

PANORAMA

PANORAMA a 20 ans

- Prix Enterprise pour un projet soleurois – page 13
- Canton de Zurich: réforme de la 9e année scolaire – page 15
- HarmoS et la formation professionnelle – page 19
- Les standards de formation – page 21
- Dix ans d'ORP – page 25
- Mesures de marché du travail et genre – page 27



Formations en mutation: nouveaux besoins de compétences



Reconnaître les besoins de compétences pour l'avenir - Recherche, politique et pratique

L'innovation et les mutations technologiques font apparaître de nouveaux besoins de compétences dans le marché du travail. Les décideurs publics et les praticiens doivent disposer d'informations fiables et précises sur l'évolution des compétences pour répondre en temps voulu aux besoins d'éducation et de formation nouveaux.

Publication de l'UE
Disponible en FR, DE, EN au prix de
EUR 25.-, TVA et frais de port non compris)

Veuillez faire parvenir votre commande à:

Osec Business Network Switzerland
Euro Info Centre Suisse
Av. d'Ouchy 47
1001 Lausanne
Tél. 021 613 35 80
Fax 021 613 35 02
sgigandet@osec.ch
www.osec.ch/eics/publikationen



SPCP Société Suisse pour l'Approche et la Psychothérapie centrées sur la personne

Programme des cours 2007 Formation - Perfectionnement - Cours

Formation postgraduée en psychothérapie centrée sur la personne selon Carl Rogers, Cycle de formation I dès décembre 2006
Formation d'une durée de min. 4 ans s'adressant principalement à des psychologues et des médecins, reconnue par la FSP, la Charte, l'ASP et la FMH.

Formation à la relation d'aide et à l'entretien centrés sur la personne, cycle de perfectionnement I et cycle diplôme de spécialisation II, prochain cycle I en novembre 06
Formation d'une durée de 2 à 4 ans s'adressant aux personnes qui sont professionnellement ou bénévolement en contact avec des hommes et des femmes en situation de crise ou de difficultés personnelles, ou qui veulent augmenter leurs capacités d'aide et d'écoute selon l'approche centrée sur la personne (Carl Rogers).

Divers cours pour psychothérapeutes et d'initiation à l'ACP
p.ex. thérapie de jeux, focusing, mieux comprendre le/la client/e dans son environnement, rêve et créativité, etc.

Programme des cours 2007 disponible auprès de:
Secrétariat SPCP, Josefstr. 79, 8005 Zurich, tél. 044 271 71 70
sggtspcp@smile.ch, tout sur: www.sggt-spcp.ch

Formations SPCP depuis 27 ans
Orientée sur la pratique - personnelle - fondée scientifiquement

Berufs- und Führungsausbildung, Informatik

www. **CSBe** .ch

CsBe Computerschule Bern AG - 031 398 98 00

Votre abonnement 2006 de PANORAMA

Oui, je commande un abonnement de **PANORAMA**
au prix de Fr. 84.- (TVA incl.)

Je souhaite l'édition allemande française

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: _____

ÉDITORIAL

- 3 [Emil Wettstein](#)
Bientôt la quatrième étape?

**DOSSIER:
PANORAMA A 20 ANS**

- 4 [Jean-Pierre Gindroz](#)
Vingt ans de formation professionnelle
- 6 [Hermann Engler](#)
Vingt ans de marché du travail
- 8 [Roland Kunz et Armand Pirovino](#)
Vingt ans d'orientation professionnelle
- 11 [Orientation professionnelle en bref](#)
Groupement professionnel transfrontalier / Consultation scolaire dans les écoles professionnelles / Choix d'un métier: informations directes pour parents étrangers / Chances de formation et milieu familial
- 11 [Mon meilleur tuyau](#)
Markus Gross: Parents souhaités

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

- 13 [Daniel Fleischmann](#)
Prix Entreprise pour un projet soleurois
- 15 [Daniel Fleischmann, Luzi Schucan](#)
Canton de Zurich: réforme de la 9e année scolaire

FORMATION PROFESSIONNELLE

- 19 [Olivier Maradan](#)
HarmoS et la formation professionnelle
- 21 [Michel Tatti](#)
Une norme dans la formation professionnelle
- 23 [Formation professionnelle en bref](#)
EnterPrize décerné à Soleure / Comment financer la formation professionnelle? / Formateur-consultant: une initiative privée / I-CH: large acceptation d'une formation continue modularisée

MARCHÉ DU TRAVAIL

- 25 [Viktor Moser](#)
Dix ans d'ORP
- 27 [Tindaro Ferraro](#)
Mesures de marché du travail et genre
- 29 [Marché du travail en bref](#)
Dépenses sociales en croissance / Finlande: loin des retraites anticipées / Le salaire combiné prend peu
- 29 [En quelques mots](#)
Robert Cuénod,
Bureau genevois de l'intégration

SERVICE

- 30 Publications nouvelles
- 31 Complément d'information
- 31 Impressum
- 31 [Emil Wettstein](#)
Point de vue: Le début de la dépendance

La mise en pages de PANORAMA a été retouchée plusieurs fois. Les éditions allemandes et françaises sont séparées depuis 2004.

PANORAMA: bientôt la quatrième étape?

Emil Wettstein



Il y a vingt ans prenait fin le premier programme national de recherche consacré à la formation professionnelle. C'est dans ce cadre que j'ai reçu de la «Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle» (SRFP) le mandat de publier un bulletin de quatre pages sur les résultats de ce programme. Alors président de la SRFP, Peter Benz décida d'en faire immédiatement une véritable revue. Le premier numéro a paru en 1987. Il comprenait des «Résultats de la recherche en formation professionnelle», des «Rapports de la pratique» et des «Actualités». Un vide

était ainsi comblé: PANORAMA s'est rapidement imposé comme l'organe de référence des spécialistes de la formation professionnelle.

Dix ans plus tard, la revue a fusionné avec celle de l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle (ASOSP), «Orientation et formation professionnelles». Si les considérations financières y ont joué un rôle, cette fusion correspondait aussi à une vision: alors directeur de l'ASOSP, Niklaus Gruntz voulait créer avec ce «nouveau» PANORAMA un lien entre les autorités du marché du travail, l'orientation et la formation professionnelles. Le seco s'est montré enthousiaste, si bien que depuis 1996 PANORAMA est édité en commun par l'ASOSP et la SRFP, «en collaboration avec le seco».

Plus de surface dans un même volume – il en résulte forcément une perte de profondeur. Cela contribue à expliquer le poids plus important mis dans le développement de l'accès Internet. Y publier des documents complémentaires pouvait redonner une certaine profondeur. Et nous tentons actuellement de nous rapprocher davantage encore de nos lecteurs par le biais de «blogs».

Une troisième étape du développement de PANORAMA a été l'engagement de la maison d'édition Weber AG, qui a repris en 2004 la responsabilité de produire la revue. Mais peut-être sommes-nous déjà à l'aube d'une quatrième étape: en 2007, le «Centre de services Formation professionnelle/orientation professionnelle, universitaire et de carrière» (CSFO) commencera son travail. A 21 ans, PANORAMA sera-t-il intégré dans ce centre ou continuera-t-il dans le partenariat actuel? La collaboration avec d'autres périodiques spécialisés s'intensifiera-t-elle ou chacun restera-t-il de son côté?

PANORAMA est le produit d'un team engagé, qui considérera cette incertitude comme une chance pour la revue!

Les éditeurs sont actuellement représentés par Res Marty (SRFP), Chester Romanutti (ASOSP) et Annette Weber (maison d'édition). La rédaction se compose de Daniel Fleischmann, Viktor Moser, Pierre-Yves Puipe, Emil Wettstein et Christian Ballenegger, nouvellement engagé. Je les remercie de tout cœur de leur engagement pour PANORAMA! J'aimerais aussi inclure dans ces remerciements Jacques Amos, Peter Benz, Silvia Grossenbacher, Kurt Häfeli, Ruedi Jörg, Andreas Minder, Alfredo Mollia, Bruno Rauch, Yvonne-Marie Ruedin, Irène Roth et Stefan Schnyder. Toutes et tous ont exercé d'importantes fonctions dans PANORAMA au cours des vingt années écoulées.

VINGT ANS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Un regard impressionniste sur les changements intervenus

Jean-Pierre Gindroz

Evoquer l'évolution de la formation professionnelle: Non pas en retracer l'historique à travers l'entrée en vigueur des deux dernières législations fédérales. Ni même répertorier les actes essentiels qui ont conduit à la mise en place des structures actuelles. Mais se situer au niveau du vécu, pour évoquer quelques événements perçus en tant qu'acteur d'un système. Et d'abord, faire un retour en arrière, faire resurgir dans la mémoire les impressions d'alors, en toute subjectivité!

La première image forte se rapporte à la façade de l'immeuble Bundesgasse 8: grise, sobre, ordonnée, impressionnante par sa monotonie. Un immeuble dans lequel entraient avec respect les chefs des services cantonaux de la formation professionnelle lorsqu'ils devaient apporter des précisions sur un dossier jugé incomplet par le directeur adjoint du tout-puissant Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail. Un office fédéral dont l'acronyme symbolisait le pouvoir suprême de décision: sans l'accord de l'OFIAMT point de salut!

UN BASTION AU FONCTIONNEMENT HIÉRARCHISÉ

La formation professionnelle se percevait comme un bastion parfaitement administré selon des règles précises que les acteurs se faisaient un point d'honneur de respecter. Moins pour éviter un éventuel opprobre de la part des autorités que pour bénéficier des subventions fédérales qui récompensaient justement les actes disciplinés.

Outre son fonctionnement hiérarchisé et codifié, le bastion de la formation professionnelle se singularisait également par son positionnement marginal qui le préservait des débats doctrinaux que connaissait déjà le monde de l'éducation. Si d'aucuns dans les filières d'études générales s'interrogeaient sur la pertinence de leurs options pédagogiques, les acteurs de la formation professionnelle continuaient d'agir avec la détermination inflexible qu'exigeait la mise en application des règlements fédéraux.

L'état d'esprit général de cette époque relevait de la certitude. Celle qui confère l'assurance d'être dans le vrai et la capacité de repérer ce qui ne l'est pas. La cohérence du système reposait tout entière sur la célérité des inspecteurs à corriger d'éventuelles déviations qui se seraient manifestées dans l'accréditation d'un maître d'apprentissage, l'organisation de l'enseignement professionnel ou le déroulement d'un examen final et la délivrance d'un CFC. Au nombre des évidences tenues pour certaines, figurait no-

tamment l'appréciation flatteuse que notre pays disposait du meilleur système de formation professionnelle qui ne se soit jamais instauré. Reconnaissons que ce satisfecit autoproclamé se fondait sur quelques arguments dont on ne pouvait nier la pertinence. Mais ce qui s'avérait pernicieux dans cette vision quasi idyllique tenait à l'immobilisme qu'elle pouvait induire et qui débouchait sur une ligne de conduite tendant à minimiser la nécessité de prendre en compte de nouveaux paramètres.

L'ARRIVÉE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Ce qui a finalement bouleversé durablement la quiétude avec laquelle œuvraient les différents acteurs engagés dans la formation professionnelle trouve sans doute son origine dans l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Ces nouveaux champs de connaissances exigeant de nouvelles qualifications nécessaires à l'exercice de nouvelles activités professionnelles ont fait éclater les cadres anciens de référence. Situation déroutante pour certains, à l'instar de ce jury d'examens qui, en 1990, interdisait aux candidats mécaniciens de précision l'usage de la dernière génération des machines à calculer Hewlett Packard aux motifs qu'elles étaient programmables...

UNE TRANSITION DÉLICATE

Années de transition qui voyaient également naître des tensions entre des conférences, des organismes, des associations. Entre des personnes aussi à la suite des nombreuses restructurations introduites dans les cantons qui confiaient à leur département de l'éducation la responsabilité de gérer la formation professionnelle provoquant ainsi de légitimes inquiétudes auprès des milieux économiques. Le terrain connaissait des combats d'arrière-garde livrés au nom de la sauvegarde de prérogatives appelées à devenir obsolètes avec les nouvelles règles qui allaient se mettre en place. Moments difficiles à vivre pour des cohortes d'inspecteurs, d'experts

aux examens, de chefs, de sous-chefs, de directeurs d'établissements dont les rôles futurs risquaient d'être remis en cause.

Ce qui caractérisait le mieux cette période précédant l'instauration d'un système qui se voulait adapté à la réalité du XXI^e siècle tient surtout aux multiples interrogations qui agitaient les milieux désormais élargis qui s'occupaient du devenir de la formation professionnelle. Davantage que le nombre de questions, l'absence de réponses explicites trahissait une grande effervescence propice aux rumeurs, aux communications ambiguës, aux rectifications et aux démentis.

Le remplacement de l'OFIAMT par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie s'inscrit dans ce contexte de profondes mutations. Vecteur de changement, sa mission s'avérait d'emblée difficile. Elle le fut et continue de l'être. A l'abrogation de tout un pan de réglementations sont venus s'ajouter de nombreux remplacements de personnes. Il fallait donc reconstruire avec des interlocuteurs qui ne connaissaient pas toujours les fondations existantes et qui en préconisaient de nouvelles. Mais l'édifice se révélait plus complexe que ne le laissaient penser les experts mandatés à la hâte et la réalité du terrain a finalement eu raison de beaucoup de projets par trop novateurs.

DE NOUVELLES PERSPECTIVES

Avec le recul qui autorise des comparaisons par rapport à l'ancien régime, on peut dire que le système a perdu de son monolithisme. Qu'il est devenu plus ouvert. Qu'il offre de nouvelles perspectives à celles et à ceux qui souhaitent s'engager sur des champs à explorer. Désormais insérée dans le système éducatif, la formation professionnelle est présente à tous les niveaux de qualifications et doit répondre à de nouvelles attentes, assurer de nouvelles prestations. Les défis sont nombreux, qui demandent de repenser les articulations avec la scolarité obligatoire, avec les études gymnasi-

siales, avec les hautes écoles. Les formations pédagogiques se remodelent afin de garantir la mobilité du corps enseignant. Les domaines de la santé, du social et des arts obligent à repenser l'apprentissage selon des modalités fondées sur l'alternance. De nouvelles procédures de qualifications vont de pair avec l'encouragement de la perméabilité générant ainsi de nouveaux schémas que devront maîtriser les offices d'orientation.

Cette multiplicité des actions peut générer des risques de dispersion, d'éclatement, d'affaiblissement de la cohérence d'un système qui voulait devenir un second pilier parallèle à celui de la voie académique traditionnelle. Il est donc impératif que cette mue qui va se poursuivre ces prochaines années soit accompagnée de nouvelles réglementations. Celles-ci fleurissent à foison. Cette profusion va de pair avec des démarches conduites selon des approches conceptuelles remarquables rehaussées d'anglicismes qui ravissent leurs auteurs sans toujours convaincre les utilisateurs.

La situation présente se caractérise par un nouvel état d'esprit qui anime la gouvernance de la formation professionnelle. De manière significative émerge une conception active du rôle des différents partenaires que les instances fédérales tentent d'associer à la mise en œuvre d'un système plus performant. Le pilotage s'avère difficile pour l'OFFT dont l'immeuble occupé à l'Effingerstrasse fait penser à la poupe d'un bâtiment encore à quai. Pour rester dans cette évocation maritime, il est malaisé au vu des membres d'équipage qui continuent de monter à bord, de savoir si nous allons nous retrouver avec un navire marchand ou un paquebot de luxe. Mais nous pouvons prédire à coup sûr que les amarres une fois larguées, la croisière risque d'être animée!

Jean-Pierre Gindroz, ancien directeur général du CPLN – Centre professionnel du Littoral neuchâtelois, Combes 1, 2525 Le Landeron, jean-pierre.gindroz@bluewin.ch

Deux apprentis chez Bobst, 1987. Photo aimablement mise à disposition par Lucien Rentznik.



LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SA POLITIQUE

20 ans – un voyage dans le temps

Hermann Engler

Le marché du travail et sa politique se sont profondément transformés au cours des vingt dernières années. La meilleure illustration en est le taux de chômage, qui était idyllique en 1986 comparativement à aujourd'hui. Les autorités responsables ont réagi avec une promptitude peu helvétique, tout en réorientant radicalement l'exécution de la loi sur l'assurance-chômage (LACI).

