

Jeunes en difficulté

Recherche en orientation: la consultation en carrière est-elle efficace? – page 13

Etude «Surdoué et «seulement» apprenti?» – page 17

La formation environnementale dans la formation professionnelle – page 19

Le préapprentissage dans le canton de Vaud – page 21

Neuchâtel: Travail au noir et libre circulation des personnes – page 25

Entretien avec Marc Genilloud, président de l'AOST – page 28





Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des
affaires étrangères DFAE

Nous venons à vous

Souhaitez-vous obtenir des informations de première main sur des thèmes de politique étrangère? Nos spécialistes sont à disposition des écoles, des associations et des institutions

pour des exposés et des discussions. Le service est gratuit, 30 personnes au moins devraient toutefois participer à la manifestation. Voici les thèmes que nous proposons:

- La Suisse et les organisations internationales (ONU, Conseil de l'Europe, Francophonie)
- La Suisse et la sécurité internationale (politique de sécurité, neutralité)
- Engagement de la Suisse en faveur de la sécurité humaine (droits de l'homme, migration et réfugiés, mines antipersonnel)
- La Suisse et l'intégration européenne (accords bilatéraux, libre circulation des personnes, Schengen/Dublin)
- La Suisse dans un contexte international (Afrique, Proche Orient, Asie, Etats-Unis, politique culturelle)
- Coopération au développement et aide humanitaire
- Place financière suisse
- Protection de l'environnement et développement durable
- Diplomatie et globalisation

La liste détaillée des conférences ainsi que des informations supplémentaires peuvent être obtenues auprès du:

Service des conférences DFAE, Madame Doris Ernst, Palais fédéral ouest, 3003 Berne,
Tél. 031 322 35 80, Fax 031 324 90 47/48, E-Mail: info@eda.admin.ch

Berufs- und Führungsausbildung, Informatik

www.**CSBe**.ch

CsBe Computerschule Bern AG - 031 398 98 00

Votre abonnement 2006 de PANORAMA

- Oui, je commande un abonnement de **PANORAMA** au prix de Fr. 84.- (TVA incl.)
Je souhaite l'édition allemande française
- Oui, j'abonne les deux éditions de **PANORAMA** (allemande et française) au prix de Fr. 100.- (TVA incl.)
- Oui, je commande un abonnement d'étudiants au prix de Fr. 50.- Je souhaite l'éditions allemande française

Weber AG Verlag, Gwattstrasse 125, CH-3645 Thun/Gwatt
Tel. 033 336 55 55, Fax 033 336 55 56, panorama@weberag.ch

www.panorama.ch

Entreprise: _____

Nom/Prénom: _____

Rue: _____

NPA/Localité: _____

Téléphone: _____

Date/Signature: _____

Ecole Internationale Arts appliqués Design
Ecole Dubois Lausanne **Ecole Bleue** Paris
Depuis 1965

architecture
décoration
graphisme
design
mode

Cours du jour Cours du soir
Place de la Gare 4 CH-1003 Lausanne Tel: 021.311.06.80 www.edlausanne.ch

ÉDITORIAL

- 3 **Daniel Fleischmann**
La formation professionnelle est aussi éducation

DOSSIER: JEUNES EN DIFFICULTÉ

- 4 **Kurt Häfeli, Claudia Spiess Huldi et Peter Rüesch**
Une fois en danger – pour toujours en danger?

- 6 **Annelies Debrunner**
Supported employment – nouvelles voies de l'intégration professionnelle

- 8 **Pierre-Yves Puippe**
Valais: des cours d'appui personnalisés

- 10 **Jonas Masdonati**
Une intervention basée sur un modèle psychosocial

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

- 13 **Andreas Hirschi**
Recherche en orientation: la consultation en carrière est-elle efficace?

- 15 **Orientation professionnelle en bref**
BAC2000 sur Internet / Les défis de l'orientation dans le monde / Service Carrière à la HES lucernoise

- 15 **Daniel Fleischmann**
Récession: L'égalité des chances dans le système éducatif suisse

FORMATION PROFESSIONNELLE

- 17 **Rebecca Müller, Michael Niederhauser et Margrit Stamm**
Etude «Surdoué et <seulement> apprenti?»

- 19 **Gisela Basler**
La formation environnementale dans la formation professionnelle

- 21 **Anita Emmenegger et Véronique Schneider**
Le préapprentissage dans le canton de Vaud

- 23 **Formation professionnelle en bref**
Comportement de formation des 50 à 75 ans / France: Encourager la formation en alternance / Programme Equal: œuvrer à l'égalité des chances

MARCHÉ DU TRAVAIL

- 25 **Fabio Fierloni**
Le contrôle suppose un dur travail

- 27 **Marché du travail en bref**
Être heureux s'apprend-il? / Réduire le stress / Des emplois pour personnes faiblement qualifiées / Prévenir le burn-out / En quelques mots: Dix ans d'ORP

- 28 **Viktor Moser**
Entretien avec Marc Genilloud, président de l'AOST: «Qui régule le marché du travail lutte contre le chômage»

SERVICE

- 30 Publications nouvelles
30 Complément d'information
31 Impressum
31 Récession: Rapport d'expertise sur les questions concernant la formation professionnelle en Suisse
31 Point de vue: Emil Wettstein
On cherche aussi personnes sans qualifications

Photo de couverture et dossier:
Frank Müller

La formation professionnelle est aussi éducation

Daniel Fleischmann



La formation professionnelle n'a pas seulement pour tâche de transmettre des compétences spécialisées, mais doit également développer les compétences sociales et la personnalité. Ce mandat éducatif, encore moins explicite dans l'ancienne loi¹ ou dans l'ordonnance en vigueur sur la maturité², est défini à l'article 21 de la nouvelle loi sur la formation professionnelle.

La tâche de favoriser l'épanouissement de la personnalité et les compétences sociales exige des écoles professionnelles davantage qu'un enseignement complété de quelques facettes humaines ou méthodiques («Sais-je m'intégrer à l'équipe?» – «Comment gérer la critique?» – «Comment apprendre pour le mieux?»). L'école doit être plus qu'une simple institution de transmission de connaissances. Elle a un mandat d'enseignement, mais aussi un mandat d'éducation et de formation.

Ceci n'est pas une banalité. Les jeunes amorcent leur formation professionnelle à un âge qui comporte bien des risques – certains auteurs considèrent l'adolescence comme «la plus grande crise dans la vie de tout individu»³. Les dangers auxquels les jeunes sont exposés sont multiples. Certains viennent de l'extérieur (origine sociale, comportement de santé), d'autres sont intrinsèques à l'adolescence (régression, agression). Il faut apprendre à gérer les uns comme les autres – et l'école sert à cela aussi.

Tout cela exige de la part des enseignants, mais aussi de l'ensemble de la classe, une aptitude à l'empathie et à la sollicitude. L'école doit être une «caring community», préconisent Kurt Häfeli et al. dans le bilan de leur contribution en pages 4 et 5. Ce qui suppose aussi des forums donnant l'espace et le temps de discuter et de gérer les idées, les états d'âme et les sentiments. A cet effet, il n'est pas utile de faire la distinction entre les jeunes «particulièrement en péril» et les «cas ordinaires». Tout jeune a besoin de possibilités de rencontres personnelles. Des études montrent que les enfants et les adolescents qui ont maîtrisé avec succès de lourdes charges biographiques avaient souvent des enseignants appréciatifs et dignes de confiance. Le vouvoiement respectueux des jeunes de 15 ou 16 ans au début de leur formation professionnelle est certes bien intentionné et adapté à l'âge. Mais il ne doit pas entraver la disposition aux rencontres personnelles entre l'élève et son enseignant ou enseignante.

On peut se demander si les écoles professionnelles (et les formateurs et formatrices dans les entreprises) sont à la hauteur de cette tâche. Un sondage auprès de 800 jeunes a indiqué que le «bénéfice perçu» en matière de culture générale connaît un «effondrement subtil» dans la deuxième année d'apprentissage.⁴ Et parmi le corps enseignant des écoles professionnelles, 28% des enseignants à temps partiel et 15% des enseignants à plein temps ne sont «pas pleinement qualifiés» pour leur tâche.⁵

Notes en page 30.

Traduction: AHA Translations

FACTEURS DE RISQUE CHEZ LES JEUNES AVEC RÉPERCUSSIONS À L'ÂGE ADULTE

Une fois en danger – pour toujours en danger?

Un mauvais départ dans l'adolescence en raison d'un milieu familial défavorable ou de mauvaises prestations cognitives – n'est pas déterminant pour la réussite professionnelle ou la satisfaction familiale à l'âge adulte. C'est ce que montre une grande étude longitudinale suisse publiée récemment. Cependant, certains dommages biographiques ne peuvent être écartés.

Kurt Häfeli
Claudia Spiess Huldi
Peter Rüesch

Cette étude veut étudier les conséquences d'une situation initiale défavorable dans la jeunesse sur le vécu ultérieur en tant qu'adulte. Les 394 personnes dont les données avaient été saisies à l'âge de 15 ans ont été recontactées à 36 ans. Un maximum de facteurs de risques avait été saisi dans les domaines: santé, personnalité, aptitudes, environnement familial et loisirs. L'échantillonnage est assez représentatif pour les personnes de Suisse alémanique nées en 1963.

EFFETS LIMITÉS DES FACTEURS DE RISQUE

On trouve chez un tiers des jeunes un des 12 facteurs de risques saisis le plus fréquemment dans les domaines famille, personnalité ou loisirs. Un autre tiers figure dans plusieurs domaines de risques.

Malgré cette large panoplie, les conditions de vie de ces personnes sont fort bonnes à l'âge adulte. Elles se déclarent satisfaites aussi bien au travail (80%) que dans la vie privée (90%). Neuf sur 10 considèrent leur vie de positive à très positive. Des aspects objectifs le confirment. La plupart des personnes qui se sont soumises à cette enquête sont bien situées professionnellement. 6% seulement exercent une activité non qualifiée (p. ex. main d'œuvre); 88% vivent en couple et 7 sur 10 ont des enfants. Seule une minorité décrit leur vie comme difficile. Sept personnes sont mortes avant 36 ans.

Les risques dans l'adolescence ne doivent donc pas avoir une influence négative sur l'âge adulte. Huit des douze facteurs sont en relation avec des critères de réussite, ce qui parle pour des conséquences à long terme des constellations de risque. Des 84 effets possibles, il n'y en a que 17 qui sont statistiquement révélateurs (ce qui s'explique aussi par le petit nombre de personnes dans le groupe à risque).

On peut parler d'un effet prépondérant pour une partie de ces corrélations. En outre, les résultats ne sont pas toujours représentatifs

pour les deux sexes. Résilience (résistance) et facteurs de protection qui n'ont pas été retenus dans notre étude ont probablement limité les effets négatifs de risques.

FACTEURS DE RISQUE POURTANT SIGNIFICATIFS

Cependant, il faut mentionner que les personnes à risques réussissent moins bien subjectivement et objectivement à l'âge adulte que les autres. Ce n'est pas une constatation globale pour toute la situation de vie. Ce sont plutôt des facteurs de risque spécifiques dans la jeunesse qui ont des effets ultérieurement. On constate que la personne qui était dans une zone de facteurs à risque dans sa jeunesse a des chances réduites d'être heureuse à l'âge adulte.

- Les jeunes aux capacités cognitives réduites ont souvent une situation professionnelle inférieure. Ils n'en sont pas pour autant moins heureux au travail et ne sont pas plus désavantagés dans la vie privée. Par contre, les jeunes qui ont des aptitudes manuelles moindres ont des chances de réussite réduites non pas dans leurs activités professionnelles, mais dans leur vie privée: ils ont plus rarement une vie de couple fixe et procréent moins que leurs contemporains manuellement plus adroits.
- Un manque de sûreté en soi-même a clairement une influence négative: la satisfaction au travail et dans la vie privée est nettement moins grande pour les deux sexes. Les hommes timides et peureux dans leur jeunesse sont aussi désavantagés à l'âge adulte: leur situation professionnelle est comparativement inférieure, ils vivent moins souvent en couple et ont rarement des enfants. Ils sont aussi plus fréquemment insatisfaits, tant au travail que dans la vie privée, comparaison à leurs anciens collègues de classe sûrs d'eux-mêmes.
- Par contre, le manque de motivation dans l'adolescence persiste dans un seul cas: les femmes que les enseignant-e-s trouvaient «négligentes» et «paresseuses» restent moins satisfaites dans leur vie privée à l'âge adulte.

- Les jeunes qui grandissent dans une famille monoparentale ont en comparaison avec des jeunes qui ont grandi dans une famille «normale» rarement une relation fixe de couple. Il a aussi été démontré dans cet échantillonnage suisse que l'origine sociale avait un impact sur la réussite professionnelle ultérieurement: les personnes de souches sociales inférieures ont comparativement un statut professionnel inférieur.
- Les jeunes hommes qui ont une mauvaise relation émotionnelle avec leurs parents ont plus de mal à trouver une partenaire et à fonder une famille. Ils sont moins satisfaits de leur vie privée que leurs collègues qui entretiennent de bons rapports avec leurs parents.
- Les jeunes qui passent leur temps libre dans un groupe structuré – association, club ou fréquentation de cours – ont plus de chances de faire carrière; disons que les chances de faire carrière sont moindres pour les jeunes qui ne prennent pas part à des activités de loisirs en groupe.

CONSÉQUENCES

Cette étude démontre que tout ce qui semble être un «risque», ou qui sera désigné comme tel, n'a pas forcément des effets négatifs. Grandir dans un climat familial perturbé ou avoir de mauvaises prestations n'implique pas forcément des conséquences négatives. Les facteurs de risque cités précédemment doivent toutefois être pris au sérieux et si possible atténués. La situation globale et donc la constellation des risques (plus d'un facteur) doivent être prises en considération.

Nous avons mentionné que les estimations des enseignant-e-s sont un indicateur des aptitudes et des traits de caractère individuels et qu'elles auront un rapport étroit avec la réussite professionnelle et encore plus dans la vie privée ultérieurement. Les enseignant-e-s jouent un rôle important dans le chemin de vie des jeunes. Ils sont

capables de faire des diagnostics et des pronostics, ils peuvent être un facteur protecteur important pour les jeunes à risques en étant pour eux un interlocuteur fiable.

Outre l'atténuation des risques, il faudrait développer des facteurs de protection et de résilience. Les facteurs de protection se trouvent aussi bien dans la personne elle-même (p. ex. son tempérament, sa facilité à résoudre des problèmes) que dans sa famille et son entourage (parenté, voisinage, école, formation, loisirs). A l'âge adulte, d'autres critères peuvent avoir un impact favorable (partenaire, profession, association, groupe religieux, etc.). La résilience et les facteurs de protection peuvent être encouragés par des programmes d'intervention. Une «Caring-Community» (communauté de soutien) doit être prévue dans le cadre de l'école et de la formation professionnelle pour offrir aux enfants et aux adolescents la possibilité de maîtriser des conditions défavorables. L'école et la formation professionnelle ne doivent pas être seulement considérées comme des lieux de transmission du savoir mais aussi comme une «communauté de soutien»⁴.

Dr Claudia Spiess Huldi est psychologue indépendante et travaille à divers mandats, Haumesserstrasse 28, 8038 Zurich; claudia.spiess@access.unizh.ch
Kurt Häfeli est professeur à la Haute école de psychologie spécialisée (HfH), Zurich et responsable de Recherche et Développement (Forschung & Entwicklung); Schaffhauserstrasse 239, 8057 Zurich, kurt.haefeli@hfh.ch
Dr Peter Rüesch est chef de l'Office de la recherche en médecine, Zürcher Hochschule Winterthur; Bankstrasse 4, 8401 Winterthur; peter.ruesch@zhwin.ch
 Traduction: Elisabeth Kleiner

Notes voir page 31.

Le passage de l'école à la vie professionnelle comporte des risques.



INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR «EMPLOI ACCOMPAGNÉ»

Supported employment – nouvelles voies d'insertion professionnelle

Annelies Debrunner

Comment intégrer au marché du travail les jeunes en difficulté? Le modèle de l'emploi accompagné, mieux connu sous son nom anglais de «supported employment», est une nouvelle voie possible. Mais malgré leur malaise psychique au-dessus de la moyenne, nous ne sommes guère informés sur le groupe d'âge des jeunes adultes.

Le nombre des personnes touchant une rente AI a augmenté de 59% entre 1993 et 2002, 37% des hommes et 46% des femmes parmi les nouveaux bénéficiaires faisaient état d'une maladie psychique. Pour 2005, l'assurance invalidité (AI) a enregistré un léger recul des nouvelles rentes, mais le niveau reste élevé.¹ Cette tendance peut être observée dans toutes les sociétés industrialisées occidentales.² Selon l'enquête sur la santé 2002, on trouve en Suisse parmi les groupes d'âge plus jeunes et les femmes un nombre au-dessus de la moyenne de personnes se plaignant d'un malaise psychique.³ On peut également constater une rapide augmentation des rentes AI pour cause de maladie psychique parmi les jeunes: entre 2000 et 2004, elle était de 40% pour les jeunes de 18 à 19 ans, de 12% pour les 20 à 24 ans et de 9% pour les personnes de 25 à 29 ans.

