

Travail et bonheur

Des données de conduite pour l'exécution de la LACI – page 13

Entretien avec Jean-Pierre Cattin, OFPC et CCO – page 17

Les efforts du centre de prestations: Les premiers piquets sont plantés – page 19

De l'efficacité de la consultation en OSP – page 21

Entretien avec Stefan Wolter, président du conseil de l'IFFP – page 25

Un rapport sur l'éducation en Suisse – page 27



Un atout pour les cours de culture générale

SRG SSR idée suisse saisit l'occasion de ses 75 ans pour faire un cadeau aux écoles suisses. A l'adresse www.ideesuisse.ch, le diffuseur met à la disposition des enseignants et de leurs élèves un très grand nombre de documents historiques, audio et vidéo. Le site sera gratuit et complété par un guide didactique destiné aux enseignants afin de leur en faciliter l'utilisation.

Le site www.ideesuisse.ch offre des documents audiovisuels qui donneront une dynamique nouvelle à l'enseignement et permettront ainsi de motiver encore plus les élèves. Mieux que l'écrit, l'audiovisuel témoigne des développements culturels, sociétaux, politiques et économiques au fil du temps. En plus des faits et des opinions, les extraits du Ciné-Journal et les émissions de radio et de télévision véhiculent une foule d'informations précieuses. Par le son et l'image, reflets des différentes époques, chacun peut se faire une idée de l'évolution des relations entre le monde politique, la population et les médias.

Un enrichissement didactique

Les extraits du Ciné-Journal et d'émissions radio/TV sont un outil de choix pour visualiser des sujets complexes. Ils constituent souvent une entrée en matière idéale pour aborder de multiples thématiques. Ils suscitent des questions, éveillent la curiosité et donnent des clés de compréhension. Les documents audiovisuels peuvent également être étudiés pour eux-mêmes. En effet, l'observation répétée de séquences filmées dans des perspectives différentes provoque facilement des discussions approfondies et permet de mieux comprendre non seulement un thème précis, mais aussi le langage audiovisuel qui en est le vecteur. Enfin, un document filmé peut également clore un cours en donnant une synthèse et une vision d'ensemble du sujet. Différentes modalités de visionnement sont possibles. Enseignants et élèves peuvent regarder les vidéos ensemble ou, s'ils disposent de plusieurs ordinateurs, analy-

ser les extraits individuellement ou en groupes. Comme la plupart des élèves ont accès chez eux à un ordinateur connecté à Internet, les documents du site www.ideesuisse.ch peuvent aussi servir aux devoirs à la maison.

Une utilisation claire, simple et souple

Le site www.ideesuisse.ch offre des extraits téléchargeables du Ciné-Journal et d'émissions de la radio et de la télévision suisses sur les événements et les débats qui ont marqué ces 75 dernières années. Il contient des documents en français, allemand et italien et s'articule autour des rubriques suivantes:

- Vie politique nationale
- Environnement international
- Débats de société
- Mouvements de protestation
- Vie quotidienne
- Culture et idées
- Sport et loisirs
- Education et sciences
- Economie et grands travaux

Chaque rubrique propose plusieurs dossiers thématiques. Une brève introduction présente le dossier et place les émissions dans leur contexte historique. Une fonction de recherche avancée permet d'accéder plus directement aux extraits souhaités.

A quoi sert la pédagogie des médias dans la formation professionnelle?

Les résultats de multiples enquêtes le prouvent: les jeunes gens tirent leurs connaissances, leurs intérêts et leurs opinions davantage des médias que de l'école. La pédagogie des médias revêt dès lors une importance essentielle dans l'enseignement. En travaillant avec des reportages audiovisuels, les jeunes en formation affinent le regard qu'ils portent sur les médias d'aujourd'hui et acquièrent ainsi des compétences qui leur permettent de mieux prendre conscience des sentiments que suscitent les documents audiovisuels. A l'ère du multimédia, ces compétences sont indispensables pour mieux évaluer et catégoriser les informations.

Nota bene:

Un document PDF téléchargeable gratuitement donne un exemple concret de l'utilisation dans l'enseignement de ces contributions audiovisuelles (voir site www.ideesuisse.ch – guide didactique destiné aux enseignants du niveau secondaire II).

Qui est à l'origine de ce projet?

www.ideesuisse.ch est un site de SRG SSR idée suisse, la plus grande entreprise de médias électroniques de Suisse. Son offre au public englobe sept chaînes TV et 16 stations radio dans les quatre langues nationales, des sites Internet complémentaires et un télétexte. Depuis sa création en 1931, SRG SSR a conservé des milliers de documents audio et vidéo. Elle saisit l'occasion de son 75ème anniversaire pour ouvrir une partie de ses archives audiovisuelles au public.

Isabel von Steiger, LerNetz AG



ÉDITORIAL

- 3 **Viktor Moser**
La quête du bonheur
- 4 **Urs Schallberger, Viktor Moser**
Flow au travail
- 6 **Viktor Moser**
Entretien avec Kurt Imhof, professeur de
publistique: «Nous vivons une renaissance
de l'humanisation!»
- 8 **Willibald Ruch, Stephan Toggweiler**
Psychologie positive et orientation

MARCHÉ DU TRAVAIL

- 13 **Heinz Michel**
Des données de conduite pour l'exécution
de la LACI
- 15 **Marché du travail en bref**
Les indépendants travaillent davantage /
Placer les jeunes avec succès /
Genève: exclusion des jeunes
- 15 **En quelques mots**
Philippe Frossard
Contacts avec des employeurs

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

- 17 **Jacques Amos**
Entretien avec Jean-Pierre Cattin:
Perspectives de l'orientation en Suisse
romande
- 19 **Heinz Staufner**
Les efforts du centre de prestations: Les
premiers piquets sont plantés
- 21 **Koorosh Massoudi, Jonas Masdonati,
Jérôme Rossier**
De l'efficacité de la consultation en OSP
- 23 **Orientation professionnelle en bref**
L'importance de l'aptitude au choix
professionnel / ABB: orientation de carrière
systématique et «Route 45»
- 23 **Mon meilleur tuyau**
Francesco Muzio
Bien sûr que j'aime rire

FORMATION PROFESSIONNELLE

- 25 **Daniel Fleischmann**
Stefan C. Wolter: l'IFFP, un nouveau départ
- 27 **Stefan C. Wolter**
Le premier rapport sur l'éducation en
Suisse
- 29 **Formation professionnelle en bref**
Chèques formation à l'essai / France:
réussir l'intégration de salariés handicapés
/ Développement de la qualité / Cadre
européen de qualifications / Ordonnance de
formation: CFC ou AFP? / Validation des
acquis de l'expérience

SERVICE

- 30 Publications nouvelles
- 31 Complément d'information
- 31 Impressum

Photos de couverture: Peter Maurer

La quête du bonheur

Viktor Moser



La recherche du bonheur vit depuis quelques années une haute conjoncture. A l'aide de méthodes scientifiques, psychologues, sociologues et économistes cherchent à savoir si les hommes et les femmes sont heureux, et ce qui fait le cas échéant leur bonheur. En recourant à des mesures neurologiques, on a déjà essayé de balayer les flux cérébraux pour y identifier des sentiments de bonheur.

Pourquoi cette recherche intensive? Voulons-nous être sur les traces d'un «objet» rare? Notre curiosité est-elle excitée par un manque? Il y a plus de questions que de réponses.

Dans la recherche comme dans les débats publics, on constate toutefois un phénomène intéressant: parler du bonheur ou écrire à son propos finit, tôt plutôt que tard, en discours sur le sens du travail. On en retire parfois même l'impression que bonheur et travail constituent une sorte de couple conceptuel. Le travail est-il alors une condition du bonheur? Plusieurs recherches arrivent à la conclusion qu'un état flow des émotions est le plus souvent lié au travail (flow = être concentré et épanoui dans une tâche qui nous absorbe). Cette forme récurrente de bonheur est manifestement liée au défi et à l'engagement.

Si le travail est effectivement une des sources principales de satisfaction, on peut en déduire les raisons pour lesquelles la recherche du bonheur s'est répandue et est récemment devenue si populaire. Elle peut être comprise comme la réponse à une exigence excessive en matière de flexibilité, de mobilité et de responsabilité personnelle – des normes qui apportent aux individus de multiples émotions, mais ne créent guère de sentiment de bonheur. L'économiste anglais Richard Layard, spécialiste de l'économie nationale, a démontré que le bonheur dépend d'abord de la sécurité et de la prévisibilité. La confrontation à l'insécurité repousse les individus à leurs limites.

Personne ne discute le fait que l'humanisation du travail a été reléguée au second plan par l'offensive néolibérale des années nonante. Peut-être est-il vrai que la quête du bonheur reprend du terrain, même si c'est sous des formes élargies.

Le travail comme source du bonheur – voilà qui ouvre un vaste champ d'action aux conseillers et conseillères en personnel des offices régionaux de placement (ORP) et aux services de consultation en orientation professionnelle et carrière. Le placement dans des emplois où les chômeurs peuvent se développer et s'épanouir, l'encouragement à de nouvelles activités, le recours systématique aux acquis de la science et la prise en compte des points forts de la personnalité comme de leur mise en œuvre dans des activités professionnelles appropriées sont autant de contributions importantes au bonheur.

Traduction: Ruth Amos

Citations dans le dossier:
des lectrices et lecteurs de Panorama
témoignent de leur bonheur au travail.

FLOW AU TRAVAIL

Le travail, source de plaisir

Urs Schallberger
Viktor Moser

«A la sueur de ton front...» Du travail, on ne voit souvent que l'effort et la difficulté. Les recherches les plus récentes sur le vécu quotidien effectif montrent au contraire que le travail est aussi une grande source de sentiments positifs. Cela jette une lueur nouvelle sur les suites souvent dramatiques d'une perte d'emploi – et sur la tâche du conseiller.

Les yeux de M. Z., conseillère en personnel de l'ORP, se dessillèrent. L'apparence déguenillée, les réponses évasives de ce chômeur de 55 ans ne lui étaient pas adressées. Elles étaient l'expression de sa profonde déception d'avoir perdu son emploi et de sa peur de l'avenir. Tout à coup, son client s'est senti compris. Le nœud était défait, les innombrables «oui, mais...» balayés. Il expliquait ses rêves professionnels longtemps caressés, réagissait aux impulsions de la conseillère, suivait le fil. Comme naturellement, un entretien de consultation franc et animé se déroulait, sans souci de la durée. Nous désignons par «flow» ce que M. Z. a vécu avec son client. Ce sentiment apparaît lorsque nous nous épanouissons dans une activité à nos yeux riche et stimulante et qui nous fait sentir plus grands. L'action «coule» (to flow) alors d'elle-même – l'effort, comme aussi le temps et l'environnement sont alors complètement effacés.

Des recherches très différentes attestent aujourd'hui que ces activités, qui débouchent sur une sorte d'accomplissement total de notre «appareil» cognitif, nous apportent plaisir et énergie. Par une sorte de dynamique propre, cette activité tient par elle-même, jusqu'à ce que survienne une perturbation.

FLOW – UNE SOURCE D'ÉNERGIE

En état de flow, nous exprimons notre potentiel de façon optimale. Nous vivons des instants d'extrême potentiel de performance. Pas de «si» et pas de «mais», ni soucis ni nécessités ne nous distraient. Imaginons ce que serait notre quotidien s'il n'y avait jamais de tels épanouissements réjouissants dans l'action. Chaque étape d'une tâche exigeante devrait être accomplie par un effort de volonté. Les résultats de recherche les plus récents montrent que la volonté, comme un muscle, ne peut être sollicitée à discrétion. L'excès déboucherait sur un «épuisement de la volonté», un état qui rappelle à de nombreux points de vue ce que l'on nomme aujourd'hui le syndrome de burn-out. Il n'est donc pas étonnant que les personnes éprouvant le plus de flow sont également celles qui sont les plus satisfaites et les plus heureuses dans leur vie.

LA BASE: FAIRE SENS

Plus il y a de flow et plus il est probable que nous éprouvions un sentiment de vie positif. L'instant déborde pour ainsi dire dans un sentiment de bien-être habituel (qui «devient une habitude»). Mais cela ne résulte pas simplement de la somme de sentiments

Le bonheur au travail, c'est «La glace s'est brisée»

«Que me voulez-vous? Je sais comment je dois me présenter.» C'est par ces mots que R. D. m'a saluée lors du premier entretien. Cet ancien agent du mouvement des CFF se caractérise par un chômage de longue durée et un refus récent vécu douloureusement. Nerveux, il feuilletait inlassablement son classeur et évitait tout contact oculaire. Il réagissait à mes questions par l'agressivité du découragement.

La tension provoquait chez moi un malaise presque physique. J'écoutais cependant avec attention, posais régulièrement une question d'approfondissement et indiquais des perspectives imaginables. R. D. se calma visiblement. Au moment de prendre congé, il m'a regardé dans les yeux, a souri et m'a remerciée de l'entretien.

Susanne Aerni, conseillère en personnel, ORP Olten



de bonheur isolés. Un jeu d'ordinateur peut par exemple nous apporter sur le moment délasserment et plaisir, mais il n'influence que marginalement notre sentiment fondamental. Ce sont les objectifs globaux qui importent, qui donnent aux activités un sens plus général. Il existe donc une interaction entre les sentiments de bien-être occasionnel et habituel.

Concrètement: une personne dont le travail fait sens pour elle, qui peut s'identifier à son entreprise et à sa tâche et a une place de travail assurée, éprouve le flow en conséquence. Son impulsion au travail ne vient pas des seules incitations externes (extrinsèques), comme le salaire ou le statut, mais elle est aussi puisée en elle, dans l'activité elle-même (intrinsèque).

LE TRAVAIL, SOURCE PRINCIPALE DE FLOW

Lorsqu'on interroge des individus sur les occasions dans lesquelles ils éprouvent du flow, ils évoquent en premier lieu des activités de loisir telles que la marche, la danse, l'escalade, le jardinage, la musique, la lecture. Mais si l'on inventorie le vécu quotidien effectif au moyen d'enquêtes longitudinales, pour ainsi dire «on-line», c'est alors (pour l'individu moyen) au travail plus que dans les loisirs que le sentiment de flow est éprouvé.

Pour comprendre cette contradiction, il faut tenir compte de deux choses. En premier lieu, les expériences de flow sont par nature fugitives, l'individu doit être extrêmement attentif à ce qu'il vit pour réaliser qu'il vient de s'épanouir totalement dans l'action pour quelques minutes. En second lieu, le principe que «le mal est plus fort que le bien» s'applique aux différents moments de la vie quotidienne; autrement dit, les émotions négatives (p. ex. le sentiment de stress) ont le pouvoir de surpasser les émotions positives (p. ex. celles qui sont liées au flow). C'est la raison pour laquelle le travail est d'abord, voire exclusivement, vécu comme négatif. Mais il est dans le fond facile de comprendre que le flow, si on y prête attention, apparaît plus souvent au travail que dans les loisirs. Pour beaucoup de personnes, seul le travail rémunéré peut encore les confronter à des tâches potentiellement absorbantes. Dans l'évolution, l'homme s'est transformé grâce aux défis et à la confrontation aux dangers. La valeur du travail n'est pas seulement transmise par la culture, elle résulte au moins dans la même mesure de l'intérieur, d'un sentiment profond de satisfaction et de plaisir.

Les loisirs d'aujourd'hui ont au contraire un rôle plutôt passif de repos et de délasserment. Ils transmettent certes aussi des sentiments positifs, mais d'une autre nature que ceux qui sont liés au vécu du flow. Ils peuvent par exemple se muer facilement en ennui.

LE TRAUMATISME DE LA PERTE D'EMPLOI

On sait depuis longtemps à quel point la perte d'un emploi peut être dramatique. Toute une série d'explications existe, par exemple que dans le monde moderne la place des individus est déterminée par le travail, ou que le travail facilite les contacts sociaux, structure le rythme de la vie quotidienne, etc. On peut ajouter que le travail fournit une qualité d'expérience que les loisirs ne permet-

tent pas dans une même mesure. En perdant son emploi, le chômeur ou la chômeuse perd donc plus que, par exemple, des règles de structuration de sa journée. Son quotidien se dépeuple, l'ennui s'insinue.

Les chômeurs bénéficiant d'une source alternative de flow sont moins menacés. Mais contrairement à ce qui vaut pour une personne ayant une activité professionnelle, ils doivent les recréer constamment eux-mêmes. Jadis, lorsque beaucoup avaient un jardin ou un atelier, c'était plus simple qu'aujourd'hui, dans un environnement urbain.

CONSEILLER, C'EST AUSSI MOTIVER

Mais le travail n'est pas automatiquement un «flow generator». S'il dégénère complètement en mal nécessaire et n'est plus accompli que par un grand effort de volonté, il est à terme aussi destructeur pour la santé mentale que le chômage. Pour cette raison, la question fondamentale d'une activité de conseil peut être formulée comme suit: comment puis-je aider la personne qui consulte à trouver, dans les conditions qui prévalent sur le marché du travail, un job qui lui procure (au moins de temps en temps) un sentiment de flow?