La situation de l'économie et du marché du travail en 1986 et en 2006 ont un point commun: dans ces deux années, l'économie suisse est, resp. était à nouveau en croissance après une descente de plusieurs années dans les chiffres négatifs et le nombre de personnes au chômage décroît, resp. décroissait lentement. Cette considération clôt en effet l'énumération des similitudes entre les années 1986 et 2006 (cf. tableau page 7).

ANNÉES 80: MALGRÉ UN TAUX DE CHÔMAGE DE RÊVE, DES SOUCIS...

Vu d'aujourd'hui, on retient avant tout de cette époque les faibles effectifs de chômeurs. En moyenne des années 80, le taux de chômage se situait à 0,7%, correspondant à quelque 22 000 personnes au chômage; ce taux n'a dépassé 1% qu'en 1984, à 1,1%. Le nombre de chômeurs était alors en gros dix fois plus petit qu'actuellement, en prenant en compte le fait que les personnes aujourd'hui au chômage mais bénéficiant de mesures de marché du travail figuraient alors effectivement dans la statistique en tant que chômeurs. Avec ces chiffres de rêve, le chômage ne préoccuperait personne aujourd'hui. Il en allait autrement dans les années 80. Comme le montraient les baromètres des préoccupations, déjà présents, l'ambiance était certes en général plus confiante et plus optimiste qu'aujourd'hui. Mais le chômage était déjà source de grandes préoccupations, immédiatement derrière les risques écologiques (mots-clés: mort des forêts, Tchernobyl, Schweizerhalle). Le public et le monde politique n'étaient pas prêts à prendre simplement en considération un chômage jugé aujourd'hui insignifiant. L'ordonnance de la loi sur l'assurance-chômage en vigueur au milieu des années 80 parlait par exemple déjà de «chômage accru» pour un taux de 1% et mettait dans ce cas des moyens supplémentaires à disposition.

... ET DES CRAINTES

Si les responsables se préoccupaient aussi du problème du chômage, c'est parce qu'ils s'attendaient à une prochaine croissance de celui-ci. On craignait que sa forte hausse dans les pays voisins déploie rapidement des effets sur la Suisse, qui ne resterait pas un «îlot de plein emploi» avec son taux de chômage douze fois plus faible que celui des voisins (cf. tableau). C'est dans la perspective de cette évolution que des concepts et des mesures ont été développés, des bases légales créées: en 1980/1981, un groupe de travail de ce qui était alors l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) et de l'Association des offices suisses du travail (AOST) a élaboré un concept de régionalisation du placement, consistant à passer des services communaux du travail, dont c'était une activité annexe, à des unités régionales, organisées professionnellement. L'office du travail de la ville de Zurich offrait déjà à l'époque des cours de formation continue pour la consultation en personnel («Boldern-Kurse»). Début 1984 entrait en force la «loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI)», qui mettait des moyens financiers et divers instruments à disposition de la lutte contre le chômage et ses conséquences financières. En dehors des grandes villes, on utilisait toutefois peu ces nouvelles idées et possibilités, les appliquant à peine. En raison du faible chômage, la pression politique nécessaire faisait défaut. C'est pourquoi en 1986 – comme d'habitude – la plupart des chômeurs étaient pris en charge plus mal que bien par le personnel des quelques 3000 services communaux du travail, à côté de nombreuses autres tâches. Les personnes au chômage devaient s'y présenter deux fois par semaine pour timbrer.

Population active et chômage en Suisse, 1985 et 2005

	1985	2005
Conditions cadres de l'économie globale		
Population résidente permanente (en 1000)		
total	6485	7461
Structure par âge de la population		
0 – 19 ans	25,5%	22,1%
20-64 ans	60,3%	62,1%
plus de 65 ans	14,2%	15,8%
Croissance économique réelle	4,0%	1,9%
Renchérissment (augmentation de l'indice du coût de la vie)	3,5%	1,2%
Niveau des intérêts (rendement des obligations de la Confédération)	4,0%	2,0%
Population active		
Population active (en 1000)		
total	3354 [100,0%]	4183 [100,0 %]
dont femmes	1239 [36,9%]	1865 [44,6%]
dont hommes	2115 [63,1%]	2318 [55,4%]
Proportion d'actif-ve-s dans sect. des services		
total	58,4%	72,5%
femmes	74,5%	85,3%
hommes	58,4%	62,1%
Actif-ve-s en % de la population résidente		
total	52,2%	56,1%
femmes	37,3%	49,0%
hommes	67,0%	63,4%
Travailleurs à temps partiel en % des actif-ve-s		
total	21,0%	30,1%
femmes	44,8%	54,7%
hommes	5,7%	10,3%
Chômage		
Nombre de personnes au chômage (taux de chômage)	30'345 [1,0%]	148'537 [3,8%]
Par rapport à la Suisse, les taux de chômage des pays européens de l'OCDE se situent à un niveau		
	12 fois plus élevé	1,9 fois plus élevé
Assurance-chômage, placement		
Taux de cotisation de l'assurance-chômage	0,6%	2,0%
Dépenses totales de l'assurance-chômage	Fr. 744 mio	Fr. 7111 mio
dont indemnités journalières	Fr. 447 mio	Fr. 5509 mio
dont ORP	--	Fr. 433 mio
dont mesures de marché du travail	Fr. 14 mio	Fr. 680 mio
Nombre de centres de placement	env. 3000	134 ORP
Collaborateur-trice-s (équivalent plein temps)	env. 200	1889 conseillers en personnel

En raison de lacunes des données statistiques pour 2006 et partiellement pour 1986, cette comparaison sur vingt ans se rapporte aux années 1985 et 2005. Informations sur les sources et les méthodes de calcul auprès de l'auteur: hermann.engler@hispeed.ch

été créés, occupant quelque 1600 conseillers et conseillères en personnel à plein temps, qui ont repris les tâches des services communaux du travail. Entre 1997 et 2001, les chiffres du chômage se sont à nouveau inscrits en net recul (de 5,2 à 1,7%), ce qui permet aux ORP, édifiés à la hâte, de se consolider et d'améliorer la qualité de leurs prestations. Aujourd'hui, les 134 ORP et leurs quelque 1900 conseillers en personnel sont devenus des centres de placement et de consultation efficaces et professionnels, qui peuvent offrir aux chômeurs et aux employeurs une tout autre prestation que celle des services communaux du travail dans les années 80. Les ORP représentent bien sûr un coût pour l'assurance-chômage (cf. tableau), mais ils l'aident à économiser, car des chômeurs bien conseillés touchent les indemnités journalières moins longtemps. Le professeur Sheldon (Université de Bâle) a estimé que cet «effet d'économie» a représenté en 2003 un milliard de francs environ – 22% des indemnités journalières.

TRANSFORMATION DE LA STRUCTURE DE L'EMPLOI

Les transformations rapides du marché du travail nécessitaient un développement urgent des mesures de marché du travail. Aujourd'hui, le nombre de chômeurs – comme déjà évoqué – est dix fois plus élevé que dans les années 80. Le taux de chômage suisse est certes toujours inférieur à la moyenne internationale, mais l'avantage n'est de loin plus aussi important que dans les années 80. Une comparaison avec ces années montre qu'une partie sensiblement plus importante de la population est aujourd'hui active (cf. tableau). Dans ce contexte, la part du travail à temps partiel est nettement en hausse – même pour les hommes. Le saut le plus important concerne le taux d'activité des femmes. Elles ont surtout profité de l'importance croissante du secteur des services et de sa grande offre d'emplois à temps partiel. On peut mesurer de l'importance des changements du marché du travail par le fait qu'il n'existait en 1985 que 500 entreprises de travail temporaire concessionnées ayant environ 40 000 travailleurs temporaires; aujourd'hui, elles sont près de 4000 pour plus de 200 000 collaborateurs et collaboratrices.

Le marché du travail actuel se différencie radicalement de celui des années 80. Il est plus complexe et impose de plus grandes exigences à la politique du marché du travail – mais il offre de nouvelles chances et de nouvelles possibilités.

AUJOURD'HUI: DÉMARCHE PLUS PROFESSIONNELLE DANS UN CONTEXTE PLUS DIFFICILE

La crainte d'une forte poussée du taux de chômage ne se réalisa pas dans les années 80. Au contraire, le taux de chômage était en diminution constante, jusqu'à s'inscrire au plus bas en juin 1990, à 0,4%. Mais au début des années 90, il a atteint des niveaux encore inconnus. Cette évolution a soumis la politique et l'administration à une énorme pression en termes de problème et d'action, et a permis une révision fondamentale de la LACI au milieu des années 90. Grâce aux ressources de l'assurance-chômage, ce sont en quelques mois 150 offices régionaux de placement (ORP) qui ont

Dr rer. pol. Hermann Engler a été directeur de l'Office de l'économie et du travail du canton d'Argovie de 1980 à 2005, et de 1998 à 2003 président de l'Association des offices suisses du travail (AOST), Schweizergasse 1, 5036 Oberentfelden, hermann.engler@hispeed.ch. Traduction: Ruth Amos

VINGT ANS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Deux messieurs, et le brillant avenir derrière eux

Roland Kunz
Armand Pirovino

Leurs cheveux sont devenus gris, ou même tombés par endroits. Mais ils n'aiment pas moins leur métier. Ils le trouvent gratifiant, car ils continuent à y voir mille possibilités d'épanouissement. Roland Kunz et Armand Pirovino ont contribué au développement de l'orientation professionnelle en Suisse ces 20 dernières années – une rétrospective.

Roland Kunz: En 1986, j'ai fait mes premiers pas comme conseiller en orientation dans le cadre de ma formation, le cours en emploi ASOSP XI de 1985 à 1989. Ce cours, le premier du nouveau concept de quatre ans, était considéré comme «formation pilote». J'ai ainsi vécu ma première envolée comme stagiaire du pilote de haut vol. Armand Pirovino – tu avais déjà 13 ans d'expérience à l'époque – au centre d'orientation de Pfäffikon SZ. Une première impression m'est restée: tu venais de recevoir un appel au secours d'une apprentie que tu avais conseillée un jour. Ayant appris ses problèmes avec l'entreprise, tu lui as spontanément proposé d'aller déjeuner ensemble,

parce qu'elle n'osait pas encore soumettre ses soucis à l'Office des apprentissages.

Armand Pirovino: Oui, à l'époque, il y avait encore un peu plus de place pour ce genre d'action spontanée, et il ne fallait pas tout enregistrer dans le décompte des temps de travail.

Nous sommes d'accord, il y a vingt ans, la marge d'action individuelle des conseillers était généralement plus large. D'une part, nous étions essentiellement au service des élèves et des jeunes. Le nombre des consultations pour adultes n'augmentait que doucement. Ce n'est qu'en 1991 qu'un CIP, avec le travail de documenta-

Photo de classe du cours XI, fête de remise des diplômes le 17 mars 1989; parmi les étudiants, l'un des auteurs.¹ Photo: W. Schneider



tion et de permanence correspondant, fut mis en place dans le canton de Schwyz (le premier CIP de Suisse s'était ouvert fin 1977 dans la ville de Zurich, selon le modèle berlinois de 1976, le premier d'Europe). Notre travail et notre autoperception restaient animés d'un fort esprit pionnier. L'engagement personnel et l'identité professionnelle claire se reflétaient également dans le grand nombre de membres de la puissante association professionnelle FAB avec ses réalisations pionnières dans les domaines documentation et information sur les métiers, développement de modèles directeurs et de la qualité, éthique professionnelle, et son engagement visible dans la politique de l'éducation. Dans les nouvelles structures nous sommes convaincus que le FAB (www.fabforum.ch), comme plus grand regroupement des praticiens du métier, devrait précisément regagner en attrait comme «voix de la base».

Armand Pirovino: *L'équipe d'orientation de Pfäffikon de l'époque s'engageait aussi pour d'autres questions sociales qui apparaissaient dans le travail de consultation. Avec Martin Fuchs, qui prend sa retraite en septembre 2006, nous avons même eu un conseiller communal! Certains milieux ont moins apprécié notre soutien à l'initiative pour le service civil, autour d'histoires bouleversantes rencontrées dans la consultation des adultes. Il était insupportable de voir de jeunes hommes payer leur conviction politique à propos du service armé de peines de prison (comme dans les anciens pays de l'Est) ou d'une stigmatisation professionnelle. L'initiative pour la «preuve par l'acte», alors dénoncée comme «danger pour l'Etat» et jugée incompatible avec la fonction publique de conseiller en orientation, est aujourd'hui pratiquement réalisée 1:1 sur le plan politique. A l'époque, c'était une utopie, et les pressions étaient telles qu'un collègue nous quitta: «Le luxe d'une opinion personnelle a déjà coûté la carrière à plus d'un!» (Willy Ritschard, Conseiller fédéral de 1973 à 1983).*

CIP / LE CONSEIL PAR L'INFORMATION

Dans les années 90, nous étions fiers de nos beaux films vidéo sur les métiers, qui étaient venus compléter ou remplacer les diapos et présentations audiovisuelles. Au CIP, rares étaient les après-midi où les lecteurs vidéo n'étaient pas tous occupés. S'ils avaient pu, les jeunes auraient emporté les cassettes chez eux. La documentation vidéotex du FAB – des informations d'ensemble succinctes sur les métiers, intégrées à la base de données des PTT, à consulter en ligne sur des écrans spéciaux – était complètement mise en place. Aujourd'hui, nous sommes fiers de nos bases de données très com-

plètes sur Internet. www.berufsberatung.ch et www.w-a-b.ch ont obtenu plusieurs prix et enregistré en 2004 quelque 250 000 visiteurs. Les sites web cantonaux deviennent également des portails de plus en plus intéressants pour notre clientèle. En revanche, les lecteurs vidéo du CIP sont souvent délaissés. Mais notre assistance-conseil est de plus en plus sollicitée pour la gestion individuelle des informations – une prestation que nous trouvons tous deux très enrichissante et précieuse! Les orientations professionnelles et scolaires timidement lancées dans les années 80 également ont gagné en importance quantitative et qualitative, en tant qu'étape préparatoire idéale aux apprentissages à l'essai. Et elles gardent bien vivant notre modèle de coopération avec les partenaires du choix professionnel, promu par nos deux directeurs, le pionnier Res Marty depuis 1972 et Hans Iten depuis 1991.

CONSEIL AUX ADULTES

La part des personnes âgées de 20 ans ou plus dans les consultations n'était que de 7% en 1970, de 19% déjà en 1986, et atteint aujourd'hui dans certaines régions plus de 50%. Un autre groupe en croissance est celui des femmes revenant dans la vie professionnelle et des personnes «d'âge moyen». Les centres d'orientation y ont réagi avec des cours tels que «Chance professionnelle» (groupes uniquement féminins, ou mixtes) ou «Vous avez un brillant avenir derrière vous, Messieurs» (hommes uniquement, surtout dans la phase de la *midlife crisis*). Le travail orienté processus ou les consultations effectuées conjointement par une conseillère et un conseiller ont été essayés jusque dans les années 90. Ce fut une phase très novatrice, passionnante sur le plan méthodique et didactique, donnant naissance à divers outils pour le conseil aux adultes. La revue spécialisée de l'ASOSP à l'époque, le précurseur de Panorama, a publié à ce propos plusieurs numéros spéciaux. Les contributions de l'orientation à la formation continue et à la réinsertion des chômeurs posèrent de véritables jalons. Nous avons participé à la mise en place des «centres du marché du travail – CMT» de l'OFIAMT de l'époque, ce qui a entraîné une spécialisation dans le domaine du conseil aux chômeurs. En 1994, les CMT ont été remplacés par les ORP. En 1997, la CDIP et l'OFIAMT publièrent une déclaration réglant la coopération avec l'orientation professionnelle dans le cadre d'une convention de prestations. Aujourd'hui, cela fait partie du quotidien.

