

Qualification des conseillers

COPAI: un potentiel perdu – page 15

Une année préparatoire pour les femmes «Future ingénieure» – page 19

Processus de Copenhague: master et maîtrise sous un même toit – page 20

«Doing gender» dans l'enseignement professionnel – page 22

Mesure du niveau d'efficiency des ORP – page 25

Acquisition de places par l'ORP de Bâle-Ville – page 27



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 **Yvonne-Marie Ruedin**
Un pas de plus vers une démarche
de qualité

DOSSIER: QUALIFICATION DES CONSEILLERS

- 4 **Yvonne-Marie Ruedin**
Politique de la CDOPU
- 6 **Jean-Marie Fragnière et Walter Goetze**
Référentiel de compétences du conseiller
en orientation
- 8 **Bernd-Joachim Ertelt**
Profils internationaux de compétences
- 11 **Témoignages**
Conseiller – un spectre varié de
qualifications

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

- 15 **Bruno Fritschi**
COPAI: un potentiel perdu
- 17 **Orientation professionnelle en bref**
Efficacité de la consultation en carrière /
Guide pratique pour les décideurs / Guide
canadien des compétences du COS /
Prestations payantes évaluées

FORMATION PROFESSIONNELLE

- 19 **Pierre-Yves Puippe**
Une année préparatoire pour les femmes
«Future ingénieure»
- 20 **Barbara Jakovtchouk-Rieder**
Processus de Copenhague
- 22 **Nadia Lamamra**
«Doing gender» dans l'enseignement
professionnel
- 23 **Formation professionnelle en bref**
Mobilité professionnelle / Get Job Now
contre le chômage des jeunes / France:
l'armée prend le relais de l'école / Compé-
tences sociales dans les ordonnances de
formation

MARCHÉ DU TRAVAIL

- 25 **George Sheldon**
Mesure du niveau d'efficacité des ORP
- 27 **Martin Kaeser**
Mission principale du Service externe de
l'ORP de Bâle-Ville: acquérir des places
- 29 **Marché du travail en bref**
Certification de formations continues /
Maternité – Protection des travailleuses /
Employabilité / Hausses des salaires 2005 /
Une pauvreté cachée / Appui aux nouvelles
entreprises

SERVICE

- 30 Publications nouvelles
- 31 Compléments d'information sur les articles
- 31 Impressum

Un pas de plus vers une démarche de qualité

Yvonne-Marie Ruedin



A l'image de la société dans laquelle elle s'insère, l'orientation professionnelle est en pleine mutation. Elle ne conseille plus un public particulier, jeunes au sortir de la scolarité obligatoire ou adultes à la recherche d'un emploi et d'une réinsertion. Elle s'adresse à tout le monde et devient un instrument utile tout au long de la vie.

D'où la nécessité de connaître les bouleversements technologiques qui modifient en profondeur le paysage des professions et les nouvelles filières de formation qui se mettent en place. D'où aussi l'importance de répondre aux demandes de plus en plus pointues, de plus en plus ciblées, des consultants. D'où encore l'obligation pour ses professionnels de se former en permanence pour entretenir leur haut niveau de performance – et partant – la qualité de leur travail. L'orientation doit évoluer et, de facto, elle change.

Sous l'impulsion de son président, la CDOPU (Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière) s'est lancée, voici plus de deux ans, dans une démarche qualité. Et les actions s'enchaînent. Hier, une charte déontologique, un catalogue des prestations, un questionnaire d'auto-évaluation. Aujourd'hui un référentiel de compétences pour le conseiller en orientation. Demain, un système de validation des acquis basé sur ce même profil de compétences. Le tout coiffé par un système d'accréditation des institutions de formation par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. La démarche qualité est vraiment au cœur des travaux de la CDOPU.

L'objectif de cette démarche? La professionnalisation de la fonction du conseiller en orientation scolaire, professionnelle et de carrière. Et aussi l'ouverture de la profession à d'autres profils de compétences, qui font aujourd'hui grandement défaut. Mais encore le respect, par les institutions de formation, d'un profil de base pour l'obtention du titre de conseiller-conseillère en orientation. A ces institutions ensuite la responsabilité de concevoir des programmes de formation plus étoffés et de proposer des modules de formation continue. Un vrai chantier!

POLITIQUE DE LA CDOPU – ENTRETIEN AVEC MAURIN SCHMID ET DANIEL CORDONIER

La validation des acquis au cœur de la démarche qualité

Yvonne-Marie Ruedin

La démarche qualité est au cœur des travaux de la CDOPU. Depuis plus de deux ans, les actions s'enchaînent. Hier la charte institutionnelle, le catalogue des prestations et le questionnaire d'auto-évaluation. Aujourd'hui le référentiel du conseiller. Demain la validation des acquis.

Dix-huit mois. Ce sera le temps qui s'est écoulé entre la première séance de travail de la Commission formation de base et continue de la CDOPU (Conférence suisse des directeurs et directrices de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière) et l'acceptation formelle par la CDOPU, en novembre 2005, du référentiel de compétences du conseiller ou de la conseillère en orientation scolaire et professionnelle et du nouveau système de validation des acquis.

La CDOPU avance, avec l'appui de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle définit en effet le niveau minimal de qualification du conseiller en orientation et prévoit aussi

– c'est une grande nouveauté – d'autres procédures de qualification. Les temps sont donc favorables, les esprits mûrs et les budgets disponibles. La Confédération a ainsi donné son feu vert au financement des travaux: élaboration d'un référentiel de compétences du conseiller en orientation (voir en pages 7-8) et proposition d'un processus de validation des acquis basé sur ce même profil de compétences. Le tout coiffé par un système d'accréditation par l'OFFT des institutions de formation.

UNE MISE EN ŒUVRE RAPIDE

Maurin Schmid, président de la CDOPU, entend envoyer le projet finalisé à l'OFFT au plus tard pour la fin de cette année. Il espère

Pas de stress pour la CDOPU, mais un planning chargé et des actions multiples depuis deux ans.



que la procédure de consultation débouchera rapidement sur une mise en oeuvre du système proposé. Pour expliquer son optimisme, il rappelle que tous les partenaires concernés (institutions de formation, associations professionnelles, formateurs, professionnels de l'orientation, etc.) ont été associés aux différentes phases du processus et qu'il a été tenu compte de leurs remarques et suggestions.

Cette intégration des personnes concernées dans la réflexion globale est une composante importante pour Maurin Schmid et Daniel Cordonier, co-président de la Commission formation de base et continue. Elle est à la base de la réussite de leur projet.

Dès le début du processus, ils ont voulu créer une synergie entre les deux grandes régions linguistiques de la Suisse. L'élaboration du référentiel a donc été confiée à deux bureaux distincts, l'un en Suisse alémanique, l'autre en Suisse romande, avec pour consigne très claire la réalisation en commun d'un seul profil de compétences.

DES COMPÉTENCES AXÉES SUR LES BESOINS DES CLIENTS

Autre originalité, la définition des compétences. «Les compétences n'ont pas été définies in abstracto: elles ont été déterminées par rapport à des publics distincts, des clients spécifiques. Le profil idéal du conseiller ou de la conseillère en orientation est fonction des besoins des «clients»: les institutions d'orientation et de conseil, les consultants et parfois les conseillers eux-mêmes», explique Daniel Cordonier, qui précise l'idée maîtresse de la démarche: définir les publics cibles et distinguer entre un profil de base que tous les professionnels de l'orientation devraient maîtriser, et un profil «avancé», indispensable pour l'exercice de certaines fonctions spécialisées (le management, l'accompagnement des chômeurs, l'animation de groupe, etc.).

En définissant ce que l'on attend du professionnel ou de la professionnelle de l'orientation, ce référentiel s'inscrit en droite ligne dans la démarche qualité initiée par la CDOPU voilà plus de deux ans et présentée lors du Congrès de l'AIOSEP de 2003 à Berne (voir le dossier PANORAMA publié dans le no 4/2003).

ORIGINALITÉ DU SYSTÈME SUISSE

Il va notamment permettre de reconnaître et de valider les compétences minimales décrites dans le profil de base, qu'elles aient été acquises durant un cursus académique classique ou lors d'une pratique professionnelle. Et c'est là que réside toute son importance. Actuellement, par exemple, Maurin Schmid ne peut pas engager un candidat qui n'aurait pas une formation complète en psychologie de l'orientation, même si son parcours professionnel lui apporterait des compétences pratiques dont il a grandement besoin. «Avec la validation des acquis, ce sera possible.»

Et ce serait une première. «Les autres référentiels de compétences, qu'ils soient français, canadien ou germaniques, n'offrent pas cette possibilité de validation. Le modèle suisse est à la fois original et aussi beaucoup plus pointu que les modèles existants. Il mériterait d'être présenté au niveau international», affirme Daniel Cordonier. «Notre force réside dans le fait que les auteurs du référentiel ont

d'abord établi les règles de fonctionnement du système, ce qui fait justement défaut dans les systèmes étrangers», complète Maurin Schmid.

Qui dit validation des acquis implique aussi acquisition de compléments de formation pour combler d'éventuelles lacunes de connaissances. C'est la troisième étape du processus: la certification des institutions de formation par l'OFFT. Pour la première fois en Suisse, les institutions de formation devront respecter, dans leur programme de formation, un profil de base minimal pour l'obtention du titre de conseiller-conseillère en orientation. Mais elles auront la possibilité d'élargir ce profil et de proposer des formations postgraduées en psychologie de carrière et de réinsertion. Les institutions de formation, quel que soit le niveau d'études et de certification (bachelor, master), sont donc libres d'établir leur programme de formation et de proposer des modules de formation continue. «Les institutions conservent toute leur autonomie et la responsabilité de leurs programmes de formation», insiste Maurin Schmid. Voilà qui devrait rassurer l'Institut de psychologie de l'Université de Lausanne, la Haute école spécialisée zurichoise ou encore le NABB...

SAVOIR CE QUE L'ON VEUT

L'essentiel, pour le président de la CDOPU, est de développer un système de formation de base qui soit clair et transparent. A partir de cette base, les institutions de formation vont développer des formations complémentaires et continues très diversifiées. «Il est toujours important de définir très clairement où se situe le noyau, quelles sont les exigences de base. Une profession qui se perd dans la pluralité perd aussi son identité.» Serait-ce là, comme le laisse entendre Maurin Schmid, une des explications de la crise d'identité que vivent de nombreux conseillers en orientation?

ET LES AUTRES PROFESSIONNELS DE L'ORIENTATION?

Les conseillers ne sont pas les seuls professionnels de l'orientation. Qu'est-il prévu pour les documentalistes, les informateurs, les rédacteurs? A quand des référentiels de compétences qui leur soient destinés? Maurin Schmid: «La première décision de la Commission formation de base et continue a été de limiter le champ d'action. Seuls les conseillers bénéficient d'un cadre structuré défini par la loi. Pour les autres professionnels, c'est beaucoup plus complexe car leurs cahiers des charges et leur profil diffèrent d'un canton à l'autre.» Avis que partage Daniel Cordonier: «Les premiers efforts dans un tel processus doivent se concentrer sur le «corporate business», c'est-à-dire le coeur de notre activité.» Les documentalistes, les rédacteurs devront encore attendre... Peut-être trouveront-ils des éléments de réponse dans le futur centre national de prestations qui pourrait organiser à leur intention des programmes spécifiques de formation et, pourquoi pas, mettre également en place des systèmes de reconnaissance et de validation des acquis. Affaire à suivre!

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES DU CONSEILLER EN ORIENTATION

Un profil suisse

Jean-Marie Fragnière
et Walter Goetze

Sur demande de la CDOPU, un profil suisse de compétences du conseiller en orientation scolaire et professionnelle vient d'être réalisé. Il se veut un outil modulable, évolutif et adaptable à différents contextes professionnels. Présentation, par les auteurs, de ses objectifs, de sa structure et de ses règles de fonctionnement.

Le monde professionnel et les systèmes de formation subissent actuellement d'importants changements, qui touchent aussi la profession de conseiller en orientation scolaire et professionnelle. Aujourd'hui, il existe différents programmes de formation dont les contenus s'orientent vers les exigences minimales de la Confédération, élaborées au début des années quatre-vingt par l'Association suisse d'orientation professionnelle. Il était temps, par conséquent, de redéfinir la formation des professionnels de l'orientation. Dans cet objectif, la Conférence suisse des directeurs et directrices de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU) nous a confié le mandat d'élaborer un profil de compétences dont l'objectif est de:

- servir de base pour la reconnaissance du cursus de formation par l'OFFT;
- permettre de différencier clairement le cursus qui mène au titre de conseiller en orientation de celui qui conduit au titre postgradué en psychologie de carrière et de réinsertion;
- faciliter l'acceptation des formations dans le cadre du processus de Bologne;
- poser les fondements permettant la mise en place d'une procédure de reconnaissance et validation des acquis.

TRAVAIL EN TANDEM

Le mandat a été attribué conjointement à deux organismes, l'un en Suisse romande, l'autre en Suisse alémanique, avec pour mission de collaborer très étroitement afin d'obtenir une acceptation aussi élevée que possible dans les différentes régions linguistiques du pays.

Un profil de compétences suppose au préalable que l'on s'entende clairement sur la notion de compétence. L'étude de nombreux profils de compétences de conseiller en orientation aux niveaux suisse et international, montre toutefois que cette cohérence n'existe pas vraiment. Nous avons constaté:

- des principes d'organisation très différents et beaucoup de redondances;
- des niveaux d'abstraction très différents, parfois dans le même profil;
- des définitions différentes de la compétence et généralement seulement implicites (compétence comme disposition, comme façon d'agir, comme objectif d'apprentissage, etc.).

Comme le montrent les experts internationaux Le Boterf (spécialiste en ingénierie des compétences) et Frei (psychologue du travail), la compétence ne peut être comprise que dans le contexte dans lequel elle est appliquée.

Nous définissons en conséquence la compétence comme la possibilité pour la personne d'organiser et d'utiliser ses ressources en vue d'atteindre un objectif déterminé, c'est-à-dire savoir et pouvoir agir dans un contexte donné.

UNE NÉCESSITÉ: DÉFINIR DES RÈGLES

Notre analyse des différents profils de compétences a montré qu'il était nécessaire de définir des règles, aussi bien pour la structure du profil que pour son contenu. Aujourd'hui, de plus en plus de spécialistes expriment des réserves par rapport aux référentiels qui sont construits sur la base des catégories suivantes: compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles. Ces référentiels sont des instruments d'analyse pour chercher les compétences, mais pas pour les décrire. En effet, si l'on veut décrire une compétence, il faut pouvoir démontrer le lien entre la situation contextuelle et l'action. Des compétences sociales deviendront pour certaines professions (psychologue par exemple), des compétences professionnelles. En revanche, les compétences dites méthodologiques ne sont pas des compétences mais des ressources qui permettent la compétence. Ces quelques considérations expliquent la nécessité de s'appuyer sur un modèle théorique de la compétence.

