

Validation des acquis

- Allemagne: réforme du marché du travail – page 17
- Projet CII-MAMAC – page 19
- Statistique du marché du travail – page 21
- Le système payant vu par un économiste – page 25
- Un avenir incertain pour l'ASOSP – page 27
- Neuf années scolaires ne suffisent-elles plus? – page 31



Vingt ans de PANORAMA

Voyage d'études dans un voisinage méconnu

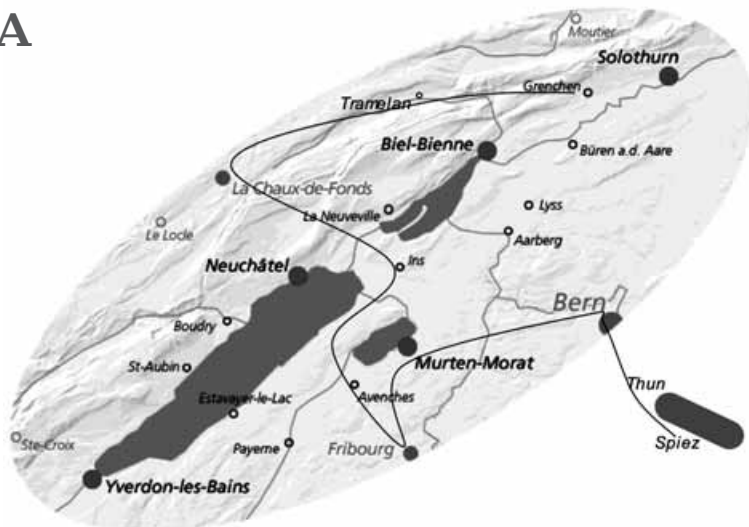
En automne 2006, PANORAMA fêtera ses vingt ans d'existence. A cette occasion, les éditeurs, la maison d'édition et la rédaction organisent, avec le secteur de la formation continue de l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle (ASOSP), un voyage d'études au goût tout particulier.

Du 23 au 25 octobre 2006, nous prendrons un bus confortable pour parcourir la Suisse et visiter des centres captivants de la formation professionnelle, de l'orientation professionnelle et du marché du travail. Chemin faisant, nous rencontrerons des personnalités responsables dans chacun des trois secteurs, par exemple le nouveau président de l'Association des offices suisses du travail, Marc Genilloud. Ce sera aussi l'occasion de rencontrer des lectrices et des lecteurs de PANORAMA.

Parmi nos haltes figurent le «Netzwerk» (réseau) de Granges, programme de qualification de personnes en recherche d'emploi, le Centre interrégional de perfectionnement (CIP) de Tramelan, le seul Centre d'information professionnelle entièrement bilingue d'Europe, le CIFOM, un centre de formation de La Chaux-de-Fonds, le nouveau BIZ/CIP de Berne, le Centre de formation Löwenberg des CFF, l'Ecole hôtelière de Thoune, le Centre de formation de la boucherie de Spiez.

VENEZ-VOUS AVEC NOUS?

En peu de temps, vous pouvez jeter un regard dans des réalisations récentes et des modèles éprouvés, nouer des contacts et ap-



prendre à connaître un grand nombre de spécialistes de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle et du marché du travail.

Le coût de l'inscription se monte à CHF 680.- et comprend le déplacement, l'hébergement et la pension. Vous trouverez le programme de ce voyage d'études à l'adresse www.panorama.ch/voyage06, où vous pourrez également vous inscrire. Le délai d'inscription est fixé au 22 septembre 2006.

Des lectrices et des lecteurs de PANORAMA habitant la région seront invité-e-s aux repas. Dans la mesure où des places sont disponibles, il est aussi possible de ne réserver qu'une partie du voyage d'études.

Nous nous réjouissons de votre participation!
Editeurs, maison d'édition et rédaction

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: _____

→ **Travailler dans la coopération internationale: Manifestation avec 86 organisations et institutions – Arbeiten in der internationalen Zusammenarbeit: Informationsveranstaltung mit 86 Organisationen und Institutionen**

Centre d'information, de conseil et de formation Professions de la coopération internationale

Zentrum für Information, Beratung und Bildung Berufe in der internationalen Zusammenarbeit

cinfo

www.cinfo.ch

forumcinfo
9 – 9 – 2006

Samedi 9 septembre | Samstag, 9. September

2006
10:00 – 16:00

Palais des Congrès Bienne, Rue Centrale 60
Entrée: CHF 15.-, aucune inscription nécessaire
Kongresshaus Biel, Zentralstrasse 60
Eintritt: CHF 15.-, keine Voranmeldung

www.forumcinfo.ch

ÉDITORIAL

- 3 **Daniel Fleischmann**
Validation: la «reconnaissance» est-elle bien reconnue?

DOSSIER:
VALIDATION DES ACQUIS

- 4 **Ralph Thomas**
Un important projet prend forme
- 6 **Grégoire Evéquoz**
Quaification professionnelle des adultes
- 8 **Kilian Schreiber**
Validation et offensive pour la formation continue à la Poste
- 10 **Elisabeth Häni**
Tâches familiales et activités bénévoles

FORMATION PROFESSIONNELLE

- 13 **Daniel Fleischmann**
Thérapie d'apprentissage: plus qu'une technique
- 15 **Formation professionnelle en bref**
Crise des places d'apprentissage, bientôt du passé? / Etude sur la disponibilité à former / Formateur-consultant: une initiative privée / Critique du processus de Copenhague

MARCHÉ DU TRAVAIL

- 17 **Simon Röthlisberger**
Allemagne: réforme du marché du travail
- 19 **Hans-Peter Burkhard**
Projet CII-MAMAC: Simplifier les processus – prévenir les points morts
- 21 **Elmar Benelli**
Comment fonctionne la statistique du marché du travail du seco?
- 23 **Marché du travail en bref**
Le temps partiel poursuit sa marche en avant / Entreprises de travail temporaire: rapport positif / Salaires en forte hausse

- 23 **En quelques mots**
Charles Bélaz, Manpower

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

- 25 **Stefan C. Wolter**
Le système payant vu par un économiste
- 27 **Res Marty**
Un avenir incertain pour l'ASOSP
- 29 **Orientation professionnelle en bref**
Nouvelles tendances dans l'orientation professionnelle / La mallette de diagnostics reste controversée / Chances de formation et milieu familial / Moteurs de recherche pour la formation continue

SERVICE

- 30 Publications nouvelles
- 31 Compléments d'information, Impressum
- 31 **Emil Wettstein**
Point de vue: Neuf années scolaires ne suffisent-elles plus?

Photos de couverture et du dossier:
Frank Müller

Validation: la «reconnaissance» est-elle bien reconnue?

Daniel Fleischmann



La tendance à la modularisation a démarré en Suisse il y a une dizaine d'années. Début 1966, l'OFIAMT de l'époque chargeait la Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle de réaliser plusieurs essais pilotes de «formation professionnelle continue modulaire». Le projet suscita beaucoup d'intérêt à l'époque. Des rapports indiquent que la pression en vue de la réalisation du système ne tarda pas à croître, du côté de l'économie comme de la politique.¹

C'est un essor comparable que connaît actuellement en Suisse allemande la «validation des acquis», qui a les mêmes origines que la modularisation et s'est développée dans les années 90; en Suisse romande, elle a déjà fait ses preuves depuis de longues années. La validation des acquis est une «autre procédure de qualification» telle que les encourage la nouvelle loi sur la formation professionnelle (article 35 de la loi et article 31 de l'ordonnance). Elle doit contribuer à permettre l'avancement professionnel de personnes qui disposent de bonnes connaissances et aptitudes, mais qui n'ont jamais accompli de formation formelle correspondante. La Confédération a mis en consultation, au début de l'été, des lignes directrices cadres pour des procédures adéquates. Elle s'aligne ainsi sur l'évolution à l'échelle européenne; en Allemagne, par exemple, le «Profil-pass» a été introduit sur l'ensemble du territoire à la mi-mai.

Reste à voir si la documentation et la reconnaissance des aptitudes acquises de façon non formelle répondront aux attentes élevées. Ainsi, de premières expériences du centre UND, que nous documentons dans notre dossier, indiquent que la «reconnaissance de la reconnaissance» laisse encore à désirer dans les services du personnel; le travail familial et bénévole n'est encore guère perçu comme champ d'apprentissage pour l'activité professionnelle.

Un autre challenge de taille est l'idée associée à cette procédure selon laquelle les déficits partiels détectés dans le cadre de l'examen d'équivalence doivent pouvoir être rattrapés sur le plan scolaire. Cette idée est séduisante, mais sa mise en œuvre ne sera pas facile. Les experts signalent que si la mise en place de formations à la carte est tout à fait possible, il y a pourtant un problème de quantité: trouvera-t-on dans un délai approprié suffisamment de personnes ayant des besoins d'apprentissage similaires, que l'on pourra regrouper pour une formation? Et ces personnes seront-elles prêtes à effectuer de longs déplacements pour se rendre sur un site de cours central?

Dix ans après le démarrage dans l'euphorie, la tendance à la modularisation touche à certaines limites. L'une des raisons en est que l'agence Modula, qui avait assumé pendant quelques années des tâches de coordination sur mandat de l'OFFT, n'a pas trouvé à ce jour de successeur avec mandat et financement fermes. Espérons que la «validation des acquis» saura mieux s'établir.

Note en page 31

Traduction: AHA Translations

CADRE NATIONAL POUR LA VALIDATION DES ACQUIS

Un important projet prend forme

Ralph Thomas

La validation des acquis permet aux adultes justifiant d'au moins cinq ans de pratique professionnelle d'obtenir un titre dans le domaine où ils étaient actifs sans qualification, en leur évitant de devoir parcourir une filière classique de formation. L'équivalence du titre avec celui d'une formation classique étant centrale, il est indispensable de disposer d'un cadre national de validation des acquis.

La validation des acquis¹ permet à une institution ou à une autorité de reconnaître à une personne que les savoirs ou les compétences résultant d'une formation antérieure, formelle ou non formelle, ou par l'expérience ont la même valeur que celles qui sont exigées pour obtenir un titre déterminé. Par rapport à l'ancien article 41, la nouvelle loi sur la formation professionnelle a élargi les possibilités et les a systématisées à l'ensemble de la formation professionnelle. Les conséquences doivent en être clarifiées dans le cadre du projet «Validation des acquis». Il repose sur un partenariat entre la formation professionnelle, l'économie, les cantons et la Confédération. Le système envisagé doit être ouvert et laisser aux partenaires le soin d'une mise en œuvre autonome, dans un cadre coordonné. Il doit s'édifier par étapes, ouvrant aux domaines professionnels présentant un besoin important une mise en œuvre plus rapide. D'autres branches ou régions doivent pouvoir profiter de ces expériences. Afin de garantir la confiance de toutes les instances et personnes impliquées, le processus doit se dérouler dans une grande transparence.

PHASE D'ESSAI DE 2007 À 2009

Les grandes lignes de ce cadre national sont maintenant définies.² Une procédure de consultation aura lieu en automne 2006. Le projet est-il consistant? Les partenaires approuvent-ils les valeurs essentielles de sa mise en œuvre? Permet-il le lancement de projets régionaux et nationaux, pour les titres de la formation professionnelle initiale comme pour ceux de la formation professionnelle supérieure? Tels sont les thèmes essentiels de la consultation. Elle sera suivie d'une «phase d'essai» de 2007 à 2009, au cours de laquelle le système sera affiné. L'OFFT garantit la qualité et la comparabilité des «autres procédures de qualification» en appliquant des critères régissant la reconnaissance des procédures de validation des acquis; ces critères sont également mis en consultation. La validation des acquis ne doit pas avoir pour conséquence une

dévalorisation des filières de formation formelles et éprouvées. Elle doit bien au contraire renforcer la perméabilité, éviter des parcours de formation inutiles pour des compétences déjà acquises, et par là également des coûts superflus. Une formation complémentaire n'est exigée que pour les compétences non acquises. Pour garantir la qualité et la comparabilité des futures procédures et l'équivalence des titres délivrés avec ceux des formations classiques, il est important de lier les partenaires par un accord ayant force obligatoire.

COMMENT CELA FONCTIONNERA-T-IL?

Dans tous les dispositifs existant en Suisse et à l'étranger, la procédure de validation des acquis est subdivisée en différentes phases ou niveaux, ayant leurs responsabilités spécifiques. De nombreux modèles se basent sur quatre niveaux, comme celui du CEDEFOP pour l'Europe. Les personnes intéressées doivent pouvoir se mouvoir sur un seul des niveaux ou les parcourir tous successivement. Ainsi, le niveau 1, «Information et conseil», est décrit comme une mesure complémentaire, accessible au besoin tout au long de la procédure.

A chaque niveau correspond un produit ou un document, qui permet l'accès au niveau suivant, mais est aussi utile dans les cas où la procédure n'est pas poussée plus loin. Le niveau 4 se subdivise en deux parties. Si l'on reconnaît à une candidate ou à un candidat l'ensemble des compétences exigibles dans l'attestation des acquis (4a), la voie vers la certification finale est libre. L'attestation des acquis est un document officiel, qui énumère les domaines dans lesquels le candidat a atteint le niveau de qualification requis et n'a pas besoin d'apporter d'autres preuves ni de passer d'exams. Elle prend la forme d'une décision officielle, qui peut faire l'objet de recours. Dans la plupart des cas, les compétences faisant défaut doivent être acquises par une formation complémentaire, évaluée et débouchant en cas de succès sur la certification. Les

offres de formation correspondantes doivent être mises sur pied par les cantons et les Ortra. Il est aussi possible d'acquérir les compétences manquantes par d'autres expériences professionnelles, de compléter le dossier et de le soumettre une fois encore à évaluation (niveau 3). Le dernier niveau, 4b, décrit l'acte souverain de l'instance compétente pour la délivrance du titre. Il comprend également l'acte officiel d'admission à un examen professionnel fédéral ou à un examen professionnel fédéral supérieur.

À PROPOS DE RESPONSABILITÉ

Fondamentalement, les responsabilités dans le système de formation sont préservées. Les cantons jouent un rôle essentiel au niveau 1, «Information et conseil». Les services de consultation – le point d'accès à la procédure – permettent aux personnes intéressées d'évaluer leurs chances d'obtenir un titre, un certificat ou un droit d'inscription à une formation au moyen d'une autre procédure de qualification. La Conférence suisse des offices cantonaux de formation professionnelle (CSFP) précisera les détails de l'organisation et du financement de ce niveau. L'élaboration de l'information générale et spécifique à chaque profession doit être entreprise en commun par l'OFFT, la CSFP et les Ortra en collaboration avec des spécialistes.

Les Ortra aux niveaux national et régional seront impliquées dans l'élaboration de deux documents indispensables à la validation des acquis: le profil de compétences et les conditions de réussite pour une profession donnée. Tous deux reposent sur les prescriptions de

formation correspondantes et servent d'instruments pour l'évaluation des candidats. La question des exigences pour les adultes dans le domaine de la culture générale et des instruments d'évaluation y relatifs n'a pas encore été définitivement tranchée.

