le prix à payer pour cette valeur sociale qu'est la sécurité de l'emploi. Mais ce choix n'est pas offert aux individus. Des actions collectives – y compris des lois adéquates – pour une sécurité de l'emploi raisonnable sont par conséquent un élément important d'une société civilisée.

MOBILITÉ VERSUS CONFIANCE

Les économistes plaident pour une mobilité géographique, car ils veulent transférer les personnes des endroits où elles sont moins productives aux endroits où leur travail sera plus productif. La mobilité géographique augmente cependant les séparations familiales et la criminalité, comme on peut le montrer.

Lorsque les hommes vivent là où ils ont grandi, près de leurs parents et de leurs amis de longue date, ils se trouvent enveloppés dans un étroit réseau social, qui se distend en cas de mobilité plus importante.

Si les hommes sont très largement mobiles, ils se sentent aussi moins liés aux personnes qui vivent dans leur environnement, et la criminalité se répand. La hausse du taux de criminalité saute particulièrement aux yeux parmi tous les ratés des sociétés modernes. Dans quelques pays, cette évolution va de pair avec une forte diminution de la confiance. De même, les maladies sont plus fréquentes lorsqu'on appartient aux minorités.

Les êtres humains sont plus heureux lorsqu'ils ont le sentiment de vivre dans un milieu amical et harmonieux et quand ils se sentent en confiance. Pourtant, la confiance a diminué aux États-Unis et en Grande-Bretagne.

Une mobilité accrue et des séparations familiales plus fréquentes doivent y avoir contribué. Cette tendance négative ne doit toutefois pas être attribuée au fait que les hommes perdent de plus en plus confiance au cours de leurs vie, mais au fait que chaque génération entre dans la vie adulte avec une confiance inférieure à celle de la génération précédente.

Lord Richard Layard est directeur du Centre for Economic Performance de la London School of Economics. Il est le père spirituel des réformes britanniques du marché du travail.

Cet article est constitué d'extraits de la contribution «Glück und Ökonomie», qu'il a publiée dans GDI-Impuls 4.04. Traduction: Ruth Amos.

Sources à la page 31.

«Grow» continue de croître

Cela fait trois ans que l'incubateur grow à Wädenswil soutient les créateurs d'entreprises. Il leur propose une infrastructure à des conditions intéressantes, les aide à nouer des contacts et leur apporte une assistance-conseil concrète. Grow a été créé par la ville et l'École supérieure de Wädenswil, la société TUWAG-Immobilier AG et l'organisme de promotion du site économique de Wädenswil/lac de Zurich supérieur.

Depuis peu, grow compte un nouveau membre: la société Kalixan AG, spécialiste de produits de nettoyage et de détergents bien tolérés par la peau. Sa décision a été déterminée par le «contact ouvert avec l'École supérieure de Wädenswil, et donc avec la science». Elle souligne comme autres atouts les filières de communication rapides, les locaux attrayants et l'échange d'expériences avec d'autres jeunes entrepreneurs. Le projet grow réunit aujourd'hui huit entreprises sous un même toit. VM/AHA

Renseignements complémentaires:
www.grow-waedenswil.ch

La Suisse plus libérale que l'Allemagne

A l'occasion du voyage des lecteurs de PANORAMA à Nuremberg, Werner Eichhorst de l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung a comparé l'Allemagne et la Suisse. Les deux pays ont connu ces dernières années une croissance économique relativement faible. Ils disposent de systèmes bien développés dans la politique du marché du travail, l'accent étant davantage mis ces derniers temps sur les mesures d'activation. Les perspectives à long terme sont similaires pour les deux pays: personnes actives moins nombreuses et plus âgées, nouvelles formes de travail, volume de travail stagnant.

Mais face à ces points communs, il y a des différences frappantes. Le marché du travail est moins réglementé en Suisse, ce qui se traduit surtout par une protection contre le licenciement plus libérale. Par ailleurs, le poids des impôts et des charges sociales sur les entreprises est nettement plus lourd en Allemagne. Enfin, les rapports d'emploi sont réglés différemment: tandis que des contrats collectifs sectoriels à l'échelle du pays dominant en Allemagne, on tend en Suisse aux accords d'entreprise. VM/AHA

Diagrammes détaillés sous www.panorama.ch/files/4534.pdf

Assurance-chômage: la mise en œuvre varie

La Loi sur l'assurance-chômage (LACI) entend d'une part réinsérer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail et prévoit d'autre part des contrôles pour éviter les abus. Selon une étude¹ effectuée dans le cadre du Programme national de recherche 43 «Formation et emploi», l'application de la LACI varie beaucoup d'un canton à l'autre. Tandis que certains mettent l'accent soit sur la réinsertion, soit sur le contrôle, d'autres s'efforcent d'assurer un équilibre entre ces deux piliers. Les auteurs distinguent donc entre la mise en œuvre «partielle orientée sur la réinsertion» (GE, FR TI), «maximaliste» (BS, BE) ou «partielle orientée sur le contrôle» (OW, NW).

Ces différences trouvent leur reflet sur le plan organisationnel. Certains cantons maintiennent le pilotage au sein de l'administration, d'autres impliquent des acteurs sociaux diversifiés, notamment les partenaires sociaux. C'est là où la réinsertion a la priorité que ces derniers ont le plus d'influence. VM/AHA

Vous trouverez un rapport détaillé en français (avec résumé en allemand) à l'adresse www.panorama.ch/files/4532.pdf.

¹ Olivier Giraud, Monica Battaglini, Pilotage et mise en œuvre des politiques actives pour l'emploi en Suisse: analyse de la régulation de l'emploi entre stratégie fédérale et besoins territorialisés, Berne/Aarau 2005

On reste plus longtemps au chômage

En 2004, la durée d'indemnisation était de 178 jours, soit 23 jours ou 14,8% de plus que l'année précédente. En même temps, le nombre des personnes touchant des indemnités journalières est passé à 338 070, soit une hausse de 4,9%. Le chômage de longue durée a aussi augmenté, avec 30 859 personnes au chômage depuis plus d'un an fin 2004. Les Offices régionaux de placement (ORP) ont tout au moins réussi à maintenir la part des chômeurs de longue durée au taux relativement bas de 19,8%.

L'offre d'emploi restant limitée, le nombre des chômeurs en fin de droits est passé à 3 188 par mois (2003: 2 302). Les réinscriptions par contre sont restées pratiquement constantes. En raison du besoin de suivi accru, les ORP ont employé 150 personnes de plus (effectif total fin 2004: 2 651). La charge de travail des conseillères et conseillers est toutefois restée lourde, avec 124,7 dossiers en moyenne. VM/AHA

Vous trouverez la mesure des effets par canton à l'adresse www.panorama.ch/files/4536f.pdf

Le bénévolat est très répandu

En Suisse, une personne de plus de quinze ans sur quatre fait du bénévolat dans le cadre d'une organisation ou d'une institution. Cela représente 1,5 million de personnes (voir diagramme). Avec un taux de 30%, les hommes sont plus fortement représentés que les femmes (12%). En moyenne, la population résidente totale consacre environ 3,5 heures par

mois au travail bénévole institutionnalisé et informel. Si toutes ces personnes étaient rémunérées pour leurs heures de travail bénévole, cela représenterait un montant de 27 milliards de francs par an. VM/AHA

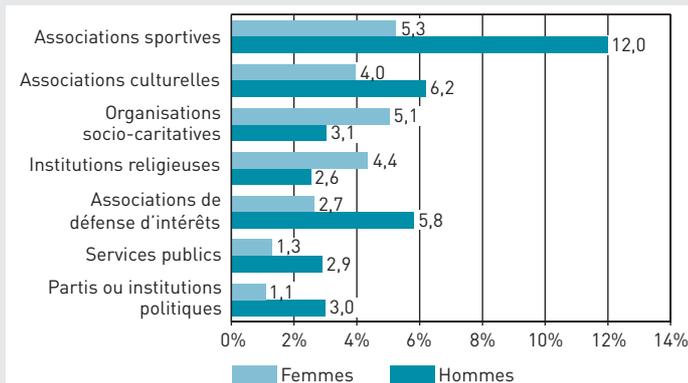
Vous trouverez un résumé détaillé de l'étude ESPA à l'adresse www.panorama.ch/files/4538f.pdf

Travail bénévole organisé: taux de participation en % de la population résidente, en 2004

Exemple de lecture:

pendant les 4 semaines ayant précédé l'enquête, 12% de la population masculine adulte de 15 ans en plus ont exercé au moins une activité bénévole pour le compte d'une association sportive.

Source:
Enquête suisse sur la population active (ESPA):
travail non rémunéré 2004



Frank Müller a arpenté les locaux de deux services d'orientation. Cette photographie de Frauenfeld ouvre la série sur l'orientation professionnelle.



ASSOCIATION PROFESSIONNELLE ARCOSP

Un nouveau départ

Yvonne-Marie Ruedin

Lors de son assemblée extraordinaire du 14 juin, loin de se saborder, l'ARCOSP a pris un nouveau départ. Un nouveau comité et un nouveau président ont été élus. Des projets vont être développés, des collaborations intensifiées. Un réveil prometteur et salutaire de la part des psychologues-conseillers en orientation de Suisse romande.

L'Association romande de conseil en orientation scolaire et professionnelle, plus connue sous son sigle ARCOSP, revient de loin. Depuis la démission de son comité lors de l'assemblée générale de 2004, elle était tout simplement en dormance officielle pour préserver ses acquis et permettre à ses membres d'élire un nouveau comité lors de l'assemblée de 2005. Seulement ce beau scénario ne s'est pas déroulé comme prévu.

Malgré le travail intensif de sensibilisation mené par l'administrateur provisoire Laurent Venezia, aucun comité n'a pu être élu faute de candidats. Pis, l'ARCOSP a frôlé la dissolution pure et simple. Faute d'atteindre les deux tiers de membres actifs et associés comme l'imposaient les statuts du 8 octobre 1992, le nombre restreint de participants à cette assemblée l'a sauvée. Une assemblée extraordinaire a été convoquée pour le 14 juin avec, à l'ordre du jour, une modification des statuts autorisant la dissolution de l'association à la majorité des membres présents.