Les théories classiques du développement professionnel fournissent sur ce thème de précieux conseils. Par exemple, les sentiments de sous-occupation ou de surcharge sont par nature d'excellents «flow killer». L'hypothèse de la compétence motivationnelle au flow, formulée par le psychologue allemand de la motivation Rheinberg, va un pas plus loin. Sa thèse fondamentale est que certaines personnes ont des facilités à identifier et à choisir des activités sources de flow. D'autres sont au contraire attirées par des objectifs qui négligent pratiquement cet aspect. Elles finissent toujours par se retrouver dans des situations de travail insatisfaisantes.

Dans ce cadre, une tâche importante de la consultation est d'aider le client à identifier ses sources de flow mieux et plus souvent. Ce processus peut être subordonné au dépassement d'activités définies trop étroitement et à l'élargissement du spectre professionnel. Il exige de la personne qui conseille une écoute et un regard précis. Il faut de plus rendre la personne attentive au fait que même les travaux qui paraissent en première approche non attractifs contiennent des aspects procurant plaisir et satisfaction. Si l'on prend en compte la dimension de l'effet durable, le développement de la compétence motivationnelle – une sorte de conscience approfondie et élargie – serait même un objectif très pertinent de l'activité de conseil.

Le **Prof. Dr Urs Schallberger**, retraité depuis le semestre d'été 2006, était professeur de psychologie appliquée et de recherche sur la personnalité à l'Université de Zurich. Adresse: Alte Gockhauserstrasse 1d, 8044 Gockhausen. schallberger@angpsy.unizh.ch

Viktor Moser est rédacteur spécialisé à PANORAMA. Traduction: Ruth Amos. Contributions complémentaires de Urs Schallberger sur ce thème, ainsi qu'un questionnaire de mesure du flow à l'adresse www.panorama.ch/files/5330.pdf (en allemand seulement).

LE MONDE DU TRAVAIL, SOURCE DE BONHEUR

«Nous vivons une renaissance de l'humanisation!»

Entretien: Viktor Moser

Flexibilité et mobilité plutôt que travail assuré – telle était la devise de l'offensive néolibérale des années nonante. «Il y a un retour de balancier», explique le sociologue et spécialiste de la communication zurichois Kurt Imhof dans un entretien accordé à PANORAMA. Car «ce n'est pas seulement l'individu, mais aussi le système économique qui a besoin de sécurité.

PANORAMA: La quête du bonheur bénéficie depuis quelque temps d'une haute conjoncture. Pourquoi?

Imhof: Le bonheur des êtres humains est devenu fragile. Les gens vivent l'insécurité dans leur propre profession comme pour l'avenir économique. On peut donc penser que la recherche en sciences sociales, à l'instar des sciences de la nature, se centre sur ce qui est marginal et/ou menacé.

Mais que signifie le bonheur? Au contraire des anciens Grecs, la possession d'un travail est une condition du bonheur dans notre société moderne. Cette thèse fondamentale est issue du christianisme. Dieu nous a donné des talents que nous devons exploiter largement. Qui travaille agit moralement. Le travail est en même temps promesse de bonheur pour l'au-delà.

Cet impératif chrétien est-il encore valable au XXI^e siècle?

Oui et non. Il est vrai que le travail n'est plus une promesse de bonheur, mais qu'il est devenu un élément symbolique du statut des travailleurs et figure par conséquent au centre de l'identité. Pour la considération des individus, ce n'est pas seulement la possession d'un travail qui est décisive, mais aussi son type.

L'idée que le travail doit contribuer au bonheur n'apparaît que dans la deuxième moitié du XX^e siècle, avec son humanisation. Elle ne résulte pas de fondements éthiques, mais de la découverte que des travailleurs heureux sont plus efficaces.

Ces changements de normes ont-ils été vraiment intériorisés?

Pour l'essentiel oui. Le travail ne doit pas seulement assurer la subsistance, mais il doit être aussi source de sens et de plénitude. La perte du travail n'en est que plus insupportable pour les personnes concernées. Dans le crescendo de la concurrence néolibérale des années nonante, l'exigence que le travail procure bonheur et satisfaction est passée au second plan. Il y a maintenant un retour de balancier, du fait qu'avec la haute conjoncture la fluctuation augmente. Une personne qui n'éprouve pas de plaisir à son travail et ne peut pas s'identifier à son entreprise quitte son emploi. Les entreprises doivent intégrer de nouvelles forces de travail, entraînant d'énormes coûts. C'est le fondement économique de la renaissance de l'humanisation du travail, sous la forme actuelle de la quête du bonheur.

Le bonheur au travail, c'est «Confiance accordée»

Malgré un apprentissage achevé avec succès, A. M. était depuis des mois à la recherche d'une place de mécanicien. En vain. Aucun écho, même de la part des entreprises de placement privées. Les deux obstacles majeurs étaient visibles: dépendance aux drogues, cheveux longs et poisseux.

Comment sortir de l'impasse? Dans cette situation délicate, j'ai convenu avec A. M. un «donnant-donnant». S'il se coupait les cheveux, je déposerais personnellement son dossier de candidature dans une agence de placement en le recommandant pour un emploi.

A l'entretien suivant, c'est un A. M. extérieurement transformé qui apparaît. Les cheveux sont bien coupés et soignés – un signe qu'il m'a accordé sa confiance.

Marceline Szabo, directrice de l'ORP de Fribourg Sud





Kurt Imhof

«En prêchant une flexibilité et une mobilité sans bornes, on ne détruit pas seulement le bonheur, mais aussi notre système économique.»

Photo: Peter Maurer

Des mots d'ordre tels que «flexibilité» et «mobilité» ne sont donc plus d'actualité?

Il existe encore quelques mordus. Mais la tendance prend nettement une autre direction. En matière de rapport à l'insécurité, hommes et femmes atteignent sans doute leurs limites. Reste que dans nos sociétés occidentales l'existence et le maintien d'un cercle d'amis dépendent d'un revenu régulier. Si la sécurité, la solidarité réciproque et la planification de l'avenir sont détruites, les personnes qui en sont victimes retournent leur agressivité contre elles-mêmes, ou encore essaient d'obtenir par des voies illégales les valeurs provenant de la société.

L'insécurité croissante des plans de carrière, le manque de cadres pour orienter ses propres investissements débouchent sur une radicalisation politique des couches moyennes, sur des votes de protestation – un phénomène qui s'observe dans toutes les sociétés occidentales. L'insécurité accroît la volatilité politique. On ne peut plus compter sur la composition des élites et la stabilité des conditions cadres de l'économie. Mais c'est précisément de celles-ci que dépend l'économie capitaliste. En réclamant une flexibilité et une mobilité sans bornes, on ne détruit pas seulement le bonheur, mais aussi notre système économique.

Les conseillers et conseillères en personnel des offices régionaux de placement (ORP) se trouvent dans ce champ de forces. Ils rencontrent des personnes en situation de grande insécurité. Comment peuvent-ils contribuer à leur bonheur?

Il est d'abord essentiel qu'ils se mettent dans la situation des personnes concernées et qu'ils comprennent la portée de la perte d'emploi. De plus, les ORP disposent d'un potentiel croissant d'expérience. Ils savent quelles entreprises de leur région offrent à leur personnel sécurité et possibilités de développement. Pourquoi ne pas rendre ces connaissances publiques? Par là, les ORP contribueraient de façon importante à une amélioration.

Dans l'exécution de la loi sur l'assurance-chômage (LACI), une réinsertion aussi rapide que possible figure au premier plan. Dans ces conditions, les ORP peuvent-ils finalement prendre en compte les aspects sociaux de l'entreprise?

Réinsertion – ce concept s'applique aussi aux personnes subissant une condamnation pénale. Effectivement, la perte d'emploi débouche sur une sorte de prison sociale. Il en résulte la nécessité d'accompagner les chômeurs sur le chemin du retour dans leur réseau social. Cette tâche exige une qualité de placement qui va au-delà des pratiques actuelles. Si les personnes au chômage sont placées trop rapidement dans un nouvel emploi, leur intégration repose sur une base flottante.

Elles ont besoin d'un emploi plus sûr et plus durable, dans lequel elles peuvent s'épanouir. Il faut pour cela un coaching intensif des chômeurs par les conseiller-ère-s en personnel, ainsi qu'un échange entre ces derniers et les employeurs. Les conseillers en personnel endossent du même coup une fonction de médiateurs, facilitant la compréhension entre chômeurs et employeurs. Les ORP deviennent par là des institutions créant du bonheur – et c'est bien aussi leur but.

Le **Prof. Dr Kurt Imhof** enseigne les sciences de la communication et la sociologie à l'Université de Zurich. Adresse: Andreasstrasse 15, 8050 Zurich. kurt.imhof@foeg.unizh.ch

Viktor Moser est rédacteur spécialisé à PANORAMA. Traduction: Ruth Amos

PSYCHOLOGIE POSITIVE ET ORIENTATION

Renaissance de l'honnêteté, de la persévérance et du courage

Willibald Ruch
Stephan Toggweiler

Les vertus et forces de caractère sont des dimensions essentielles de la nature humaine, liées à la question de savoir quelles sont les conditions d'une «bonne vie», ou du bonheur. Dans l'instrumentaire de diagnostic de l'orientation, des notions telles que le caractère ou la vertu sont peu présentes. Mais cela semble changer à présent avec la «psychologie positive».

La psychologie positive est une science relativement jeune, mais aux racines profondes. Formellement créée en 1998 par Martin Seligman, à l'époque président de l'American Psychological Association¹, de renom international, elle se penche sur les aspects psychologiques de la vie qui rendent celle-ci plus gratifiante, sur les forces et ressources de l'homme et leur promotion au quotidien. Dans le diagnostic, on trouve depuis longtemps déjà cette approche avec des notions telles que le potentiel, le développement ou les ressources humaines. Le paradigme de la psychologie positive s'oppose aux approches plutôt axées sur les déficits et longtemps adoptées en psychopathologie, mais aussi dans le diagnostic. Myers (2000)² a ainsi signalé que dans la littérature psychologique des 30 dernières années, on trouve 46 000 articles sur la dépression, contre 400 seulement sur la joie. Ce déséquilibre semble pouvoir s'expliquer par le passé politique. Depuis la Deuxième Guerre mondiale, la psychologie s'est essentiellement et à juste titre préoccupée des aspects négatifs de l'existence humaine (dépression, contrariété, angoisse, phobies, burnout). Elle a toutefois négligé le fait que les aspects positifs tels que la force, la croissance, le bonheur ou la créativité font tout autant partie de la vie et doivent donc être pris en compte par la science. Ainsi, Selig-

man (2000) est convaincu que l'aspect central pour la prévention de maladies mentales n'est pas un modèle pathologique, mais la prise en considération et la promotion des forces humaines. L'optimisme, la responsabilité ou l'authenticité peuvent être des barrières importants contre les troubles mentaux.

La psychologie positive se penche sur trois grandes questions. Elle se concentre premièrement sur le *plan du vécu positif*. Cela englobe les sentiments positifs, le bien-être, le bonheur, le «flow» (le fait de s'absorber totalement dans une activité), l'espoir ou la satisfaction dans le travail et la vie. Deuxièmement, elle met au premier plan *les qualités positives*. Dans quels domaines les individus, avec leurs qualités particulières, peuvent-ils se développer, s'épanouir et se montrer de leur meilleur côté? De telles questions replacent le caractère et les vertus dans le champ de vision de la psychologie. Troisièmement, la recherche s'intéresse aux *institutions positives*, examinant par exemple ce qui distingue les institutions propices au développement. Tous ces aspects restent à étudier. Ainsi, il convient d'élaborer une classification des forces de caractère et vertus, et d'explorer de plus près le vécu positif. Il faut par ailleurs s'interroger sur les interventions et conditions qui permettent de passer d'un état simplement exempt de souffrance à un état qui

Le bonheur au travail, c'est «Une carte postale de Berne»

Je viens d'avoir trois jours pour percevoir des situations dans lesquelles je ressens du bonheur au travail. Je suis tombée sur au moins dix thèmes ou moments. Et j'ai remarqué combien cela est gratifiant: de porter attention à ce qui vous réussit dans le travail.

Hier, j'ai reçu une carte postale avec cette ligne: «J'ai commencé cet automne le cours de conseil en environnement et de communication.» Elle provenait d'un client que j'avais conseillé il y a deux ans. Il était alors en quête de possibilités de développement. A présent, il s'est lancé à Berne dans la formation continue envisagée à l'époque. Ce genre de feed-back est plutôt rare. Cela fait d'autant plus plaisir de le recevoir!

Andrea Weibel, directrice de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière de Saint-Gall



donne sens à la vie: quelles sont les conditions psychologiques pour «bien vivre»? Quelles sont les voies vers le bonheur?³

QU'EST-CE QUI FAIT LE CARACTÈRE?

La notion de caractère n'a guère pu – sauf dans l'espace germanophone – s'établir dans la science. L'influent chercheur dans le domaine de la personnalité Allport (1937) fulminait que si le caractère était peut-être une notion importante en éthique, il n'avait pas sa place dans la psychologie.⁴ La saisie du caractère comme notion regroupant des qualités faisant l'objet d'un jugement moral pose notamment le problème de la désirabilité sociale. Par ailleurs, des études telles que celle de Hartshorne et May (1928-1930) suggéraient que les sujets étaient plus ou moins honnêtes selon la situation. Après la Deuxième Guerre mondiale, la notion de caractère, du fait de l'orientation empirique de la recherche psychologique, fut tout simplement remplacée, même dans la psychologie de langue allemande, par la notion de personnalité (comme ensemble des propriétés mentales et physiques de l'individu). Mais à présent, au début du XXI^e siècle, la notion de caractère connaît une renaissance.

Le caractère est défini comme ensemble stable et général des différences individuelles en termes de forces et de vertus, qui dépendent des circonstances de vie et sont donc modifiables. Le caractère constitue la déterminante intérieure d'une bonne vie et complète ainsi les conditions externes (possibilités de scolarité et de travail, stabilité politique, contexte familial stable et porteur, existence de modèles et autres facteurs de l'environnement physique et social). Peterson et Seligman (2004) présentèrent un concept du caractère englobant trois niveaux: *les vertus, les forces de caractère et les thèmes situatifs*.

Les vertus sont des qualités centrales appréciées par les moralistes et les penseurs religieux; Dahlsgaard, Peterson et Seligman (2005) ont constaté sur la base des sources multiples de diverses cultures que six d'entre elles reviennent régulièrement: sagesse, courage, humanité, justice, modération et transcendance.

- **Sagesse:** forces cognitives englobant l'acquisition et l'utilisation de savoirs. Seligman et Peter soulignent qu'il ne faut pas entendre par là un QI élevé. Ils définissent la sagesse comme un savoir durement acquis et appliqué à bon escient. – **Humanité:** forces interpersonnelles, englobant le fait de se préoccuper d'autrui et de se lier d'amitié. Cela comprend le comportement social et altruiste, l'empathie et la sympathie.
- **Justice:** forces sociales favorisant une communauté saine.
- **Courage:** forces émotionnelles permettant d'exercer sa volonté pour atteindre des objectifs en dépit des obstacles. Cela englobe le courage physique, moral et psychologique. Le courage physique inclut par exemple le fait de surmonter la peur de blessures physiques. Le courage moral consiste à conserver son intégrité éthique dans des situations où l'on risque de perdre des amis, son travail ou son prestige. Le courage psychologique est nécessaire pour maîtriser des situations de vie difficiles.
- **Modération:** forces protégeant contre les excès. Seligman et Peterson pensent ici non seulement à la modération par rapport

Forces de caractère et vertus du VIA-IS suisse*

LES DÉTERMINANTES D'UNE «BONNE VIE»

Vertu de la sagesse et de la connaissance

Créativité
Curiosité
Ouverture d'esprit (pensée critique, capacité de jugement)
Goût d'apprendre
Sagesse

Vertu du courage

Courage / Audace
Endurance / Persévérance /
Assiduité / Ardeur à la tâche
Intégrité / Authenticité
Vitalité / Enthousiasme

Vertu de l'humanité

Aptitude relationnelle / Capacité d'aimer
Amabilité / Générosité
Intelligence sociale / Compétence sociale

Vertu de la justice

Civisme / Travail en équipe /
Aptitude au travail en équipe
Équité
Aptitudes de direction

Vertu de la modération

Disposition au pardon
Modestie
Prudence / Circonspection / Réflexion
Autorégulation

Vertu de la transcendance

Sens de la beauté
Gratitude
Espoir / Optimisme
Humour
Spiritualité

*VIA-IS: Values-in-Action Inventory of Strengths
Peterson & Seligman ont modifié les désignations des forces au fil des années. C'est pour cela que nous indiquons pour chaque échelle des synonymes ou groupes de termes.

à l'alimentation, à la boisson, aux drogues et à la sexualité, mais aussi à la capacité de surveiller et de contrôler ses sentiments, motifs et comportements. La modération aide à faire ce qui convient et à éviter ce qui est faux.