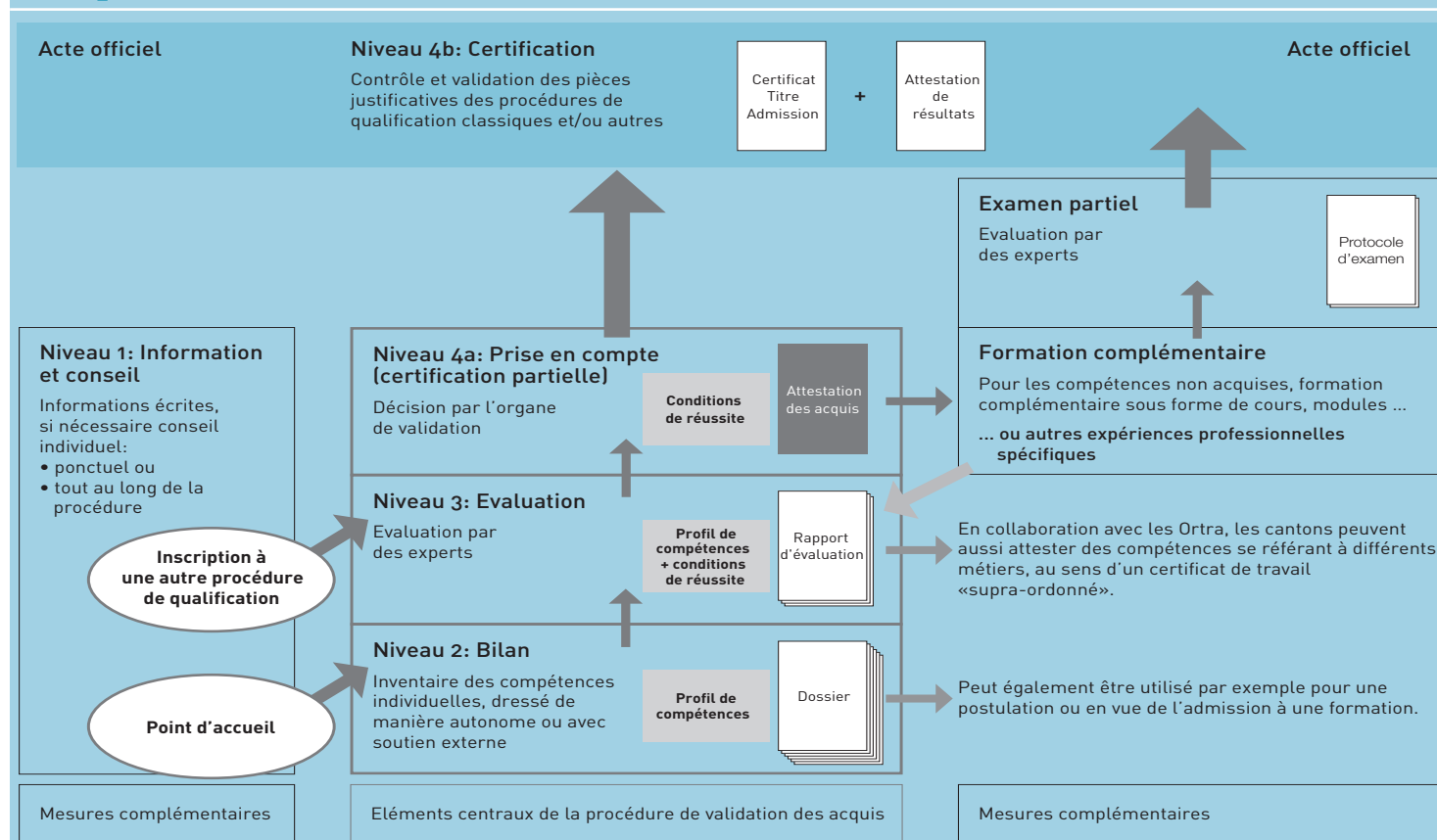
Le profil de compétences est un document énumérant, sur la base des dispositions de formation, toutes les compétences exigibles pour une profession. Il doit permettre aux personnes candidates de se situer (autoévaluation) et aux expertes et experts de juger si le niveau exigé est atteint (évaluation qualifiante).

Les conditions de réussite prescrivent le niveau minimal requis pour un domaine de qualification donné, ainsi que globalement le minimum pour tous les domaines de qualification requis pour l'obtention d'un titre. Le système d'évaluation doit être structuré de façon à rendre la procédure ni plus ni moins exigeante que la procédure de qualification classique. La préparation des expertes et experts du niveau 3, «évaluation», est un facteur important de la qualité de la validation des acquis. Un concept pour leur formation a été défini. Il repose sur le principe que les nouvelles procédures doivent être appliquées par des spécialistes bénéficiant d'une expérience dans les examens classiques de la profession correspondante. Ce concept prévoit une formation reposant sur deux jours d'enseignement.

Références et notes voir page 31.

Ralph Thomas dirige sur mandat de l'OFFT le projet «Validation des acquis». Adresse: 14, rue de Fribourg, 2503 Biel/Bienne, www.ralphthomas.ch

Les quatre niveaux de la validation



QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

Quelle place pour la validation de l'expérience en Suisse?

Grégoire Evéquoz

Evaluer et analyser la place qu'occupe aujourd'hui la validation des acquis en Suisse, c'est s'intéresser en priorité aux niveaux politique, légal, méthodologique et organisationnel. Cette analyse montre que nous sommes organisés pour valider les acquis, que nous savons le faire, que nous pouvons le faire, il n'y a plus qu'à le vouloir vraiment...

Le premier niveau à considérer est d'ordre politique. Il permet de considérer quelle est la volonté réelle et actuelle des responsables fédéraux et cantonaux des politiques de formation et de qualification de mettre en place des dispositifs de validation des acquis de l'expérience. Le deuxième niveau concerne le cadre légal sur lequel s'appuyer pour mettre en place de tels dispositifs en référence à la loi fédérale sur la formation professionnelle, mais aussi aux lois cantonales. Il n'y a en effet pas de validation d'acquis sans un cadre législatif approprié. Le troisième niveau a trait au poids donné au développement de la méthodologie et à sa mise en pratique. Le dernier niveau enfin fait référence à l'organisation de l'ensemble du dispositif au niveau suisse.

VALIDATION DES ACQUIS ET POLITIQUE DE QUALIFICATION

La validation des acquis n'est pas une fin en soi. C'est un moyen de pratiquer une politique active de formation des adultes et de qualification professionnelle. Il est démontré qu'une personne sans qualification a quatre fois plus de risques qu'une personne qualifiée de se retrouver au chômage et d'y rester pour une longue durée. En matière d'insertion et de lutte contre l'exclusion, la facilitation de l'accès à la qualification professionnelle devrait donc constituer une priorité. Aujourd'hui pourtant, on a encore le sentiment en Suisse que la problématique de la qualification professionnelle des adultes passe au second plan et qu'elle ne fait pas partie des priorités des politiques de formation et d'insertion. Il

Les bulletins et diplômes n'indiquent souvent pas suffisamment ce dont une personne est capable. Les validations permettent un regard approfondi.



faut toutefois relever la prise de position de la Conférence suisse des directeurs des départements de l'instruction publique qui a publié, il y a deux ans, des recommandations sur la formation continue qui intègrent cet aspect. La validation des acquis de l'expérience ne pourra vraiment trouver sa place dans le système de formation que le jour où un vrai consensus politique sera trouvé entre partenaires sociaux et Etat sur la nécessité de qualifier les personnes sans diplôme. De plus sont liées à ce débat toutes les questions sur le coût du travail et sur le rôle de l'état quant à la prise en charge financière de la formation des adultes.

ABSENCE DANS LA LÉGISLATION FÉDÉRALE

Le terme même de validation des acquis ne figure explicitement ni dans la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, ni dans son ordonnance d'application. Par contre c'est à travers «les autres procédures de qualification» que l'on désigne les procédures permettant de prendre en compte les acquis, comme le précise l'article 33 de la LFPr: «Les qualifications professionnelles sont attestées par un examen global, une combinaison d'examens partiels ou par d'autres procédures de qualification». Et ces autres procédures sont définies à l'article 31 de l'ordonnance: «Sont réputées autres procédures de qualification les procédures qui, en règle générale, ne sont pas définies dans les prescriptions sur la formation, mais qui permettent néanmoins de vérifier les qualifications requises». Le législateur est donc resté volontairement très général sur la définition du cadre: il laisse donc ouverte la possibilité de mettre en place la validation des acquis. Un véritable progrès dans la mesure où cette possibilité ne se retrouve ni dans la nouvelle loi sur les Hautes écoles spécialisées, ni dans celle sur les universités.

Dans le cadre des lois cantonales sur la formation professionnelle la validation des acquis n'est pas systématiquement citée. Or une mention explicite dans les lois cantonales est importante pour donner une vraie légitimité à ces pratiques. Il faudra attendre la fin du délai donné aux cantons pour adapter leur loi, en 2008, pour mesurer l'importance donnée par les cantons à la validation des acquis.

UNE MÉTHODOLOGIE TESTÉE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES

Les pratiques de validation des acquis se sont développées en Europe depuis le début des années 1990. En Suisse, c'est à partir de la fin des années 90 qu'ont eu lieu les premières expériences de validation dans le cadre du CFC. En 1999, dans le cadre de APA2, la Confédération a soutenu un projet visant à permettre à des maçons d'obtenir leur diplôme sur la base de l'évaluation de leur expérience, ceci en étroite collaboration avec la Société suisse des entrepreneurs. En 2000, dans le cadre du même projet, des gestionnaires en économie familiale et des assistantes dentaires ont également pu entrer dans ce nouveau dispositif. D'autres cantons se sont ensuite associés à la démarche: des gestionnaires en logistique, des informaticiens-iennes, des employés-ées de commerce, des vendeurs-euses, des assistantes médicales, des mécaniciens, des automaticiens, des aides familiales, des polisseries-euses, des

nettoyeurs-euses en bâtiment, des constructeurs métalliques ont ainsi pu obtenir leur CFC sur la base de leur expérience professionnelle.

Comme très souvent en Suisse, cette méthodologie est partie du terrain. Elle s'est construite progressivement au fil des expériences, et va encore s'améliorer grâce à l'intérêt toujours plus grand des personnes concernées, mais aussi des associations professionnelles régionales. En effet le système suisse de la formation professionnelle, tel qu'il est conçu avec la forte implication des professionnels des métiers, a beaucoup d'atouts pour favoriser la validation des acquis. C'est probablement pour cette raison que la Suisse pourrait prendre rapidement de l'avance sur ce dossier par rapport à ses voisins.

UNE ORGANISATION COMPLEXE

La loi fédérale sur la formation professionnelle prévoit que c'est la confédération qui fixe les conditions relatives aux procédures de qualification. L'OFFT a donc mis en place une plate-forme fédérale de validation des acquis. Elle a organisé ce type de procédure au plan fédéral. Relevons ici l'excellente qualité du travail entrepris. Le système suisse de la formation professionnelle est complexe dans la mesure où il repose sur une approche par métier impliquant plusieurs partenaires (ORTRAS, Confédération, canton), chacun avec sa propre culture et ses propres enjeux. Les critères retenus pour les nouvelles procédures de qualification sont tout à fait pertinents et devraient inciter les associations et les cantons qui le souhaitent à développer rapidement la validation.

Aujourd'hui, en Suisse, une organisation s'est mise en place pour faciliter le développement de projet dans le domaine des autres procédures de qualification, en particulier la validation des acquis. Un savoir-faire a été développé pour identifier les compétences et les valider (voir le site www.validacquis.ch). Même si ce savoir-faire est contesté par certains milieux académiques, il a pourtant fait ses preuves depuis longtemps et a été repris par la Confédération. Aux niveaux fédéral et cantonal, de nouvelles lois autorisent la mise en place de procédures de qualification qui prennent en compte et valorisent l'expérience. En revanche, nous avons plus de doute en ce qui concerne le premier niveau – le niveau politique rappelons-le. Il est toujours difficile, en Suisse, de percevoir les contours d'une politique très active pour la qualification professionnelle des adultes.

VALIDATION DES ACQUIS À LA POSTE

De nouveaux chemins vers la certification professionnelle

Kilian Schreiber

La Poste suisse offre à son personnel ayant une formation de monopole la possibilité d'acquies un certificat fédéral de capacité. Les acquis de la formation sont pris en compte et une formation sur mesure est ensuite proposée. Cette procédure a été développée en collaboration avec l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie et d'autres partenaires.

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, entrée en force au début de 2004, ouvre aux adultes l'accès aux certifications de la formation professionnelle en prenant en compte de façon appropriée leurs expériences professionnelles et extra-professionnelles, ainsi que la formation professionnelle ou générale acquise hors d'une filière usuelle de formation professionnelle. Une personne à même de prouver qu'elle possède déjà les compétences exigées pour un titre n'a plus à suivre toute la formation correspondante.

Le projet national «Plate-forme de validation des acquis», dirigé par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) s'est fixé

pour objectif de promouvoir ces nouvelles possibilités, de les accompagner et de les développer. Le projet se déroule également avec un regard sur l'environnement européen, qui incite aussi à la transparence et à la perméabilité dans la formation professionnelle (processus de Copenhague).

AMÉLIORER LES CHANCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La Poste suisse et l'OFFT ont lancé un projet financé et porté en commun, qui permet au personnel de la Poste, grâce à l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC), d'améliorer ses chances au sein de l'entreprise, mais aussi sur le marché du travail externe. Dans un premier temps, le projet est ouvert uniquement aux colla-

Soupesés et jugés équivalents: la procédure de validation des acquis donne à l'expérience une valeur nouvelle.



boratrices et collaborateurs de la logistique de PostMail (centres de tri du courrier, distribution), mais la participation doit aussi être proposée ultérieurement au personnel de guichet.

En arrière-plan de l'engagement de la Poste suisse figurent les transformations dans l'environnement de l'entreprise, telles que l'ouverture au marché et la pression croissante de la concurrence. Elles accroissent les exigences en termes de mobilité professionnelle et d'employabilité des collaboratrices et des collaborateurs.

Ce projet de la Poste et de l'OFFT a développé une procédure supracantonale de prise en compte des compétences. De nouveaux chemins ont été empruntés pour s'adapter aux conditions d'une grande entreprise comme la Poste. Un élément important est la prise en compte collective des compétences. En clair: certaines compétences professionnelles seront attribuées au personnel de la Poste qui occupe certaines fonctions définies de façon précise dans le secteur de la logistique. Cette démarche se distingue d'autres procédures de qualification, comme celles qui ont été déjà concrétisées en Suisse romande et qui reposent exclusivement sur l'identification et la vérification de compétences à un niveau individuel.

ÉLARGIR LES EXPÉRIENCES DU PROJET PILOTE

Depuis la fin de l'été 2005, une trentaine de collaboratrices et collaborateurs du centre de tri de Genève et une cinquantaine de celui de Bâle élaborent un dossier pour la prise en compte de leurs compétences. A côté d'une preuve de leurs compétences professionnelles dans le secteur de la logistique, leur dossier comprend également le résultat d'un assessment individuel des connaissances de culture générale. A la fin de cet été, ces personnes achèveront la formation d'une année environ qui leur aura permis de rattraper les compétences faisant défaut. L'évaluation finale du dossier pourra alors être entreprise par les cantons et le certificat fédéral de capacité délivré.

La procédure développée dans ce projet pilote sera étendue, par le biais du projet partiel «ValiTri» («Vali» pour validation et «Tri» pour centre de tri), aux 18 centres de tri du courrier de PostMail. Tous les cantons et les régions linguistiques seront impliqués. Sont concernés dans une première phase les collaboratrices et collaborateurs au bénéfice d'une formation de monopole de la Poste ou d'un certificat de capacité de deux ans comme employé-e postal-e. L'examen de la reconnaissance pour d'autres formations préalables interviendra ultérieurement.

Une deuxième extension au projet partiel «ValiDist» (distribution) transposera au personnel de la distribution le modèle élaboré pour les centres de tri. Ce n'est que depuis quelques années que ces collaborateurs ont pu faire un apprentissage de trois ans reconnu par l'OFFT.

Dans une phase intermédiaire, une partie des collaboratrices et des collaborateurs ont suivi une formation de deux ans comme employé-e postal-e. Mais la plupart d'entre eux n'ont qu'une formation de monopole et ne possèdent pas de titre reconnu au niveau fédéral. Ce groupe cible, comme aussi les employés postaux, visera un certificat de gestionnaire en logistique comme les participants issus des centres de tri.

Un projet partiel supplémentaire, «ValiDétail» (commerce de détail) englobera enfin les collaboratrices et collaborateurs du commerce de détail. Grâce à ce projet, ils pourront acquérir le certificat fédéral de capacité de gestionnaire du commerce de détail. Cela permet avant tout au personnel de guichet d'améliorer ses qualifications. Il est vraisemblable que de nombreux titulaires de l'ancienne formation de monopole «assistant-e d'exploitation» seront intéressés par un tel rattrapage.

Dans le cadre du projet pilote, l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF) a développé une procédure de validation pour le personnel de la logistique dans les centres de tri. Une analyse du travail et une comparaison des contenus de la formation de monopole aux exigences du guide méthodique pour les gestionnaires en logistique ont permis de mettre en évidence les compétences qui peuvent être reconnues pour ce titre et celles qui font encore défaut. Cette expertise et la procédure de validation et de rattrapage qui en découle ont été reconnues par l'Association suisse pour la formation professionnelle en logistique (ASFL), la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP), les cantons pilotes concernés et l'OFFT.

OFFENSIVE EN COURS POUR LA FORMATION CONTINUE

L'offensive de la Poste suisse pour la formation continue, qui coiffe l'ensemble, durera jusqu'à la fin 2008 et s'appelle ValiPoste. La Poste part de l'idée que quelque 3000 personnes y participeront en profitant de l'offre, dont les deux tiers devraient se concentrer sur le projet partiel «ValiDétail».