QU'EST-CE QUE LE «SUPPORTED EMPLOYMENT?»

Le concept du «supported employment» vient des Etats-Unis. Très répandu dans les pays anglo-saxons, il a également été ancré dans la législation il y a quelques années en Autriche et en Allemagne. En Suisse, l'intérêt pour ce modèle est tout récent. Il a fait l'objet du projet de recherche PNR 45 «Supported employment. Modèles d'emploi assisté en cas de troubles psychiques»⁴.

Le «supported employment» est encadré par des «job coaches» qui assistent les personnes handicapées arrivant sur le marché du travail, que ce soit pour la préparation à la recherche d'emploi ou en les accompagnant lors de la prise directe d'un emploi (first place, then train). Le travail des services spécialisés et du job coach comprend les phases du profilage (analyse systématique et professionnelle des aptitudes), de l'évaluation (vérification des aptitudes), du placement et de l'accompagnement (coaching) après le placement. Le poids accordé à chaque phase diffère selon les services. Le coaching au lieu de travail et la communication qui s'y associe s'appuient sur le triangle entre le job coach, l'employeur et la per-

sonne employée. C'est dans ce cadre que l'on évalue la situation, interprète les perceptions, donne des retours d'information, définit et contrôle des objectifs, adapte les tâches et les profils d'exigences et intervient en cas de crise.

Depuis quelques années, divers services spécialisés, souvent rattachés à des institutions sociales, appliquent l'emploi assisté sous forme de projets pilotes. Pour les personnes souffrant de problèmes psychiques, on comptait en 2003 une douzaine de ces institutions en Suisse alémanique (ibid.). Leur nombre augmente, mais le potentiel d'emplois non protégés est loin d'être épuisé. 8% seulement des entreprises emploient au moins une personne à capacité fonctionnelle ou activité réduite, les personnes handicapées n'occupent que 0,8% des emplois.⁵ Pourtant, environ 31% des sociétés interrogées jugent que l'emploi de personnes handicapées serait possible dans leur entreprise (ibid.).

Un début accompagné dans le monde du travail est plus susceptible d'assurer une intégration réussie que la voie passant par un emploi protégé. C'est ce que montre, entre autres, une étude de la Clinique universitaire psychiatrique de Zurich. De 2003 à la fin 2005, l'étude a suivi 50 personnes souffrant de maladies affectives ou schizophrènes, affectées de façon aléatoire à un groupe expérimental ou à un groupe témoin. Dans le groupe expérimental, un

Etude HAP: orientation professionnelle de jeunes en danger

Sur mandat de la Clinique psychiatrique de Münsterlingen, deux étudiantes de l'Ecole supérieure de psychologie appliquée de Zurich (HAP), Ursula Kessler Schoch et Monika Wenk, ont développé et appliqué le concept d'un projet pilote «Orientation professionnelle pour jeunes adultes sans formation professionnelle accomplie». L'étude est accessible (en allemand) sur Internet: www.hapzh.ch/index.php?mc=_Bibliothek/d

job coach a assisté les personnes en question pour la préparation, l'entrée possible sur le premier marché du travail et la phase de travail qui a suivi. Les 25 personnes du groupe témoin ont également été assistées par un programme de réhabilitation au travail. Cette démarche traditionnelle, toutefois, conduit souvent à des emplois protégés et n'a pas l'ambition d'intégrer et d'accompagner les intéressés dans le premier marché du travail. Au bout d'un an et demi, 11 personnes du groupe expérimental avaient un emploi dans l'économie libre, 3 travaillaient dans un atelier protégé, 6 étaient sans emploi ou travaillaient comme bénévoles, et 6 avaient quitté l'étude. Sur les 25 personnes du groupe témoin, aucune n'avait un emploi dans l'économie libre⁶.

SUPPORTED EMPLOYMENT POUR LES JEUNES?

Quoique les études psychologiques et pédagogiques les plus diverses confirment depuis des dizaines d'années la difficulté de l'étape du passage du monde social au monde du travail⁷, pourtant très perceptible dans la pratique quotidienne, il n'existe que peu d'aides pour surmonter cet écueil. Pour les jeunes handicapés ou socialement défavorisés, on a certes créé diverses possibilités de formation ces dernières années dans le cadre de la scolarité obligatoire et du niveau secondaire II. Mais dans le monde du travail on manque d'emplois permettant à ces jeunes de transposer leurs acquis dans la pratique et de faire leurs preuves. C'est ce que montre par exemple l'institution Märtpplatz à Rorbas Freienstein, qui apporte depuis de longues années une aide aux jeunes marginalisés, souvent avec des troubles psychiques. Elle se concentre sur la formation des personnes d'au moins 18 ans, empruntant des voies qui s'écartent souvent des schémas usuels de la formation professionnelle suisse. L'accompagnement des débuts dans le monde du travail ne fait plus partie de ses tâches centrales, notamment parce que le financement n'est pas assuré. Ces accompagnements ne sont effectués qu'en fonction des possibilités et de l'urgence.

La discussion sur la 5e révision de l'AI dans les conseils et le principe «insertion plutôt que rente» souvent évoqué dans la presse a souvent été menée autour d'argumentations relevant uniquement de la gestion d'entreprise. Or, ce qu'il faut ici, c'est un accord avec les entreprises, un engagement de ces dernières ou même un développement conjoint de mesures futures avec des représentants de l'économie, de la politique et de l'action sociale. Ce débat doit s'articuler autour des possibilités professionnelles pour tous et de modèles financièrement raisonnables. Reste toutefois à mener la discussion sur les jeunes en péril et leur entrée dans le monde du travail. Un échange entre les acteurs et les décideurs des milieux politiques, économiques et sociaux est absolument nécessaire.

Annelies Debrunner, copropriétaire de la société Landert Farago & Partner, travaille dans le domaine de la recherche sociale, de l'enseignement et de la gestion culturelle. Elle est coauteur de l'étude mentionnée «Supported employment» (note 4). Adresse: Grossmünsterplatz, 8001 Zurich, debrunner@lfp.ch, www.lfp.ch

Le long périple de Maria F. jusqu'à l'examen de fin d'apprentissage

Après des interruptions de travail prolongées, Maria F. a récemment passé son examen de fin d'apprentissage. Un job coach y a contribué de façon décisive.

En raison de problèmes psychiques, Maria F. avait interrompu son apprentissage il y a quelques années. Par la suite, elle a travaillé ici et là, a connu une phase de chômage prolongée et a passé quelques mois dans une clinique psychiatrique. Finalement, rien n'allait plus.

Par hasard, elle a appris l'existence d'un projet d'intégration préparant les intéressés à un travail sur le marché général de l'emploi et proposant une assistance au lieu de travail, ou «supported employment». Dans des entretiens individuels et de groupe, Maria F. a pu discuter la situation avec son job coach, réaliser quelles étaient ses aptitudes spécifiques, développer ses intérêts professionnels et se préparer à la recherche et à la prise d'un emploi.

Discorde dans la phase de transition

Le job coach travaillait dans ce domaine depuis plusieurs années et entretenait déjà une coopération éprouvée avec une entreprise où Maria F. put accomplir un stage de six mois. Maria faisait du bon travail. La société lui proposa de terminer son apprentissage dans un autre service.

Dans cette phase, les contacts entre Maria F. et son job coach étaient rares. Tout semblait se développer pour le mieux. Un conflit éclata toutefois lorsque Maria, en apprentissage depuis quelques semaines, eut à gérer à la fois la charge supplémentaire de l'école professionnelle et le fait d'avoir un nouvel environnement de travail et une nouvelle supérieure. Des circonstances malencontreuses firent que le job coach fut impliqué assez tardivement, alors que la discorde s'était déjà installée entre Maria F. et la supérieure. Cela était également dû au fait que Maria pensait qu'elle était soutenue dans cette mesure, que l'on veillerait sur elle et l'aiderait dans les situations difficiles. Elle n'était pas capable de se tourner d'elle-même vers son job coach et de demander activement de l'aide – sans doute aussi parce que Maria aimerait tellement «être normale», comme tout le monde, et refuse de s'avouer des difficultés imminentes ou des problèmes de santé.

Sensibilisation de l'environnement

Dans plusieurs entretiens avec les intéressés, le job coach a pu tirer la situation au clair et la replacer sur de meilleures bases. Maria F. n'informe toujours pas elle-même son job coach de situations difficiles. Mais sa supérieure directe est désormais mieux renseignée et a changé de stratégie. Dans certaines situations, elle s'écarte de son principe de toujours traiter tout apprenti de la même façon. Au travail comme à l'école professionnelle, Maria F. fournit souvent des performances supérieures à la moyenne. Mais son état psychique est encore fragile, et un accompagnement à long terme par le job coach reste nécessaire pour toutes les parties.

VALAIS: UNE AIDE PERSONNALISÉE

Cours d'appui pour les apprentis en difficulté

Pierre-Yves Puippe

Difficultés en cours d'apprentissage, peine à suivre les cours professionnels... les apprentis valaisans qui rencontrent ces problèmes ont la possibilité d'obtenir une aide individuelle ciblée. Grâce à la proximité des différents acteurs, cette offre répond très précisément aux besoins des apprentis-e-s en difficulté. Tableau impressionniste.

Certaines communes valaisannes proposent des cours d'appui personnalisés aux apprentis qui ont des difficultés au cours de leur formation scolaire. La formule est originale et connaît un vrai succès.

UN EXEMPLE PARMIS D'AUTRES: BAGNES

Dans la commune de Bagnes, un apprenti ou une apprentie en difficulté a la possibilité de s'adresser à une coordinatrice qui lui organisera un cours d'appoint. Le jeune est informé de cette offre grâce à une information relayée par la presse locale, par son maître d'apprentissage et, surtout, par le bouche à oreille. L'élève a constaté au cours de sa formation professionnelle qu'il ne comprenait pas certaines notions de mathématique ou de phy-

sique, il a de la peine à rédiger ses travaux personnels car sa maîtrise de la langue française est insuffisante, etc. L'élève sait qu'il peut obtenir une aide très ciblée, sur les points précis où il rencontre des difficultés.

Il s'adresse donc à la coordinatrice qui le reçoit et détermine quelle est l'aide dont il a besoin. Elle met ensuite en contact cet élève avec un enseignant qui pourra l'aider à surmonter ses difficultés. Pour inciter l'élève à prendre cette offre au sérieux, la commune de Bagnes lui facture 50 francs pour l'ouverture du dossier et lui demande de signer un contrat. Ce contrat est également signé par les parents de l'élève, son enseignant, son maître d'apprentissage.

Bien des jeunes restent bloqués en chemin sur l'échelle du succès.



Le cours est en principe individuel: en effet, il répond précisément aux besoins de l'apprenti. Il arrive parfois que les difficultés de plusieurs élèves soient les mêmes. Un cours les regroupant est alors envisagé. Marie-Odile Pellissier, coordinatrice des cours d'appui à Bagnes, a ainsi réuni deux élèves une ou deux fois. La durée des cours est évidemment variable. Une notion de mathématique mal comprise peut être expliquée relativement vite. Par contre, un cours de langue, de français pour un élève d'origine étrangère, s'étend fréquemment sur toute l'année, l'enseignant construisant son cours à partir des travaux à domicile demandés à l'élève.

En principe les cours se déroulent au domicile de l'enseignant. Il arrive parfois que la commune mette à disposition des salles de classe. Plus rarement, ils se déroulent au domicile de l'apprenti. Toutefois, Marie-Odile Pellissier n'y est guère favorable, car la présence des parents peut compliquer la relation entre l'enseignant et l'élève et préteriter la situation d'apprentissage.

Les enseignants sont recrutés selon les besoins manifestés par les élèves. Il s'agit fréquemment d'étudiants qui acceptent volontiers de donner ces quelques heures. La différence d'âge relativement faible entre l'enseignant et l'apprenti, des cours construits sur les besoins précis de l'apprenti, sont quelques-unes des clés du succès de cette offre. En principe un élève suit un seul cours, mais il arrive parfois que l'un ou l'autre des apprentis renouvelle sa demande tout au long de son apprentissage. Chaque année un nouveau dossier est ouvert.

RÉUSSITE ET SATISFACTION

Chaque année, à la fin d'une période de formation, Marie-Odile Pellissier demande aux élèves et aux enseignants de remplir un petit questionnaire qu'elle a développé elle-même. Les réponses à ce questionnaire permettent d'avoir un aperçu du taux de satisfaction des élèves et des enseignants. Elles ont également permis d'apporter quelques améliorations à l'offre de cours.

Un autre indice du degré de satisfaction sont les contacts que la coordinatrice a avec les maîtres d'apprentissage. Membre de la Commission d'apprentissage, elle rencontre régulièrement les maîtres d'apprentissage qui tous ont exprimé leur conviction d'avoir une offre utile et profitable pour les personnes en formation.

Enfin, par des contacts informels, c'est la satisfaction des parents qui se manifeste. Parfois leur enthousiasme est peut-être un peu trop fort. Il arrive en effet que la demande d'appui vienne des parents, parfois même avant que l'apprenti ait commencé sa formation. Marie-Odile Pellissier se réjouit certes de l'approbation des parents mais constate que les élèves qui viennent à la suite d'une demande des parents n'ont pas la même motivation à suivre le cours d'appui et que les résultats sont ainsi moins probants.

UNE OFFRE COMMUNALE

L'exemple bagnard n'est qu'un exemple parmi d'autre. Il est relativement récent puisque ces cours d'appui ont été proposés pour la première fois il y a quatre ans. Sur environ quarante apprentis dans la commune, quatorze ont fait une demande de cours d'ap-

Bases juridiques

Règlement d'exécution de la loi sur l'enseignement spécialisé

Art. 32, Cas concernés: En complément aux mesures prévues par les dispositions légalement en la matière, un soutien pédagogique est organisé, selon les besoins, à l'intention de certains jeunes (...) qui, après l'école obligatoire, rencontrent des difficultés dans la poursuite de leur formation.

Art. 33, Application: 1) Cette mesure s'applique individuellement ou par petits groupes (deux ou trois élèves), à domicile ou dans un local mis à disposition par l'autorité scolaire communale.

2) Des évaluations intermédiaires, durant l'année scolaire, se font par le maître de soutien en collaboration avec la direction de l'école professionnelle, les parents et le maître d'apprentissage.

3) Au terme d'une année, une évaluation est effectuée par le maître de soutien, le représentant de l'école professionnelle et le jeune, avec la collaboration des parents et du maître d'apprentissage.

pui lors de la première année où ils ont été proposés. Cette année, il y en a douze qui ont recours à cette offre.

Bagnes s'est inspiré des cours d'appui proposés par la commune de Martigny pour élaborer son règlement. En fait, les principales communes valaisannes disposent maintenant d'un tel service. Monthey, par exemple, propose des cours d'appui depuis 1985. Ce n'est toutefois que trois ans plus tard, en 1988, qu'une demande de subventionnement a été adressée à l'Etat du Valais. Depuis, ces cours d'appui bénéficient d'une subvention cantonale de 30%, le reste des coûts étant assuré par la commune elle-même.

A Monthey ce sont 500 heures, à Sion environ 1700 heures qui sont données au cours d'une année. Il est à noter qu'une partie de ces heures sont données à des apprentis venant d'autres communes. Des accords avec les communes qui ne proposent pas de tels cours sont alors négociés.

L'expérience est heureuse et ses succès sont réels. Toutefois, il manque une étude qui décrive complètement et de manière exhaustive ces mesures qui varient de commune en commune. Il serait intéressant de dresser un bilan complet de cette mesure. Evaluation des coûts, intérêts pour les maîtres d'apprentissage, influence sur le parcours de l'apprenti en difficulté à court et à moyen terme, intégration de l'apprenant dans son milieu... Les questions sont nombreuses. Il est à souhaiter qu'un chercheur s'y attelle. Son travail serait à coup sûr une contribution intéressante à la recherche d'une solution de transition entre l'école obligatoire et le secondaire II.

Pierre-Yves Puipe est rédacteur à Panorama, responsable du domaine de la formation professionnelle en Suisse romande. pypuipe@panorama.ch

Renseignements supplémentaires: Olivier Walther, Service de la formation professionnelle, Place de la Planta 3, ancien bâtiment Aymon, 1950 Sion. (olivier.walther@admin.vs.ch) Marie-Odile Pellissier, enseignante, 1948 Sarreyer

TRANSITION ENTRE ÉCOLE ET MONDE DU TRAVAIL

Une intervention basée sur un modèle psychosocial

Jonas Masdonati

L'évolution structurelle du marché du travail rend la transition de l'école au monde du travail de plus en plus chaotique et sélective. Dans ce contexte, un nombre croissant d'adolescent-e-s se retrouve déjà en position délicate lors du passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle.