L'assemblée générale du 8 mars 2005 a provoqué une sorte d'électrochoc. Pendant un peu plus de trois mois, plusieurs membres se sont activés pour le maintien de

l'association mais, avec la volonté d'améliorer son fonctionnement et de la transformer en une Association professionnelle des psychologues conseillers en orientation romande (APPCOR). Ce travail intensif a abouti, du moins dans un premier temps. Lors de l'assemblée du 14 juin, les membres présents ont rejeté la proposition de dissolution et élu un nouveau comité de huit personnes avec Pascal Huguenin-Elie¹ comme président.

OPPORTUNITÉ

A ce nouveau comité incombe la tâche importante de concrétiser lors d'une prochaine assemblée – générale ou extraordinaire – un programme d'action, des projets de développement et de collaboration, voire une nouvelle appellation et de nouveaux statuts. A lui surtout la responsabilité de redynamiser l'ARCOSP et de lui redonner un nouveau souffle après cette longue période de latence durant laquelle de trop nombreux membres ont préféré démissionner.

Cet ambitieux programme ne semble pas effrayer Pascal Huguenin-Elie. Au contraire. Cette situation est pour lui une «formidable opportunité de réfléchir à ce que peut et doit être une association, quelles devraient être ses modalités d'organisation, ce qu'elle peut et devrait apporter à ses membres». Pascal Huguenin-Elie insiste sur la nécessité d'«entreprendre ensemble

pour agir en commun et obtenir des résultats concrets en phase avec les besoins des membres». Son souhait le plus important pour les prochaines années est d'amener les professionnels de l'orientation à échanger sur leurs pratiques respectives dans les différents cantons. D'où le projet de créer un site Internet interactif favorisant la transmission d'informations et offrant des services pratiques, d'où celui de créer un réseau de professionnels où les «anciens» pourraient soutenir les «nouveaux» dans une forme de mentorat, de pair à pair. D'où aussi le souci de créer des synergies et de s'ouvrir sur l'extérieur. La nomination au comité de membres issus de l'Institut de psychologie de l'Université de Lausanne ou de la fondation privée Mode d'emploi à Lausanne devrait faciliter de nouvelles collaborations.

L'importance d'avoir une identité forte est au coeur des réflexions. Face aux restrictions budgétaires, aux changements de politique en matière de financement des prestations en orientation, l'image du conseiller se brouille. Il devient d'autant plus nécessaire d'anticiper et d'amener des propositions, des idées. C'est dans cet état d'esprit qu'entendent travailler Pascal Huguenin-Elie et son comité: agir plutôt que réagir, construire une image constructive et positive du conseiller.

Informations sur l'auteur en page 31.

¹ Pascal Huguenin-Elie est psychologue-conseiller en orientation à l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue du canton de Genève.

CENTRE DE BILAN DE NEUCHÂTEL

Transformation d'un centre de bilan en société anonyme

Jean-Marie Fragnière

Après cinq ans d'activité, le Centre de bilan de Neuchâtel est devenu une société anonyme. Présentation des raisons de ce choix politique et état des lieux des autres centres de bilan en Suisse, principalement en Romandie. L'occasion aussi de mettre en évidence la grande disparité des prestations de bilan de compétences et de dénoncer l'utilisation abusive du terme «bilan de compétences».

En février 2000, le Conseil d'Etat du canton de Neuchâtel encourageait la création d'une start-up au sein de son administration et ouvrait le Centre de bilan de compétences et de préparation à la validation des acquis (cbVA). Il précisait d'emblée qu'il ne souhaitait pas encourager la création d'un nouveau service de l'Etat, mais bien favoriser l'émergence d'une nouvelle structure répondant aux besoins, toujours plus nombreux, d'évaluation des compétences. Au cours de la dernière législature, le cbVA a fait la preuve de son utilité auprès des administrations publiques et parapubliques ainsi que des entreprises.

Au terme des cinq années prévues, les objectifs d'autofinancement ont été atteints. Il convenait alors de réfléchir à l'avenir à donner à ce centre. Après réflexion, le Conseil d'Etat a opté pour la création d'une société anonyme dans laquelle il s'engage à être l'actionnaire principal.

DOUBLE OBJECTIF

Cette décision vise un double objectif. D'une part, contrôler une société considérée comme étant d'intérêt public, notamment au travers des bilans de compétences, qui s'inscrivent dans une démarche de reconnaissance et de validation des acquis. D'autre part, clarifier le statut du cbVA pour insérer ce dernier dans un marché concurrentiel.

Au 1^{er} juin 2005, le cbVA SA est devenu le Centre de bilan de compétences et cabinet conseil en développement de carrière, recrutement et sélection de cadres. Il offre des prestations dans trois champs distincts:

- Les prestations de bilan s'adressent en priorité aux personnes désireuses d'identifier leurs compétences et de les valoriser dans un objectif de promotion de carrière, de changement professionnel, de réorientation ou de reconnaissance et de validation en vue de l'obtention d'un titre officiel. Chaque personne peut bénéficier d'un pré-entretien permettant de préciser quelle prestation correspond le mieux à la problématique exposée.
- Les prestations d'accompagnement s'adressent aussi bien aux entreprises qu'aux individus. Les référentiels de compétences – qui vont à terme remplacer les cahiers des charges – constituent l'une des spécificités du cbVA reconnue à l'échelon national. Ils répondent au souci des directions des ressources humaines de traduire davantage les activités liées aux différentes fonctions professionnelles en termes de compétences. Les prestations de coaching et le soutien aux professionnels, aux équipes de travail et aux organisations relèvent également de ce volet.
- Les prestations d'aide à la sélection intéressent en toute priorité les entreprises

et les administrations publiques ou parapubliques qui souhaitent diminuer l'incertitude liée à l'engagement de nouveaux cadres en faisant appel aux services de professionnels de l'évaluation. L'intervention du cbVA peut aller de l'«assessment» des derniers candidats retenus à la responsabilité de l'ensemble de la campagne de recrutement.

LES ENJEUX DU NOUVEAU STATUT

Différentes options ont été discutées par les autorités neuchâteloises avant qu'elles ne portent leur choix sur le statut de société anonyme. Elles se résument ainsi: transformation en un nouveau service de l'Etat, vente à un privé, suppression, statu quo ou création d'une fondation. La crise des finances publiques a sans doute pesé sur la décision du Conseil d'Etat. La solution retenue n'est pas sans risque pour la pérennité du Centre, puisque l'Etat n'offre plus une garantie de couverture financière en cas de difficultés. Elle place en revanche le cbVA dans un contexte de plus grande autonomie, en particulier dans son positionnement vis-à-vis des entreprises. La qualité des prestations, le professionnalisme de l'équipe, l'innovation et l'adaptation rapide aux besoins du marché sont quelques-uns des atouts du cbVA, qui permettent d'envisager ce changement avec un certain optimisme.

Le cbVA entend développer son réseau de collaboration avec les autres centres de bilan de Suisse et défendre le label qualité de l'Association nationale Valida, qui promeut et développe la reconnaissance et la validation des acquis en Suisse. Une étroite collaboration intercantonale a démarré avec le projet de création d'une plate-

forme de validation des acquis dans l'espace BEJUNEFRI. Ce projet s'inscrit dans le concept national de validation des acquis conduit par l'OFFT et le seco.

L'une des étapes de la VAE (validation des acquis de l'expérience) est la reconnaissance personnelle, caractérisée par le bilan de compétences orienté vers le «dossier ci-

blé». La plate-forme nationale de validation des acquis et son site www.valid-acquis.ch devrait, dès cet automne, coordonner l'ensemble des projets en cours, garantir l'échange d'expériences et la communication.

Informations sur l'auteur en page 31.

Centres de bilan: une présence presque uniquement romande

La réflexion menée autour de la forme juridique à donner au Centre de bilan de compétences nous a conduit à nous interroger sur l'existence des autres centres de bilan de compétences en Suisse.

Actuellement, seules deux organisations portent statutairement le nom de Centre de bilan de compétences en Suisse. Il s'agit du Cebig à Genève, association à but non lucratif dont les membres sont l'Etat de Genève, l'Union des associations patronales genevoises et la Communauté genevoise d'action syndicale et le cbVA SA à Neuchâtel. La prestation de bilan de compétences est, quant à elle, proposée par de nombreuses institutions tant privées

que publiques, voire par des consultants indépendants. Une recherche sur Internet a permis d'établir le tableau ci-après.

Il convient de rappeler que ce dénombrement n'est de loin pas exhaustif, mais indicateur de la variété de l'offre et de son contenu. Le recensement concerne la Suisse romande.

Quelques contacts informels en Suisse alémanique et au Tessin confirment l'inexistence de centres autonomes de bilan de compétences. Il existe des cours pour le portfolio CH-Q, des collaborations interinstitutionnelles pour des bilans de chômeurs, quelques initiatives personnelles de bilan de compétences et de nombreuses possibilités de faire des «assess-

ments» dans des centres privés. Le canton de Zurich projette de lancer prochainement un centre de bilan de compétences.

La démarche du bilan de compétences doit respecter un minimum de principes, notamment celui de mettre le client au centre du processus en le laissant être l'acteur de son développement. Il importe de dénoncer la fâcheuse tendance qu'ont certaines organisations à appeler «bilan de compétences» des interventions qui ne sont qu'une suite d'entretiens approfondis, dans lesquels les réponses sont données par des pseudo-tests ou par des spécialistes qui savent à la place de leurs clients.