Roland Kunz: *Cette année, nous avons également célébré dans notre canton le 20e anniversaire de la 10e année scolaire facultative qui, grâce à l'engagement de l'orientation professionnelle cantonale, avait prudemment été introduite à l'essai pour trois ans. Elle est aujourd'hui, à côté de deux autres offres de transition d'orientation plus pratique, un instrument indispensable.*

Armand Pirovino: *Oui, la contribution au développement de la personnalité et à la préparation du choix professionnel reste intéressante jusqu'à ce jour. Le marché tendu des places d'apprentissage est notamment très difficile pour les jeunes ayant un déficit scolaire ou portant un nom étranger. Ils ont besoin d'un encadrement particulier de notre part, en coopération avec les enseignants, les offices de formation professionnelle et les entreprises.*

¹ Assis, de gauche à droite: Kurt Orlandi, Arthur Rüegg, Roland Kunz, Thomas Sturzenegger, Beda Zünd, Stefano Rossi, Christoph Schmitter. Derrière, de gauche à droite: Margrit Madlener Kessens, Edi Scherrer, Georges Haldemann, Johanna Amrein, Walter Goetze (directeur du cours), Barbara Granwehr, Beth Bertschi Thür, Anita Moser, Monika Fleischli-Schiess, Marianne Haller, Bernadette Hidber, Max Blattner, Rosmarie Schönenberger, Irene Jung, Agnes Freimann, Franz Stieger, Hanspeter Felber.

COACHING / CHÔMAGE DES JEUNES

Il faut mentionner aussi le rapport de l'ASOSP paru en 1999 «Mesures et contributions de l'orientation professionnelle et de carrière à la prévention du chômage des jeunes», présentant 144 offres à travers la Suisse. La diversité et le succès des mesures étaient impressionnants dès cette époque! Les arrêtés fédéraux I et II sur les places d'apprentissage ont également favorisé la coopération entre l'orientation et les offices de la formation professionnelle. Grâce à l'initiative des conseillers à la base et de l'organisation faîtière ASOSP, on a pu réaliser le 31 mai 2005 la conférence nationale «Jeunesse et travail» avec le conseiller fédéral Joseph Deiss.

Roland Kunz: *Je pense – sachant que les «anciens» comme nous voient volontiers les choses en rose – que les consultations de l'époque faisaient encore davantage de place au contexte personnel du client. Les tâches plus vastes et le nombre croissant des consultations et des visites au CIP nous obligent à gérer plus strictement notre temps. Et notre président cantonal Kurt Zibung a bien souligné dans une interview que les problèmes de notre travail n'allaient pas diminuer.*

Armand Pirovino: *Mais c'est là notre force: face au torrent d'informations, à l'éphémère et à la mutation des valeurs, savoir créer une oasis dans laquelle l'entretien personnel retrouve sa place. Cela est d'ailleurs explicitement apprécié par les jeunes et les adultes dans les évaluations effectuées par des organisations neutres.*

DÉVELOPPEMENT DE LA QUALITÉ / MANDAT DE PRESTATIONS

Le «rapport Inderbitzin» («Orientation professionnelle de l'avenir») est paru en mai 1999. Fritz Heiniger a tiré de son ouvrage «Vom Lehrlingspatronat zum Kompetenzzentrum für Berufsberatung. 100 Jahre SVB» le bilan suivant: «Il y avait consensus à propos

- du positionnement de la formation des conseillers au niveau tertiaire (HES/Univ.),
- de la revendication d'une définition de domaines de prestations, selon des standards de qualité unitaires,
- de la division du travail et de la coopération entre la Confédération et les cantons, telle qu'elle existe au moment de la consultation.

Les prises de position des cantons par rapport aux tâches pour la Suisse entière tendaient à considérer que l'ASOSP devait continuer à se charger de ces tâches à l'avenir, cela supposant une étroite coordination.»

Le rapport a été élaboré avec le soutien d'une équipe réunissant tous les groupes professionnels, l'ASOSP, l'ASOU, la SKZB/CISCO, les institutions de formation, l'OFFT et la CDIP. Cela a renforcé le réseau à l'échelle de la Suisse, qui a pu être consolidé davantage encore par le travail autour du congrès international AIOSP 2003 à Berne sur le thème «Développement de la qualité dans l'orientation et la formation» et du rapport correspondant. Ce congrès, qui a accueilli 760 professionnels de 56 nations, a débouché sur la première «Charte de l'orientation professionnelle suisse» et le Swiss Counseling Quality SQC, un instrument pour le contrôle et la

promotion de la qualité présenté en novembre 2004 lors de la première Journée Qualité nationale, organisée conjointement par la CDOPU et l'ASOSP. De même, l'ASOSP a lancé en coopération avec la HAP le premier projet de recherche au monde pour le développement d'un procédé permettant de saisir l'efficacité des interventions de l'orientation professionnelle. Le congrès a également adopté les «Qualification Standards» internationalement reconnus comme ligne directrice pour la formation initiale et continue. Enfin, n'oublions pas la fusion réussie de deux cultures: le remplacement du mandat lucernois de ce qui s'appelait alors «orientation universitaire» par une solution d'ensemble cantonale. Un enrichissement pour l'équipe et pour tout notre travail – notamment grâce au trio féminin de l'orientation universitaire sous Sandra Thüring.

Armand Pirovino: *Tournant notre regard vers le présent et l'avenir, nous sommes optimistes quant à notre travail. Notre métier reste passionnant, car il s'inscrit dans le champ de force de tant de gens et d'institutions, de la jeune fille du Kosovo au directeur de banque, de la petite entreprise qui lutte pour survivre à la multinationale dont les profits se chiffrent par milliards.*

Roland Kunz: *Mais il y a aussi matière à préoccupation. Ainsi, la pratique de certains cantons qui font payer – parfois cher! – les prestations pour adultes nous semble en contradiction avec les maximes si souvent claironnées selon lesquelles «la formation est notre principale matière première!» Pourtant, nous ne sommes pas opposés par principe aux services payants. Ainsi, nous avons récemment introduit un tarif pour certains tests, bien accepté par pratiquement tous les adultes.*

Néanmoins: les vieux messieurs que nous sommes (55 et 58 ans) voyons dans notre jardin nombre de plantes qui poussent bien, et admirons le grand engagement de tous les partenaires du choix professionnel et de la formation. Ainsi, le canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures a décidé le 30 avril 2006 de consacrer 6 de ses 32 millions de l'or de la Banque nationale à des projets de formation! Chapeau, un exemple à suivre! Au fait, le directeur de l'Instruction publique du canton, le conseiller aux Etats Carlo Schmid, avait été élu président de l'ASOSP en 1986. Sur vingt ans, la boucle est ainsi bouclée.

Roland Kunz est conseiller en orientation dans le canton de Schwyz. De 1992 à 1996, il était président de l'association professionnelle FAB. Adresse: Berufs- und Studienberatung, Huobstrasse 9, 8808 Pfäffikon, roland.kunz@sz.ch.

Armand Pirovino est conseiller en orientation dans le canton de Schwyz. De 1985 à 1994, il était rédacteur de la revue de l'ASOSP de l'époque. Adresse: Berufs- und Studienberatung, Huobstrasse 9, 8808 Pfäffikon, armand.pirovino@sz.ch / Traduction: AHA Translations

Groupement professionnel transfrontalier

Le groupement professionnel des conseillers en orientation de la Suisse du nord-ouest (BBNW) change de nom pour devenir l'Association des conseillers en orientation professionnelle, universitaire et de carrière du nord-ouest de la Suisse, du land de Bade-Wurtemberg et du département du Haut-Rhin (BSLB-Regio). Il s'agit de la seule association régionale réunissant des spécialistes de l'orientation professionnelle publique, de l'orientation universitaire, du conseil aux invalides et des conseillers indépendants en orientation professionnelle. L'organisation transfrontalière a pour objectif d'assurer des échanges d'informations sur les professions et la formation continue au-delà des limites des cantons, des pays et des disciplines (cf. www.panorama.ch/files/5242.pdf).

Le nouveau président, Martin Ziltener, de Rheinfelden, a succédé à Karl Giezendanner qui a rempli cette fonction vingt-cinq ans.

DF/MR

Consultation scolaire dans les écoles professionnelles du canton de Zurich

Depuis janvier 2005, les deux centres spécialisés «kabel» et «Verein Job» offrent dans deux écoles professionnelles du canton de Zurich une consultation et un accompagnement pour les jeunes et les responsables de formation. Les premières expériences font l'objet d'un rapport intermédiaire de l'Institut für Sonderpädagogik de l'Université de Zurich. On y recommande entre autres de mieux profiler la consultation scolaire comme «service de consultation scolaire» ayant une offre clairement définie à l'interne comme à l'externe (entreprises, parents). Il faudrait également intensifier le contact avec le personnel enseignant comme figure clé et système d'alerte avancée. Une trop faible acceptation par le corps enseignant et une utilisation insuffisante par les jeunes en formation ont débouché sur l'arrêt de l'entreprise au centre de formation d'Uster. Le projet «LehrBeratung – Coaching für Lernende» se termine en 2007. L'objectif des deux institutions initiatrices du projet est la mise en place d'un concept d'accompagnement et de consultation dans les écoles professionnelles du canton de Zurich. Rapport d'évaluation et autres informations à l'adresse lehrberatung.ch (en allemand).

DF/RA

Choix d'un métier: informations directes pour parents étrangers

Les jeunes étrangers peuvent moins recourir aux ressources de leurs parents, entre autres parce que ceux-ci ne connaissent guère le système de formation professionnelle. C'est dans ce contexte que l'on a lancé il y a six ans dans le canton de Zurich le projet «Integras», désormais inclus définitivement dans l'offre de prestations du canton. L'idée: dans le canton de Zurich, certaines classes scolaires comptent plus de 50% d'étrangers. Dans le cadre de cette offre, on propose des réunions de parents dans les langues suivantes: albanais, portugais, serbe, turc et espagnol. La préparation, la réalisation et l'évaluation se font en coopération avec des représentants des groupes linguistiques concernés; l'année dernière, 70 personnes venant du Portugal, du Brésil, de Turquie, du Kosovo, de Macédoine, de Serbie, du Monténégro, d'Espagne et du Pérou se sont investies dans ce travail. Selon Heidi Wüst-Schöfer, directrice du projet, cette forme d'organisation est unique en Suisse. Des permanences téléphoniques hebdomadaires permettent en outre aux équipes d'assurer une assistance continue des parents.

Pour en savoir plus: Heidi Wüst-Schöpfer, heidi.wueest-schoepfer@ajb.zh.ch

DF/MR

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, du Centre de sciences économiques de l'Université de Bâle, résume les constats de l'étude du PNR 52 «Succès scolaires et professionnels chez les jeunes immigrants 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.

Renseignements supplémentaires: ww.nfp52.ch (recherche: 405240-68977)

DF/MR



Parents souhaités!

Markus Gross

Les jeunes doivent-ils venir seuls à l'orientation professionnelle, ou accompagnés des parents? Les pratiques des conseillers et conseillères en orientation divergent. Lorsque je laissais cette décision au consultant, au début de mon activité de conseiller, les parents venaient le plus souvent. Mais était-ce à la demande des jeunes? Les parents insistaient-ils? Étaient-ils du même avis? L'inscription était parfois le fait des parents et les enfants venaient à contrecœur. D'autres jeunes venaient seuls, parce qu'ils voulaient faire eux-mêmes le choix de leur formation.

Entre-temps, je me suis tourné vers l'invitation des parents au premier entretien. Ils peuvent ainsi exprimer leurs questions de fond dès le début de la consultation.

- Quelles idées de profession les jeunes ont-ils déjà? Sont-elles partagées par les parents? Quelles sont les attentes des parents quant à l'avenir de leur enfant?
- Que savent déjà les différents membres de la famille sur les thèmes se rapportant au choix professionnel? Quelles sont les informations déjà connues?
- En parle-t-on dans la famille?
- Quels sont les pas que le jeune peut déjà effectuer lui-même? Quel support les parents peuvent-ils fournir? Sont-ils conscients de leur devoir et de leur responsabilité?

Sur cette base, il est plus facile de formuler des objectifs dans la suite de la consultation, de générer des solutions et de planifier des étapes concrètes. Si un nouveau rendez-vous est convenu, j'encourage les jeunes à venir seuls. Ils sont les personnages centraux et doivent s'impliquer activement dans le choix professionnel, afin de pouvoir prendre une décision au fil du temps. Dès l'accueil pour le premier entretien, je lance un signal dans cette direction, en les saluant d'abord. Au début de l'entretien, je les considère comme la personne principale et je leur donne la parole au terme de mon introduction. Si la conversation dérive trop fortement en direction des parents, j'y implique à nouveau délibérément les jeunes

Markus Gross est depuis juillet 2001 conseiller en orientation professionnelle et carrière à Berne, markus.gross@erz.be.ch/RA

Le «type entreprenant» dans la typologie de John Holland (cf. Panorama 1/06) dans un poème de Günter Eich.
Photo: Frank Müller

GRAVURE
JAPONAISE

Un cheval rose,
Sillé et harnaché –
Pour qui?

Si près que soit
le cavalier;
Il reste caché.

Tu viens pour lui,
Entre dans l'image
Et saisis les rênes!



PRIX ENTERPRISE POUR UN PROJET SOLEUROIS

Jeunes sans emploi coachés par cadres sans emploi

Daniel Fleischmann

Un prix pour la formation professionnelle vient d'être décerné pour la première fois en Suisse alémanique. La Société Enterprise, en collaboration avec la revue Panorama, a retenu le projet du canton de Soleure «Plate-forme de l'orientation professionnelle». Des cadres sans emploi aident des jeunes à trouver une place d'apprentissage. Le prix doté de 10 000 francs sera décerné la prochaine fois dans deux ans – et si possible également en Suisse romande.

L'idée d'une plate-forme du choix professionnel est née en 2004 quand les places d'apprentissage se sont faites plus rares. 475 jeunes Soleurois n'avaient toujours pas de place d'apprentissage ou une autre solution quelques mois avant la fin de leur scolarité. Ce chiffre inquiétait beaucoup Renato Delfini, chef de l'Office de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle. Il était convaincu qu'un grand nombre de ces jeunes pourraient trouver une place d'apprentissage s'ils étaient mieux conseillés. Une grande entreprise locale venait de fermer ses portes et nombre de ses cadres se trouvaient sans travail. L'idée a alors germé de confier cette tâche d'orientation à ces cadres sans emploi. Le projet a démarré en avril 2004 après quelques travaux préparatoires.

COMMENT EST ORGANISÉ LE COACHING?

Dans le canton de Soleure, deux conseillers en personnel de l'Office régional de placement (ORP) s'occupent uniquement des cadres. Ils ont pour tâche de contacter et de sélectionner le plus possible de coaches. Ils s'appuient sur un profil de compétences que les candidats doivent remplir: qualifications professionnelles de haut niveau, expérience dans l'encadrement d'apprenants, dans la gestion du personnel ou intérêt à former des jeunes, bien mener un entretien, se montrer ouvert, etc. Le coach

suit un cours de perfectionnement de deux jours ciblé sur le système de la formation professionnelle, les prestations de service du BIZ (centre d'orientation et d'information), le rôle du coach dans la recherche d'une place d'apprentissage. La tâche primordiale du coach est de guider les jeunes dans leur recherche d'une place d'apprentissage. L'engagement dans le cadre du projet dure de mi-avril à fin juillet. Deux coaches organisent les services centraux. Leur lieu de travail est le BIZ Soleure et ils sont atteignables aux heures de bureau normales. Une de leurs tâches est de repérer les annonces dans les journaux de Soleure et de sa région.

La sélection des jeunes qui seront coachés et auront donc le privilège d'être encadrés dans leur recherche d'emploi, est le résultat d'une procédure très pointue à laquelle tous les enseignants des classes de terminale du canton de Soleure participent. Cela représente, en chiffres, 190 enseignants pour quelque 2700 élèves. Dans une première phase, des réunions sont organisées pour les enseignants en avril, ils y reçoivent des informations sur la plate-forme du choix professionnel et un formulaire sur lequel ils noteront à un jour précis en avril, les élèves qui n'ont pas encore de place de formation. L'orientation professionnelle les contactera. S'ils ont une idée précise de la profession qu'ils veulent exercer, ils seront

coachés. Si ce n'est pas le cas, ils peuvent être conseillés individuellement. Renato Delfini dresse un premier bilan: «En 2004, nous avons coaché 128 personnes (475 demandes), en 2005, ils étaient 245 (636 demandes), soit 40%. Nous pensons atteindre le même chiffre en 2006.»