Comment peut-on appréhender le processus de transition dans toute sa complexité? Est-il ensuite possible de mieux aider les jeunes en difficulté à développer des stratégies efficaces d'affrontement de la transition? Une recherche a été menée afin de d'apporter des éléments de réponse à ces questions.

UN MODÈLE THÉORIQUE DE LA TRANSITION

Une modélisation théorique de la transition entre école et monde du travail permet de mieux cerner la complexité de ce phénomène. Le modèle en question se base sur une approche psychosociale et met en exergue la marge d'influence que l'individu détient sur son processus de transition, cela en dépit d'importantes contraintes contextuelles. En insistant sur l'importance du processus individuel d'appropriation subjective de la situation objective de transi-

tion, il comporte donc une prise de distance par rapport aux approches sociologique et développementale du phénomène (Figure 1). Par ailleurs, ce modèle comporte deux autres implications: tout d'abord, il indique que la manière dont l'individu s'approprié la transition est influençable par des interventions de type pédagogique, lui permettant de développer des stratégies d'affrontement de la transition; ensuite, il souligne que la réussite ou l'échec du processus de transition doit être analysé de plusieurs points de vue, donc aussi depuis une perspective subjective (la satisfaction personnelle vis-à-vis du résultat de la transition) et étendue dans le temps (en termes de maintien en situation de formation).

Fig. 1: Un modèle psychosocial de la transition entre école et monde du travail

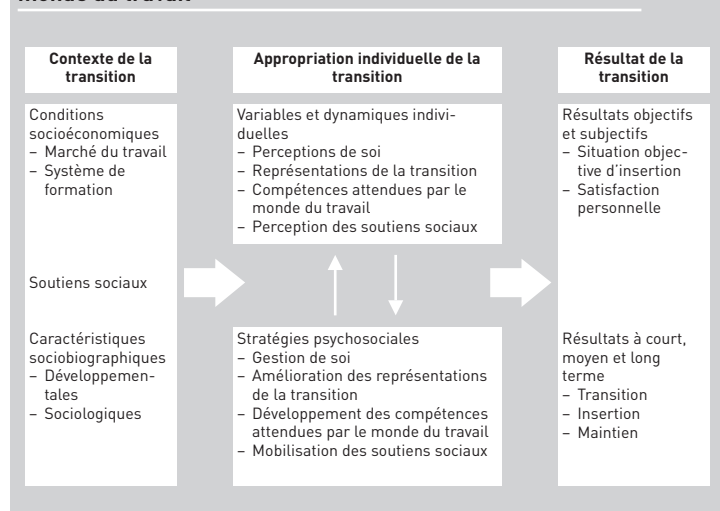


Fig. 2: Contenus et intentions de l'intervention

Intervention «Préparation à l'apprentissage»			
Public: Jeunes sans place de formation à la sortie de la scolarité obligatoire			
Finalité: Préparer des jeunes à risque à affronter la transition entre école et monde du travail			
Atelier A: Représentations du monde du travail		Atelier B: Compétences relationnelles au travail	
But: Permettre aux participants de développer une représentation réaliste et positive de l'apprentissage		But: Augmenter les chances des participants de s'intégrer et d'être socialement reconnus au sein de l'entreprise formatrice	
Thème A1 (prioritaire): Attitudes et attentes face à l'apprentissage	Thème A2 (complémentaire): Informations sur l'apprentissage	Thème B1 (prioritaire): Affirmation de soi en situation de travail	Thème B2 (complémentaire): Communication et travail en équipe
Objectif spécifique: Développer une attitude et des attentes positives envers l'apprentissage	Objectif spécifique: Construire une image réaliste de l'apprentissage	Objectif spécifique: Apprendre des stratégies pour s'affirmer dans les situations relationnelles stressantes au travail	Objectif spécifique: Apprendre à communiquer et à collaborer de manière efficace au travail
A1.1: Peurs et espoirs A1.2: Entrevues à des apprentis A1.3: Ressources pour affronter l'apprentissage	A2.1: Changements entre école et apprentissage A2.2: Droits et devoirs de l'apprenti	B1.1: S'affirmer dans l'embauche B1.2: Affirmation de soi en apprentissage B1.3: Gestion du stress	B2.1: Engager et maintenir une discussion B2.2: Dynamique de groupe

UNE INTERVENTION VISANT L'APPROPRIATION DE LA TRANSITION

En partant de ce modèle théorique, une intervention a été menée auprès de 14 adolescent-e-s sans solution de formation au terme de leur scolarité obligatoire et inscrit-e-s à une structure d'aide à la transition. L'intervention avait pour objectif d'augmenter les chances des participant-e-s d'entamer dans de bonnes conditions leur formation professionnelle, de manière à favoriser leur maintien dans le monde du travail. Elle portait sur deux stratégies psychosociales d'appropriation de la transition mises en évidence par le modèle théorique, à savoir l'amélioration des représentations du monde du travail et le développement des compétences relationnelles des participant-e-s (Figure 2).

DES EFFETS DE L'INTERVENTION SUR LES PARTICIPANTS

Les effets de l'intervention ont été évalués par la combinaison de méthodologies quantitatives et qualitatives ainsi que par des analyses transversales et longitudinales.

Du point de vue quantitatif, les impacts de l'intervention ont été évalués par un plan quasi expérimental à trois moments (avant l'intervention, après l'intervention, une année après l'intervention) avec un groupe de comparaison – ce dernier étant composé des 27 jeunes inscrit-e-s à la même structure de transition mais ne participant pas à l'intervention. Malgré des résultats statistiquement non significatifs, l'analyse de l'évolution des scores aux échelles indique que, suite à l'intervention, les participant-e-s tendent à améliorer leurs représentations de l'apprentissage et à mieux s'affirmer dans les relations avec leur entourage professionnel.

Du point de vue qualitatif, les participant-e-s ont été interviewé-e-s tout de suite après l'intervention ainsi qu'à la fin de leur première année d'apprentissage. De plus, des entretiens ont également été menés avec les intervenant-e-s de la structure ayant côtoyé les participant-e-s durant l'année de transition. Les résultats de l'analyse de contenu des entretiens révèlent que l'intervention a obtenu les effets espérés auprès de la majorité des participant-e-s. En particulier, la plupart d'entre elles et d'entre eux estime que

Recommandations

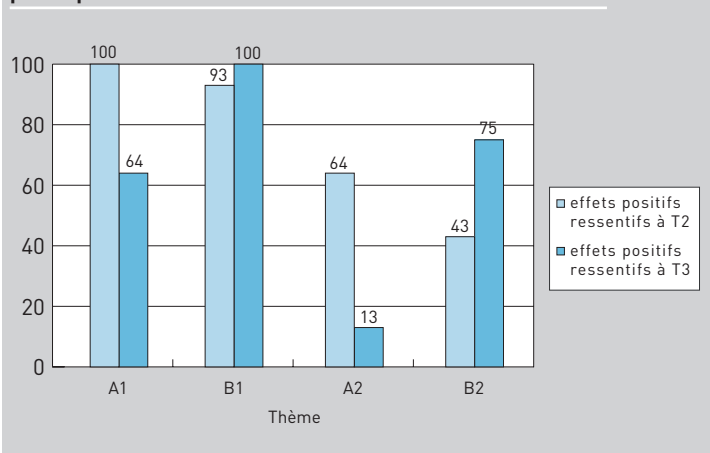
1. Le phénomène de la transition école – monde du travail constitue un domaine d'étude spécifique («topic»). Il doit donc être abordé de manière interdisciplinaire, voire transdisciplinaire, tout en sollicitant le dialogue entre praticien-ne-s et chercheur-e-s.
2. La transition étant le processus d'appropriation subjective du changement, son étude doit se centrer prioritairement sur les personnes qui l'affrontent; il est cependant recommandé d'éviter, d'une part, la «sur-victimisation» et, d'autre part, la «sur-responsabilisation» des jeunes en transition.
3. Pour qu'une intervention soit efficace et sensée, il faut créer les conditions psychosociales et identitaires permettant aux jeunes de s'approprier la transition, tout en visant non seulement l'insertion, mais aussi le maintien socioprofessionnel.
4. Pour que le «message passe», il est important de créer des espaces protégés permettant des apprentissages «pré-situés» et différenciés.
5. Pour évaluer de manière approfondie la réussite de la transition, il faut prendre en considération son résultat à long terme, c'est-à-dire la qualité du maintien en formation.
6. Des critères d'évaluation qualitatifs et subjectifs doivent compléter des mesures quantitatives et objectives du résultat de la transition, car une transition n'est réussie que si le jeune qui la vit la juge comme telle.

l'intervention leur a été utile pour «se faire une place» au sein de l'entreprise de formation et qu'elle leur a permis de développer des attentes et des attitudes positives vis-à-vis de l'apprentissage (thème prioritaire A1). De plus, les effets des activités portant sur les compétences relationnelles au travail se maintiennent, voire progressent dans le temps (Figure 3).

Globalement, les résultats indiquent donc que l'intervention semble aider les participant-e-s à mieux affronter la transition et les nombreux changements que celle-ci implique. La réceptivité aux différentes activités proposées varie cependant dans le temps et suivant le thème abordé.

De manière générale, cette recherche renforce la pertinence d'interventions basées sur l'aide à l'appropriation subjective du processus de transition. Elle invite également à prôner la nécessité d'une conceptualisation théorique solide de ce phénomène ainsi que d'une évaluation approfondie et élargie des effets de ces interventions.

Fig. 3: Evolution T2-T3 des effets positifs ressentis par les participants



*Le «type artiste» dans la typologie de John Holland, voir Panorama 1/06, page 23
Photographie de Frank Müller*

*LA BELETTE ESTHÈTE
Une belette – ou était-ce un belet? –
était campée sur un galet
au beau milieu d'un ruisseau*

*Voulez-vous savoir
pourquoi?
Le gros bêta
m'en a par-*

*devers soi fait confidence:
Ce bel animal très rafé
finé ne faisait tout ça
que pour la rime et l'élégance.*



VUE D'ENSEMBLE SUR L'ÉTAT ACTUEL DE LA RECHERCHE EN ORIENTATION

La consultation en carrière est-elle efficace?

Andreas Hirschi

La défense des prestations de service dans le domaine psychosocial, et donc de l'orientation professionnelle est aujourd'hui indispensable dans le monde entier. En Suisse, il est tout à fait pertinent de se demander si la consultation en carrière est efficace puisqu'elle est assujettie à une taxe pour les adultes. Ces dernières années la recherche internationale en orientation a livré quelques informations importantes, que peu de gens connaissent chez nous¹.

Une consultation en carrière peut être efficace à trois niveaux: à court terme (la personne conseillée a élargi son savoir et est en mesure de prendre une décision), à moyen terme (orientation professionnelle congruente) et à long terme (meilleures prestations au travail). La recherche internationale en orientation a pu démontrer l'efficacité de l'orientation professionnelle à ces trois niveaux.

Toutefois, l'efficacité à long terme n'est pas prouvée scientifiquement; elle a d'ailleurs été fort négligée dans la recherche en orientation. Une efficacité à moyen ou à long terme est difficile à prouver, car, entre temps, un grand nombre d'autres facteurs ont influé sur le développement. Il est aussi très difficile dans la pratique de réaliser des études sur un laps de temps étendu, avec des groupes contrôle qui n'ont pas été conseillés professionnellement. Des sondages auprès de ces groupes seraient pourtant nécessaires pour avoir des données fondées sur l'efficacité de la méthode.

La recherche en orientation a cependant démontré l'efficacité à court terme d'une large palette de consultations dans l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière grâce au conseil individuel, à des ateliers, à des cours ciblés sur le choix professionnel ou à des programmes informatiques. Il ne fait aucun doute qu'une consultation en carrière contribue visible-

ment au développement des performances, du savoir et du savoir-faire fonctionnel.

La satisfaction de l'intéressé n'est toutefois pas suffisante pour déterminer le bien retiré d'une consultation en carrière. Bien qu'il soit difficile de le prouver empiriquement, les progrès individuels acquis grâce à une consultation en carrière offrent une base importante de développement positif à moyen et à long termes, pour l'individu, la société et l'économie.^{2,3}

QUATRE QUESTIONS ET LEURS RÉPONSES

Les études dont nous disposons sur l'efficacité des consultations en orientation professionnelle, universitaire et de carrière permettent de répondre aux quatre questions suivantes:

1. Quelle est l'efficacité des consultations en orientation professionnelle, universitaire et de carrière en général (efficacité générale)?
2. Dans quels groupes de personnes les consultations sont-elles particulièrement efficaces (efficacité différentielle)?
3. Quelles formes de consultations sont efficaces?
4. Quels contenus rendent une consultation efficace?

Efficacité générale: on peut répondre affirmativement à la question de savoir si les consultations en orientation professionnelle, universitaire et de carrière sont effi-

caces. Diverses études contrôlées faites pendant ces dernières décennies ont prouvé que les clients sont plus aptes à décider après une consultation, qu'ils reconnaissent mieux leurs centres d'intérêt, leurs points forts et ont une meilleure approche de leurs objectifs; ils peuvent engager une planification ciblée de leur avenir, mieux s'informer sur le monde du travail et approfondir les activités de certaines professions.^{4,5,6,7} On constate avec intérêt que les consultations en orientation professionnelle, universitaire et de carrière ont des répercussions indirectes. Des méta-analyses montrent que l'orientation de carrière conduit à une réduction des symptômes de peur et de dépression et peut ainsi contribuer à l'amélioration de la santé psychique générale du client.^{5,7} Une orientation de carrière montre aussi comment générer et évaluer des alternatives pour résoudre des problèmes généraux.⁸ Une méta-analyse américaine montre qu'un enseignement intensif sur le choix de la profession dans les écoles apporte une petite mais incontestable amélioration des prestations scolaires.⁹

Efficacité différentielle: il résulte d'études faites ces dernières années avec des analyses par catégories que les personnes qui suivent une orientation professionnelle, universitaire et de carrière peuvent être classées en différents groupes de

besoins.¹⁰ A un niveau identique au prime abord, on distinguera par principe deux groupes: le premier est ouvert à toute information souhaitée en obtenir encore plus et se laisse guider quand il s'agit de prendre une décision; le second a des problèmes personnels sérieux qui demandent un conseil intensif et plutôt thérapeutique.⁴ Les personnes qui profitent le plus de l'orientation classique de carrière sont déjà motivées à faire un choix professionnel.⁹ Il faut cependant constater que le groupe de personnes ayant des problèmes majeurs et qui souhaitent une consultation normale en matière de carrière est important (une étude aux Etats-Unis donne le chiffre de 60% de la clientèle)¹¹; la consultation en carrière ne doit donc pas se limiter dans ce cas à une pure demande d'informations.

On n'a pas remarqué de différences en ce qui concerne l'efficacité des consultations pour ce qui est de l'âge ou du sexe des personnes. Cependant, il ressort d'une méta-analyse que les femmes sont plus nombreuses que les hommes.⁴ La recherche sur l'efficacité différentielle est encore insatisfaisante aujourd'hui. Au niveau international, les études devraient plus tenir compte de ce domaine.¹²

Formes: toutes les méta-analyses faites au cours de ces dernières décennies ont montré que certaines formes de consultations sont plus efficaces que d'autres. Toutefois les résultats varient sur ce qu'on entend par «formes plus efficaces». Il résulte de la méta-analyse la plus récente⁶ qu'une consultation individuelle est la forme de consultation la plus efficace. Les progrès de la clientèle y sont plus manifestes par heure-conseil. Les ateliers structurés avec programme planifié précédemment ont aussi montré une plus grande efficacité que les ateliers non structurés où les participants traitent un sujet non préparé. Les ateliers en groupe sont certes un peu moins efficaces que l'accompagnement individuel, mais ils sont plus rentables car plusieurs personnes participent à une heure de consultation.⁷ Les interventions sans accompagnement personnel (p. ex. travailler avec un programme informatique sur le choix de la profession, mais sans

coaching) sont pratiquement inefficaces. Le coaching individuel et compétent est donc une composante essentielle de l'efficacité. Il est aussi intéressant de voir qu'une consultation plus longue ne donne pas de meilleurs résultats. Un programme de quatre à cinq séances de 45 à 60 minutes⁴ est optimal.

Contenus: il ressort de ces études que de nombreux clients considèrent un bon climat de travail entre eux et la personne-conseil comme un élément essentiel pour assurer le succès d'une consultation. Toutefois, il n'a pu être confirmé qu'un bon rapport de travail contribue à l'efficacité d'une consultation. Ce critère est plus important dans une psychothérapie.¹¹ La question de savoir quels contenus ou techniques de consultation rendaient concrètement une consultation efficace est restée longtemps sans réponse. Les résultats assez décevants de quelques études ont montré que des consultations onéreuses avec tests ne sont pas plus efficaces que des consultations sans tests.^{13,14} Une percée essentielle sur les contenus importants a eu lieu avec la méta-analyse de Brown et Ryan Krane.⁴ Cette enquête a permis d'identifier cinq éléments d'optimisation d'une consultation:

1. Les clients notent ses objectifs de carrière et de vie (p. ex. tenir un journal de la consultation ou faire des travaux écrits).
2. Les consultants donnent une interprétation personnalisée avec feedback (p. ex. résultats des tests).
3. Les consultants donnent des informations actuelles sur le monde du travail, les risques et les possibilités de développement dans les professions choisies.
4. Les clients se familiarisent au comportement effectif de carrière avec des modèles et des mentors.
5. Les consultants participent au développement de réseaux sociaux d'assistance pour atteindre les objectifs de carrière.