La démarche du projet principal repose sur le modèle développé dans le projet pilote et sur les expériences qui en ont résulté.

Reste le défi de former de façon appropriée tous les acteurs impliqués, comme par exemple les coachs internes à la Poste et les expertes et experts cantonaux, ainsi que celui de prendre constamment en compte les souhaits des partenaires sur la durée du projet. Figurent parmi eux, à côté des organisations du monde du travail, les cantons et une représentation de la Confédération.

AMÉLIORATIONS CONSTANTES

Le projet pilote a été évalué par une instance externe. Les résultats bénéficient directement au projet principal. En particulier, les mesures en matière de communication ont été mieux coordonnées, les participant-e-s ont été informés progressivement, les rôles des différents acteurs ont été précisés et l'instrument permettant d'identifier les compétences et d'en prendre conscience a été mieux adapté aux besoins des participants et aux exigences des partenaires. Le projet principal ainsi développé permet, pour la première fois, à un grand groupe d'adultes dont le profil de compétences est très semblable d'avoir accès à un certificat fédéral par la validation des compétences acquises de façon informelle. Le fait que la procédure développée en propre et ses instruments reposent sur une expertise de compétences faisant l'objet d'une validation collective est particulièrement innovant.

[Kilian Schreiber](#) dirige le projet de la Poste suisse, division Personnel et de formation. Adresse: Viktoriastrasse 21, 3030 Berne. kilian.schreiber@post.ch

TÂCHES FAMILIALES ET ACTIVITÉS BÉNÉVOLES

Un obstacle à la carrière ou un facteur de réussite

Elisabeth Häni

Comment identifier et évaluer les compétences qui ont été développées dans le cadre des tâches familiales et des activités bénévoles, comment les reconnaître professionnellement? Le Centre UND a développé un instrument de travail dans ce but. Les résultats montrent qu'il reste encore quelques défis à maîtriser. Les nouvelles directives-cadres de la Confédération peuvent augmenter les chances.

Les femmes et les hommes vaquant aux tâches familiales sont désavantagés sur le marché du travail dans la plupart des cas, par l'exécution de travaux à temps partiel moins qualifiés, moins bien rémunérés et des chances réduites d'avancement professionnel. Pour que des améliorations puissent avoir lieu à long terme, le Centre UND a analysé dans une étude scientifique¹ en 1997, le potentiel de qualification du travail familial et domestique et a prouvé que ce travail est en moyenne aussi exigeant et astreignant que de nombreuses activités professionnelles. On peut donc acquérir et développer, sous des formes alternatives, des compétences professionnelles et des compétences-clés interdisciplinaires en s'occupant de tâches éducatives, ménagères et d'encadrement. Toutefois

des différences marquantes d'évaluation en fonction de la situation familiale et de l'organisation des activités ont été constatées; le mode et l'envergure du potentiel de qualification varient fortement et on ne le réalise pas toujours concrètement. Il faut donc disposer d'un instrument de relevé des compétences.

RECENSER SYSTÉMATIQUEMENT LES COMPÉTENCES AVEC IESCO

Les résultats de la recherche ont permis à UND de développer et de tester l'instrument IESCO de saisie systématique des compétences-clés et de publier un manuel². IESCO se compose de trois outils principaux qui peuvent être adaptés à l'aide d'un programme informatique répondant aux exigences du poste à pour-

La validation des prestations est étroitement liée à la valorisation. Même des capacités moins reconnues socialement doivent être appréciées à leur juste valeur.



voir où une activité est visée: dans une première étape, le profil des compétences-clés pour exercer cette activité est défini; dans une seconde étape, un fil conducteur structuré d'entretien d'embauche est mis sur pied, puis les compétences individuelles sont identifiées avec une technique d'entretien centrée sur le comportement. Cette liste de contrôle est évaluée dans une 3ème étape avec des critères d'évaluation spécifiques de compétence en comparant résultats et objectifs pour déterminer si la personne dispose des compétences nécessaires.

A la différence d'autres outils semblables, IESCO englobe dans son analyse toutes les conditions de vie et de travail. Selon le principe qu'on peut apprendre partout³, les compétences-clés sont évaluées également dans les domaines d'expériences extraprofessionnelles. IESCO complète pragmatiquement les outils traditionnels d'évaluation de candidature qui ciblent en général les compétences professionnelles.

BONNES EXPÉRIENCES – ET BEAUCOUP DE TÂCHES.

D'après les spécialistes, la gestion structurée des compétences-clés avec IESCO assure une évaluation systématique, claire et globale. Cette méthode fournit des processus transparents de sélection et une unité de procédure. Les chefs de personnel et les responsables de branches sont sensibilisés aux compétences développées en milieu extraprofessionnel par des cours de formation IESCO organisés par UND dans les administrations et les entreprises. Les compétences acquises dans le milieu familial et dans les activités bénévoles sont bien prises en considération et ont même partiellement une ascendance sur le salaire, quand elles sont un atout pour le profil de la place de travail. Une version adaptée de ce principe a ainsi été ancrée dans le règlement du personnel du canton de Berne, en 2004, après une phase pilote de plusieurs années.

L'instrument et le manuel IESCO se trouvent dans les librairies depuis 2001 (en allemand uniquement). Dans les tâches pratiques avec IESCO, on est confronté à certains défis et l'on estime que des mesures sont à prendre:

- Le mépris social pour un travail non rémunéré est profondément ancré individuellement et institutionnellement. Dans le calcul d'économie sociale et dans des expressions comme «Work-Life-Balance» ou «Famille et travail» (un domaine politique de la Confédération), seul le travail rémunéré est reconnu comme une plus-value. La reconnaissance de compétences acquises hors

du domaine professionnel demande un changement des vues de l'esprit et des valeurs.

- Les tâches familiales et les activités bénévoles ne sont plus considérées comme des lieux d'apprentissage professionnel. La preuve de compétences individuelles est la condition posée pour la reconnaissance et la validation institutionnelles. UND s'engage donc dans les processus portfolios.
- Les compétences-clés comme la capacité de planifier et d'organiser, la flexibilité, le savoir communiquer sont bien interdisciplinaires, mais ils sont toujours développés dans un contexte professionnel défini. Il faut souvent suivre un entraînement pour les transférer à de nouvelles conditions de travail.
- Il n'existe ni définition universelle ni définition définitive des compétences-clés. Dans un contexte, le mot «flexibilité» pourra avoir une toute autre signification que dans un autre. Avant un entretien d'embauche, il faut définir les notions de compétences en vue de l'activité à pourvoir. Les adaptations à l'entreprise et à la fonction d'IESCO sont nécessaires. Il faut encourager la capacité de réflexion et la compétence orale pour désigner des compétences personnelles développées hors du champ professionnel.
- L'image d'un outil d'égalité pour les femmes reste collée à l'instrument IESCO à cause de ses débuts, bien qu'il soit utilisé aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Les mesures d'encouragement pour l'égalité des chances sont considérées comme un luxe dans de nombreuses entreprises en périodes de récession économique. Mais des entreprises qui tiennent compte de l'égalité des genres et qui sont favorables à la famille ont une bonne longueur d'avance étant donné le développement démographique.

LES DIRECTIVES-CADRES DE LA CONFÉDÉRATION OFFRENT UNE NOUVELLE CHANCE

L'art. 9.2 de la nouvelle loi sur la formation professionnelle reconnaît que «les expériences professionnelles ou extraprofessionnelles acquises hors des filières habituelles peuvent être dûment prises en compte.» A l'avenir, les compétences développées dans le cadre de tâches familiales ou d'actions bénévoles pourront donner accès à des filières de formation/attestations ou bien il en sera tenu compte pour raccourcir le temps de formation. Les premiers tests sont en cours. L'essentiel sera de distinguer entre compétences professionnelles et interdisciplinaires et, dans le second cas, de ne pas les comparer uniquement avec des standards reconnus des domaines professionnels proches de la famille (santé, social, formation ménagère) et de pouvoir les valider. La prise de conscience de compétences extraprofessionnelles peut être aussi encouragée dans les entreprises avec le développement de processus judicieux d'application dans le cadre des nouvelles directives-cadres de la Confédération.

Elisabeth Häni, formatrice d'adultes AEB, responsable du domaine des institutions de formation, des centres-conseil, des associations au Centre UND. Adresse: Fachstelle UND, case postale 6060, 3001 Berne, e.haeni@und-online.ch. Traduction: Elisabeth Kleiner

Notes voir page 31

Centre UND

IESCO a été développé dans le projet «Sonnhalde Worb» et transféré en 2002 au «Centre UND, activité familiale et professionnelle pour hommes et femmes». UND est un centre conseil avec des offres de formation; il organise des projet orientés vers la pratique pour concilier profession et familial. Les groupes cibles sont les entreprises, les administrations, les personnes privées, les institutions de formation et d'orientation professionnelle, les associations. Le centre est financé par la Confédération selon la loi de l'égalité. www.und-online.ch



THÉRAPIE D'APPRENTISSAGE: PLUS QU'UNE TECHNIQUE

Les difficultés d'apprentissage ont un sens

Daniel Fleischmann

Certains jeunes en formation ont du mal à apprendre. La peur des examens, le dégoût d'apprendre ou les échecs scolaires peuvent également entraver l'apprentissage post-obligatoire. Dans bien des cas, les entraînements cognitifs, les exercices de concentration ou autres ne suffisent pas, puisque le processus d'apprentissage en soi est perturbé.

La nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle prévoit à l'article 10 – sur la base des articles 18 et 53 de la loi sur la formation professionnelle – un «encadrement individuel spécialisé» pour les jeunes dont la réussite est compromise. Selon l'alinéa 5, il «ne se limite pas uniquement aux aspects strictement scolaires, mais prend en compte l'ensemble des aspects pertinents pour la formation de la personne en question». Le législateur reconnaît donc que les manuels du type «Meilleures notes – 10 règles pour réussir l'école professionnelle» ne peuvent aider tous les jeunes.¹ Certains ont besoin d'une action en profondeur. La thérapie d'apprentissage propose des outils à cet effet.

PAS DE THÉORIE RIGIDE

La thérapie d'apprentissage, telle qu'établie en Suisse comme théorie et formation, a été développée et décrite dans deux ouvrages² par l'enseignant et psychothérapeute Armin Metzger (Schaffhouse). En Allemagne, si les impulsions lancées par Metzger ont suscité l'attention, elles n'y ont guère influencé le développement de la théorie, qui a plutôt eu lieu dans les milieux de la pédagogie spécialisée³. La thérapie d'apprentissage – comme la psychothérapie – ne constitue d'ailleurs pas une théorie rigide. Ruth Sutter note ainsi dans son ouvrage «Lerntherapie in der Praxis»

(Sutter 2003) «qu'il n'y a pas une thérapie d'apprentissage, mais des thérapeutes d'apprentissage avec différentes personnalités et expériences de vie». Les difficultés d'apprentissage, en effet, relèvent de constellations et donc d'interprétations très diverses.

La thérapie d'apprentissage suppose que les difficultés d'apprentissage d'enfants et de jeunes sont en grande partie une expression de leur dynamique de personnalité. Selon la formule de Michael B. Buchholz, les difficultés d'apprentissage ne doivent pas être vues isolément comme faiblesse cognitive partielle, mais toujours aussi comme résultat de la dynamique affective dans la structure relationnelle familiale (Sutter 2003). Tout comme les troubles physiques ont des causes psychiques du point de vue de la psychosomatique, les difficultés d'apprentissage peuvent être comprises comme une manifestation de conflits psychiques, dans un appel.

PLUS QU'UNE TECHNIQUE

Les difficultés d'apprentissage ont un sens – tel est l'axiome fondant la thérapie d'apprentissage, qui entend être davantage qu'une technique ou un entraînement à apprendre. Elle s'efforce de comprendre le sens d'un problème avant de s'y attaquer. Au vu de diverses études sur le succès de l'apprentissage, cette perception paraît

plausible. Ainsi, Regula Schröder-Naef a montré qu'il y a toute une série de facteurs en corrélation avec le succès scolaire des enfants: le milieu socio-économique, le niveau d'études des parents, le pourvoi aux besoins intellectuels de l'enfant (espace, stimulations, accompagnement de l'enfant), l'acceptation ou le rejet du comportement de l'enfant (féliciter et non punir, tenir compte des désirs de l'enfant), les habitudes de lecture et de loisirs de la famille, l'intérêt porté par les parents aux progrès scolaires de l'enfant, les contacts parents-enseignants, la disposition à consacrer du temps à l'enfant (jouer, faire la lecture, se laisser interrompre) (Metzger 2001).

¹ Panorama en a parlé à plusieurs reprises: téléchargements: www.infopartner.ch/periodika/2004/Panorama/Heft_3_2004/pan4332.pdf et www.infopartner.ch/periodika/2000/Panorama/Heft_6_2000/pan0630.pdf

² Armin Metzger (éd.): *Lerntherapie. Wege aus der Lernblockade*, Berne, éditions Paul Haupt 2001, ISBN: 3-258-06400-8, et Ruth Sutter (éd.): *Lerntherapie in der Praxis*. Berne, éditions Paul Haupt 2003, ISBN: 3-258-06609-4

³ Le concept fondamental en Allemagne a été développé par Dieter Betz et Helga Breuninger. Leur démarche a été publiée sous les titres «Teufelkreis Lernstörungen» (éditions Beltz, 1982) et «Jedes Kind kann schreiben lernen» (éditions Beltz, 1993) ainsi que dans le petit compendium «Teufelskreise». Textes complémentaires: www.lerntherapie-fil.de/downloads.htm

La thérapie d'apprentissage du point de vue de l'orientation professionnelle

Comment déceler des difficultés d'apprentissage dans l'orientation professionnelle? Et comment les conseillers doivent-ils y réagir?

Dans le cadre de mon travail de conseillère en orientation, j'ai souvent affaire à des personnes présentant des problèmes d'apprentissage. Ne parvenant pas à déployer leur potentiel, elles sont limitées dans leurs choix scolaires ou professionnels. Certains jeunes me disent: «A la maison, j'apprends beaucoup et je comprends bien, mais à l'examen, tout a disparu.» Des parents se plaignent: «Notre fils pourrait faire mieux que ce qu'indiquent ses notes scolaires.» Souvent aussi, on évoque le dégoût de l'école, un manque de motivation ou la peur des examens.

De tels propos peuvent être l'indication de problèmes d'apprentissage, qui ne peuvent pas être résolus par des cours de rattrapage, car les causes se situent en dehors du programme scolaire. En complément de l'entretien, des tests de diagnostic permettent de vérifier si l'on a affaire à un problème d'apprentissage. Ainsi, le test de performance cognitive PSB-R Horn¹ et le d2, entre autres, mesurent la concentration.

Des procédés projectifs tels que le test de Wartegg également peuvent indiquer d'éventuelles difficultés d'apprentissage. Les intéressés sont souvent heureux que l'on discute avec eux des possibilités de modifier la situation d'apprentissage.

Dans l'exemple ci-après, l'orientation professionnelle conseille une thérapie d'apprentissage: Alex, 19 ans, a interrompu son apprentissage de laborantin en chimie. Au cours de l'entretien, la conseillère constate qu'Alex avait déjà interrompu une première formation, le lycée, peu avant la maturité, alors qu'il avait d'excellentes notes. Une peur excessive des examens oraux de la maturité l'avait amené à abandonner l'école. Sur la base d'une analyse de ses dispositions, la conseillère recommande finalement à Alex de choisir une formation commerciale, accompagnée d'une thérapie d'apprentissage destinée à le confronter à sa peur de l'échec et à lui faire prendre confiance en lui-même.

La recommandation d'une thérapie d'apprentissage suscite généralement un vif intérêt. La réalisation ne suit pas toujours: certains ne veulent ou ne peuvent pas payer le prix d'une thérapie d'apprentissage, qui

est généralement à la charge de l'intéressé. Certains jeunes ne sont pas non plus prêts à s'engager dans le processus longue durée d'une telle thérapie.

Et même si l'association suisse des thérapeutes d'apprentissage (SVLT) met l'accent sur le travail de communication, beaucoup d'institutions de formation connaissent encore trop peu cette démarche. Il importe que la thérapie d'apprentissage se positionne plus clairement et communique mieux ses prestations – en se démarquant d'approches thérapeutiques apparentées. Les instances spécialisées comme l'orientation professionnelle pourraient alors la recommander de manière plus ciblée.