La compétence «conseiller»		Ressources		Niveaux de compétence
A l'adresse de...	Compétences	Savoir-faire	Connaissances	
Bénéficiaire(s) Personne(s) ou entité(s) à qui s'adresse la prestation.	Compétence spécifique Description des principales compétences spécifiques à la profession de conseiller en orientation.	Définition de l'unité d'action Description des différentes étapes du processus du domaine d'activités: • Informer • Planifier/décider • Réaliser, faire • Evaluer et mettre en lien avec le processus global de consultation.	Profil de base Liste des principales connaissances nécessaires pour l'établissement du profil de base. Profil expérimenté <i>Connaissances complémentaires nécessaires à l'établissement d'un profil expérimenté.</i>	Profil de base Compétences minimales requises pour pouvoir exercer l'activité de conseiller en orientation.
Individus	Conseiller	Processus global	Profil de base	Niveau 2 sur 4
Seuls ou accompagnés (familles, personnes de référence, etc...).	Etablir un plan d'action et mener un processus systématique et adéquat qui favorise l'atteinte des objectifs de l'usager. La consultation englobe tout ou partie des interventions suivantes: entretiens, diagnostic, information, accompagnement, ...	<ul style="list-style-type: none"> • Clarifier la demande de l'usager • Définir les objectifs et fixer un cadre et un contrat d'intervention • Assurer la prestation convenue • Evaluer le processus constamment 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les théories du développement vocationnel des adolescents et des adultes • Connaître les principales théories relatives au choix professionnel • Connaître les théories du conseil • Connaître les théories psychologiques du développement normal • Connaître les principales théories socio-économiques • Connaître les fondements du droit du travail • Connaître les techniques de recherche d'emploi Profil expérimenté <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les théories psychologiques du développement pathologique • Connaître les us et coutumes des diverses communautés migrantes • Connaître les principales théories de la psychologie du travail et des organisations 	

C'est dans cette optique que le profil de compétences de conseiller en orientation a été élaboré. Les compétences font toujours référence aussi bien au contexte qu'à l'action à atteindre.

Le référentiel de compétences se présente sous la forme d'un tableau à quatre colonnes descriptives: celle du(des) bénéficiaire(s), celle des compétences et celles du savoir-faire et des connaissances qui, mises ensemble, forment les ressources. La dernière colonne (à droite) établit un système de cotation qui permet de définir le niveau de compétence minimal requis pour le profil de base du conseiller en orientation.

Le référentiel dénombre 18 compétences spécifiques. A titre d'illustration, le tableau ci-dessus présente l'une de ces compétences, à savoir «conseiller». Des règles ont été définies pour chaque tête de colonne. Dans «A l'adresse de...» sont comprises les actions exécutées pour le bénéficiaire, même si des interactions avec d'autres partenaires en résultent. Dans la définition de chacune des 18 compétences du tableau global, figurent toujours les buts et les moyens qui sous-tendent sa réalisation.

La colonne «Savoir-faire» doit s'entendre comme «être capable d'agir». Le cycle du savoir-faire se décompose en phases décrites sous les lettres IPRE.

Nous distinguons trois types de cycles pour le savoir-faire:

- le processus global;
- la séquence qui est une partie du processus global (par exemple, «mener un entretien», autre compétence spécifique, est une partie du processus global qu'est «conseiller»);
- le contrôle régulier: certains savoir-faire ne peuvent faire partie ni du processus global, ni d'une séquence. Ils se déroulent de manière permanente ou peuvent avoir lieu durant une certaine période dans le courant de l'année.

Pour rester au plus près de la notion d'unité d'action, les adjectifs et les longs énoncés ont été évités. Les quatre phases IPRE décrivent des actions. Il n'est donc pas fait mention des buts, ni des moyens.

La colonne «Connaissances» décrit les connaissances théoriques qu'il faut posséder pour mener à bien le processus décrit dans les savoir-faire. Chaque connaissance n'apparaît qu'une fois dans le référentiel, généralement à l'endroit où son emploi semble être le plus indiqué.

DEUX PROFILS DE NIVEAUX DIFFÉRENTS

La colonne «Evaluation du niveau de compétence» prend en compte deux profils:

- un profil de base qui contient les compétences minimales nécessaires à l'exercice de la profession de conseiller en orientation;
- un profil expérimenté qui mentionne des compétences additionnelles, des formations continues et des spécialisations.

Un système de graduation (de 0 à 4) permet l'évaluation des profils. Il convient de rappeler que ce référentiel définit l'ossature du profil de conseiller en orientation, de sorte que chaque institution ou organisme peut l'enrichir d'éventuelles exigences qui lui sont propres. Il a été pensé et construit avec le souci d'en faire un outil modulable, évolutif et adaptable à différents contextes professionnels.

Enfin, ce référentiel va servir de base à la mise en place d'un système de validation des acquis et d'une procédure d'accréditation de programmes de formation pour les principales institutions reconnues.

La CDOPU mettra prochainement les documents en consultation au niveau national.

Informations sur les auteurs en page 31.

«Ce profil de compétences motive les conseillers»

Bernd-Joachim Ertelt

Les profils de compétences sont un élément important de la démarche qualité dans l'orientation professionnelle. Le profil suisse s'inscrit dans une série de profils internationaux. S'il renforce la motivation des conseillers, il présente néanmoins certaines carences. Ainsi, il ne tient pas compte des domaines «Développement des ressources humaines» ou «Gestion de cas et placement».

Depuis cinq ans, on se penche davantage à l'échelle internationale sur les questions de l'orientation professionnelle. Cela se traduit par d'importantes études de l'OCDE, de la Commission européenne, du CEDEFOP, de la Fondation européenne pour la formation et de la Banque mondiale depuis 2001, débouchant sur des recommandations pour le développement de l'orientation dans l'optique de la politique de la formation et de l'emploi. Citons à titre d'exemples le rapport «Orientation professionnelle et politique publique – comment combler l'écart» (OCDE, 2004)¹ et le Guide de l'orientation à l'intention des décideurs, publié par l'OCDE et la Commission européenne en 2004/2005².

Ces textes soulignent l'horizon élargi de l'orientation professionnelle future et la nécessité de renforcer une politique correspondante. Il s'agit d'améliorer les prestations d'orientation pour les jeunes (éducation et orientation professionnelle dans les écoles, orientation pour jeunes à risques et au niveau tertiaire) et adultes (chômeurs, en emploi, personnes âgées), d'élargir l'accès à l'orientation professionnelle et d'améliorer les conditions cadres du travail d'orientation. Ce dernier point concerne surtout la qualification des conseillers, le financement, l'évaluation des prestations de conseil et la mesure de leur efficacité. Ci-après, nous nous intéresserons avant tout à l'aspect qualification.

Accompagner jeunes et adultes tout au long de leur projet professionnel, une qualité qui implique un grand sens de l'écoute et de l'observation.



LA QUALIFICATION DANS L'OPTIQUE INTERNATIONALE

Nos recherches comparatives des vingt dernières années montrent qu'au sein de l'Europe comme à l'extérieur, les profils de compétences dans l'orientation professionnelle ne peuvent être définis clairement en raison de la grande diversité des activités et des désignations professionnelles. Il en résulte de volumineux référentiels qui, cherchant à englober toutes les options, ne constituent plus une base réaliste pour la qualification.

Fondamentalement, les curricula doivent faire leurs preuves dans quatre domaines:

- aptitude à la pratique de consultation;
- représentativité scientifique spécialisée;
- contribution au développement des conseillers, pertinence sociale et conformité aux standards internationaux.

La situation de qualification des conseillers constatée dans les études internationales est la suivante: dans la plupart des pays, on manque de standards pour une professionnalisation reconnue, dans des domaines tels que les filières spécifiques de qualification, la licence professionnelle ou la recherche systématique. De même, si les conseillers ont accompli dans bien des pays des études de niveau tertiaire, il s'agit rarement d'une formation spécialisée d'orientation professionnelle. Pour préparer au travail d'orientation, il y a plusieurs modèles de qualification – des études supérieures spécifiques à la Haute école spécialisée de l'Agence pour l'emploi à Mannheim ou à la University of East London aux quali-

fications postgrades, ou au contraire aux «formations en emploi», mesures relativement brèves de qualification dans l'institution même. Souvent, les qualifications proposées aux conseillers d'orientation ne sont même pas coordonnées au sein d'un même pays. De même, dans nombre de pays, la formation des conseillers n'intègre pas assez le développement du personnel. C'est un lien qu'il s'agit de renforcer à l'avenir. Enfin, la qualification des conseillers présente dans presque tous les pays étudiés les carences suivantes:

- formation insuffisante à l'utilisation des TIC et du téléphone dans l'orientation professionnelle;
- compréhension insuffisante des changements sur le marché de l'emploi;
- poids excessif accordé aux contenus et méthodes psychologiques,
- carences concernant le management de la qualité;
- carences au niveau du travail dans des réseaux locaux et régionaux, notamment en vue du soutien au placement;
- capacité insuffisante de transmettre aux clients des aptitudes au développement professionnel autonome.

¹ Téléchargement: www.panorama.ch/files/4520af.pdf.

² Téléchargement: www.panorama.ch/files/4520bf.pdf. Cf. également Watts, A.G., Sultana, R.G. (2005): *Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges*, Commission européenne/DG Emploi et affaires sociales.

Modèle pour un curriculum international de l'orientation

Le modèle ci-après pour un curriculum international de l'orientation définit des modules minimaux pour le curriculum de base d'un cursus d'orientation professionnelle sur la base de domaines de compétences.

Domaine de compétences	Curriculum de base (modules)
Consultation individuelle, diagnostic (évaluation) et information ciblée	Module 1: théories, concepts et méthodes de conseil Module 2: diagnostic d'aptitude professionnelle, évaluation Module 3: information ciblée des clients, conseil et aide à la réalisation
Consultation et information de groupe	Module 4: mesures d'orientation de groupe, information de groupe Module 5: consultation en constellation de groupe ou d'équipe Module 6: encouragement de groupes professionnels d'entraide
Stratégies de placement, gestion de cas, concertation	Module 7: stratégies de placement et processus de matching Module 8: gestion de cas Module 9: Job Clubs, élaboration de portfolio, marché virtuel de l'emploi, réseaux européens (EURES, etc.) Module 10: conseil en développement RH, concertation avec les entreprises
Connaissances par champ d'action et gestion de l'information	Module 11: connaissances de droit Module 12: connaissances de sciences économiques Module 13: psychologie du développement et socialisation Module 14: psychologie différentielle et de la personnalité Module 15: pédagogie professionnelle et économique: didactique et méthodes, formation des adultes, formation professionnelle, didactique des médias, conseil en formation continue Module 16: théories et modèles du choix et du développement professionnels Module 17: connaissance des institutions Module 18: gestion de l'information dans l'orientation et la formation, marché du travail, marché de la formation, services de conseil et d'information, possibilités de soutien (nationales, européennes, informatisées, conventionnelles, etc.) Module 19: connaissances scientifiques de la profession
Travail en réseau et gestion	Module 20: mise en place et fonctionnement de / travail dans des réseaux internes, régionaux et internationaux Module 21: gestion du changement, gestion de programmes et du personnel dans l'orientation Module 22: stratégies de marketing pour l'orientation
Compétence de recherche, gestion de la qualité	Module 23: recherche en orientation et méthodes spécifiques de recherche Module 24: gestion de la qualité et évaluation
L'orientation comme profession	Module 25: éthique de l'orientation Module 26: développement professionnel, évolution internationale du métier

LE PROFIL DE COMPÉTENCES DES CONSEILLERS EN SUISSE

Le projet suisse a pour ambition de fournir comme modèle de classification un profil complet de compétences pour conseillers, pouvant être adapté à de nouvelles tâches. La structure du système est très différenciée, et s'inscrit bien dans les efforts actuels à l'échelle nationale et internationale.

Le catalogue «Compétences internationales pour praticiens de l'orientation» de l'association internationale AIOSP, adopté par l'Assemblée générale du 4 septembre 2003, est considéré comme un jalon sur la voie d'un profil représentatif de compétences. Il définit onze compétences fondamentales et des compétences spécialisées. Une comparaison fait ressortir que le projet suisse prend appui sur les «bénéficiaires» de l'orientation, tandis que le catalogue de l'AIOSP s'articule autour de champs d'activité. Cela est approprié du point de vue d'une éthique de conseil guidée avant tout par le bien de l'individu. Mais si le profil de compétences doit servir de base à une formation qualifiée et tenir compte également des possibilités d'emploi des conseillers en orientation, il convient de donner davantage de poids aux champs d'activité. Par ailleurs, le projet suisse ne s'étend pas suffisamment sur les domaines d'activité développement des ressources humaines, gestion du changement, formation continue, orientation comme prévention de l'abandon, gestion de cas et placement, qui deviennent de plus en plus importants pour l'orientation professionnelle. Il manque également de références claires à d'éventuels employeurs importants des conseillers, notamment le service public pour l'emploi.³ Les

indications différenciées du profil de compétences quant aux connaissances et aptitudes à acquérir (ressources) et à leur niveau sont par contre très utiles.

Le projet suisse ne résout pas non plus complètement un problème présenté jusqu'à présent par tous les modèles proposés de compétences, à savoir le risque qu'une énumération aussi complète que possible des comportements et attitudes appréciables à viser puisse être trop lourde pour l'intéressé. C'est notamment le cas pour les «ressources intercompétences».

Sur la base de trente ans d'expérience de la qualification des prestataires d'orientation en Suisse et à l'étranger, la motivation des conseillers à acquérir en responsabilité propre les compétences requises dans le secteur d'activité donné me semble être l'objectif suprême d'un apprentissage tout au long de la vie. J'y vois la fonction primordiale d'un profil de compétences, et le projet suisse propose à cet égard un exemple positif.

³ Cf. également Watts, A.G., Sultana, R.G. (2005): *Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges*, Commission européenne/DG Emploi et affaires sociales). Traduction: AHA-Translations.

Dr Bernd-Joachim Ertelt est professeur à la Fachhochschule der Bundesagentur für Arbeit (Haute école spécialisée);
adresse: Seckenheimer Landstrasse 16, D-68163 Mannheim.
Traduction: AHA-Translations.



Bildung
Medien
Kommunikation

www.hep-verlag.ch
der bildungsverlag

h.e.p. verlag ag
Ott Verlag
Baufachverlag
Brunngasse 36
Postfach
3000 Bern 7
Fon 031 318 31 33
Fax 031 318 31 35
info@hep-verlag.ch

Bestellungen:
DLS Lehrmittel AG
Speerstrasse 18
CH-9500 Wil
Fon 071 929 50 31
Fax 071 929 50 39
E-Mail dls@tbwil.ch

oder im Buchhandel
erhältlich



Rolf Dubs

Gutachten zu Fragen der schweizerischen Berufsbildung

Reihe: Berufsbildungsforschung Schweiz

1. Auflage 2005, ISBN 3-03905-164-4, CHF 39.– / Euro 26.–

ALSO AVAILABLE IN ENGLISH: **An Appraisal of the Swiss Vocational and Training System**, ISBN 3-03905-166-0

EGALEMENT DISPONIBLE EN FRANÇAIS: **Rapport d'expertise sur les questions concernant la formation professionnelle en Suisse**, ISBN 2-606-01149-X



Erik Nagel, Oliver Kessler (Hrsg.)