Une enquête ultérieure de ces mêmes auteurs¹⁵ a montré que non seulement ces contenus augmentent l'efficacité d'une consultation, mais qu'une combinaison de ces éléments mène à une croissance linéaire de l'efficacité. Un assemblage fortuit de

diverses techniques n'est pourtant pas forcément plus efficace. Il en est de même des consultations que les clients organisent eux-mêmes pour se procurer des informations sur certaines professions ou formations, des exercices et des textes pour découvrir leurs intérêts personnels si elles ne sont pas complétées par certains éléments susmentionnés.

REMARQUE FINALE

La recherche en orientation répond aujourd'hui à un grand nombre de questions primordiales sur l'efficacité de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Il convient de signaler que toutes les études proviennent des Etats-Unis. Dans les régions germanophones, aucune enquête contrôlée sur l'efficacité n'a été publiée depuis des années. En outre, l'ensemble de la clientèle analysée aux E.-U. est dans un collège.

On critique aujourd'hui que la recherche théorique et empirique dans l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière soit concentrée sur ces groupes et que les résultats ne puissent être appliqués automatiquement à d'autres groupes socio-culturels. Une étude devrait être faite en Suisse pour examiner les effets de l'orientation de carrière.¹⁸ Ce sera une importante contribution au développement de la qualité de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Andreas Hirschi, lic. phil, psychologue FSP, exerce son activité d'orienteur professionnel et de carrière à Sargans depuis trois ans. Actuellement en formation continue NABB-8 et doctorant à l'Université de Zurich chez le prof. Damian Läge, psychologie cognitive appliquée. Coordonnées: Berufs- und Laufbahnberatung Sarganserland, case postale 95, 7320 Sargans, andreas.hirschi@ed-blb.sg.ch
Traduction: Elisabeth Kleiner

Bibliographie voir www.panorama.ch/files/5012.pdf

BAC2000 sur Internet

BAC2000 est un inventaire d'intérêts se présentant sous la forme d'une liste de métiers. Il s'agit d'une version actualisée d'un inventaire papier-crayon intitulé BAC78, mis au point dans les années 70-80 à l'Institut de Psychologie de l'Université de Lausanne (Berthoud, 1983). BAC2000 est destiné à évaluer les intérêts des lycéens et lycéennes (gymnasiens, collégiens) ainsi que de jeunes adultes âgés de 15-16 ans au moins qui suivent ou désirent suivre une formation supérieure (Premier cycle des universités, HES, HEP, Ecole d'ingénieurs, etc.). En raison de la surreprésentation par spécification des métiers dans certaines catégories et, a contrario, sous-représentation, par généralisation, dans d'autres, BAC2000 n'est, en principe, pas adapté aux jeunes se destinant aux apprentissages. Deux versions de l'inventaire sont disponibles, l'une pour les garçons, l'autre pour les filles. Ce test est destiné aux conseillers en orientation. Si vous êtes intéressé à l'utiliser, merci de prendre contact avec le Prof. Jérôme Rossier pour obtenir un mot de passe.

E-mail: Jerome.Rossier@unil.ch

PY

Jérôme Rossier, Institut de psychologie, Université de Lausanne

Les défis de l'orientation dans le monde

Le no 38 de la Revue internationale d'éducation contient un dossier très fouillé sur les défis de l'orientation dans le monde. Il présente un tour d'horizon des processus d'orientation scolaire et professionnelle au Maroc, en Belgique, à Taïwan, au Burkina Faso, au Brésil, au Laos, en Angleterre et en France. Cette diversité des contextes nationaux se retrouve aussi dans la formation des auteurs qui sont des économistes, des sociologues, des psychologues ou encore des juristes et des politologues. De quoi mieux comprendre la diversité des pratiques concernant l'orientation au collège, l'admission et l'orientation dans l'enseignement supérieur et les politiques d'orientation.

Dossier «Les défis de l'orientation dans le monde» in Revue internationale d'éducation, no 38, avril 2005. Revue du Centre international d'études pédagogiques, 1, avenue Léon-Journault, 92318 Sèvres Cedex, France. Publiée aux Editions Didier, 13, rue de l'Odéon, 75006 Paris, France. YMR

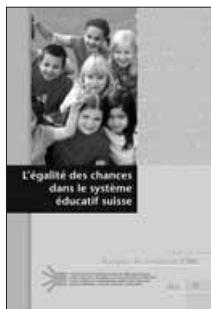
Service Carrière à la HES lucernoise

La Haute école spécialisée de Suisse centrale a ouvert un Career Service Center pour piloter les futurs diplômés dans leur carrière professionnelle. Diverses offres leur sont proposées avec informations sur les qualifications-clés et les stratégies professionnelles. Service Carrière peut aussi leur donner des tuyaux pour entrer en contact avec des employeurs potentiels. Un comité qui regroupera des employeurs de toute la Suisse va être créé pour proposer des offres ciblées sur les exigences de l'économie actuelle. Les systèmes universitaires anglais et américains sont à l'origine du Service Carrière et ont fait leurs preuves.

DF/EK

Contact: Johanna Estermann,
johanna.estermann@fhz.ch

RECENSION



Maja Coradi Vellacott et Stefan C. Wolter: L'égalité des chances dans le système éducatif suisse. Rapport de tendance CSRE no 9, Aarau 2005. 110 pages.

L'égalité des chances dans le système éducatif suisse. Rapport de tendance

Préserver l'égalité des chances, cette mission joue un rôle important dans la vision que la Suisse a d'elle-même. Le préambule de la Constitution fédérale formule déjà «que la force de la communauté se mesure au bien-être du plus faible de ses membres». Et l'article 2 fixe comme but à la Confédération de veiller «à garantir une égalité des chances aussi grande que pos-

sible». Dans l'esprit de ces dispositions fondamentales, le système éducatif a toujours recherché l'égalité, ainsi qu'en témoignent les législations cantonales. Mais cet objectif est très difficile à atteindre – notamment parce que les individus peuvent être désavantagés à différents moments, sur la base de différentes caractéristiques et de différentes façons.

Dans quelle mesure l'égalité des chances est-elle réalisée dans le système éducatif suisse? Cette question est au cœur d'une publication du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation. Après une présentation du thème, cette méta-recherche expose les principales connaissances issues de la recherche actuelle, réparties entre un chapitre consacré aux «États des lieux» et un autre aux «Causes des inégalités – quelques explications» et se termine par une discussion des «Politiques, programmes et initiatives» des différents acteurs. Les faits principaux confirmés par

le travail scientifique sont réunis et reliés entre eux en peu de pages – résultat d'une «vaste recherche dans la littérature spécialisée». Cela fait du travail présenté ici une référence incontournable pour toutes les personnes qui façonnent la formation. De plus, l'écriture est toujours d'accès facile, modèle d'une langue non prétentieuse, mais scientifiquement correcte.

Les auteurs montrent que «l'inégalité est présente à pratiquement tous les échelons du système éducatif» et que «l'ampleur de l'inégalité des chances suggère à elle seule que le problème est de taille, qu'il mérite d'être pris au sérieux, et qu'il demeure irrésolu malgré les efforts (partiels) consentis pour en venir à bout.» C'est aussi valable pour les transitions vers la formation professionnelle et le marché du travail. Seule la cune de l'ouvrage: aucune recommandation n'est formulée. On les aurait lues avec grand intérêt sous la plume professionnelle des deux auteur-e-s. DF



ÉTUDE «SURDOUÉ ET «SEULEMENT» APPRENTI?»

Qui sont les meilleurs en formation professionnelle?

Rebecca Müller
Michael Niederhauser
Margrit Stamm

La recherche sur la surdouance a largement négligé un groupe particulier, celui des jeunes très doués suivant une formation professionnelle. L'étude «Surdoué et «seulement» apprenti?», soutenue par la recherche en formation professionnelle de la CTI, a permis de constater que l'existence de talents supérieurs à la moyenne n'y est que peu liée aux ambitions familiales pour la formation, mais tient beaucoup à la motivation.

Contrairement au don en matière sportive, artistique ou académique, le don dans la formation professionnelle ne soulève que peu d'intérêt dans la société, et encore moins dans la recherche. La nouvelle loi sur la formation professionnelle demande toutefois un changement de vision. L'ancrage à l'article 21 d'un soutien aux jeunes talents de la formation professionnelle implique à l'avenir une plus grande attention des écoles professionnelles pour leurs élèves ayant beaucoup de facilité.¹

UN POOL DE 196 JEUNES TALENTUEUX

Diverses recherches allemandes ont déjà documenté l'existence de jeunes talentueux et très doués dans la formation professionnelle.² Mais leur proportion, les domaines dans lesquels ils se distinguent des jeunes normalement doués et leur développement au cours de l'apprentissage n'ont pas fait l'objet de recherche. Ce sont ces questions qu'aborde la recherche longitudinale «Surdoué et «seulement» apprenti?» («Hoch begabt und «nur» Lehrling?»), une étude empirique des parcours de formation de jeunes particulièrement compétents dans le système suisse de formation professionnelle. Vingt-trois écoles professionnelles y participent avec un total initial de 2706 jeunes en formation, venant de commencer leur apprentissage au moment de la première prise de données, en automne

2004. Ils ont été soumis à une démarche en deux temps ayant pour objectif de constituer un pool de talents. Dans un premier temps était effectuée une mesure d'intelligence technico-pratique, d'habileté manuelle et de représentation spatiale. Dans un deuxième temps étaient recensées les connaissances initiales supérieures à la moyenne et les caractéristiques de faibles performances durant l'école obligatoire. Il a été ainsi possible d'identifier 196 personnes constituant un pool de jeunes talentueux. Ce pool a été confronté à un groupe de comparaison formé de 139 personnes.

LES DIX PRINCIPAUX RÉSULTATS OBTENUS

1. Il existe dans la formation professionnelle suisse également des jeunes aux aptitudes supérieures à la moyenne. Le projet a permis de montrer que 7,2% des jeunes en formation (196 personnes) sont particulièrement doués. Ils proviennent de tous les domaines professionnels, et donc aussi de métiers traditionnels tels que cuisinière, charpentier ou bouchère. En se référant au critère traditionnel de la surdouance (QI: 130), la proportion de jeunes surdoués n'est toutefois plus que de 0,7% (19 personnes). Le préfixe «sur» figurant dans le titre n'est donc pas justifié; on ne peut parler que de jeunes très doués.

2. L'âge des jeunes en formation est clairement lié à leur profil d'aptitudes. C'est chez les plus jeunes que ce profil est le plus élevé. Ce résultat confirme un acquis de la recherche sur la surdouance: les surdoués se caractérisent notamment par un développement accéléré de leur intelligence. Il est toutefois étonnant de constater que les profils de la surdouance ne correspondent pas aux meilleures performances dans l'entreprise de formation. Ces dernières sont le fait de personnes qui n'ont pas seulement des facultés légèrement supérieures à la moyenne, mais sont aussi particulièrement motivées par la recherche de bons résultats, ont une résistance élevée au stress et un intérêt particulier pour le métier.

3. Les résultats de la recherche sur la surdouance montrent que les surdoués sont généralement issus de familles ayant de grandes ambitions de formation et une taille restreinte. Nous n'avons pu confirmer ces résultats. Nos jeunes ayant de très bonnes aptitudes venaient en grande majorité d'un milieu d'ouvriers et d'employés, et de familles plutôt de grande taille, dans lesquelles la formation n'occupait pas de place particulière. Ils ont le plus souvent achevé leur scolarité dans une filière moyennement exigeante, mais ont obtenu de très bonnes

notes en langue première et en mathématique dans leur bulletin, et ont des ambitions élevées pour leur apprentissage. Ils visent donc une promotion par la formation.

4. Des différences avec les résultats traditionnels apparaissent aussi en matière de loisirs. Selon les résultats de la recherche, les jeunes surdoués ont en général des activités de loisirs variées, occupant la plus grande partie du temps extrascolaire. Au contraire, nos jeunes ont des intérêts de loisirs peu nombreux et clairement délimités. Leur famille y est la plus importante: les apprentis passent la plus grande partie de leur temps libre dans la maison familiale.
5. Nos apprenants talentueux se recrutent pour un bon quart dans les niveaux de formation les plus exigeants (dont les filières pré-gymnasiales). Les trois quarts en revanche ont achevé l'école obligatoire dans des filières à exigences moyennes ou élémentaires. Les soutenir est donc un devoir particulièrement important de la formation professionnelle.
6. Les femmes ayant du talent obtiennent tendanciellement de meilleurs résultats que leurs collègues masculins, contrairement aux connaissances acquises (graphique). Les différences concernent le développement de la personnalité. De ce point de vue, les femmes ont des caractéristiques aussi bien supérieures qu'inférieures à celles de leurs collègues masculins. L'infériorité tient surtout à une évaluation plus négative de leurs performances que celle de leurs collègues masculins, à une moindre confiance en elles et à une plus grande sujétion au stress et à la peur de l'échec. Elles sont en revanche davantage motivées à obtenir de bons résultats et témoignent plus d'intérêt pour leur métier et leur carrière.
7. Un petit groupe d'apprenant-e-s se distingue particulièrement: les jeunes peu performants (Underachiever). Il s'agit de 26 jeunes, issus de familles favorables à la formation et provenant le plus souvent d'une filière scolaire au niveau d'exigences élevé. Ils se caractérisent par un profil d'aptitudes élevé, mais ont achevé l'école obligatoire avec de mau-

vais résultats et ont un parcours de formation fait de ruptures. Il est intéressant de voir que les trois quarts d'entre eux connaissent, depuis le début de leur apprentissage, une évolution très prometteuse de leurs résultats. Il est possible que l'entrée en apprentissage ait constitué pour eux une seconde chance.

8. Les responsables de la formation mettent toujours l'accent sur le fait que de nombreux jeunes sont insuffisamment motivés, désireux d'apprendre et sérieux pour réussir un bon apprentissage. Le fait est que les jeunes les plus talentueux ont comparativement aux jeunes normalement doués des compétences transversales nettement plus profilées. C'est vrai de connaissances matérielles comme de compétences formelles et personnelles – en particulier chez les jeunes femmes. Ce n'est qu'en matière de compétences sociales qu'on ne constate pas de différences avec les jeunes normalement doués.
9. Le climat dans l'entreprise et à l'école semble avoir une importance particulière pour l'excellence des résultats. Un bon climat augmente la motivation à en obtenir et l'intérêt pour le métier. C'est pourquoi il nous paraît important que le maître d'apprentissage s'attende à avoir des jeunes ayant de grandes capacités, les prenne au sérieux et leur offre un soutien individuel. Au stade actuel de nos travaux, nos données ne nous per-

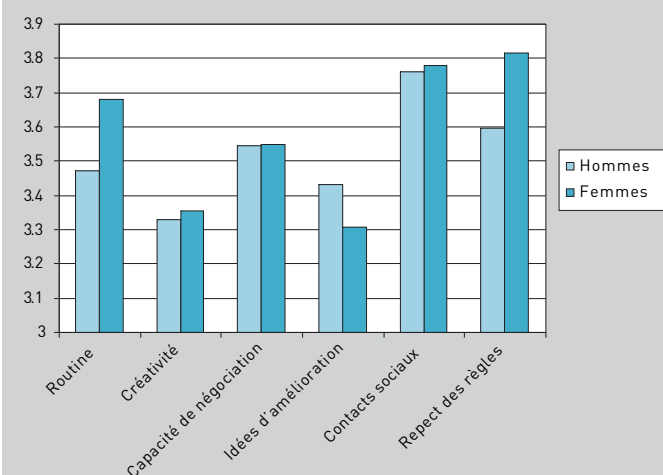
mettent toutefois pas encore de faire des recommandations sur les relations entre maître-sse-s d'apprentissage et apprenant-e-s.

10. Les mesures de soutien semblent en général introduites de façon fortuite et peu ciblée. Elles concernent le plus souvent le travail en entreprise et consistent à attribuer des tâches difficiles et à octroyer plus d'autonomie dans l'accomplissement des tâches ou dans la prise de décisions. Un certain nombre d'apprenants ont aussi la possibilité de participer à des cours externes d'informatique ou de langue.