Institutions proposant des bilans de compétences en Suisse romande

	Services publics ou parapublics	Associations ou fondations	Entreprises privées	Indépendants ou associations d'indépendants
Berne (francophone)	<ul style="list-style-type: none"> CBC-CIP 	<ul style="list-style-type: none"> EFFE CINFO Association des bibliothécaires suisses Procap Arcopole 	<ul style="list-style-type: none"> Opensky Sàrl 	
Fribourg	<ul style="list-style-type: none"> Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes 	<ul style="list-style-type: none"> Espace femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Formation conseil SA Ecole-club Migros Global management Sàrl 	<ul style="list-style-type: none"> 1 indépendant
Genève	<ul style="list-style-type: none"> HUG formation continue aux compétences en management 	<ul style="list-style-type: none"> Association suisse des infirmières Cebig 	<ul style="list-style-type: none"> Soprotec SA Job sélection Ethys SA 	<ul style="list-style-type: none"> 2 indépendants Crossroads HR Focus Career consultants
Jura		<ul style="list-style-type: none"> Creapole Association Sibir'elles 		
Neuchâtel	<ul style="list-style-type: none"> CPLN 	<ul style="list-style-type: none"> SEC 	<ul style="list-style-type: none"> cbVA SA IDRH Carrière plan Psynergie 	
Valais	<ul style="list-style-type: none"> Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand Centre de formation professionnelle 			
Vaud	<ul style="list-style-type: none"> Service d'orientation et conseil de l'Université Centre vaudois d'aide à la jeunesse 	<ul style="list-style-type: none"> Retravailler Corref Clés pour le travail Centre d'éducation permanente Mode d'emploi Centre d'études et de formation intégrée du Léman 	<ul style="list-style-type: none"> Declic SA MP solutions Arniqua Conseil & Gestion Adéquasys 	<ul style="list-style-type: none"> Institut pour la création d'entreprise Momentum

DIAGNOSTIC: PLAIDOYER POUR LA MULTIPLICITÉ

Pour une «mallette de diagnostics de base» plus variée

Ulrike Zöllner

Dans le dossier du numéro 2/2005, PANORAMA avait publié des articles sur le diagnostic et l'utilisation de tests. Ils ont suscité la réaction d'un lecteur qui a attiré notre attention sur le conflit couvant entre la Commission alémanique DiagnostiK et des partenaires de l'orientation professionnelle.¹ La présente contribution ainsi que deux documents accessibles par Internet² font ressortir encore plus clairement la nature du conflit.

Cela fait des années que j'accompagne de futurs conseillers en orientation lors de leurs premiers pas dans la pratique. À côté des colloques pratiques, l'un des principaux terrains d'exercice est le séminaire d'étude de cas pratiques, que l'on explore et discute à travers un processus de psychodiagnostic complexe, comprenant entretiens, observation du comportement et tests métriques et projectifs. Chaque fois, une question centrale se pose: avec quelles méthodes et quels procédés de diagnostic parvenir le plus économiquement aux résultats permettant un conseil fructueux à long terme?

BESOINS ACCRUS SUR LE PLAN QUANTITATIF ET THÉMATIQUE

Cette question n'a pas seulement un intérêt académique. Les chiffres actuels pour le canton d'Argovie, par exemple, indiquent une pression accrue sur les centres d'orientation: en dix ans, le nombre des visites a augmenté de 130%, le nombre des personnes conseillées de 33% et celui des entretiens d'information de 228%. Face à ces besoins accrus, la question de la marche à suivre a un grand impact économique.

De plus, les besoins se recoupent de plus en plus avec le domaine clinique. Nous rencontrons des personnes dépassées et épuisées, ne cadrant plus avec le profil plus exigeant de performance, victimes de

harcèlement, souffrant de troubles psychosomatiques et dont la stabilité psychique est menacée, en crise identitaire ou ne trouvant plus de sens à leur vie, et qui mettent cela sur le compte de problèmes d'ordre professionnel.

Notre métier exige de nous bien plus qu'un simple tri des flux de besoins. Nous réalisons que les contrôles sont indispensables pour assurer la qualité des processus et des résultats. Ils ne peuvent qu'enrichir notre travail. Mais qu'est-ce que la qualité? Quels critères applique-t-on, quelles définitions de la qualité déterminent l'action? Des paramètres faciles à évaluer et donc utiles au système, ou des aspects constituant une plus-value pour les praticiens, précisément parce qu'ils échappent à une mesure directe?

Le «profil de compétences» pour spécialistes de l'orientation, en cours d'élaboration par une commission de la Conférence suisse des directeurs et directrices de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU) sur mandat de l'OFFT, met l'accent sur les étapes d'action informer, planifier, réaliser et évaluer – donc sur un procédé orienté solution et décision, dans lequel les tests de diagnostic constituent une méthode centrale de pronostic. Dans cette optique, le fondement scientifique des instruments par des critères de qualité est indispensable.

L'IMPORTANCE DES VARIABLES PSYCHODYNAMIQUES

L'instrumentaire de diagnostic et de conseil est toutefois plus vaste qu'il n'apparaît dans ce profil. La pratique nous apprend qu'il y a des cas où l'aptitude à une formation de perfectionnement, par exemple, est confirmée par tous les tests – les capacités correspondantes sont bien développées et les possibilités de formation existent – mais où la personne concernée n'en profite pas. Nous avons répondu aux questions «quoi» et «comment», mais restons sans réponse quant au «pourquoi» ou «pour quoi faire». Avec l'approche de diagnostic des caractéristiques, qui évalue les individus par rapport à leur déviation de la moyenne du groupe de référence, on ne peut élucider que partiellement ces deux aspects, qui relèvent aussi de la psychologie des profondeurs. En d'autres termes: même si une norme statistique me dit que je suis apte à quelque chose, cela ne signifie pas pour autant que je m'y sens apte ou que je me permets de me juger apte.

De mon point de vue personnel, il s'agit de valoriser les approches d'orientation non pas analytique et ponctuelle, mais compréhensive et globale. Ce sont les approches «soft» du psychodiagnostic, parmi lesquelles comptent l'entretien de diagnostic, les tests projectifs et l'observation systématique du comportement qui les accompagne.

L'entretien est incontestablement un élément central du processus de conseil. Mais de quel entretien s'agit-il? Un entretien ciblé orienté décision (Westhoff et Kluck)³ s'appuie sur l'analyse de groupes de variables et entend saisir de façon économiquement et scientifiquement fondée les informations requises. Suffit-il de se restreindre à un tel procédé d'entretien? Il nous renseignera sur la conception cognitive que le sujet a de lui-même. Ce dernier nous présentera de façon raisonnable le point de vue qu'il a développé et, dans la plupart des cas, nous pouvons nous appuyer dessus.

Il y a pourtant des cas où cette conception cognitive est une rationalisation masquant des motivations plus profondes. Avons-nous donc pour tâche de tenir compte de cela aussi? Ce qui ne fait pas partie d'une question explicite ne relève-t-il pas de notre compétence? Dépassons-nous le cadre de nos attributions en incluant ces variables implicites, ou avons-nous le devoir professionnel de le faire? Les avis sont partagés. Mais il y a une question que nous devons tous nous poser: comment se présente la clientèle à laquelle nous avons affaire tous les jours? C'est à ses besoins que nous voulons et devons répondre. Qu'exige-t-elle de nous?

LA MÉTHODE DÉPEND DU PROBLÈME ET DE L'INTÉRESSÉ

Il y a tout d'abord les personnes qui savent ce qu'elles veulent, et viennent nous consulter avec des objectifs clairs, pour obtenir une prestation spécialisée. Ici, pas de problème, à condition que l'autoperception et le profil de compétences concordent.

Cela se complique avec les personnes qui connaissent leur valeur sur le marché, s'affirment avec compétence et savent se vendre. Je puis dire, également sur la base de mes expériences lors de l'examen d'admission à l'École supérieure de psychologie appliquée HAP, que cela vaut toujours la peine de jeter un coup d'œil derrière cette façade. La confrontation avec des exigences nouvelles pour lesquelles il n'y a pas encore d'instrument révèle bien souvent un «trou». Nous obtenons alors des interprétations des tâches du test de Zulliger

(analogue au test de Rorschach) qui consistent surtout en quelques réponses banales. Et au test de dessin de Wartegg, les traits ou débuts de dessin proposés ne sont développés que par des répétitions schématiques, de simples fermetures ou des enluminures décoratives des signes. Le temps supplémentaire de 15 minutes au plus est sans proportion aucune avec le gain de connaissance qui pourrait en résulter.

Et que faire avec les jeunes qui se ferment à l'entretien? Comment évaluer leur potentiel de développement? Comment trouver des indices d'aspects qui les interpellent sur le plan affectif et identitaire? Avec un test d'intérêts où tous les facteurs sont pareillement acceptés ou refusés, je n'arrive à rien dans la consultation. Il en va de même avec les personnes qui ne se croient plus capables de rien et se sentent dépassées par un test. Les questionnaires sont-ils la solution? Comment entamer un dialogue, créer une relation permettant d'établir la confiance? Dans de tels cas, les tests à la qualité assurée et les guides ciblés ne suffisent pas à apporter une réponse; celle-ci exige des procédés «soft».

INSTRUMENTS DE TRAVAIL POUR UNE VISION PLUS LARGE

J'utilise, comme beaucoup de praticiens, des instruments relationnels. Ils permettent d'élargir la perspective et de déceler de nouveaux aspects encore insoupçonnés. On parle à cet égard d'approche idiographique avec des tests d'orientation projective ou psychodynamique, mais je préfère le terme de procédé d'épanouissement. Il s'agit d'apporter un soutien afin de cerner des circonstances psychiques qui ne se prêtent pas à une mesure directe. Parmi les procédés d'épanouissement compte également un autre type d'entretien qui ne cherche pas à saisir des variables, mais comporte des parties ouvertes dans lesquelles le client peut s'explorer et se découvrir lui-même, afin de compléter le jugement statistique de la mesure clinique.

Précisément sous la pression d'une clientèle subissant un stress psychique croissant, la compétence d'orientation ne doit pas renoncer à l'approche psychologique compréhensive et axée sur l'individu. La

«vision large» englobant d'autres aspects que la question posée, une «ouverture» à d'autres perspectives permettent un pronostic plus porteur à long terme. La restriction de la discussion aux pôles «scientifiquement bon et donc justifié» ou «scientifiquement douteux car non prouvé, et donc inadmissible» entraîne une perte qualitative. Les professionnels avertis savent gérer ces polarités et y voir «l'un et l'autre».