- **Transcendance:** forces de caractère créant un lien avec une puissance supérieure et conférant un sens à la vie. Seligman et Peterson définissent la transcendance au sens large comme rapport avec une puissance supérieure. C'est le contraire du nihilisme, englobant aussi bien la religion que la spiritualité. Elle comprend tout ce qui nous rappelle combien nous sommes insignifiants, tout en donnant une signification à notre existence.

Les forces de caractère sont les mécanismes et processus qui définissent les vertus. Elles décrivent les voies qui permettent de vivre les vertus (on accède à la sagesse par: la curiosité, le plaisir d'apprendre, le jugement ou la créativité).

Les thèmes situatifs sont des habitudes spécifiques amenant l'individu à faire preuve, dans des situations données, de certaines forces de caractère. Ainsi, on peut faire preuve de compétitivité au travail comme dans la famille – mais ce comportement se manifestera différemment. Les thèmes peuvent également différer nettement sur le plan interculturel, entre des cohortes ou entre les sexes.

MESURE DES FORCES DE CARACTÈRE

Dans l'étude des traits de personnalité positifs, il s'agit avant tout de forces de caractère. On considère qu'elles déterminent le bonheur et la satisfaction de vie; ce sont les déterminantes intérieures d'une «bonne vie». On suppose par ailleurs qu'un bon caractère se cultive, donc que les forces de caractère sont modifiables. Contrairement au tempérament ou à l'intelligence, on pense en effet que les traits de caractère ne présentent qu'une faible part génétique. La preuve empirique reste toutefois à apporter, même si l'on dispose déjà de quelques interventions testées. Les forces de caractère sont monopolaires; l'éventail va de «inexistant» à «fortement développé». Un contraire n'est pas défini. Pour le pronostic d'une bonne vie également, une forte présence de ces qualités est à interpréter uniquement de façon positive.

Peterson et Seligman (2004) ont développé, en coopération avec le Values-in-Action Institute américain, une classification des forces de caractère humaines. Elle entend faire contrepoids à la classification DSM des maladies psychiques (American Psychiatric Association, 1994) et décrire les traits de caractère positifs de façon si systématique qu'ils deviennent mesurables et statistiquement exploitables. De telles mesures permettent des interventions et une compréhension de l'évolution des traits de caractère sur une période de la vie. Peterson et Seligman distinguent 24 forces (tableau) qui peuvent être associées aux six vertus.

Jusqu'à présent, Peterson et Seligman ont réalisé trois essais pour la saisie des forces de caractère. Citons notamment, à côté d'un entretien structuré, l'inventaire des forces *Values-in-Action Inventory of Strengths (VIA-IS)*. Il existe en version pour adultes et en version pour jeunes. L'adaptation allemande de la version pour adultes a été élaborée par nos soins à la chaire de psychologie de la personnalité et de diagnostic de l'Université de Zurich (Ruch & Huber, 2004) et fait l'objet d'un développement continu. Le test comprend 264 questions auxquelles on peut répondre en 30 mi-

nutes environ. Les personnes intéressées peuvent se tester elles-mêmes (www.charakterstaerken.org); elles obtiendront un retour d'information immédiat, gratuit et détaillé sur leurs forces de caractère, leur satisfaction de vie et les différents styles de vie pouvant conduire au bonheur.⁵

Le test permet avant tout de tirer au clair les forces «signature», c'est-à-dire les forces caractéristiques d'une personne. Selon Peterson et Seligman, les gens n'ont guère de mal à faire état spontanément d'un certain nombre de forces (trois à sept dans le cas typique). Parmi les critères possibles pour l'identification des forces «signature» comptent un fort sentiment d'authenticité par rapport à la force en question («c'est bien moi»), un sentiment de plaisir à faire preuve de cette force ou une courbe d'apprentissage rapide pour les sujets associés à cette force.

Nous sommes heureux de constater que l'analyse des quelque 9200 questionnaires VIA-IS que nous avons reçus à ce jour, comprenant également des indications sur la profession, la situation de famille ou la formation, n'indique que des corrélations relativement faibles avec les échelles de désirabilité sociale, tandis que la concordance entre l'autoévaluation et celle des proches est supérieure au niveau usuel (corrélation moyenne de 0,46). L'analyse des forces spécifiques à la profession fait ressortir différentes forces pour différents métiers. Ainsi, les sujets venant des secteurs de la police et de l'armée présentent des profils similaires, avec notamment parmi les forces l'aptitude à la direction, l'autorégulation, le courage, l'enthousiasme/la soif d'activité, l'espoir, le travail en équipe et la persévérance. Les musiciennes (N = 42) sont caractérisées par la créativité, l'aptitude relationnelle, l'aptitude à la direction, la disposition au pardon et le sens de la beauté. Et les conseillers en orientation (N = 40) présentent des valeurs élevées dans les forces intelligence sociale, aptitudes relationnelles et plaisir à apprendre. Les cadres dirigeants et les employés se distinguent au niveau de leurs forces (Ruch, Furrer, & Huwlyer, 2004). Ces constats ne s'appuient toutefois pas encore sur des échantillons représentatifs.

LE CARACTÈRE ET LE DIAGNOSTIC DE L'ORIENTATION

Seligman et Peterson (2004) postulent que la satisfaction et l'épanouissement au travail et dans la profession découlent d'une forte concordance entre le métier et les forces signature de l'individu. Les études et mémoires de licence disponibles à ce jour à l'institut

Le bonheur au travail, c'est «Un sentiment de satisfaction»

Quand on évoque le bonheur dans son activité professionnelle avec Lucien Rentznick, il réfute immédiatement le mot. Le terme est trop fort, trop profond. Il lui préfère le mot satisfaction.

Et ce sentiment de satisfaction apporte un plaisir qui se lit sur son visage quand il évoque des réussites professionnelles. Lucien Rentznick a su imposer son style et ses idées à la formation des apprentis chez Bobst, il a su partager sa passion. Voir ses réalisations être suivies, imitées, lui apporte cette satisfaction qui l'assure d'avoir atteint un accomplissement professionnel. Ce même sentiment naît également lors de la rencontre d'anciens apprentis, avec leurs enfants, leur conjoint, heureux de le présenter et d'évoquer quelques souvenirs, toujours agréables, tant il est vrai que les mauvaises heures sont très vite oubliées.

Lucien Rentznick, responsable de la formation des apprentis chez Bobst



étaient cette thèse. Avec la terminologie des 24 forces de caractère, il est devenu possible de décrire les métiers ou champs professionnels avec une nouvelle terminologie alternative, ouvrant ainsi un regard neuf sur l'univers professionnel. Une telle terminologie alternative pourrait bien convenir à une partie des personnes cherchant conseil. En tout cas, il semble que la terminologie soit proche de réalités importantes telles que la satisfaction par rapport au travail et à la vie, et en lien étroit avec une bonne vie. Les 24 forces de caractère mentionnées complètent ainsi les théories connues de la personnalité (*Big Five*, *Holland*), mais ne les remplacent pas.

Dans l'approche lexicale des *Big Five* (ouverture aux nouvelles expériences/intellect, conscience, extraversion, agréabilité, névrosisme) et d'autres théories de la personnalité, les traits «moraux» de personnalité ont sciemment été exclus. De premières analyses factorielles ont par conséquent montré des différences de structure entre les deux concepts VIA-IS et *Big Five*. Néanmoins, Peterson et Seligman (2004) signalent que leur classification est en rapport avec les *Big Five*. Ils attribuent à quatre des cinq traits de la personnalité des correspondances (approximatives) avec les forces de caractère. Si le névrosisme n'est associé à aucune force de caractère, l'extraversion correspond à la soif d'agir et à l'humour, l'ouverture à la curiosité, à la créativité et au sens de la beauté, l'agréabilité à l'amabilité et à la reconnaissance, la conscience à l'autorégulation et à la persévérance.⁶ Peterson et Seligman notent que leur classification est plus différenciée que le modèle des *Big Five* et peut ainsi mieux nuancer la description des forces. De même, la terminologie peu abstraite du VIA-IS est plus pratique que celle des *Big Five*. En outre, les *Big Five*, du fait de la bipolarité des caractéristiques, supposent un examen des forces et des faiblesses dans une même dimension, alors que l'inventaire des forces met uniquement l'accent sur les ressources. Cela ouvre des points de départ pratiques pour l'exploration, la discussion ou l'intervention, qui peuvent être particulièrement intéressants pour l'orientation.

Les rapports entre les forces de caractère et les dimensions de la personnalité de *John L. Holland* ont été étudiés dans le cadre d'un mémoire de licence à notre chaire. Il s'agissait de connaître la corrélation entre les forces de caractère et les types d'intérêts saisis au moyen du test photographique d'intérêts FIT Série 2003 (réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant, conventionnel). On a constaté quelques correspondances significatives de force moyenne.⁷ Exemple: la force de caractère amabilité est la plus prononcée chez les types A, S et E, qui présentent une corrélation significative avec cette force de caractère. Les types R, en revanche, sont plutôt moins aimables. Les types C présentent les forces spiritualité, modestie, plaisir d'apprendre, persévérance et travail en équipe. Ces analyses et d'autres plus poussées montrent toutefois aussi des décalages entre les forces de caractère et les intérêts selon Holland. On peut donc obtenir des informations différenciées sur une cliente ou un client en utilisant les deux instruments. Cela permettrait de vérifier si les intérêts indiqués sont effectivement soutenus par les forces propices à l'axe professionnel

Daniel Jungo: «Une chance pour l'orientation professionnelle»

Au centre d'orientation de la ville de Zurich, nous nous penchons depuis plus d'un an sur la psychologie positive et son potentiel pour l'orientation professionnelle. Nous pensons qu'elle constitue une chance dans ce domaine.

Avec le questionnaire VIA-IS mentionné, nous pouvons mieux tenir compte que par le passé des forces de la personnalité des clients; à côté des intérêts, les aptitudes constituent des aspects de la personnalité importants pour la consultation. En outre, grâce à la psychologie positive, le processus d'orientation ne se réduit pas à la recherche de «correspondances». L'orientation professionnelle est également un suivi et un soutien pour les personnes qui commencent à organiser leur vie de façon à mieux réaliser leurs forces dans le métier et le travail, afin de mener ainsi une vie plus épanouie.

Cette perspective d'une «vie heureuse» répond aux besoins d'une nouvelle clientèle qui cherchait jusqu'à présent de l'aide dans le coaching, auprès de collègues, dans des tests de personnalité sur Internet ou dans des livres. Nous avons de plus en plus souvent affaire à des personnes plus ou moins satisfaites de leur travail, mais désirant tirer meilleur profit des possibilités de bonheur et d'épanouissement. La notion de forces de caractère ou de forces «signature» permet d'aborder ces questions, d'accéder mieux que précédemment au «véritable moi».

Le 15 mars 2007, l'ASOSP propose aux conseillers en orientation une formation à propos du VIA-IS, sous l'égide du professeur Ruch. Une formation interne au centre d'orientation de Zurich a encore fait ressortir quelques aspects dont il faut tenir compte pour le transfert de la science à la pratique. Ainsi, l'importance de dimensions telles que la religiosité pour l'orientation professionnelle n'est peut-être pas évidente pour certains clients. Le terme de vertu peut également déranger certaines personnes.

Daniel Jungo, président de la Commission Diagnostik de l'ASOSP

en question. Il se pourrait également que dans le cas d'un profil d'intérêts plat et peu différencié, on puisse au moyen des forces de caractère élaborer malgré tout des hypothèses quant aux intérêts les plus marqués.

Le **Prof. Willibald Ruch** dirige le groupe Psychologie de la personnalité et diagnostic à l'Université de Zurich; adresse: Binzmühlestr. 14/7, 8050 Zurich; w.ruch@psychologie.unizh.ch

Stephan Toggweiler est ancien assistant de l'institut mentionné; adresse: Murwiesenstrasse 8, 8057 Zurich, stephan.toggweiler@access.unizh.ch
Traduction: AHA Translations

Internet

Positive Psychology Center: www.ppc.sas.upenn.edu
Site d'Ed. Diener: www.psych.uiuc.edu/~ediener
Site américain VIA-IS: www.viastrengths.org
Site Authentic Happiness: www.authentichappiness.sas.upenn.edu
Centre for applied positive psychology: www.cappu.org
Site de Roman von Wartburg: lebenskunst.rvw.ch
Psychologie de la personnalité et diagnostic,
Université de Zurich: www.charakterstaerken.org

Notes et bibliographie voir page 31

«Je savais que l'ORP ne pouvait pas sortir un emploi de son chapeau. C'est pourquoi j'ai commencé une recherche d'emploi intensive pendant mon délai de congé. Après un poste temporaire dans la construction, grâce à un voisin j'ai trouvé une place de coupeur dans une fabrique de caisses et de palettes.» W.B., coupeur; photographié par Peter Maurer.



EXÉCUTION DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Des données de conduite pour améliorer les résultats

Heinz Michel

Depuis janvier 2006, le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) met à disposition des cantons des données de conduite mensuelles pour le pilotage. Cette nouvelle prestation comble une lacune et se veut une contribution à l'amélioration du travail des offices régionaux de placement (ORP) grâce à des indicateurs unifiés.

Une convention signée entre le Département fédéral de l'économie et les cantons règle depuis plus de six ans l'exécution de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI). Elle englobe quatre indicateurs de résultats,¹ qui pilotent l'application de la LACI. Pour conduire les offices régionaux de placement (ORP), les responsables des services cantonaux chargés de l'exécution de la loi ont toutefois besoin d'autres données de référence, qui ne se limitent pas à l'efficacité, mais prennent aussi en compte les prestations et les résultats, sous leurs aspects quantitatifs et qualitatifs.

DES INDICATEURS UNIFIÉS

Un groupe de travail formé de représentants des cantons a élaboré sous la direction du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), Direction du travail, des données de conduite valables pour toute la Suisse. Elles sont à la disposition de tous les cantons depuis janvier 2006.

Grâce à ces chiffres clés, un ensemble d'indicateurs applicable à toute la Suisse, développé sur des critères et des définitions uniformes, fournit un instrument d'aide au

pilotage, permettant aux cantons de se comparer entre eux. Les données de conduite sont certes orientées en premier lieu vers les besoins des cantons, mais leur utilisation n'est pas obligatoire.

A quelques exceptions près, les données nécessaires proviennent des bases de données PLASTA et SIPAC et sont actualisées et recalculées dans la base de données statistiques LAMDA à la fin de chaque mois. Les utilisateurs peuvent alors visualiser dans LAMDA des rapports mensuels clairs, illustrés en couleur. Les utilisateurs eux-mêmes peuvent fournir via LAMDA leurs données financières et prévisionnelles, qui sont élaborées et intégrées aux rapports mensuels.

SYNOPTIQUE...

Les indicateurs sont insérés dans un cadre de référence tiré des objectifs de la loi sur l'assurance-chômage. L'objectif suprême est de permettre aux cantons une amélioration des effets attendus grâce à des mesures ciblées. Les indicateurs leur permettent d'observer l'évolution de domaines clés sélectionnés et d'identifier ceux dont l'exécution peut être optimisée (p. ex. du durée entre inscription et premier entretien). Les indicateurs sont structurés en domaines clés. Reposant sur la méthode des «balanced scorecard», ils couvrent quatre perspectives:

Des indicateurs significatifs

Les données de conduite du seco me servent d'instruments de pilotage. J'y recours également pour informer le personnel, les médias et d'autres milieux intéressés. Elles complètent les données servant à mesurer les performances et les résultats, qui sont à disposition de l'Office du travail de Saint-Gall depuis plusieurs années. Ces dernières fournissent des données supplémentaires, comme le nombre d'assurés au bénéfice de mesures de marché du travail. Les données du seco offrent de nombreux indicateurs significatifs. J'apprécie particulièrement les perspectives ouvertes sur les processus, l'environnement et les effets. Il est important que les données de conduite soient constamment adaptées aux besoins de la pratique et de l'exécution de la loi.

Jean-Pierre Gubser, directeur de l'ORP de Saint-Gall et président du groupe de travail ORP.

- Perspective personnel et direction
Elle englobe trois indicateurs, «nombre de conseillers en personnel», «nombre de demandeurs d'emploi par conseiller en personnel» et «part des conseillers en personnel avec brevet fédéral ou formation équivalente».
- Perspective clients et bien commun
Elle ne comprend encore aucun indica-

¹ Il s'agit de la réinsertion rapide des chômeurs ainsi que de la prévention du chômage de longue durée, des arrivées en fin de droits et des réinscriptions.

teur. Le groupe de travail explore différentes sources de données possibles.

• Perspective finances

On y trouve quatre indicateurs, dont notamment la part des frais d'exploitation cumulés rapportée au montant présumé du plafond.

• Perspective processus

Avec treize indicateurs, c'est actuellement la mieux pourvue. Elle donne par exemple des renseignements sur le délai écoulé entre l'inscription et le premier entretien, le nombre de premiers entretiens dans les quinze jours qui suivent l'inscription, la part des demandeurs d'emploi n'ayant pas eu d'entretien dans les trois derniers mois, le nombre de sanctions pour 1000 demandeurs d'emploi, la part des désinscriptions pour prise d'emploi, la part des demandeurs d'emploi n'ayant fait l'objet d'aucune assignation, le nombre d'emplois vacants annoncés.