PERSPECTIVES

Les questions suivantes figurent au centre de la suite de notre projet: comment le développement de l'excellence se poursuit-il dans l'ensemble et pour les différents groupes? Les différences de performance augmentent-elles avec l'accroissement de l'expérience professionnelle ou assiste-t-on à un nivellement entre le pool des talents et le groupe de comparaison? Qu'est-ce qui est le plus important pour le développement de cette excellence: l'intelligence (pratique) ou la motivation et l'intérêt? Malgré la courte durée du projet, nous espérons pouvoir fournir des réponses dans le courant de 2007. Tous les résultats sont mis à disposition au fur et à mesure sur perso.unifr.ch/margrit.stamm/forschung/fo_projekte.php.

Résultats en entreprise des apprenants particulièrement doués (évaluation du maître d'apprentissage)



Le graphique montre la valeur moyenne de différentes échelles d'évaluation des résultats, sur lesquelles les apprenant-e-s ayant de très bonnes facultés ont été évalués par leur maître d'apprentissage. Les échelles s'étagent de 1 (remplit rarement les exigences) à 5 (dépassent le plus souvent les exigences).

RÉFORME DES ORDONNANCES SUR LA FORMATION

La formation environnementale dans la formation professionnelle

Gisela Basler

Pour être qualifiée de moderne, la formation environnementale se doit d'être actuelle. La formation environnementale permet d'acquérir et de consolider les compétences sociales et personnelles exigées par les nouvelles ordonnances sur la formation en plus des compétences professionnelles et méthodologiques. L'Office fédéral de l'environnement (OFEV) propose son soutien pour l'élaboration des ordonnances et leur mise en œuvre pratique.

La Décennie des Nations Unies pour l'éducation en vue du développement durable est entrée dans sa deuxième année. Le développement est considéré comme durable lorsque l'équilibre est atteint entre société, économie et environnement. La formation environnementale – tout comme la formation aux métiers de la santé et la formation générale – donne un sens concret à la «formation en vue du développement durable». Dépassant le cadre de la simple transmission de connaissances sur des questions écologiques, elle insiste sur le respect envers l'homme et l'environnement, développe la créativité, invite à la réflexion et permet d'être acteur de l'environnement. Il s'agit aussi d'un apprentissage qui dure toute la vie. C'est pourquoi, dans l'idéal, la formation environnementale devrait commencer dès l'école enfantine, se poursuivre durant la scolarité obligatoire et la formation professionnelle (initiale et continue) et même, par les cours de perfectionnement, toucher les actifs en formation extrascolaire et les retraités.

LA FORMATION ENVIRONNEMENTALE AU DEGRÉ SECONDAIRE II

Pour motiver les jeunes, il faut adopter des méthodes qui correspondent à leur niveau. Pendant neuf ans au moins, il leur a fallu acquérir des connaissances scolaires. A l'approche de l'âge adulte, ils ont envie de

devenir acteurs de la société. En réalisant une activité concrète dont le résultat est visible et positif, ils peuvent acquérir des expériences et des perspectives qui donnent un sens à leur formation, en constatant par exemple qu'ils sont capables de faire quelque chose d'utile et de constructif.

La formation environnementale actuelle correspond exactement à la formation moderne telle qu'exigée et encouragée aujourd'hui. Elle ne se contente pas de transmettre des connaissances écologiques, mais se prête parfaitement à l'acquisition et à la consolidation des compétences sociales et personnelles exigées par les nouvelles ordonnances sur la formation en plus des compétences professionnelles et méthodologiques. Elle incite les jeunes à assumer la responsabilité de leurs propres actes, à réfléchir de manière globale, à résoudre des problèmes, à développer leur créativité et leur capacité à communiquer, à surmonter les conflits, à travailler en équipe, à apprendre le respect, etc.

Selon la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), en vigueur depuis début 2004, la formation professionnelle initiale vise à transmettre et à faire acquérir à la personne en formation les connaissances et les compétences économiques, écologiques, sociales et culturelles qui lui permettront de contribuer au développement durable (art. 15, al. 2, let. c). Dans le cadre de la mise en œuvre de la

Liste de contrôle pour les associations, les cantons et l'OFFT

Lors de l'élaboration ou de la révision d'une ordonnance sur la formation, les points suivants doivent être pris en compte en matière d'écologie et de formation environnementale:

- Ordonnance: l'écologie et l'environnement figurent-ils non seulement dans les compétences professionnelles mais aussi dans les compétences méthodologiques et dans les compétences sociales et personnelles?
- Plan de formation: les compétences sont-elles précisées?
- Catalogue des objectifs évaluateurs: les objectifs généraux, particuliers et évaluateurs permettant d'acquérir ces compétences sont-ils indiqués?
- Les aspects environnementaux sont-ils également pris en compte dans le cadre de l'acquisition des autres compétences?
- Le lien entre la formation professionnelle et la formation générale est-il aussi garanti du point de vue écologique?
- Existe-t-il des outils pédagogiques appropriés ou faut-il les créer?
- Les responsables de la formation des différents centres d'enseignement sont-ils préparés et suffisamment qualifiés pour transmettre les savoirs environnementaux de manière vivante et pratique? Sont-ils capables de travailler sur des projets avec les apprentis?

LFPr, les prescriptions relatives à la formation pour les quelque 300 professions existantes doivent être révisées dans les cinq prochaines années, un délai très court. Ce travail de révision des ordonnances sur la formation permettra d'intégrer davantage les aspects écologiques et environnementaux dans la formation professionnelle initiale. Il offre à tous la possibilité de se remettre en question et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour la formation (environnementale) au degré secondaire II.

SOUTIEN DE L'OFEV

La LFPr ne propose pas de formulation minimale quant à l'écologie et au développement durable pour les ordonnances sur la formation. Un travail d'information et de persuasion devra donc être mené auprès des trois organes concernés, l'OFFT, les cantons et les associations professionnelles.

Les associations professionnelles qui ont proposé à l'OFFT une révision de l'ordonnance les concernant ou qui prévoient de le faire sont invitées à prendre rapidement contact avec le secteur Education à l'environnement de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV), qui les conseillera sur la manière d'intégrer les aspects écologiques dans leur projet.

L'ancien Office fédéral de l'environnement, des forêts et du paysage (OFEFP) a fusionné avec une grande partie de l'Office fédéral des eaux et de la géologie (OFEG) au 1er janvier 2006, pour former l'Office fédéral de l'environnement (OFEV). Comme l'a affirmé le directeur de l'OFEV, M. Bruno Oberle, lors de la présentation du nouvel office aux médias en janvier dernier, «les objectifs du nouvel Office fédéral de l'environnement sont les suivants: assurer en Suisse une bonne qualité de vie, un environnement sain et de bonnes conditions cadres pour l'économie. Des résultats durables ne peuvent être obtenus que par un dialogue avec les cantons, la société et les acteurs des milieux économiques et politiques.»

Auteure et personne à contacter: Gisela Basler, responsable de la formation professionnelle initiale dans le secteur Education à l'environnement de l'OFEV (www.environnement-suisse.ch); adresse: Office fédéral de l'environnement (OFEV), 3003 Berne, gisela.basler@bafu.admin.ch

Deux exemples de réalisation réussie

Ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'employée/employé de remontées mécaniques

La nouvelle ordonnance sur la formation d'employé de remontées mécaniques, élaborée par l'association Remontées Mécaniques Suisses (RMS), est un excellent exemple de l'intégration de la formation environnementale dans une telle ordonnance. Après avoir pris connaissance de la position de l'OFEFP (désormais OFEV), l'association a spontanément contacté l'office pour traiter les questions écologiques avant la phase finale du projet. L'ordonnance adoptée inclut les points suivants:

Art. 1, Dénomination et profil de la profession: ... «Ils portent une part de responsabilité dans l'exploitation sûre des installations et agissent systématiquement en fonction des besoins des clients et de l'exécution techniquement irréprochable, économiquement efficace et écologiquement judicieuse des processus de l'entreprise formatrice.»

La conscience écologique figure en outre à l'art. 6 en tant que compétence sociale et personnelle et est précisée au chiffre 3.8 du plan de formation: «Les remontées mécaniques font partie de systèmes écologiques auxquels il s'agit de vouer toute l'attention voulue. Les employées et les employés des remontées mécaniques sont conscients que leurs activités se déroulent dans des domaines et des régions sensibles de montagne. Entre nature sauvage inviolée et tourisme de masse, ils accomplissent leurs tâches de manière réfléchie et contribuent par leur comportement à la protection de la nature. Ils prennent toutes les mesures pour éviter des effets néfastes à la nature.» Il s'agit d'affirmations tout à fait spécifiques mais suffisamment générales pour influencer toute la formation. Elles ressortent parfois dans le catalogue des objectifs évaluateurs, notamment dans l'objectif particulier 1.3.1 ou dans l'objectif évaluateur 1.7.4.1.

Comment se présente la réalisation? Selon Kurt Hächler, responsable des outils pédagogiques auprès de l'association RMS, la formation démarre à l'automne 2006. La mise en œuvre de l'ordonnance a donc déjà commencé: une première séance d'information pour les enseignants a eu lieu en février.

Ordonnance sur la formation professionnelle initiale de réalisateur/trice publicitaire

L'ordonnance sur la formation de réalisateur publicitaire est un bon exemple d'intégration de la formation environnementale dans un projet de nouvelle ordonnance. L'art. 1, Dénomination et profil de la profession, indique: «... Ils tiennent compte dans l'exécution de leurs tâches des critères économiques, écologiques et des questions de sécurité.» La protection de l'environnement figure à l'art. 4 en tant que compétence professionnelle et le comportement écologique à l'art. 5 parmi les compétences méthodologiques. Le comportement écologique est précisé comme suit dans le plan de formation: «Il n'est plus possible d'ignorer le facteur écologique dans le déroulement du travail quotidien. Les réalisateurs publicitaires sont favorables aux mesures internes de protection de l'environnement et s'efforcent de détecter les possibilités d'amélioration à cet égard.» Le catalogue des objectifs évaluateurs formule des objectifs généraux, particuliers et évaluateurs écologiques (en particulier au chiffre 8). La protection de l'environnement figure aussi en bonne place dans la grille horaire et la procédure de qualification. De manière générale, l'ordonnance est exemplaire quant à la qualité de la présentation et de la formulation du plan de formation.

Michael Millius, responsable de la réforme professionnelle au sein de l'Association des réalisateurs publicitaires (ARP), nous donne son point de vue sur les aspects écologiques de la formation: «Nous devons être conscients, dans notre travail quotidien, des graves conséquences que peut avoir pour notre milieu professionnel le non-respect de l'écologie et de l'environnement. Si nous refusons d'en tenir compte et détruisons ainsi, à court ou long terme, les ressources de notre environnement, non seulement nous agissons de manière irresponsable envers les générations futures, mais nous affectons aussi nos propres collaborateurs, physiquement et psychologiquement. Dans le monde actuel du travail, caractérisé par le stress, la santé des travailleurs est primordiale. Des collaborateurs en mauvaise santé ne peuvent pas fournir les performances demandées, ils perdent leur motivation.»

G.B.

LE PRÉAPPRENTISSAGE DANS LE CANTON DE VAUD

Après le préapprentissage, quelles perspectives?

Anita Emmenegger
Véronique Schneider

Le problème de l'insertion dans le monde professionnel des jeunes en difficultés scolaires représente actuellement un défi social majeur. Le préapprentissage, solution transitoire entre l'école et le monde professionnel, semble être une alternative intéressante parmi les offres existantes. Une année de préapprentissage dans le parcours de vie de jeunes dans le canton de Vaud, quel impact?

A partir des années 70 se pose la question de l'insertion des jeunes dans le monde du travail. Comme le montre l'étude longitudinale TREE («Parcours vers les formations postobligatoires», Office fédéral de la statistique, 2003), de nombreux jeunes effectuent en Suisse une étape transitoire d'une année ou deux avant de poursuivre une formation dans le secondaire II. Le préapprentissage, solution transitoire entre le secondaire I et le monde professionnel souhaite offrir aux jeunes une possibilité d'intégration à la formation professionnelle, permettant ainsi l'obtention d'un CFC et par la suite de plus grandes chances d'insertion dans le monde professionnel. Cette formation duale est destinée à des adolescents libérés de la scolarité obligatoire, et qui ne peuvent entreprendre un apprentissage en raison d'un retard scolaire.

Dans le canton de Vaud, le préapprentissage existe depuis une vingtaine d'années, et environ 1800 jeunes ont suivi cette voie de transition.

Aucune étude statistique vaudoise, ni aucun bilan n'a jamais démontré l'impact concret de cette formation. Or, nous constatons qu'une proportion relativement importante d'élèves ne signe pas de contrat d'apprentissage suite au préapprentissage. De ce fait, nous avons souhaité déterminer statistiquement dans quelle mesure le préapprentissage débouche sur le CFC. Si tel

n'est pas le cas, quelle est la répartition dans les différentes filières? Mais également quelles sont les conséquences du préapprentissage sur leur intégration dans le marché de l'emploi?

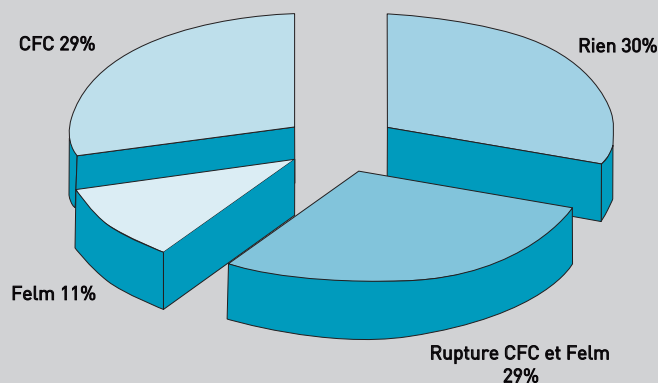
30% DES ANCIENS PRÉAPPRENTIS ONT ACQUIS UN CFC

Dans quelle mesure le préapprentissage permettait aux jeunes d'entreprendre par la suite un apprentissage? La réponse est esquissée dans une étude qui a porté sur les préapprentis et formateurs professionnels du canton de Vaud pour les volées des années 1998-1999 et 1999-2000. Quarante-quatre jeunes et 33 formateurs professionnels ont participé à une enquête téléphonique.

Cinq ans après la fin du préapprentissage, 30% des préapprentis avaient terminé ou terminaient une formation menant au CFC. 11% des jeunes avaient obtenu une attestation de formation élémentaire (felm). 29% des anciens préapprentis avaient entamé soit un apprentissage soit une formation élémentaire ou pratique ayant abouti à une rupture de contrat. Même si cette catégorie n'a pas obtenu de titre de formation, il convient de la distinguer de ceux qui n'ont commencé aucune formation («Rien»). En effet, ces jeunes pour qui l'apprentissage n'était pas immédiatement accessible, ont néanmoins pu y accéder grâce à l'année de préapprentissage.

Pour compléter ces premiers résultats, un volet qualitatif a permis d'analyser la satis-

Situation des préapprentis (volées 1998-99 et 1999-00) en octobre 2004



faction des partenaires concernés. Les appréciations des formateurs professionnels ont été comparées à celles des anciens préapprentis sur différents aspects du préapprentissage. Tant les préapprentis que les formateurs professionnels considèrent la pratique professionnelle sur le terrain comme le point fort de cette formation. Le préapprentissage donne l'occasion d'acquérir une année de pratique professionnelle régulière et diverses compétences. Cette expérience pratique est jugée utile pour que le jeune intègre les valeurs du monde professionnel.

D'un point de vue économique, l'acquisition d'une année de pratique professionnelle régulière et de diverses compétences est très appréciée des préapprentis et des formateurs professionnels.

En revanche, l'école constitue l'aspect le plus mitigé pour les formateurs professionnels. Ils trouvent les cours certes utiles mais pas forcément adaptés. Cette appréciation signifie sans doute que le rattrapage est utile pour les jeunes, mais n'est pas transposable directement sur le terrain.

CONSTITUER UN RÉSEAU

Le préapprentissage vise notamment à permettre aux jeunes de se constituer un réseau dans le cadre professionnel. Moins de la moitié des jeunes estiment avoir construit un tel réseau, tandis que 70% des formateurs professionnels le pensent. Cette divergence d'appréciation tendrait à montrer que l'existence d'un réseau professionnel est peu probable pour la majorité des anciens préapprentis. Le préapprentissage peut aussi être assimilé à un signal positif émis à l'intention des entreprises, car un futur employeur aura besoin d'informations pour estimer la productivité ou d'autres caractéristiques de la personne qu'il envisage d'engager. 58% des préapprentis et 60% des formateurs professionnels considèrent que le préapprentissage assume une telle fonction. Le fait que 70% des préapprentis enchaînent le préapprentissage par un apprentissage ou par une formation élémentaire confirme que le signal émis est positif aux yeux des formateurs professionnels qui, soit poursuivent

la formation de leur préapprenti, soit embauchent un autre préapprenti. Par contre, à plus long terme, le préapprentissage ne constitue plus un signal particulièrement valorisé par les employeurs.