Les étudiants en quête d'une identité professionnelle claire ont tendance à les résoudre en privilégiant le pôle qui s'inscrit dans le courant majoritaire. Si nous voulons éviter de développer une génération de conseillers en orientation uniquement guidés par des considérations technocratiques, nous devons également souscrire au principe de «l'un et l'autre» dans les institutions et le débat. L'assurance de la qualité signifierait alors: utiliser et appliquer les approches «soft» de façon judicieuse et sous contrôle des procédés métriques, comme nous le pratiquons à la HAP dans l'enseignement et les prestations.

Le terme «mallette de diagnostics de base» permet d'espérer. Il peut également s'entendre comme mallette pour le niveau de base. Espérons donc qu'il y aura une version pour le niveau supérieur avec un recueil de procédés réservés aux professionnels expérimentés sachant gérer les risques de la subjectivité, ou une mallette avec des compartiments vides pour y ranger les outils de travail correspondant à notre démarche personnelle envers les personnes à conseiller.

Le professeur Ulrike Zöllner (Dr phil.) est chargée de cours au département psychodiagnostic de la HAP (École supérieure de psychologie appliquée), Zurich. Adresse: Minervastr. 30, case postale, 8032 Zurich; uzoellner@hapzh.ch. Traduction: AHA-Translations.

Notes en page 31.

JOURNÉE DE L'ASOSP SUR LE CHÔMAGE DES JEUNES

Joseph Deiss souligne l'importance de l'orientation

Daniel Fleischmann

On pouvait lire dans le Blick du 31 mars 2005 une phrase choc: «Le fils du conseiller fédéral Schmid au chômage». On n'aurait pas pu mieux mettre en valeur la thématique de la rencontre sur le chômage des jeunes qui se tenait le même soir à Berne. Cette manifestation a été la meilleure publicité pour démontrer la nécessité d'une orientation professionnelle efficace.

Conférencier principal de cette soirée, le conseiller fédéral Joseph Deiss a d'abord mis en évidence les évolutions positives. L'année passée, le nombre de places d'apprentissage a augmenté de 4% et le chômage des jeunes est en recul (fin avril, 5 977 jeunes de 15 à 19 ans étaient au chômage, soit 8,3% de moins que le mois précédent). Le produit intérieur brut augmente, son Département table sur une croissance de 1,5% pour 2005 et de 1,8% pour 2006.

Mais ces signaux positifs ne suffisent pas à atteindre l'objectif «d'élimination du chômage des jeunes». Il ne faut pas se contenter d'attendre un redressement conjoncturel. L'orientation professionnelle a donc une tâche très importante. Elle devrait, selon le conseiller fédéral, «devenir dans l'esprit de toutes les personnes concernées une véritable consultation de carrière». Joseph Deiss a aussi indiqué que le nombre de jeunes pouvant participer à un semestre de motivation devrait augmenter de 7 200 à 10 000. Une subvention de son Département est disponible.

CRISE DES PLACES D'APPRENTISSAGE

Dans un second exposé, René Zihlmann, directeur du Centre de carrière de Zurich, a proposé quatre thèses sur le chômage des jeunes:

1. Le chômage des jeunes est un problème de masse. La ville de Zurich s'attend

pour cet été à une péjoration probable de 10 à 20%, soit un excès de demande de 600 élèves quittant l'école.

2. Il est faux de prétendre que les jeunes manquent de capacité d'adaptation. Des 4 200 places d'apprentissage offertes l'été passé à la ville de Zurich, seules 28 sont restées innocupées.

3. Les semestres de motivation accueillent de nombreux jeunes qui n'auraient aucun problème pour accomplir un apprentissage. Il n'est pas rare qu'un nom étranger soit un obstacle pour trouver une place d'apprentissage.

4. Au plan psycho-social, la crise des places d'apprentissage est une bombe à retardement. Elle est le talon d'Achille de la formation professionnelle.

Dans la table ronde de clôture, il y a eu accord sur le fait que le problème des places d'apprentissage est trop lourd pour qu'il se résorbe de lui-même. Selon les données de Peter Sigerist, de l'Union syndicale suisse, la demande de places d'apprentissage devrait se maintenir en hausse jusqu'en 2008, pour ne diminuer qu'après. Peter Sigerist a exigé une augmentation de l'offre de places de formation en école professionnelle à plein temps, en la justifiant: «La crise horlogère a en son temps créé dans le Jura une diminution massive des places d'apprentissage. Avec les écoles de métiers ont été créés des établissements de

formation dont le succès dure encore». La conseillère nationale Chiara Simoneschi a rapporté des expériences analogues au Tessin, où la mise sur pied d'années de formation de base a mobilisé les entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique. La députée a déposé au Conseil national une initiative parlementaire pour une amélioration de l'orientation professionnelle, universitaire ou de carrière (n° 05.402 – davantage d'informations dans le compte-rendu de cette journée, www.panorama.ch/files/4460.pdf).

Ces propos ont été contredits par le conseiller national Pierre Triponez, président de l'Union suisse des arts et métiers. Des changements de système aussi incisifs ne seraient pas nécessaires pour maîtriser le problème. Le nombre de places d'apprentissage augmente depuis 1992 et peut être encore accru, notamment grâce aux partenariats d'apprentissage. Avec le recul démographique dans le secondaire II, dû aux générations creuses, on aura au contraire dans quelques années des difficultés à recruter pour les places disponibles.

Rapport complet de la journée: www.panorama.ch/files/4460.pdf. Autres documents: www.svb-asosp.ch/f/verband/akt/index.htm. Impressions photographiques d'Armand Pirovino: www.panorama.ch/f/fotos.html

Daniel Fleischmann est rédacteur à PANORAMA, responsable pour l'orientation et la formation professionnelle, Suisse alémanique. Trad: RA.

Education des adultes en Suisse

Lors de la 5^e Conférence internationale sur l'éducation des adultes (CONFINTEA) qui s'est déroulée à Hambourg en 1997, des recommandations en faveur de la formation continue ont été adoptées. Un bilan intermédiaire sous la forme d'un état des lieux pour 2004 vient de paraître, rédigé par Regula Schröder-Naef sous l'égide de la Commission suisse pour

l'UNESCO et en collaboration avec le Forum suisse de la formation continue. Il comporte un inventaire et de nouvelles recommandations pour que l'éducation des adultes et la formation continue en Suisse trouvent concrètement la place que lui attribue, depuis des années déjà, le discours politique. Pour rappel, la participation à la formation continue ne cesse de

diminuer depuis 2001. Elle s'établissait ainsi à 36% en 2003. YMR

Regula Schröder-Naef, «Education des adultes en Suisse. Etat des lieux 2004 et nouvelles recommandations». Commission suisse pour l'UNESCO, Berne 2005. On peut télécharger le rapport à l'adresse: www.unesco.ch/actual-content/confintea_f.htm

Formation continue et réinsertion des chômeurs

Pour son mémoire présenté à l'Institut de psychologie de l'Université de Lausanne, Ana Laura Krähenbühl s'est attaquée à la problématique de l'efficacité de la formation continue pour la réinsertion des chômeurs. Conseillère en personnel auprès de l'Office régional de placement du district de Delémont, elle connaît la réalité du terrain. Après un tour d'horizon de la formation continue en Suisse et de l'évolution de celle-ci au

service de la réinsertion, Ana Laura Krähenbühl s'est penchée sur le processus de la motivation.

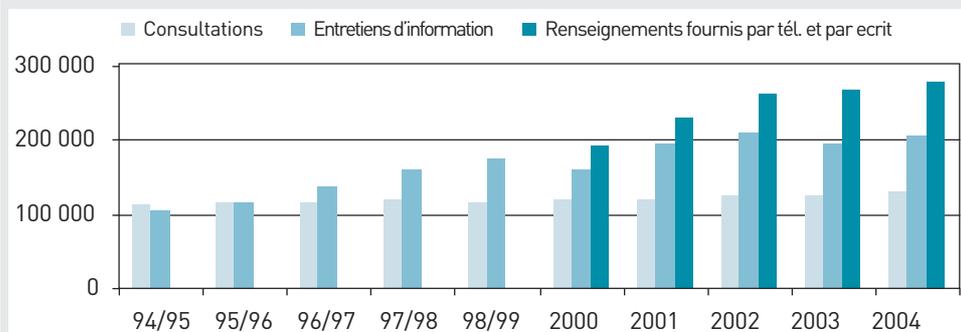
Tout au long de son analyse, Krähenbühl insiste sur l'importance de comprendre l'engagement de l'individu en formation par l'interrogation de son histoire et de ses transformations identitaires, et de lui redonner le sentiment de son utilité par une formation en lien avec un emploi concret. Pour y arriver,

Ana Laura Krähenbühl propose un véritable partenariat avec les entreprises pour la création de stages d'évaluation de compétences à l'intérieur de celles-ci, afin d'établir un bilan des besoins en matière de formation et de mieux cibler les domaines méritant d'être étudiés. YMR

Ana Laura Krähenbühl, «La formation continue: un moyen efficace pour la réinsertion des chômeurs?», Université de Lausanne, Institut de psychologie, 2005. Ana Laura Krähenbühl, rue du Temple 12, 2830 Courrendlin. Ana-Laura.Kraehenbuehl@unil.ch

Orientation professionnelle: hausse générale

Prestations individuelles



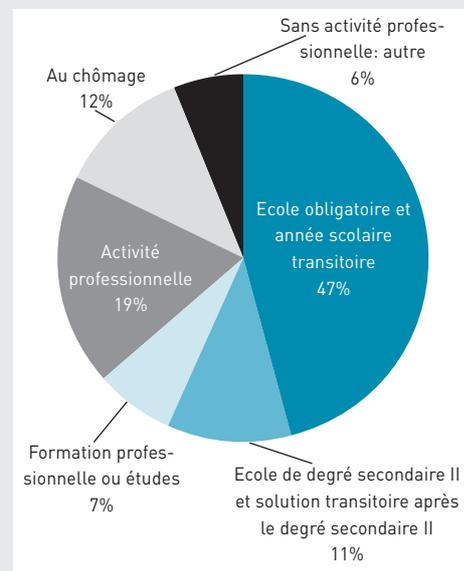
La statistique annuelle de l'orientation vient de paraître. Elle permet de constater deux évolutions: les personnes qui cherchent elles-mêmes ont à leur disposition davantage et de meilleures possibilités d'information directe. D'autre part, un nombre croissant de personnes ont besoin d'un soutien personnel pour leur intégration professionnelle.