Innovation zwischen Eigensinn und Gemeinsinn

Eine Untersuchung von Netzwerken im Bildungsbereich am Beispiel des Lehrstellenbeschlusses 2

L'innovation entre intérêt propre et intérêt commun

Une analyse des réseaux dans le domaine de la formation – l'exemple du deuxième arrêté sur les places d'apprentissage

1. Auflage 2005 / 1er édition 2005, ISBN 3-03905-217-9, CHF 19.– / Euro 13.–

www.hep-verlag.ch

QUALIFICATIONS DES CONSEILLÈRES ET DES CONSEILLERS

Conseiller – un spectre varié de qualifications

Témoignages

Les qualifications des conseillères et des conseillers en orientation sont au centre de ce dossier. Les formatrices et les formateurs ainsi que les professionnels du marché du travail sont aussi des conseillers. Leur qualification ainsi que leurs activités peuvent être très différentes, mais elles présentent aussi de nombreuses similitudes.

NE PAS TRAITER LES RAPPORTS RELATIONNELS À LA VA-VITE**Ornella Ferro, conseillère chez «kabel»**

A ma connaissance, il n'existe quasiment pas de centre-conseil en Suisse pour les maîtres d'apprentissage qui ont des rapports laborieux avec les apprentis hormis le centre de conseil «kabel – Fragen zur Lehre», organisme religieux pour lequel je travaille. J'ai pu conseiller une vingtaine de maîtres d'apprentissage jusqu'à maintenant. Le maître d'apprentissage déplore le plus souvent le dialogue de sourds qui s'instaure entre son apprenti et lui-même. Il ne sait pas si son apprenti est à l'aise et a souvent l'impression que le métier ne l'intéresse pas outre mesure. Il regrette aussi que le jeune ne s'en tienne pas à ce qui avait été convenu.

En tant qu'assistante sociale, je sais comment gérer ce genre de situation et mon premier conseil est de ne pas traiter les rapports relationnels à la va-vite. Je constate souvent que l'employeur ne se préoccupe pas assez des besoins de son apprenti et de ce qui lui tient à coeur. J'entends aussi fréquemment les jeunes dire que leur employeur est avare en compliments.

Toutes les personnes qui travaillent dans notre équipe ont fait un apprentissage: il est important de parler en connaissance de cause. Nous devons avoir suivi une formation en pédagogie sociale, mais pas forcément une formation thérapeutique. Notre activité se polarise sur la réflexion. Nous analysons la situation avec la personne concernée et cherchons ensemble des solutions. Nous

Médiateur scolaire, un travail qui est aussi une porte d'entrée à une orientation professionnelle.



devons nous exprimer clairement et avoir des idées. Sur la base de ses expériences, «kabel» ne se cantonne plus sur le conseil aux maîtres d'apprentissage, mais il l'a élargi en conseil d'apprentissage dans deux écoles professionnelles du canton de Zurich. www.lehrberatung.ch. (DF/EK)

AU CŒUR DE LA FORMATION CONTINUE

Susanne Cramer et Regula Brunner, conseillères en orientation professionnelle

Les besoins des personnes qui s'adressent au Centre de conseil de la formation continue de FA (formation des adultes) Zurich sont très divers et rarement spécifiques: les uns sont insatisfaits dans la profession qu'ils exercent, les autres ressentent le besoin de faire autre chose. Nous parlons aussi d'entretien d'embauche avec des personnes qui ont des buts concrets, dont un quart sont des personnes à la recherche d'un emploi.

Nous constatons que nous faisons bien plus que de donner des conseils dans le cadre de la FA. Notre service-conseil est toujours neutre, mais nous nous réjouissons quand nous pouvons recommander les cours de la FA. Nous percevons prochainement une taxe de 60 francs pour le premier entretien, ainsi que pour les heures qui suivront. A l'encontre du service d'orientation professionnelle de l'Etat, nous ne faisons pas passer de test. Pour nous c'est l'entretien qui prime. Nous sommes au cœur de la formation continue vu que nous sommes liés à une de ses plus grandes institutions.

Le Centre de conseil de formation continue de la FA Zurich a été créé en 1997. Les demandeurs d'emploi pouvaient alors fréquenter les cours de la FA Wolfbach contre présentation de leur carte de chômeur, mais ils atterraient souvent dans le «mauvais» cours. A la fin de 1994 l'OCIAMT a alors décidé de créer un centre-conseil pour les demandeurs d'emploi. (DF/EK)

INTERVENTION SUR LES ORGANISATIONS

Sibylle Heunert Doulfakar, psychosociologue en organisation

Après une formation initiale en psychologie du conseil et en psychologie du travail, je me suis spécialisée dans la dynamique de groupe, ainsi que dans le coaching individuel et d'équipe. J'effectue des interventions psychosociales dans les organisations privées et publiques et envisage les compétences, tant individuelles que collectives, comme une mise en réseau, qui nécessitent une gestion complexe. Ma méthodologie associe les conditions-cadres données par l'environnement aux ressources apportées par les individus et les organisations.

Mon rôle d'intervenante extérieure est une richesse, mais comporte également des risques. Au quotidien, je suis confrontée à des questions éthiques, au choix d'axer mon action sur l'individu ou sur l'organisation, ainsi qu'aux limites de mon rôle au sein de la structure et vis-à-vis de la personne qui me mandate.

La pratique et ma formation de base de psychologue m'ont confirmé qu'un changement (ou non-changement) ne peut être effectif



Ornella Ferro

«Les jeunes trouvent souvent que leur employeur est avare en compliments.»



Regula Brunner et Susanne Cramer

«Les personnes qui demandent conseil ont rarement des besoins spécifiques.»

que s'il est porté par des individus au sein de leur organisation. Mais ils doivent être soutenus afin de ne pas se laisser happer par leur structure une fois l'accompagnement extérieur terminé. Mon intervention est donc centrée prioritairement sur le rôle psychosocial de l'individu au sein de l'organisation, c'est-à-dire l'alliance entre sa fonction définie par la structure, le comportement attendu par son entourage, ses compétences et sa personnalité. Ma méthodologie se veut créative, voire ludique, afin de laisser émerger l'être humain derrière ses «costumes» ou ses «masques» quelquefois trop sérieux... (YMR)

ENSEIGNEMENT ET MÉDIATION

Moreno Malacrida, médiateur scolaire chez EPAI Fribourg

Comme enseignant à l'Ecole professionnelle de l'artisanat et de l'industrie de Fribourg, je donne des cours de culture générale, en particulier à des classes d'apprentis suivant une formation élémentaire ou une formation initiale en deux ans.

Mes élèves ont souvent fait un choix professionnel par défaut: leurs résultats scolaires ne leur permettaient pas de choisir vraiment leur formation. Leur insatisfaction m'incite à jouer un rôle d'orienteur. J'ai donc élaboré de petits questionnaires à partir de tests existants et, par des discussions en classe, voire par des entretiens individuels, j'essaie aussi d'aider ces jeunes à trouver leur voie.

Mon travail d'orientation est avant tout une porte d'entrée à une orientation professionnelle vers laquelle j'aiguille les personnes qui en ont manifesté le besoin au cours de ces activités.

J'assure également une tâche de médiateur scolaire. Je constate assez régulièrement qu'un mauvais choix professionnel est aussi le fruit d'un problème familial ou relationnel. Comme ces apprenants ont souvent des problèmes relativement lourds, il convient alors de les aider à reprendre pied dans leur parcours scolaire. Sans se substituer à un psychologue ou à un orienteur, j'essaie d'aider l'élève à se ressaisir et lui conseille ensuite de faire appel au service le plus compétent. (PYP)



Sibylle Heunert Doulfakar

«Un problème est une question placée dans un cadre trop restreint. Une solution est une question qui s'est affranchie du cadre.»



Moreno Malacrida

«Mon travail d'orientation est avant tout une porte d'entrée à une orientation professionnelle.»



Margrith Svanikier

«Une approche systémique est indispensable.»



Roman Trachsel

«Il faut parfois ramener les gens au sens des réalités.»

ÉCLAIRCIR, COORDONNER, CONSTRUIRE

Margrith Svanikier, conseillère en personnel ORP et spécialiste en assurances sociales

Conseillère en personnel ORP, je suis spécialisée dans le conseil aux demandeurs d'emploi moins valides. Il s'agit dans l'essentiel d'éclaircir si et où les personnes concernées pourront encore travailler. Une approche globale et systémique de la situation est indispensable pour remplir cette tâche exigeante. Je me concentrais autrefois dans mon rôle «classique» de conseillère en personnel qui consiste à aider la personne en recherche d'emploi à trouver un travail. Aujourd'hui, je tiens compte de son environnement social, de son parcours biographique. Ce sont des points prioritaires dans mon activité de conseillère.

Les assurés qui me sont confiés sont en majorité des personnes non qualifiées et des demandeurs d'emploi étrangers. Nombre d'entre eux ont de multiples problèmes et pas de perspectives bien définies. La plupart présentent une santé déficiente depuis longtemps, et s'ils arrivaient autrefois à se dénicher un job, leur situation a bien changé avec les mesures actuelles de rationalisation.

En tant que responsable de dossiers, je coordonne leurs rapports avec les institutions et les personnes concernées, comme le médecin, l'assistante sociale, l'AI, Pro Infirmis. Pour moi, le taux de succès ne se mesure pas dans le nombre de placements mais dans l'intégration sensée des assuré-e-s.

Spécialiste en assurances sociales avec diplôme fédéral, je peux mettre quotidiennement mes connaissances à profit. Mes qualifications et mon expérience professionnelle me permettent d'établir une base de confiance avec les demandeurs d'emploi que je peux ainsi guider et conseiller. (VM/EK)

ENCOURAGER LES ACTIVITÉS INDÉPENDANTES

Roman Trachsel, conseiller en personnel ORP

De l'employé-cadre au travailleur non qualifié jusqu'à la femme au foyer qui souhaite être indépendante – voilà l'éventail de ma clientèle à l'ORP Plus de Soleure. Ces personnes souhaitent vivement

exercer une activité indépendante. La palette est donc très diversifiée: stand Kebab, soins des pieds, informatique ou commerce.

Au cours d'un premier entretien, je vérifie que le projet est viable pour qu'une indemnité de 90 jours puisse être octroyée dans le cadre de l'encouragement à exercer une activité indépendante, en vertu de la loi fédérale sur l'assurance-chômage. Dans près d'un tiers des cas, les critères minimaux ne sont pas remplis. Il arrive parfois que je doive faire redescendre mes interlocuteurs de leur rêve d'indépendance et les ramener au sens des réalités.

Quand on peut envisager un soutien, les assurés établissent un premier concept, puis un business plan durant un cours d'introduction pour personnes exerçant une activité indépendante. Ces cours permettent de glaner d'autres points de vue.

Malgré des avertissements impératifs, beaucoup (!) de futurs entrepreneurs investissent leur retraite comme capital de départ et comme aide-passerelle. Si nous ne tenions compte que des aspects financiers, nous devrions être encore bien plus restrictifs. Je prends un grand nombre de mes décisions sur la corde raide. Au moment de l'évaluation, mes connaissances en gestion d'entreprise et en comptabilité, que j'ai acquises comme commercial technique, me rendent grand service. (VM/EK)

Personnes interrogées

Ornella Ferro, kabal, Brunnenstrasse 1, 8610 Uster, ornella.ferro@lehrlinge.ch

Susanne Cramer et Regula Brunner, EB Zurich, Kantonsschulstrasse 3, Postfach, 8090 Zurich, weiterbildungsberatung@eb-zuerich.ch.

Sibylle Heunert Doulfakar, réseau syllogos, rue des Salines, 1852 Roche, sibylle.heunert@syllogos.ch

Moreno Malacrida, EPAI, Derrière-les-Remparts 5, 1700 Fribourg. malacridam@edufr.ch

Margrith Svanikier conseillère en personnel ORP chez RAV Plus à Soleure. Elle conseille les demandeurs d'emploi moins valides et joue le rôle d'interface avec l'AI. Adresse: Rathausgasse 16, 4509 Soleure. margrith.svanikier@awa.so.ch.

Roman Trachsel conseiller en personnel ORP chez RAV Plus à Soleure. Il conseille les demandeurs d'emploi qui aspirent à une activité indépendante. Adresse: Rathausgasse 16, 4509 Soleure. roman.trachsel@awa.so.ch

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



Observations professionnelles: un potentiel perdu

Bruno Fritschi

Le travail des Centres d'observation professionnelle (COPAI) est chargé de contradictions. Tandis que les clients espèrent souvent se voir accorder une rente, les organes de l'assurance invalidité (AI) attendent des propositions pour la réinsertion des intéressés dans le marché du travail. Dans le cadre d'un Case Management systématique et d'une réelle «ouverture du marché», les COPAI pourraient sortir de ce dilemme.

L'opinion publique est de plus en plus préoccupée par l'invalidation de la société. Le nombre des rentes d'invalidité est passé entre 1990 et 1994 de 164 329 à 282 043, celui des prestations complémentaires de 93 556 à 195 496. En 2004, l'AI affichait en fin d'année un déficit d'environ 1,6 million de francs; d'ici à la fin 2007, la dette de l'AI devrait dépasser les 11 milliards de francs.

Les six centres d'observation professionnelle (COPAI) de Bâle, Berthoud, Horw, Männedorf, Yverdon et Genève jouent un rôle certes modeste par rapport à ce nombre de cas, mais néanmoins non négligeable. Ces centres sont mandatés par l'AI. Ils vérifient selon le principe que «l'insertion prime sur la rente» si une personne assurée pourrait travailler dans un autre champ professionnel moyennant un recyclage ou une période d'initiation. Les COPAI interviennent après le diagnostic médical spécialisé et explorent «l'utilisation pratique de la capacité de travail existante d'un assuré dans des cas particuliers», comme l'a stipulé l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) lors de leur création en 1982: «Ces observations sont notamment effectuées pour les assurés qui:

- se déclarent incapables de travailler et demandent une rente, mais dont l'intégration à l'économie libre semble réalisable, parce que leur état de santé n'est

pas dégradé dans une mesure importante;

- pourraient exploiter dans une mesure non encore clairement déterminée par l'AI, dans un domaine de travail donné, leur capacité résiduelle de travail raisonnablement exigible sur le plan médical.»

On effectue environ 1000 observations par an, et la tendance est croissante. 77% des clientes et clients travaillent dans le bâtiment et l'industrie, 30% environ ont subi un accident, 70% souffrent d'une maladie. L'observation dure généralement quatre semaines.