A côté de ces quatre perspectives, les données de conduite englobent d'autres indicateurs portant sur l'environnement, comme les caractéristiques du marché du travail (taux de demandeurs d'emploi, part de chômeurs de longue durée) ou sur les caractéristiques des demandeurs d'emploi (part des demandeurs d'emploi présentant des facteurs de risque).

Clair et convivial

Le nombre de conseillers et conseillères en personnel par chômeur, la durée entre l'inscription et le premier entretien, le nombre de contacts avec les employeurs, les données sur les chômeurs de longue durée – ce n'est qu'un petit choix des indicateurs qui m'intéressent particulièrement. Je me centre en général sur les perspectives touchant aux «processus», à l'«environnement» et aux «effets». En bref, les données de conduite du seco constituent un outil nécessaire, livrant rapidement, de façon claire et conviviale, les informations importantes.

Il me manque une information mensuelle sur l'indice des résultats non corrigés des quatre indicateurs d'effets, «réinsertion rapide» ainsi que «évitement du chômage de longue durée, de la fin de droits et des réinscriptions», cela aux niveaux individuel et d'ensemble.

Bernard-Philippe Savary, coordinateur ORP du canton de Vaud.

... ET LIMITÉ À L'ESSENTIEL

Les perspectives sont subdivisées en champs d'observation ayant chacun ses propres objectifs et questions clés. Dans la perspective «personnel et direction», par exemple, une valeur de référence est décrite comme suit: la charge de travail des conseiller-ère-s en personnel se situe dans

des limites qui assurent une qualité appropriée des activités de conseil et de placement. Questions clés correspondantes: quel est l'ordre de grandeur de la capacité de consultation? Quelle est la charge du conseiller? Les indicateurs y répondent avec les chiffres suivants: nombre de conseiller-ère-s en personnel (en équivalent plein temps), resp. nombre de dossiers par conseiller en personnel.

Il serait bien sûr possible d'observer le travail d'exécution dans les ORP avec beaucoup plus d'indicateurs. Les paramètres sont volontairement limités à une vingtaine d'indicateurs vraiment importants, qui reflètent le champ d'observation de façon aussi représentative que possible et peuvent être tirés de données à la qualité irréprochable.

EXTENSION PRÉVUE

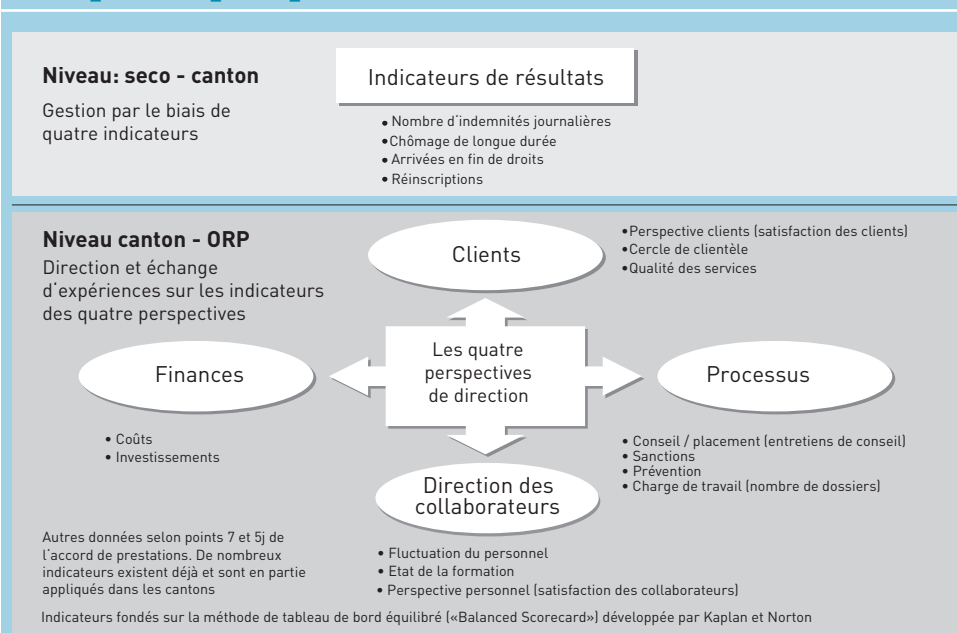
Les données existantes sont maintenant disponibles depuis plus de six mois et doivent encore faire leurs preuves dans la conduite quotidienne des cantons. Dans ce sens, elles sont encore en observation, et leur teneur comme leur utilité sont à vérifier régulièrement.

Le groupe de travail qui les a développées souhaite les élargir en fonction des besoins; il veut plus particulièrement définir d'autres données, déterminer lesquelles doivent être remplacées et mettre à disposition des séries chronologiques sur une sélection d'entre elles, permettant d'observer l'évolution.

Dans cette phase d'extension, il s'agira de mettre aussi à disposition des indicateurs dont les données de base ne peuvent pas être tirées directement de PLASTA/SIPAC, mais doivent être élaborées à partir de sources externes, par exemple cantonales (finances, dépenses ou ressources), ou de données sur la qualité, à relever auprès des clients ou des organisations partenaires.

Heinz Michel est collaborateur scientifique au Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), Marché du travail / assurance-chômage. Adresse: Effingerstrasse 31, 3003 Berne. heinz.michel@seco.admin.ch
Des informations plus détaillées et des illustrations sur les données fournissant des indicateurs de conduite sont fournies dans le document www.panorama.ch/files/5206f.pdf
Traduction: Ruth Amos

Les quatre perspectives



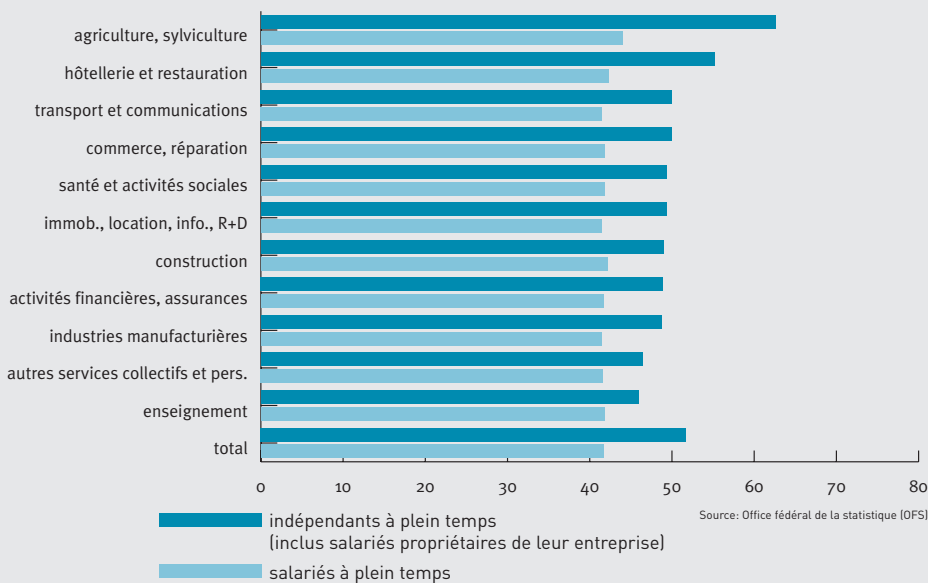
Les indépendants travaillent davantage

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), en 2005 14% des personnes actives travaillaient en Suisse comme indépendantes. C'est un domaine masculin, dans lequel les personnes au bénéfice d'une formation tertiaire sont surreprésentées. Les personnes ac-

tives indépendantes sont en moyenne sensiblement plus âgées que les salariées. Elles travaillent 10 heures de plus par semaine et s'accordent 6 jours de vacances en moins par année. VM/RA

Le rapport complet de l'OFS se trouve à l'adresse www.panorama.ch/files/5600f.pdf

Durée hebdomadaire effective de travail



Placer les jeunes avec succès

Depuis une bonne année, le canton de Lucerne propose aux jeunes, à Emmen, les services d'un centre d'orientation spécifique (Beratungsstelle für Jugend und Beruf BJB). Plus de 150 jeunes sans emploi au terme de leur scolarité obligatoire ont été placés avec succès en stage ou en apprentissage. Sur la même durée, des stages ont été procurés à près de 260 jeunes au chômage à la fin de leur apprentissage. «Par rapport à la situation toujours difficile des jeunes sur le marché du travail, nous sommes fiers de ces résultats», explique Kurt Simon, responsable du Marché du travail à l'Office cantonal de l'économie et du travail.

Le BJB est un tremplin pour les jeunes sans place d'apprentissage ni solution transitoire au terme de leur scolarité obligatoire, ainsi que pour les titulaires de CFC sans emploi au sortir de l'apprentissage. Les jeunes y reçoivent un appui dans leurs offres d'emploi ainsi que des stages, des emplois temporaires et des places d'apprentissage. VM/RA

Genève: exclusion des jeunes

Pour les jeunes chômeurs, le travail est une valeur centrale. Cependant, beaucoup d'entre eux sont désillusionnés face aux emplois précaires et à durée limitée. Tels sont les constats clés d'une étude qualitative menée par l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) Genève auprès de jeunes chômeurs, d'entreprises et d'institutions sociales.

Selon l'étude, on manque de compréhension mutuelle du côté des entreprises comme des jeunes demandeurs d'emploi. Les employeurs reconnaissent l'importance d'un apprentissage, mais ne sont pas prêts à proposer une place de formation à de jeunes chômeurs, dont 30% n'ont pas accompli de formation. Le groupe des 20 à 25 ans notamment, qui constitue la nette majorité des jeunes chômeurs, se retrouve ainsi entre deux chaises.

L'OSEO Genève entend constituer un groupe de travail chargé d'examiner les causes structurelles du chômage des jeunes et de proposer des améliorations. VM/MR

Rapport et présentation de l'OSEO Genève à l'adresse www.panorama.ch/files/5348.pdf (en français uniquement).



Contacts avec des employeurs

Philippe Frossard, coordinateur cantonal des ORP du Valais

PANORAMA: Vous avez organisé dans le canton du Valais des séminaires destinés aux conseillers et conseillères en personnel des offices régionaux de placement (ORP), avec l'objectif d'améliorer les contacts avec les employeurs. Pour quelles raisons?

Frossard: En faveur d'une partie des personnes au chômage, les conseillers en personnel doivent se montrer plus actifs dans leur fonction de placement. De plus, nos collaborateurs doivent pouvoir fournir un appui rapide et compétent aux entreprises qui recrutent du personnel, leur proposer conseils et services, comme des allocations d'initiation au travail. Le séminaire visait également à rapprocher les conseillers en personnel du marché du travail. Il est important qu'ils connaissent bien les besoins des employeurs et les profils des places vacantes.

Quels étaient les thèmes principaux du séminaire?

Nous l'avons conçu à partir des expériences existantes, en les approfondissant. Par exemple, des groupes de deux participants prenaient contact avec des entreprises entre deux modules du séminaire. Dans la constitution de ces tandems, nous avons explicitement fait attention à réunir des conseillers et conseillères spécialistes de branches différentes. Il était ainsi possible d'optimiser les échanges d'expériences.

Comment ont réagi les conseillers en personnel? Et comment évaluez-vous le succès du séminaire?

La grande majorité des participantes et participants ont apprécié l'offre du séminaire, qui a également favorisé un nouvel élan.

Les résultats du séminaire sont visibles. Entre juin 2005 et mai 2006, on enregistrait chaque mois, dans le canton du Valais, une moyenne de 76 premiers contacts avec des employeurs. Entre octobre 2005 et septembre 2006, ils se sont élevés à 104 par mois. L'augmentation des contacts de suivi est encore plus impressionnante, avec une moyenne mensuelle de 70 contacts supplémentaires. Ces chiffres parlent d'eux-mêmes.

Philippe Frossard, coordinateur cantonal des ORP du Valais (philippe.frossard@admin.vs.ch), répondait aux questions de Viktor Moser, rédacteur spécialisé à PANORAMA. Traduction: Ruth Amos

Le type conventionnel dans la typographie de John Holland (cf. Panorama 1/06) dans un poème de Heinrich Heine.

Photo: Frank Müller

*La jeune femme se tenait au bord de la mer
Elle soupirait profondément, longuement
Le coucher du soleil l'émouvait
Intensément.*

*Belle jeune femme, sois heureuse
C'est un vieux morceau
qui disparaît devant toi,
Derrière toi, il renaîtra.*



ENTRETIEN AVEC JEAN-PIERRE CATTIN, OFPC ET CCO

Perspectives de l'orientation en Suisse romande

Entretien: Jacques Amos

Dans quelques semaines, le Centre suisse de services Formation professionnelle/ orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) entrera en activité. La création de cette instance centrale ayant des missions concrètes marque-t-elle la fin, ou en tout cas l'atténuation des particularités régionales dans ce domaine? Jean-Pierre Cattin, répond aux questions de Jacques Amos.

PANORAMA: Au 1er janvier 2006, vous avez pris la direction du Service de l'orientation du canton de Genève, après avoir été durant plusieurs années directeur du Centre de bilan de Genève (CEBIG). Dans votre nouvelle fonction, qu'apportez-vous des acquis de l'ancienne?

Cattin: De mon expérience au CEBIG je retire trois éléments importants. Tout d'abord, j'ai appris à maîtriser les concepts et la méthodologie qui sous-tendent toute démarche d'orientation. Ensuite, l'organisation particulière du Centre de bilan, géré par l'Etat et les partenaires sociaux, m'a familiarisé avec les interactions et les négociations impliquant des partenaires multiples, dans un esprit de concertation. Enfin, les revenus du CEBIG sont entièrement générés par les produits de ses prestations. Entre éthique du service public et nécessité de trouver des clients et de les satisfaire, j'ai développé une capacité à trouver des solutions.

Vous avez très rapidement pris la présidence de la CCO, pour y trouver le gros dossier qu'est la mise en place du CSFO. Qu'est-ce qu'elle signifie pour vous?

La Suisse romande appelle de ses vœux la création du CSFO, qui améliorera la situation actuelle. Il permettra une meilleure coordination, au niveau suisse, de la production documentaire, d'où gain de qualité

et diminution des coûts. Au niveau romand, il permettra de développer l'information sur les études universitaires. Dans la situation actuelle, c'est l'Association pour l'orientation universitaire (ASOU) qui s'en charge, avec des produits moins développés que ceux de la formation professionnelle. Le CSFO pourra travailler à une amélioration.

«La Suisse romande appelle de ses vœux la création du CSFO, qui améliorera la situation actuelle.»

Du point de vue de la gestion, la création du CSFO permettra aussi d'éviter un certain nombre de doublons. Actuellement les cantons romands, via le centre romand de production, et certaines associations professionnelles (ASOSP et ASOU) produisent de l'information et de la documentation sans réelle coordination. Le CSFO permettra de rationaliser la production, la rendant ainsi moins onéreuse et plus efficace.

Vous mettez bien en évidence les avantages du CSFO. Mais aura-t-il des conséquences sur le rôle de la CCO en Suisse romande?

La mise en place du CSFO aura comme conséquence directe la disparition du



Jean-Pierre Cattin, président de la Conférence des chefs de l'orientation de Suisse romande et du Tessin (CCO) et directeur du Service de l'orientation du canton de Genève

Centre de production documentaire sur les études et professions de Suisse romande. La CCO dispose actuellement d'un contrôle total sur sa production, ce qui va disparaître. Il faut toutefois relever que les statuts du centre national prévoient que l'offre de services se fera dans le respect des particularités culturelles et linguistiques des cantons. Le représentant de la CCO siégeant au Conseil de surveillance du CSFO devra y veiller.

En dehors de la mise en place du CSFO, quelles sont les priorités de la CCO pour ces prochaines années?

L'attention se porte surtout vers l'orientation et la sélection des adolescents. Ce sont

d'abord les débats autour des tests utilisés par des associations professionnelles et des entreprises pour recruter les apprentis; ce sont ensuite les lignes directrices qui ont été édictées en juin de cette année par la CDIP pour optimiser la transition entre l'école obligatoire et le secondaire II – et là je pense en particulier à la proposition d'un bilan de compétences, ou plutôt de positionnement, comme il a été rebaptisé. Il faut dire que l'enjeu est très important. La durée qui s'écoule entre la fin de l'école obligatoire et l'obtention d'un titre du secondaire II est toujours plus importante.

«Il faut dire que l'enjeu est très important. La durée qui s'écoule entre la fin de l'école obligatoire et l'obtention d'un titre du secondaire II est toujours plus importante.»

En Suisse romande, l'âge moyen d'entrée en apprentissage est de 18 ans. Cela signifie que les jeunes qui quittent l'école obligatoire et souhaitent entreprendre un apprentissage sont en concurrence avec des jeunes qui ont fait une, deux, voire trois années de scolarité postobligatoire. Beaucoup de jeunes ont une stratégie d'orientation déterminée essentiellement par leurs résultats scolaires plutôt que par un projet professionnel: ils essaient d'abord la formation la plus élevée possible, celle qui offre le plus de chances pour leur avenir, pour se rabattre sur une formation moins élevée sous la contrainte de l'échec. A l'évidence, il faut renforcer l'orientation à la fin de l'école obligatoire.