PLUSIEURS FACTEURS EXPLIQUENT CE SUCCÈS

Les résultats sont impressionnants. En 2004, 59 jeunes (46% des coachés) ont trouvé une place d'apprentissage, en 2005, ils étaient 159 (65%); 90 de ces places d'apprentissage ont été trouvées grâce à l'initiative des coaches (et avec l'aide des promoteurs de places d'apprentissage). Plusieurs facteurs ont contribué à ce succès. Ainsi, à la différence d'autres types de mentoring, celui-ci s'oriente vers le but, et non vers le processus. Les coaches fournissent des structures et guident. Ils ont également de bonnes relations et du savoir-faire. Ils sont aussi flexibles et ont du temps – à l'encontre de certains professionnels qui gèrent des projets semblables sous forme de bénévolat. Selon Renato Delfini, la réalisation du projet en 2005 a représenté 1000 journées de travail, soit une moyenne de 4 jours par personne coachée. Autre facteur, les jeunes ne sont admis que s'ils ont vraiment envie de trouver une place d'apprentissage. Renato Delfini précise:

«Nous ne prenons pas que la crème de la crème. Mais si un jeune ne va pas aux entretiens planifiés de façon réitérée, nous n'insistons pas. Nous devons accepter qu'il y ait entre 50 et 60 jeunes chaque année à Soleure que ces mesures ne peuvent aider.» Renato Delfini a raison d'être fier de son projet; c'est aussi le résultat d'une bonne collaboration de l'Office de la formation professionnelle et de l'Orientation professionnelle, de l'Office de l'économie et du travail et de l'Office de l'école obligatoire et du jardin d'enfants. D'autres cantons s'intéressent d'ailleurs à la «plate-forme de l'orientation professionnelle». Le canton de Zoug l'a déjà adoptée avec une seule nuance, les coaches ne sont pas des cadres sans emploi, mais des membres du Club Kiwani.

ASSURANCE DE LA QUALITÉ

Pour garantir la qualité, le modèle doit rester dynamique. Les 29 coaches soleurois se rencontrent une fois par semaine pour échanger des informations et une grande assemblée où l'on fait une rétrospective et présente les objectifs, se tient tous les ans. Une première correction a déjà été apportée: les contacts avec le corps enseignant doivent être intensifiés; les enseignants avaient bien renvoyé les formulaires remplis mais n'avaient pas tenu leur liste à jour, si bien qu'il y a eu des passages à vide. Les conseillers professionnels ont procédé d'eux-mêmes à une deuxième rectification. La première année, ils n'ont guère dirigé les jeunes vers les coaches. Ce n'est que quand ils ont reconnu les compétences de ces coaches qu'ils ont commencé à en voir le bien. La troisième correction, le nombre de bénévoles est tout juste suffisant. Trouver chaque année d'autres coaches qualifiés n'est pas facile. Cela ne changerait que si – hélas – le chômage augmentait.

«Je vis des moments très forts.»

Comment des demandeurs d'emploi partagent leur savoir

PANORAMA: Monsieur Leuenberger, combien de jeunes coachez-vous actuellement?

Leuenberger: En ce moment, ils sont douze, ça fait beaucoup. Mais nous sommes à la mi-juin et les vacances commencent le 20 juillet. Faut-il en laisser une partie sur le carreau?

De quoi profitez-vous personnellement?

Cela m'a redonné un peu confiance en moi-même après ma mise à pied.

Parmi les jeunes dont vous vous occupez, y en a-t-il qui donnent du fil à retordre?

Bien sûr, il y a des jeunes qui grandissent dans des conditions difficiles. Récemment, l'un de mes pupilles ne s'était pas présenté au test «Multi-Check» car il ne s'était pas réveillé. Comme je m'occupe de leur carnet de rendez-vous, je peux réparer certains oublis. A mon avis, c'est leur environnement qui rend ces jeunes si vulnérables.

Qu'est-ce que vous avez dit à ce jeune homme qui ne s'était pas présenté au «Multi-Check»?



Gerhard Leuenberger, 48 ans, technicien d'exploitation TFS avec diplôme postgrade management de qualité, enseigne dans une école supérieur.

Je l'ai invité chez moi, je lui ai expliqué que j'avais l'impression qu'il ne me prenait pas au sérieux. Je lui ai demandé de téléphoner immédiatement aux responsables du test pour s'excuser et les prier de lui donner une nouvelle date. Il a passé ce test avec succès deux semaines plus tard. Il m'a aussi remercié d'avoir insisté.

Quelles modifications apporteriez-vous au projet?

J'aimerais d'abord complimenter l'office qui a initié ce projet qui est géré de façon très professionnelle. Je prolongerais le délai d'activité des coaches. Un engagement à l'année me semblerait judicieux.

PANORAMA: Madame Cardarelli, pourquoi coachez-vous des jeunes?

Cardarelli: J'ai été formatrice d'adultes avec des chômeurs ces dernières années et je suis actuellement une formation dans le domaine du coaching. Je connais les difficultés auxquelles ces gens doivent faire face. Quand on m'a parlé de la plate-forme du choix professionnel à l'ORP, j'ai tout de suite compris que je devais m'engager. Les



Christiane Cardarelli, 42 ans, est formatrice d'adultes.

jeunes ont aujourd'hui beaucoup plus de mal à s'orienter professionnellement. On leur demande très tôt d'être sûrs d'eux-mêmes et de formuler des objectifs.

Comment les aidez-vous?

Je les aide à structurer leur recherche de place d'apprentissage. Je leur demande de faire un compte rendu de leurs recherches et je contrôle. Nous exerçons aussi l'entretien d'embauche à travers des jeux de rôle ou je les accompagne à un entretien.

Vous sont-ils reconnaissants?

Oh, oui! Je vis des moments très forts. Il y a des jeunes qui me téléphonent régulièrement et me parlent de ce qu'ils font maintenant. J'apprécie aussi beaucoup que l'Office de la formation et de l'orientation professionnelle reconnaisse notre motivation.

Comment améliorer le projet?

Ce serait vraiment bien que notre engagement puisse être prolongé.

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez fréquemment?

Domage qu'il y ait si peu de places d'apprentissage pour les élèves du primaire supérieur et des classes de développement. Les rapports avec les parents sont parfois aussi difficiles.

Interview: Daniel Fleischmann
Traduction: Elisabeth Kleiner

Donner encore plus de sens au degré secondaire

Daniel Fleischmann
Luzi Schucan

L'optimisation du passage de l'école à l'univers professionnel compte parmi les trois grands objectifs de l'année de la CDIP pour la formation professionnelle. Le canton de Zurich fait un pas important dans ce sens avec le projet de révision de la 9^e année scolaire, prévoyant un bilan d'ensemble avec chaque élève, la définition d'objectifs pour la 9^e année et un travail de projet.

L'école obligatoire a, entre autres missions, de préparer les jeunes à la phase de formation suivante. Du fait des responsabilités cantonales en matière de formation, ce principe ne fait pas l'objet d'un document central – ce qui devrait changer avec Har-
moS⁹ – mais il est formulé dans les plans d'études et lois scolaires des cantons. L'ouvrage d'ensemble «Schweizerisches Schulrecht» en donne le résumé suivant: «La formation élémentaire doit être telle qu'elle permet au moins le passage aux apprentissages professionnels (...), qui posent des exigences diverses.»¹

Le canton de Zurich travaille depuis quelques années à une réforme du secondaire selon ces principes. Le Conseil de l'éducation en a posé les bases le 5 juillet 2004 avec la décision de principe «Ecole obligatoire. Secondaire. Mesures». Cette décision a déjà débouché sur une harmonisation et une amélioration du bulletin du secondaire, qui renseigne désormais davantage sur l'attitude au travail et le comportement social. Il permet ainsi de savoir si un élève travaille de façon «concentrée et assidue», ou traite ses camarades «avec respect». Ce bulletin a été appliqué pour la première fois en janvier 2006. Une conséquence à moyen terme de la décision du Conseil est la révision de la 9^e année scolaire, décrite en détail ci-après.² A long terme enfin, la Direction de l'instruction

publique réexaminera la structure du secondaire I et développera un concept cadre à l'intention du Conseil.

UN PIVOT: L'ENTRETIEN DE BILAN

La réforme de la 9^e année scolaire – qui porte également sur la 8^e année – vise à doter les jeunes de moyens et d'instruments pour mieux cerner leurs aptitudes et dispositions et pour s'impliquer activement dans les choix concernant leur formation future. Un projet pilote correspondant se déroule depuis l'année scolaire 2005/2006 dans 10 des 121 écoles secondaires de Zurich. On entend valoriser la 9^e année scolaire par des objectifs de performance clairs et réalistes, des engagements plus fermes et des offres adéquates pour une promotion plus personnalisée des jeunes. Dans la mesure du possible, elle doit développer les compétences déterminantes pour le choix professionnel et corriger les faiblesses.

Le pivot de ces efforts est un entretien de bilan scolaire approfondi réunissant l'enseignant, les parents et l'élève. Il a lieu avant les vacances de printemps de la 8^e année, et doit être répété au cours de la 9^e année. L'entretien se construit sur la base du dossier «Entretiens de bilan en vue de la 9^e année scolaire», comprenant obligatoirement les documents suivants:

1. «Stellwerk». Dans le canton de Zurich, tous les élèves de 8^e année des écoles pilotes ont passé pour la première fois au printemps 2006 le test «Stellwerk» (cf. PANORAMA 6/2004). Il englobe cinq domaines du plan d'études: mathématiques, nature et technique, allemand, français et anglais.
2. Objectifs scolaires. En complément de ce profil relatif aux performances scolaires, les jeunes décrivent avant l'entretien de bilan, dans un formulaire, leurs «objectifs scolaires personnels». Ils doivent définir dans deux ou trois domaines quelles carences scolaires ils souhaitent combler et quels points forts ils souhaitent développer plus particulièrement.
3. Compétences interdisciplinaires. Avant l'entretien, l'enseignant responsable et l'élève remplissent une fiche de dossier renseignant sur les domaines interdisciplinaires «maîtrise des exigences» et «rapports avec autrui». Ces deux catégories et leurs douze descripteurs s'appuient sur la «classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé» (CIF) de l'OMS d'octobre 2005³ et sont orientés potentiel.
4. Bulletin scolaire.
5. Choix professionnel. Dans la fiche de dossier «Ma situation actuelle en matière de choix professionnel», les jeunes indiquent leurs préférences profession-

nelles et les pas déjà réalisés ou prévus. Ils précisent s'ils savent exactement ce qu'ils veulent apprendre, s'ils ont quelques métiers en tête et ont déjà entrepris les premiers pas, ou s'ils n'ont encore pu développer aucune idée à cet égard.

DÉFINITION FERME D'OBJECTIFS

L'entretien de bilan auquel tous les participants se préparent individuellement au moyen des documents du dossier vise, après avoir défini la situation de l'élève d'un accord mutuel, à prévoir conjointement les mesures à prendre. Celles-ci impliquent tous les intéressés. Les objectifs du jeune pour la 9^e année scolaire sont consignés par écrit, et cette convention est signée par toutes les personnes participant à l'entretien. Elle définit les carences scolaires à combler, les forces à encourager et les objectifs interdisciplinaires à atteindre. La réalisation des objectifs est contrôlée régulièrement au cours de la 9^e année.⁴ Il est évident que l'on tient compte ici, quoique de façon encore non spécifique, des désirs professionnels de l'élève.⁵

RÉFORME DE L'OFFRE D'ENSEIGNEMENT

Pendant la 9^e année scolaire, il s'agira de faire fructifier l'évaluation personnelle et externe des jeunes commencée en 8^e année, qui constitue un réel engagement. A cet effet, l'offre scolaire est réaménagée et différenciée. Outre le domaine obligatoire, des domaines flexibles au choix sont proposés, en fonction du bilan des élèves. Ceux-ci ont ainsi la possibilité d'améliorer notamment leurs compétences de base en mathématiques et en allemand, en vue du passage au niveau de formation supérieur. Dans certains cas particuliers, les jeunes dégoûtés par l'école pourront accomplir des stages pratiques.

Chaque direction d'école responsable du projet décide elle-même comment elle entend mettre en œuvre ces prescriptions de l'Office pour l'école obligatoire. A titre de première aide, deux modèles se sont établis.⁶ A l'école secondaire de Niederweningen, on propose l'après-midi des heures dites d'atelier, complétées par une offre de cours à choisir librement. Dans ces ateliers

animés par des enseignants, on propose des formes d'apprentissage autodirigé pour le canon des matières scolaires (mathématiques, allemand, anglais, nature et technique, etc.). L'autre modèle s'appuie sur la description d'environ quatre profils orientés choix professionnel et carrière. Les deux modèles sont mis à l'essai pour la première fois à partir de cette année scolaire 2006/2007.

Outre ces possibilités d'amélioration ciblée des compétences scolaires, il faut, au cours de la 9^e année, dans le cadre du nouvel enseignement par projets (trois leçons par semaine), rédiger un mémoire de fin d'études au dernier semestre. Des modèles similaires existent entre autres dans les cantons de Lucerne et d'Argovie – et depuis longtemps dans les écoles Rudolf Steiner. Le sujet du travail de projet est déterminé par les jeunes; il peut s'agir d'un projet thématique, d'exploration ou d'action (avec documentation). Le mémoire doit finalement être présenté à un large public. Cette forme d'enseignement est propice au développement des compétences sociales et méthodiques des jeunes. La grille d'évaluation pour ces travaux contient donc une multitude de critères correspondants – démarche planifiée, assiduité et endurance, coopération en équipe, créativité, présentation et bien d'autres encore. Madeleine Wolf, directrice du projet Secondaire I à l'Office pour l'école obligatoire, explique qu'à côté des lacunes scolaires, ce sont ces qualifications clés de même que la pensée autonome et les bonnes manières qui, selon les formateurs, manquent parfois aux jeunes en quête d'apprentissage. Attendons de voir si cette observation fera également son entrée dans le concept cadre en cours d'élaboration pour le développement du degré secondaire I.

ÉVALUATION: RÉACTIONS FAVORABLES

Cet ensemble de mesures auxquelles s'ajoutent les efforts de l'orientation professionnelle que nous ne présentons pour des raisons de place que sur Internet,⁷ pose des premiers aiguillages pour le secondaire de l'avenir. Avec l'articulation autour de profils de compétence individuels, les bilans comme base du processus de

choix d'un métier et la mise en place de mesures de promotion, Zurich réalise, selon Madeleine Wolf, un travail de pionnier dans la ligne du projet «Optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II» de la CDIP.

Lors d'une première évaluation externe,⁸ le projet a obtenu de bonnes notes. Aux yeux des 56 enseignants interrogés dans la première année du projet, le canton est sur la bonne voie avec la plupart des mesures prises. Ainsi, la majorité des enseignants se prononce en faveur de «Stellwerk» comme base pour la planification de mesures de promotion. Une grande majorité considère également que les entretiens de bilan permettent d'atteindre des objectifs importants, dont la définition d'accents en vue du choix professionnel. On critique toutefois la lourde charge de travail supplémentaire exigée par les bilans.

Daniel Fleischmann est rédacteur de PANORAMA pour le domaine orientation et formation professionnelle. **Luzi Schucan** est directeur du projet Offres transitoires/Marketing de la formation professionnelle du canton de Zurich; Luzi.Schucan@mba.zh.ch, Traduction: AHA

¹ Herbert Plotke: *Schweizerisches Schulrecht*. Haupt Verlag AG, Berne 2003, ISBN 3-258-05999-3

² Aperçu plus détaillé dans le «Concept cadre» de l'Office pour l'école obligatoire: www.vsa.zh.ch/site/index_gast-d-159-23-159.html

³ Téléchargement: www.dimdi.de (search: ICF).

⁴ Une solution «Stellwerk» pour la 9^e année («Stellwerk9») est en cours de préparation dans le canton de St-Gall; le cadre de référence est actuellement en consultation dans les cantons impliqués. Avec «Stellwerk9», les jeunes pourront constater vers la fin de la 9^e année les progrès scolaires réalisés.