ATTENTES CONTRADICTOIRES

Autant le mandat ainsi décrit peut paraître simple, autant la réalité est contradictoire, car contrairement au principe du primat de l'insertion sur la rente, nombre de rentières et rentiers AI trouvent même sans travail une place dans la société. Du fait du difficile marché du travail et du durcissement de certains patrons en termes de salaires et de conditions de travail, la rente paraît de plus en plus tentante aux personnes non qualifiées, de sorte que les objectifs des parties impliquées dans l'observation des COPAI peuvent diverger:

- L'AI attend des propositions relatives à l'insertion ou à la capacité de travail résiduelle. Si l'assuré refuse la participa-

tion active aux procédés de diagnostic, sa demande de prestations d'assurance peut être rejetée.

- Les assurés veulent réaliser leur objectif personnel, par exemple obtenir une rente aussi élevée que possible ou la prise en charge d'un recyclage.
- Le personnel des COPAI souhaite effectuer professionnellement son travail et élaborer à l'intention de l'AI des rapports plausibles et juridiquement valables, tout en tenant compte des intérêts des assurés.

Ces contradictions sont également apparues lors d'une enquête téléphonique auprès de 71 clientes et clients du COPAI Appisberg¹. Certains étaient reconnaissants que l'on ait pu développer des possibilités professionnelles auxquelles ils ne croyaient plus. D'autres ont qualifié le COPAI de nuisible, car la rente accordée avait été réduite par l'évaluation positive de leur capacité de travail, mais ils n'avaient pas trouvé d'emploi et étaient aujourd'hui inscrits à l'aide sociale. Un sondage auprès de 22 conseillers en orientation dans huit offices AI présente un tableau non moins ambigu. Si tous s'accordaient à dire qu'ils n'adressaient aux COPAI que les cas très difficiles, les attentes exprimées allaient loin au-delà de la vérification exigée par la loi. Certains réclamaient l'organisation de mesures consécutives, telles qu'un entraî-

nement au travail ou un travail à l'essai. D'autres souhaitaient que l'on adopte une attitude plus dure envers les assurés, qui leur fasse réaliser leur devoir de réintégrer le marché du travail. D'autres encore ont même suggéré d'observer secrètement les assurés dans le domaine privé afin d'en contrôler les handicaps.

En réalité, les COPAI n'ont guère d'influence sur le nombre de réinsertions dans le

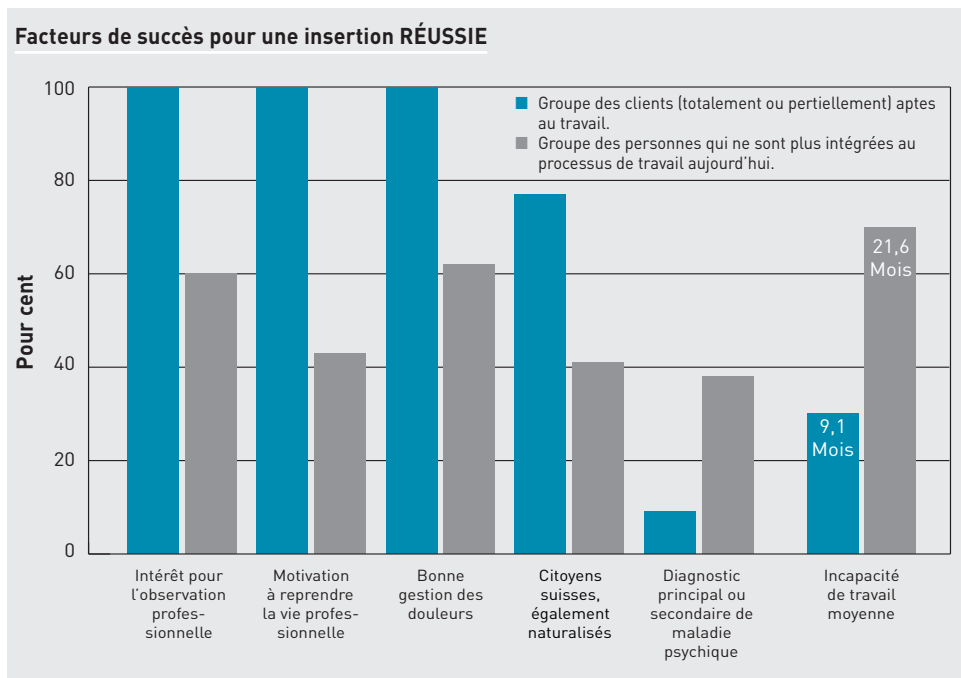
marché du travail, même si leurs collaborateurs y voient un critère de la qualité de leur travail. Ils n'ont en effet que peu d'influence sur les facteurs décisifs d'une réinsertion réussie pendant la période d'observation. Ces facteurs sont surtout, comme l'a fait ressortir l'enquête, la durée de l'incapacité de travail et la motivation des assurés. Les facteurs psychiques aussi jouent un rôle croissant.

RÉORGANISER LE PROCESSUS

Il faudrait par ailleurs réorganiser le processus de la déclaration d'accident ou de maladie d'un assuré. Les assurés touchent pendant deux ans des indemnités pour perte de salaire de la part d'une assurance accidents ou indemnités journalières. Ce n'est souvent que peu avant l'expiration des prestations d'assurance qu'ils s'inscrivent à l'AI. Il convient de revoir cette interface. Si une assurance n'implique pas immédiatement l'AI ou un Case Management, elle devrait être tenue de participer aux prestations ultérieures de l'AI.

Un problème analogue concerne les assurés qui, après inscription à l'AI, n'ont pratiquement pas de contact personnel avec l'office AI pendant un an. Il faut tirer meilleur profit de cette période pour éviter que les intéressés ne perdent le contact avec le monde du travail et donc la confiance de pouvoir à nouveau en faire partie. Ainsi, on pourrait plus systématiquement faire appel à des entreprises de Case Management, pas seulement à dater de l'inscription (qui a souvent lieu des années après une maladie ou un accident), mais dès l'accident ou quelques semaines après la maladie. Si un employeur ne procède pas dans les délais à la déclaration de son assuré, il devrait participer aux frais consécutifs.

Enfin, on peut envisager des sanctions pour les assurés qui renoncent à proposer leur capacité de travail résiduelle sur le marché de l'emploi et dépendent ainsi de la sécurité sociale. D'une façon générale, il faudrait voir s'il convient de lier les rentes AI à des prestations personnelles appropriées, comme cela se fait déjà en partie dans le domaine social. Car pratiquement chacun, dans notre société, peut accomplir de petites tâches précieuses.



SUGGESTIONS POUR L'ÉVOLUTION FUTURE DES COPAI

Les expériences montrent qu'au cours d'un processus difficile de guérison accompagné de douleurs, de traitements, d'inactivité et de désespoir, la motivation personnelle peut vite faire place à un sentiment d'infériorité, à une attitude de victime et à la perte de perspectives d'avenir. De nombreux facteurs entrent ici en jeu: par exemple l'entourage social de l'intéressé, son tempérament ou son contexte culturel². Pour maintenir et renforcer la motivation, il faudrait envisager une extension du mandat des COPAI. L'observation stationnaire de quatre semaines permet certes aux conseillers responsables d'établir une relation, souvent même un rapport de confiance, avec l'assuré, mais non pas d'en tirer profit. Après l'observation, les assurés re-

tombent souvent dans l'isolement, restant chez eux à attendre la décision de l'AI.

Les prestations d'un COPAI pourraient devenir un élément important au sein du Case Management³. On pourrait ainsi imaginer des séminaires de motivation avec des personnes modèles décrivant leur reprise réussie du travail après une invalidité. Cela supposerait toutefois l'abandon de la restriction selon laquelle les COPAI, en situation équilibrée de mandats, ne doivent accepter que les mandats des offices AI. Cette restriction empêche les centres d'appliquer des principes de gestion d'entreprise. Une coopération avec les assurances accidents et indemnités journalières maladie et les sociétés de Case Management n'accroîtrait pas seulement le professionnalisme, mais obligerait aussi à adapter l'offre aux besoins du marché.

Bruno Fritschi est conseiller diplômé en orientation; adresse: Felseneggweg 4, 8134 Adliswil, bruno.fritschi@hispeed.ch
Traduction: AHA-Translations.

Les notes se trouvent en page 31.

Quels effets pour la consultation en carrière?

Au terme d'une consultation en carrière, la clientèle s'estime mieux informée et pense disposer d'objectifs plus clairs. Tel est le résultat principal d'une recherche sur les effets de cette consultation («Was kann eine Laufbahnberatung bewirken?»). De façon plus limitée mais néanmoins encore sensible, on constate une modification des facteurs «attentes positives», «perspectives», «confiance et satisfaction».

Il n'est pas étonnant que, dans ce cadre, la consultation diminue la tension et la pression («soulagement émotionnel»). Les changements concernant les deux derniers facteurs

sont nettement moins importants. C'est que l'expérience des postulations et la connaissance de ses forces et faiblesses comme de ses intérêts (perception du contexte) sont très élevées au début de la consultation déjà.

L'étude a été confiée par l'ASOSP à la Hochschule für Angewandte Psychologie. Le questionnaire s'est fait en coopération avec des conseiller-ère-s du canton de Zurich. Il a été rempli avant et après la consultation. Sur 1315 questionnaires, le taux de retour est de 80% pour la première mesure et de 40% pour la seconde.

Hansjörg Künzli, hkuenzli@hapzh.ch

DF/RA

Dimensions des effets

Source: HAP, Zurich

Dimension (N entre 363 et 490)	Avant	Après	Différence	Valeur de l'effet
Niveau d'information	3,74	4,85	1,11	1,11
Clarté des objectifs	3,28	4,59	1,31	1,08
Attentes positives	3,43	4,37	0,95	0,76
Perspectives	4,01	4,96	0,95	0,70
Confiance et satisfaction	3,63	4,33	0,71	0,64
Soulagement émotionnel	3,22	3,90	0,68	0,48
Perception du contexte	5,08	5,35	0,27	0,33
Expérience des postulations	4,57	4,89	0,32	0,28

Tous les changements sont significatifs. Des valeurs d'effet inférieures à 0,2 sont considérées comme sans signification, entre 0,2 et 0,5 comme limitées, entre 0,5 et 0,8 comme moyennes et à partir de 0,8 comme élevées.

Guide pratique pour les décideurs

Entre 2001 et 2003, l'OCDE et la Commission européenne ont procédé à l'examen des politiques nationales d'orientation professionnelle dans 14 pays. Cette étude a ensuite été élargie une première fois à tous les pays membres de l'Union européenne ou en voie d'adhésion, et une seconde fois, à 7 pays européens et non européens à revenu modeste (voir PANORAMA 5/2004, pp. 17 et 18).

Suite logique de ces travaux, l'OCDE et la Commission européenne publient aujourd'hui un guide pratique pour les décideurs, afin de les aider, grâce à des outils simples et pratiques, à résoudre leurs problèmes en orientation professionnelle. Ce guide recense les principales difficultés auxquelles les décideurs sont confrontés dans la gestion des services d'orientation. Il donne des exemples de «bonne» pratique et des solutions en s'inspirant des recherches menées dans 36 pays de l'OCDE et d'Europe, en énumérant les questions que tout décideur devrait se poser pour surmonter ses difficultés. Il offre enfin des options pratiques pour rendre leur action plus efficace. Quatre grands domaines sont concernés: l'orientation professionnelle

des jeunes, l'orientation professionnelle des adultes, l'accès à l'orientation et l'amélioration des systèmes d'orientation professionnelle.

Informations: voir page 31.

YMR

Guide canadien des compétences du COS

Une somme. C'est ainsi que se présente la dernière version du «Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière» qui entend répertorier les connaissances, les habiletés et les attitudes que doivent posséder ces professionnels pour être en mesure d'offrir des services de qualité. Sous le vocable «développement de carrière» sont entendues des activités liées à l'information scolaire et professionnelle, à l'orientation professionnelle, au «counseling» d'emploi, au développement des ressources humaines, à l'employabilité, à la formation personnelle liée à l'emploi ou encore à l'insertion socio-professionnelle.

Quatre compétences de base sont répertoriées et développées. Elles sont complétées par six domaines de spécialisation: l'évaluation, le développement et le soutien à l'apprentissage, l'orientation professionnelle, la gestion de l'information et des ressources, le développement de l'emploi et le développement communautaire.

Enfin, le code éthique rappelle les grands principes relatifs aux compétences et à la conduite professionnelle ainsi qu'à la relation avec les consultants.

Ce guide a fait l'objet d'une très large consultation à travers le Canada, sous l'égide d'un Comité directeur national multidisciplinaire, composé de bénévoles. Il a parallèlement été présenté lors de plusieurs assemblées et symposiums pan-canadiens portant sur les compétences.

YMR

Informations: voir page 31.

Premières expériences avec les consultations payantes

L'introduction de consultations payantes pour les adultes constitue un changement de paradigme dans l'orientation professionnelle du canton de Lucerne. Au bout de six mois, une évaluation pour laquelle on a interrogé le personnel impliqué ainsi qu'un certain nombre de clients indique que l'introduction s'est bien passée. Le personnel et les clients se sont vite habitués aux nouvelles conditions, le déclin redouté du nombre de consultations n'a pas eu lieu. Les clients considèrent que la participation aux frais est équitable et justifiée, même si certains expriment le désir de tarifs plus modérés ou d'entretiens plus longs. Ils apprécient plutôt davantage les prestations payantes («ce qui ne coûte rien ne vaut rien»).

Même s'il reste beaucoup de questions de dé-

tail à résoudre et que tout ne fonctionne pas sans faille dès le départ, le jugement du personnel est en majorité favorable. Les collaborateurs y voient une valorisation de leur travail (et du professionnalisme qu'il suppose). Leur prestation d'information ou de conseil est dans une certaine mesure reconnue. Les aspects jugés négatifs, où des adaptations restent nécessaires, sont le travail d'encaissement et les incertitudes quant au système de tarifs.

Les objectifs financiers devraient, si la demande reste inchangée, être atteints d'ici à la fin de l'année. Rapport d'évaluation détaillé à télécharger: www.bsbluzern.ch

DF/MR

Isabelle Zuppiger Ritter, directrice de l'Orientation scolaire et professionnelle, isabelle.zuppiger@lu.ch

Cécile Müller explique au stagiaire les tâches qu'il doit accomplir. Elle s'occupe de lui durant son stage au bureau. Photographie de Maurice K. Grünig.



UNE ANNÉE PRÉPARATOIRE POUR LES FEMMES «FUTURE INGÉNIEURE»

Lutter contre des choix professionnels stéréotypés

Pierre-Yves Puippe

«J'aime les voitures. Si j'étais un homme, je ferais une formation de mécanicien.» Une telle réflexion n'est pas rare quand des jeunes filles sont interrogées sur leur désir professionnel. Pour les aider à concrétiser leur choix, il convient de leur permettre de se faire une idée précise de la profession d'ingénieur-e et de ses différents aspects.