En 2004, 130 145 consultations ont été données, 3% de plus que l'année précédente, 14% de plus qu'il y a dix ans et 29% de plus qu'en 1990. Les entretiens d'information ont augmenté de 6% en une année; et de 28% depuis 2000; ils ont presque doublé depuis dix ans (98%). On constate également une augmentation de 4,9% des demandes de renseignement par téléphone ou par écrit, qui sont recensées depuis 2000 (augmentation de 45% depuis 2000).

Le profil et la situation des consultants fournissent quelques arguments pour un soutien personnel:

- 62% ont moins de 20 ans. Pour 61%, la consultation porte sur le choix professionnel ou d'études, la mauvaise conjoncture se faisant aussi sentir puisque 19% des consultants sont à la recherche d'une place d'apprentissage.
- 38% sont des adultes (20 ans et plus). 30% des consultations portent sur une planification de carrière ou une réorientation. Mais seuls 19% des consultants sont actifs, 18% n'ont pas de travail, dont 12% sont au chômage et 6% sans emploi pour d'autres raisons. Pour 4%, la consultation est motivée par la reprise d'une activité professionnelle.
- La consultation de chômeurs a augmenté de 88% depuis l'an 2000 et de 7% en comparaison annuelle. En 2004, 12% de l'ensemble

La situation des consultant-e-s



des consultations concernaient des personnes sans emploi, soit 31% des consultations d'adultes.

- Divers autres problèmes personnels constituent aussi un motif de consultation: 8% des consultants ont des problèmes durant leur formation, 9% souffrent de problèmes personnels ou sociaux et 5% ont des difficultés financières. Christoph Cunz/RA

Version complète du rapport: www.panorama.ch/files/4504.pdf, Rapport statistique 2004: www.kbsb.ch ou www.cdopu.ch

Dans son apprentissage de dessinatrice en bâtiment, Cécile Müller apprend se servir des formes et des couleurs pour mettre ses idées sur papier. Photographie de Maurice K. Grünig.



TABLE RONDE SUR LA RECHERCHE EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Augmenter la qualité grâce aux Leading Houses

Daniel Fleischmann

Une nouvelle base pour la recherche en formation professionnelle: en rattachant six champs de recherche à des chaires universitaires (Leading Houses), l'OFFT entend assurer une qualité accrue et une pérennité de la recherche. Près de 5 millions de francs par an ont été mis à disposition à cet effet, tout au moins pour les quinze années à venir. Les ressources sont ainsi doublées.

Sous quels titres et dans quelle mesure la recherche en formation professionnelle était-elle financée jusqu'à présent? Pouvez-vous nous donner un petit aperçu, Madame Renold?

Ursula Renold: A l'époque, avant les débats sur la nouvelle loi sur la formation professionnelle, on ne savait pas trop qui effectuait une recherche en formation professionnelle et ce qu'il fallait entendre par là. La recherche se composait de projets isolés qui avaient vu le jour plus ou moins par hasard, dépendant de personnes qui s'intéressaient à des questions données. Ces projets ne s'inscrivaient pas dans un cadre global.

Au cours des discussions sur la nouvelle loi, il est apparu que nous avions de grands déficits de connaissance, des bases essentielles pour le pilotage de la formation professionnelle faisant défaut. La Commission pour la technologie et l'innovation (CTI) a donc mis à disposition, pour la période de législature 2000 à 2003, une enveloppe de 10 millions de francs pour la recherche. La qualité méthodologique et conceptuelle des candidatures a toutefois confirmé qu'il ne suffisait pas d'accorder des fonds supplémentaires. Afin d'aboutir à une recherche continue en formation professionnelle, les projets doivent être liés à des institutions. Par la coopération avec six chaires universitaires nous pensons avoir amorcé ce processus d'une façon mieux perçue par les milieux de la recherche.

Monsieur Wolter, en votre qualité de Directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), avez-vous également constaté ce caractère sporadique de la recherche?

Stefan Wolter: Les programmes nationaux de recherche (PNR) ont régulièrement stimulé la recherche en formation professionnelle. Je pense ici au PNR 10 du début des années quatre-vingt, au PNR 33 ou au PNR 43. Ils ont attiré des chercheurs qui travaillent aujourd'hui encore dans ce domaine. Mais aucun de ces programmes n'offrait la possibilité de lancer des projets de suivi, et dans ce sens, ils étaient effectivement sporadiques. Il en était de même pour la recherche de l'OFIAMT de l'époque. Ceci a changé avec Hans Sieber: il a créé la commission, ayant précédé la CTI, qui a entrepris une vaste analyse de la recherche menée jusqu'alors. La CTI a ensuite procédé à une sélection des domaines appropriés pour la recherche, qui est à présent pérennisée avec la mise en place des Leading Houses. Avec cet ancrage institutionnel et les fonds accrus, on entend maintenant à long terme les chercheurs dans la recherche en formation professionnelle.

Heinz Gilomen: la statistique est toujours interconnectée avec la recherche scientifique correspondante et avec le champ politique concerné. Dans la statistique de la formation professionnelle – une partie de

la statistique générale de l'éducation – nous étions récemment encore confrontés à des problèmes dans les deux dimensions. D'une part, il n'y avait en Suisse guère d'offres de recherche susceptibles de nous intéresser: peu de sociologie et encore moins d'économie de l'éducation, pas d'économie de la formation professionnelle, et peu d'approches scientifiques se penchant sur le fonctionnement de systèmes sociaux. D'autre part, il n'y avait pas non plus de réelle demande, par exemple dans les milieux politiques, pour des indicateurs de la formation professionnelle. On s'intéressait bien plus à l'enseignement supérieur. Par rapport à ces deux problèmes, la situation est à présent toute différente.

Dieter Schorno: Je participe de temps à autre à des manifestations de la Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP). J'ai l'impression d'une part que les personnes travaillant dans la formation professionnelle ne savent pas assez ce que fait la recherche, d'autre part que les questions étudiées par les chercheurs ne tiennent pas assez compte de la pratique, c'est-à-dire des besoins des entreprises et des responsables de la formation.

C'est un reproche que l'on entend souvent. Se pourrait-il que la recherche en formation professionnelle ait mal communiqué son travail

Dieter Schorno

«Pour la composition des Advisory Boards et la sélection de l'équipe de recherche, il faut absolument impliquer des personnes familiarisées avec la formation professionnelle.»

Dieter Schorno est directeur de la formation professionnelle à l'EPF de Zurich. Adresse: Rämistrasse 101, ETH Zentrum, 8092 Zurich, schorno@pa.ethz.ch



Photos: Martin Schürch

Ursula Renold

«Je comprends le sentiment des maîtres d'apprentissage qui disent que la recherche sur la formation professionnelle n'a guère d'impact sur leur pratique.»

Ursula Renold est directrice ad interim de l'OFFT et directrice de l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle ISPPF. Adresse: OFFT, Effingerstrasse 27, 3003 Berne, ursula.renold@bbt.admin.ch



jusqu'à présent, de sorte qu'elle était à peine perçue par la pratique?

Wolter: Il me paraît utile de tirer au clair la notion de «pratique». La pratique ne se limite pas au maître d'apprentissage dans l'entreprise; les offices cantonaux de la formation professionnelle et l'administration fédérale s'occupent aussi de questions pratiques. En effet, le travail de ces autorités ne se limite pas à fournir des fonds, il va jusque dans des microdomaines tels que l'organisation de l'école professionnelle. Cette «pratique» non plus n'a guère profité de la recherche. Ceci doit changer avec les Leading Houses, chargées de générer le savoir dont les autorités ont besoin pour piloter la formation professionnelle.

Si les formateurs ou associations professionnelles n'y trouvent toujours pas d'intérêt pratique, ils peuvent initier leurs propres projets de recherche. L'Institut de pédagogie des sciences économiques de Saint Gall, par exemple, a toujours affecté de nombreux assistants à de telles tâches. Le problème d'une recherche trop axée sur la pratique est toutefois que si elle aide le praticien à assumer ses tâches, elle fait rarement progresser la recherche, car les résultats ne sont souvent pas généralisables. Permettez-moi encore une remarque générale à propos de la recherche en formation professionnelle. La formation professionnelle s'appuie, plus que tout autre secteur de l'éducation, sur l'expérience et la tradition. Cela l'éloigne de la recherche et de la réflexion théorique. Nulle part ailleurs que parmi les maîtres d'apprentissage, on entend aussi souvent que «l'on a toujours fait ainsi». Cela rend les choses plus difficiles.

Renold: Je comprends le sentiment des maîtres d'apprentissage qui disent que la recherche en formation professionnelle n'a guère d'impact sur leur pratique. Mais à

l'heure actuelle, notre tâche primordiale consiste à maintenir et à différencier le système de formation professionnelle suisse, qui est sujet à la puissante dynamique du système de l'emploi. Cela exige toute notre attention.

Mais je voudrais également répondre à la critique des praticiens en mentionnant l'un des principaux projets de recherche de ces derniers temps: l'étude sur les coûts et les bénéfices de la formation professionnelle, dirigée par Stefan Wolter. Quelque 2 500 entreprises y ont participé et les résultats ont suscité un vif intérêt dans les milieux économiques. Il est important pour la pratique de savoir que la formation des jeunes est en règle générale rentable. Et elle tire profit du fait que nous pouvons, grâce à des modèles de simulation, veiller à ce qu'elle le reste après la révision des ordonnances de formation.

Wolter: La première enquête pour cette étude s'est heurtée à la résistance de certaines associations. Pour la deuxième enquête, nous constatons à présent que l'organisation faïtière de l'économie appelle, même en Suisse romande, ses associations membres à participer. Nous avons, semble-t-il, su montrer que la recherche a de l'importance pour le quotidien d'une direction d'entreprise. Nous avons eu des contacts téléphoniques avec plus de 1 000 sociétés et envoyé les résultats, tirés à 10 000 exemplaires, dans toute la Suisse.

Comment veillez-vous à ce que les six Leading Houses se développent effectivement en un système au sein duquel s'effectue une recherche continue et intéressante?