Un bilan, que je qualifierai d'orientation, en 8e année est-il la bonne réponse? Si le bilan de compétences a fait ses preuves auprès des adultes, comme outil de gestion de carrière, il faut s'interroger sur le contenu qu'on lui donne et le rôle que l'on souhaite lui faire jouer chez des adolescents. Il y a risque d'une attente magique de la part des institutions à l'égard du bilan de compétences, un peu comme s'il allait permettre un aiguillage une fois pour toutes dans une filière de formation. Pour nous, le bilan est un outil d'orientation qui doit

permettre au jeune de s'autodéterminer dans ses choix d'orientation. Le bilan est le point de départ d'un processus d'orientation. Ce n'est donc pas un produit clé en main déterminant une voie à suivre.

Outils le processus d'orientation par une batterie de tests d'aptitudes commune à la Suisse romande est une autre préoccupation. Ces tests se centrent sur les aptitudes, non sur des connaissances de type scolaire. Ils offrent un autre regard que celui de l'école sur les chances de réussite d'un élève. Ce regard croisé permet au jeune de nuancer, de modifier ses représentations de lui-même par rapport à celles qu'il s'est forgées à partir de ses résultats scolaires.

«Ce regard croisé permet au jeune de nuancer, de modifier ses représentations de lui-même par rapport à celles qu'il s'est forgées à partir de ses résultats scolaires.»

Enfin, la CCO étudie de près les prestations en ligne qui existent ou qui seraient susceptibles d'exister en matière d'information et d'orientation. Des prestations d'information en ligne sont actuellement fournies par le site «orientation.ch». Il s'agit de voir comment les développer et les coordonner avec celles qui existent dans les cantons.

On entend parfois des responsables de l'économie reprocher à l'orientation professionnelle de ne pas aiguiller les jeunes vers des formations qui sont à leur portée, de les laisser en somme faire des rêves impossibles. Entre orientation et placement, comment situer la consultation?

Fondamentalement, l'orientation est au service des personnes, jeunes ou adultes, et non des entreprises. En termes de placement, elle peut aider un individu à trouver une formation ou un emploi basé sur ses capacités et ses souhaits, mais elle ne peut pas se substituer aux processus du marché de l'apprentissage.

L'orientation peut faciliter le placement des jeunes en leur proposant – et non en leur

imposant – des stages d'observation qui les ouvrent aux réalités du monde professionnel et aux capacités qui y sont exigées. Des stages plus longs, d'expérimentation, peuvent leur ouvrir la porte d'un engagement; ces stages sont en effet également une occasion d'observation et d'évaluation de la jeune personne par un éventuel formateur en entreprise ou employeur. Il y a réciprocity des regards.

Mais l'orientation ne peut en aucun cas participer activement à un processus de sélection à l'entrée en formation.

Jean-Pierre Cattin a été assistant en psychologie différentielle à l'Université de Genève où il a acquis sa formation. Il a ensuite complété celle-ci par une spécialisation en orientation à l'Université de Lausanne. Il a été directeur du Centre de bilan de Genève (CEBIG) de 2003 à fin 2005. Il assume depuis le 1er janvier 2006 la direction du Service de l'orientation du canton de Genève ainsi que la présidence de la Conférence des chefs de l'orientation de Suisse romande et du Tessin (CCO).
Contact: OFPC – Rue Prévost-Martin 6, 1211 Genève 4, 022 388 45 02, jean-pierre.cattin@etat.ge.ch
Jacques Amos est collaborateur indépendant de Panorama.

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

Les premiers piquets sont plantés

Heinz Stauffer

Le Centre suisse de services formation professionnelle/orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) ouvrira ses portes le 1er janvier 2007. Des perspectives très intéressantes se dessinent à l'horizon dans le domaine de l'information professionnelle, une branche de l'information/documentation dirigée par Chester Romanutti: les régions linguistiques peuvent enfin se rapprocher. Les premiers piquets sont plantés.

Le site www.orientation.ch est un exemple de collaboration intercantonale réussie dans le domaine des prestations publiques. Tout le monde coopère financièrement, un groupe de formateurs et de formatrices élabore les concepts et une commission compétente en autorise la publication. Les trois régions linguistiques de Suisse sont représentées dans les deux organes; ces derniers, après avoir contacté la base, décident de leur secteur d'activités. Les coûts du site sont transparents et sont répartis entre les bénéficiaires (les cantons) selon la clé de répartition. Ce concept fonctionne bien, [orientation.ch](http://www.orientation.ch) a eu l'avantage dès le début d'être conçu et coordonné au niveau national, tout en laissant les coudées franches aux cantons.

TRADITIONS ET NOUVELLES CHANCES

La situation est toute différente dans le domaine des médias imprimés, des DVD et cédéroms de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. La Suisse romande est organisée de manière intercantonale, sa production se limite aux informations professionnelles en français; elle s'occupe des adresses et des informations régionales. En Suisse alémanique, l'ASOSP – mandatée par la Confédération (OFFT) – couvre les besoins de Suisse alémanique, mais toujours dans une optique globale suisse; preuve en est qu'elle a une

antenne régionale à Lausanne. La collaboration avec les associations professionnelles n'est pas non plus homogène. L'ASOSP et le CIIP (Centre de production documentaire sur les études et les professions) consultent les associations compétentes pour les contrôles spécifiques de l'information. En Suisse alémanique, l'orientation professionnelle et les associations professionnelles financent et produisent souvent d'un commun accord les médias relatifs à la formation professionnelle. L'ASOSP de Lausanne est le lien linguistique; elle s'occupe de temps à autre de la publication des produits CIIP et des profils professionnels en français de l'ASOSP, qui résultent de partenariats avec des associations nationales professionnelles; les productions documentaires ont longtemps été réalisées par régions linguistiques. L'ASOSP de sorti il y a huit ans un dépliant de six pages avec mise en page standardisée pour présenter ses profils. Maintenant, ce sont 80 professions qui ont leur dépliant. La Suisse romande a aussi adopté ce concept si bien que deux médias d'information professionnelle ont des contenus presque identiques, seul le layout étant différent; une collaboration plus intensive s'est donc établie entre la Suisse romande et la Suisse alémanique.

En 2005, ils ont produit un dépliant (assistant médical, assistante médicale) pour la

Productions tessinoises

Le rôle du Tessin est resté en arrière-plan dans la discussion sur les concepts de médias car son potentiel de tirage est très faible. Les Tessinois ont essayé avec un succès honorable vu le budget dont ils disposent d'adapter les productions des autres régions du pays à leurs besoins et de les ajouter à leur propre production. Le CSFO a bien l'intention d'apporter des améliorations et d'intégrer le Tessin de façon ciblée dans la production de l'information professionnelle.

première fois en commun. Des portraits et des photos ont été faits dans les deux régions linguistiques, et les textes traduits et adaptés. Cela a très bien marché et tout le monde a pu profiter de ces économies de temps et d'argent.

Ce mode de faire a été repris rapidement pour le développement d'un concept graphique commun. Le CSFO travaille en ce moment à une «maquette nationale» qui laissera assez de place à chacun pour ses caractéristiques régionales. Cette maquette sera utilisée pour quelques projets l'année prochaine. La planification des publications 2007 aura lieu cette semaine, on en attend également une meilleure coordination entre les régions linguistiques.

TÂCHES FUTURES

L'harmonisation des dépliants de profils professionnels et les programmes des publications entre la Suisse romande et la Suisse alémanique est un exemple du travail d'intégration dont le CSFO doit s'occuper. Quelques points sont à régler:

- Jusqu'où l'harmonisation doit-elle aller? La Suisse romande n'a actuellement ni série «Chances», ni série «Magazine d'orientation professionnelle». La Suisse romande n'en a-t-elle pas besoin ou est-ce une question de financement? La Suisse alémanique n'est-elle pas intéressée à Ecol'Info qui est le pendant des fiches «InfOP (bizberufsinfo) de Suisse alémanique»?
- La Suisse alémanique a une centaine de vidéos d'informations professionnelles. Le canton de Vaud a lancé une série «Zoom sur les métiers» et veut intensifier ses activités dans l'audio-visuel. La Suisse romande joue un rôle de pionnier dans l'intégration de films sur Internet. Les gammes de production DVD vont-elles être réunies?
- Comment l'ASOSP gère-t-elle les médias qui ne sont utilisés que par certains cantons?
- Comment la Suisse romande peut-elle rattraper son retard dans le domaine des médias d'information pour les études?
- Comment les partenariats très appréciés avec les associations professionnelles peuvent-ils être repris dans les productions ASOSP et servir sciemment dans d'autres régions linguistiques?

La discussion sur la coordination de la production du dépliant montre que les débats sont très fructueux, les points de vue divergents entre les régions linguistiques donnent un élan nouveau aux travaux, ce qui compense largement les compromis indispensables. La réflexion sur ses propres projets est toujours une bonne chose.

Heinz Stauffer est directeur suppléant de l'Association suisse pour l'organisation scolaire et professionnelle. Adresse: SVB, Beustweg 14, 8032 Zurich, hst@svb-asosp.ch
Traduction: Elisabeth Kleiner

Jean-Paul Jaquod: «Comme jadis à Berlin!»

Interview avec le directeur du Centre suisse de services Formation professionnelle/ orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO)

Monsieur Jacquod, votre emploi du temps semble ne guère vous laisser de place pour les loisirs. Vous êtes secrétaire de la CCO¹, directeur du Centre de documentation CIIP² de Neuchâtel et vous avez déjà pris vos fonctions de chef du CSFO.

Le CSFO doit s'imposer rapidement, avoir des structures claires et une programmation sensée des décisions à prendre cette année et l'année prochaine. Ma tâche est de gérer ce processus. Je dois beaucoup me déplacer; je travaille à plus de 50% chaque jour pour le CSFO. Mais cela ne me pèse pas. J'étais à Berlin lors de la chute du Mur en 1989. Hans-Dietrich Genscher a dit alors que ce qui doit croître ensemble, croisse conjointement. Après la réunification Helmut Kohl a promis que les deux pays seraient sur un pied d'égalité. Et le maire de Berlin, Walter Momper a crié que tout cela procurait une sensation extraordinaire. Voilà !

Avez-vous déjà restructuré une autre entreprise?

Au CICR j'ai participé à la mise en œuvre de diverses délégations, p. ex. en Erythrée. Motivé peut-être par des études de philosophie et par la logique, je considère essentiel d'agir selon des principes. Bien des gens savent ce que sont la formation professionnelle et l'orientation professionnelle. Mais ce qui est décisif, c'est qu'ils disposent des bonnes structures pour s'exprimer.

Combien d'emplois le CSFO va-t-il offrir? Y en aura-t-il plus qu'aujourd'hui?

Les 25 emplois correspondent au statu quo.³

Est-ce que le CSFO sera plus cher qu'aujourd'hui?

Bien moins cher! (en riant). Mais sérieusement, nous ne le savons pas encore. Cela dépend de certains facteurs que nous ne possédons pas encore. Une chose est sûre pourtant, l'orientation professionnelle et la formation professionnelle peuvent réaliser d'énormes synergies. C'est le point le plus important de ce projet.

ASOU, DBK et ASOSP étaient organisées selon un système de milice. Est-ce que le CSFO va conserver toutes les commissions actuelles?



Il faut bien tenir compte des domaines pour lesquels le CSFO est responsable; il faudra créer de nouvelles commissions pour ces domaines. Par exemple, la direction stratégique de la formation initiale et continue ou l'information et la documentation sont du ressort du CSFO et avec elles, les quelque 9 commissions. Les commissions actuelles de diagnostics ou d'ordonnances de formation ne font pas partie du CSFO.

Quelles sont les tâches des commissions spécialisées?

Elles établissent le budget et le programme annuel, évaluent les mandats volumineux et créent si nécessaire des sous-commissions. Nous prévoyons que ces commissions seront toujours élues en décembre par le Conseil de surveillance. Ces commissions continueront à travailler selon le système de milice.

Comment seront prises les décisions en cas de litige? Par décision de la majorité?

Le Conseil de surveillance décide du budget du CSFO qui fait partie du budget CDIP. La CDIP a donc le dernier mot dans les projets qui seront entrepris par le CSFO, mais elle tiendra compte des recommandations des commissions. Nous ignorons de quelle façon le Conseil de surveillance prendra ses décisions puisque certains cantons n'y sont pas représentés. Le budget 2008 sera à disposition en mars 2007.

Entretien: Daniel Fleischmann

¹ Conférence des chefs des offices d'orientation scolaire et professionnelle.

² Centre de production documentaire sur les métiers et les filières de formation en Suisse romande.

³ L'organigramme CSFO est sous www.panorama.ch/files/5336.pdf

De l'efficacité de la consultation en OSP

Le projet de recherche «Voies professionnelles», réalisé au service de consultations de l'Université de Lausanne, a analysé le processus de consultation en orientation pour en décrire les différentes composantes et en cerner les impacts, aussi bien cognitifs que relationnels.

Koorosh Massoudi
Jonas Masdonati
Jérôme Rossier

La complexité du marché du travail et l'insécurité qui caractérise le contexte socio-économique font de la navigation professionnelle une tâche particulièrement délicate. Les exigences physiques du travail d'hier ont laissé la place à de nouveaux types de contraintes psychosociales. Mais, dans ce cadre, que sait-on des ingrédients de l'orientation professionnelle qui contribuent au succès d'une consultation?

UNE AFFAIRE DE PSYCHOLOGUES?

L'orientation, en matière d'aide au développement personnel et de prévention des risques de précarisation, est-elle capable de répondre aux demandes qui lui sont adressées, et le cas échéant, comment y parvient-elle? Une analyse dérangeante l'a souligné par ce constat: il existe nombre de recherches sur les processus en jeu dans la relation psychothérapeutique, mais si peu qui examinent le conseil en OP en tant que processus. Dans leur ensemble, ces recherches se focalisent sur une évaluation «objective» et ponctuelle de différents programmes d'aide à la gestion de carrière. Ce manque d'intérêt pour recherche orientée sur le processus peut s'expliquer par une dichotomie supposée entre le conseil thérapeutique et le conseil en orientation. D'aucuns remettent en question la nature «psychologique» de l'interaction en jeu dans la consultation en orientation, qu'ils

considèrent comme une intervention brève et rationnelle, exclusivement centrée sur l'évaluation et la documentation, et dès lors dépourvue de processus psychologique sous-jacent. Une telle vision de la pratique de l'orientation nous paraît fortement réductrice et remet en question la composante psychologique de la formation des conseillers. Dès lors, si l'orientation n'est pas une affaire de psychologues, pourquoi donc exiger des futurs conseillers de se former à travers un long parcours aux différentes approches théoriques et autres techniques d'intervention psychologiques? Pourquoi ne pas «automatiser» la profession, en substituant au conseiller un système informatisé capable d'effectuer une évaluation rapide du client en termes de catégories générales d'intérêts et d'aptitudes, puis de lui proposer prestement les informations utiles relatives à sa catégorie?

L'INCONTOURNABLE FACTEUR TEMPS

Nous estimons que les compétences du conseiller représentent une réelle plus-value pour le succès de l'intervention, et que ces compétences regroupent non seulement un savoir et un savoir-faire, mais aussi un savoir-être indispensable à la relation d'aide. Nous supposons que la consultation en orientation exerce non seulement un effet de réduction des difficultés liées au choix professionnel, mais aussi des re-

tombées positives sur le bien-être tant à court qu'à long terme.

Pour ce faire nous avons suivi un échantillon de 85 personnes (46 femmes et 39 hommes) âgées de 15 à 41 ans, impliquées dans une démarche d'orientation au service de consultation de l'Université de Lausanne. De multiples indicateurs d'effets ont été mesurés à travers une série de quatre à huit entretiens et sur une période d'un an suivant la fin des consultations. Les indicateurs choisis dans ce cadre concernent aussi bien des effets spécifiques de l'intervention examinée, notamment le niveau d'indécision vocationnelle et la satisfaction vis-à-vis des prestations fournies au cours des consultations, que des éléments plus globaux, comme la qualité de l'alliance de travail et le bien-être subjectif du client.