On notera enfin que 16% des anciens préapprentis étaient sans activité professionnelle lors de l'enquête. En comparaison, la Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de l'emploi relevait en février 2005 un taux de chômage de 18,6% parmi les jeunes entre 20 et 29 ans sans formation. Il semble donc que le passage par un préapprentissage ne constitue pas un avantage significatif quant à l'insertion sur le marché de l'emploi.

QUELQUES PROPOSITIONS POUR AUGMENTER L'EFFICACITÉ DU PRÉAPPRENTISSAGE

La partie pratique du préapprentissage (terrain) est très valorisée des préapprentis et des formateurs dans les entreprises. Il est donc primordial d'encourager les entreprises à s'impliquer dans la formation professionnelle des jeunes en difficultés en leur proposant un soutien dans une mission jugée parfois difficile. Cette aide pourrait prendre, par exemple, la forme d'un coaching de la part de professionnels qualifiés dans ce domaine. Certains formateurs professionnels ont émis le souhait que les cours dispensés à l'école soient plus directement liés au métier. Cela constituerait une autre forme de soutien à l'égard des formateurs de terrain.

En ce qui concerne l'école fréquentée par les préapprentis, un programme officiel, fondé sur les exigences minimales pour entamer une voie CFC pourrait servir de guide aux enseignants des cours du préapprentissage. Ces professionnels devraient en outre bénéficier d'une formation initiale et continue adaptée aux besoins spécifiques de l'enseignement à des préapprentis. Par ailleurs, l'observation du niveau scolaire à l'entrée en préapprentissage révèle souvent un décalage entre les jeunes qui utilisent cette mesure transitoire et ceux à qui elle est véritablement destinée. Certains jeunes d'un niveau scolaire particulièrement faible tireraient certainement un plus grand profit à commencer directe-

ment une formation élémentaire ou initiale, plutôt que d'entreprendre un préapprentissage. Non seulement les jeunes dotés d'un capital scolaire très limité ne parviennent pas à combler leurs lacunes par le préapprentissage, mais de surcroît ils rendent presque impossible la mission des enseignants et enseignantes de préparer correctement les jeunes à l'apprentissage.

Comme nous l'avons relevé, le préapprentissage ne permet pas, de l'avis de la majorité des préapprentis, de construire un réseau, ce qui affaiblit l'impact de cette mesure de transition. La fonction de conseillers aux apprentis pourrait remédier à cette carence. Dans la mesure où ces personnes sont au centre d'un réseau regroupant l'école, le service de la formation professionnelle, les commissaires d'apprentissage et les formateurs professionnels, elles sont très rapidement informées des ruptures de contrat, des réorientations et des places ainsi libérées. De fait, elles pourraient aider efficacement à l'insertion des jeunes. Les conseillers aux apprentis représentent également un soutien rassurant pour les formateurs professionnels. Une forme de coaching permettrait peut-être de convaincre des employeurs hésitants à embaucher des jeunes en difficulté.

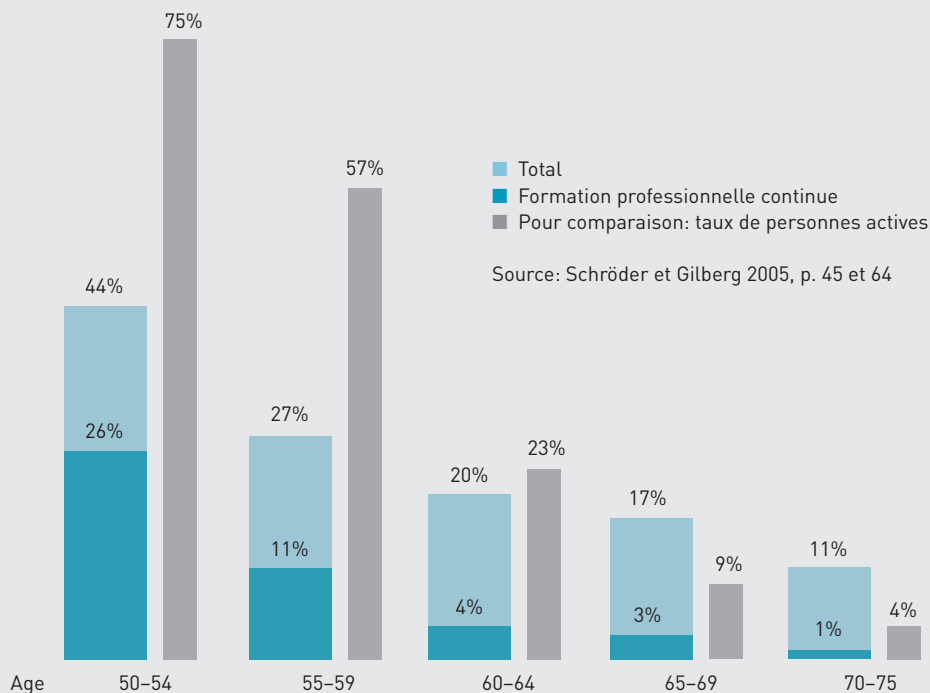
Le préapprentissage présente l'avantage d'offrir une première intégration professionnelle. Il convient donc de le valoriser et de le promouvoir, et cela même si, a priori son efficacité – mesurée par le nombre de jeunes ayant entrepris un CFC – semble limitée. L'étude dont il a été fait mention dans cet article formule des propositions susceptibles d'en augmenter l'impact tant auprès des jeunes que de futurs employeurs.

Anita Emmenegger, enseignante en préapprentissage, Service de la formation professionnelle du canton de Vaud, ch. des Sorbiers 15, 1170 Aubonne, ae@romandie.com

Véronique Schneider, enseignante au cycle initial, Etat de Vaud, Grand-Rue 4, 1166 Perroy, schneider_vero@hotmail.com

Comportement de formation des 50 à 75 ans

Comment les personnes âgées poursuivent-elles leur formation? En 1999, cette question a fait l'objet d'une vaste étude en Allemagne. Les résultats sont à présent disponibles. L'analyse mettant l'accent sur la formation extraprofessionnelle et post-professionnelle, il n'y a que peu de résultats à propos de la formation professionnelle continue: après 49 ans, 30% des personnes ayant répondu à l'enquête ont encore assisté à une formation professionnelle, 33% à une formation extraprofessionnelle ou post-professionnelle. L'évolution à partir de l'âge de 50 ans est indiquée dans le diagramme. Il faut toutefois noter que près d'un tiers des personnes interrogées ont refusé de renseigner sur leur activité de formation. Source: Schröder Helmut, Gilberg Reiner: Weiterbildung Älterer im demographischen Wandel. Collection Erwachsenenbildung und Lebensbegleitendes Lernen, vol. 5, Bielefeld (Bertelsmann) 2005. Wt/MR



Activité de formation continue des personnes âgées

de favoriser au maximum les différents contrats en alternance comme la voie la plus adaptée pour accéder à un emploi stable. Deux mesures sont prévues.

La première est un soutien financier plus important des apprentissages: le projet de loi de finances pour 2006 prévoit ainsi des crédits affectés à l'exonération de charges affectées aux contrats en alternance (1,3 milliard d'euros). La seconde mesure doit convaincre les jeunes à faire le choix de ce type de formation. C'est ainsi que dès le printemps, le Centre Inffo (www.centre-inffo.fr) et l'Office national d'information sur les enseignements et les professions ouvriront un portail internet d'information. Il donnera une information qui permettra de lutter contre le déficit d'attractivité de certaines branches professionnelles. PY

Programme Equal: œuvrer à l'égalité des chances

L'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes indique dans un rapport de 2005 que les minorités ethniques sont surreprésentées dans les catégories professionnelles les plus basses des secteurs d'emploi les moins prestigieux. Souvent, ces mêmes minorités obtiennent également les résultats scolaires les plus faibles (cf. le site de l'Observatoire www.eumc.eu.int).

Afin d'améliorer cette situation, le Fonds social européen a initié un programme appelé Equals qui a permis de dégager quelques pistes d'action.

La Belgique forme, par exemple, ces inspecteurs du contrôle des lois sociales à la lutte contre les discriminations et a mis en place un dispositif de sensibilisation.

Le Portugal a développé un label «égalité» pour les formateurs. Ainsi, pour exercer le métier de formateur, il faut avoir été formé à l'égalité hommes-femmes. C'est sur cet axe que s'est greffé le projet «Migraçoes e desenvolvimento» afin de former les formateurs à la lutte contre les discriminations raciales.

Au Royaume-Uni, un projet «iCi – Inclusion in creative industries» essaie de développer des compétences dans les technologies et les pratiques artistiques de pointe chez des jeunes issus de minorités ethniques. Ces formations organisées dans des domaines comme les jeux sur ordinateurs ou les arts graphiques permettent à ces élèves d'améliorer leur propre image et leur donnent une valeur nouvelle aux yeux des employeurs. PY

De plus amples informations sont disponibles sur le site du programme: europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_fr.cfm

France: Encourager la formation en alternance

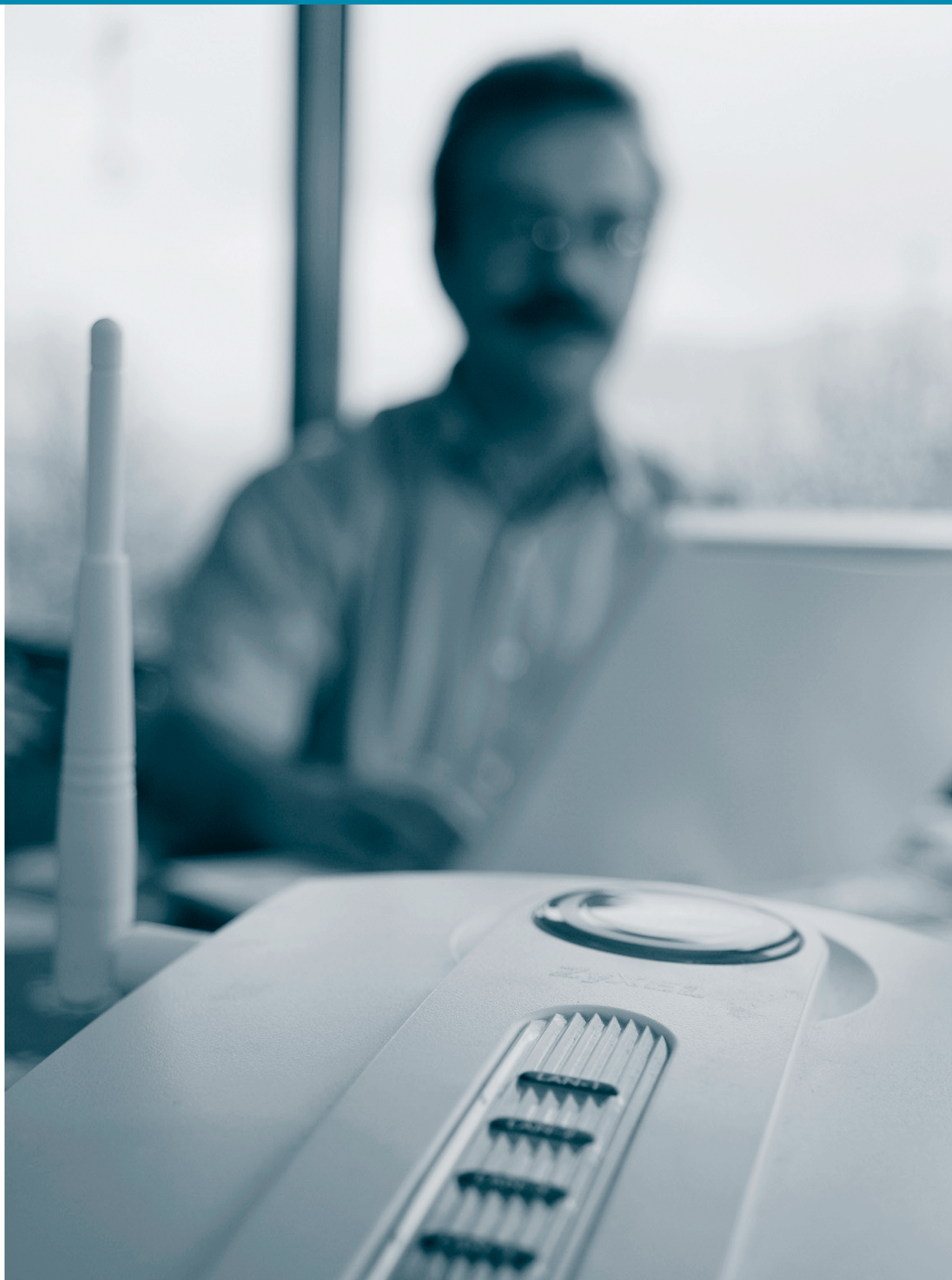
Pour obtenir un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP – qui peut être assimilé à notre CFC), les jeunes Français ont trois voies:

- Le passage dans un lycée professionnel qui pourrait être assimilé à une école des métiers en Suisse: 14 h 30 à 16 heures par semaine de cours devant donner des bases d'une culture générale et 12 à 17 heures d'enseignement technologique et professionnel.
- Le passage par un lycée professionnel afin d'obtenir dans un premier temps un brevet d'étude professionnel (le brevet représente une qualification pour un ensemble de métiers d'un champ professionnel déterminé) et après une année supplémentaire le CAP. Le brevet permet en principe d'accéder à des enseignements professionnels supérieurs. C'est pourquoi cette voie est à distinguer de la première.
- L'apprentissage, formation en alternance faisant une part à la validation des acquis de l'expérience. Cette voie est privilégiée dans certaines branches professionnelles.

Partant du constat que 70% des élèves n'envoient pas de se former par l'alternance ou l'apprentissage (cf. l'enquête réalisée par Additiv, www.additiv.fr/pdf/47.pdf), Gérard Larcher, ministre français délégué à l'Emploi, a exprimé la volonté du gouvernement français

«Perte d'emploi, réponses négatives – ce fut d'abord un coup dur. Mais j'ai été encouragé par un séminaire. Je mets en place une activité indépendante de «Support éclair» pour PC et serveur. Le projet avance bien.»

M.S., 40 ans, administrateur système GED, depuis 4 mois au chômage, photographié par Peter Maurer.



NEUCHÂTEL: TRAVAIL AU NOIR ET LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES

Le contrôle suppose un dur travail

Fabio Fierloni

La lutte contre le travail au noir et la libre circulation des personnes exigent des contrôles renforcés. Le canton frontalier de Neuchâtel a donc augmenté le nombre des contrôleurs et créé de nouvelles structures plus performantes – un exemple pour d'autres cantons également. Les principales nouveautés: pouvoirs accrus des contrôleurs et création d'un office de surveillance.

Le travail au noir est une composante importante du PIB qui interpelle les autorités politiques depuis de nombreuses années. En 2001, le chiffre d'affaires total découlant du travail au noir a été estimé à 37 milliards, soit 9,3% du PIB, ce qui met en lumière l'importance de ce fléau. Le canton de Neuchâtel, soucieux de garantir sur le marché de l'emploi des conditions cadre favorables à un développement régulier de l'économie, a décidé d'engager, la même année déjà, un contrôleur du marché de l'emploi chargé de traquer le travail au noir. Après deux ans, il est apparu qu'il était nécessaire de renforcer les contrôles en engageant des contrôleurs supplémentaires et un office spécifique de contrôle du marché de l'emploi a été créé. Il s'agit de l'office de surveillance qui est attaché au service de l'emploi avec 3,5 postes dévolus aux activités de contrôle du travail au noir.

DES CONTRÔLEURS AU STATUT DE POLICIER

Les contrôleurs de l'office de surveillance ont un statut d'agent de la police judiciaire ce qui, au regard du Code de procédure pénale neuchâtelois (CPPN), leur confère le droit d'opérer des contrôles d'identité, de recueillir les déclarations de toute personne susceptible de fournir des renseignements et de faire emmener une personne au poste de police lorsque les circonstances

l'exigent. Ce statut est très important pour l'efficacité des contrôles. Pour illustrer ce propos, il est important de préciser que le canton de Neuchâtel a également décidé de subventionner la création d'un poste de contrôleur dans le cadre de la commission paritaire cantonale de la convention collective de travail étendue du secteur principal de la construction. Lorsque ce contrôleur se rend sur un chantier pour vérifier les conditions de travail, il peut se voir refuser l'accès aux papiers d'identité des travailleurs, car il n'a pas le statut d'agent de la police judiciaire. Dans ce cas, il contacte les contrôleurs de l'office de surveillance qui se rendent sur place afin d'obtenir les renseignements désirés. Dans tous les cas avérés de travail au noir, que ce soit par les contrôleurs du marché de l'emploi ou le contrôleur de la commission paritaire de la construction, les dossiers sont transmis au Ministère public par l'office de surveillance pour décision.

Durant les deux dernières années, le nombre de dossiers ouverts a fortement augmenté bien que les effectifs de l'office de surveillance n'aient pas été adaptés. Cette situation est essentiellement due aux nouvelles missions dévolues temporairement aux contrôleurs de cet office en lien avec l'accord sur la libre circulation des personnes. Parmi les dossiers transmis au Ministère public en 2005, les sanctions pro-

noncées étaient soit des amendes pénales, soit des peines de prison avec sursis ou fermes. Le total des amendes notifiées s'élève à CHF 191 176.–.