Sarah Kaufmann, psychologue lic. phil., conseillère diplômée en orientation et thérapeute d'apprentissage diplômée ILT. Employée comme conseillère à l'Orientation scolaire et professionnelle de Liestal (BL), et thérapeute d'apprentissage libérale pour jeunes, personnes en formation et étudiants. sarahkaufmann@bluewin.ch

¹ Informations sur ce test ainsi que sur les deux suivants: www.testraum.ch/labels.htm.

D'autres facteurs encore viennent s'y ajouter pour constituer une véritable «psychopathologie de l'apprentissage», telle que la décrit Armin Metzger dans un ouvrage prévu pour l'année prochaine. Il s'y penchera également sur les acquis récents de la recherche sur le cerveau à propos des liens entre les émotions et la pensée.

LE MÉTIER DE THÉRAPEUTE D'APPRENTISSAGE

La formation de trois ans à la thérapie d'apprentissage existe depuis quatorze ans. Elle débouche sur le titre de «thérapeute d'apprentissage ILT», protégé depuis deux ans. Plus de 300 personnes ont déjà accompli cette formation, accessible aux personnes ayant suivi des études supérieures de pédagogie, psychologie ou médecine et possédant une expérience professionnelle. La formation est certifiée Edu-

qua, mais pas encore intégrée au système de formation des hautes écoles spécialisées ou des universités. Des efforts allant dans ce sens sont toutefois déployés. En Romandie, la thérapie d'apprentissage commence tout juste à s'établir. Une thérapeute d'apprentissage, Rachel Zürcher, exerce d'ores et déjà à Neuchâtel, mais en raison de la forte demande, elle limite pour l'instant son offre aux enfants germanophones. Dès 2007, cependant, une deuxième thérapeute débutera à Genève; par ailleurs, on a prévu de traduire les prospectus et le site Internet de l'association professionnelle des thérapeutes d'apprentissage diplômés (SVLT) (www.lerntherapie.ch).

Malgré ces succès, la thérapie d'apprentissage en est encore à ses débuts. Elle est encore peu connue dans les écoles professionnelles. Pourtant, c'est précisément son expérience avec les jeunes à l'âge de l'ap-

prentissage qui ont amené Armin Metzger, il y a dix-sept ans, à développer cette thérapie. S'occupant à l'époque du centre d'accueil de nuit «Schärme», il avait constaté que l'action sociale avait un impact bien peu durable – et reconnu que la phase pendant laquelle les jeunes sont en formation professionnelle constitue la dernière occasion de proposer une assistance systématique sur une période prolongée.

Daniel Fleischmann est rédacteur spécialisé de PANORAMA. dfleischmann@panorama.ch
Traduction: AHA Translations

Crise des places d'apprentissage, bientôt du passé?

L'Office fédéral de la statistique (OFS) a élaboré divers scénarios de développement des places d'apprentissage 2005-2014 (www.afpr.ch/pdf/afpr3287.pdf). Ces schémas indiquent une augmentation du nombre d'élèves jusqu'en 2008 dans toutes les filières certifiées de formation, puis une baisse de 5 à 8% jusqu'en 2014; cette baisse pourrait même atteindre 7 à 11%. Le nombre d'apprenant-e-s retomberait alors au stade de 2002-2003. Toutefois, l'OFS pense que ce développement pourrait varier fortement d'une région à l'autre.

Dans certains endroits, l'information a déjà été tronquée et l'on parle d'une situation des places d'apprentissage qui serait renversée dès 2008 et que «maintes places d'apprentissage ne pourraient plus être repourvues pour des raisons démographiques» [Conseillère fédérale Doris Leuthard]. Mais il y a aussi des voix plus circonspectes comme celle du chercheur en éducation Stefan Wolter. Dans une évaluation des données de l'étude «Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe» [Coût et utilité de l'apprentissage du point de vue des entreprises suisses], Stefan Wolter et Samuel Mühlemann arrivent à la conclusion que la diminution probable d'élèves cette prochaine décennie ne résoudra probablement pas la difficulté des jeunes à trouver une place d'apprentissage. Motif: les élèves sortant de l'école obligatoire avec les compétences souhaitées par les entreprises seront en diminution et les entreprises seront alors moins disposées à engager des apprenant-e-s.

[source: www.skbf-csre.ch/pdf/06036.pdf]. A ceci s'ajoute qu'il faudra d'abord prendre en considération le grand nombre de jeunes qui termineront une année intermédiaire. DF/EK

Etude sur la disponibilité à former

On entend régulièrement dire que les entreprises sont toujours moins disposées à former des apprentis. On en donne pour preuve la part des entreprises formatrices, qui aurait chuté de 24,7% en 1985 à 17,6% seulement en 2001.

Une étude de l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPPF) a analysé cette évolution depuis 1985, en utilisant les données du recensement fédéral des

entreprises de l'OFS – et débouche sur une autre conclusion. La part des entreprises formatrices n'est pas seulement déterminée par les entreprises elles-mêmes, car elle dépend aussi des relations qui se jouent entre jeunes à la recherche d'un apprentissage et entreprises. Si un peu moins de jeunes entrent sur le marché de l'apprentissage, la probabilité qu'une entreprise ne trouve pas la personne appropriée pour une place d'apprentissage donnée augmente.

L'analyse des données montre que le reflux de participation à la formation se situe à 40% entre 1985 et 2001, et que le nombre des jeunes de 16 ans a dans le même temps nettement reculé. La part croissante des jeunes qui préparent la maturité explique 15% supplémentaires. Enfin, l'augmentation des très petites entreprises tire aussi vers le bas le taux de formation – ce facteur représente 35%. Les entreprises elles-mêmes ont-elles aussi modifié leur pratique de formation? Si l'on suit une même entreprise au cours du temps, la participation à la formation diminue effectivement un peu jusqu'en 1995, mais remonte depuis. La disponibilité à former d'une entreprise particulière ne fait apparaître aucune tendance systématique négative.

L'étude comprenant d'autres résultats sur le rôle de la conjoncture, la tertiarisation, etc. ainsi qu'un résumé en allemand et en français peut être téléchargée sur le site www.sibp.ch/schriftenreihe (n° 31).

Jürg Schweri/RA
juerg.schweri@bbt.admin.ch

Formateur-consultant: une initiative privée

France: La Fédération de la formation professionnelle (FFP), syndicat professionnel des organismes privés de formation, a conclu en avril dernier un accord avec les principales organisations syndicales françaises (CFDT, FO, CGT, CFTC, CFE-CGC) permettant la création et la mise en œuvre d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP) de formateur consultant. Cet accord caractérise «la volonté de la branche d'apporter des réponses adaptées aux attentes des entreprises et des individus en matière de reconnaissance et de validation des connaissances et des compétences».

Ce certificat se construit autour de trois blocs de compétences: celui de l'ingénierie de formation (construction d'un projet de formation, animation et évaluation d'une action de formation), celui des compétences commerciales et de communication et celui des compétences

associées à la gestion des ressources, aussi bien humaines et intellectuelles que matérielles et financières. L'importance accordée aux compétences commerciales et de gestion distingue très clairement ce certificat des offres de formation déjà existantes en France. Il faut également souligner que, dans un premier temps, il ne pourra être obtenu que par validation des acquis de l'expérience.

Il est attendu d'un formateur consultant qu'il identifie les besoins en formation de l'entreprise dans laquelle il est employé, qu'il conçoive et organise des formations, qu'il conseille employeurs et employés sur les formations à suivre et enfin, grâce à ses compétences pédagogiques, d'intervenir comme formateur.

Le site de la FFP (www.ffp.org) donne accès aux référentiels de certification et métier de ce formateur consultant. PY/DF/RA

Critique du processus de Copenhague

L'Union européenne se trouve toujours plus dans une impasse en essayant de promouvoir un espace de formation européen sur la base d'un cadre européen de qualification. Tel est le résultat rapporté par des chercheurs en éducation de l'Institut Technik und Bildung (ITB) de l'Université de Brême dans un livre intitulé «Europäisierung Beruflicher Bildung als Gestaltungsaufgabe» [L'eupéanisation de la formation professionnelle – tâche structurante]. Toutes les tentatives de définir un accord sur une classification et une systématique des qualifications ont jusqu'à présent échoué. Si l'on appliquait néanmoins un tel schéma, les effets sur la qualification des personnes occupées seraient plutôt contre-productifs. Les chercheurs de Brême proposent de fonder la formation professionnelle européenne sur des professions noyaux européennes. Felix Rauer, expert en formation professionnelle renommé: «Pour le développement d'une architecture de formation professionnelle européenne – se fondant sur des exemples de bonnes et de meilleures pratiques en Europe et ailleurs – il n'y a pas d'alternative. Un espace économique européen dépend d'un renforcement de la dimension européenne de la formation professionnelle.»

Plus d'informations et possibilité de commande: idw-online.de/pages/de/news165286 (en allemand). DF/RA

«J'étais persuadée qu'une porte s'ouvrirait tôt ou tard. Je n'ai donc jamais renoncé et j'ai fait des offres presque tous les jours. J'ai maintenant une place de conseillère à la clientèle à la banque Raiffeisen près de mon domicile.»

U.L., 44 ans, employée de banque, de retour en Suisse après 23 ans passés aux Etats-Unis et 6 mois de chômage, maintenant dans un nouvel emploi. Photographe: Peter Maurer



COUP D'ŒIL DANS UNE AGENCE DU TRAVAIL

Marche en avant de la réforme du marché du travail allemand

Simon Röthlisberger

La politique allemande du marché du travail a subi une réforme radicale il y a une année et demie. L'auteur de la contribution qui suit a effectué une visite de l'agence du travail de Waiblingen en avril 2006. Des observations et des entretiens avec des responsables lui ont permis de se faire une image de la mise en place de cette réforme. Son constat: à côté de progrès évidents, le fossé entre exigence et réalité reste tout de même profond.

Un bâtiment gigantesque et imposant, une très longue file d'attente – telles sont mes premières impressions de l'agence du travail de Waiblingen.

Waiblingen, dans le Land de Bade-Wurtemberg, est par comparaison une petite agence du travail. Elle emploie 200 personnes, dont un peu plus de 25% sont actives dans la consultation et le placement. Même en tenant compte du fait qu'elle englobe l'ensemble de la caisse de chômage et de l'orientation professionnelle, la proportion de conseillers et de conseillères en personnel dans l'ensemble du personnel est faible par rapport à la Suisse (55%). Cette répartition résulte pour une part en tout cas du fait que les agences du travail doivent maîtriser un montagne de travail administratif.

Cette faible dotation en personnel a des conséquences. Au lieu des 150 dossiers prévus, un conseiller en personnel doit en gérer environ 300.

PREMIERS ENTRETIENS EFFICIENTS

En y regardant de plus près, on s'aperçoit que la file d'attente se concentre sur un seul des deux guichets principaux. L'autre, pratiquement libre, est réservé aux clientes et clients qui s'inscrivent pour la première fois à l'assurance-chômage. Le déroulement y est clairement structuré et nettement expéditif. Le client ou la cliente s'inscrit, reçoit un petit formulaire, qu'il ou elle

remplit immédiatement dans la zone de réception. A ce guichet, le contact dure au maximum trente secondes. Après cinq minutes supplémentaires, la personne au chômage est appelée. Elle restitue le formulaire rempli et répond à des questions supplémentaires. Les données sont alors introduites dans l'ordinateur, qui effectue un premier tri: client-e pour le marché du travail, la consultation ou la prise en charge. Le client destiné au marché est considéré comme assez facilement plaçable, alors que le client au bénéfice d'une consultation ou d'une prise en charge souffre de déficits sur le marché du travail.

Le chômeur ou la chômeuse se voit ensuite fixer deux rendez-vous, l'un avec le conseiller en personnel responsable du placement, l'autre pour le côté prestations (caisse). La nécessité d'un contact personnel lors de l'inscription à la caisse résulte en Allemagne de dispositions législatives compliquées.

L'ORDINATEUR NE SUPPLANTE PAS L'HOMME

J'ai pu assister à un premier entretien à Waiblingen. Le client, de quarante ans environ et de nationalité turque, n'a qu'une faible maîtrise de l'allemand. Dans son emploi précédent, il exerçait une activité peu qualifiée et répétitive. Malgré ces limitations, l'ordinateur l'a attribué au groupe de

personnes orientées vers le marché du travail. Ce n'est donc pas étonnant qu'à Waiblingen ce soit le cas de 55% des personnes assurées.

Dans son premier entretien, le conseiller ou la conseillère en personnel procède à un tri plus fin, qui nuance l'attribution effectuée par ordinateur ou permet même de faire marche arrière. A côté des clients pour le marché, les clients pour la consultation sont répartis selon les critères «inciter» ou «soutenir». Les personnes présentant plusieurs risques et dont l'employabilité n'est pas évidente deviennent les clientes et les clients de la prise en charge. Pour ce groupe, un bilan approfondi est prévu.¹

Bien que le Turc de 40 ans reste un client pour le marché, il sera tout de même envoyé dans un cours de recherche d'emploi. A la fin de l'entretien, qui a duré une demi-heure environ, le client et son conseiller en personnel signent une convention d'objectifs. Finalement, le conseiller cherche, dès le premier entretien, les places disponibles pouvant correspondre au profil de l'assuré. «Je ne trouve rien pour le moment» est le

¹ Cf. PANORAMA 6/2005 «Améliorer les résultats – diminuer les coûts», p. 19ss et PANORAMA 3/2005 «Marché du travail et orientation professionnelle en mutation», p. 20ss. Ces deux articles sont disponibles sous www.panorama.ch/f/suchen.html, pan056f21 et pan053f20

constat laconique. Les réalités du marché du travail sont nettement plus dures en Allemagne qu'en Suisse.

CONSULTATION RESTREINTE

Retour à la file d'attente de l'autre guichet. On trouve ici les personnes assurées qui sont au chômage depuis plus d'une année. Elles sont au bénéfice des indemnités II, qui sont constituées de contributions fournies conjointement par l'Agence fédérale du travail et les communes. Cette disposition, valable depuis le 1er janvier 2005, est un élément important du 2e volume de la loi sociale (réforme Hartz IV).

Dans une phase d'essai, sa concrétisation se fait selon trois modèles. Dans le cercle de Waiblingen, les bénéficiaires d'indemnités de chômage sont attribués à une communauté de travail (Arbeitsgemeinschaft, Arge), constituée de personnes représentant l'agence du travail et les communes. Dans les deux autres modèles, la responsabilité incombe exclusivement soit aux communes, soit à l'agence du travail. Une décision en faveur de l'un des trois modèles doit être prise dans les deux ans environ.

Un point faible des Arge réside dans le manque de clarté des processus, les collaborateurs et collaboratrices devant tenir simultanément compte des communes et de l'agence du travail. Conséquence: les instructions ne sont que partiellement suivies. La faiblesse des ressources en personnel est commune aux trois modèles.

Les bénéficiaires d'indemnités de chômage II, qui ont été préalablement attribués au groupe des clients bénéficiant d'une prise en charge, ont déjà pu s'habituer depuis une année à cette situation... Les clients pour le marché, ayant toutes proportions gardées les meilleures chances de placement, bénéficient depuis le tout début d'un encadrement nettement plus important. Au contraire, les clients pour la consultation ne bénéficient que d'un minimum de conseil. Il est relativement facile d'expliquer ce paradoxe. Si une personne est au chômage depuis plus d'un an et bénéficie par conséquent des indemnités II, l'agence fédérale du travail doit s'acquitter d'un montant (de pénalité) de près de 10'000 euros. Les personnes difficiles à

placer requièrent un soutien (ou une incitation) intense, pour trouver dans le meilleur des cas un emploi dans les deux ou trois ans. Pourquoi alors s'engager intensément, alors qu'il faudra de toute façon payer les 10 000 euros après une année? Cette incitation manifestement erronée est certes remise en cause par des spécialistes issus du monde scientifique, mais elle pèse déjà fortement dans le quotidien de la consultation.

PETITE COMPARAISON DE SYSTÈMES

Alors qu'on se centre en Allemagne sur le délai d'une année, on regarde en Suisse vers le nombre d'indemnités journalières. Dans les deux cas, il est plus important de faire un placement rapide que durable. Mais ce qui fait sens pour l'assurance elle-même peut être contre-productif du point de vue économique.