Pour la deuxième année consécutive, la Haute école d'ingénieur-e-s et de gestion du canton de Vaud (HEIG-VD) propose une année préparatoire pour les femmes. Lors de la première année, quatorze jeunes femmes ont profité de ce programme. Ces femmes, détentrices d'une maturité gymnasiale ou d'un baccalauréat, avaient l'obligation d'effectuer une année de stage avant d'entrer dans une haute école spécialisée (HES). Souvent leur choix professionnel, contrairement aux garçons, n'était pas clair en raison des stéréotypes attachés aux professions techniques. L'année préparatoire, reconnue équivalente à l'année de stage, leur a permis d'imaginer le métier d'ingénieure et de choisir la voie dans laquelle elles poursuivront leur formation. Cette année, le succès de cette année préparatoire se confirme: une vingtaine de jeunes femmes sont inscrites.

UNE ANNÉE EN DEUX TEMPS

Le premier semestre de la formation se déroule à l'école. Les jeunes femmes suivent un programme exigeant de près de 40 heures de cours par semaine. Il s'agit d'acquiescer un vocabulaire technique et d'offrir le recul nécessaire par rapport à l'ensemble des domaines de formation que propose une école d'ingénieur-e-s. Au cours du second semestre, elles effectuent un stage dans une branche spécifique dans la-

quelle elles poursuivront ensuite leur formation.

Pour la plupart des étudiantes, cette année permet de casser certains stéréotypes. Elles peuvent poser toutes les questions qu'elles désirent sans craindre les railleries ou les moqueries de garçons prompts à juger qu'elles manquent de logique mathématique. Grâce à cet environnement féminin, être brillantes face aux garçons pour éviter leurs regards parfois supérieurs n'est plus un impératif.

DU CÔTÉ DES FORMATEURS

Sylvie Villa, responsable du programme Egalité-eivd, constate une évolution au sein du corps professoral. De plus en plus d'enseignant-e-s acceptent de donner des cours à cette classe de femmes. Ainsi six enseignant-e-s supplémentaires se sont engagé-e-s cette année. En outre, leur vision du travail de ces élèves évolue. Bien sûr des remarques comme «Je suis surpris que cette élève ait si bien réussi et accompli son travail dans un temps si bref» témoignent encore de la force des stéréotypes, pourtant elles montrent une évolution qui est sensible dans un choix du vocabulaire plus neutre et plus respectueux de l'égalité des chances.

Cette année préparatoire est une première suisse. Elle bénéficie du soutien de l'OFFT et fait partie du Programme fédéral «Egali-

Une politique de promotion de l'égalité

Le projet «Future ingénieure» d'une année préparatoire pour les femmes n'est qu'un des quatre projets qui œuvrent à encourager les femmes à suivre des formations traditionnellement prisées par les garçons.

Entre 13 et 15 ans, l'HEIG-VD propose un programme appelé Wins-eivd. Il s'agit d'accueillir des femmes pour un stage de deux jours durant lesquels elles réaliseront un travail pratique. La suite est assurée par la revue *L'Ingénieuse*. Ce magazine édité par le bureau HES-SO (Haute école spécialisée de Suisse occidentale) de l'égalité des chances présente les différentes facettes du métier d'ingénieure sous un angle féminin. Après le programme «Future ingénieure», un suivi est assuré grâce à un projet nommé Mentoring eivd. Il se propose d'accompagner les étudiantes inscrites à l'HEIG-VD jusqu'au terme de leurs études et de créer un cadre propice à renforcer les échanges entre les étudiantes de l'école.

té des chances dans les hautes écoles spécialisées». Son succès se traduit par des chiffres peut-être modestes mais qui montrent cependant une évolution positive: la part des femmes à l'HEIG-VD est passée entre 2002 et 2004 de 3% à 11%.

PROCESSUS DE COPENHAGUE – VERS UN EUROPEAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK

Un système de référence unique pour masters et maîtrises?

Le processus de Copenhague offre une chance à la Suisse de faire connaître son système de formation professionnelle duale dans toute l'Europe et de valoriser l'ensemble de la formation professionnelle. Il rend les qualifications transparentes entre pays européens, ce qui pourrait influencer positivement la perméabilité au sein des différents systèmes de formation ainsi que la mobilité professionnelle au-delà des frontières nationales.

Barbara
Jakovtchouk-Rieder

L'origine du processus de Copenhague renvoie aux objectifs de l'Agenda de Lisbonne 2002, qui prévoit de faire de l'UE, d'ici à 2010, l'espace économique le plus concurrentiel du monde, le plus dynamique et le plus centré sur la connaissance. On reconnaît dans ce cadre l'importance centrale de la formation comme partie intégrante de la politique économique et sociale.

Le processus de Bologne a permis déjà d'aménager le domaine tertiaire A (universités, EPF, HES) afin d'accroître la perméabilité et la mobilité entre filières de formation. C'est aussi l'objectif du processus de Copenhague, qui porte sur le tertiaire B (formation professionnelle). Alors que le processus de Bologne vise à unifier les diplômes au niveau européen par l'introduction du bachelor et du master, le processus de Copenhague cherche essentiellement à rendre les titres comparables au sein de l'Europe. L'objectif n'est donc pas l'unification, les systèmes de formation professionnelle nationaux devant conserver leur diversité.

INSTRUMENTS DE RÉALISATION

Pour rendre possible une comparaison des titres, et par là également leur transparence, il est nécessaire d'introduire quelques instruments, plusieurs d'entre eux devant être élaborés aux niveaux européen, national et même à celui des organisations

du monde du travail (OrTra). Ce sont par exemple les **référentiels de compétences** (RdC), qui décrivent pour chaque champ professionnel les compétences requises par la pratique professionnelle aux différents niveaux de savoir-faire, de savoir et de comportement. De ces descriptions résultent des modules, dont les combinaisons correspondent aux titres et à leurs différents niveaux. Par là, les besoins en qualifications du monde du travail se reflètent dans les titres, et les compétences des spécialistes se recoupent largement avec les profils d'exigences des postes. C'est au bénéfice des employeurs comme des employé-e-s.

DEUX GROUPES DE TRAVAIL DE LA CONFÉDÉRATION

En Suisse, des projets pilotes d'élaboration de référentiels de compétences sont en préparation et même déjà en cours de réalisation, dans les branches des soins, de la logistique et de l'informatique. L'objectif de ces projets est d'élaborer des RdC spécifiques à une branche et de les comparer à ceux qui existent déjà partiellement au niveau européen.

Par ailleurs, l'OFFT – en collaboration avec l'ISFPF – va prochainement développer une offre de cours destinée aux spécialistes des OrTra et préparer un manuel d'élaboration de RdC.

L'instrument central permettant de positionner et de présenter de façon transparente les titres d'un pays est le **National Qualifications Framework** (NQF). Il s'agit d'un cadre qui décrit les différents niveaux de titres (attestation, certificat, diplôme, etc.) sur la base de descripteurs de compétences. Les titres existants sont positionnés dans ce cadre de référence à partir des descriptions de compétences des RdC. La perméabilité entre les degrés est réglée en partant du principe que le titre d'un niveau permet l'accès au niveau immédiatement supérieur – il ne doit pas y avoir «de titre sans passerelle vers d'autres formations». Sous l'appellation d'apprentissage tout au long de la vie (Lifelong Learning LLL), l'UE récapitule aussi la prochaine génération de programmes du domaine Education et profession (programme intégré LLL). Dans l'idéal, un NQF doit refléter l'ensemble des titres de formation d'un pays, de l'école primaire à l'université.

L'OFFT aimerait mettre sur pied un groupe de travail formé de représentants des cantons et des OrTra et bénéficiant de l'appui de spécialistes, avec pour mandat l'élaboration d'un NQF adapté à la formation professionnelle suisse. Parallèlement, le Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche (SER) élabore, avec un groupe de travail composé de façon analogue, un NQF pour les diplômés des hautes écoles. A moyen

terme, les deux projets doivent être joints pour développer un NQF unique, comprenant l'ensemble des titres. Au niveau de la formation professionnelle, ce processus implique la définition de descripteurs univoques de chaque domaine de compétences, à chacun des niveaux et pour tous les titres de la formation professionnelle. Le processus sera étayé par de larges procédures de consultation.

Un **European Qualifications Framework** (EQF) sera finalement élaboré au niveau européen, servant d'aide à la traduction entre les différents NQF. Un Framework national ne sera donc pas directement traduit dans un autre Framework national, mais les deux seront traduits en EQF et rendus par là comparables.

Il existe actuellement un projet de consultation d'un EQF prévoyant huit niveaux de qualifications. Il devrait être révisé au cours de l'année prochaine et entrer en vigueur peut-être à fin 2006 déjà.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et l'intégration des personnes sans titre de formation formel seront également soutenues par la **validation des acquis de l'expérience** (VAE). Cette démarche permet la reconnaissance de compétences acquises en dehors de filières de formation formalisées. Conséquence: la combinaison de plusieurs compétences ainsi validées peut déboucher sur un titre formel, quelques compétences devant éventuellement être complétées dans une filière formalisée. Un projet pilote pour les employé-e-s de La Poste est déjà en cours. Le titre spécifique à l'entreprise doit être transformé en un diplôme reconnu par la Confédération, afin de leur offrir des nouvelles chances sur le marché du travail.

Alors que le National Qualifications Framework, la validation des acquis de l'expérience et les référentiels de compétences facilitent principalement la perméabilité au sein du système de formation, les instruments dont la présentation suit facilitent également la mobilité au-delà des frontières du pays.

Le **European Credit System for Vocational Education and Training** (ECVET) est

La ferme opinion de Rolf Dubs: ne rien faire

Rolf Dubs, le pédagogue saint-gallois de l'économie, observe avec un grand scepticisme les efforts de standardisation des filières de formations professionnelles. Dans son expertise mandatée par l'OFFT, «Gutachten zu Fragen der schweizerischen Berufsbildung» [h.e.p. Verlag 2005 – *traduction en français en cours – n.d.t.*], il fait remarquer qu'à quatre reprises déjà dans le passé, tentative a été faite de définir pour l'Europe un cadre commun de référence – à chaque fois sans succès. De plus, le développement d'un Credit Transfer System pour la formation professionnelle devrait reposer sur des unités d'enseignement, des modules et des unités de valeurs que les crédits pourraient recevoir; une telle définition est très exigeante, selon Dubs. C'est pourquoi il recommande fermement d'observer certes de très près les développements, mais de ne rien entreprendre pour l'instant. La formation professionnelle suisse a des problèmes plus importants, qu'il faut résoudre prioritairement. Selon Dubs, on peut se poser la question de savoir si la bureaucratisation croissante du système européen de formation contribue à en améliorer la qualité. De même, l'importance d'une mobilité internationale, en particulier dans la formation professionnelle initiale et pour les champs professionnels les moins exigeants, pourrait bien être parfois «quelque peu surévaluée» au plan politique. DF/RA

un système de crédits qui simplifie d'un côté l'obtention d'un diplôme par la combinaison de divers titres partiels et d'un autre la portabilité, en cas de mobilité professionnelle, des qualifications au sein d'un système de formation comme au-delà des frontières. ECVET correspond à European Credit Transfer System (ECTS) dans le tertiaire A. Il est question d'unifier d'ici à 2010 les deux systèmes dans un système unique. La perméabilité entre les domaines tertiaires A et B en serait grandement facilitée.

L'**Europass** est un portfolio comprenant cinq documents reconnus et unifiés au plan européen, donnant une représentation standardisée des voies d'apprentissage et de formation d'une personne. Ces documents sont le CV, le portfolio des langues,

l'Europass-Mobilité, le descriptif du certificat et celui du diplôme. Pour les personnes actives, ces documents facilitent une postulation à l'étranger et, pour les responsables RH, une évaluation exacte et la comparaison des qualifications offertes.

Le **Centre national d'information sur la reconnaissance des diplômes** (NARCI) donne des informations sur les diplômes suisses pour les demandes en provenance de l'étranger et sert de portail pour la reconnaissance de titres étrangers. La Conférence des Recteurs des Universités Suisses (CRUS) offre déjà cette prestation pour les diplômes universitaires, les informations sur les diplômes de la formation professionnelle devant être encore complétées.

IMPORTANT DU PROCESSUS DE COPENHAGUE POUR LA SUISSE

Par la reconnaissance internationale des titres de la formation professionnelle, le processus de Copenhague revalorisera la formation professionnelle en Europe. Pour la Suisse, il offre la chance de faire connaître l'efficacité et l'efficience de son modèle de formation professionnelle duale en Europe. En même temps, la promotion de la formation tout au long de la vie et l'obtention de diplômes formels seront facilitées par la validation des acquis de l'expérience. La définition des titres de la formation professionnelle en termes de compétences améliorera la transparence au niveau international et facilitera la perméabilité horizontale et verticale, rendant ainsi possible une plus grande mobilité.

Barbara Jakovtchouk-Rieder, responsable du projet International, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, Effingerstrasse 27, 3003 Berne.
barbara.jakovtchouk-rieder@bbt.admin.ch
Traduction: Ruth Amos.
Pour s'informer sur l'Europass:
<http://www.europass-france.org/>

«Doing gender» dans l'enseignement professionnel

Nadia Lamamra

Partant du postulat que l'interaction pédagogique est un lieu de (re-)production du genre, l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF) propose un instrument de diagnostic et de sensibilisation du corps enseignant, ainsi qu'un support pédagogique pour celles et ceux qui souhaitent réfléchir à la question des rôles sociaux de sexe.

La formation et l'emploi ont considérablement changé ces cinquante dernières années, mais elles restent marquées par d'importantes inégalités entre femmes et hommes (ségrégations horizontale et verticale, écarts salariaux, taux d'activité). Si la persistance de ces inégalités est souvent expliquée de manière globale par la socialisation – durant laquelle filles et garçons intériorisent leur rôle social – nous avons cependant souhaité mettre l'accent sur ce qui se joue plus précisément en classe.

POURQUOI UN OUTIL POUR INTÉGRER LE GENRE?

En effet, les classes mixtes sont des lieux d'apprentissage de rôles sociaux différenciés pour les filles et les garçons, et cela souvent à l'insu des enseignant-e-s. Cette invisibilité rend la sensibilisation des personnes concernées difficile et permet aux inégalités de se perpétuer. Un outil d'observation et d'auto-analyse nous a dès lors semblé indispensable. Celui-ci permet, dans un premier temps, aux personnes intéressées d'étudier leur propre pratique, de prendre conscience par exemple de ce qu'elles produisent et reproduisent comme stéréotypes de sexe.

CONSTRUIRE UN OUTIL UTILISABLE

Un guide s'est ainsi élaboré dans une logique de «work in progress». Cependant, pu-

blier une grille «brute» nous est vite apparu comme une démarche peu pertinente. Aussi avons-nous choisi d'illustrer chacun des aspects traités par la littérature sur la question et par nos propres observations. Enfin, pour offrir des outils concrets aux enseignant-e-s, des parties théoriques et du matériel pédagogique (données statistiques, exercices, règles à suivre) ont été ajoutés.

Ainsi construit, le guide est un dispositif complet qui va du diagnostic (sensibilisation) à l'action concrète (intégration des éléments observés dans sa propre pratique). Pour autant, il ne peut pas être un outil de changement à lui seul. En effet, il ne suffit pas simplement d'appliquer des recommandations pour voir disparaître les inégalités entre femmes et hommes, notamment parce que les rapports sociaux de sexe se jouent dans l'ensemble de la société.