⁵ Une mise en concordance systématique des aptitudes scolaires ou interdisciplinaires et des exigences des différents métiers pourrait s'appuyer sur les profils développés il y a quelques années par l'Union cantonale des arts et métiers de Zurich. Ils indiquent pour 70 métiers les qualifications techniques importantes. Cet instrument sera – si l'OFFT en prend la décision – étendu dans les mois qui viennent aux compétences sociales, et adapté et traduit pour l'ensemble de la Suisse.

⁶ www.vsa.zh.ch/site/index_gast-d-159-23-159.html (>Projektplan >Planungshilfe Pilot-schulen)

⁷ www.panorama.ch/files/4972.pdf

⁸ www.vsa.zh.ch/site/index_gast-d-159-23-159.html

⁹ HarmoS: cf. page 21

Postulats pour une politique de transition intégrée

Cette réforme de la 9^e année scolaire porte sur une partie du système, le secondaire de l'école obligatoire. Mais des améliorations sont en cours également dans d'autres parties du système – orientation, offres de transition, formation professionnelle de base, marché du travail – comme le montre le diagramme présentant l'exemple du canton de Zurich.

Pour le débat sur la transition entre l'école et la vie professionnelle, il faut considérer que même en cas d'amélioration conjoncturelle du marché de l'emploi et des places d'apprentissage et d'une évolution démographique réduisant la demande, l'entrée directe dans la formation postobligatoire pose des problèmes à un grand nombre de jeunes. Dans le canton de Zurich, quelque 3000 jeunes par an se retrouvent dans des solutions intermédiaires scolaires ou pratiques. Si l'offre de places d'apprentissage

continue à s'améliorer, ce nombre diminuera sensiblement, mais il restera toujours un socle.

Pour ces jeunes notamment, il faut une «politique de transition intégrée» telle que l'élabore le projet national «Optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II» - cf. www.nahtstelle-transition.ch. Cette politique intégrée pourrait tout d'abord, selon la volonté déclarée des autorités de l'éducation, développer une vision d'ensemble stratégique de la transition entre l'école et la formation professionnelle, même si chaque partie du système a ses propres lois, administrations et cultures. Les postulats concrets:

- Il faut un concept de mesures de promotion et d'encadrement personnalisées englobant les différents niveaux de formation, de la 8^e année scolaire à la formation professionnelle de base. Raison: la promotion à l'école,

le mentoring pour la recherche d'une place, le suivi pendant l'année intermédiaire ou le coaching en cours d'apprentissage se ressemblent en bien des points et concernent souvent les mêmes jeunes. Il convient donc de les harmoniser.

- Nous devons coordonner au mieux les transitions, leurs règles et leurs instruments, notamment: examens d'accès aux écoles supérieures, triage et conditions d'admission pour offres de transition, dates de sélection et dossiers de compétences pour l'évaluation et la candidature (de la 8^e année scolaire à la fin d'apprentissage).
- Il faut une coopération interinstitutionnelle qui fonctionne entre les responsables stratégiques et opératifs de l'école, de l'orientation professionnelle, des offres de transition (y compris semestres de motivation) et de la formation professionnelle.

Luzi Schucan

Transition école-formation professionnelle: changements et améliorations

Secondaire

Ce qui suffisait autrefois

- préparation au choix professionnel
- apprentissages à l'essai
- recherche de place d'apprentissage

Changements dans les années 90

- augmentation des entrées en filière gymnasiale longue au lieu du secondaire
- de plus en plus de jeunes avec contexte de migration
- davantage de jeunes d'un milieu social difficile
- moins de candidats suffisamment qualifiés face aux exigences accrues
- augmentation des solutions intermédiaires
- augmentation des apprentissages à l'essai et des candidatures, pression accrue

Développements récents

- révision de la 9^e année scolaire
- préparation améliorée et plus ciblée au passage à la formation professionnelle
- coopération plus intense avec l'orientation professionnelle
- détection plus précoce des groupes à risques

Orientation professionnelle

Ce qui suffisait autrefois

- information et conseil
- liste des places d'apprentissage, Fairplay «1.11.»

Changements dans les années 90

- davantage de jeunes avec des problèmes de transition
- offres SOS supplémentaires
- développement du placement des apprentis

Développements récents

- développement d'offres d'assistance individuelle (mentoring, entraînement à la demande d'emploi...)
- coopération intensifiée avec l'école

Passage direct - cas normal - pour ± 80%



Offres de transition

Ce qui suffisait autrefois

- écoles préprofessionnelles, «10^e année facultative»

Changements dans les années 90

- développement, différenciation
- en plus: semestre de motivation
- besoin croissant d'offres d'accès facile

Développements récents

- réforme des offres de transition (harmonisation des contenus et du financement, pilotage en fonction des besoins)
- concept global pour toutes les offres, ciblant la préparation à la vie professionnelle
- développement des offres de transition avec coaching intégré et des offres d'intégration sociale

Formation professionnelle / Marché du travail

Ce qui suffisait autrefois

- apprentissages de 2 à 4 ans avec CFC
- formations élémentaires
- en partie grand excédent de places d'apprentissage

Changements dans les années 90

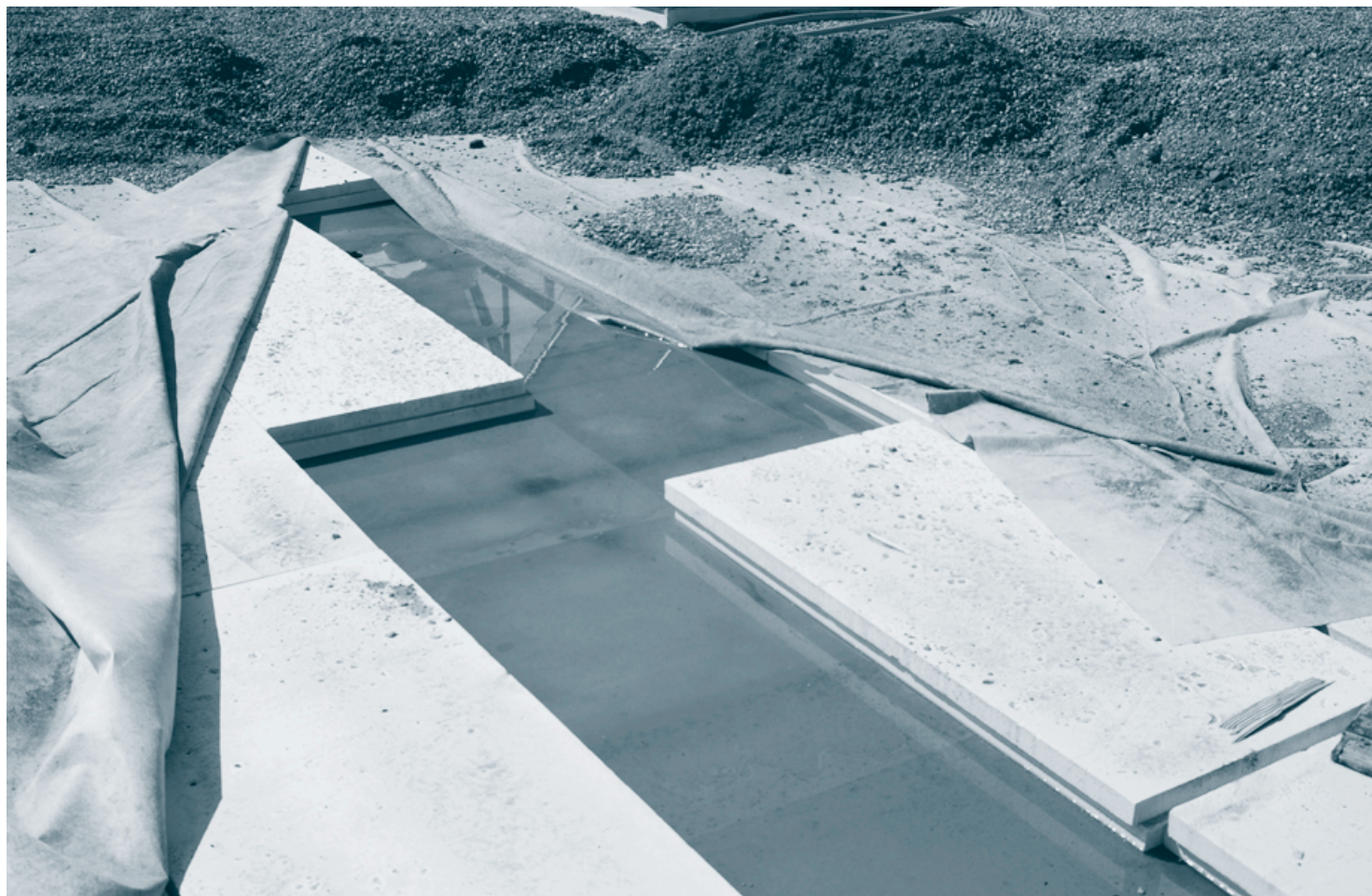
- moins d'apprentissages de 2 ans
- en partie exigences accrues envers les entreprises et les jeunes en formation
- pratiquement plus d'emplois (auxiliaires) pour jeunes quittant l'école
- réduction de l'excédent de places d'apprentissage
- tests de base et apprentissages à l'essai pour la sélection
- «torrent de candidatures»

Développements récents

- développement des formations de base avec attestation professionnelle, avec promotion individuelle
- soutien des places d'apprentissage
- davantage d'assistance-conseil aux entreprises afin de promouvoir la volonté de former des jeunes
- qualifications partielles pour l'entrée sur le marché du travail sans formation accomplie

Les mots-clés font référence aux développements dans le canton de Zurich.

Schéma: Luzi Schucan



HARMOS ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Que va donc harmoniser HarmoS?

Olivier Maradan

Le texte du concordat HarmoS est actuellement en consultation. Si le consensus paraît pour l'instant assez large autour des facteurs structurels, dont la portée est facile à identifier, de nombreuses questions ou inquiétudes se font jour ici et là sur la notion de standards de formation. La formation professionnelle, notamment, s'inquiète de la détermination de standards qui ne répondraient pas à ses besoins.

Les acteurs de la formation professionnelle formulent régulièrement trois types de critiques ou d'attentes envers l'harmonisation préconisée par le concordat HarmoS (accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire).

CRITIQUE 1

On craint une dérive théorique et didactique sans prise en compte des partenaires de la formation professionnelle.

«Pourquoi investir tant d'argent dans un développement scientifique alors que nous savons bien, nous qui en accueillons 70%, ce qu'il faut pouvoir exiger des élèves au terme de l'école obligatoire!»

Contrairement au processus initialement lancé en Allemagne pour fournir une réaction rapide après les résultats de PISA 2000, la CDIP (Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique) a pris l'option de se doter d'un instrument de plus grande portée qu'un «simple» catalogue de standards. Un appel d'offres, lancé au début de l'été 2004, a permis de confier à quatre consortiums scientifiques la tâche de développer un modèle de compétences dans les disciplines choisies (langue locale, langues étrangères, mathématiques et sciences naturelles). Des didacticiens, assistés de praticiens, s'occupent depuis lors dans les Hautes Ecoles pédagogiques ou universitaires et dans

quelques centres de recherche cantonaux ou régionaux d'élaborer un tel cadre de référence, qui doit d'une part couvrir la globalité de l'école obligatoire en se focalisant sur trois étapes (fin de 2e, 6e et 9e années, selon le décompte actuel), et d'autre part répartir le développement des compétences sur une échelle à quatre ou cinq niveaux progressifs. Ces niveaux doivent pouvoir être illustrés par des tâches concrètes à effectuer, des situations-problèmes à résoudre en mobilisant les connaissances et les compétences acquises. Cette combinaison niveaux/tests sera encore validée sur le terrain au cours de l'année 2007. Les standards de formation seront, à terme, définis sur cette échelle de progression et précisés, en tant que niveaux de base nécessaires pour tous les élèves, dans les disciplines et pour les degrés cités. Avant d'être adoptés et d'acquiescer une force contraignante, ils feront évidemment l'objet d'une large consultation et, si nécessaire, de correctifs. Ils seront par la suite régulièrement vérifiés dans le cadre du monitoring national et, si nécessaire, révisés ou complétés.

La portée d'un tel cadre de référence est beaucoup plus large, pour la structuration et la précision des plans d'études et des moyens d'enseignement et d'évaluation, que ne le serait une simple liste d'objectifs ou de notions. C'est un facteur important

Une prochaine occasion de s'informer et de débattre

Décidé en juin 2002 par l'Assemblée plénière de la CDIP, le projet HarmoS se développe actuellement sur deux voies parallèles: l'adoption par voie de concordat de dispositions juridiques contraignantes et l'élaboration de modèles de compétences et de standards de formation pour certains tournants de la scolarité obligatoire. Le texte concordataire, actuellement en consultation, devrait pouvoir être adopté en octobre 2007, les standards de formation le seront à sa suite, et après consultation, au cours de l'année scolaire 2008-2009. Au début de l'année 2007 (en principe les 25 et 26 janvier), une manifestation de la CDIP permettra aux milieux intéressés de la formation professionnelle et du secondaire II d'en apprendre davantage sur l'état des travaux d'HarmoS et de débattre notamment des questions évoquées ci-dessus. Des informations détaillées suivront.

pour l'harmonisation des programmes à l'intérieur des régions et entre les régions linguistiques, objectif premier du projet. Si l'on en juge par l'impact, cinq ans après sa publication, du Cadre européen commun de référence pour les langues étrangères, le choix méthodologique de la CDIP s'avère judicieux.

Sans doute le modèle de compétences se présentera-t-il à chaque fois de manière assez théorique, mais sa fonction est d'abord de mieux structurer les plans d'études. Il sera par contre possible de chercher collectivement un consensus sur la base de compétences et de connaissances très concrètes, issues de ce modèle et qui expliciteront les niveaux requis. En ce qui concerne le terme de l'école obligatoire, il est évident que les responsables du secondaire II et les partenaires de la formation professionnelle auront un rôle important à jouer dans le débat sur l'établissement final des standards. En outre, il est prévu de compléter les standards disciplinaires ainsi fondés par d'autres portant sur des savoir-faire incontournables, qu'il reste à définir ensemble (comme la dactylographie, pour citer le plus commun).

CRITIQUE 2

Un bilan de compétences est nécessaire bien avant la fin de l'école obligatoire.

«Ce qu'il nous faut avant tout, c'est une évaluation globale bien construite pour le début de la 8e année, de manière à pouvoir procéder aux remédiations nécessaires et à la meilleure orientation possible!»

HarmoS vise d'abord à une harmonisation des principaux objectifs entre les différents cantons et régions linguistiques. Il est donc indispensable d'obtenir un consensus fort au terme de la scolarité obligatoire et de fixer pour tous les élèves, de manière parfaitement compréhensible, les niveaux de base qui doivent absolument être atteints, voire, bien évidemment, si possible dépassés. Ce n'est qu'ensuite qu'il sera possible de construire des bilans intermédiaires (Standortbestimmungen). Cela sera d'autant plus indispensable qu'il s'agira d'anticiper pour pouvoir apporter suffisamment tôt aux élèves en difficulté le soutien pédagogique et la différenciation nécessaires. Du fait qu'HarmoS ne couvrira initialement que quatre disciplines, on ne pourrait d'ailleurs se contenter de ses standards pour procéder à un tel bilan. Ce dernier doit être fondé sur le plan d'études officiel et exhaustif, c'est pourquoi la définition de bilans intermédiaires sera, comme pour l'élaboration des plans d'études, la tâche

des régions linguistiques et non celle de la coordination nationale. De fait, celles-ci n'ont pas attendu l'adoption du concordat pour réfléchir aux mesures à prendre: les trois régions alémaniques envisagent la création d'une agence pour la mesure des compétences, plusieurs cantons utilisent déjà un outil informatique (le «Stellwerk» saint-gallois étant le plus répandu), l'IRD (Institut de recherche et de documentation pédagogique) planche en Suisse romande sur le projet d'épreuves communes de référence.

CRITIQUE 3

Il faut un renforcement de savoir-faire basique et de compétences transversales au terme de la scolarité obligatoire.

«Plus que tout, les élèves doivent arriver au bout de leur scolarité en sachant lire et écrire correctement, en maîtrisant l'arithmétique et la géométrie, en connaissant l'informatique et en se montrant motivés, ponctuels et respectueux!»