«La problématique du travail au noir est liée à celle de l'accord sur la libre circulation des personnes.»

AUGMENTATION DES FRONTALIERS...

La problématique du travail au noir est liée à celle de l'accord sur la libre circulation des personnes. L'ouverture des frontières a mis en concurrence la main-d'œuvre neuchâteloise avec celle de l'Union européenne des 15 (Suède, Finlande, Irlande, Grande-Bretagne, Danemark, Hollande, Belgique, Allemagne, Luxembourg, France, Autriche, Portugal, Espagne, Italie et Grèce) et en particulier avec la main-d'œuvre frontalière. Les enjeux liés à l'ouverture des frontières sont particulièrement importants pour le canton de Neuchâtel. D'une part, parce que le canton exporte 80% de sa production et dépend fortement des marchés internationaux, d'autre part, en raison de la topographie même de la région de Franche-Comté et plus particulièrement du Département du Doubs. Cette région frontalière a une longue tradition industrielle et horlogère, mais elle a été

duement frappée par la crise économique des années 90, qui se matérialise par un taux de chômage plus élevé que celui de la moyenne française. Cette réalité crée une surabondance de main-d'œuvre disponible immédiatement et incite les entreprises franc-comtoises à chercher des débouchés dans d'autres marchés. L'ouverture des frontières et les facilités qui en découlent pour les entreprises suisses à recruter du personnel européen ou, pour les entreprises franc-comtoises, à détacher des travailleurs pour effectuer des travaux dans le canton de Neuchâtel ont un double impact. D'une part, c'est une chance pour l'économie locale qui peut bénéficier d'une main-d'œuvre qualifiée transfrontalière qui consomme des biens et services sur sol neuchâtelois et qui devient, par cascade, ambassadrice de la région auprès de la population française. D'autre part, cela crée une concurrence assez vive pour les travailleurs neuchâtelois et pour les entreprises neuchâteloises dont le marché est essentiellement local.

Dans les faits, cela se traduit par une augmentation du nombre de frontaliers de près de 12% depuis le 1er juin 2004, ce qui constitue la plus forte augmentation en Suisse. L'augmentation est constante depuis l'an 2000, mais elle s'est accélérée depuis le début de l'année 2004, ce qui coïncide avec le redémarrage de l'économie mondiale (voir graphique).

... ET DES MISSIONS BRÈVES

Durant l'année 2005, le nombre de travailleurs détachés a été important puisque ce ne sont pas moins de 938 travailleurs qui ont effectué une mission dans le canton de Neuchâtel. Ce chiffre doit être relativisé, car près de 300 travailleurs ont été détachés par des entreprises spécialisées seules à maîtriser en Europe la technologie pour la révision de raffineries. Durant la même période, le nombre de prestataires de services indépendants a été relativement faible (86) alors que le nombre de travailleurs prenant un emploi pendant moins de 90 jours a été de 2190.

«Le risque de travail au noir et de dumping salarial est bien présent.»

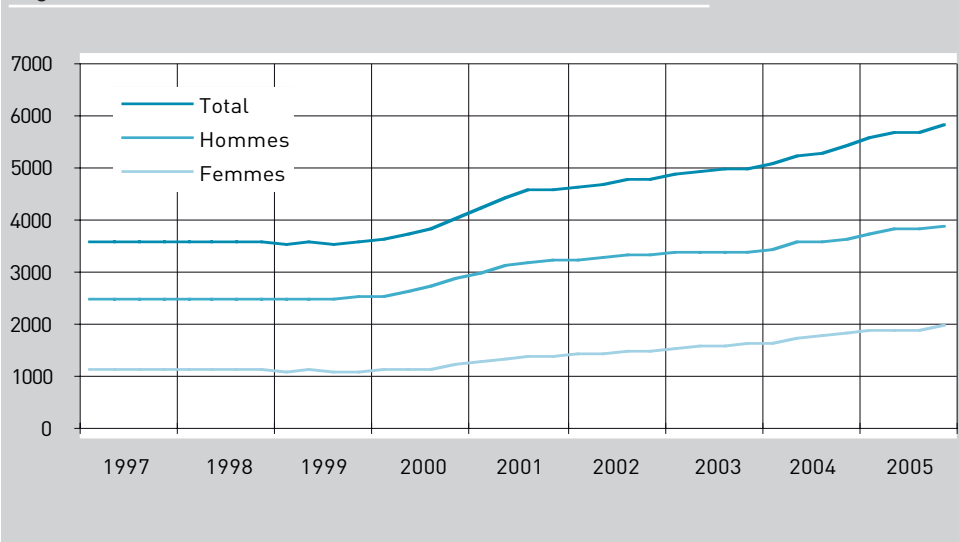
Ces chiffres assez élevés doivent être mis en perspective avec la situation économique qui a été relativement bonne en 2005 ainsi que le nombre total d'emplois dans le canton de Neuchâtel de 77 400 au 31 décembre 2005. En outre, pendant cette période, le taux de chômage est descendu de 5 à 4,5%.

NEUCHÂTEL PREND UNE INITIATIVE

Néanmoins, le risque de travail au noir et de dumping salarial est bien présent. C'est pourquoi le canton de Neuchâtel a fixé

comme mission à l'office de surveillance du service de l'emploi d'effectuer les contrôles dévolus aux commissions tripartites chargées d'observer le marché de l'emploi jusqu'à ce que les 150 inspecteurs prévus dans le cadre des mesures d'accompagnement II aient été engagés par les cantons suisses. Tous les travailleurs détachés et les prestataires de services indépendants ont été contrôlés. Quant aux travailleurs prenant un emploi pendant moins de 90 jours, ils ont été contrôlés par sondage. Le taux assez faible d'infractions relevées est relativement positif, mais il doit également être nuancé. Premièrement, des dossiers sont encore en cours d'instruction et il est probable que certains aboutiront à la constatation d'infractions. Deuxièmement, le nombre de contrôles effectués pour les emplois de moins de 90 jours a été assez faible par manque de ressources. Troisièmement, les agences de placement et de location de services jouent un rôle important dans le recrutement de travailleurs européens qui viennent prendre un emploi dans le canton de Neuchâtel et les contrôles effectués dans ce domaine ont également été insuffisants par manque de moyens à disposition. Finalement, même si aucun cas de sous-enchère salariale abusive et répétée n'a été mis en évidence au regard de l'article 360a du Code des obligations, une pression à la baisse, dont l'ampleur est difficile à mesurer, est observée. De plus, l'augmentation des contrôles qui découlera de l'engagement des inspecteurs financés à 50% par la Confédération prévus dans le cadre des mesures d'accompagnement II aura certainement un impact sur le nombre d'infractions constatées.

Augmentation du nombre de frontaliers dans le canton de Neuchâtel



Fabio Fierloni est chef du Service de l'emploi du canton de Neuchâtel. Adresse: rue du Parc 119 / CP 1363, 2301 La Chaux-de-Fonds.
fabio.fierloni@ne.ch

Etre heureux s'apprend-il?

Oui, répondent les responsables du Wellington College de la petite ville de Crowthorne, dans le sud de Londres. Dans le cadre d'un projet pilote, les 14-16 ans reçoivent durant une heure par semaine une leçon de «bien-être». Ils y apprennent comment structurer leurs relations de façon harmonieuse et comment surmonter leurs problèmes physiques et mentaux, de même que leurs émotions négatives. L'enseignement est soutenu par des psychologues et des spécialistes des sciences sociales de l'Université de Cambridge. D'autres écoles britanniques pourraient suivre l'exemple du Wellington College. VM/RA



Le Wellington College de Crowthorne

PANORAMA 6/2006 s'intéressera de près au thème du «bonheur et économie».

Réduire le stress

Les dix dernières années ont vu une forte augmentation d'un stress pénible et dommageable pour la santé. Le personnel mais aussi l'employeur sont souvent surchargés. C'est pourquoi le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) a édité un prospectus en commun avec stressnostress.ch. Il définit ce qu'est le «stress» et propose une vue d'ensemble des signaux du stress. Il fournit également des informations sur les causes les plus fréquentes de stress ainsi que sur les mesures de prévention et de réduction. VM/RA

Propectus sous www.panorama.ch/files/5160f.pdf, informations détaillées sous www.stressnostress.ch

Des emplois pour personnes faiblement qualifiées

Lors de la recherche d'un travail simple, les personnes faiblement qualifiées sont souvent supplantées par des personnes aux qualifications formelles plus élevées. Il s'agit notamment d'élèves, d'étudiants ainsi que de per-

sonnes actives à la recherche d'un emploi annexe. Telle est la conclusion d'une étude de l'institut allemand Arbeit und Technik (IAT), qui a analysé le processus de recherche d'emploi d'activités simples.

L'étude balaie aussi deux préjugés. 1. Le nombre de places de travail ouvertes aux personnes faiblement qualifiées n'est pas en recul dans toutes les branches. 2. Il n'y a pas insuffisance de candidatures pour les places de travail «non attractives», mais au contraire «avalanche de candidatures». D'où la préférence des entreprises pour un recrutement par voie interne (réseau de relations). L'étude recommande donc aux agences du travail de trouver d'autres voies d'accès aux entreprises. De leur côté, celles-ci devraient décrire les exigences des places de travail simples à l'aide de brefs profils. Enfin, les expériences professionnelles de personnes sans titre professionnel devraient être documentées par l'attestation de qualifications professionnelles et des certificats de travail. VM/RA

Etude (en allemand seulement) sous www.panorama.ch/files/5162.pdf

Prévenir le burn-out

Le burn-out reste sous-estimé et tabou, d'où l'intérêt de représentantes et représentants du monde économique et scientifique pour le thème de la prévention du burn-out, de son diagnostic et de son traitement, manifesté lors du Congrès national pour la promotion de la santé dans l'entreprise du 9 mars 2006.

La prévention du burn out figurait au centre de ce congrès organisé par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) et la fondation Promotion Santé Suisse. Mais comment identifier à temps un état d'épuisement? Les spécialistes mentionnent trois signes précurseurs: attitude distante par rapport au travail, potentiel de performance réduit, épuisement émotionnel, mental et physique. Les personnes touchées ne sont pas seules à éprouver les conséquences négatives d'un burn-out; les entreprises les ressentent également, sous la forme de taux d'absentéisme plus élevés, d'une augmentation de la rotation du personnel et d'une diminution du rendement du travail. C'est pourquoi la prévention ne porte pas que sur des mesures individuelles, mais en priorité sur des contenus et des conditions de travail adaptées aux capacités des collaborateurs et collaboratrices. VM/RA

Dossier de presse du congrès à l'adresse www.panorama.ch/files/5166fa.pdf, contribution lors du congrès www.panorama.ch/files/5166b.pdf



Florian Imstepf

PANORAMA: Dix ans d'offices régionaux de placement (ORP) – quel est pour vous le résultat le plus important?

Imstepf: Le placement public a gagné en insertion régionale et en professionnalité. Il a permis une réinsertion plus rapide et durable des personnes au chômage sur le marché du travail. J'ai été particulièrement impressionné par le travail d'édification accompli par les cantons entre 1996 et 1998. Au sein des ORP et de la logistique des mesures de marché du travail (LMMT), au total 4000 nouvelles places de travail ont été créées dans cet intervalle. De plus, la consultation en personnel des ORP a débouché sur une nouvelle profession.

Parallèlement à la création des ORP, les mesures de marché du travail (MMT) ont aussi été massivement étendues. Quel est votre bilan?

Les MMT offrent une prestation préalable, permettant d'optimiser la réinsertion. Dans ce sens, elles sont inséparables des ORP. Mon bilan est globalement positif. Au cours des dix dernières années, nous avons appris de nos erreurs. Ainsi, l'offre minimale fixée quantitativement par le législateur s'est avérée une incitation erronée. Ce sont les cantons qui savent le mieux quelles sont les MMT nécessaires dans un cadre donné. Leur contenu doit aussi être continuellement adapté aux transformations du marché du travail. C'est pour cette raison qu'aujourd'hui ce n'est plus simplement l'occupation, mais la qualification des chômeurs qui est au premier plan.

Que reste-t-il à accomplir? Quelles sont pour vous les priorités?

Au premier plan figure pour moi la formation initiale et continue des collaborateurs et collaboratrices des ORP et de la LMMT. Seuls des spécialistes bien formés peuvent affronter les défis du marché du travail.

Un autre domaine central d'action est la collaboration interinstitutionnelle (CII). De nombreux cantons ont fait des études du problème et des essais pilotes. Il ne reste plus qu'à les approfondir et à les développer.

Florian Imstepf, responsable placement et coordination LMMT au Secrétariat d'Etat à l'économie, a répondu aux questions de Viktor Moser, rédacteur spécialisé de PANORAMA: PANORAMA 5/2006 traitera plus complètement des «10 ans des ORP». VM/RA

ENTRETIEN AVEC MARC GENILLOU, PRÉSIDENT DE L'AOST

«Qui régule le marché du travail lutte contre le chômage»

Interview: Viktor Moser

Renforcer la formation des collaborateurs et collaboratrices, relier les différents domaines des offices cantonaux du travail, intensifier la collaboration avec d'autres institutions – telles sont les missions principales de l'Association des offices suisses du travail (AOST) selon son nouveau président. Avec Marc Genilloud, c'est la troisième fois (seulement) dans l'histoire centenaire de l'AOST qu'un Romand assume la présidence.

Panorama: Vous avez accepté une mission à la fois vaste et exigeante. Qu'est-ce qui vous motive?

Genilloud: J'aime mon métier. Pour cette raison, je m'engage avec toute mon énergie pour le bien commun. Comme président de l'AOST, je serai proche des sources d'information les plus importantes et j'en apprendrai énormément. Le service public prend une part importante dans ma vie. J'ai par exemple siégé durant 17 ans à l'exécutif d'une commune. J'aime être utile aux autres.

Quelles sont les priorités actuelles de l'AOST? Quelles sont les urgences?

La tâche principale de l'association faitière est la formation initiale et continue des collaborateurs et collaboratrices. Ils doivent disposer des instruments nécessaires pour affronter les changements de la société. Le brevet fédéral de conseiller en personnel prévu par l'ordonnance de la loi sur l'assurance-chômage (OACI 119b) est un pas important.

Il faut ensuite que ce brevet soit unifié, donc qu'il soit aussi reconnu par l'économie privée. Il n'est pas souhaitable de former uniquement pour le domaine très limité de la «consultation en personnel ORP», notamment parce que le besoin quantitatif dépend étroitement de la conjoncture. Avec cette formation, nous voulons facilit

ter la mobilité. Concrètement: les conseillers en personnel des ORP doivent aussi pouvoir travailler dans le placement privé ou dans des entreprises, comme responsables du personnel.

Que pensez-vous d'une formation obligatoire pour les collaborateurs et collaboratrices de la logistique des mesures de marché du travail (LMMT)?

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) déduit de l'article 119b de l'OACI un certificat obligatoire pour le personnel de la LMMT. Une partie des offices cantonaux du travail ne partage pas cette interprétation, alors que d'autres sont encore indécis. Ils attendent les propositions d'un spécialiste externe, qui a entrepris pour l'instant une analyse des besoins. On peut certainement imaginer que des modules ciblés de formation continue soient proposés aux collaborateurs de la LMMT, avec l'objectif d'atteindre un niveau de connaissances comparable entre les cantons. Personnellement, je n'exclus pas l'obligation a priori. Mais nous nous trouvons pour l'instant – c'est à souligner – dans une phase où il s'agit de se forger une opinion et de préparer une décision.

Vous accordez une grande valeur à la formation. En tant que président de l'AOST, y a-t-il pour vous d'autres priorités encore?

Le chômage constitue la préoccupation principale de la population suisse. Cela nous met sous les feux de la rampe. Mais l'activité des offices cantonaux du travail ne se limite pas pour autant à la lutte contre le chômage. Parmi leurs missions figurent également la mise en œuvre de la loi sur le travail, l'introduction de la libre circulation des personnes, la lutte contre le travail au noir, l'intégration des étrangers, la collaboration interinstitutionnelle (CII). Chacun de ces domaines constitue un des points essentiels de l'AOST pour 2007-2009.

Les transformations rapides du marché du travail ne nous permettent plus d'échapper à une stratégie ouverte et collective. Nous devons agir à long terme, relier entre eux les différents niveaux. En appliquant la loi sur le travail de façon compétente, en prévenant le travail au noir, en réglementant bien le marché du travail, nous contribuons simultanément et dans une mesure importante à la diminution du chômage. Autrement dit: le dumping salarial ou d'autres distorsions du marché du travail augmentent le chômage.

La loi sur le travail, la loi contre le travail au noir et la loi sur les travailleurs détachés requièrent des formes nouvelles, appropriées de contrôle. Pensons au fait que le marché du travail sera une fois ouvert aux 25 pays de l'UE. Cela exigera un tra-

vail gigantesque de la part des cantons. L'AOST veut et doit contribuer à la maîtrise de ces tâches diverses et interdépendantes.