RÉDUIRE L'INDÉCISION

L'analyse des résultats montre un impact important de la consultation sur les difficultés liées au choix professionnel. Selon le modèle de Gati, Krausz et Osipow (1996), ces difficultés proviennent de trois caractéristiques majeures: le manque de préparation pour exprimer un choix, le manque d'informations nécessaires à la prise de décision, et l'inconsistance des informations détenues. Nous observons une réduction massive de l'indécision des clients qui transitent par le service de consultations. Cette

réduction concerne principalement le niveau d'informations nécessaires à la prise de décision et semble confirmer la pertinence des méthodes mises en œuvre pour aider le client à acquérir des connaissances sur ses caractéristiques individuelles ainsi que sur son environnement. L'objectif majeur de notre service étant d'aider les clients à réaliser un choix professionnel adéquat, il semble cohérent de considérer la réduction de l'indécision comme un indicateur de l'efficacité de l'intervention. Toutefois, nous n'observons pas de changement significatif du degré de préparation des clients. Dans le modèle utilisé, cette préparation est bien décrite comme le fruit d'un travail préalable à la consultation même. Les résultats montrent là une des limites de l'intervention proposée qui ne paraît pas efficace pour une catégorie de clients pas suffisamment prêts ou motivés pour s'impliquer dans une démarche d'orientation. Ce constat semble souligner la pertinence d'une démarche préliminaire et de l'application de techniques motivationnelles lors des premiers entretiens. Outre l'évolution de l'indécision, les participants à l'enquête reportent une amélioration significative de leur bien-être (voir graphique). Cette amélioration ne dépend pas des caractéristiques sociodémographiques telles que l'âge, le sexe ou le niveau d'éducation. Par contre, nous constatons que les

clients qui reportent des problèmes annexes à ceux posés par l'insertion professionnelle (difficultés psychologiques, conflits familiaux, problèmes d'adaptation scolaire) ne s'estiment pas plus satisfaits par leur vie. Face à ce constat, deux pistes de développement se font jour:

- L'élaboration d'instruments d'identification et de diagnostic permettant une vision holistique du contexte de vie, afin de mettre en évidence d'éventuels obstacles à une transition optimale.
- L'intensification des contacts et du travail de réseau avec d'autres professionnels de la relation d'aide, permettant la prise en charge des problématiques annexes en complément de la résolution des difficultés de nature professionnelle.

LA RELATION PRÉCÈDE L'INFORMATION

L'examen des différents paramètres qui contribuent à la satisfaction des clients vis-à-vis des prestations fournies nous conduit à une autre observation intéressante: la satisfaction du client est certes corrélée avec la qualité des informations fournies lors des consultations, mais elle semble encore plus fortement influencée par la qualité de la relation tissée entre le client et son conseiller.

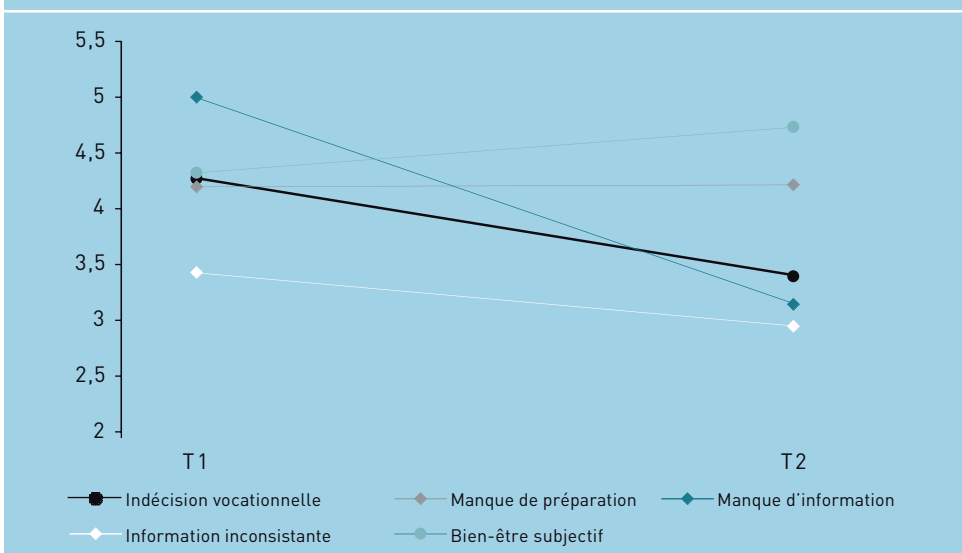
Il semble dès lors que le succès de la consultation dépend aussi bien de facteurs cognitifs que de paramètres affectifs et re-

lationnels, propres à toute interaction entre aidant et aidé.

COGNITIF-RELATIONNEL: LE BON LEVIER

On peut considérer que l'indécision vocationnelle, de par sa diminution au cours de la consultation, reflète l'efficacité de la consultation. C'est un indicateur basé sur une mesure fiable et valide (Gati et al., 2000) qui rend compte de la pertinence des interventions cognitives visant à augmenter les connaissances du client, de ses besoins personnels et des exigences de la société. L'alliance de travail représente, elle, un indicateur plus global qui nous informe sur l'adéquation du cadre relationnel dans lequel ces interventions sont menées. Il rend compte de la qualité des échanges, du degré de confiance mutuelle et de l'accord sur les objectifs à poursuivre. Dès lors, il paraît indéniable que les deux types de paramètres – cognitifs et relationnels – représentent des ingrédients complémentaires au succès de la consultation. L'analyse des données longitudinales permet d'examiner les impacts à long terme de la consultation sur le devenir des clients. Il semble en effet impératif de les suivre dans la phase de mise en pratique et de réalisation de leurs décisions afin d'évaluer la pertinence des conseils fournis. Ainsi, nous cherchons à vérifier la stabilité des indicateurs d'efficacité sur une période d'une année suivant la consultation.

Evolution du bien-être subjectif et de l'indécision vocationnelle au cours de la consultation



Références de publication

Le projet longitudinal «Voies professionnelles» a été initié début 2005 au service de consultations psychologiques de l'Université de Lausanne, afin d'évaluer l'impact à court et à long terme de la consultation sur la trajectoire professionnelle des clients. Les résultats préliminaires de l'étude ont été présentés lors du congrès 2006 de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (AIOSEP) à Copenhague. Un article présentant l'ensemble des données récoltées est actuellement en cours de préparation.

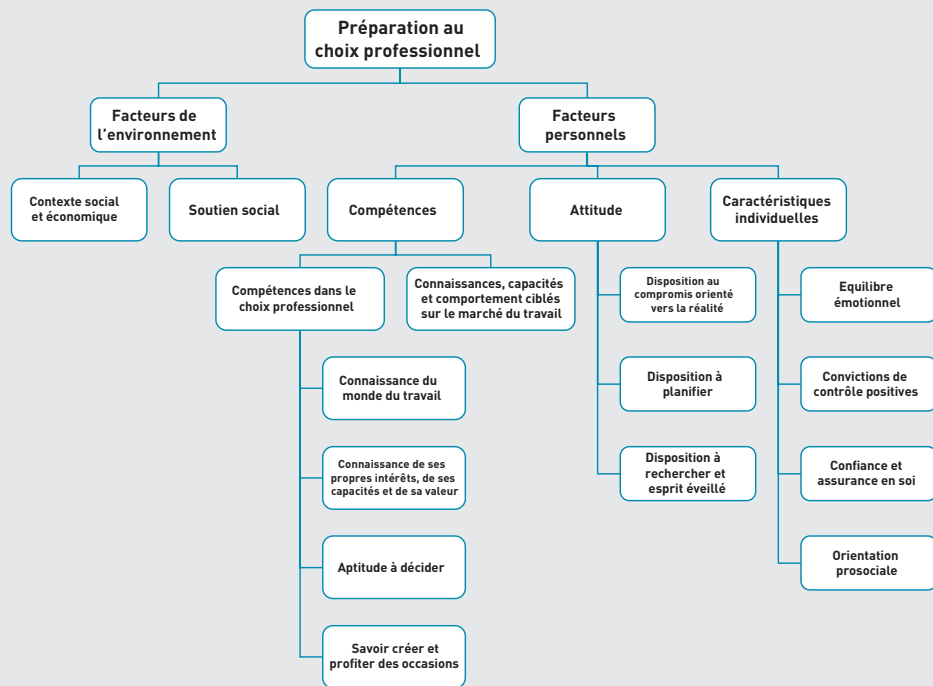
Koorosh Massoudi, docteur en psychologie, maître assistant à l'Institut de psychologie de l'Université de Lausanne et psychologue conseiller en orientation; Koorosh.Massoudi@unil.ch

Jonas Masdonati, docteur en sciences de l'éducation, collaborateur scientifique à l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF) et premier assistant à l'Université de Lausanne

Jérôme Rossier, professeur assistant à l'Institut de psychologie de l'Université de Lausanne.

Bibliographie voir page 31

L'importance de l'aptitude au choix professionnel



Etre mûr pour le choix professionnel ou être apte à faire un choix professionnel sont des expressions courantes, mais imprécises. Il n'y a pas que les compétences qui jouent un rôle, l'aptitude, les caractéristiques personnelles ou l'environnement familial sont aussi déterminants pour un choix professionnel positif. Andreas Hirschi propose dans sa dissertation le terme de «Berufswahlbereitschaft», «aptitude à faire un choix professionnel». Il rappelle que l'aptitude à faire un choix professionnel influe positivement le choix du métier, qu'elle joue un rôle déterminant lors du passage de l'école à une formation secondaire et professionnelle. Une aptitude élevée à faire un choix professionnel aura des effets positifs dans le choix de la filière d'études ou de leur durée.

Andreas Hirschi et C. Werlen Lutz ont démontré dans une autre enquête que les jeunes qui se positionnent positivement par rapport au choix professionnel au début de la 9^e année scolaire ont trois fois plus de chance de trouver une place d'apprentissage dès le mois de novembre.

Des qualités comme l'esprit de décision et l'assurance en soi-même ainsi qu'un constat réaliste de ses propres compétences et intérêts sont des facteurs majeurs d'influence. Hirschi a conçu des interventions peu onéreuses dans cette optique, afin de stimuler ces facteurs.

Vous trouverez un article détaillé à ce sujet sous www.panorama.ch/files/5390.pdf DF /EK

ABB: orientation de carrière systématique et «Route 45»

ABB Suisse emploie quelque 5000 personnes en Suisse, dont 45% ont accompli des études dans une haute école spécialisée ou une université. Depuis cette année, l'entreprise a développé et systématisé une prestation jusqu'alors plutôt informelle: elle propose des orientations de carrière internes. Elle tire profit à cet effet d'un mémoire de diplôme NABB de Maria Antonia Sala et Pascale Singer-Mil («Implementierung einer Entwicklungsberatung bei ABB Schweiz AG»:

www.panorama.ch/files/5398.pdf). La consul-

tation est assurée sur demande par les services du personnel dans les secteurs d'activité de l'entreprise, qui prennent également en charge le financement des consultations d'orientation et les formations continues. Comme l'indique Birgit Gross, conseillère en orientation et chargée du développement du personnel, on entend en outre mettre en place, au début de l'année, une offre de groupe pour les plus de 45 ans, intitulée «Route 45».

Renseignements: Birgit Gross, irgit.gross@ch.abb.ch



Bien sûr que j'aime rire!

Francesco Muzio

Après tout, je m'occupe d'un point de vue professionnel de l'humour et de son phénomène concomitant, le rire. Mais pourquoi, Dieu du ciel, la personne à l'autre bout du fil s'imaginait-elle toujours qu'à mon numéro répondra un guignol, une boîte à rire, oui, tout un parc d'attractions? L'homme rit préventivement aux éclats dans le combiné, avant de me demander un rendez-vous. Je fais ma mauvaise tête et tente de réagir avec un maximum de monosyllabes – en vain. «Je suis de totale mauvaise humeur, et tu en es responsable», pensé-je en moi-même. Puis à haute voix – ce qui m'a aussi surpris: «C'est votre faute.» – «Comment? Quoi?» – «Ma mauvaise humeur.»

Calme – le mandat est sur le fil du rasoir. Puis nous commençons à pouffer – et le monde change de face. L'homme m'est sympathique, l'éclat est oublié, il rit de façon contagieuse, avenante. Une relation se noue immédiatement! Tout est maintenant facile, faire une analyse commune de sa demande, se mettre d'accord; après ce téléphone, je me réjouis déjà de travailler avec lui et ses gens.

Que s'est-il passé? Deux mondes se sont rencontrés, ont basculé au même moment, ont passé en quelques secondes par des phases d'insécurité, de peur et de confusion, et se sont brutalement retrouvés à un même niveau. Cela semble dramatique, mais c'était le processus caché: son préjugé s'effrite (comme entraîneur et thérapeute du rire, je suis censé être comique et me laisser convaincre plus facilement si, pour me saluer, on éclate de rire à mon oreille) et mon modèle s'est cassé la figure.

Nous aurions pu réagir à l'insécurité par l'agression, puisque l'insécurité génère l'angoisse et que l'agression dissimule la peur. Mais nous avons réagi par la forme la plus curieuse d'expression humaine – par le rire! Et ainsi nous avons pu prendre un tout autre chemin que celui où l'agression nous aurait conduits...

Francesco Muzio, thérapie de corps intégrative et organisation de séminaires, travaille aussi comme moniteur de rire; adresse: Thormannmätteliweg 31, 3004 Berne, www.muzio.ch



ENTRETIEN AVEC STEFAN C. WOLTER, PRÉSIDENT DU CONSEIL DE L'IFFP

Nouveau départ, nouvelles ambitions

Entretien: Daniel Fleischmann

Le passage de l'ISPPF à l'IFFP est associé à de nettes améliorations dans le domaine de l'organisation et de l'offre. Avec la mise en place d'une filière de master en formation professionnelle, l'institut propose enfin une offre aux personnes chargées du développement et de la conception de la formation professionnelle. Pour la plupart des formations, il faut désormais payer un tarif couvrant les frais.

PANORAMA: L'ISPPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle) avait trois domaines d'activité: la formation initiale et continue des formateurs, la recherche et les prestations de service. Est-ce également le programme du futur IFFP (Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle)?

Stefan Wolter: Oui. L'IFFP mettra également l'accent sur la formation initiale et continue, et la majorité des 125 collaborateurs et collaboratrices travailleront dans ce domaine. A la différence du passé, le secteur formation continue sera organisé en service indépendant, afin de souligner l'importance de la formation permanente pour la qualification des experts en formation professionnelle. En outre, nous sommes désormais dans l'obligation de faire payer des tarifs couvrant les frais pour la plupart de nos cours, et devons donc orienter l'offre en fonction du marché.

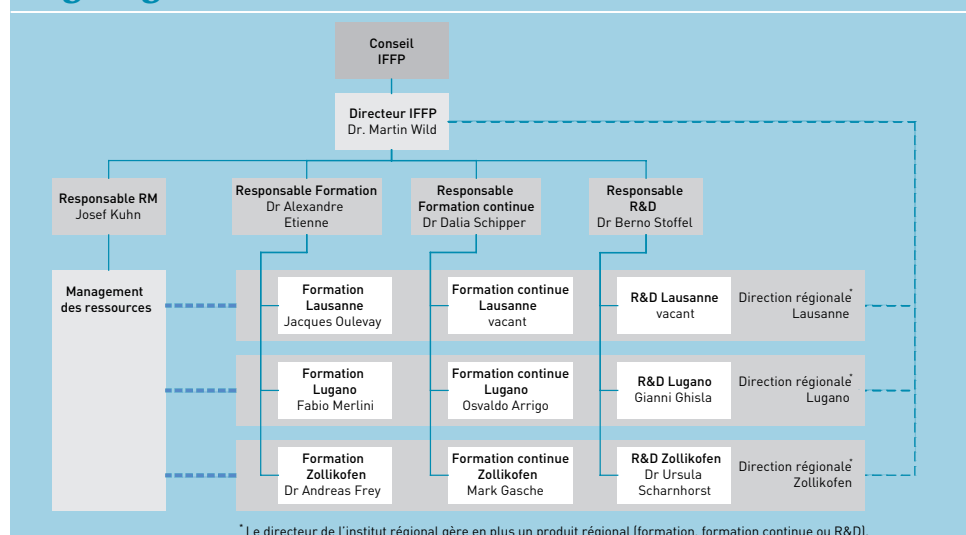
L'IFFP sera un Institut fédéral de hautes études. Quels changements organisationnels cela suppose-t-il?

L'IFFP devra moins que par le passé être un producteur régional d'offres de formation ou de prestations, mais développer des offres nationales dans tous ses domaines d'activité. Cette évolution est plus nécessaire que jamais face aux mutations internationales dans le domaine de la forma-

tion professionnelle. Pour la mise en œuvre, le conseil a abandonné les directions régionales existant jusqu'alors, au profit d'une organisation plus verticale, comprenant les services de formation, de recherche et développement, de formation continue et de gestion des ressources. La direction nationale des deux premiers secteurs est assurée par Lausanne tandis que les deux autres secteurs sont dirigés par Zollikofen. Avec les instituts régionaux, nous veillons toutefois à répondre, avec notre offre, aux besoins régionaux et également à intégrer les acquis régionaux à notre stratégie nationale.

Même si à l'avenir l'OFFT ne sera plus directement responsable de l'IFFP, nous gardons des liens étroits avec l'administration fédérale et surtout avec l'OFFT – nous restons une institution de la Confédération! Cela est indiqué par le fait que l'attribution du mandat de prestations, la nomination du conseil de l'IFFP ou la supervision de l'IFFP restent des tâches du Conseil fédéral au même titre que la simple adoption d'un règlement du personnel. Pour la définition du mandat de prestations, le Département fédéral de l'économie (DFE) consultera également la Commission fédérale de la formation professionnelle. Face à cette

Organigramme du IFFP



direction encore assez étroite par les autorités, nous avons l'avantage d'être très rapidement informés des développements nationaux et internationaux, notamment à travers le vice-directeur de l'OFFT, Serge Imboden, qui participe au conseil de l'IFFP.