N'était-ce l'informatique, cet inventaire n'aurait finalement pas changé depuis des lustres, ce qui peut laisser entendre que ces résultats ne sont toujours pas atteints. Il serait toutefois simpliste d'en rester à cette analyse sommaire, tout comme il le serait également de penser qu'HarmoS va résoudre tous les problèmes à la charnière des degrés scolaires. Force est de constater que les programmes scolaires se sont considérablement élargis et que les exigences sont toujours plus élevées, y compris dans le niveau de recrutement des apprentis pour bien des professions. Dans les disciplines exprimées en termes de standards, HarmoS vise à apporter une plus grande fiabilité à l'évaluation, le fondement et les objectifs étant plus explicites pour tous les acteurs du système. En renforçant le poids des bases disciplinaires, les standards devraient effectivement permettre à l'école d'en assurer l'atteinte. Il n'est pas prévu toutefois de faire passer un examen national de fin de scolarité, mais bien de mesurer, sur la base d'échantillons fiables, l'efficacité du système national de formation. Ce sur quoi ce projet ne peut rien, c'est tout ce qui relève du caractère éducatif de la formation et de la gestion par l'école des

problèmes de société, de milieu familial peu propice à la formation, d'absence de projet personnel, d'instabilité émotionnelle ou comportementale. L'école seule ne peut résoudre cette part également croissante de difficultés de socialisation, et certainement pas à coups de standards. Dans ce contexte, c'est le projet «Transition» qui est appelé à prendre le relais, en mobilisant les multiples partenaires concernés autour des difficultés rencontrées par une part non négligeable des adolescents pour s'insérer dans le secondaire II et y obtenir une certification finale.

En conclusion, HarmoS, projet prioritaire de la CDIP, a des fonctions bien précises et très ambitieuses. Mais il ne saurait couvrir la globalité de la formation obligatoire, provoquer un saut qualitatif général et immédiat ni effacer d'un trait le pourcentage d'élèves rencontrant de grandes difficultés. Focaliser sur lui seul tous les espoirs et tous les griefs exprimés serait vain et disproportionné.

Une norme dans la formation professionnelle

Michel Tatti

Où en est le secondaire II en matière de standards de formation? Si la formation professionnelle est au fait des normalisations, il faut relever aussi bien les risques que les opportunités des démarches de standardisation. Les standards offrent la possibilité d'une harmonisation et d'une construction cohérente des cursus de formation. Une chance à saisir!

Lors d'un congrès en janvier 2006, organisé sous l'égide commune de l'ISFPF Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle et du CPS Centre suisse pour la formation continue des professeurs de l'enseignement secondaire, il a été débattu des standards de formation et des compétences au degré secondaire II.¹

STANDARDS ET COMPÉTENCES

Les débats l'ont montré: il est nécessaire de définir la notion de «standards de formation.» En formation professionnelle nous associons les standards de formation aux compétences que la personne doit acquérir au terme de sa formation. Ces compétences professionnelles ne sont pas créées ou imaginées par les seules instances publiques fédérales ou cantonales, ni par les établissements de formation. Elles sont essentiellement définies par les acteurs de l'économie, les professionnels actifs sur le marché du travail, qui emploient les personnes qualifiées et qui en attendent, légitimement, un certain nombre de compétences précises. L'idéal est d'arriver à faire converger, voire coïnci-

der, «standards de formation» et «compétences professionnelles attendues».

Une des difficultés est de fixer avec quel degré de détail il est judicieux de définir ces standards. Ainsi, l'énoncé «Savoir utiliser un ordinateur» n'est pas identique à «Etre capable d'utiliser un ordinateur pour rédiger une lettre» ni à «Etre capable de produire en totale autonomie et au moyen des outils informatiques standards une correspondance commerciale dans le milieu bancaire». On voit par cet exemple qu'une grande précision dans la description, si elle peut être souhaitable dans certains cas, nécessitera de vérifier très souvent si l'objectif de formation est toujours en adéquation avec les exigences professionnelles. Les exigences professionnelles évoluant très rapidement, que ce soit du fait des technologies ou des contraintes économiques, les standards de formation doivent être adaptés en continu.

A vouloir définir très finement des objectifs de formation s'oppose le risque d'obtenir un dispositif lourd, voire figé, qui ne permettra plus de garantir sa pertinence. D'une part, on risque de péjorer le métier de l'enseignant, dont la principale activité serait de gérer l'atteinte par chaque apprenant de multiples objectifs très précis, au détriment de la responsabilité que l'on peut légitimement souhaiter dans l'exercice d'une profession. D'autre part, se satis-

faire de «lignes directrices» dans la formation n'est pas suffisant si l'on veut décerner des titres fédéraux qui attestent des mêmes compétences acquises dans toutes les régions de notre pays. La construction de cursus de formation verticalisés de la scolarité obligatoire au tertiaire demande une certaine précision des objectifs de formation pour assurer une compréhension commune des compétences acquises dans les divers degrés de l'enseignement.

LES STANDARDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En formation professionnelle, les standards de formation nous sont familiers!

En matière de compétences «métier», les ordonnances fédérales de formation définissent un cadre national dans lequel les établissements de formation professionnelle disposent de la marge de manœuvre nécessaire à l'atteinte d'objectifs de formation adaptés aux exigences régionales des milieux professionnels. Si de grands chantiers sont ouverts dans les domaines de l'informatique ou du commerce, d'ici quelques années toutes les professions seront dotées de nouvelles ordonnances de formation construites selon une démarche similaire. L'intérêt du système mis en place pour la révision des quelque 300 ordonnances de formation professionnelle réside dans l'articulation entre les trois acteurs de

¹ Merci à Claude-Alain Vuille, directeur général du Centre professionnel du Littoral neuchâtelois (CPLN) avec qui nous avons rédigé le texte diffusé lors du congrès des 26 et 27 janvier 2006 à Morat.

la formation qui se voient attribuer des missions spécifiques. Ces missions sont en quelque sorte des standards de formation à atteindre dans chaque lieu de formation: entreprise formatrice, cours interentreprises et école professionnelle.

Divers systèmes de formation fonctionnent depuis quelque temps déjà sur la base de standards de formation, par exemple le Portfolio Européen des Langues (PEL), de nombreuses certifications dans le domaine de l'informatique et l'enseignement de la culture générale (ECG).

STANDARDS DE FORMATION À DIVERSES ÉCHELLES

La formation professionnelle connaît et pratique avec succès les standards de formation à diverses échelles. A l'intérieur de l'école avec le PEE de culture générale ou d'enseignement physique et sportif, au plan régional avec les cours interentreprises, au niveau fédéral pour les certificats fédéraux de capacité (CFC) et même au plan européen. En effet, sur la base de la reconnaissance des acquis, les certifications internationales dans le domaine des langues permettent de dispenser l'apprenant de certaines séquences de l'enseignement. Inversement, certains cursus, par exemple en maturité professionnelle, peuvent conduire l'apprenant vers l'obtention d'une certification internationale.

Cette approche est actuellement un bon compromis. Elle est à mi-chemin entre une impossible uniformisation des objectifs de formation de tous les métiers et des catalogues sans fin d'objectifs très précis mais rapidement victimes d'obsolescence, faute de pouvoir engager les moyens nécessaires à leur mise à jour permanente.

Nous sommes également d'avis que les notions de «benchmarking», de «monitoring» de la formation professionnelle passent par bien d'autres exigences que les standards de formation. Dans ces domaines, l'accès et l'intégration des jeunes sur le marché du travail ainsi que la validation de leurs compétences par les milieux professionnels restent, in fine, les meilleurs indicateurs.

LES ATTENTES DES ÉCOLES PROFESSIONNELLES

Idéalement, on pourrait imaginer un système de formation où, en matière de compétences acquises par l'apprenant, chaque «couche» (primaire, secondaire I, secondaire II, tertiaire) dispose d'interfaces standardisées. Cela permettrait à chaque lieu de formation de construire l'acquisition de nouvelles compétences sans devoir au préalable vérifier celles déjà acquises. Il ne serait pas non plus nécessaire de les compléter, comme aujourd'hui lorsque des lacunes significatives sont constatées pour une majorité d'apprenants. Outre les économies qui pourraient être réalisées, cette approche serait plus valorisante pour la personne en formation et plus constructive pour le processus pédagogique.

Aujourd'hui, nous souffrons d'un manque cruel en matière de standards de formation dans le niveau secondaire I, bassin de recrutement des apprentis. La formation professionnelle est de mieux en mieux construite sur des bases uniformisées au plan fédéral. Il n'en est pas de même pour la scolarité obligatoire. Idéalement, elle le devrait, ne serait-ce que par le fait que les degrés secondaires II, académique et professionnel souhaiteraient construire leur cursus de formation sur la base d'acquis uniformes et reconnus.

Les milieux professionnels ne se satisfont d'ailleurs plus du grand puzzle de la scolarité obligatoire: certains créent des outils (Basic-check, Multicheck) imparfaits pour différentes raisons, mais qui ont le mérite de tenter de vérifier l'atteinte de standards de compétences. D'autres acteurs de la formation, comme les établissements de formation professionnelle, mettent sur pied des concours d'entrée pour certains cursus. Même les administrations cantonales organisent des tests pour choisir les apprentis qu'elles engageront, ne se fiant manifestement pas aux notes attribuées par ses propres écoles publiques! Tout cela n'aurait plus de raison d'être si l'élève au sortir de l'école obligatoire disposait de compétences standardisées au plan fédéral, mesurées et certifiées.

Dès lors, les projets HarmoS et PECARO (Plan d'études cadre romand) sont certainement une réponse appropriée.

RISQUE OU OPPORTUNITÉ?

En formation professionnelle, la pertinence de certains standards de formation a été démontrée avec succès.

Les écueils sont toutefois nombreux. Il faut en particulier veiller à construire des dispositifs qui facilitent l'évolution des standards de formation: des standards figés pour des décennies sont de mauvais standards.

L'acquisition de compétences prend de plus en plus le chemin de l'apprentissage tout au long de la vie. Sur ce chemin, des cursus de formation balisés par des standards, validés et certifiés, permettront d'adapter les compétences exigées par l'activité professionnelle, surtout lorsqu'il s'agira de réorienter sa carrière.

Les standards de formation représentent-ils un risque ou une opportunité? Certainement un risque s'ils deviennent des outils d'évaluation ou de monitoring du système de formation, mais une formidable opportunité s'ils conduisent à une harmonisation et à une construction cohérente des cursus de formation à l'usage des personnes en formation, des formateurs et des institutions chargées d'assurer le développement de compétences utiles à notre société.

EnterPrize décerné à Soleure

L'attribution de l'EnterPrize, le nouveau prix récompensant l'action entrepreneuriale dans la formation professionnelle (cf. page 13), a été l'occasion d'un événement mondial. 200 personnes ont assisté le 28 septembre à Zurich à la distinction de la plate-forme de choix professionnel de Soleure comme premier lauréat de ce prix décerné par la Fondation EnterPrize en coopération avec PANORAMA. L'entreprise d'entraînement «creative solutions» et le foyer d'apprentissage de l'EB Zurich ont également obtenu des prix. Le donateur de la fondation, Gustav E. Seewer, a indiqué que l'on entendait remettre ce prix au concours en 2008 – si possible également en Suisse latine. Le président de la CSFP, Josef Widmer, a souligné que la plate-forme de choix professionnel réfute le cliché selon lequel les administrations travaillent de façon bureaucratique, lente et peu économique. Dans ce projet de coaching, des cadres au chômage assistent les jeunes pour la recherche d'un apprentissage. En 2005, 154 jeunes ont ainsi pu être placés, avec 90 places d'apprentissage nouvellement créées. DF/MR



Les lauréats d'EnterPrize (de g. à dr.): Andreas Meier et Regula Brunner (EB Zürich, école cantonale professionnelle de formation continue), Jost Sigrist et Willi Tschudi (Rieter Maschinenfabrik AG), Pius Blümli (responsable de l'Office régional d'orientation professionnelle et universitaire BSB Olten) et Renato Delfini (responsable BSB du canton de Soleure).

Comment financer la formation professionnelle?

Les 20 et 21 mars 2006, des représentants des vingt-cinq pays de l'Union européenne se sont réunis à Budapest à l'invitation du Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) et de la Direction générale éducation et culture de la Commission européenne. Leurs réflexions ont porté sur le financement de la formation professionnelle: comment la rendre plus efficace et plus équitable? Cela a été l'occasion pour les divers pays présents de confronter les systèmes qu'ils ont mis en place pour financer la formation. La France, Chypre, l'Espagne et la Hongrie imposent une cotisation obligatoire aux entreprises afin de financer la formation. En Hongrie, 1,5% de la masse salariale doit contribuer à l'enseignement et à la formation. Les entreprises peuvent en dépenser 0,5% elles-mêmes. Pourtant les petites entreprises utilisent peu cette possibilité.

Un certain nombre d'autres pays proposent un financement de la formation par le biais de chèques de formation. Aux Pays-Bas, par exemple, ces chèques offrent une large autonomie aux individus. Le problème posé par cette solution où l'individu choisit son cours, c'est que le système s'appuie plus sur l'offre de formation que sur la demande des bénéficiaires. PY

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. Ce certificat se construit autour de trois blocs de compétences: celui de l'ingénierie 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, qu'il conçoive et organise des formations, qu'il conseille employeurs et employés et enfin qu'il intervienne comme formateur.

Référentiel: www.ffp.org

PY

I-CH: large acceptation d'une formation continue modularisée

Les formations du domaine de l'informatique sont largement modularisées. L'organisation de formation professionnelle I-CH a diffusé un questionnaire sur la recevabilité de l'examen professionnel supérieur d'«informaticien-ne diplômé-e»: 249 personnes y ont répondu (taux de retour de 43%). Les résultats de l'enquête montrent que le concept de module et l'orientation vers les compétences qui l'accompagnent sont largement acceptés: les répondants apprécient les tests de modules et un examen final d'une durée modérée. Quelques potentiels d'amélioration se profilent toutefois pour I-CH. Ils concernent d'une part le thème de la communication (son propre rôle comme organisation du monde du travail et responsable d'examen). Ils portent d'autre part sur le développement futur du concept et du système d'examen et sur la mesure dans laquelle la centration sur les compétences professionnelles doit être élargie par une place plus importante accordée aux compétences en gestion d'entreprise et aux compétences sociales. Enfin, quelques aspects des tests de modules méritent des améliorations.

Pour en savoir plus: www.i-ch.ch/ctdoc/d/2006%20Umfrageergebnis%20I-CH.pdf ou www.panorama.ch/files/5246.pdf

DF/RA

«Je n'ai pas appris de métier. C'est pour cela qu'il est difficile pour moi de trouver un emploi. Je recommande à chacun de faire une formation.» A.N., 25 ans, aide-tisserande du Kosovo, au chômage depuis 18 mois, photographiée par Peter Maurer.



DIX ANS D'ORP

«On ne peut plus se passer des ORP»

Viktor Moser

Il y a dix ans, le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) réagissait à la brusque montée du nombre de chômeurs en créant avec les cantons les offices régionaux de placement (ORP). Après une phase d'édification éclair, ils se sont constamment consolidés et professionnalisés. Simultanément, les mesures de marché du travail (MMT) ont été massivement développées.

Entre 1990 et 1994, le nombre de personnes au chômage bondissait de 15 600 (taux de chômage: 0,4%) à 178 038 (4,7%). L'«îlot de plein emploi» qu'avait été la Suisse appartenait définitivement au passé. Parallèlement à ce saut quantique, le nombre de chômeurs de longue durée augmentait de façon inquiétante, si bien qu'en 1993 un arrêté fédéral urgent devait prolonger de 250 à 400 jours le nombre maximal d'indemnités journalières. La même année, une motion du conseiller national PDC Hugo Fasel demandait que les chômeurs bénéficient d'une consultation plus professionnelle. Il n'était pas seul. La surcharge des services communaux du travail, responsables dans pratiquement toute la Suisse pour la prise en charge des personnes au chômage, était trop évidente.