PARTIR DE LA PRATIQUE POUR REVENIR VERS LA PRATIQUE

L'ancrage pratique du projet a notamment été déterminé par le développement des études genre en Suisse, qui vont de plus en plus vers une réflexion purement théorique. Ce projet cherche donc à offrir une alternative à cette tendance. Si elles se sont petit à petit imposées dans le paysage scientifique, les études genre se sont sur-

tout développées dans les enseignements et la recherche universitaires; en Suisse romande, le lien avec la pratique pédagogique est assez faible, aussi la question du transfert se pose-t-elle de manière particulièrement aiguë. On assiste aujourd'hui à un écart qui pourrait être dommageable tant pour le développement des études scientifiques sur le genre que pour les projets de promotion de l'égalité. Ainsi, des projets qui vont vers la recherche appliquée permettraient de diffuser plus largement la réflexion sur le genre, de faire le pont entre réflexion académique et outils pratiques. Il serait donc important de soutenir à l'échelle suisse des projets du même type, non seulement au niveau du secondaire supérieur, mais également du primaire et du secondaire.

Le guide «Pour intégrer le genre dans la formation professionnelle. Un guide à l'usage des formateurs et formatrices» peut être commandé gratuitement auprès de l'auteur.

Nadia Lamamra est collaboratrice scientifique à l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle à Lausanne. Av. de Provence 82, case postale 192, 1000 Lausanne 16. Malley.nadia.lamamra@bbt.admin.ch

Mobilité professionnelle

Le nombre de personnes restant fidèles au métier appris diminue. De plus en plus d'électriciens, de mécaniciens, d'employés de commerce ou de dessinateurs en bâtiment changent de métier dès le début de leur carrière.

C'est une affirmation que l'on entend souvent, mais ce n'est qu'aujourd'hui qu'une analyse du recensement 2000 fournit les chiffres permettant sa vérification. L'étude sur le thème «Transition formation-emploi. Importance de la qualification, de la génération et du sexe», élaborée

par Regula Juila Leemann et Andrea Keck de la Haute école pédagogique de Zurich, montre notamment l'évolution de la mobilité professionnelle dans les métiers d'apprentissage les plus courants depuis 1980. On constate ainsi une forte fluctuation chez les employés de commerce. Parmi les hommes de 22 à 24 ans ayant accompli un apprentissage commercial, seuls 36% travaillent encore dans le métier appris en 2000 (1980: 63%). Chez les femmes, le taux de persistance est de 58% (1980: 83%). Le tableau

est pourtant atténué si l'on regarde vers quels secteurs s'est effectué le changement: ils sont en général proches du domaine commercial.

DF/MR

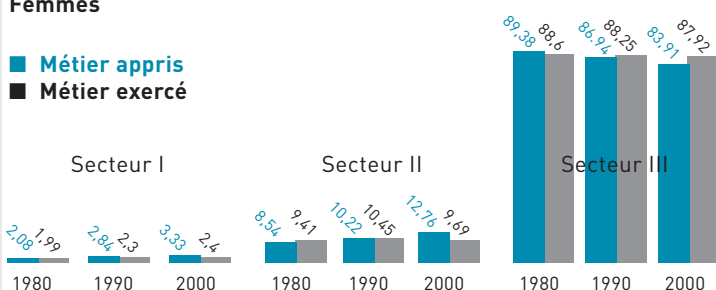
L'étude présente un grand nombre d'analyses complémentaires, également pour le niveau tertiaire. En vente au prix de 20 CHF auprès de l'Office fédéral de la statistique (032 713 60 60), réf. 001-0048. Download: www.panorama.ch/files/4602.pdf. Cette publication n'existe qu'en langue allemande.

Mobilité professionnelle

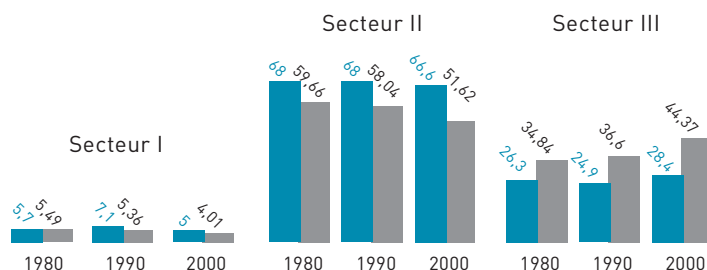
Métier choisi et exercé par les femmes et les hommes de 22 à 24 ans (%).

Femmes

■ Métier appris
■ Métier exercé



Hommes



Source: Office fédéral de la statistique, analyse spéciale, recensement fédéral 2000.

Get Job Now – Ecoles professionnelles contre le chômage des jeunes

Actuellement, les jeunes terminant leur apprentissage courent un risque de chômage. Avec «Get Job Now», la Confédération, les cantons et les écoles professionnelles ont donné un signal d'action à mi-mai de cette année: le corps enseignant devrait aborder dans les cours les expériences de recherche d'emploi faites par les jeunes se trouvant en dernière année d'apprentissage et les soutenir dans leurs démarches. Une unité d'enseignement sur les perspectives au terme de l'apprentissage, la recherche d'emploi et le chômage a été mise à disposition sur le site www.getjobnow.ch

Les réactions montrent le grand intérêt et l'approbation soulevés par «Get Job Now». L'initiative est jugée efficace. Beaucoup de jeunes semblent n'avoir aucune représentation de leur avenir professionnel ou refouler une réflexion sur ce thème. Malgré la situation difficile sur le marché du travail, ils pensent à la réussite, mais de façon parfois naïve selon le corps enseignant. Une réédition de «Get Job Now» est prévue pour l'année prochaine, avec des objectifs et des instruments enrichis.

DF/RA

Carsten.Kuechler, ISFPF;
Carsten.Kuechler@bbt.admin.ch

Ancrage plutôt aléatoire des compétences sociales

L'ancrage de la promotion des compétences sociales dans les règlements et les curricula de la formation professionnelle initiale reste assez aléatoire. C'est ce que montre une étude de l'Institut de pédagogie des sciences économiques (IWP), Leading House pour les compétences sociales, pour 22 métiers de formation. Les compétences sociales apparaissent certes dans les règlements étudiés, mais souvent de façon plus implicite qu'explicite. Ce flou et cette marge de variation laissent aux utilisateurs, par exemple aux enseignants, une grande liberté pour l'interprétation de ce qu'ils ont à faire et de la manière de le faire – avec le risque que cet aspect de leur tâche soit négligé.

Reste à savoir dans quelle mesure les acquis de l'étude seront pris en compte dans la pratique. On pourrait envisager des directives cadres ou des projets d'application concrète pour certaines nouvelles ordonnances.

DF/MR

L'étude est disponible à l'adresse www.panorama.ch/files/4606.pdf
Renseignements:

Sebastian Walzik, sebastian.walzik@unisg.ch

France: l'armée prend le relais de l'école

Depuis le mois de septembre 2005, l'armée française ouvre un Centre d'aide à l'emploi pour les jeunes. L'objectif de cette mesure est la formation de 20 000 jeunes par an. Lors des journées de recrutement, l'armée identifie environ 60 000 jeunes ayant des lacunes scolaires. Parmi ceux-ci, 20 000 sont en passe de se marginaliser totalement. C'est pourquoi l'armée espère, grâce à son Centre d'aide, offrir à ces personnes en difficulté une formation sur une période de un à deux ans qui leur permettrait

ensuite leur intégration professionnelle. Encadrés par des professeurs privés et des militaires à la retraite, ces jeunes, tous en uniforme, vivent en internat. Dans un premier temps, le programme prévoit des cours de remise à niveau en lecture, écriture, informatique... Par la suite, ils apprendront un métier dans des secteurs où la main-d'œuvre se fait rare: bâtiment, travaux publics... En prolongeant cette première formation, ces jeunes pourront obtenir un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

PY

«Grâce aux mesures de marché du travail, je soutiens et mobilise mes assurés et leur donne de meilleures chances sur le marché du travail ordinaire.» Angela Müller, conseillère en personnel, ORP de Schaffhouse.



MESURE DU NIVEAU D'EFFICIENCE DES ORP

Les ORP améliorent le placement

George Sheldon

Le niveau d'efficacité des services de placement public s'est accru de quelque 20% entre 1998 et 2003. Cette amélioration a permis d'économiser environ un milliard de francs sur les coûts de l'assurance-chômage en 2003. C'est ce que constate une étude de la Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) de l'Université de Bâle.¹

Depuis quelques années, la performance relative (niveau d'efficacité) des services de placement public de notre pays fait l'objet de mesures régulières dans le cadre d'un accord orienté sur l'efficacité, entre la Confédération et les cantons. Les résultats qui ont été réunis mettent en évidence les offices régionaux de placement (ORP) qui pour une année donnée ont agi avec plus de succès que d'autres, mais ne disent pas si le placement public dans son ensemble (efficacité absolue) devient plus efficace, ce qui est pourtant l'objectif de l'accord. Ils ne disent pas non plus quels sont les facteurs qui expliquent les différences d'efficacité entre ORP. Ces deux problématiques sont au centre d'une étude sur la réussite de la réinsertion dans les offices suisses du travail.

COMMENT MESURER LA «PERFORMANCE»?

Dans le cadre de l'étude, la performance d'un ORP a été mesurée à l'efficacité des placements qu'il effectue. L'efficacité porte sur la relation entre les inputs, qui alimentent un processus de production, et les outputs, résultats du processus. Un processus de production est considéré comme efficace s'il engendre des outputs maximaux avec un input minimal.

$$\text{Efficacité} = \frac{\text{Outputs}}{\text{Inputs}}$$

Le placement peut être aussi considéré comme un processus de production. Dans cette optique, le placement est considéré comme la transformation de personnes cherchant un emploi (input) en personnes ayant un emploi (output).

«L'amélioration de 22% implique que pour l'année 2003 une économie d'environ un milliard de francs en indemnités journalières non exigibles.»

Les inputs et outputs de notre étude se composent de variables dites exogènes (input) et de variables résultantes (output), sur lesquelles reposait jusqu'à présent la mesure de la performance relative des ORP dans le cadre de l'accord sur l'efficacité. Les variables de résultat représentent des valeurs mesurant la brièveté et la durabilité d'un placement abouti,² alors que les variables exogènes représentent des valeurs qui mesurent le potentiel de placement fondamental des personnes en recherche d'emploi ainsi que d'autres variables péjorant les conditions et indépendantes de l'ORP. La prise en compte de circonstances aggravantes vise à donner à tous les ORP les mêmes chances initiales.

Sur la base des inputs et outputs, un ORP est considéré comme efficace lorsque, à

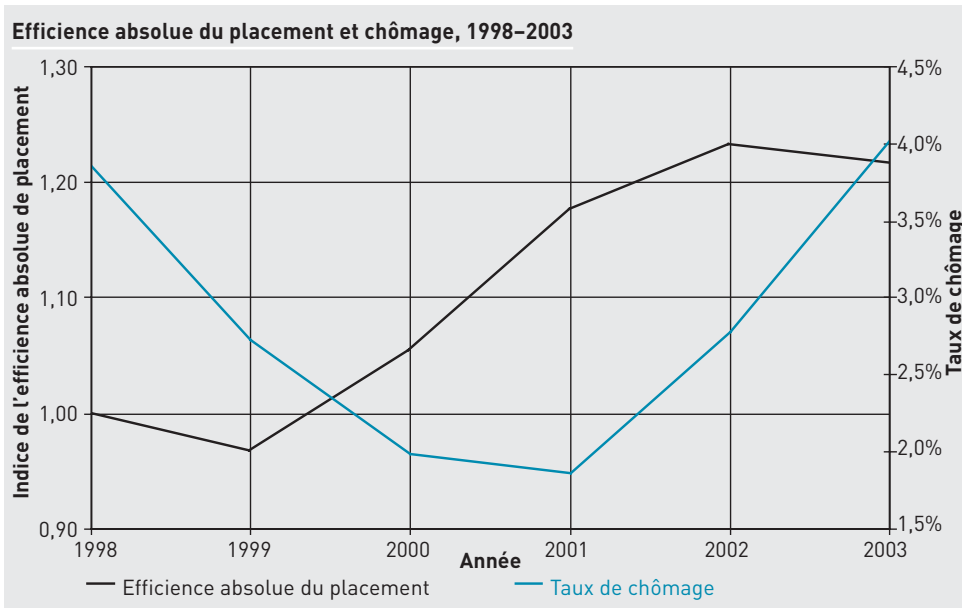
partir d'un minimum de conditions favorables, il produit un maximum de placements rapides et durables. Le modèle de mesure utilisé est la Data Envelopment Analyse (DEA), qui a précisément été développé pour des problèmes de mesure analogues. A la différence du modèle de mesure de l'accord sur l'efficacité, la DEA utilise comme étalon le meilleur ORP, et non l'ORP moyen, et mesure l'efficacité des ORP en se référant simultanément aux quatre variables d'output.

L'EFFICIENCE DU PLACEMENT AUGMENTE

Les résultats obtenus montrent que l'efficacité absolue des ORP a tendanciellement augmenté depuis 1998 (cf. graphique). Dans l'intervalle de temps considéré, l'indice est passé de 1,00 à 1,22, soit une augmentation de 22%.

¹ George Sheldon (2005), «Entwicklung der Performance der öffentlichen Stellenvermittlung der Schweiz im Zeitraum 1998–2003», étude sur mandat du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik, Université de Bâle.

² Les variables de résultat comprennent les quatre indicateurs suivants: réinsertion aussi rapide que possible, prévention des fins de droit, du chômage de longue durée et du retour au chômage.



Cette augmentation signifie que les ORP – dans des conditions par ailleurs semblables – ont pu placer les personnes en recherche d'emploi de façon plus rapide et durable en 2003 qu'en 1998. L'amélioration de 22% implique pour l'année 2003 une économie d'environ un milliard de francs en indemnités journalières non exigibles.

Cette efficacité accrue des ORP n'est pas due à une évolution favorable de la conjoncture. Comme le montre le graphique, le taux de chômage ne s'inscrit pas dans une tendance, à l'inverse de l'efficacité des ORP. Au contraire, le taux de chômage se situait en 2003 à un niveau semblable à celui de 1998.

Il est intéressant de constater que la période d'amélioration de l'efficacité des ORP coïncide avec la période de l'entrée en vigueur du premier accord sur l'efficacité entre la Confédération et les cantons, en 2000. Ce premier accord liait une partie de la participation de l'assurance-chômage au financement du placement géré par les cantons à leur succès dans la lutte contre le chômage. Depuis l'entrée en vigueur du deuxième accord, en 2003, qui supprime le système du bonus-malus, l'accroissement des performances des ORP s'est arrêté. L'existence d'un rapport de cause à effet ne peut pas être affirmé avec certitude en raison de la courte période d'observation et du grand nombre d'autres facteurs d'influence possibles. Il est donc important de

poursuivre l'observation de l'évolution de l'efficacité des ORP.