Renold: Les Leading Houses s'occupent de six champs de recherche: qualité de la formation professionnelle, encouragement et contrôle des compétences d'apprentissage,

développement et contrôle des compétences sociales, nouveaux médias et technologies de la formation, aspects économiques de la formation professionnelle, systèmes et processus/transitions. Les chaires sont chargées de développer des projets de recherche en impliquant également des chercheurs externes. L'assurance de la qualité se fait d'une part par l'Advisory Board qui doit être mis en place par chaque chaire. Il se compose avant tout de spécialistes étrangers qui seront à proposer à la Commission de la formation professionnelle au cours de plusieurs étapes de candidature. D'autre part, tout projet de recherche sera évalué par deux experts internationaux.

Par ses décisions, l'OFFT stimule la recherche, tout d'abord pour les quinze années à venir. Nous espérons que les chaires disposeront alors d'un renom et d'un réseau suffisant pour obtenir des mandats de façon autonome et autofinancée, voire même créer de nouvelles chaires. Pour l'instant, la planification se fait «de haut en bas», ce qui devrait s'inverser d'ici quinze ans.

Entend-on chiffrer de façon contraignante la part des recherches dont le suivi sera assuré par des experts externes?

Renold: Puisque les six domaines sont si différents sur le plan thématique et méthodologique, on a renoncé à de telles prescriptions. Le thème de la constitution identitaire par la formation professionnelle illustre bien combien il peut être difficile de trouver de bons projets et responsables. Suite au premier appel de candidatures, seul un projet a été soumis; au deuxième tour, il y a eu trois requêtes. Cela situe bien le problème: il faudra du temps pour véritablement mettre en place la recherche en formation professionnelle.

Stefan Wolter

«Les Leading Houses et les ressources financières accrues devraient assurer à la recherche sur la formation professionnelle une reconnaissance internationale.»

Stefan Wolter est directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) et travaille comme professeur honoraire d'économie nationale à l'Université de Berne. Adresse: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), Entfelderstrasse 61, 5000 Aarau, stefanwolter@yahoo.de

**Heinz Gilomen**

«Avec nos statistiques, nous voulons proposer une description intelligente du fonctionnement et des effets du système de formation professionnelle.»

Heinz Gilomen est directeur de l'Office fédéral de la statistique. Adresse: Office fédéral de la statistique, Espace de l'Europe 10, 2010 Neuchâtel, Heinz.Gilomen@bfs.admin.ch



J'ai parlé avec des chercheurs qui craignent d'être exclus des sources de financement par les Leading Houses.

Wolter: Avec chaque décision que l'on prend, on exclut autre chose. C'est tout aussi vrai pour le programme national de recherche ou les pôles de recherche nationaux. Voici ce que nous pouvons dire aux chercheurs qui se sentent menacés: si les Leading Houses fonctionnent, cela favorisera les liens entre la formation professionnelle et le secteur académique, ce qui est dans l'intérêt de tous. Une tâche importante des Leading Houses est aussi l'intégration internationale, nécessaire pour être perçu et reconnu sur le plan académique. Cela représente une perspective attrayante pour les chercheurs dans la mesure où – et c'est une restriction importante – ils viennent de la recherche académique ou sont susceptibles de s'y rattacher.

Gilomen: Les enveloppes financières attirent les chercheurs. Le pire que l'on puisse faire lors du développement d'un programme de recherche, c'est de vouloir en premier lieu servir tous les chercheurs. On s'éparpille alors et n'obtient pas de tableau d'ensemble. C'est pourquoi je trouve l'approche choisie par l'OFFT si fascinante: l'axe stratégique est le pilotage, et les six thèmes s'articulent autour de cet axe.

Dans quelle mesure y aura-t-il encore de la recherche en formation professionnelle à côté des Leading Houses?

Gilomen: Le Fonds national reste ouvert à la recherche fondamentale sur la formation professionnelle et les PNR permettent aussi de traiter des questions correspondantes. Ainsi, le PNR 51 «Intégration et exclusion» englobe un projet sur la sélection des apprentis dans les PME. La recherche mandatée par des associations ou entreprises

Quels sont les Leading Houses de la recherche en formation professionnelle?

Avec la création de six Leading Houses, le Comité directeur de la recherche sur la formation professionnelle en Suisse, de l'OFFT, entend initier une recherche durable dans ce domaine.

Les responsables de cette recherche sont les titulaires de chaires d'universités cantonales. Ils ont pour tâche de constituer des axes de recherche, d'encourager la relève ainsi que de générer et de publier des résultats susceptibles d'être utilisés pour le pilotage de la formation professionnelle.

Sur douze domaines thématiques au départ, le comité directeur en a retenu six. A ce jour, trois titulaires de chaires sont sous contrat.

- La Leading House **Développement et contrôle des compétences sociales** est dirigée par le professeur Dieter Euler de l'Université de Saint Gall. Il se penche sur des questions concernant l'ancrage des compétences sociales dans les documents fondamentaux, c'est-à-dire les ordonnances de formation et les plans d'études de la formation professionnelle initiale.
- La Leading House **Qualité de la formation professionnelle, compétences (standards) et personnalité des formateurs** est dirigée par le professeur Fritz Oser de l'Université de Fribourg. Il s'occupe d'une part de situations d'action et de standards pour les formateurs, d'autre part des paramètres de qualité et de leurs effets dans la formation professionnelle initiale en entreprise. Le thème «Identité et morale professionnelles» fait l'objet d'un appel à candidatures.
- La Leading House **Encouragement des compétences d'apprentissage dans la formation professionnelle** est dirigée par le professeur Gerhard Steiner. Il s'agit ici de la régulation des processus personnels d'apprentissage des personnes en formation, ainsi que de l'influence potentielle que l'enseignement et/ou les enseignants peuvent prendre sur cette régulation.

- Les trois axes restants ont atteint divers stades de développement. Pour les deux Leading Houses **Economie de la formation professionnelle**, les contrats devraient être conclus prochainement. L'équipe du professeur Yves Flückiger de l'Université de Genève se chargera des questions macro-économiques, et se penchera également sur la formation continue. Celle du professeur Uschi Backes-Gellner de l'Université de Zurich et du professeur Stefan Wolter de l'Université de Berne traiteront davantage les questions micro-économiques, en tenant fortement compte de la pratique en entreprise. Le cinquième axe porte sur **l'apprentissage multimédia**; les négociations n'ont pas encore tout à fait abouti. Pour le sixième axe, qui explorera le **système de la formation professionnelle**, le projet en est encore à ses débuts.

Dans tous les domaines, la recherche va de pair avec une promotion des jeunes chercheurs qui y trouveront l'occasion de rédiger des thèses et des mémoires. Par ailleurs, les Leading Houses organisent des congrès, des réunions avec leur organe d'accompagnement scientifique international (Advisory Board) et des formations méthodologiques. Dans une première phase, le mandat de chaque Leading House est de trois ans. Le montant maximal alloué est de 1,5 million de francs. Ceci englobe les projets de recherche propres ou faisant l'objet d'un appel à candidatures, l'encouragement de la relève, la direction ainsi que les coûts des réunions de l'Advisory Board. Ursula Renold

Ursula Renold est directrice ad interim de l'OFFT et directrice de l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle ISPPP. Adresse: OFFT, Effingerstrasse 27, 3003 Berne, ursula.renold@bbs.admin.ch. Traduction: AHA-Translations.

constitue un potentiel supplémentaire. Elle aussi est facilitée par la démarche choisie, car les six Leading Houses donnent à la recherche en formation professionnelle un profil visible. Il est ainsi plus facile aux mandants externes de s'adresser aux chercheurs.

Pourquoi aucune Haute école spécialisée n'a-t-elle obtenu un Leading House?

Renold: Les HES ne donnent pas accès au doctorat, dans le cadre duquel s'effectue souvent la recherche.

Schorro: Je le déplore. La concentration sur des chaires universitaires recèle un grand risque que les chercheurs ne connaissent pas l'objet qu'ils étudient. Pour la composition des Advisory Boards et la sélection de l'équipe de recherche, il faut absolument impliquer des personnes familiarisées avec la formation professionnelle. J'affirme que c'était bien trop rarement le cas dans le passé.

Renold: C'est exact, et c'est l'une des raisons pour lesquelles il a été si difficile de trouver les Leading Houses. Les titulaires des chaires, pénétrés du principe de la liberté de l'enseignement et de la recherche, étaient soudain confrontés à un organe administratif prescrivant des critères et exigeant concrètement, par exemple, l'implication d'associations professionnelles. Il a donc fallu du temps. Avec la Leading House E-Learning, nous n'avons pas encore complètement abouti.

Wolter: Pour la recherche des Leading Houses, la Commission s'est appuyée sur deux principes qui lui ont donné du fil à retordre. D'une part, elle demandait aux chaires de documenter sans faille l'état actuel de la recherche pour chaque projet. Le nouveau savoir doit se baser sur l'ancien. D'autre part, un projet de recherche doit apporter un réel gain de connaissance qui ait également un intérêt pour la pratique de la formation professionnelle. Je crois que sur ces deux points, nous avons été beaucoup plus stricts que d'autres organes de subvention. Les futurs projets de recherche doivent donc être de grande qualité académique, mais aussi d'intérêt pratique. Nous avons déjà refusé des projets dont l'intérêt était uniquement académique.

Gilomen: C'est effectivement un avantage si le chercheur connaît déjà l'objet de son étude. Mais s'il n'en est pas ainsi, nous devons également l'accepter. En sciences politiques, on ne trouve guère de chercheurs qui ont été députés et, en économie, rares sont ceux qui ont ne serait-ce que négocié en bourse. La bonne connaissance de l'objet peut même devenir un inconvénient si le chercheur reprend des stéréotypes.

L'OFFT fait une distinction entre les notions de recherche et de développement. Pouvez-vous nous l'expliquer?

Renold: Nous avons souvent affaire à des projets qui relèvent plutôt du développement, des essais dans des situations de formation concrètes, accompagnés d'une évaluation. Pour le financement de projets sur le développement et l'assurance de la qualité dans la formation professionnelle, nous disposons des 10% de l'article 54. Nous pouvons poser ici des exigences scientifiques moins strictes. Il s'agit de faire des essais, des expériences.