L'indicateur de résultats repose, en Allemagne, sur le nombre de réinsertions et sur le respect du budget – un simple calcul de coût-bénéfice. On prend toutefois aussi en compte la prévention, c'est-à-dire l'évitement du chômage. Au contraire de ce qui se passe en Suisse, on encourage donc une transition sans rupture d'un emploi à un autre. Il faut toutefois préciser une limite: la qualité des données et donc celle des différents indicateurs est nettement plus faible en Allemagne.

S'ENTENDRE SUR LES OBJECTIFS

Le système de pilotage dans son ensemble comprend les trois niveaux que sont l'agence du travail, la direction régionale et l'Agence fédérale du travail. Concrètement, le déroulement du processus consiste en une négociation des objectifs pour l'année à venir entre l'agence du travail et la direction régionale. Celle-ci fait parvenir à son tour à l'Agence fédérale le projet de négociation. Suit une phase de discussion, qui dure dans la règle plus d'une demi-année. Les échanges entre les trois niveaux se déroulent souvent en plusieurs phases. Mais les résultats finaux ne dépendent pas uniquement de la capacité de négociation des trois partenaires. Bien au contraire, les agences du travail de l'ensemble du pays sont réparties en douze groupes, compa-

rables entre eux. Waiblingen appartient à la catégorie des «districts structurés par la classe moyenne et ayant une situation favorable sur le marché du travail». La convention d'objectifs et une évaluation régulière débouchent sur un dialogue permanent. Si les objectifs ne sont pas atteints, les conseillers d'agences des directions régionales tiennent au moins une réunion par mois avec la direction de l'agence du travail. L'Agence fédérale du travail est aussi informée en permanence sur la situation dans les différentes régions.

BEAUCOUP DE DYNAMISME

Le système allemand est fait d'ombre et de lumière. Un point positif résulte du fait que les responsables disposent d'une stratégie claire. Ils savent exactement ce qu'ils souhaitent obtenir et sont par conséquent ouverts aux idées nouvelles. Est aussi positive l'existence d'échanges réguliers entre agence et direction régionale, considérés comme très précieux et riches d'enseignement aussi bien par l'agence du travail de Waiblingen que par la direction régionale du Bade-Wurtemberg.

Les innovations constantes et les adaptations législatives constituent au contraire un inconvénient. Une réforme chasse l'autre, si bien qu'une consolidation du système n'est guère possible. L'administration du travail allemande devrait avoir davantage de tranquillité, mais elle est en réalité mise sous une énorme pression politique. La définition de buts à très court terme entre les trois niveaux administratifs peut aussi avoir des conséquences négatives. Il en résulte d'(autres) sources de précipitation qui, si elles n'empêchent pas une analyse minutieuse des causes, tendent tout au moins à la rendre difficile. La surcharge résultant de la pression pour des économies est aussi considérée aux trois niveaux comme un poids. Il suffit de se rappeler les 300 dossiers par conseiller en personnel de Waiblingen...

Simon Röthlisberger, lic. sces. pol., est coordinateur des ORP dans le secteur Marché du travail et assurance chômage du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco). Adresse: Effingerstrasse 31, 3003 Berne.
simon.roethlisberger@seco.admin.ch

Simplifier les processus – prévenir les points morts

Hans-Peter Burkhard

Le projet MAMAC¹ vise à simplifier les processus consacrés aux personnes présentant des problématiques multiples, dans le cadre d'une collaboration interinstitutionnelle (CII). Au centre figure un programme d'assessment commun à l'assurance-chômage (LACI), à l'assurance-invalidité (AI) et à l'aide sociale. Dès septembre 2006, de nombreux cantons testeront les fondements de MAMAC.

Une personne sans travail, ayant des problèmes de santé et ayant l'aide sociale comme moyen de subsistance est souvent renvoyée d'une institution à l'autre. Le temps que les responsabilités se précisent, son état se détériore de façon visible. La chance de retrouver un emploi fond en conséquence. Cette perte de temps, contre-productive pour toutes les parties concernées, doit être à l'avenir éliminée. Dans plusieurs cantons, une collaboration plus étroite se développe depuis longtemps entre autorités du marché du travail, offices AI et services sociaux, afin de prévenir les points morts coûteux.

La collaboration interinstitutionnelle (CII) s'est imposée entretemps dans les milieux spécialisés comme une formule courante. Avec MAMAC, elle doit s'imposer encore davantage.

UTILISER DES RESSOURCES COMMUNES

Le projet MAMAC, d'envergure nationale, a pour objectif le développement de ces essais en commun avec les cantons. Acronyme plutôt curieux, MAMAC abrège l'allemand «Medizinisch-arbeitsmarktliche Assessments im Rahmen des Case-Management», soit l'évaluation professionnelle et médicale dans le cadre de la gestion des

cas. Concrètement: les offices du travail, les offices AI et les services sociaux déterminent en commun quels sont la problématique et les besoins de la cliente / du client, fixent ensemble les mesures qui doivent être prises et confient finalement à l'une des trois institutions la gestion du cas. C'est ni plus ni moins qu'un changement de paradigme. Si l'on se demande aujourd'hui de qui relève la personne concernée, qui est compétent dans son cas, on s'interrogera à l'avenir sur le «quoi», donc sur le niveau factuel. A ce niveau, on se demande d'abord de quoi il s'agit et quels sont les objectifs à viser.

À QUI MAMAC EST-IL DESTINÉ?

Il existe toujours des situations dans lesquelles on ne sait pas clairement si une personne est malade parce qu'elle n'a pas de travail, ou si elle n'a pas de travail parce qu'elle est malade. En cause, les problématiques multiples et complexes. Il est aussi souvent peu évident de savoir quel est le système de sécurité sociale compétent. MAMAC s'adresse donc aux personnes présentant de telles problématiques. La condition d'une prise en charge dans le cadre de MAMAC est que la personne relève d'une des trois institutions impliquées au moins et conserve une chance réelle de réinsertion sur le marché du travail. Nous ne savons pas encore actuellement combien de

personnes sont concernées. Mais nous parlons de l'idée que chacun des trois réseaux sociaux doit soutenir 95% de sa clientèle dans ses propres structures, MAMAC restant donc relativement limité. Nous ne pouvons donc pas régler les problèmes de coordination des trois institutions en créant une quatrième.

Dans les situations complexes visées, l'action commune de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité et de l'aide sociale apporte d'énormes avantages, réunit différentes compétences de référence. Un office AI a une compétence en matière médicale (en évaluant l'employabilité), les services sociaux en matière de contexte social et les offices régionaux de placement (ORP) en matière de marché du travail. Dans la transition vers la vie active, l'orientation professionnelle et les services de la jeunesse peuvent être aussi impliqués.

UN POUR TOUS

MAMAC veut utiliser les synergies et serrer les démarches. L'assessment commun est piloté par l'une des trois institutions. ORP, office AI et services sociaux fixent en commun avec la personne assurée un plan d'intégration et se mettent d'accord sur les mesures permettant d'atteindre les différents objectifs. La gestion du cas est assumée au nom de toutes les institutions par celle qui est la mieux appropriée.

¹ Acronyme de l'allemand *Medizinisch-arbeitsmarktliche Assessments im Rahmen von Case Management*

Promouvoir la durabilité

En tant que directeur du Center for Corporate Responsibility and Sustainability (CCRS) de l'Université de Zurich, Hans-Peter Burkhard se préoccupe de développement durable. Un développement est durable au sens global du terme lorsqu'il «correspond aux besoins de la génération actuelle sans mettre en péril les possibilités qu'auront les générations futures de satisfaire leurs propres besoins» (commission Brundtland). Le CCRS concentre son travail sur les aspects «économie» et «société», élargissant par là le troisième aspect du développement durable, «environnement et ressources», objet déjà de nombreuses recherches. MAMAC est concerné par le développement durable dans l'économie et la société lorsque des entreprises sont invitées, au-delà de leur prestation première en faveur de la société (produits et services, places de travail, impôts), à se préoccuper également d'offrir des places de travail à des personnes aux performances limitées. Elles contribuent par là à réduire les coûts des assurances sociales et fournissent une prestation pertinente pour la société, qui leur revient aussi sous la forme de primes plus basses. Mandat du projet national CII-MAMAC: www.panorama.ch/files/5204f.pdf

Prenons l'exemple d'un homme ayant des problèmes de santé (par ex. en raison d'un handicap psychique ou d'une dépendance à l'alcool), qui a perdu son travail et, avec une indemnité de chômage s'élevant à

70% de son dernier salaire, a besoin d'aide sociale. Le problème de santé apparaîtra clairement lors de l'assessment. Il est évident qu'une réinsertion sur le marché du travail ne peut pas être envisagée sans mesures médicales et le cas échéant sociales. On fixe ensemble la démarche d'amélioration de l'état de santé. La gestion du cas est confiée à l'AI ou à l'aide sociale. Si cette gestion de cas permet d'atteindre les objectifs et si la personne est ensuite apte à l'emploi, les prochaines étapes seront du ressort de l'ORP. Sinon, un deuxième assessment et une adaptation du plan d'intégration seront nécessaires, ou il faudra renoncer à l'objectif de réinsertion sur le marché du travail.

CRÉER L'OBLIGATION

En tant que projet national, MAMAC élabore les bases de travail pour les cantons à partir des expériences acquises. Ces bases sont donc pratiquement éprouvées et les connaissances acquises peuvent être développées en commun avec les cantons. Il faut finalement élaborer les aménagements législatifs éventuellement nécessaires, afin de définir les obligations exigibles des personnes et des institutions concernées. L'exigence renvoie à des objectifs communs et à des processus analogues, devant toutefois être mis en œuvre dans des structures d'exécution variant d'un canton à l'autre. L'ancrage institutionnel de MAMAC est large. Il comprend l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), la Conférence

des directrices et des directeurs des affaires sociales et celle des chefs des départements cantonaux de l'économie publique, la Conférence des offices AI (COAI), la Conférence des institutions suisses d'action sociale (CSIAS) et l'Association des offices suisses du travail (AOST).

PAS DE RÉINSERTION SANS PLACES DE TRAVAIL

Même en agissant de façon rapide et coordonnée, il est possible que des personnes à la limite de l'employabilité ne puissent être insérées, faute de places de travail adéquates. Sans aide de l'économie et plus particulièrement des entreprises, les efforts se perdent en fumée. C'est un grand défi à notre société, que nous devons affronter plus intensivement encore ces prochaines années.

Dr. Hans-Peter Burkhard est directeur du Center for Corporate Responsibility and Sustainability (CCRS) de l'Université de Zurich. En tant qu'ancien président de l'AOST, il a été avec Andreas Dummermuth (président de la COAI) et Walter Schmid (président de la CSIAS) l'initiateur principal de MAMAC. Hans-Peter Burkhard collabore actuellement à CII-MAMAC en tant que coordinateur du projet global. Adresse: Künstlergasse 15a, 8001 Zurich. hans-peter.burkhard@ccrs.unizh.ch
Traduction: Ruth Amos

Berufs- und Führungsausbildung, Informatik

www.  .ch

CsBe Computerschule Bern AG - 031 398 98 00

Préparer d'innombrables données prêtes à l'utilisation

Elmar Benelli

Chaque jour, un grand nombre d'utilisatrices et d'utilisateurs recourent aux statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco). Peu savent comment des «chiffres bruts» deviennent un «produit fini». Comme le montre un regard jeté dans les coulisses du secteur de gestion des données électroniques: le système est à jour, adaptable et orienté vers l'utilisation.

Dès 1991, le nombre de chômeurs s'est accru rapidement. La nouvelle loi sur l'assurance-chômage (LACI) de 1995 a permis la transition d'une administration relativement passive du chômage à une politique active du marché du travail (création des offices régionaux de placement ORP, élargissement des mesures de marché du travail MMT). Pour cette raison, la mise en œuvre a nécessité un nombre sans cesse croissant de données supplémentaires. La structure et les méthodes de la statistique du marché du travail ont atteint leurs limites. Grâce à des programmations spécifiques se déroulant en parallèle, des milliers de tableaux étaient élaborés, puis envoyés sur papier aux instances intéressées (pour la seule statistique du marché du travail, cela représentait chaque mois 17 000 pages). Aux lieux de destination, ces données étaient souvent réintroduites dans un ordinateur, afin que les instances d'application de la loi puissent les exploiter. Le développement de nouvelles statistiques prenait des années. Il fallait chaque fois recommencer à zéro, du fait que la structure des programmes existants ne permettait pas de réutilisation.

CONVIVAL – ACTUEL – COMPLET

C'est pour cette raison que le projet LAMDA a été mis en place en 1999. LAMDA est l'abréviation de Labour Market

Data Analysis (analyse du marché du travail). L'objectif du projet était de créer une base de données statistiques qui permettrait à toute institution ou personne intéressée de faire une exploitation spécifique dans une base de données consolidée. La phase de réalisation a commencé en 2001, avec les objectifs partiels suivants:

- amélioration de l'état d'information sur la situation du marché du travail
- présentation conviviale des informations
- statistiques de la plus grande actualité
- accélération du cycle de réalisation de nouvelles applications statistiques
- diminution du coût de production des statistiques.

En plus du nombre de personnes au chômage, le système devait aussi fournir des données mesurant la performance des ORP,

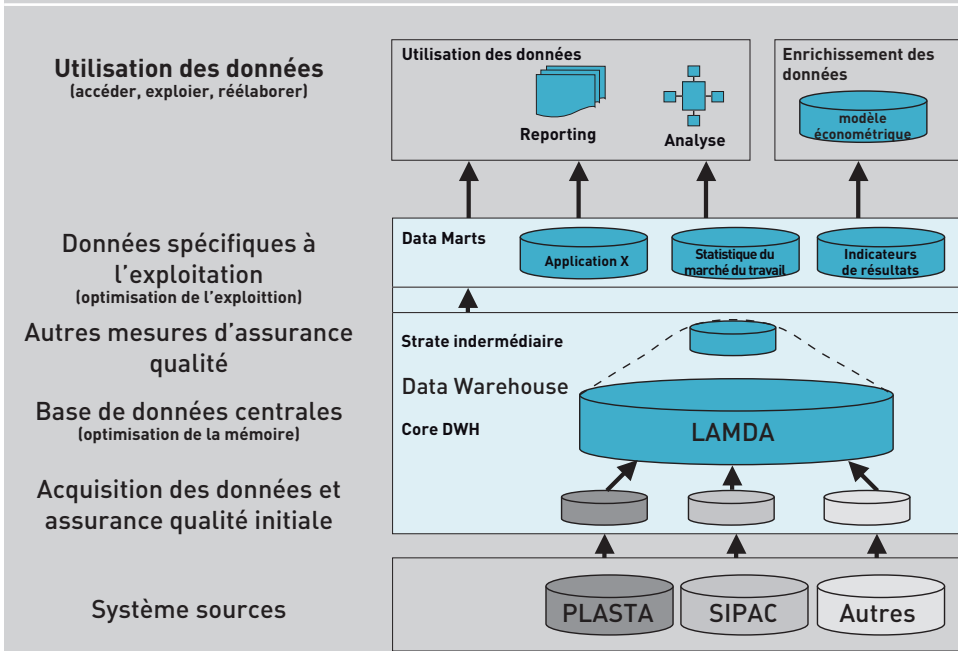
ainsi que des statistiques sur les prestations versées. Afin de minimiser les risques du projet et de pouvoir mettre plus rapidement les différentes applications à disposition des clients, le choix s'est porté sur une démarche itérative, permettant d'augmenter les exigences des applications particulières. Celles-ci sont ensuite réalisées, et la nouvelle application est mise en place. C'est sur elle que repose l'application suivante de la série.

Dès 2003, les applications spécifiques (cf. tableau) ont été mises progressivement en production, celles qui préexistaient ont été supprimées à la fin 2004. De nouvelles applications ont ensuite été développées et introduites. Après une interruption due au nouveau développement du système de placement des ORP (PLASTA) et des travaux

Tableau 1: Liste des applications (unités de réalisation, UR)

	Désignation	High Lights
UR 1	Indicateurs de résultats	Mesure des résultats convenus entre la Confédération et les cantons, avec l'objectif d'une réinsertion rapide
UR 2	Statistique du marché du travail	Situation des personnes en recherche d'emploi, au chômage ainsi que des places disponibles
UR 3	Prestations versées	Chiffres clés des prestations versées par l'assurance-chômage (AC)
UR 4	Indicateurs de performance	Mesures des performances des ORP (consultations, attributions des places disponibles, sanctions, etc.)
UR 5	Statistiques MMT	Elles aident au pilotage des MMT dans le cadre d'un plafonnement des dépenses
UR 6	Chiffres clés de pilotage	Mise à disposition des chiffres clés les plus importants pour le pilotage par les offices cantonaux

Modèle des strates LAMDA



d'adaptation nécessaires, d'autres suivront certainement dans les années 2007/2008.