Dans ce cadre, l'évolution parallèle de l'efficacité relative est aussi riche d'enseignement. Elle montre que les différences d'efficacité entre ORP s'est accrue entre 1998 et 2000, pour rester ensuite stable. Ce résultat est surprenant dans la mesure où l'accord sur l'efficacité entre la Confédération et les cantons, valable depuis 2000, devait stimuler l'efficacité des ORP en matière de placement. On aurait pu s'attendre dans ce contexte à ce que les ORP les moins performants aient rejoint les plus performants. Le constat contraire pourrait signifier que les variables exogènes (inputs), qui doivent fournir les mêmes armes, n'englobent pas tous les facteurs contextuels pertinents.

D'OÙ VIENNENT LES DIFFÉRENCES?

A côté de l'évolution des performances des ORP dans leur ensemble, la recherche s'est intéressée aux causes des différences d'efficacité entre ORP. Seule la connaissance des facteurs déterminant les différences permet aux ORP d'améliorer consciemment leur efficacité.

L'analyse a porté sur la contribution d'une série d'instruments de la politique du marché du travail, notamment sur des critères tels que la densité de conseillers en personnel, l'intensité de l'acquisition de places, la fréquence des consultations, des

sanctions lourdes et des attributions de places ainsi que la participation à des mesures de marché du travail. Malgré de nombreuses tentatives, il n'a pas été possible de montrer empiriquement une relation stable dans le temps entre l'efficacité relative d'un ORP et l'intensité des ressources engagées.

Plusieurs raisons peuvent contribuer à expliquer ce résultat décevant:

- Les facteurs déterminants analysés ne montrent pas d'effet faute d'avoir été relevés avec assez de soin.
- L'engagement des différentes ressources dans la pratique n'est pas assez ciblé pour produire majoritairement un effet positif.
- Ce n'est pas seulement l'engagement des instruments, mais aussi leur mise en œuvre menacée et finalement sans suite qui favorise la réinsertion.
- D'autres facteurs, non relevés, expliquent les différences d'efficacité entre ORP.

L'ORP MODÈLE, UNE LOCOMOTIVE

Afin d'approfondir les causes des différences de performance, un ORP modèle a été défini à l'aide de DEA pour chaque ORP inefficace, surpassant au maximum les performances de l'ORP considéré, malgré d'aussi mauvaises conditions. Il a été possible de cette façon d'identifier pour chaque ORP peu efficace un ORP modèle, avec lequel il peut directement se comparer, afin de déterminer lui-même les raisons de sa plus faible efficacité. Reste encore à traduire cette comparaison dans la réalité.

Prof. Dr George Sheldon est professeur extraordinaire d'économie nationale et responsable 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
Traduction: Ruth Amos.
L'étude de George Sheldon peut être téléchargée sous www.seco.admin.ch

Soigner les relations – placer avec professionnalité

Martin Kaeser

Les relations personnelles dans les entreprises, la sincérité, des démarches de travail conviviales et l'occupation rapide des places – voilà les recettes du succès du RAV Aussendienst (Service externe de l'ORP) de Bâle-Ville. Ce centre régional de placement fondé en 1998 a pour priorités l'acquisition de places et les contacts avec les entreprises. Au fil des années, il s'est construit une solide et fidèle clientèle.

Il y a sept ans, le taux de chômage de Bâle-Ville s'élevait à 5%. Les conseillers et conseillères en personnel de l'Office régional de placement (ORP) gémissaient sous le poids des nombreux dossiers. Personne n'avait le temps d'acquérir des places, bien que les contacts avec les employeurs auraient été alors encore plus nécessaires qu'actuellement. C'est face à ce dilemme que le RAV Aussendienst a été créé.

Il était évident à l'époque déjà que tous les conseillers en personnel ne pouvaient à la fois prendre en charge les personnes en recherche d'emploi, les placer et encore créer des contacts avec les entreprises. Il n'y avait pas d'acquisition et de gestion systématiques des places, ni de continuité, les employeurs étant sans cesse confrontés à de nouveaux interlocuteurs. De plus, chaque conseiller ne sait pas nécessairement vendre des prestations de façon offensive. De ce point de vue, le sommet de la crise en 1997/1998 a été le déclencheur de la création du RAV Aussendienst. Son équipe relativement petite est composée de cinq personnes, qui se répartissent plus ou moins par branches.

TOUJOURS JOIGNABLE

Une condition importante de la fourniture d'une prestation est d'être toujours joignable. Le RAV Aussendienst peut être constamment contacté par d'autres conseillers

des ORP ou des employeurs au moyen du téléphone, du fax ou de l'e-mail. Il dispose également d'une hotline. Il est donc logique que toutes les annonces de places internes et externes convergent vers lui.

«Rien ne peut remplacer les contacts directs avec les entreprises.»

Le premier contact, personnel, prépare les démarches suivantes, conviviales. La règle selon laquelle toutes les demandes ou réactions doivent être traitées dans les vingt-quatre heures fait partie des principes. Grâce à ce traitement rapide et efficace des cas, un employeur sent que ses demandes seront prises au sérieux. Cela reste valable pour les réclamations, prises en compte immédiatement afin de corriger si possible les manques signalés.

LES RELATIONS PERSONNELLES, ALPHA ET OMÉGA

Une base de confiance solide passe par l'établissement et l'entretien de relations personnelles. C'est pour cela que rien ne peut remplacer les contacts directs avec les entreprises. Le RAV Aussendienst se fixe pour objectif de contacter personnellement 200 entreprises par année. Cette activité centrale comprend aussi bien les nouvelles

acquisitions que l'entretien de la clientèle existante, qu'il faut contacter une fois au moins dans l'année. L'indispensable continuité est ainsi assurée, même en cas de changements de personnes dans les services du personnel.

Grâce à ce souci intensif des relations, les différents conseillers en personnel ont constitué au fil des années une clientèle d'habitues, qui signale d'elle-même les places disponibles. Les attentes et besoins réciproques sont connus, si bien que les places vacantes sont rapidement occupées et que les demandes d'emploi peuvent être traitées de façon ciblée.

Les clients dits A sont invités chaque année sur le stand de l'ORP à la Muba ainsi qu'à un vernissage d'artistes au chômage. Cette dernière manifestation rencontre depuis des années un grand succès, qui renforce les liens entre ORP et employeurs.

Le RAV Aussendienst joue cartes sur table. Dans les placements, la situation et le potentiel des personnes en recherche d'emploi sont présentés de façon réaliste. En cas de déficits éventuels, les conseillers et conseillères en personnel proposent souvent une allocation d'initiation au travail (AIT), un stage de formation ou un stage professionnel. La sincérité et la proximité au terrain sont très appréciées des entreprises. Elles sont indispensables à une collaboration à long terme.

Pour les raisons évoquées, la clientèle manifeste un degré très élevé de satisfaction. C'est ce qui ressort d'un questionnaire passé récemment (avec un taux de retour de 50%!), où 95,2% des entreprises souhaitent poursuivre leur collaboration avec le RAV Aussendienst et le recommandent à d'autres entreprises.

PLACEMENT SUR MESURE

Lorsqu'un employeur annonce une place libre, on le rappelle dans la grande majorité des cas, afin de connaître le profil exact du poste. Au contraire des nombreuses offres d'emploi par Télétexte ou Internet, l'ORP accorde une grande valeur à leur actualité. Les conseillers en personnel s'informent auprès des clients si d'autres candidatures sont souhaitées et si les places annoncées sont toujours libres.

Une autre offre de prestation est le placement accéléré par téléphone. L'ORP Aussendienst ne dispose certes pas de ses propres dossiers d'assurés, mais une première estimation du potentiel peut être entreprise sur la base des données PLASTA (PLASTA = base de données informatique sur le placement public). Selon le profil d'exigences, on vérifie ensuite avec les conseillers ORP responsables ou également auprès de la personne assurée qu'une sollicitation a du sens.

Un placement professionnel repose sur une connaissance étayée des professions. Pour cette raison, l'ORP Aussendienst organise chaque année des visites d'entreprises pour les collègues des ORP internes. Cette familiarisation avec le travail au quotidien le rend proche et facilite sa prise en considération directe.

L'ORP Aussendienst évalue également toutes les demandes d'AIT et édicte les ordonnances nécessaires. Sa grande connaissance des besoins des employeurs et du profil des postes le destine particulièrement à ce travail. Il a été ainsi possible d'attribuer une AIT à un travailleur qualifié de 60 ans, qui avait travaillé durant vingt-cinq ans dans la même firme à installer des antennes et s'est tout à coup retrouvé à la rue en raison de la fermeture de l'entreprise. Grâce aux mesures de marché du travail (MMT), il a pu se réinsérer dans une

entreprise d'une branche apparentée. Résultat: cet homme a un emploi permanent jusqu'à sa retraite.

UNE CLIENTÈLE DE PME D'ABORD

«Le marché du travail bâlois, ce sont les grands groupes chimiques». C'est ce qu'avaient aussi pensé les collaborateurs à la création du RAV Aussendienst, il y a sept ans. Mais la réalité a corrigé cette erreur. Les géants de la pharmacie et de la chimie, comme aussi les banques et les assurances, n'offrent que peu d'emplois. Ces grandes entreprises sont en contact avec les entreprises de placement spécialisées privées. Les premières clientes du RAV Aussendienst sont de petites et moyennes entreprises (PME), notamment du secteur commercial, du nettoyage ou de la construction.

«Dans les placements, la situation et le potentiel des personnes en recherche d'emploi sont présentés de façon réaliste.»

Cette orientation principale attire l'attention sur le fait que, pour certaines branches, les ORP ne peuvent souvent proposer que des personnes insuffisamment qualifiées. Par ailleurs, Bâle-Ville offre toujours moins de places correspondant au potentiel d'une grande partie des chômeurs et chômeuses. C'est ainsi que la chimie a déplacé ses établissements de production dans le Fricktal ou dans le canton de Bâle-Campagne. Pour cette raison, une coopération intercantonale des services de placement public s'impose. Les ORP de Bâle-Campagne ou du Fricktal sont aussi contactés si des personnes de la région, en recherche d'emploi selon les données PLASTA, sont adéquates pour un emploi disponible. Réciproquement, le RAV Aussendienst est tenu au courant par les cantons voisins des places disponibles. Cette coopération n'est pas pour rien dans le fait que le RAV Aussendienst peut clore le dossier de près d'une place sur deux avec la mention «Pouvée par l'ORP» – un taux de succès considérable.

Le placement s'arrête là où l'emploi ne permettrait pas au chômeur d'assurer son existence. Les places qui ne sont rémunérées que par commissions ne sont par principe pas prises en compte. Lorsque les salaires minimaux ne sont pas atteints, le RAV Aussendienst ne se gêne pas pour le faire remarquer aux employeurs, même s'il n'a lui-même aucune fonction de contrôle.

ACCROÎTRE LE PLACEMENT DIRECT

Le RAV Aussendienst assume un rôle de placement actif dans le domaine de la santé. Grâce à la provenance professionnelle d'une conseillère en personnel, il y fait des placements directs. Autrement dit: les conseillers en personnel des ORP de Bâle-Ville transmettent les dossiers de candidates et candidats possibles à la personne de contact compétente du RAV Aussendienst. Celle-ci place alors les chômeurs dans des hôpitaux, des EMS et d'autres établissements de soins. Parmi les mesures de marché du travail (MMT), elle a moins recours aux AIT qu'aux stages de formation (trois mois) ou professionnels (six mois). Il est très important pour les institutions de soins de pouvoir observer les chômeurs dans la pratique. Cette «épreuve des faits» permet à un relativement grand nombre d'entre eux de trouver un nouvel emploi fixe. Un objectif du RAV Aussendienst est d'étendre cette forme de placement direct à d'autres branches, dans la mesure où ses conseillers et conseillères en personnel viennent d'horizons professionnels très variés et en apportent une diversité de connaissances.

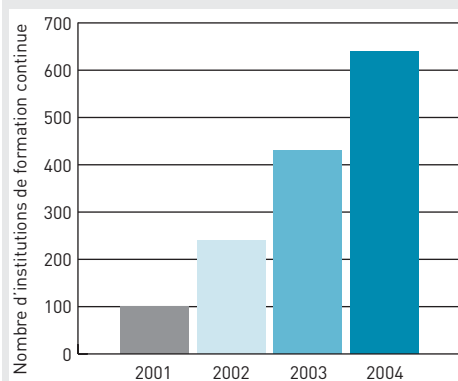
Malgré cette hétérogénéité, les collaborateurs du RAV Aussendienst partagent le plaisir du contact avec des entreprises différentes, le talent de vendeur, une pratique de travail proactive ainsi que des connaissances étayées des branches et des marchés régionaux du travail.

Martin Kaeser est directeur du RAV Aussendienst de Bâle-Ville. Adresse: Hochstrasse 37, 4053 Bâle. martin.kaeser@bs.ch Traduction: Ruth Amos.

Certification des formations continues en hausse

Plus de 700 institutions de formation continue de toute la Suisse avaient obtenu à fin mai 2005 une certification eduQua. A l'exception d'Appenzell Rhodes-Intérieures, on en trouve dans tous les cantons. Cette certification a été introduite à fin 2000 par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) (cf. PANORAMA 5/2001, pp. 29 et 39). Elle s'est entretemps imposée comme un processus reconnu. Une version révisée est entrée en vigueur début 2004. Le nombre d'institutions certifiées a régulièrement augmenté avec le temps (cf. graphique).

Nombre d'institutions de formation continue certifiées eduQua



Le champ des institutions certifiées s'est aussi régulièrement élargi. S'il s'agissait initialement avant tout d'institutions subventionnées (et donc aussi de prestataires de mesures de marché du travail), ce sont de plus en plus de services de formation continue d'entreprises qui se font certifier, dans les banques et dans d'autres grandes entreprises (UBS, ABB, IBM, etc.)
Olivier Nussbaum, seco. VM/RA
Informations plus détaillées sous www.eduqua.ch

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 thématiques.
VM/RA

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

Renforcer l'employabilité

La population active suisse vieillit. Face à ce changement des conditions cadres démographiques, les entreprises ne peuvent plus éviter la question du maintien de leur capacité concurrentielle. C'est à ce point (faible) que s'attaque l'Association suisse pour l'employabilité (ASPE), fondée il y a un peu plus d'une année. Elle a développé son propre indice d'employabilité à destination des individus et des entreprises, qui détermine au moyen de 13 domaines thématiques la capacité concurrentielle d'une personne sur le marché du travail. En même temps, elle encourage les entreprises à créer les conditions permettant d'utiliser de façon optimale le potentiel de son personnel âgé de plus de 50 ans. A cette fin, des rencontres régulières des membres d'ASPE permettent d'échanger des idées et de mettre à disposition réciproque de «Best Practices».

L'ASPE est composée d'entreprises réputées de différentes branches. En une année, cette jeune société a déjà obtenu un large écho dans les services du personnel comme plus généralement dans le public.