Quelles sont les priorités? Ces dix-huit derniers mois, l'OFFT a approuvé environ 140 projets, dont on ne sait pas grand chose au sein du public.

Renold: Ces projets relèvent de la responsabilité d'un sous-groupe de la Commission fédérale de la formation professionnelle, qui examine les projets selon certains critères publiés sur Internet. Il n'y a pas de restrictions thématiques; l'aide est accordée à ce qui a trait à la formation professionnelle. L'année dernière, les fonds prévus n'ont pas été totalement utilisés.

Mais où est le fil rouge de ces projets de développement? Existe-t-il déjà, le cherchez-vous encore?

Renold: L'un et l'autre. Beaucoup de projets font suite à l'arrêt sur les places d'apprentissage et portent sur le marketing des places de formation, d'autres sur l'intégration des domaines de formation dépendant désormais de la Confédération.

Monsieur Gilomen, dans quelle mesure la formation professionnelle se prête-t-elle à une description statistique satisfaisante?

Gilomen: La demande de données statistiques sur la formation professionnelle a tellement augmenté ces dernières années qu'il y a un grand retard à rattraper. Avec nos statistiques, nous voulons proposer une description intelligente du fonctionnement et des effets du système de formation professionnelle. Cela englobe des questions d'input et des descriptions de la clientèle, ainsi que les principaux processus, les résultats et les effets. Ce qui nous manque avant tout, ce sont des informations sur les processus. Nous sommes donc en train d'introduire un identificateur qui permettra le suivi des individus après la scolarité obligatoire. Les voies empruntées par les jeunes ne sont pas toujours linéaires, comme l'a montré le projet TREE. Par ailleurs, les accords bilatéraux exigent un accroissement massif de l'échantillon pour l'enquête suisse sur la population active (ESPA). Ce sera l'occasion d'examiner de plus près certains groupes, tels que des champs professionnels.

La Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) réclame depuis longtemps une statistique harmonisée de la formation continue.

Gilomen: Nous avons une statistique d'utilisateurs, mais sur le plan des prestataires et du rôle central de l'économie, il nous faut des renseignements supplémentaires. La demande est donc justifiée. La chance d'y répondre est toutefois faible. Nos moyens financiers sont restreints et seront encore réduits à l'avenir. Le Programme d'abandon de tâches (PAT) exige de nous une économie de plus d'un demi-million dans le domaine de l'éducation – c'est énorme. Et puisque la statistique de la formation continue a été placée au troisième rang des priorités par le Conseil fédéral dans le cadre du programme statistique pluriannuel, un développement massif n'est guère possible.

Madame Renold, Messieurs, je vous remercie pour cet entretien.

La grande valeur de l'«identité professionnelle»

Les mutations économiques des années nonante ont eu des effets massifs sur de nombreuses professions et les structures de l'agir professionnel. Les réorganisations et restructurations ont débouché sur une déprofessionnalisation, mais aussi sur une professionnalisation de nouveaux domaines. C'est à ce résultat surprenant qu'arrive une étude de Caroline Bühler intitulée «Hochqualifiziert, aber ohne «Beruf»? Die Auswirkungen von Umbrüchen in der Arbeitswelt auf Identität und Arbeitsethik junger Erwerbstätiger» (Très qualifié mais sans «métier»? Les effets des mutations du monde du travail sur l'identité et l'éthique professionnelles de



A la fin de leur apprentissage, on jette à l'eau les polygraphes. Ce bizutage traditionnel contraste fortement avec l'évolution vertigineuse de la profession.

jeunes actifs), soutenue par le PNR 43, Formation et emploi.

Caroline Bühler constate que les jeunes actifs ont en général un rapport personnel fort à la profession et développent une éthique professionnelle et de travail très importante, au-delà du travail quotidien. A son avis, la profession revêt une importance décisive pour l'identité. L'autrice définit quatre types d'identité professionnelle: autonomie et pragmatisme, fierté professionnelle et désécurisation, réussite et flexibilité, déprofessionnalisation et distanciation. DF/RA

Résumé de l'étude (en allemand):
www.panorama.ch/files/4506.pdf

Modèle pour ordonnances de formation

Dans les années à venir, les règlements actuels des professions doivent être remplacés par des «ordonnances sur la formation professionnelle initiale» conformes à la loi. Pour les premières nouvelles réglementations, ceci a été fait au moyen de la méthode dite triplex, qui définit des objectifs de formation à trois niveaux: les objectifs généraux au niveau supérieur, puis les objectifs particuliers et enfin les objectifs évaluateurs au niveau inférieur. Ce procédé est jugé exigeant et complexe. L'OFFT a donc chargé un groupe de travail de l'Institut suisse de pédagogie pour la forma-

tion professionnelle (ISFPF), dirigé par Gianni Ghisla, de développer un modèle équivalent, intitulé modèle des compétences et des ressources (CoRe). La méthode s'appuie sur l'analyse de situations de travail qui sont regroupées en classes de situations et caractérisées par des compétences correspondantes. Il s'agit en général de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être, qui doivent être développés dans la formation.

Le premier métier dont on a pu obtenir la collaboration est celui des assistant-e-s en pharmacie, pour lequel seront développés deux

règlements de formation: l'un selon la méthode triplex et l'autre selon le modèle CoRe. Il sera ainsi possible d'effectuer une comparaison au niveau du processus et du produit. Le prototype du modèle CoRe devrait être disponible en automne.

Info: www.panorama.ch/files/4458a.pdf et
www.panorama.ch/files/4458b.pdf DF/RM

France: génération 2001

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) réalise périodiquement des enquêtes nationales sur le devenir professionnel des jeunes sortant de formation initiale. La dernière de ces enquêtes s'est déroulée au printemps 2004. A cette occasion, 25 000 jeunes ayant terminé leur formation en 2001 ont été interrogés sur leur parcours professionnel.

Les premiers résultats de cette enquête viennent d'être publiés. Ils montrent que ces jeunes ont été embauchés assez rapidement sur des contrats plutôt solides, souvent à plein temps. Cependant, le retournement de la conjoncture a contrarié l'insertion de nombre d'entre eux. Ainsi, au printemps 2004, le taux de chômage parmi ces jeunes atteint 16%. L'enquête révèle également que les jeunes ont vu leur risque de chômage à trois ans s'accroître. Même si les non-diplômés sont les plus affectés par cette situation, tous les jeunes, quel que soit leur niveau de formation, sont touchés. PYP

Source: Bref, n° 214, décembre 2004. A télécharger à l'adresse: www.panorama.ch/files/4306.pdf

Professional Minds: standards pour les enseignants

Améliorer les pratiques des formatrices et des formateurs dans les écoles professionnelles – tel est l'objectif du projet de recherche Professional Minds du Leading House «Qualité de la formation professionnelle» à l'Université de Fribourg.

Avec l'aide de nombreux experts et d'enseignants, on a développé 45 standards correspondant au profil de compétences des enseignants des écoles professionnelles dans des situations concrètes d'enseignement et/ou d'apprentissage.

Ces standards ont ensuite été pondérés dans une nouvelle enquête impliquant 800 enseignants et autres personnes des milieux de la formation professionnelle. Les premiers résultats de l'étude – quatre listes de standards classés selon leur importance, leur fréquence, leur difficulté et leur rôle – sont désormais disponibles. Ils révèlent que la tâche perçue

comme la plus difficile est la suivante: «L'enseignant sait constater le niveau de développement psychologique des apprenants dans divers domaines (capacité d'apprendre, morale, comportement social, etc.) et d'en tenir compte dans son enseignement.» Le standard le plus fréquent était: «L'enseignant sait définir et imposer des règles pour le travail en classe.» Un rôle central devrait être accordé à ces standards lors de la révision en cours du plan d'études cadre. En outre, un film sur les standards est en réalisation afin de proposer, à des fins de formation, un instrument de diagnostic permettant de mesurer le degré de mise en œuvre de ces standards. Une intervention destinée aux enseignants (formation continue) est prévue dans une prochaine étape. DF/RM

Liste des cinq principaux standards:
www.panorama.ch/files/4094.pdf;
infos: maja.kern@unifr.ch

PUBLICATIONS NOUVELLES

Effe édite deux nouveaux livres sur les compétences

Effe (Espace de femmes pour la formation et l'emploi) vient d'éditer, en français, deux nouveaux ouvrages sur les compétences.

«Compétences et recrutement» présente IESCO, un instrument d'évaluation structuré des compétences-clés. Rédigé par Bernadette Kadishi, Walter Goetze, Marie-Thérèse Sauterbin-Pousse et Patricia Alejandra Gimenez, ce livre propose une procédure de sélection du personnel basée sur une approche globale de la personne. Destiné principalement aux responsables du personnel, il est accompagné d'un CD-rom.

«Du travail familial aux compétences professionnelles» est également un ouvrage collectif, rédigé par Bernadette Kadishi, Nicole Hager Oeuvery et Catherine Fellmann-Lombart. Son objectif est de favoriser une plus grande visibilité des compétences acquises dans la sphère familiale et domestique pour en faire un atout du développement professionnel. Il s'adresse donc tout particulièrement à toute personne travaillant chez soi.

Info: Effe: «Compétences et recrutement».

Editions Tobler, Altstätten, 2005.

ISBN 3-85612-124-2. Livre et CD-rom: 44 CHF.

Effe: «Du travail familial aux compétences professionnelles». Editions Tobler, Altstätten, 2005. ISBN 3-85569-255-6. 20 CHF YMR

European perspectives on learning at work.**The acquisition of work process knowledge**

Avec en toile de fond le concept d'économie de la connaissance, cette publication apporte une contribution essentielle à l'analyse de la «connaissance du processus de travail». Ouvrage collectif d'auteurs issus de la pédagogie, de l'éducation et de la formation, elle sonde des sujets comme l'enseignement et l'apprentissage de la connaissance du processus de travail ou le système de formation duale à l'exemple de l'Allemagne. Cet ouvrage est destiné aux chercheurs, aux formateurs et aux enseignants.