DE LA MATIÈRE BRUTE AU PRODUIT

LAMDA reçoit pour l'essentiel des données provenant de deux sources: PLASTA et le système informatique de paiement des caisses de chômage (SIPAC). Les données sont chargées quotidiennement dans le core-Data Warehouse (DWH), une sorte «d'entrepôt de collecte» (cf. figure). Près de 7 millions de données y sont élaborées chaque nuit. C'est à ce stade que sont effectuées automatiquement les premières analyses de qualité des données. Le premier de chaque mois, les données les plus récentes sont chargées dans les Data Marts. Ces «réservoirs de données» contiennent les données dans une forme qui permet aux clients d'en faire des exploitations vraiment simples et efficaces, pour lesquelles différents chiffres clés sont calculés d'avance. Les données correspondent à des thèmes déterminés ou à une application (par ex. statistique du marché du travail). Contrairement aux systèmes sources, LAMDA englobe également un historique des données. Pour les chômeurs, il remonte au début de 2004, les données des prestations versées étant même disponibles dès 1999.

Une fois le chargement mensuel des Data Marts effectué, les utilisateurs peuvent ac-

céder aux données par leur browser Internet et les exploiter. Des techniques de stockage spéciales autorisent un temps de réponse raisonnable, malgré la grande quantité de données et l'accès par Internet.

PLANIFIER LES MMT DE FAÇON PLUS CIBLÉE

En automne 2005 a été mise en production une importante et toute nouvelle application, les statistiques des MMT. Contrairement aux statistiques traditionnelles orientées vers le passé, elles devraient permettre aux services cantonaux de LMMT (logistique des mesures de marché du travail), grâce aux chiffres clés fournis, de mieux maîtriser leur démarche. L'application donne une vue d'ensemble des MMT ordonnées, à disposition ou déjà payées, réparties entre les catégories les plus diverses. A l'aide de ces chiffres clés, les MMT doivent pouvoir être planifiées de sorte qu'un plafond annuel (calculé sur le nombre moyen de chômeurs) ne soit pas dépassé. Cette planification s'imposera du fait qu'une nouvelle ordonnance, définissant un tel plafond pour les MMT, entrera en force en 2006.

Un projet a été mis en place en automne 2004 avec les responsables des chiffres clés des MMT, en prévision de l'introduction de la nouvelle ordonnance. Au printemps

2005, ces chiffres étaient définis et l'adaptation de LAMDA a pu commencer. En été, les premières formations avec les services cantonaux des MMT ont déjà pu commencer. Elles ont contribué à d'autres affinements et améliorations, et les cantons ont pu travailler avec la nouvelle application dès l'automne 2005, même si la nouvelle ordonnance n'est entrée en vigueur qu'au début de 2006.

ATTENTES PLUS QUE REMPLIES

Les objectifs formulés au début du projet ont pu être atteints, et dans quelques domaines même dépassés.

- Au lieu de recevoir chaque mois des milliers de pages de papier, les utilisateurs ont accès aux données directement sur leur ordinateur, peuvent en prendre connaissance, les exploiter et en élaborer d'autres.
- Toutes les exploitations importantes sont à disposition peu de temps après la fin d'un mois, les traitements étant automatisés, ce qui réduit aussi fortement le risque d'erreurs.
- Au lieu de nécessiter une ou deux années, les nouvelles applications peuvent être réalisées en quelques mois.
- Les exploitations qui devaient auparavant être programmées par le seco peuvent être aujourd'hui élaborées par les utilisateurs en quelques clics dans leur browser.
- Le lien entre les données PLASTA et SIPAC peut être établi de façon beaucoup plus simple.

Depuis la mise en place de LAMDA en 2003, le nombre d'utilisateurs n'a cessé d'augmenter. Pour un nombre croissant de personnes au seco, dans les offices cantonaux et dans les caisses de chômage, ce système est devenu un instrument de travail important, en particulier en matière de planification et de pilotage. La statistique du marché du travail classique n'est plus aujourd'hui qu'un de ses nombreux domaines, même si elle continue à être la

Dr. Elmar Benelli est chef du projet LAMDA, secteur statistique du marché du travail, Secrétariat d'Etat à l'économie (seco). Adresse: Effingerstr. 31, CH-3003 Berne. elmar.benelli@seco.admin.ch
Traduction: Ruth Amos

Le temps partiel poursuit sa marche en avant

A la fin septembre 2005, on comptait en Suisse plus de 3,7 millions de personnes occupées dans 377 600 établissements. Le secteur des services représentait 73,1% des forces de travail, le secteur industriel et artisanal 26,9%. La tertiarisation croissante est encore plus manifeste pour les établissements, puisque le secteur des services y atteint une proportion de 79,9%. Ces chiffres sont tirés du recensement fédéral des entreprises effectué tous les quatre ans par l'Office fédéral de la statistique. En tête parmi les branches figurent la santé et les activités sociales, avec 433 000 personnes occupées (11,75%). Suivent les autres services aux entreprises, avec 9,4% et le commerce de détail avec 8,6% (cf. graphique). Alors que le nombre de personnes employées dans la santé et les activités sociales a augmenté de 9% depuis 2001, l'industrie de l'habillement et du

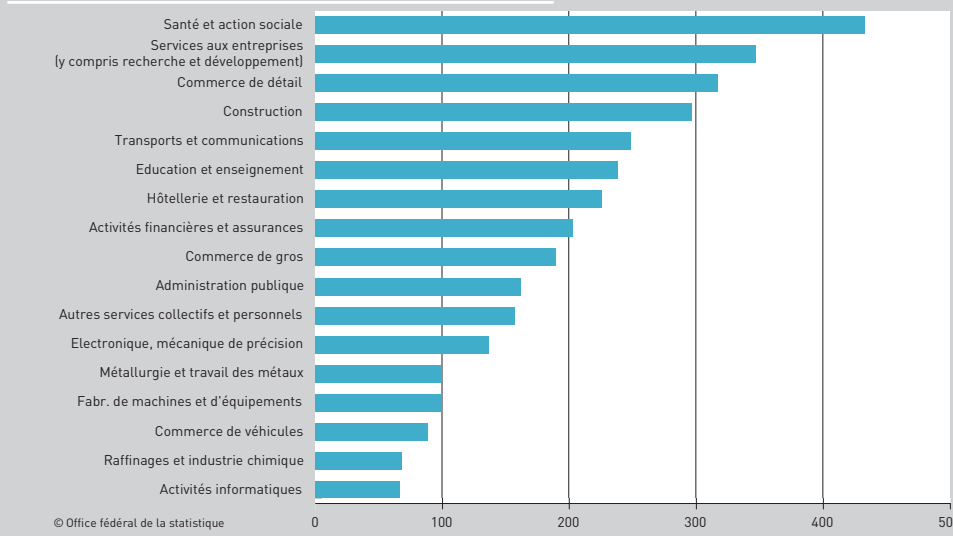
cuir a connu la plus grande régression (-27%). La part du travail à temps partiel augmente également. Elle est passée de 17,7% en 1985 à plus de 30% en 2005. Depuis 2001, cette croissance se fait au détriment des emplois à plein temps. C'est pour cette raison qu'au cours des dernières années le nombre de personnes occupées calculé en équivalent plein temps a diminué de 0,5% (voir tableau).

La part du travail à temps partiel augmente également. Elle est passée de 17,7% en 1985 à plus de 30% en 2005. Depuis 2001, cette croissance se fait au détriment des emplois à plein temps. C'est pour cette raison qu'au cours des dernières années le nombre de personnes occupées calculé en équivalent plein temps a diminué de 0,5%.

VM/RA

Communiqué de presse complet:
www.panorama.ch/files/5274f.pdf

Nombre d'emplois par activités, en 2005 – en milliers



Entreprises de travail temporaire: rapport positif

En 2005, les entreprises de travail temporaire n'ont pas transgressé les conditions de travail usuelles d'une branche et d'une région plus souvent ni plus fortement que les employeurs de la branche (cf. aussi les quelques mots de Charles Bélaz, ci-contre). Telle est la conclusion d'un rapport du Conseil fédéral, établi à la suite d'une motion du Conseil national.

Le rapport repose sur une enquête auprès de toutes les commissions tripartites et paritaires. Le Conseil fédéral estime que des mesures supplémentaires ne sont pas nécessaires. VM

Rapport du Conseil fédéral: www.panorama.ch/files/5282f.pdf

Salaires en forte hausse

Les salariés suisses profitent plus directement que leurs collègues européens de l'accroissement de la demande sur le marché du travail. Selon une enquête du portail des carrières Monster auprès de quelques 30'000 personnes de 19 pays, 48% des salariés suisses ont signalé qu'ils avaient obtenu une augmentation de salaire au cours de l'année écoulée. Seuls le Danemark et la Suède ont profité plus rapidement d'adaptations salariales vers le haut (pour les deux, 58% de personnes ont obtenu une augmentation au cours des 12 derniers mois). Les Allemands se situent en fin de classement, puisque à peine 25% des personnes occupées avaient reçu davantage d'argent sur leur compte salaire. VM/RA



Charles Bélaz

PANORAMA: Quels sont les effets de l'amélioration de la situation du marché du travail sur le placement privé?

Bélaz: Très positifs. Dans les emplois temporaires, le placement a augmenté de 15 à 20% depuis le début de l'année, dans les emplois fixes de bien plus de 20%. Cette évolution correspond à un cycle connu: en cas de bond en avant, la dynamique apparaît d'abord dans le domaine temporaire. Si la croissance économique se consolide, les postes fixes suivent. On cherche avant tout des spécialistes, qui doivent souvent être recrutés à l'étranger. Une enquête auprès de 760 entreprises suisses a montré que 48% d'entre elles n'ont pu occuper leurs postes vacants au premier trimestre 2006.

Quelles sont vos expériences par rapport à la libre circulation des personnes?

J'y vois deux côtés. Grâce à la libre circulation des personnes, on peut employer plus facilement des professionnels étrangers qualifiés. Ces allègements sont surtout importants dans la construction, où les goulots d'étranglement deviennent peu à peu dramatiques. La situation est encore plus précaire pour les techniciens. Ce qui est en revanche négatif pour notre branche tient aux prescriptions nombreuses et partiellement contradictoires. Les contrôles croissants contre le dumping salarial ne sont pas justifiés. Un rapport du Conseil fédéral paru récemment montre, qu'en comparaison, le secteur du placement respecte très bien les prescriptions.

Comment voyez-vous l'avenir de la collaboration avec les ORP?

Une meilleure division du travail est souhaitable. Pour les personnes en recherche d'emploi difficiles à placer, les ORP constituent le bon interlocuteur. Les forces de travail qualifiées devraient au contraire être plus rapidement annoncées au placement privé, situé beaucoup plus près du marché. Attendre longtemps ne vaut pas la peine, car il y a des jobs disponibles!

Charles Bélaz, directeur général de Manpower Suisse et président de Swisstaffing (association des prestataires en personnel), a été interrogé par Viktor Moser, rédacteur spécialisé à PANORAMA.

VM/RA

La typologie John Holland (voir
Panorama 1/06). Le «modèle
social» dans une poésie de Reiner
Kunze. Photographe: Frank Müller

INVITATION À BOIRE UNE
TASSE DE THÉ DE JASMIN

Entrez, laissez votre tristesse
devant la porte; ici,
vous pouvez garder le silence

Suite classique de typologie
RIASEC, donc: S (social): social,
éducatif-attentif



CONSULTATION PAYANTE – LE POINT DE VUE DE L'ÉCONOMISTE

L'orientation doit-elle être payante pour les adultes?

Stefan C. Wolter

L'époque où les prestations de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPU) étaient gratuites pour tous semble révolue. Dans trois cantons, certaines prestations de l'OPU, notamment les entretiens de consultation, sont désormais payantes. Nous examinerons ici si ce caractère payant est justifiable du point de vue économique et, si oui, pour quels groupes d'utilisateurs et dans quelle mesure.

Qui doit financer quoi? Pour répondre à cette question, il y a une règle économique toute simple: le mode de financement idéal est toujours celui où ceux qui profitent d'une prestation sont aussi ceux qui la payent. Les bénéficiaires directs des prestations de l'OPU sont en premier lieu les personnes demandant conseil – qui devraient donc également en payer les coûts. Si les prestations, en dépit de cet avantage privé, sont payées par la collectivité, il s'agit d'une pure subvention aux particuliers.

IL Y A AUSSI UN AVANTAGE SOCIAL

Une telle subvention ne poserait pas de problème si tous les habitants d'un canton avaient recours dans une même mesure aux services de l'OPU. Dans ce cas, les personnes plus riches payeraient même indirectement, par le biais des impôts, un «prix» plus élevé pour ces prestations. Mais la supposition que tout le monde aurait re-

cours aux mêmes services de l'OPU et dans la même mesure ne semble guère réaliste.

Il y a néanmoins d'autres arguments en faveur d'un financement public (partiel) des prestations de l'OPU. Ainsi, une prise en charge uniquement privée des coûts ne serait pas justifiée si, outre les bénéficiaires proprement dits des prestations, la société en tant que telle tire également profit de ces services. Dans le cas de l'OPU, ceci est le cas à deux égards. D'une part, les prestations de l'OPU contribuent à optimiser les décisions de carrière des clients de l'OPU. Sur l'ensemble de leur vie, ces personnes jouiront ainsi d'une meilleure sécurité d'emploi et en fin de compte d'un revenu global plus élevé. Ceci profite non seulement aux intéressés, mais aussi à la société, qui récupère par le biais des impôts une partie des revenus supplémentaires. D'autre part, il ne faut pas considérer uniquement l'avantage pour la société du recours aux services de l'OPU, mais aussi les coûts d'une non-utilisation. Si, par exemple, des jeunes plutôt faibles à l'école renonçaient aux conseils de l'OPU parce qu'ils sont payants, cela pourrait causer un dommage à la société, puisque les coûts de la non-orientation (chômage, faible revenu, dépendance de transferts sociaux, etc.) pourraient être répercutés en tout ou partie sur la société par les intéressés. Afin d'éviter ces coûts sociaux, il peut être plus avanta-

geux pour la collectivité de maintenir le caractère gratuit des prestations de l'OPU.

GRATUIT OU SUBVENTIONNÉ?

Si l'on considère les deux possibilités qui justifieraient un financement public des prestations de l'OPU, il faut avoir conscience que la participation sociale aux bénéfices des services de l'OPU ne justifie en tout cas qu'une légère subvention, et non pas une offre complètement gratuite. Car si les OPU génèrent un avantage privé, celui-ci sera en règle générale suffisamment élevé pour que les usagers ne renoncent pas à ces services simplement parce qu'ils doivent les payer¹. La règle suivante devrait s'appliquer: plus la formation est poussée, plus la part privée des bénéfices découlant de la formation supplémentaire est élevée, et plus les intéressés seront prêts à payer pour l'orientation. Si l'offre de l'OPU était gratuite, la majorité des fonds publics, du point de vue de la société, partirait dans le vide sans avoir d'effet, car l'Etat financerait alors une prestation que les usagers sont prêts à payer eux-mêmes – un «effet d'entraînement» classique. La situation est différente si certaines personnes renoncent à recourir aux services de l'OPU parce qu'ils sont payants, mais occasionnent de ce fait, par la suite, des coûts à la société. Dans de tels cas, une offre gratuite paraît plus souhaitable, car plus les chances sont grandes

¹ Une situation dans laquelle des demandeurs potentiels ne demandent plus du tout les services de l'OPU en raison de leur caractère payant peut apparaître malgré l'avantage individuel lorsque les demandeurs ont beaucoup de mal à percevoir l'avantage privé qu'ils tireraient de la prestation. Cet aspect, précisément, fait ressortir un aspect utile du système payant: il oblige les prestataires à se pencher davantage sur la question de l'utilité, et à communiquer également cette utilité aux clients potentiels (voir ci-dessous)

de pouvoir répercuter sur la société les coûts d'un manque de formation, moins les gens seront prêts à payer.