La mise en œuvre de la révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) de 1995 impliquait aussi un changement radical de système: abandon des paiements passifs d'indemnités journalières au profit de mesures actives, visant à remédier au chômage. Sur ce point, un large consensus existait dans les cercles concernés, comme le souligne Dominique Babey, chef du Marché du travail au Secrétariat d'Etat à l'économie (seco): «Les cantons ont participé à l'élaboration de la loi. Une professionnalisation du conseil et du placement était aussi souhaitée par la majorité des partis.»

Le niveau du chômage, élevé pour notre pays, ainsi qu'une révision de la LACI bénéficiant d'un large soutien constituaient des prémices favorables à l'introduction des offices régionaux de placement (ORP), faite avec une rapidité peu helvétique.

ÉDIFICATION SUR UN RYTHME EXPRESS

A fin 1996, la Suisse comptait déjà 125 ORP. Concrètement, 150 responsables et 1600 conseillers et conseillères en personnel avaient été recrutés et formés en une année. La voie de cette tâche mammoth avait toutefois été ouverte par un essai pilote d'une année dans les cantons de Soleure et de Vaud. «Les conditions initiales étaient favorables, parce que nous ne devions pas commencer à zéro», précise Dominique Babey. De fait, les deux cantons avaient bien effectué un travail préparatoire important et ardu. René Knipp, actuellement directeur de l'ORP de Soleure, alors impliqué dans la mise en place de l'ORP de Granges, s'en souvient: «Le début a été chaotique, la répartition des responsabilités entre communes et canton n'avait pas été tout de suite clarifiée. Je suivais 250 à 300 dossiers. Les attentes étaient très élevées, sans mise à disposition de l'infrastructure nécessaire. Nous devons conseiller, mettre sur pied une organisation, organiser des réseaux, nous former, recruter des collaborateurs et collaboratrices – le tout simultanément.» Cette déclaration est représentative de l'immense travail d'édification qui devait être fourni dans tout le pays. Malgré les difficultés initiales, les assurés ont reconnu les améliorations aux démarches plutôt stéréotypées qu'avaient les services du travail communaux. René Knipp: «Les clientes et clients nous considéraient avec bonne volonté. A lui seul, le passage du simple timbrage à un entretien était vécu comme un progrès.»

La mise en place et la consolidation des ORP a été pilotée par le seco à l'aide de circulaires qui prescrivait exactement les prestations que les ORP devaient fournir. La densité des instructions était toutefois particulièrement exigeante, entraînant régulièrement des désaccords avec les cantons. Cette évaluation est confirmée par Dominique Babey: «Dans une première phase, le seco a diffusé des directives très détaillées pour la mise en place. Des mandats de prestations exhaustifs définissaient les profils de compétences des conseillers en personnel ORP ou le nombre mensuel de dossiers et de consultations. Ces directives ne pouvaient pas être respectées dans la pratique.» La centralisation initiale peut notamment s'expliquer par le fait que les coûts d'investissement et de fonctionnement étaient (et sont encore) supportés par l'assurance-chômage (AC). Par ailleurs, la phase initiale requérait des structures plus cadrées.

COLLABORATION AVEC LE PLACEMENT PRIVÉ

ORP et placement privé appuient tous deux les employeurs dans le recrutement de personnel. Mais leurs priorités d'action sont différentes. Pour le placement privé, les personnes en recherche d'emploi les plus intéressantes sont celles qui peuvent être placées rapidement et sans trop d'efforts. Au contraire, les ORP se concentrent sur les personnes difficiles à placer, qui sont menacées de chômage de longue durée si elles ne bénéficient pas d'un appui plus important. S'ajoute le fait que les ORP sont aussi responsables, en plus de leur fonction essentielle «conseil et placement», de la mise en œuvre de la LACI, et donc de «contrôle et sanctions».

Ainsi, ORP et placement privé ne se trouvent pas vraiment dans un rapport de concurrence et une collaboration a donc pu être rapidement recherchée. Les placeurs privés ont ainsi accès depuis 1997 aux données personnelles des chômeuses et chômeurs enregistrés au seco, pour autant que ces derniers aient donné leur accord écrit.

DIVERSIFICATION DES MESURES DE MARCHÉ DU TRAVAIL

Un peu dans l'ombre des ORP, mais de façon non moins impressionnante, les MMT ont connu un développement massif. Les attentes quant à leur efficacité ont été d'abord très élevées, presque un peu euphoriques. Par un système spécifique d'incitation, le seco demandait aux cantons de mettre à disposition une offre aussi grande que possible, ce qui a partiellement entraîné un gonflement artificiel. Les 25 000 places de travail annuelles visées pour l'ensemble de la Suisse ont rapidement été atteintes. Comme pour les ORP, le pilotage était centralisé, dans la mesure où les services cantonaux de «logistique des mesures de marché du travail» (LMMT) devaient convenir avec le seco des différentes MMT et du budget. Dès 2006, les cantons recevront un montant fixe, calculé sur la base du nombre moyen de chômeurs.

Ces dernières années, les MMT ont tendanciellement diminué au profit du gain intermédiaire. Ils conservent toutefois une

grande importance, qui se manifeste déjà par un volume financier annuel total d'environ 600 millions de francs. C'est un montant deux fois plus élevé que l'ensemble des dépenses pour les ORP, les LMMT et les offices cantonaux.

LA CONVENTION 2000, UN TOURNANT

Le plus important changement de système des dix années d'histoire des ORP a eu lieu exactement au tournant du millénaire, après qu'une étude avait mis en évidence une énorme différence de qualité entre les ORP.

Il s'agissait de renoncer aux mandats de prestations pour se centrer sur les résultats des ORP. Ils étaient mesurés au moyen de quatre indicateurs, «réinsertion rapide» ainsi que «prévention du chômage de longue durée, des fins de droit et des réinscriptions». Dominique Babey met le doigt sur ce changement en expliquant que «l'important pour le seco est dans les résultats. La façon dont les cantons y parviennent est pour nous au mieux secondaire.» La procédure de mesure se fonde sur la moyenne nationale, les résultats des différents ORP et cantons étant corrigés par des facteurs exogènes tels que la structure de l'emploi, le taux de chômage, etc.

Ces méthodes de mesure ont toutefois été combattues d'emblée, parce qu'elles ne prennent pas en compte la prévention du chômage et reflètent surtout un développement relatif (par rapport à la moyenne nationale). De plus, elles ne fournissent aucun renseignement sur les causes du succès et de l'échec.

Une étude du spécialiste bâlois du marché du travail, le professeur Sheldon, montre toutefois que l'efficacité absolue des ORP a augmenté de 22% entre 1998 et 2003. Pour la seule année 2003, cela correspond à une économie d'environ 1 milliard de francs.

Dès 2002, les marges de manœuvre des cantons ont encore été augmentées, dans la mesure où un coût plafond, lié au nombre des chômeurs, a été défini pour les ORP, la LMMT et les offices cantonaux.

Du point de vue politique, la convention, déjà renouvelée à deux reprises, revêt une grande importance parce qu'elle est con-

clue entre le chef du Département fédéral de l'économie publique (DFEP) et les gouvernements cantonaux.

TOUJOURS PROGRESSER

Les dix années d'ORP sont une histoire à succès, même si elle est peu spectaculaire. A l'exception du changement de système de 2000, le développement par étapes s'inscrit dans la continuité. «La professionnalisation a été une évolution progressive», estime René Knipp. «Nous avons effectué de nombreux petits changements, comme l'autodéclaration des assurés il y a deux ans.» Dominique Babey a lui aussi observé au cours de la décennie écoulée tout au plus de toutes petites irritations: «Au cours de ces dix années, il y a bien sûr toujours eu des questions touchant aux coûts et aux bénéficiaires. Elles font partie du paysage politique de la Suisse. Mais on ne peut plus aujourd'hui remettre en question les ORP, étant donné qu'il faut compter avec un chômage incompressible de 100 000 personnes.»

Le succès des ORP est d'abord dû à leur concentration sur une activité noyau, à savoir prioritairement la motivation des personnes au chômage à chercher elles-mêmes un emploi et – si nécessaire – à les placer. Les problèmes ne relevant pas des ORP sont par conséquent délégués à des institutions appropriées. Sur cette base a été établie, il y a environ cinq ans, une coopération interinstitutionnelle (CII) entre ORP, assurance-invalidité et services sociaux. A l'avenir, une des tâches essentielles sera de la développer et de la consolider.

Pour le reste, Dominique Babey et René Knipp sont d'accord sur les priorités à court et à moyen terme: intensifier les contacts avec les employeurs, orienter la consultation vers des solutions, optimiser la formation des spécialistes.

Viktor Moser est rédacteur spécialisé de PANORAMA pour le marché du travail. Sa contribution repose notamment sur la plaquette des dix ans d'ORP «ORP: dix ans d'expérience et d'adaptation aux changements» d'Hermann Engler. La brochure peut être obtenue via info.jobarea@seco.admin.ch. Version complète (ou brochure) à l'adresse www.espace-emploi.ch, Downloads et formulaires, Etudes, seco Traduction: Ruth Amos

Favoriser la prise en compte des différences

Tindaro Ferraro

Les hommes et les femmes ne sont pas concernés de la même manière par le chômage. Il existe une large palette d'offres de mesures de marché du travail (MMT) favorisant l'insertion. Mais femmes et hommes n'y recourent pas de façon identique. Dans plusieurs cantons subsistent des offres particulières pour les femmes au chômage. Les offres spécifiques aux hommes font en revanche largement défaut.

En 2005, 53% des personnes inscrites au chômage étaient des hommes. Mais le taux de chômage des femmes était en revanche toujours supérieur à celui des hommes au cours des dernières années. Ces derniers sont plus souvent en chômage de longue durée, notamment ceux de plus de 50 ans. Cependant, les jeunes femmes ont nettement plus de difficultés à trouver un emploi que leurs contemporains masculins.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le chômage des femmes et des hommes présente plusieurs facettes. Mais ce n'est pas seulement au niveau des chiffres. Lorsqu'elles se trouvent au chômage, les personnes des deux sexes ont souvent des parcours professionnels différents derrière elles et des souhaits professionnels différents devant elles. Femmes et hommes ont également des rapports différents au chômage: les hommes sont davantage affectés dans leur santé, les femmes tendent plutôt à se retirer dans un travail domestique et les tâches éducatives en cas de conjoncture défavorable.

Malgré la pluralité croissante des projets de vie, notre action quotidienne comme aussi nos attitudes en matière de formation et de vie professionnelle et privée sont fortement influencées par notre genre (social). Cette réalité justifie la prise en compte par les services publics – par

exemple les mesures de marché du travail (MMT) – de perspectives spécifiques au genre.

L'égalité des chances entre femmes et hommes y occupe le premier rang. Concrètement: la planification et l'attribution de MMT doivent tenir compte des besoins individuels liés au genre. De plus, toutes les personnes au chômage devraient bénéficier des mêmes possibilités.

DES TAUX DE PARTICIPATION DIFFÉRENTS

La participation aux MMT varie selon le genre. Par rapport à la part qu'elles ont dans le chômage, les femmes sont particulièrement surreprésentées dans les mesures de formation, alors que les hommes participent un peu plus souvent à des programmes d'occupation et utilisent nettement plus souvent les mesures dites spéciales (p. ex. allocation d'initiation au travail). Les mesures requérant une demande individuelle ou des connaissances spécialisées, resp. techniques, restent très majoritairement masculines. En revanche, les femmes sont majoritaires dans les cours d'informatique dispensant une formation générale, dans les entreprises d'entraînement commerciales, dans les stages professionnels et plus particulièrement dans les domaines professionnels de la vente, de la santé et du social (voir tableau synoptique, page 28).

Ces préférences trouvent partiellement leur fondement dans les biographies professionnelles. Mais ce schéma d'appréhension est insuffisant en matière de mesures spéciales. C'est ainsi que l'année passée deux tiers des personnes au bénéfice d'allocations d'initiation au travail et de mesures favorisant un statut d'indépendant étaient des hommes. Les allocations de formations sont aussi attribuées le plus souvent aux hommes.¹

Les raisons expliquant cette sous-représentation des femmes ne sont pas claires. Sont-elles mal informées? Renoncent-elles volontairement? Ne sont-elles pas suffisamment soutenues par les conseillers et conseillères en personnel? Ou s'agit-il d'une combinaison de ces trois facteurs? Il est aussi possible que certaines mesures spéciales soient mieux adaptées aux situations professionnelles des hommes qu'à celles des femmes: comme la plupart des apprentissages professionnels sont conçus pour des personnes actives à plein temps, les femmes ayant une activité professionnelle réduite demandent moins d'allocations de formation. Du fait de leur mobilité limitée, les femmes réclament aussi moins souvent des frais de déplacement, de repas et de logement.² Il est en revanche difficile de comprendre pourquoi beaucoup plus d'hommes que de femmes recourent aux allocations d'initiation au travail.

Les comparaisons montrent également que l'offre de MMT ne devrait pas seulement prendre en compte les exigences du marché du travail, mais davantage les biographies professionnelles des chômeurs (au masculin et au féminin).

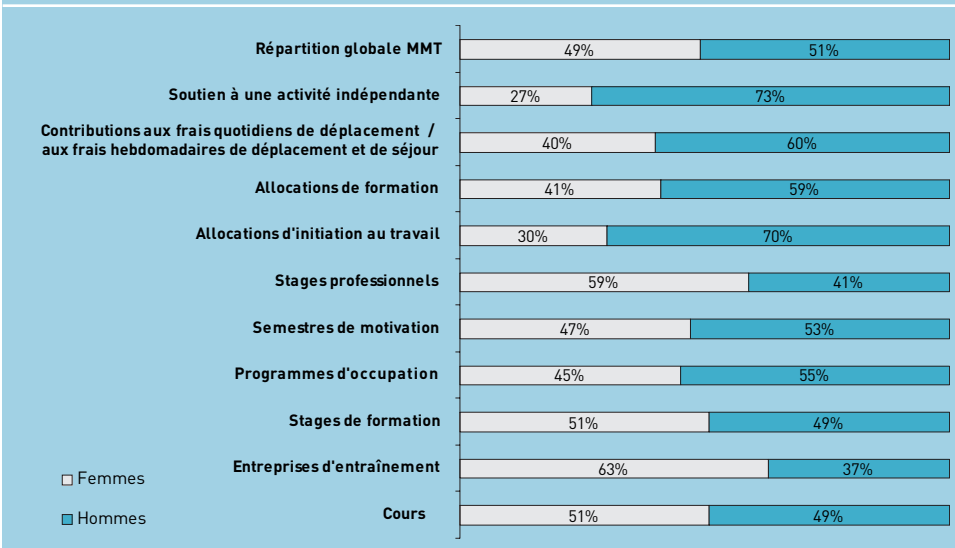
DES MESURES PARTICULIÈRES POUR LES FEMMES...

Une enquête auprès de quelques offices du travail de Suisse alémanique a mis en évidence de grandes lacunes en matière de stratégie égalitaire générale – comme le Gender Mainstreaming³. Les demandes en matière d'égalité sont prises en compte en organisant de façon souple la présence dans les mesures de formation et d'emploi ainsi que par des offres appropriées au genre, par exemple destinées aux femmes reprenant un travail. L'offre correspondante comprend avant tout des cours liés au bilan et au rafraîchissement des connaissances professionnelles. Le bilan met souvent au premier plan les compétences sociales, méthodologiques et professionnelles, l'orientation de carrière ainsi que la confrontation au changement d'exigences sur le marché du travail.

Selon les femmes responsables de MMT destinées aux femmes, renoncer explicitement à des groupes de formation mixtes est vécu comme un avantage par les femmes, tout particulièrement dans les formations continues d'orientation technique et dans les bilans.

A côté des femmes reprenant un emploi, les migrantes ayant un faible niveau de qualification constituent un autre groupe cible important des offres destinées aux femmes. Ces projets, quantitativement limités, comprennent en Suisse alémanique des programmes d'occupation, mais aussi des semestres de motivation et des cours de langue élémentaires. Ils sont destinés le plus souvent à des femmes, qui en raison de leur socialisation, resteraient en retrait dans des groupes de formation mixtes. C'est pourquoi ces projets attachent une grande importance au renforcement des compétences personnelles, permettant une meilleure maîtrise des situations quotidiennes de recherche d'emploi. De plus, ils renforcent dans les groupes féminins la for-

Répartition dans les mesures de marché du travail selon les personnes et le genre 2005



mation de réseaux développés sur les liens sociaux et professionnels, exerçant une influence positive du point de vue de l'intégration sur le marché du travail.