Vous avez également évoqué l'importance de la CII.

Oui, nous voulons chercher la collaboration avec d'autres offices fédéraux, avec des associations (faitières), comme aussi avec la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) ou avec les organisations économiques, ainsi bien sûr qu'avec l'assurance-invalidité (AI).

Il y a trois ou quatre ans, les cantons ont mis de nombreux projets en place. C'est depuis plus tranquille en matière de CII. L'élan a-t-il été coupé?

En aucun cas. La CII a besoin de temps pour s'imposer. Bâtir une collaboration au-delà des systèmes tout en respectant la culture, la structure et le fonctionnement des partenaires est un processus qui prend des années.

Nous nous trouvons en ce moment dans une phase transitoire d'apprentissages réciproques, de consolidation. La réflexion fait peu de bruit et intéresse peu les médias. Mais nous avons besoin de ce travail de fond pour faire de la CII un succès durable. On peut évoquer dans ce cadre le projet MAMAC au niveau suisse, qui vise une évaluation commune des ORP, de l'AI et des services sociaux, qui prévoit des mesures appropriées d'intégration et la gestion des cas (Case Management) par une des institutions participantes.

Au cours des dernières années, l'assurance-chômage et le système de formation professionnelle se sont plus étroitement rapprochés. Une CII pourrait-elle être aussi développée entre ces deux partenaires? Que pensez-vous dans ce cadre de la validation des acquis de l'expérience?

Comme président de l'AOST, je participe au comité de pilotage de la plate-forme «validation des acquis» de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). L'objectif est de concrétiser les nouvelles réglementations sur les acquis de la formation.

De fait, les compétences professionnelles



Marc Genilloud:
«Nous ne pouvons pas former pour le seul domaine professionnel «consultation en personnel ORP»»



«Les distorsions du marché du travail augmentent le chômage.»



«La collaboration interinstitutionnelle a besoin de temps pour s'imposer.»

Photos: bilderwerkstatt martin glauser

et les exigences du marché du travail ont beaucoup changé ces dernières années. La globalisation entraîne une confrontation de différents systèmes de formation. S'y ajoute un changement fondamental des professions au cours des cinq, six dernières années. Ces réalités parlent pour une validation régulière des compétences.

C'est essentiel pour les autorités du marché du travail elles-mêmes, la validation montrant pour un cas particulier si des qualifications particulières ou même une formation professionnelle de base doivent être rattrapées. De plus, une validation minutieuse permet à une personne en recherche d'emploi de présenter son profil personnel à une entreprise.

On peut imaginer dans ce cadre que les certificats de travail gagneront à l'avenir en valeur informative et en importance. On voit aussi par là que la validation des compétences n'est pas la tâche du seul Etat. Elle dépend de la collaboration des associations professionnelles, car faute de cette reconnaissance elle restera plus ou moins sans valeur.

Il y a dix ans que les ORP ont été mis en place dans toute la Suisse et que les mesures de marché du travail (MMT) ont été élargies dans une mesure importante.

Quel bilan en tirez-vous?

Pourrions-nous affronter le chômage efficacement sans les ORP? Les 600 à 800 millions consacrés annuellement aux MMT et les 300 à 400 millions pour les ORP sont de l'argent bien investi. Les structures actuelles ne peuvent tout simplement plus être remises en cause.

On a beaucoup bénéficié des études et expériences faites depuis 1996. Nous avons créé une nouvelle profession, noué des relations avec les entreprises, intensifié la collaboration avec d'autres institutions – bref, la mise sur pied d'ORP dans toute la Suisse et l'élargissement des MMT ont bien été un des enjeux majeurs des dernières années.

Mais n'oublions pas: dix ans, c'est relativement peu. Malgré cette «histoire à succès», les ORP et les MMT suscitent toujours de nouvelles critiques. Notre travail reste en point de mire du public.

Comparée à d'autres professions, celle de conseiller en personnel ORP est encore très récente et à la recherche de sa propre identité. C'est précisément pourquoi nous prenons la critique très au sérieux. Elle peut nous aider à être encore plus professionnels en matière de conseil et de placement, à intensifier les contacts avec les entreprises, à améliorer notre collaboration avec les autres institutions.

Viktor Moser est rédacteur de Panorama

Marc Genilloud est président de l'Association des offices suisses du travail (AOST) et chef du Service public de l'emploi du canton de Fribourg. Adresse: Bd de Pérolles 24, case postale 189, 1705 Fribourg. GenilloudM@fr.ch. Traduction: Ruth Amos

PUBLICATIONS NOUVELLES

Encyclopédie de l'évaluation

Cet ouvrage, publié sous la direction d'André de Peretti, dresse un panorama très complet et critique des méthodes d'évaluation. Les nombreux exemples permettent au lecteur de choisir les outils d'évaluation qui conviennent le mieux aux situations éducatives qu'il rencontre. Des outils d'auto-évaluation sont également proposés. Mais l'évaluation apporte des éléments sur le plan institutionnel: élaboration d'objectifs ou de projets d'établissement, inspection et direction. Ces thèmes ne sont pas oubliés par les auteurs qui terminent leur ouvrage en proposant des repères historiques et théoriques. PY
André de Peretti, Jean-André Legrand, Jean Boniface, Encyclopédie de l'évaluation en formation et en éducation, Guide pratique, Issy-les-Moulineaux, ESF, 2005.

Universitas Friburgensis.

Mehrsprachigkeit, un chantier permanent. Octobre 2005, no 1

Le magazine de l'Université de Fribourg s'interroge sur le plurilinguisme dans un riche dossier illustré des dessins de caricaturistes suisses. Apprentissage des langues, enseignement bilingue, liberté des langues, territorialité, tels sont quelques-uns des thèmes abordés. Un riche dossier qui peut être téléchargé à l'adresse:
www.unifr.ch/spc/UF/oct05/ PY

COMPLÉMENTS
D'INFORMATION

La formation professionnelle est aussi éducation S. 3

Notes

- Article 27 de l'ancienne LFPr: «Les écoles professionnelles (...) dispensent aux apprentis, dans le cadre de l'enseignement obligatoire et, éventuellement, de l'enseignement à option, les connaissances théoriques de base indispensables à l'exercice de leur profession et favorisent l'épanouissement de leur personnalité en développant leur culture générale.»
- Cela ne signifie pas que l'ordonnance ne mentionne pas d'objectifs de formation supradisciplinaires, comme l'a montré une analyse d'Urs Grob et Katharina Maag Merki (Überfachliche Kompetenzen. Theoretische Grundlegung und empirische Erprobung eines Indikatorensystems. Francfort/M.; Berlin; Berne [etc.]: Peter Lang, 2001, p. 182 ss)

- Christine Swientek dans: Marianne Arlt: Pubertät ist, wenn die Eltern schwierig werden. Herder, 1992, Fribourg en Brisgau.
- Etude «Die Entwicklung der Motivation von Lehrlingen für das schulische Lernen und für die Arbeit im Betrieb»; téléchargement: www.panorama.ch/files/4102.pdf
- Etude «Schulen und Bildungswege der Sekundarstufe II in der Schweiz»; téléchargement du communiqué de presse: www.panorama.ch/files/3538.pdf

Une fois en danger – pour toujours en danger? S. 4

Notes

- Claudia Spiess Huld, Kurt Häfeli et Peter Rüesch: Risikofaktoren bei Jugendlichen und ihre Auswirkungen auf das Leben im Erwachsenenalter. Lucerne 2006, Edition SZH/CSPS, Centre Suisse de pédagogie spécialisée, série Aspekte no 89. Analyse secondaire de l'étude longitudinale suisse «Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter (ZLSE)» dirigée par le prof. Urs Schallberger, Institut de psychologie de l'Université de Zurich.
- Cette enquête se rapporte à un échantillon représentatif de la population et est utilisée comme étude longitudinale. Des 504 personnes (en 1978), 443 ont pu être contactées en 1999/2000 (10% était soit décédée, soit leur adresse n'avait pu être localisée). Des 443 restants, 83% ont répondu aux questions.
- Voir les études pionnières de E. E. Werner (1997): Gefährdete Kinder in der Moderne. Protektive Faktoren. VHN (revue trimestrielle de pédagogie spécialisée et les domaines apparentés), 66(2), 192–203 ainsi que U. Nuber (2005): Resilienz: Immun gegen das Schicksal? Psychologie heute, (9), 20–24.
- Voir les suggestions de Fingerle et al. (1999): Ergebnisse der Resilienzforschung und ihre Implikationen für die (heil)pädagogische Gestaltung von schulischen Lern- und Lebenswelten. Revue de pédagogie spécialisée, 6, 302–309.

Supported employment – nouvelles voies d'insertion professionnelle S. 6

Notes

- www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/fr/3192
- En Allemagne, le taux d'incapacité de travail pour cause de maladies psychiques a augmenté de 69% entre 1997 et 2004, tandis que les maladies générales n'ont augmenté que de 5%. C'est dans la tranche d'âge moyenne, entre 35 et 44 ans, que la proportion des personnes souffrant de maladies psychiques est la plus importante. On constate en outre une augmentation plus que proportionnelle parmi les groupes plus jeunes (Jörg Bungart: Es gibt eine Menge Gründe, warum in unserer Gesellschaft immer mehr Leute verrückt werden – Teil 1. Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz. Dans: Impulse 36: 47–52). Les chiffres cités ne représentent pas l'octroi de nouvelles rentes, mais les journées de congé maladie dans les entreprises.
- Christian Suter, Katja Iglesias: Psychisch bedingte Beeinträchtigung und Behinderung im sozialen Kontext. Dans: Sozialalmanach Caritas, Lucerne 2006: Psychische Invalidisierung. Parmi les personnes de 15 à 34 ans, 30% des femmes et 25% des hommes jugent que

leur état psychique est mauvais. Ce malaise psychique diminue pour les groupes d'âge suivants.

- Thomas Rüst, Annelies Debrunner: Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Zurich/Coire 2005, Rüegger.
- Edgar Baumgartner, Stephanie Greiwe, Thomas Schwab: Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. (Beiträge zur sozialen Sicherheit, 4/04). Berne 2004, OFCL, Diffusion publications.
- www.puk-west.unizh.ch/de/aktuell/index.shtml. Une autre étude intitulée «Job Coach Placement», réalisée par la Clinique universitaire de Berne, sera achevée fin 2007. Cette étude aussi confirme en tendance le succès de l'accompagnement.
- Dans son ouvrage «Identität und Lebenszyklus» (Suhrkamp, Francfort/M.), Erik H. Erikson expliquait ainsi en 1966 les «étapes du développement psychosocial»: pendant la jeunesse/l'adolescence, dans le cas favorable, l'individu élabore une confiance solide en lui-même. Dans des conditions difficiles, en revanche, la perception du moi est fragmentaire, et l'individu développe une conscience de soi vacillante et mal assurée.

Qui ont les meilleurs en formation professionnelle? S. 17

Auteurs et auteur:

La Prof. Dr. Margrit Stamm est titulaire d'une chaire à l'Institut des sciences de l'éducation et de psychopédagogie de l'Université de Fribourg. Elle est responsable du projet «Hoch begabt und <nur> Lehrling?». Stamm est experte auprès de la Commission fédérale des HES, membre du Conseil de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle et membre du conseil d'autres institutions de formation. Adresse: Regina Mundi S-1.102, rue P.A. de Faucigny 2, 1700 Fribourg; margrit.stamm@unifr.ch.

Rebecca Müller est psychologue et collaboratrice scientifique du projet «Hoch begabt und <nur> Lehrling?». Elle suit actuellement une formation d'experte en psychologie du droit. Même adresse que ci-dessus; rebecca.mueller@unifr.ch.

Michael Niederhauser est sociologue et également collaborateur scientifique du projet évoqué. Même adresse aussi; Michael.Niederhauser@unifr.ch. Traduction: Ruth Amos

Notes

- L'alinéa b de cet article précise que l'école professionnelle «met en valeur les talents des personnes en formation et satisfait, par des offres adéquates, aux besoins de celles qui ont beaucoup de facilité comme de celles qui éprouvent des difficultés».
- Par exemple Margit Stein: Berufliche Begabung erkennen. Eine Studie zu Inhalten und Methoden. Eusl-Verlagsgesellschaft mbH, Paderborn 2004.

RECENSION



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

Rapport d'expertise sur les questions concernant la formation professionnelle en Suisse

Au cours des trente dernières années, Rolf Dubs n'a cessé de s'exprimer avec compétence sur la formation professionnelle, comme en témoignent ses publications consacrées au développement des compétences dans l'éducation professionnelle, à l'évaluation du plan d'étude cadre (PEC) pour l'enseignement de culture générale (ECG), à des questions touchant à la direction d'école ou encore à des manuels d'enseignement d'économie d'entreprise. Dans le cadre de la mise en place de «Leading Houses», Rolf Dubs a rédigé une «expertise sur les questions concernant la formation professionnelle suisse», maintenant disponible comme livre, dans une version révisée. Cet ouvrage inaugure du même coup la série «Recherche sur la formation professionnelle» de l'OFFT. Le rapport d'expertise donne d'abord un aperçu des thèmes actuels concernant la formation professionnelle – la crise des places d'apprentissage ou le taux de maturité, par exemple – et la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Dans les deux chapitres suivants, Dubs examine l'efficacité du système de formation professionnelle, qu'il juge élevée. La flexibilité du système devrait toutefois augmenter; c'est l'occasion pour Dubs de présenter encore une fois l'idée d'un apprentissage en deux phases, esquissée pour la première fois dans le message de la loi fédérale sur la formation professionnelle (cf. PANORAMA 06/2005). Un dernier chapitre est consacré aux hautes écoles spécialisées, dont le développement est qualifié de succès par l'auteur. Dans ses jugements, Dubs est clairement bienveillant: le

pédagogue saint-gallois n'a pas seulement une profonde connaissance du système suisse de formation professionnelle, mais est aussi informé de façon impressionnante sur les recherches étrangères. Selon Ursula Renold, cette expertise a une «très grande importance» pour l'OFFT – une raison de plus pour l'emporter avec soi dans un long déplacement en train.

Le livre de Dubs résume de façon concise les développements importants de la formation professionnelle au cours des années passées et nous propose ainsi un des rares textes traitant l'ensemble du thème. C'est pourquoi l'OFFT a décidé d'en proposer une traduction anglaise. DF/RA

IMPRESSUM

Editeurs:

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

Rédaction:

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

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

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

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

Jacques Amos (JA) collaborateur, Genève

Traductions:

Ruth Amos (RA) E. Kleiner (EK) 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
panoramaf@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, 20^e année

Parution bimestrielle; tirage: 3100 ex.

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

On cherche aussi personnes sans qualifications!

L'apprentissage pour tous n'est pas nécessaire, car l'économie a aussi besoin de personnes sans qualifications. Il existe encore des activités ne demandant aucune connaissance professionnelle. Il suffit que la personne veuille travailler, soit fiable et ponctuelle et fasse ce qu'on lui demande.

On continue à entendre de tels propos lors des discussions avec des représentants de l'économie.

Les conditions préalables sont naturellement la ponctualité, la fiabilité, le respect des accords. Elles ont peut-être existé. Mais ce n'est plus le cas aujourd'hui. Les conseillers en orientation professionnelle, les formatrices, les conseillers en personnel pourraient écrire un roman, ne serait-ce qu'à propos du respect des choses convenues. Il fut peut-être un temps où cette forme de vertu au travail était transmise quasi automatiquement par la famille, l'école, le village. Aujourd'hui, ce n'est très souvent plus le cas. Ces qualités restent toutefois nécessaires pour accomplir sa tâche et défendre sa place dans l'économie comme dans d'autres domaines du monde du travail.

On peut bien sûr exiger que la société se transforme, que les parents éduquent autrement leurs enfants ou qu'au moins l'école prenne ses missions au sérieux. Pour ma part, je me contente de constater qu'il existe aujourd'hui des jeunes – et des moins jeunes – qui doivent d'abord apprendre ce que signifient la fiabilité et d'autres vertus au travail. Mais ce n'est pas nouveau. Il va de soi que ces qualités ont toujours fait partie des objectifs de l'apprentissage.

Dans ces conditions, il est peut-être bien nécessaire que «chacun» bénéficie d'une formation professionnelle. Non pas pour acquérir les connaissances professionnelles nécessaires à de tels emplois, qui n'exigent pas un grand savoir, mais pour se préparer à une exécution fiable et garantie d'activités simples. Il ne s'agit donc pas nécessairement d'un apprentissage classique. Peut-être faudrait-il que les formatrices et formateurs se familiarisent avec les mesures de marché du travail. On essaie précisément d'y favoriser une mise au travail, et les semestres de motivation transmettent ce type de compétences de base en développant les méthodes pédagogiques appropriées.

Emil Wettstein, rédacteur en chef / RA



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 