LA DÉTERMINATION DES PRIX N'EST PAS FACILE

Si l'on suppose que des services payants se justifient tout au moins pour certains groupes d'utilisateurs et dans une certaine mesure, il faut se poser la question du prix à fixer. Il n'y a pas de réponse théorique à cette question, car partout où un marché se développe pour des prestations données, le prix est déterminé par l'offre et la demande. Côté offre, il faudrait calculer le coût de la prestation. Un entretien de consultation coûte au prestataire le salaire de la personne qui conseille, ainsi que certains frais généraux. Si le prestataire demande un prix inférieur au prix de revient (ce qui est sans doute le cas aujourd'hui dans la plupart des situations où les services sont payants), il a déjà subventionné l'offre, puisqu'après avoir touché toutes les recettes, il reste pour l'OPU des frais non couverts, qui doivent être pris en charge par l'Etat.

A l'inverse, le prestataire ne peut pas tout simplement additionner ses coûts et les utiliser pour définir le prix, et ce pour au moins deux raisons: premièrement, les coûts ne sont pas tout simplement fixes, mais peuvent être déterminés par le prestataire lui-même – quel doit être le salaire des conseillers, combien de temps doit durer une consultation, combien doit coûter l'aménagement du centre d'orientation? Deuxièmement, l'OPU n'accomplit sa tâche que si le prix des prestations atteint tout juste le niveau pour lequel les clients viennent encore consulter. Pour la détermination des prix, les centres d'OPU doivent donc nécessairement tenir compte du côté demande et de la disposition des clients à payer.

En d'autres termes: puisque les prestataires ont eux-mêmes une influence sur les coûts, ils doivent se demander quels efforts ils veulent fournir et à quels coûts pour leur prestation, de sorte que le prix soit considéré comme justifié par les demandeurs et que ces derniers achètent la prestation. Inutile de souligner qu'une telle démarche, tenant compte de l'interaction entre l'offre

et la demande (comme cela se passe sur un marché), n'est pas facile et surtout ne permet pas de fixer un prix statique une fois pour toutes.

COMBIEN VAUT L'OPU?

S'il est donc incontournable de s'interroger sur la valeur de l'OPU pour les demandeurs, il faut se demander qui est le mieux à même de chiffrer cette valeur. Une telle valeur est bien entendu subjective, dépendant de l'évaluation individuelle de chacun. Or, le prestataire en sait en fait beaucoup plus long sur la valeur potentielle de sa prestation que le demandeur – comme si souvent dans le domaine de la formation. Les demandeurs ont du mal à apprécier à l'avance l'utilité d'une consultation s'ils ne disposent pas d'informations fiables sur la qualité de la prestation, ni sur les possibilités de l'exploiter dans leur biographie personnelle de formation et de carrière (si, dans une telle situation, on voulait s'appuyer sur la disposition momentanée des clients potentiels à payer, on risquerait fort de n'obtenir ainsi qu'une très faible valeur).

Comment l'OPU calcule-t-elle donc son utilité? Avec cette question, nous nous avançons sur le terrain difficile de l'évaluation d'impact, où l'on peut rapidement être tenté de se procurer rapidement et à bas prix des informations fausses et en fin de compte sans valeur, parce que l'évaluation correcte est trop chère et dure trop longtemps. A titre d'illustration, citons simplement deux problèmes dont devrait tenir compte une évaluation concluante. Vouloir simplement mesurer la valeur de l'OPU à ce qu'elle a apporté aux usagers n'est pas valable, car on doit supposer que beaucoup d'aspects positifs de l'orientation peuvent également apparaître chez des personnes qui ne sont pas venues consulter. Par ailleurs, on ne peut pas non plus définir comme avantage de l'OPU la différence entre les personnes avec et sans recours à l'orientation, puisque les personnes qui sont venues consulter ne l'ont pas fait par hasard. Les évaluations devraient donc être effectuées sur la base de comparaisons avec des groupes témoins effectivement comparables.

LES RÈGLES DE FINANCEMENT OPTIMALES SONT DIFFICILES À DÉFINIR.

Dans la perspective d'aujourd'hui, on peut retenir que le caractère (partiellement) payant des prestations de l'OPU est justifié du point de vue économique. Mais cela ne nous dit pas encore quelles prestations doivent être payantes pour quels groupes de personnes, et dans quelle mesure. Les informations nécessaires pour établir le système payant – dont notamment une évaluation de l'avantage tant privé que public de l'OPU – ne sont pas disponibles pour l'instant. Il ne faudrait pourtant pas voir dans les participations aux frais plutôt symboliques des usagers des prestations une solution de facilité pour se soustraire aux difficultés de la définition des prix. Avec le financement des excédents de coûts par l'Etat que cela suppose, le prestataire maintient en effet ainsi des subventions variables, ce qui n'est pas sans poser de problèmes à long terme, puisque l'on renvoie alors tout simplement la question de la valeur des prestations de l'OPU dans le domaine de la politique. Dans un tel cas, et il en est ainsi aujourd'hui, ce sont alors la conjoncture politique et la situation budgétaire qui déterminent combien d'argent les fonds publics veulent consacrer à l'OPU. Cette dépendance ne facilitera guère le travail de l'OPU. C'est donc l'OPU elle-même qui devrait avoir le plus grand intérêt à améliorer le niveau d'information sur l'utilité de l'OPU.

Stefan C. Wolter est directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) et professeur d'économie de l'éducation à l'Université de Berne; adresse: SKBF, Entfelderstrasse 61, 5000 Aarau, stefanwolter@yahoo.de
Traduction: AHA Translations

Un nouveau chapitre s'ouvre pour l'ASOSP

Res Marty

Dans quelques mois, l'ASOSP ne sera plus la même organisation qu'aujourd'hui. Tandis que les activités éditoriales seront entièrement reprises par le nouveau centre de services, un nouveau secteur Recherche sera mis en place. «Don vital ou hémorragie dont nous pourrions ne plus nous remettre?» s'interrogeait dans le rapport annuel 2005 la présidente Christiane Langenberger

Il y a trois ans, Fritz Heiniger, alors secrétaire général de l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle, rédigeait la plaquette du centenaire de l'ASOSP¹. Dès cette époque, l'idée de créer un centre de services pour la formation et l'orientation sous l'égide des cantons était plus ou moins adoptée. Dans cette phase, l'ASOSP avait proposé à la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) de transformer l'ASOSP en un tel centre avec une structure de contrôle modifiée selon le désir des cantons. Mais les longues négociations qui s'en sont suivies ont abouti à autre chose: à partir de 2007, les plus petits prestataires tels que la DBK, l'ASOU et la CIIP² seront intégrés au Centre de services formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO). Face à cela, l'ASOSP, comme prestataire séparé et complémentaire au CSFO, participera à ce dernier tout en gardant sa personnalité juridique indépendante.

L'ASOSP: UNE ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

L'ASOSP est une association née en 1902 d'une initiative privée avec participation publique, sous l'influence de personnalités animées par des motivations sociales. Au fil des années, elle est devenue l'association faîtière nationale pour toutes les ques-

tions de l'orientation professionnelle. Elle regroupe la Confédération, les cantons, les organisations du monde du travail et les différents groupes professionnels de l'orientation. Elle assume (encore) sur mandat de la Confédération et des cantons des tâches prescrites par la loi dans le domaine de l'information, de la documentation et de la formation continue des conseillers. En Suisse alémanique, la formation des conseillères et des conseillers a été transférée il y a quelques années à l'École supérieure de psychologie appliquée de Zurich.

L'ASOSP développe également des outils de test et autres instruments spécialisés, exprime le point de vue de l'orientation sur les ordonnances sur la formation professionnelle, contribue à la formation des enseignants pour la préparation au choix professionnel et est représentée dans diverses associations nationales et régionales. Le comité directeur de l'association est actuellement présidé par Christiane Langenberger-Jaeger, conseillère aux Etats. Un peu plus de trente personnes travaillent aux secrétariats de l'ASOSP à Zurich et à Lausanne.

L'ASOSP s'est toujours entendue comme instance spécialisée pour les questions relatives à l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. La très forte représentation de membres des groupements

professionnels au comité directeur a permis des échanges entre experts et spécialistes. Les décisions reposaient donc souvent plutôt sur des considérations techniques que conçues dans le souci d'un équilibre politique. Les cantons, responsables de par la loi de la mise en œuvre des prescriptions-cadres de la Confédération, se sentaient souvent minoritaires. De plus, l'ASOSP, avant tout mandatée et subventionnée directement par la Confédération, se sentait plutôt la partenaire de cette dernière. Les cantons contribuaient également aux prestations de l'ASOSP, mais dans une moindre mesure.

CDIP: RESPONSABILITÉ ACCRUE

La CDIP regroupe les vingt-six membres des gouvernements cantonaux responsables de l'éducation, de la formation, de la culture et des sports. Elle existe comme conférence des directeurs depuis 1897. Le concordat scolaire de 1970 prescrit une collaboration des cantons (recommandations formelles aux cantons). Dans les domaines où les responsabilités sont partagées entre la Confédération et les cantons (niveau secondaire II et niveau tertiaire), la CDIP constitue le partenaire de négociation. La CDIP pose des accents dans les domaines où le développement du système de formation en Suisse exige une coopération intercantonale.

La nouvelle loi sur la formation professionnelle et la réorganisation du financement entre la Confédération et les cantons confère davantage de responsabilité à ces derniers dans l'application des prescriptions cadres de la Confédération. Les prestations de l'ASOSP (information/documentation, formation continue, recherche et développement) se situent toutefois dans une zone grise entre les attributions de la Confédération et celles des cantons. Le secteur information et documentation, notamment, reste explicitement évoqué comme tâche de la Confédération dans la loi fédérale, la réalisation étant laissée aux cantons. A cet effet, les cantons reçoivent donc désormais directement des fonds de la Confédération. Si l'ordre précédent était resté en vigueur, les cantons auraient eu à dédommager l'ASOSP pour ce travail. Mais à présent, les cantons ont saisi la chance de concevoir leur propre centre de services intégré pour toutes les tâches centrales de l'orientation et de la formation professionnelles, et de regrouper ainsi dans ce centre tous les prestataires précédents.

QUEL AVENIR POUR L'ASOSP?

Le comité directeur de l'ASOSP a toujours fait preuve de compréhension et exprimé son soutien à cette idée. Il aurait été prêt à transformer l'association en un tel centre de services élargi et à adapter son comité directeur aux majorités cantonales. Pour diverses raisons, toutefois, les cantons ont tenu à créer de nouvelles structures. Après de longues négociations, l'ASOSP va à présent coopérer avec le CSFO comme partenaire complémentaire, mais également fournir des prestations indépendantes dans le domaine de l'orientation. Elle abandonnera entièrement son activité éditoriale, qui englobait avant tout la production de médias professionnels, à une exception près: les publications sur les tâches de l'ASOSP, par exemple dans le domaine de la recherche et du développement, de la formation continue ou des principes de politique professionnelle.

L'ASOSP a, entre temps, pris de nombreuses mesures pour préparer son avenir. A travers des auditions réunissant presque tous les groupes cibles représentés au co-

mité directeur et le comité lui-même, des esquisses de programmes futurs ont été développées. En mai dernier, le comité a décidé de réaliser un projet de recherche visant à dresser le bilan de l'état de la recherche dans le domaine de l'orientation, sous la direction de Lisbeth Hurni, Berne. Le résultat constituera le point de départ d'un futur concept de recherche géré par l'ASOSP, que l'on entend réaliser en coopération avec des universités et hautes écoles. Pour cela également, un accord avec les cantons ou le CSFO devra être élaboré.

Le Comité a également décidé de mettre en place une commission qui se penchera sur le «développement de l'entreprise 2010». Avec une assistance-conseil externe, elle développera des modèles directeurs, de nouveaux statuts et un business plan avec structure organisationnelle adaptée.

PISTES POUR L'ÉVOLUTION FUTURE

Sur la base des résultats des auditions et du travail du comité, sans anticiper sur les conclusions de la commission précitée, on peut tenter d'ébaucher quelques perspectives pour l'ASOSP. Certaines de ces tâches seront en rapport avec les travaux effectués par le CSFO. Il faudra ici se concerter et définir des mandats de prestations afin d'exploiter les synergies prévues avec le CSFO.

ASOU: un avenir encore peu clair

L'ASOU (Association suisse pour l'orientation universitaire) a rendu de précieux services à l'orientation universitaire ces dernières années. Au sein de quatre commissions, elle s'est occupée des secteurs information/documentation (Infopool ASOU), conseil, formation initiale et continue et recherche. Selon la directrice Beatrice Keller, on ne saura qu'après la signature d'accords correspondants avec la CDIP en septembre dans quelle mesure l'ASOU poursuivra ces activités à l'avenir. La réalisation de supports d'information sera certainement transférée au CSFO.

DF

- Réflexion approfondie sur la notion et les tâches de conseil face aux changements économiques et sociaux en cours
- Gestion d'un programme de recherche pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière en coopération avec les universités (y compris recherche et développement dans le domaine du diagnostic) et application pratique des résultats
- Réflexion sur la formation initiale et continue du personnel des centres d'orientation
- Conception, réalisation et évaluation d'un programme de formation continue de haut niveau
- Coopération internationale accrue
- Positionnement de l'ASOSP comme association faitière professionnelle active sur le plan de la politique éducative, au service d'une activité professionnelle moderne et globale avec le souci de la qualité
- Prestations accrues de service et de coordination pour le travail spécialisé et organisationnel des groupements professionnels de l'ASOSP

Du fait de l'abandon du secteur information et documentation, l'ASOSP s'orientera sans aucun doute davantage vers le travail de fond, dont le financement reste pourtant à déterminer. La recherche fondamentale est importante et souhaitée par maints milieux, mais la mobilisation de fonds va supposer des efforts particuliers. Jusqu'ici, la recherche en Suisse a été beaucoup plus poussée dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'orientation, et cela pour des raisons largement explicables. Il y a là un retard à rattraper. On pourra certainement – à condition que la recherche présente un niveau élevé de qualité et d'utilité – obtenir des fonds de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail.

Notes voir page 31

Res Marty est conseiller indépendant en formation et directeur de l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle. Adresse: Tannenheimweg 4, 8852 Altendorf. res.marty@bluewin.ch. Traduction: AHA Translations

Nouvelles tendances dans l'orientation professionnelle

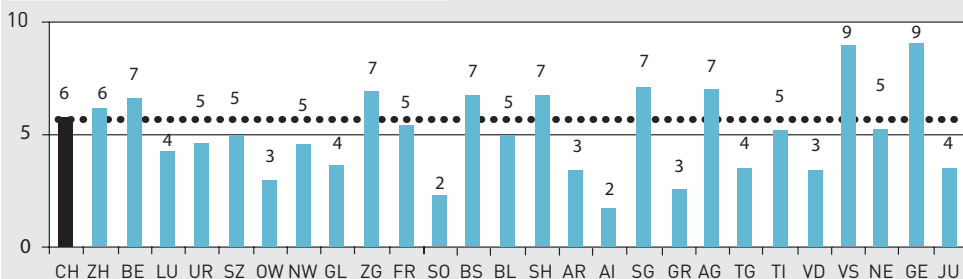
Les statistiques de l'orientation professionnelle 2005 montrent quelques changements par rapport aux années précédentes. Le nombre de demandes d'informations n'a pas augmenté, mais au contraire diminué. On emprunte moins de documentation dans les centres d'information et d'orientation professionnelle. Le portail www.orientation.ch est maintenant une alternative très prisée et le taux de consultation a augmenté de 30% par rapport à 2004. Le nombre de consultations et de demandes de renseignements est resté stable. Les consultations (+ 27%) et les demandes de renseignements par téléphone ou par courrier (+40%), en augmentation depuis 2000, ont atteint un plafond. La demande de conseils individualisés à des spécialistes est très appréciée. Le nombre de consultations individuelles

de jeunes et d'adultes est toutefois en recul. Ces dernières étaient en constante progression jusqu'en 2004 (depuis 1990, + 34%, depuis 10 ans, + 7% et en 2004, encore + 3%); en 2005, par contre, on a constaté une diminution sensible (- 4%). Cette modification s'explique par le recul des consultations d'adultes (- 11%) depuis qu'elles sont payantes dans quelques cantons. Curieusement, le graphique montre que la baisse dans ces cantons (ZH, GR et LU) n'a pas engendré une diminution plus importante des consultations d'adultes que dans d'autres cantons.