Sans aucun doute, les mesures spécifiques aux genres ont leurs avantages, dans la mesure où ils ne tendent pas à corriger des lacunes. Des titres de cours tels que «Windows pour les femmes» ou «Le ménage pour les hommes» peuvent effrayer les personnes intéressées, en renforçant les stéréotypes négatifs au lieu de développer l'acquis ou de mettre en avant l'acquisition de nouvelles compétences.⁴

... ET POURQUOI PAS DES OFFRES POUR HOMMES?

Les offres de formation et d'occupation spécifiques au genre se limitent pour l'instant aux femmes. Mais il vaudrait la peine de vérifier aussi le besoin de MMT destinées aux hommes.

Comme le montre une étude du Robert Koch Institut sur le thème chômage et santé,⁵ il vaut la peine d'avoir aussi un regard spécifiquement masculin sur le chômage. Certes, aussi bien les hommes que les femmes au chômage sont en moins bonne santé que les personnes actives. Toutefois, les différences sont plus importantes pour les premiers que pour les secondes. Les hommes au chômage de longue durée et assurant le revenu principal se plaignent

particulièrement de problèmes de santé. Ceux dont le gain est accessoire et qui chôment depuis moins d'une année indiquent un état de santé pratiquement identique à celui des hommes actifs.

Une raison importante de la présence plus fréquente de problèmes de santé chez les hommes au chômage tient sans doute à leur forte orientation vers la vie professionnelle. La prise en charge devrait donc aussi tenir compte des atteintes à la santé. Il faudrait en outre réfléchir à une adaptation du thème de la Work-Life Balance au cours de bilan.

Quelques cantons ont créé d'intéressants dispositifs d'insertion efficace des femmes. Mais la prise en compte du genre dans le chômage, en particulier dans les MMT, est encore insuffisante.

Tindaro Ferraro est collaborateur scientifique du Secrétariat d'Etat à l'économie, secteur Mesures du marché du travail. Adresse: Effingerstrasse 31, 3003 Berne. tindaro.ferraro@seco.admin.ch
Traduction: Ruth Amos

Notes voir page 31.

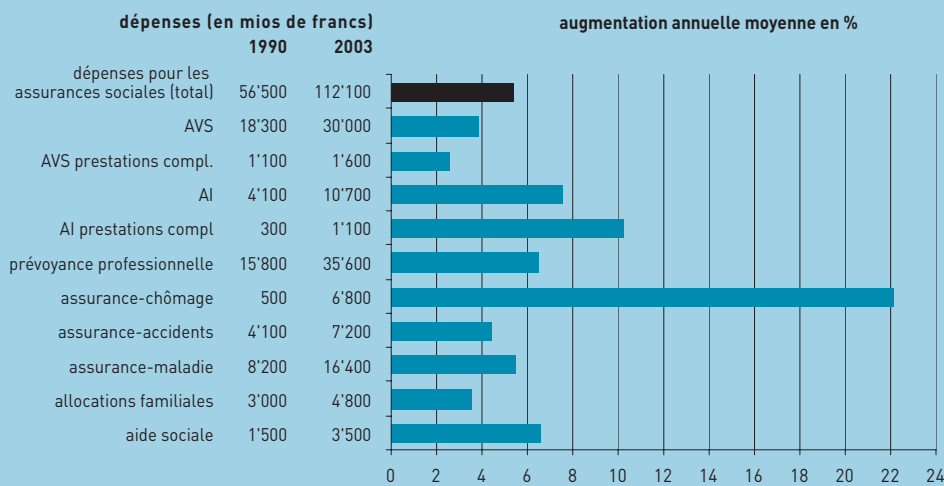
Dépenses sociales en croissance

Pour les personnes ayant de faibles qualifications et des capacités limitées, il devient visiblement plus difficile de trouver un emploi. Les exigences en termes de savoir et de savoir-faire, mais aussi la rapidité et la flexibilité, augmentent sans cesse. Conséquence: les

dépenses sociales sont en hausse rapide (cf. illustration). VM

Source: Prise de position du Crédit Suisse «Beschleunigte Arbeitswelt – soziale Desintegration» (en allemand seulement) à l'adresse www.panorama.ch/files/5352.pdf

Dépenses pour les assurances sociales 1990 – 2003



source: Office fédéral des assurances sociales (OFAS), Credit Suisse Economic Research

Finlande: loin des retraites anticipées

Le prix Carl Bertelsmann, doté de 150 000 euros, est attribué cette année à la Finlande. Le programme de réforme «Des employés vieillissant» y a été distingué le 14 septembre; il s'agit d'une initiative du Gouvernement finlandais, en collaboration avec les partenaires sociaux, les milieux scientifiques et les associations, visant une amélioration des conditions de travail des seniors. Ce paquet de réformes marque la rupture de la Finlande avec la «culture des retraites anticipées», au profit d'une «culture du prolongement de la vie active». Un des piliers est la réforme des retraites, entrée en vigueur au début de 2005 avec l'objectif d'élever encore l'âge de la retraite. Pour cela, un âge limite variable a été introduit, allant de 63 à 68 ans, avec suppléments et déductions possibles. L'attribution du prix repose sur une étude internationale de Prognos AG, mandatée par la Fondation Bertelsmann et incluant aussi la Suisse. En 2004, notre pays y est très bien positionné: avec 65,1%, le taux d'activité des 55-65 ans se situait bien au-dessus de la moyenne de l'OCDE. Les résultats de l'étude peuvent être consultés à l'adresse www.bertelsmannstiftung.de DF/RA

Le salaire combiné prend peu

Subventionner généreusement les revenus en cas de bas salaire augmente sensiblement l'emploi des bénéficiaires d'aide sociale aux Etats-Unis et Grande-Bretagne. C'est ce que montre une étude allemande de l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Cet effet n'est bénéfique que dans la mesure où de faibles prestations aux chômeurs sont combinées avec des obligations strictes en matière de recherche d'emploi. Contrairement à l'Allemagne, les Etats-Unis ne connaissent par exemple pas d'assurance minimale de couverture des besoins. On y trouve au contraire, comme en Grande-Bretagne, des incitations financières à prendre un emploi peu payé, sous la forme de bonification fiscale. Aux Pays-Bas et en France, qui ont un système d'assurances sociales comparable à celui de l'Allemagne, les salaires combinés (allègement des charges sociales de l'employeur) restent pratiquement sans effet. Les raisons principales de cet échec résident dans le niveau relativement élevé de la garantie minimale et dans les salaires minimaux fixés légalement ou contractuellement, qui empêchent les employeurs de créer des emplois dans les secteurs à faibles salaires. VM/RA



Robert Cuénod
Bureau genevois de l'intégration

PANORAMA: Le bureau de l'intégration des étrangers genevois a fait un essai de postulations anonymes. Quels en sont les résultats principaux?

Cuénod: Migros Genève (4000 employé-e-s), les Services industriels de Genève (SIG) et la commune de Vernier y ont participé. La démarche était simple. Les données personnelles telles que l'âge, le sexe, la nationalité, le domicile ont été supprimées des postulations. Ces données n'étaient rendues visibles qu'au moment de la convocation à un entretien de présentation. Résultat: dans les trois «entreprises tests», le processus de choix est fortement déterminé par le profil du poste. Pour Migros, qui emploie déjà de nombreux étrangers, rien d'important n'a changé. Pour les deux autres partenaires, au contraire, la moitié des dossiers choisis étaient atypiques. Par exemple, les SIG ont choisi une femme pour un poste de cadre dans un domaine d'ingénierie, et la commune de Vernier a engagé un candidat de 57 ans pour un poste d'aide-mécanicien. Ce dernier – cela a été confirmé – n'aurait même pas été invité à se présenter si toutes ses données personnelles avaient été connues.

D'autres expériences, même non directement mesurables, ont-elles été faites?

Le déroulement du test a débouché sur une prise de conscience de la part des responsables du personnel. Par ailleurs, les trois partenaires ont enregistré un gain de confiance de la part de leur propre personnel. Une gestion éthiquement fondée renforce visiblement la crédibilité.

Quelle sera la suite de ce projet?

Cette démarche d'anonymisation des données personnelles prenait beaucoup de temps. Pour cette raison, les SIG et Migros interrompent l'expérience; au contraire, Vernier va la prolonger jusqu'à la fin de l'année. Mais dans les trois entreprises, la procédure de sélection sera affinée. En effet: prévenir la discrimination améliore les résultats. Espérons que d'autres entreprises se laisseront convaincre par cette évidence.

Robert Cuénod, délégué du canton de Genève à l'intégration des étrangers, a été interrogé par Viktor Moser/RA Dossier de presse complet et contrat entre Vernier, SIG et Migros à l'adresse www.panorama.ch/files/5342f.pdf

PUBLICATIONS NOUVELLES

La formation en entreprise

Valérie Cohen et Cédric Frétigné étudient les usages de la formation à travers deux entreprises françaises appartenant chacune à un groupe international. Entretien avec les acteurs de la formation, participations à des actions de formation permettant aux auteurs de réunir les données de leur analyse qui s'efforce de définir les finalités réelles de la formation en entreprise.

COHEN, Valérie & FRETIGNE, Cédric, La formation en entreprise. Etude de cas, Paris, L'Harmattan, 2005. PY

Négocier son augmentation salariale

Une brochure d'information parue aux Editions de la SEC propose des conseils concrets et des stratégies pour l'entretien salarial, ainsi que des indications sur des aspects juridiques et l'égalité des chances.

Négocier son augmentation salariale, Brochure SEC 1a. Verlag SKV. 15 Fr. Verlag SKV, Hans-Huber-Strasse 4, Case postale 687, 8027 Zurich. Tél. 044 283 45 21 VM/MR

Apprentissage tout au long de la vie et formation continue

Dans le contexte de la société de la connaissance et de l'évolution technologique, l'acquisition de savoirs, de savoir-faire et de compétences de haut niveau ainsi que leur actualisation et leur constant développement est indispensable. L'apprentissage tout au long de la vie se pose comme une réponse à ces nouvelles exigences. Pour mesurer ce phénomène et fournir des instruments de pilotage, plusieurs indicateurs différents sont utilisés au plan international. Dans un souci de clarté et de transparence, la première partie de cette publication, à caractère méthodologique, analyse en détail ces diverses définitions et met en évidence leur influence sur le positionnement de la Suisse au plan international. La deuxième partie de cette publication présente une sélection de résultats concernant deux de ces indicateurs, en se concentrant sur les principaux déterminants de la formation continue.

www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.80513.pdf DF/AHA

ALL – Publication du rapport national sur les compétences de base des adultes

Une part importante de la population résidente révèle de sévères lacunes dans les compétences de base: environ 800 000 adultes (16% des 16 à 65 ans) ne peuvent lire et comprendre un texte simple et environ 400 000 (8% des 16 à 65 ans) ne peuvent converser dans la langue du lieu où ils vivent. Le niveau de formation, l'âge, le fait d'avoir ou non la langue du test pour langue maternelle, le fait d'être né en Suisse ou non, le fait d'être homme ou femme, mais aussi le niveau de formation des parents, sont les déterminants les plus influents des compétences. A niveau égal de formation, les résultats des femmes sont inférieurs à ceux des hommes en calcul, mais ne s'en distinguent quasiment pas en compréhension de texte. C'est ce qui ressort de la nouvelle publication de l'Office fédéral de la statistique (OFS) «Lire et calculer au quotidien» qui apporte des nuances et des précisions aux informations sur les performances suisses publiées l'an passé dans le rapport



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des
affaires étrangères DFAE

Nous venons à vous

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

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

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

La liste détaillée des conférences ainsi que des informations supplémentaires peuvent être obtenues auprès du:
Service des conférences DFAE, Madame Doris Ernst, Palais fédéral ouest, 3003 Berne,
Tél. 031 322 35 80, Fax 031 324 90 47/48, E-Mail: info@eda.admin.ch

international de l'enquête «Adult Literacy and Lifeskills Survey» (ALL).
www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.80530.pdf
ISBN 3-636-01314-9 DF/AHA

France: un site unique pour la formation et l'orientation

La France s'est dotée, avec l'ouverture du site www.orientation-formation.fr, d'un portail national de l'orientation et de la formation. Piloté par l'Etat, les partenaires sociaux et des régions, il représente les premières fondations d'une maison commune de l'orientation et de la formation. Plus de 1000 fiches sur les métiers y sont consultables, 54 000 formations et 24 600 adresses d'établissement y sont répertoriées. La présence du ministre délégué à l'Emploi, au travail et à l'insertion professionnelle, Gérard Larcher, lors de l'ouverture officielle du site, souligne son importance. PY

COMPLÉMENT D'INFORMATION

Favoriser la prise en compte... page 27

Notes

- 1 Une étude allemande débouche sur des répartitions comparables en matière d'allocations d'insertion: Müller Petra, Kurtz Beate, «Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die Bundesagentur für Arbeit», in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste IBV, No 2, 2004.
- 2 Selon les données de l'Office fédéral de la statistique de 2005, 56,7% des femmes actives l'étaient à temps partiel (hommes: 10,9%). La même année, 28% des chômeuses inscrites cherchaient un emploi à temps partiel (hommes: 6%).
- 3 Dans un contexte administratif, le Gender Mainstreaming implique que pour tous les projets et mesures (de marché du travail), on évalue et prend en compte les effets pour les femmes et les hommes. Pour plus d'informations: www.equality-office.ch/f/publikationen.htm
- 4 On trouve rarement des titres de cours spécifiques au genre; dans des universités populaires, «Mariegold et Mariecrash – Carnet d'épargne et actions» ou «De manœuvre à professionnel du ménage» pourraient accroître la motivation à s'inscrire. Le titre est aussi parfois tout un programme.
- 5 Robert Koch Institut (Hrsg.), Arbeitslosigkeit und Gesundheit, Berlin, 2005. Cette étude peut être téléchargée à l'adresse Internet www.rki.de.

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 Puippe (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

Le début de la dépendance

Bien des jeunes attendent avec impatience la fin de leur scolarité. Car la vraie vie va alors commencer. Ils en espèrent plus de liberté, des défis, de nouvelles expériences.

Mais pour beaucoup, la «vraie vie» ne commence pas vraiment: ils n'ont pas de place d'apprentissage, parfois même pas de place dans une année de transition. Je pense que cette expérience marquera ces jeunes pour la vie.

Du point de vue purement arithmétique, nous aurions plus ou moins assez de places de formation. Les milieux économiques soulignent que si les jeunes ne trouvent pas de place, c'est dû à leurs qualifications. On ne parvient jamais à pourvoir toutes les places vacantes.

10 à 20% des jeunes découvrent ainsi que l'économie ne veut pas d'eux tels qu'ils sont, et qu'ils dépendent de l'aide de l'Etat (offres de transition, semos, etc.) pour parvenir peut-être à quelque chose à l'avenir.

L'expérience de ne pouvoir s'en sortir qu'avec l'aide de l'Etat va les marquer. Est-ce bien dans l'intérêt de l'économie, qui propose la majorité des emplois? C'est une question que l'on se pose sans doute trop peu en attribuant si légèrement la faute aux jeunes. On n'apprend pas ainsi aux jeunes à devenir des personnes autonomes et responsables! Bien au contraire – on leur montre qu'ils sont tributaires de l'aide de l'Etat.

Certes, il est fâcheux et frustrant pour les entreprises de proposer en vain des places d'apprentissage. Mais ce n'est pas (espérons-le) pour elles un problème existentiel. Pour les jeunes, c'en est un. C'est pourquoi il faut une offre quelque peu excédentaire de places d'apprentissage. Et des places adaptées aux aptitudes des jeunes dans la réalité, même si elles ne correspondent pas en tous points aux désirs des entreprises formatrices. Dans l'intérêt des entreprises elles-mêmes!

Emil Wettstein, rédacteur en chef

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

Les toutes dernières nouvelles
de la formation professionnelle dans
« Actualités FPr ». Chaque quinzaine.
Commandez votre abonnement (gratuit!):
adm@afpr.ch



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 