Le conseil de l'IFFP remplace l'ancien conseil de l'institut. Pouvez-vous en décrire le rôle?

Le rôle du conseil, pour l'instant nommé jusqu'à la fin 2007, est comparable à celui d'un conseil d'administration. Si l'ancien conseil de l'institut, qui sera dissous fin 2006, représentait plutôt un *sounding-board* de la direction aux attributions limitées, le conseil de l'IFFP est chargé de tâches stratégiques d'envergure. Ainsi, il adopte le plan intégré prestations/financement et le budget de l'Institut des hautes études, et représente l'IFFP face au DFE ou aux partenaires de coopération. Il est également responsable envers le propriétaire – la Confédération – de la réalisation du mandat de prestations. Bref, le conseil constitue moins une représentation des intérêts des milieux de la formation professionnelle qu'un représentant de l'institut face à la formation professionnelle.

Quels sont les impacts financiers du passage de l'ISPPF à l'IFFP?

Cette question n'est pas simple, car avec le passage à l'IFFP, toutes les prestations jusqu'alors fournies à l'ISPPF par l'administration fédérale doivent désormais être couvertes par l'IFFP. A cet effet, l'IFFP a certes reçu des compensations, mais nous devons néanmoins supposer que celles-ci ne couvriront pas la totalité des frais de l'IFFP. Nous devons donc faire un effort supplémentaire d'économie et d'efficacité.

A partir de l'automne 2007, l'IFFP proposera une filière de master en formation professionnelle. A qui s'adresse-t-elle?

Le cours s'adresse fondamentalement aux personnes de toutes professions ayant au moins un diplôme de bachelor et aspirant à des fonctions de responsabilité dans le domaine de la formation professionnelle dans l'administration, les organisations du monde du travail, les entreprises ou les

L'IFFP en chiffres

Employés/employées: 125
Jeunes en formation: 10
Stagiaires: 5
Etudiants/étudiantes en formation: 1000 par an
Personnes en formation continue: 8000 par an
Experts/expertes d'examen: 6000 par an
Filières de formation:
– diplôme d'enseignant/enseignante d'école professionnelle
– diplôme d'enseignant/enseignante d'école supérieure professionnelle
– certificat de responsable de la formation professionnelle (activité secondaire)
– certificat de responsable de la formation professionnelle (activité principale) en entreprise
– nouveau: master of science IFFP en formation professionnelle
Offres de formation continue: 400 par an
Cours pour experts/expertes d'examen: 300 par an

écoles. Il ne s'agit donc pas d'établir un diplôme pour super-enseignants. Nous pensons qu'il y a un grand besoin de professionnalisation des responsables de la formation professionnelle dans ces secteurs, et notre offre entend y répondre. Ainsi, les personnes ayant suivi le cours devraient être en mesure de concevoir des projets de développement, d'évaluer des procédures de qualification, d'analyser et d'exploiter dans la pratique des évaluations d'innovations.

La formation de master fait partie de la formation initiale, c'est la suite directe d'études de bachelor. Les tarifs sont donc équivalents aux frais semestriels moyens des hautes écoles spécialisées ou des universités.

L'IFFP continuera à travailler avec les chargés de cours précédents. Que faites-vous pour garantir qu'ils soient à la hauteur des exigences croissantes en termes de qualité de la formation?

Il n'est effectivement pas facile de trouver des formateurs ou chercheurs adéquats-

ment qualifiés – soit les aspects techniques, soit le lien avec la formation professionnelle font souvent défaut. Dans le corps enseignant et la recherche, nous développons donc actuellement un niveau de cadres moyens à partir duquel nous entendons former notre propre relève. Cela suppose des experts hautement qualifiés, capables de diriger et de former ce niveau moyen. Nous avons déjà pour cela quelques collaborateurs habilités pouvant, grâce à leurs liens avec leur université, assurer un suivi académique qualifié à l'IFFP. La qualification de notre propre personnel est la principale stratégie de l'IFFP pour rester à l'avenir le prestataire leader dans le domaine de la formation initiale et continue d'enseignants des écoles professionnelles et de développeurs de la formation.

Quels accents entendez-vous poser dans la recherche? Les Leading Houses, à ma connaissance, sont déjà nommées...

...à l'exception de celle dédiée aux systèmes et aux processus. Pour l'instant, l'IFFP ne prévoit pas de se porter candidat comme Leading House, mais entend poursuivre ses précédentes activités de recherche, axées sur les prestations de l'institut. Cela comprend également la coopération déjà entretenue aujourd'hui sur la base de projets avec les Leading Houses en place. Notre axe principal n'est pas tellement la recherche fondamentale, mais plutôt l'apport d'un soutien scientifique à notre travail de formation et de développement. Par ailleurs, le service recherche et développement continuera à l'avenir à réaliser des projets ou prestations pour des tiers. En tant qu'institution nationale de formation, l'IFFP peut notamment réaliser des projets coordonnés couvrant toutes les régions linguistiques, ce qui lui confère une position unique.

Stefan C. Wolter est directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) et professeur d'économie de l'éducation à l'Université de Berne; depuis septembre 2005, il est président du conseil de l'IFFP; adresse: SKBF, Entfelderstrasse 61, 5000 Aarau, stefanwolter@yahoo.de
Traduction: AHA Translations

Le premier rapport sur l'éducation en Suisse

Stefan C. Wolter

Le premier rapport sur l'éducation, élaboré par le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) et publié en décembre 2006, est un rapport pilote. Son élaboration a fourni les premières indications capitales sur l'état des données – qualités, lacunes, conditions d'accès, etc. – d'ores et déjà disponibles pour mettre en place un pilotage fondé sur des données probantes.

Les systèmes éducatifs nationaux ont de tout temps fait l'objet d'un pilotage politique et normatif étroit et constitué un domaine qui relève de la compétence presque exclusive de l'Etat. Il en va toujours ainsi dans nombre de pays, mais les choses ont évolué. Les autorités politiques ont pris conscience des énormes problèmes que pose le pilotage de l'éducation au plus tard au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, alors que la formation au degré post-obligatoire connaissait un essor sans pareil et que l'on commençait à mesurer toute son importance économique et sociale. Cependant, à considérer les ressources que l'économie nationale consacre à la formation et le rôle que le capital humain joue dans le développement du pays, piloter le système éducatif en appliquant la méthode de la recherche par tâtonnements s'avérerait socialement trop onéreux. De plus, un tel pilotage engendrerait une perte de temps pour les personnes en formation, leur ferait manquer des occasions et détériorerait leur qualité de vie.

PILOTAGE FONDÉ SUR DES DONNÉES PROBANTES

La Suisse a dès lors décidé d'étendre et d'améliorer le pilotage du système éducatif en recourant aux instruments standardisés que sont le monitoring de l'éducation et les rapports sur l'éducation. A cette fin, la

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) et les autorités fédérales ont lancé, en 2004, un projet national de monitoring de l'éducation, qui prévoit l'élaboration cyclique d'un rapport sur le système éducatif. Le nouvel article constitutionnel sur l'éducation, approuvé par le peuple en mai 2006, confère une nouvelle importance à ce projet, puisqu'il témoigne de la volonté de la Confédération et des cantons de veiller ensemble à la qualité du système éducatif.

«Un projet national de monitoring prévoit l'élaboration cyclique d'un rapport sur le système éducatif.»

Le monitoring de l'éducation est un processus complexe, qui comprend notamment des évaluations périodiques des acquis, comme celles réalisées par PISA et celles qui seront entreprises à l'avenir par HarmoS. Les divers projets menés dans le cadre du monitoring doivent fournir des informations utiles pour piloter des secteurs spécifiques de la formation et répondre aux questions les concernant. Le rapport sur l'éducation associe ce savoir à d'autres informations provenant de l'administration, de la statistique et de la recherche, pour en tirer un bilan global. Il ne s'agit donc pas d'une enquête primaire sur

les capacités du système éducatif suisse, mais d'un aperçu fondé sur les informations existantes et présentant une structure uniformisée.

La périodicité du rapport sur l'éducation a d'emblée été fixée à quatre ans. Dans l'intervalle, l'administration, la statistique et la recherche devront traiter les constats du premier rapport, en vue de permettre aux autorités politiques de définir les questions et les thèmes prioritaires du rapport suivant. Ces jalons une fois posés, celui-ci entreprendra de réaliser un nouveau bilan, qui s'attachera non seulement à décrire l'état du système éducatif mais aussi à étudier son évolution.

STRUCTURE DU RAPPORT

Le système éducatif suisse se subdivise en divers types et niveaux de formation. Vu les différences institutionnelles qui caractérisent les secteurs de la formation et la spécificité des objectifs poursuivis, et compte tenu des différences dans l'organisation, l'administration et la répartition des compétences propres à chaque type ou niveau de formation, il a paru logique de calquer la structure du rapport sur la subdivision du système éducatif. Si la structure du rapport selon les niveaux de formation relève de la pure logique, elle présente aussi des inconvénients. L'un d'entre eux réside dans le fait qu'il s'avère impos-

sible d'attribuer des effets spécifiques de la formation (outcomes) – sur la santé ou le comportement social des individus, par exemple – à un seul niveau ou type de formation, car ils résultent d'un ensemble de processus de formation.

LE CONTEXTE EXTERNE ET INSTITUTIONNEL

La formation professionnelle subit, plus que tout autre niveau de formation, l'influence de phénomènes externes. Une présentation qui négligerait l'évolution structurelle et conjoncturelle de l'économie, la démographie et d'autres facteurs, pour se concentrer sur un examen du point de vue interne uniquement, ne rendrait pas justice aux prestations de la formation professionnelle.

Dans nombre de secteurs du système éducatif, on s'est trop longtemps désintéressé de ces informations contextuelles. On a ainsi été amené à tenter de résoudre les problèmes en intervenant à l'intérieur du système éducatif, alors qu'il aurait été quelquefois plus efficace d'appliquer une solution à l'extérieur.

«La formation professionnelle subit plus que tout autre niveau de formation l'influence de facteurs externes.»

Outre le contexte externe, le contexte interne (institutions) exerce une influence sur le mode et la capacité de fonctionnement du système éducatif. Ces dix dernières années, la formation professionnelle a subi de profondes réformes légales et structurelles (maturité professionnelle, hautes écoles spécialisées, nouvelle loi sur la formation professionnelle, etc.).

L'EFFICACITÉ – UNE QUESTION DE PERSPECTIVE

L'efficacité d'un niveau de formation, c'est-à-dire le degré de réalisation des objectifs propres à ce niveau mesuré à l'aune d'objectifs prédéfinis, relève toujours d'une question de perspective. Du point de vue de la politique éducative et de l'administration compétente, cette appréciation consiste à déterminer si les élèves attei-

gnent ou dépassent les objectifs définis dans le domaine de l'acquisition de compétences. Mais on pourrait tout aussi bien mesurer l'efficacité en considérant le nombre de personnes en formation qui réussissent à entrer dans une haute école spécialisée ou à s'intégrer dans le monde du travail.

«En l'absence de tests uniformes, il s'avère difficile d'évaluer l'acquisition de compétences.»

En l'absence de tests uniformes – il n'existe pas (encore) d'enquête PISA pour la formation professionnelle – il s'avère assez difficile d'évaluer l'acquisition de compétences. A l'inverse, on sait que la formation professionnelle initiale dispensée en Suisse satisfait relativement bien les attentes pour ce qui est d'assurer le passage vers des niveaux supérieurs de formation et d'ouvrir des perspectives de carrière professionnelle. Il est également possible d'examiner l'efficacité de la formation professionnelle du point de vue de l'économie et des personnes en formation, et les appréciations ne coïncideront pas toujours.

L'EFFICACITÉ – UN GRAND POINT D'INTERROGATION

Comme c'est le cas pour presque tous les niveaux de formation, il s'avère difficile d'évaluer l'efficacité des ressources (publiques avant tout) investies dans la formation professionnelle. Le critère de l'efficacité gagne pourtant en importance dans l'évaluation du système éducatif. Sachant, d'une part, que le volume des ressources publiques est limité et considérant, d'autre part, que la qualité de certaines prestations, au niveau des compétences acquises par exemple, laisse à désirer, force est de se demander si les moyens investis ne permettraient pas d'obtenir davantage. Appliquées à la formation professionnelle – un domaine dans lequel l'économie et les personnes en formation investissent des moyens considérables chaque année – les études coûts-utilité ont largement prouvé que la rentabilité potentielle d'une formation, c'est-à-dire les chances de l'effectuer de manière efficace, constitue la princi-

pale condition pour que l'économie offre un nombre suffisant de places d'apprentissage.

L'ÉQUITÉ – UN DIAGNOSTIC TOUT AU LONG DU PARCOURS DE FORMATION

Même si une formation s'avère en moyenne efficace et efficiente, rien ne permet d'affirmer que toutes les personnes en formation en profitent équitablement. Une question revient donc régulièrement dans le rapport sur l'éducation: le niveau de formation considéré offre-t-il les mêmes chances à chacun, indépendamment de ses origines, d'achever sa formation avec succès? Le fait que des personnes en formation obtiennent des résultats différents ne signifie pas pour autant que le principe de l'égalité des chances ne soit pas respecté. Ce principe n'est violé que lorsque l'appartenance à un groupe spécifique, à un milieu social donné ou à l'un des deux sexes par exemple, restreint ou prédétermine les résultats dans le cursus de formation. Dans ce domaine, le bilan de la formation professionnelle est mitigé. D'un côté, l'origine socioéconomique et la nationalité continuent d'exercer une forte influence sur l'accès à l'apprentissage ainsi qu'à la maturité professionnelle. D'un autre côté, la possibilité d'entrer dans une haute école spécialisée au terme d'un apprentissage permet d'obtenir un diplôme du tertiaire à des jeunes issus de milieux moins favorisés sur le plan économique, qui n'auraient guère de chance d'y parvenir via les filières académiques ou scolaires à plein temps.

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

L'éducation en Suisse – rapport 2006 est vendu au prix de 40 francs et peut être obtenu à l'adresse suivante: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation, Entfeldenstrasse 61, 5000 Aarau, skbf.csre@email.ch ou www.bildungsbericht.ch
Pour de plus amples informations, contactez Miriam Kull, miriam.kull@skbf-csre.ch

Chèques formation à l'essai

Sous l'égide de l'OFFT (Elias Welti), des essais avec des chèques formation sont en cours. Ils englobent 2500 personnes à travers la Suisse (de même qu'un groupe témoin de même taille) auxquelles on a proposé des chèques d'une valeur de 200, 750 ou 1500 francs. Le projet est dirigé par Stefan C. Wolter. Les résultats de l'essai devraient être disponibles en automne 2007.

A Genève, il existe depuis des années des chèques de formation continue. En Allemagne, où ils sont proposés depuis le 1er janvier 2003, on voit les expériences acquises d'un œil critique. Lors de la «Conférence professionnelle du BIBB – Chèques formation entre qualité et quantité», le professeur Reinhold Weiss du BIBB a déconseillé l'introduction générale de chèques formation sur l'ensemble du pays. Les raisons: difficulté d'identifier les bénéficiaires, pertes de dispersion élevées, lourd travail d'étude des besoins. Il recommande en revanche des essais pilotes limités pour des groupes bien définis. Ainsi, selon lui, la formation continue des chômeurs est nettement plus ciblée depuis l'introduction des chèques formation.

Les documents de la conférence sont disponibles à l'adresse www.bibb.de/de/25833.htm. A propos du débat en Suisse: Panorama 1999/3, p. 22 (d), 2000/1 p. 50 (f) et 2002/5 p. 34 (d), le tout sur www.panorama.ch DF/MR

France: réussir l'intégration de salariés handicapés

Partant du constat qu'une entreprise a souvent beaucoup de peine à intégrer une personne handicapée par manque de préparation, l'OPCAREG Ile-de-France (Organisme paritaire chargé de collecter et de répartir les fonds versés par les entreprises au titre de la formation professionnelle) lance Thandem, un outil de formation tutélaire pour aider les entreprises dans cette tâche.

Thandem se présente sous la forme de sept modules traitant des différents handicaps, du rôle du tuteur qui accompagne l'intégration du handicapé, des méthodes d'évaluation du salarié, etc. Mêlant e-learning et séquences **pré-sentielles**, le programme va au-delà de la simple transmission de savoir.

De plus amples informations peuvent être obtenues sur le site de l'OPCAREG Ile-de-France: www.opcareg-idf.org PY

Développement de la qualité

Les efforts entrepris pour améliorer la qualité et la transparence dans la formation professionnelle portent leurs fruits: la QualiCarte est disponible sur Internet depuis le début octobre (www.qualicarte.ch – al./fr.). Cet instrument définit 28 critères pour une formation professionnelle initiale de qualité. Le site englobe SQA (Suisse romande) et QualiZense (Suisse centrale).

Au niveau européen, on parle beaucoup du projet Saeto (Self-Assesment for Educational and Training Organisations) www.saeto.com. Neuf partenaires ont développé des instruments pour une autoévaluation d'objectifs de formation www.consys.ch (→assessments). La direction du projet est placée sous la houlette de la Haute Ecole du Liechtenstein; les représentants suisses sont la HEP Zurich et consys ag, Jonschwil.