VM/RA

Pour plus d'informations: www.employability.ch

Hausses de salaires modérées

Les partenaires sociaux des plus importantes conventions collectives de travail (CCT) ont décidé pour 2005 une augmentation effective des salaires nominaux moyens de 1,6% en moyenne. Avec un renchérissement évalué à 1%, le pouvoir d'achat de la population active ne devrait croître que faiblement cette année.

Dans le secteur secondaire, les salaires augmenteront d'environ 1,4%, du fait principalement de l'évolution dans la construction. L'augmentation des salaires nominaux dans le secteur tertiaire est un peu plus élevée, avec 1,6%.

Les augmentations de salaires les plus fortes sont dans les branches «Transports terrestres» (+2,5%), «Postes et télécommunications» (+2,4%) et «Activités culturelles, récréatives et sportives» (+1,9%). La lanterne rouge va à «Fabrication de meubles, bijoux et autres activités manufacturières» (+0,9%), «Industrie automobile» (+0,9%) et «Services auxiliaires des transports» (+0,8%). 63% des hausses de salaires sont collectives, le reste étant attribué individuellement.

VM/RA

Télécharger le matériel brut à destination de la presse et une présentation détaillée à www.panorama.ch/files/4658f.pdf

Pauvretés cachées

Il est mal vu en Suisse d'étaler une richesse ostentatoire. Mais il en va de même de la pauvreté, vécue par les personnes concernées comme humiliante et donc cachée. C'est pourquoi, malgré l'existence d'un système social efficace, une petite minorité de la population vit véritablement dans l'ombre.

Dans le cadre du Programme national de recherche 45, «Etat social», le spécialiste des sciences sociales de l'Université de Neuchâtel Stéphane Rossini a analysé le processus de précarisation et a formulé des perspectives d'action. Les pauvretés cachées ont plusieurs visages. Elles résultent de disqualification professionnelle et sociale, de privation de droits, de défaut de contacts sociaux, de comportements de dépendance et de l'incapacité de se réorienter.

Elles concernent dans une mesure toute particulière, à côté des «working poors» classiques (absence de formation, bas salaire), des femmes élevant seules leurs enfants, des migrant-e-s, mais aussi des personnes qui se sont mises à leur compte pour échapper à la détresse économique et à l'exclusion professionnelle.

Parmi les mesures concrètes proposées, on trouve notamment une nouvelle conception de la politique familiale, une loi fédérale contre l'exclusion, des procédures accélérées et simplifiées pour traiter les situations de détresse.

VM/RA

Un résumé de l'étude peut être téléchargé à l'adresse www.panorama.ch/files/4656f.pdf

Les anciens aident les jeunes

Les personnes créant une nouvelle entreprise ne disposent souvent pas de l'expérience nécessaire. C'est cette lacune que comble le projet «Startinsel», soutenu par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco). Il offre à de nouvelles entreprises la possibilité d'engager en tant que conseiller-ère-s des spécialistes au chômage âgés de plus de 50 ans. Au cours de la première année, Startinsel assume 60% des coûts salariaux bruts, ces collaborateurs continuant ensuite à être employés par l'entreprise. Cette offre est également à la disposition de jeunes entreprises qui souhaitent élargir leur offre ou proposer de nouveaux produits ou services. En plus de l'appui financier, Startinsel conseille les entreprises dans la sélection de nouveaux collaborateurs et les soutient dans leur développement collectif. Le projet offre également des espaces de bureau, permettant une infrastructure moderne à des conditions avantageuses. Pour plus d'informations: www.startinsel.ch VM/RA

PUBLICATIONS NOUVELLES

Manuel pour la formation initiale en entreprise

La Conférence alémanique des offices de formation professionnelle (DBK) a remplacé l'ancien manuel du maître d'apprentissage par le «Manuel pour la formation initiale en entreprise», adapté à la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Le manuel existe en allemand et en français, la version italienne suivra début 2006. Pour toute commande: www.dbk.ch

DF/MR

Formation professionnelle en Autriche

L'Autriche publie depuis des années un aperçu de sa formation professionnelle, dont la présentation objective et bien différenciée permet de comprendre le système. Cette brochure de 40 pages est à présent également parue en anglais. Téléchargement (à côté d'autres textes sur la formation professionnelle en Autriche): http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Publikationen_Archiv/Unternehmen/default.htm. En allemand aussi:

www.panorama.ch/files/4646bd.pdf

Version française résumée:

www.panorama.ch/files/4646bf.pdf Wt/MR

Manuel relatif aux ordonnances

A ne pas confondre avec le manuel ci-dessus malgré la similitude du titre: le «Manuel de la formation professionnelle initiale», désormais intitulé «Manuel relatif aux ordonnances». Publié il y a quelques mois déjà, cet ouvrage disponible sur Internet (http://www.bbt.admin.ch/dossiers/nbb/f/handbuch_bgb.htm) s'adresse aux institutions et aux personnes concernées par la réforme d'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale.

A cette occasion, signalons également le «Manuel pour expertes et experts de procédures de qualification de la formation professionnelle initiale» qui s'adresse aux expertes et experts d'examens et sera disponible auprès de la DBK dès février 2006. Téléchargement préalable: http://www.cms.sibp.ch/user_doc/Vorfassung%20Handbuch%2030-03-05.pdf DF/MR

Le système d'éducation suisse en comparaison européenne. Une sélection d'indicateurs

L'objectif de cette publication est de positionner la Suisse dans l'espace européen d'éducation et de formation. Elle présente des indicateurs sur le niveau de formation des jeunes, sur les étudiants et les diplômés des filières scientifiques et techniques du degré tertiaire, sur les dépenses d'éducation, sur la formation tout au long de la vie, de même que sur la mobilité au

degré tertiaire. Les champs thématiques ainsi couverts sont d'actualité politique aussi bien au niveau cantonal et intercantonal, qu'au niveau national et international.

OFS, Statistique de la Suisse, Neuchâtel 2005, 38 pages, 7 francs (sans TVA), Numéro de commande: 721-0500 / ISBN: 3-303-15353-1.

Download: www.panorama.ch/files/4646f.pdf

DF/MR

Guide des droits des personnes en formation

L'Union syndicale suisse vient de sortir une nouvelle édition du guide éprouvé qu'est «Apprentie, apprenti: tes droits de A à Z». Il a été adapté à la nouvelle situation légale et organisationnelle. En plus de la version imprimée en format de poche, le guide peut être aussi consulté gratuitement sur le site <http://www.gewerkschaftsjugend.ch>. Plus de 80 mots-clés renvoient à une centaine d'adresses Web qui permettent d'atteindre des sources d'approfondissement d'un clic de souris. Le guide coûte 3 francs.

DF/RA

Droits des sans-papiers

Entre 90 000 et 300 000 personnes vivent en Suisse sans permis de séjour ni de travail. Ces «sans-papiers» ont néanmoins des droits, qu'ils peuvent faire valoir devant un tribunal. Le syndicat Unia a publié une brochure traduite dans huit langues, qui informe à ce sujet. «Personne n'est illégal. Sans papiers – tu as des droits». Commandes: Syndicat Unia, Secteur Migration, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15 ou migration@unia.ch VM/RA

Suisses satisfaites

Plus de 80% des personnes habitant en Suisse sont satisfaites de leur vie en général, de leur état de santé, de leur activité professionnelle, de leurs activités de loisirs, de leurs relations personnelles, de leur partenaire et de la répartition du travail domestique. C'est le résultat d'un questionnaire adressé par l'Office fédéral de la statistique (OFS) à plus de 2 200 ménages. Le niveau de satisfaction est moins élevé pour le revenu, la situation financière du ménage, le temps libre et le fait de vivre seul-e. Ces résultats et d'autres sont tirés de la Newsletter Regard de l'OFS.

La Newsletter peut être téléchargée sur le site www.statistique.admin.ch, THEMES – 20 Revenus, qualité de vie – Revenus, consommation et fortune.

VM/RA

Apprendre un métier

L'ouvrage de Jean-François Perret et Anne-Nelly Perret-Clermont, *Apprendre un métier*

dans un contexte de mutations technologiques, paru en 2001 aux Editions Universitaires de Fribourg, bénéficie d'une nouvelle édition mise à jour. Une présentation de cet ouvrage est disponible dans le PANORAMA, 2/2002, p. 50.

Jean-François Perret & Anne-Nelly Perret-Clermont, *Apprendre un métier dans un contexte de mutations technologiques*, Paris, L'Harmattan, 2004 («Figures de l'interaction») ISBN 2-7475-6915-2

PY

La formation professionnelle en Suisse

Les Editions hep inaugurent une nouvelle collection consacrée à la recherche sur la formation professionnelle en publiant l'ouvrage du professeur Rolf Dubs *Rapport d'expertise sur les questions concernant la formation professionnelle en Suisse*. L'ouvrage dresse un bilan de la formation professionnelle en Suisse et aborde des questions d'actualité comme, son intégration dans l'Europe. Déjà paru en allemand, l'ouvrage sera disponible en français à partir de l'automne 2005.

Rolf Dubs, *Rapport d'expertise sur les questions concernant la formation professionnelle en Suisse*, Berne, h.e.p. verlag ag, 2005. ISBN 3-03905-164-4, 39 francs.

PY

Quand l'école est finie ...

L'enquête du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) présentée dans le numéro 3/05 de PANORAMA (p. 29) relative aux premiers pas dans la vie active de la génération 2001 fait aujourd'hui l'objet d'un livre. Cet ouvrage présente une large palette des résultats de l'enquête selon de nombreux angles de vue: profil démographique, parcours scolaire, origines socioculturelles, premier emploi ...

Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001 est disponible auprès de la librairie du Cereq, 10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 2. Courriel: antonucci@cereq.fr

PY

Construction de soi et formation

Le dernier numéro de la revue française de l'INETOP «L'orientation professionnelle» poursuit l'exploration du travail biographique, de la construction de soi et de la formation, commencée dans le numéro 4 de 2004.

Gaston Pineau propose une approche formative de l'orientation par les «histoires de vie».

Christiane Mias présente la démarche d'«autobiographie raisonnée» et le travail d'analyse qu'elle permet sur les représentations de soi dans l'espace professionnel ainsi que sur l'implication socioprofessionnelle et psychosociale. Pierre Dominicé fait appel à la notion d'«aires

d'apprentissages » pour définir les espaces de transformation personnelle résultant de processus d'apprentissage liés aux dynamiques de construction de soi. Peter Alheit et Bettina Dausien soumettent à une approche théorique et critique la notion d'apprentissage tout au long de la vie et en développent les implications, tant aux plans politique et économique qu'aux plans éducatif et pédagogique.

Numéro spécial: «Travail biographique, construction de soi et formation» in «L'orientation scolaire et professionnelle», Mars 2005/VOL., 34/No 1. CNAM-INETOP, Paris. YMR

L'alternance, une alternative éducative?

Le No 163 de la revue française «Education permanente» comprend un dossier fouillé sur l'alternance. Ce numéro fait suite à un précédent numéro (No 115) sur le même thème. La première partie du dossier rend compte de la montée institutionnelle des formes d'alternance, tant dans le domaine médical que dans l'enseignement supérieur de management ou la formation des ingénieurs. La seconde partie explore de nouvelles formes d'alternance, institutionnelles, personnelles et écologiques. Dossier «L'alternance, une alternative éducative?» in «Education permanente», No 163, Juin 2005. YMR

COMPLÉMENTS D'INFORMATION

**La validation des acquis au cœur
de la démarche qualité** page 4

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

Actualités FPr

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

**Vous trouverez les dernières
nouvelles de la formation
professionnelle sur le site
www.afpr.ch
Le bulletin électronique
paraît chaque quinzaine.
Souscrivez un abonnement
gratuit: adm@afpr.ch**

Pour plus de renseignements sur le système de validation des acquis, Maurin Schmid, président de la CDOPU et directeur de la Zentralstelle für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Brunngasse 16, 3011 Berne. E-mail: maurin.schmid@erz.be.ch, et Daniel Cordonier, directeur de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand, avenue de France 23, 1950 Sion. E-mail: daniel.cordonier@vs.admin.ch

Un profil suisse page 6

Jean-Marie Fragnière est psychologue FSP depuis plus de 25 ans. Chargé de cours à l'Université de Lausanne et consultant en entreprise, 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.

Adresse: rue des Terreaux 5, 2001 Neuchâtel,
Jean-Marie.Fragniere@cbva.ch

Dr Walter Goetze, BfB Büro für Bildungsfragen AG, Bahnhofstrasse 20, 8800 Thalwil, w.goetze@bildungsfragen.ch

**Observations professionnelles:
Un potentiel perdu** page 15

Notes:

- Mémoire de diplôme dans le cadre de la formation ASOSP de conseiller diplômé en orientation: «Qualität bei beruflichen Abkärungen – Möglichkeiten und Grenzen eines Qualitätskonzepts für die BEFAS Appisberg», 2005. Enquête menée auprès de personnes séjournant à Appisberg en 2000.
- Ce dernier aspect mériterait une étude approfondie. On remarque que nombre d'assurés étrangers proviennent de sociétés de type collectiviste, où ils peuvent déléguer leurs responsabilités à la collectivité, à la famille ou à l'Etat. Dans ces sociétés, c'est la compassion pour le malheur qui domine, et l'on n'est guère soumis à la pression de retrouver rapidement une tâche dans le monde du travail.
- On entend par Case Management un processus de coopération où il s'agit d'évaluer, de planifier, de réaliser, de coordonner et de contrôler les activités de tous les intéressés en vue de fournir une prestation individuelle dans un souci de qualité et de rentabilité [d'après Harald Schmitt, *Rehafirst* Zurich, 2004].

**Guide canadien des compétences
du COS** page 17

«L'orientation professionnelle. Guide pratique pour les décideurs» – OCDE/Commission européenne, Paris 2004. Téléchargement: www.panorama.ch/files/4520bf.pdf

**Lutter contre des choix
professionnels stéréotypés** page 19

Informations complémentaires:

Sylvie Villa, Cheffe du département d'électricité et d'informatique, direction du programme Egalité-eivd, HEIG-VD, rte de Cheseaux 1, 1401 Yverdon-les-Bains. sylvie.villa@heig-vd.ch

Aurélie Debluë, Coordinatrice Wins-eivd, Cheffe de projet pour l'année préparatoire «Future ingénieure»,

HEIG-VD, rte de Cheseaux 1, 1401 Yverdon-les-Bains. aurelie.deblue@heig-vd.ch
Pour plus d'informations:
<http://www.future-ingenieure.ch>

CORRIGENDUM

Une erreur s'est glissée en page 29 du dernier numéro de Panorama (4/05), dans les indications sur la personne de Heinz Gilomen. Ce dernier est vice-directeur et non pas directeur de l'OFS. Nous vous prions de nous en excuser.

DF/MR

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), Redaktion Marché du travail, vmoser@panorama.ch

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

Yvonne-Marie Ruedin (YMR), Redaktion Orientation professionnelle suisse romande, ymruedin@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 