Cedefop, 2004, 25 EUR (+TVA et frais de port).

Euro Info Center Schweiz, 8035 Zurich, +41 44 365 54 49, swietlisbach@osec.ch

Learning by leaving. Placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe

En matière de formation professionnelle, les stages à l'étranger sont régulièrement à l'ordre du jour des agendas politiques européens. Le fait n'est pas nouveau, mais a pris beaucoup d'ampleur ces dernières années. Pourtant, le sujet n'a jamais été étudié comme il se doit. Dans une première partie, cette étude dresse l'état des lieux en Europe des données relatives aux stages de formation professionnelle à l'étranger. La seconde partie présente la base théorique et ses implications sur le plan pédagogique. L'étude propose une base pour de nouvelles analyses et des définitions de concepts.

Cedefop, 2004, 25 EUR (+TVA et frais de port).

Euro Info Center Schweiz, 8035 Zurich,

+41 44 365 54 49, swietlisbach@osec.ch

Comment trouver un emploi

Cinquante modèles de lettres de motivation, 50 fiches sur les critères de performance de 50 fonctions différentes et 1000 exemples de réalisations réussies: la nouvelle édition de la méthode Daniel Porot a l'ambition de donner «tous les conseils pour décrocher le job de vos rêves», comme l'indique le sous-titre de «Comment trouver une situation...». Un honorable pavé de quelque 900 pages, une véritable bible pour apprendre à rédiger CV et lettre de motivation, préparer un entretien d'embauche, s'entraîner aux tests, négocier son salaire ou son contrat de travail, faire un bilan et, surtout, définir ses objectifs professionnels, que l'on ait 20 ou 60 ans.

Info: Daniel Porot: «Comment trouver une situation... tous les conseils pour décrocher le job de vos rêves», ExpressEditions, Paris 2005. ISBN 2-84343-246-4. Prix de vente: 45 CHF.

YMR

Maternité – Protection des travailleuses

Le Secrétariat d'Etat à l'économie a adapté sa brochure sur la protection de la maternité aux nouvelles prescriptions légales. Celles-ci se réfèrent au temps précédant et suivant la naissance (chapitre sur l'assurance-maternité) et à la période d'allaitement. Le contrat de travail et la non-discrimination des femmes durant la maternité sont également abordés. VM/RA

A télécharger à l'adresse:

www.panorama.ch/files/4544f.pdf

COMPLÉMENT D'INFORMATION

Vision d'horreur ou état normal? page 6

Auteurs:

Le prof. George Sheldon est directeur de la Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) au wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum (WWZ) de l'Université de Bâle. Adresse: Petersgraben 51, case postale, 4003 Bâle. george.sheldon@unibas.ch

Le prof. Yves Flüeckiger est directeur du «Département d'économie politique» de l'Université de Genève.

Adresse: 102 bd Carl Vogt, 1211 Genève.

yves.flueckiger@ecopo.unige.ch

Susanne Blank est responsable de la politique économique à Travail.Suisse. Adresse: Hopfenweg 21, 3001 Berne. blank@travailsuisse.ch

Pierre Triponez est directeur de l'Union suisse des arts et métiers. Adresse: Union suisse des arts et métiers, Schwarztörstrasse 26, case postale, 3001 Berne. p.triponez@sgv-usam.ch

Prof. Antonio Da Cunha, Institut de géographie, Université de Lausanne. Adresse: BFSH 2, 1015 Lausanne. antonio.dacunha@unil.ch

Prof. Michael Lechner, Schweizerisches Institut für Aussenwirtschaft und Angewandte Wirtschaftsforschung (SIAW), Université de Saint-Gall. Adresse: Bodanstr. 8, 9000 Saint-Gall. michael.lechner@unisg.ch

Viktor Moser est rédacteur à PANORAMA, responsable pour le marché du travail.

Traduction: Ruth Amos.

Les comparaisons entre pays accroissent l'efficacité page 11

Simon Röthlisberger, lic.sc.pol, occupe la fonction de coordinateur ORP au sein du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) et représente la Suisse dans le groupe de travail européen «Indicateurs de performance des offices publics du travail». Adresse: Effingerstrasse 31, 3003 Berne. simon.roethlisberger@seco.admin.ch. Le rapport de projet est disponible sous forme résumée à l'adresse: www.panorama.ch/files/3872f.pdf. Traduction: Ruth Amos.

Flexibilité et mobilité, sources de bonheur? page 14

Littérature sur le thème «Bonheur et économie»: Richard Layard, Happiness: lessons from a new science, Penguin Press 2005. En allemand: Richard Layard, Die glückliche Gesellschaft: Warum wir ein neues Leitmotiv für Politik und Wirtschaft brauchen, Campus 2005.

Un nouveau départ page 17

Yvonne-Marie Ruedin est rédactrice à PANORAMA, responsable pour l'orientation professionnelle en Suisse romande.

Pour plus de renseignement sur l'ARCOSP, Pascal Huguenin-Elie: pascal.huguenin-elie@etat.ge.ch

Transformation d'un centre de bilan en société anonyme page 18

Nous renvoyons le lecteur au site www.cbva.ch pour davantage d'informations sur notre organisation, le détail de nos prestations et l'équipe de professionnels.

Jean-Marie Fragnière est psychologue FSP depuis plus de 25 ans. Il partage son temps entre la direction d'un office d'orientation scolaire et professionnelle à Neuchâtel et le Centre de bilan de compétences et cabinet conseil en développement de carrière, recrutement et sélection de cadres. cbVA, rue des Terreaux 5, 2001 Neuchâtel, Jean-Marie.Fragniere@cbva.ch, tél. 032 886 49 00.

Pour une «mallette de diagnostics de base» plus variée page 20

notes:

¹ Voir PANORAMA 3/2005, page 30.

² Vous trouverez le cours inaugural d'Ulrike Zöllner à la HAP, tenu le 8 mai 2001, sous www.panorama.ch/files/4454a.pdf, et sa conférence d'ouverture du Congrès de diagnostic des 14 et 15 mars 2002 à l'Université de Zurich, intitulée «Diagnostik und Beratung – Zwei Schritte oder ein Prozess», sous www.panorama.ch/files/4454b.pdf.

³ Westhoff, Karl und Kluck, Marie-Luise: Psychologische Gutachten schreiben und beurteilen. Springer, Berlin 1998, 3^e édition.

Actualités *FPPr*

Actualités de la formation professionnelle,
éditées par la CSFP et l'OFFT

**Quoi de neuf dans le domaine
de la formation professionnelle?
Pour le savoir, lisez le bulletin
d'information électronique
«Actualités FPPr» qui paraît
tous les quinze jours. Souscrivez
un abonnement (gratuit):
adm@afpr.ch**

IMPRESSUM

Editeurs:

Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP) et Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle (ASOSP), en collaboration avec le seco (Secrétariat d'Etat à l'économie)

Rédaction:

Daniel Fleischmann (DF), Redaktion Berufsberatung und Berufsbildung Deutschschweiz, dfleischmann@panorama.ch

Viktor Moser (VM), Rédaction Marché du travail, vmoser@panorama.ch

Pierre-Yves Puipe (PY), Rédaction Formation professionnelle Suisse romande, pypuipe@panorama.ch

Yvonne-Marie Ruedin (YMR), Rédaction Orientation professionnelle suisse romande, yvruedin@panorama.ch

Emil Wettstein (Wt), Rédacteur en chef, ewettstein@panoramam.ch

Jacques Amos (JA) collaborateur, Genève

Traductions:

Ruth Amos (RA) et AHA-Translations (MR)

Secrétariat:

Girhaldenweg 8, 8048 Zurich

Tél. 044 350 55 18, Fax 044 350 55 16

secretariat@panorama.ch

Edition – Diffusion – Publicité

Weber AG Verlag

Gwattstrasse 125, CH-3645 Thoune/Gwatt

Tél. 033 336 55 55, Fax 033 336 55 56

panorama@weberag.ch

Tarifs:

Abonnement annuel allemand ou français CHF 84.– (étranger CHF 100.–, euros 64.–), allemand et français CHF 100.– (étranger CHF 116.–, euros 75.–)
Numéro isolé CHF 18.– (étranger euros 12.–)

ISSN: 1011-5218, 18^e année

Parution bimestrielle; tirage: 3100 ex.

Pour plus d'informations: www.panorama.ch/f/imp.html



instructif

Donner une chance aux jeunes.

Formation professionnelle Poste

Apprentissages actuels

Gestionnaire du commerce de détail
Employée/employé de commerce
Programme Business Junior
Gestionnaire en logistique distribution
Praticienne/praticien en logistique distribution
Gestionnaire en logistique stockage
Conductrice/conducteur de camion
Informaticienne/informaticien
Automaticienne/automaticien
Nettoyeuse/nettoyeur en bâtiment

Avec une formation professionnelle attractive, la Poste assume la responsabilité sociale qu'elle porte en qualité d'entreprise fédérale tenue de garantir le service public. Elle permet aux jeunes gens motivés, parvenus au terme de leur scolarité, d'accéder au monde professionnel en leur proposant des formations et des apprentissages intéressants répondant aux besoins du marché.

Ainsi, 1500 jeunes sont actuellement formés dans 10 professions différentes. En effectuant des missions et des stages dans les diverses unités de la Poste et, parfois, dans des entreprises partenaires, les apprenantes/apprenants acquièrent la souplesse et l'autonomie qui sont aujourd'hui exigées sur un marché du travail en rapide mutation.

Nos spécialistes vous renseignent avec grand plaisir sur les formations de base proposées par la Poste

- par le biais de séances d'information adaptées à vos besoins et organisées dans votre environnement habituel (classes, événements spéciaux, etc.)
- par le biais de séances d'information organisées à la Poste et incluant une visite
- par l'envoi de documents d'information (dépliants, prospectus).

Intéressé-e? N'hésitez donc pas à prendre contact avec nous.

Téléphone 0848 85 8000
e-mail postejob@post.ch
Internet www.poste.ch/apprentissage

La Poste Suisse
Personnel
Centre de formation professionnelle
Av. Général-Guisan 4
1800 Vevey

LA POSTE 