Pour mémoire: l'article 8 de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (nLPfr) demande aux acteurs de la formation professionnelle d'assurer le développement de la qualité.

DF/EK

Cadre européen de qualifications

Les 22 et 23 septembre 2006 s'est tenu à Glasgow une conférence sur le thème Qualifications Frameworks in Europe. Plus de 30 pays étaient représentés. Si l'ambition de faire d'European Qualifications Framework (EQF) un «dispositif de traduction» à des fins de comparaisons des qualifications a été saluée car il faciliterait la mobilité professionnelle et géographique, les différents participants ont exprimé toutefois la crainte qu'un tel système entraîne la formation sur la voie d'un modèle d'apprentissage unique. L'EQF doit être un cadre souple englobant les différents types d'apprentissage et incorporant les qualifications des différents pays.

L'EQF se veut un catalyseur de changement en incitant les pays à adopter un système qui permette de travailler avec des unités capitalisables pour la formation professionnelle.

Tous sont convaincus que ce EQF doit être le plus simple possible afin de répondre au mieux aux besoins de toutes les parties concernées. PY

Ordonnances de formation: CFC ou AFP?

Certaines ordonnances de formation contiennent dans leur titre les sigles CFC (certificat fédéral de capacité) ou AFP (attestation fédérale de formation professionnelle), d'autres non. Interpellé, l'OFFT signale que, dans la perspective d'une certaine systématique des intitulés, la mention de ces sigles est souhaitée. Certaines branches ont toutefois renoncé à préciser «CFC» ou «AFP» dans la désignation générale de la profession (premier paragraphe des ordonnances). Cette décision a été prise en accord avec ce qui était stipulé dans les règlements antérieurs (titre protégé de «maçon qualifié»/«maçonne qualifiée» pour la profession de «maçon»/«maçonne»).

DF/RA

Validation des acquis de l'expérience

France: créé en 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de convertir son expérience professionnelle en diplôme. Le dispositif a rencontré un succès certain avec une progression de 50% en trois ans. Ainsi en 2003, 10 000 personnes ont bénéficié de cette validation. En 2005, on en dénombrait 20 452. Un nombre beaucoup plus important de personnes dépourvues de titre ou de qualification pourrait avoir accès à ce dispositif pour obtenir un diplôme ou un niveau de qualification plus élevée. Cependant, le manque d'information, les difficultés rencontrées dans l'élaboration du dossier individuel de qualification et les délais d'instruction découragent de nombreux candidats. C'est pourquoi le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, Gérard Larcher, a proposé un plan VAE qui s'attache à lever ces obstacles. Les principales mesures développées par ce plan sont les suivantes: une campagne d'information qui se traduit, entre autres, par la mise en service d'un portail internet www.vae.fr, une simplification de la démarche administrative, une garantie de la prise en charge des frais engagés par les jurés salariés, l'encouragement des 20 000 demandeurs d'emploi afin qu'ils s'engagent dans une procédure de VAE et la mise en place d'une politique locale de développement de la VAE. Le plan s'efforce ainsi de fédérer tous les acteurs, partenaires sociaux, régions, service public de l'emploi. PY

PUBLICATIONS NOUVELLES

«Babylonia: immersion»

L'enseignement en immersion (ou enseignement bilingue) est une méthode connue depuis longtemps de l'enseignement implicite des langues. Dans la formation professionnelle initiale, elle doit surtout sa notoriété aux efforts de Willy Nabholz (Esther Jansen O'Dwyer et Willy Nabholz, 2004. «Die Lehre zur Sprache bringen. Handbuch für zweisprachigen Unterricht an Berufsschulen. Editions hep, Berne»). Dans son dernier numéro (2/2006), la revue «Babylonia» se penche à nouveau sur le sujet de l'immersion. Elle réunit des contributions élaborées dans le cadre de la plate-forme APEPS (Association pour la promotion de l'enseignement plurilingue en Suisse). L'APEPS a été fondée en 1994 par la commission Langue 2 de la CDIP.

Certains articles sont disponibles sur Internet: www.babylonia.ch; la revue Babylonia peut être commandée au prix de 16 francs (plus frais de port) à: Babylonia, Palazzo Lanzi, Via Cantonale, 6594 Contone; courriel: babylonia@idea-ti.ch DF/MR

Document de base de l'OCDE sur les compétences clés

La société CH-Q a tenu sa conférence d'automne le 24 novembre. Dominique Rychen y a présenté une nouvelle fois les résultats du projet de cinq ans de l'OCDE qui avait été mené à terme en 2003. Le résumé des travaux, intitulé «Définition et sélection des compétences clés», est enfin disponible également en allemand et en français.

Téléchargement: www.panorama.ch/files/4944af.pdf DF/MR

Congrès de l'orientation professionnelle 2007 à Padoue

Le congrès international de l'orientation professionnelle a lieu en 2007, du 4 au 6 septembre à Padoue, Italie. Le thème central «Orientation professionnelle et diversité» englobe des réflexions théoriques et des méthodes comparatives. Les quatre sous-thèmes: réalité de la diversité, enjeux pour la pratique de l'orientation, enjeux pour le système de l'emploi, diversité et nouveaux paradigmes pour l'évolution de l'orientation dans la théorie, la pratique et la formation. Les langues du congrès sont l'italien, l'an-

glais, l'espagnol et le français (en cas d'un nombre suffisant d'inscriptions). Selon l'appel à contributions, les propositions d'exposés doivent être soumises d'ici au 1er décembre 2006. Pour en savoir plus:

iaevgconference07.psy.unipd.it DF/MR

La Suisse vieillit

Les nouveaux scénarios démographiques pour la Suisse de 2005 à 2050 examinent la croissance de la population et l'activité professionnelle. Le vieillissement de la population en constitue un trait marquant.

La meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale, l'expansion de la formation et la migration d'une main-d'œuvre qualifiée sont les clés d'un développement démographique et économique dynamique à l'avenir.

Cette publication contribue au débat public sur les défis démographiques qui nous attendent en Suisse.

Téléchargement:

www.panorama.ch/files/4944bf.pdf

Commande auprès de l'Office fédéral de la statistique: order@bfs.admin.ch VM

Formation et enseignement professionnels

Le CDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) publie un document présentant les objectifs stratégiques et les priorités qui guideront le Conseil de direction du CDEFOP dans l'adoption des programmes de travail du centre jusqu'en 2008. Les principales priorités sont le développement de la recherche, la facilitation d'une approche concertée de la formation et de l'enseignement professionnels au niveau européen, l'échange et le soutien aux partenaires.

Ce document, paru en allemand, en français et en anglais, peut être téléchargé sur le site www.trainingvillage.gr

Liens directs:

- en allemand

www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4050_de.pdf

- en français

www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4050_fr.pdf PY

L'OCDE et les technologies de l'information et de la communication

Deux publications récentes de l'OCDE abordent le thème des technologies de l'information et de la communication. La première, parue en anglais seulement, est intitulée «ICT and Learning. Supporting Out-of-School Youth and Adults». Elle réunit les interventions des participants à une table ronde. La publication se pose les questions suivantes: comment répondre à la diversité des besoins? Comment atteindre les plus défavorisés avec cette technologie? Quels sont les liens entre l'usage scolaire et non scolaire des TIC.

La seconde publication, intitulée «Perspectives des technologies de l'information de l'OCDE 2006», dresse un panorama de la mondialisation du secteur des TIC et du développement de la délocalisation, facilitée par ces technologies. Elle examine également l'évolution des politiques en matière de TIC dans les pays de l'OCDE.

«Education and Training Policy, ICT and Learning. Supporting Out-of-School Youth and Adults, OCDE, 2006».

«Technologies de l'information et des communications, Perspectives des technologies de l'information de l'OCDE 2006», OCDE, 2006. (Existe en français et en anglais.) Disponibles dans la librairie en ligne de l'OCDE www.oecdbookshop.org/ PY

«Insertions. A quinze ans, entre échec et apprentissage»

Tania Zittoun, docteure en sciences humaines de l'Université de Neuchâtel, publie «Insertions. A quinze ans entre échec et apprentissage». Son ouvrage présente un dispositif d'insertion «de la dernière chance».

L'auteure essaie de comprendre l'efficacité de cette formation (80% des jeunes qui ont recours à ce dispositif trouvent une place d'apprentissage et y demeurent).

Cette étude permet à l'auteure de proposer des outils pour mieux comprendre les dispositifs de formation et d'accompagnement des transitions de jeunes personnes.

Tania Zittoun, «Insertions. A quinze ans, entre échec et apprentissage», Berne, Peter Lang, 2006 (coll. «Exploration. Recherches en sciences de l'éducation»). PY

COMPLÉMENT D'INFORMATION

Renaissance de l'honnêteté, de la persévérance et du courage page 8

Notes

- ¹ Parmi les autres représentants importants de la psychologie positive comptent Mihaly Csikszentmihalyi (recherches sur la créativité, découverte du flow), Ed. Diener (satisfaction de vie, émotions positives) et George Valliant (a découvert l'humour comme composant important d'un vieillissement réussi).
- ² Bibliographie en page 31.
- ³ Pour des raisons de place, nous dirons simplement ceci: Seligman voit en principe trois voies vers le bonheur: la maximisation du plaisir («pleasures»), l'engagement («flow») ou le sens («people should develop what is best within themselves and then use these skills and talents in the service of greater goods»). Une vie épanouie réunit des composants des trois styles de vie. Peterson, Seligman et Park (2004) ont saisi les trois dimensions au moyen d'un questionnaire (Orientations to Happiness) et pu pronostiquer sur cette base la satisfaction de vie des personnes interrogées. Des échantillons suisses ont confirmé ces résultats (Peterson, Ruch, Berrmann, Park & Seligman, en cours d'impression). Ce sont les «pleasures» qui contribuent le moins à la satisfaction de vie; ils dépendent de dispositions génétiques et sont souvent vite usés dans la «galère hédonique». Une vie empreinte d'engagement et de sens est donc une meilleure voie. Sur ces deux plans, on emploie ses forces dans le travail ou la vie privée («life of engagement») ou au service d'une idée plus élevée («life of meaning»). Dans ce type d'épanouissement, selon Seligman, il importe que les activités (et les exigences professionnelles) de l'individu soient adaptées à ses forces de caractère. Une bonne correspondance génère le flow: un état de productivité maximale où l'on s'absorbe dans la tâche au point de s'oublier soi-même et de ne pas voir passer le temps. L'intervention d'orientation devrait viser à trouver des activités professionnelles correspondant aux forces de caractère du client, ou capables de les solliciter ou de les promouvoir.
- ⁴ «Character is personality evaluated and personality is character devaluated. Character (...) is an unnecessary concept for psychology».
- ⁵ Nous serions heureux de votre participation. Nous voulons relever un maximum de données afin de permettre le développement et la validation de l'instrument. Nous visons également des comparaisons entre groupes de métiers, et avec les autres pays germanophones.
- ⁶ Des études avec le VIA-IS et le NEO-PI-R de Costa et McCrae (un inventaire pour la saisie des Big Five) en Suisse et en Allemagne témoignent de ce schéma de corrélation.
- ⁷ Téléchargement d'un tableau de corrélations entre les intérêts professionnels selon Holland et les forces de caractère: www.panorama.ch/files/5054.pdf

Bibliographie

Allport, Gordon Willard (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt.
American Psychiatric Association, 1994: *Diagnostic and Statistical Manual (DSM)*.

Dahlsgaard, K., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology*.

Hartshorne, H. & May, M. A. (1928-1930). *Studies in the nature of character*. NY: Macmillan.

Laux, Lothar (2003). *Persönlichkeitspsychologie. Grundriss der Psychologie, Band 11*. Stuttgart: Kohlhammer.

Myers, David G. (2000). Hope and happiness. In M. E. P. Seligman (Ed.), *The science of optimism and hope. Research essays in honor of Martin E. P. Seligman* (pp. 323-336). Philadelphia, London: Templeton Foundation Press.

Peterson, Christopher and Seligman, Martin E. P. (2004). Values in action (VIA) classification of strengths. Washington, D. C.: American Psychological Association.

Peterson, Christopher, Park, Nansook & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.

Peterson, Christopher, Ruch, Willibald, Beermann, Ursula, Park, Nansook & Seligman, Martin E. P. (in press). Strengths of character, orientation to happiness, and life satisfaction. *Positive Psychology*.

Ruch, W., Furrer, G. & Huwyler, D. (2004). Character strengths of executives and employees. 2004 Positive Psychology Summit, 30.09. – 3.10.2004, Washington DC. USA.

Ruch, W. & Huber, A. (2004). Psychometric properties of the German version of the VIA-IS. 2004 Positive Psychology Summit, 30.09. – 3.10.2004, Washington DC. USA.

Seligman, Martin E. P. (2000). Positive psychology. In J. E. Gillham (Ed.), *The science of optimism and hope. Research essays in honor of Martin E. P. Seligman* (pp. 415-429). Philadelphia, London: Templeton Foundation Press.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness. Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press (Kap. 9).

De l'efficacité de la consultation en OSP page 21

Bibliographie:

Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Counselor versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 99-113.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.

Masdonati, J. (in press). La transition entre école et monde du travail: Evaluation d'une intervention fondée sur un modèle psychosocial de la transition de l'école à la formation professionnelle duale. Berne: Peter Lang.

Massoudi, K. (2006). Réactions au stress professionnel: Une analyse des déterminants individuels et situationnels. Thèse de doctorat en psychologie, Lausanne: Université de Lausanne.

Massoudi, K., & Rossier, J. (2006). Relational aspects in the vocational counselling process: Impact of Working Alliance and career indecision decrease on client's satisfaction. IAEVG Conference 2006, August 21-25, Copenhagen, Denmark.

Mercure, D. (2001). *Nouvelles dynamiques d'entreprise et*

transformation des formes d'emploi: Du fordisme à l'impartition flexible. In J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin & P. Verge (Eds.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail* (pp. 5-20). Sainte-Foy, Québec: Les Presses de l'Université Laval.

Phillips, S.D. (1992). Career counseling: Choice and implementation. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (2nd ed., pp. 513-547). New York: Wiley.

SECO/OFFT (2005). *Chômage des jeunes en Suisse: Explications et mesures prises*. Retrieved August 29, 2006, from the World Wide Web: <http://www.seco-admin.ch/publikationen>.

Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: WW Norton & Company.

Swanson, J.L. (1995). The process and outcome of career counseling. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 217-259). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Weber, B. (2004). *Le chômage des jeunes en Suisse. La vie économique - Revue de politique économique*, 10-2004, 43-46.

IMPRESSUM

Éditeurs:

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

Rédaction:

Daniel Fleischmann (DF), Redaktion Berufsberatung

und Berufsbildung Deutschschweiz,
dfleischmann@panorama.ch

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

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

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

Jacques Amos (JA) collaborateur, Genève

Traductions:

Ruth Amos (RA) E. Kleiner (EK) et AHA-Translations (MR)

Secrétariat:

Girhaldenweg 8, 8048 Zurich
Tél. 044 350 55 18, Fax 044 350 55 16
secretariat@panorama.ch

Edition – Diffusion – Publicité

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

Tarifs:

Abonnement annuel allemand ou français CHF 88.– (étranger EUR 64.–), allemand et français CHF 105.– (étranger EUR 75.–)
Numéro isolé CHF 19.– (étranger EUR 13.–)

ISSN: 1661-9544, 20^e année

Parution bimestrielle en allemand et en français

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



**FORMATION
UNIVERSITAIRE**
À DISTANCE SUISSE

Une solution pour concilier
études, famille et travail.
www.fuad.ch

Filières universitaires

- ☐ Sciences économiques
- ☐ Lettres modernes
- ☐ Sciences de l'éducation
- ☐ Mathématiques
- ☐ Sciences de la communication
- ☐ Histoire
- ☐ Psychologie
- ☐ Informatique

Programmes de formation continue

- ☐ **Formateur d'adultes**
Modules de formation accrédités par la Commission Assurance Qualité de la FSEA (brevet fédéral)
DM1 Animation de la formation
DM2 Coaching de la formation
DM3 Ingénierie et gestion de la formation
- ☐ Gestion d'entreprise
- ☐ Brevet fédéral d'informaticien(ne) I-CH
- ☐ E-médiateur

Formation universitaire à distance Suisse FS-CH
Centre d'études de Sierre (CRED)

www.fuad.ch TechnoArk 5
admin@fuad.ch Case postale 218
Tél. 0840 840 870 3960 Sierre

Grâce à vous
des jeunes
en Bolivie
connaissent
la formation.

Au lieu de
l'exploitation.

CCP 12-12176-2 • www.terredeshommes.ch
Tél: 022 736 36 36

terre des hommes
suisse

Berufs- und Führungsausbildung, Informatik

www.CsBe.ch

CsBe Computerschule Bern AG - 031 398 98 00

Votre abonnement 2007 de PANORAMA

- Oui, je commande un abonnement de **PANORAMA** au prix de Fr. 88.- (TVA incl.)
 - Oui, je commande un abonnement d'étudiants au prix de Fr. 50.-
- 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: _____