Téléchargement du rapport des statistiques 2005: www.kbsb.ch/Rapport_statistique_2005.pdf

Christoph Cunz/EK

Consultations d'adultes par 1000 habitants



La mallette de diagnostics reste controversée

Concernant la mallette des diagnostics de base de la Commission Diagnostik de l'ASOSP, présidée par Daniel Jungo, le conflit se poursuit. Bruno Kägi avait entamé des démarches auprès de l'ASOSP, en 2004 (Panorama 3/2005), et Ulrike Zöllner, professeure à l'Ecole supérieure de psychologie appliquée, avait apporté sa contribution dans un article en souhaitant une mallette de diagnostics de base plus variée (Panorama 4/2005). En novembre 2005, Thomas Sturzenegger, conseiller privé en orientation professionnelle, recourait auprès de l'ASOSP contre M. Jungo. Le motif en était que ce dernier avait exprimé à plusieurs reprises, durant un cours organisé par l'ASOSP, qu'un comportement éthique dans le diagnostic pré-suppose que soient employés des tests qui remplissent les critères psychométriques de qualité. Monsieur Sturzenegger considère cette vue des choses comme étant étriquée. Entre temps, le comité de l'ASOSP a traité cette plainte. M. Jungo a contesté la citation. Il aurait seulement établi une relation entre les critères de qualité et le comportement éthique et nullement formulé une condition. Dans un

courrier, le comité de l'ASOSP maintient que «la qualité globale d'un travail d'orientation vaut bien plus que des descriptifs de procédures de tests étalonnées; sans pour autant exclure que ces derniers peuvent également contribuer à la qualité des résultats. Affirmer que quelqu'un qui travaille avec des tests non calibrés travaille obligatoirement de façon inéthique serait inadmissible.» En outre, le comité a mandaté son département Formation initiale et continue de planifier, pour 2007, une rencontre qui aura pour thème la complexité de cette question.

Dès le 1er septembre 2006, Ulrike Zöllner siègera dans la Commission Diagnostik. DF/RA

Chances de formation et milieu familial

Les chances de poursuivre des études supérieures sont huit fois plus élevées pour un jeune Suisse d'une famille ayant une formation supérieure que pour un jeune Suisse d'une famille ayant une formation moins poussée. Pour

les jeunes de deuxième génération, ce facteur n'est que de quatre. C'est ainsi que Philipp Bauer de l'Université de Bâle résume les constats de l'étude du PNR 52 «Succès scolaires et professionnels chez les jeunes immigrés de deuxième génération et les jeunes suisses: l'importance des parents». L'étude, basée sur les données du recensement 2000, a été menée sous la responsabilité de Regina T. Riphahn, qui enseigne aujourd'hui à l'Université d'Erlangen. DF/MR

Voir aussi www.nfp52.ch (recherche: 405240-68977)

Moteurs de recherche pour la formation continue

Internet offre une grande richesse d'informations aux personnes projetant une formation continue. La plupart des écoles ont leur site Internet fournissant des informations détaillées sur les cours qu'elles dispensent. De plus, les sites de formation proposent une vue synthétique des possibilités existantes. Les portails les plus importants sont:

www.bop.ch: cette plate-forme, commune à la Confédération et aux cantons, offre une vue très complète des cours de formation continue et des programmes de formation en Suisse. La recherche se fait par canton et par domaine professionnel. Les offres de cours des divers prestataires forme le corpus du site. Le contenu des annonces est supervisé par les services de la formation et l'orientation professionnelles au niveau cantonal.

www.alice.ch/001alc_0105_fr.htm: les différents cours offerts sont également au centre de la banque de données de la FSEA. Comme les annonces sont assurées par les prestataires respectifs, la densité d'information est très variable. On peut faire des recherches par mots clés, prestataires, domaines de spécialisation et régions.

www.manitoo.ch/annuaire_romand/formation: on n'y recense pas directement les offres de formation continue, mais les sites Internet d'institutions proposant des formations initiales et continues. Par ailleurs, on trouve un grand nombre de prestataires de cours de formation continue avec les mots clés: séminaires, cours, formation, calendrier (en sélectionnant la Suisse comme domaine de recherche).

Ces plates-formes aident de façon efficace à trouver des offres de formation appropriées, mais elles ne remplacent pas une analyse minutieuse des offres en fonction de ses propres critères.

Diana Widmer/RA

L'auteure est responsable marketing Compendio Bildungsmedien AG, d.widmer@compendio.ch

PUBLICATIONS NOUVELLES

Intégration professionnelle des migrantes et des migrants en Suisse

Environ un million et demi d'étrangers vivent actuellement en Suisse. Le DVD «Voies du travail» avec films et matériel d'accompagnement détaillées ainsi qu'un site Internet (www.voies-du-travail.ch) montrent ce que cela veut dire de vivre, de travailler et de se construire un avenir en Suisse.

Adresse de commande pour le DVD (Fr. 39.-): ASOSP, 021 319 90 50; asosp@svb-asosp.ch

Formation et enseignement professionnels: la clé pour un meilleur avenir

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) publie un document qui définit ses objectifs stratégiques et les priorités qui guideront ses activités au cours des années 2006 à 2008. Cet ouvrage met en lumière les défis qui se poseront: éducation et formation tout au long de la vie, élévation du niveau de qualification, renforcement de la formation professionnelle, reconnaissance des qualifications et des compétences...

Cedefop, Formation et enseignement professionnels: la clé pour un meilleur avenir. Priorités à moyen terme du Cedefop pour la période 2006-2008, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005. [Le document peut être téléchargé sur le site du Cedefop: www.cedefop.eu.int]

PY

L'enseignement secondaire à l'échelle mondiale

Le Service de la recherche en éducation (SRED) de Genève publie les actes d'un colloque qui s'est déroulé à Genève entre le 5 et 7 septembre 2004. L'ouvrage propose un compte rendu détaillé des interventions soit en français, soit en anglais. Les participants ont essayé, entre autres, de dresser un bilan comparatif sur l'état de l'enseignement secondaire dans le monde et de présenter les pratiques et institutions émergentes avec les modèles alternatifs et les innovations qui pourraient se développer.

Coll. L'enseignement secondaire à l'échelle mondiale: bilans et perspectives. Actes du

colloque de Genève, 5-7 septembre 2004, Genève, Roberto Bottani, Charles Magnin et Eléonore Zottos, 2006. PY

Comparaison des systèmes de financement de la formation professionnelle

L'Agence française pour le développement (AFD) publie des Notes et Documents dans le dessein de diffuser des travaux destinés à faciliter la liaison entre la recherche académique et l'expertise opérationnelle sur les stratégies de développement. Trois volumes ont été publiés en 2005 à propos de la formation professionnelle. Ils ont pour objet d'analyser les finalités, voies et moyens de financement des systèmes de formation professionnelle pris dans leur sens le plus large: depuis la formation professionnelle initiale, partie prenante de la scolarité obligatoire, jusqu'à la formation des adultes au travail en passant par les formations d'insertion et celles relatives aux chômeurs en recherche d'emploi. Le premier volume propose une analyse comparative des systèmes de financement dans huit pays, quatre pays européens et quatre pays africains. Le deuxième volume rassemble les études de cas portant sur les pays «du Sud» (Algérie, Maroc, Sénégal et Tunisie) et le troisième les études de cas portant sur les pays «du Nord» (Allemagne, Espagne, France et Royaume-Uni). Les trois volumes peuvent être téléchargés à l'adresse: www.afd.fr/jahia/Jahia/home/publications/notes_et_documents

PY

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'admis-

sion 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

Politique de l'emploi et de la formation professionnelle

A travers une enquête auprès du panel des bénéficiaires de politique de l'emploi, le Département des politiques d'emploi (DARES) examine l'efficacité des politiques mises en œuvre. Le rapport souligne également le rôle de l'environnement familial, du parcours professionnel, des conditions de vie et de la situation financière.

EVEN, Karl & KLEIN, Tristan, La politique de l'emploi et de la formation professionnelle: un profit à moyen terme pour les participants? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE, Paris, DARES, 2006 (Document d'études, n°113, avril 2006). Le document peut être téléchargé à l'adresse: www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/les-documents-etudes/2006-113-politique-specifique-emploi-formation-professionnelle-un-profit-moyen-terme-pour-les-participants-3153.html

PY

Succès scolaire des élèves immigrés

La nouvelle étude d'approfondissement de l'OCDE sur les résultats de PISA 2003 "Where immigrant students succeed: A comparative review of performance and engagement in PISA 2003" analyse le lien entre immigration et performance scolaire ainsi que motivation. Quelques résultats: www.panorama.ch/files/4888f.pdf

COMPLÉMENTS D'INFORMATION

**Validation: la «reconnaissance»
est-elle bien reconnue?** page 3

Notes

- ¹ Recueil utile proposé par Emil Wettstein: «Modularisation de la formation professionnelle en Suisse»; téléchargement: www.panorama.ch/files/5194.pdf

Un important projet prend forme page 5

Références en matière de validation des acquis

Le groupe de travail de la CSFP «Validation des acquis» a approuvé, le 10 août 2005, un document de travail intitulé «Validation des acquis – Autres procédures de qualification». Téléchargement:

www.panorama.ch/files/5190f_SBBK.pdf

La Revue NEF (numéro 15 de mai 2004) est intitulée «Validation des acquis de l'expérience: objectif partagé, pratiques diverses». Ce numéro fait le point sur les défis à relever pour permettre à la VAE d'être un dispositif efficace. Il s'organise autour de questions regroupées en trois thématiques: la loi et son interprétation par les acteurs, les moyens consacrés à la professionnalisation de ces mêmes acteurs et enfin les mesures nécessaires pour faire vivre ce dispositif. Des questions émergent au travers de l'énoncé des diverses étapes de la VAE: information et communication du dispositif, conseil et orientation, instruction administrative et constitution des dossiers, accompagnement, jurys ou prise en charge des candidats. Email: documentation@espace-competences.org

En mai 2004, le Conseil de l'Union européenne a approuvé des bases communes pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles. Téléchargement:

www.panorama.ch/files/5190f_europa.pdf

La Revue européenne: Formation professionnelle, éditée par le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), a publié l'article «La reconnaissance officielle des acquis de l'expérience professionnelle. Vers une convergence des politiques sociales en Europe». Téléchargement avec l'accord amical du rédacteur en chef:

www.panorama.ch/files/5190f_zeitschrift.pdf

Une vue synoptique (en anglais) du développement dans les pays de l'UE est proposée par le site Internet www.ecotec.com/europeaninventory

Notes

- ¹ Un glossaire trilingue facilite la compréhension entre personnes et autorités concernées. Téléchargement: www.validacquis.ch/fr/dokumente1.html
- ² Le cadre national de validation des acquis a pu profiter des précieuses expériences déjà réalisées, qui ont fait l'objet d'une évaluation au cours de la phase de développement. Cette évaluation globale est disponible sur Internet, à l'adresse www.validacquis.ch/fr/dokumente1.html. Les procédures existantes devront, elles aussi, faire l'objet d'adaptations mineures sur quelques points.

Un obstacle à la carrière ou un facteur de réussite page 10

Notes

- ¹ Költzsch Ruch Kerstin: Familienkompetenzen – Rüstzeug für den Arbeitsmarkt. Une enquête

psychologique du travail sur le potentiel de qualification des tâches familiales et domestiques et sa place dans la profession. Edition Soziothek 1997; voir aussi Panorama 6/1997

- ² Kadishi Bernadette (éd.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Tobler-Verlag 2001; voir aussi Panorama 2/2002

- ³ Dohmen Günther: Lebenslanges Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik. BMBF Bonn 1996

Un nouveau chapitre s'ouvre pour l'ASOSP page 27

Notes

- ¹ Fritz Heiniger: «Vom Lehrlingspatronat zum Kompetenzzentrum für Berufsberatung. 100 Jahre SVB». ASOSP 2003 Zurich. ISBN 3-908003-66-0.

- ² DBK, Conférence alémanique des offices de formation professionnelle; ASOU, Association suisse pour l'orientation universitaire; CIIP, Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin

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, pypuippe@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
panorama@weberag.ch

Tarifs:

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

ISSN: 1011-5218, 20^e année

Parution bimestrielle; tirage: 3100 ex.

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

Neuf années scolaires ne suffisent-elles plus?

Je ne parle pas de HarmoSI! Certes, ce projet visant une coordination intercantonale de l'instruction publique prévoit une prolongation de la scolarité obligatoire à onze ans. Mais on entend ici uniquement intégrer deux années d'école enfantine à la scolarité obligatoire. Et puisque la plupart des enfants fréquentent déjà l'école enfantine pendant deux ans, cela ne changera pas grand-chose.

Je ne pense pas non plus aux jeunes qui font une année scolaire de plus parce qu'ils souhaitent ainsi combler leurs lacunes préalables, ou parce qu'ils ne trouvent pas de place d'apprentissage.

Je pense au fait qu'apparemment, de plus en plus d'entreprises formatrices exigent dix ou même onze années d'école. Ainsi, d'après ce que l'on entend dire ces derniers temps, 80% des jeunes dans le canton de Genève, par exemple, n'entrent en apprentissage qu'après dix ou onze ans d'école.

Bien sûr, ce n'est pas tout à fait nouveau. En Allemagne, beaucoup de «jeunes en formation» ont le baccalauréat, mais j'avais supposé jusqu'à présent que c'était dû aux restrictions d'accès aux études supérieures. Il est vrai aussi que certains hôpitaux préfèrent prendre des apprentis ASSC plus âgés. J'y voyais jusqu'alors une conséquence de l'ancien système de formation usuel aux métiers de la santé, axé sur des personnes moins jeunes.

Mais il semble bien que l'on se pose aujourd'hui, tout au moins en Suisse romande, sérieusement la question de savoir si neuf années d'école suffisent encore pour les métiers exigeants – cf. par exemple la discussion dans un thread du forum sur www.nahtstelle-transition.ch.

Evidemment, plus les jeunes sont âgés à leur entrée en apprentissage, plus ils seront sans doute mûrs et raisonnables. On comprend également que certaines formations, dans notre «knowledge driven economy», supposent un savoir important.

Mais voulons-nous vraiment accepter tacitement qu'une prolongation de la scolarité au-delà de la 9^e année s'impose peu à peu? Est-ce dans l'intérêt des jeunes? Et qui en assumera les coûts?

Si le savoir acquis à l'école obligatoire ne suffit plus, ne vaudrait-il pas mieux transférer certaines formations au degré tertiaire, comme cela est en train de se faire dans le domaine des laboratoires médicaux, plutôt que de prolonger subrepticement la scolarité obligatoire?

Emil Wettstein, rédacteur en chef



écologique

Donner une chance aux jeunes.

Nettoyeuse/nettoyeur en bâtiment

Un apprentissage de 3 ans destiné aux personnes ayant terminé leur scolarité obligatoire

Les offres d'apprentissage proposées par la Poste en formation professionnelle:

Gestionnaire du commerce de détail

Employée/employé de commerce banques

Employée/employé de commerce immobilier

Employée/employé de commerce en transports publics

Employée/employé de commerce poste

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

Programme Business Junior

(pour les élèves ayant suivi une formation en école moyenne d'économie)

Informaticienne/informaticien way-up

(pour les détenteurs du certificat de maturité)

Parce que des sols propres, ça n'est pas tout

Ce nouvel apprentissage dure 3 ans et est ouvert à toutes les personnes ayant terminé leur 9e année de scolarité. Il englobe les spécificités du nettoyage d'intérieur, du nettoyage des façades, de l'utilisation de produits toxiques, de pesticides ainsi que le contrôle du matériel etc. ...

En général, dans une petite équipe, les nettoyeuses/nettoyeurs en bâtiment sont responsables du nettoyage, du soin et de l'entretien intérieur et extérieur des bâtiments de tous types ainsi que de l'entretien des installations et du nettoyage des vitres. Cette profession comprend également le nettoyage et l'entretien des machines, des espaces réservés à la clientèle, des installations électriques et des locaux inoccupés.

Lors de l'entretien des façades, les nettoyeuses/nettoyeurs en bâtiment doivent être en mesure d'installer un échafaudage ou une plate-forme suspendue. Pour l'entretien des machines et des appareils, ils/elles utilisent des produits de nettoyage appropriés aussi écologiques que possible.

Avec cet apprentissage, nous leur transmettons de larges connaissances spécialisées. Les apprenti-e-s bénéficient d'un encadrement professionnel et individuel assuré par un maître ou une maîtresse d'apprentissage.

Téléphone 0848 85 8000

E-mail postjob@post.ch

Internet www.post.ch/apprentissage

La Poste Suisse

Personnel Formation professionnelle

Viktoriastrasse 21

3030 Berne

LA POSTE 