

Apprendre par l'action

- Transition entre école obligatoire et secondaire II – page 13
- Améliorer l'attribution des mesures de marché du travail – page 17
- Grisons: de nouvelles formes de stages pour chômeur-euse-s – page 18
- Voyage PANORAMA à Nuremberg: agence fédérale du travail – page 20
- Professionalisation du placement public – page 22
- Information scolaire et professionnelle: Le Centre romand de production – page 25
- Se former où l'autre sexe est majoritaire – page 27



Berufs- und Führungsausbildung, Informatik

www.**CSBe**.ch

CsBe Computerschule Bern AG - 031 398 98 00

EUROCENTRES

Language Learning Worldwide



2 semaines de séjour linguistique à Cologne,
20 leçons d'allemand par semaine, hébergement en famille d'accueil,
¹/₂ pension (voyage non compris), **CHF 1228.-**

Apprendre les langues dans le monde entier!

Tel. 0800 855 875

Seestrasse 247, 8038 Zürich

team-ch@eurocentres.com

www.eurocentres.com

ÉDITORIAL

- 3 **Pierre-Yves Puippe**
Apprendre sur le tas?
Apprendre par l'action?

DOSSIER: APPRENDRE PAR L'ACTION

- 4 **Philipp Gonon**
Apprentissage formel et informel
- 6 **Sandrine Cortessis**
Le dossier de formation
- 9 **Annick Weber Richard**
Les entreprises d'entraînement
- 11 **Pierre-Yves Puippe**
HES: Une année de stage pratique

FORMATION PROFESSIONNELLE

- 13 **Pierre-Yves Puippe**
Jonction école obligatoire et niveau
secondaire II
- 15 **Formation professionnelle en bref**
Corrigendum: Les apprentis coûtent moins
cher en Suisse qu'en Allemagne / CDIP
2005: structure des organes / Succès dans
les HES / Enseignement interdisciplinaire /
stratégies d'apprentissage

MARCHÉ DU TRAVAIL

- 17 **Thomas Ragni**
Améliorer l'attribution des mesures de
marché du travail
- 18 **Willy Roth**
Nouvelles formes de stages pour
chômeur-euse-s
- 20 **Viktor Moser**
Agence fédérale du travail à Nuremberg en
mutation
- 22 **Jean Marceau Bieri**
Conseil en personnel des ORP:
exigences standardisées
- 23 **Marché du travail en bref**
Nouvelle stratégie d'économie extérieure /
Un ORP à la MUBA / Recherche élec-
tronique d'emploi / Heureux coiffeurs /
Médiateur ORP

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

- 25 **Jean-Paul Jacquod**
Le Centre romand de production
- 27 **Yvonne-Marie Ruedin**
Se former où l'autre sexe est majoritaire
- 29 **Orientation professionnelle en bref**
Décès de Paul Frey / Orientation d'adultes /
Remplacement des FAB-Kurzdok /
Le standard ALTE / L'OOFP change de nom:
vive l'OFPC

SERVICE

- 30 Publications nouvelles
- 30 Courrier des lecteurs à propos
du dossier diagnostic
- 31 Données complémentaires sur les articles
- 31 Impressum

Apprendre sur le tas? Apprendre par l'action?

Pierre-Yves Puippe



Comment traduire l'anglicisme «Learnig by doing»? Si le choix s'est porté sur «apprendre par l'action», j'aime bien le terme «apprendre sur le tas». En effet, ce terme est assez symptomatique de la problématique posée par cette méthode. Le mot «tas» donne une impression d'un amas d'actions, d'objets, d'une absence d'ordre, bref d'un fourre-tout dans lequel l'apprenant devrait se dépatouiller lui-même. Le bon sens voudrait que ces élèves, ayant réussi à se débrouiller face à ces tâches, aient acquis des compétences qu'ils pourront transposer à d'autres situations. Pourtant, comme le rappelle Sandrine Cortessis dans son article, souvent les enseignants constatent que les élèves se comportent, hors du contexte habituel, comme s'ils n'avaient rien appris. Les auteurs des articles qui composent notre dossier mettent en évidence certaines nécessités qui seules rendent cet apprentissage efficace. Il s'agit, d'une part, de donner à l'apprenant des outils qui lui permettront de mieux définir, décrire et comprendre les compétences acquises au cours de son travail et, d'autre part, d'aider les formateurs à structurer ce «tas» de gestes que l'apprenant devra faire pour accomplir les tâches demandées. Le lien entre les attentes et la forme du suivi qui assurera le transfert pour créer des liens entre la pratique et la théorie est parfois très lâche. Ainsi l'année de stage que les gymnasiens doivent accomplir afin de pouvoir accéder à une HES ne se traduit que par un certificat rédigé par l'entreprise. Son objectif n'est pas d'effectuer un apprentissage, mais de plonger dans une réalité professionnelle avant de l'aborder sous son aspect théorique. C'est ainsi qu'au cours de sa formation que l'élève effectuera par lui-même la reformulation nécessaire pour valider les compétences acquises au cours de son année de stage. A l'opposé, la démarche d'accompagnement sur le terrain que propose l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle propose une ossature solide. Par sa conception même l'apprentissage dual exploite nombre de caractéristiques de l'apprentissage par l'action. Pratique et théorie gagnent à être étroitement associées. Que ce soit les cours interentreprises, les ateliers d'une école comme dans les photos qui illustrent ce dossier ou les situations d'apprentissage de la nouvelle formation commerciale, à chaque fois il est important de faire une place à la reformulation et à un processus de transfert qui consolide l'apprentissage.

Photos de couverture et du dossier:
Peter Maurer, photos prises dans un atelier de
l'école des métiers MSW-Winterthur.

APPRENTISSAGE FORMEL ET INFORMEL

Un regard pragmatique sur l'école et le monde du travail

Philipp Gonon

Apprendre est une notion communément associée à l'école. Avec sa théorie de l'apprentissage, John Dewey a remis en question les limites de l'apprentissage à l'école et au quotidien. L'expérience et l'action sont des éléments essentiels pour relever de nouveaux défis. C'est là une idée qu'il faut non seulement mettre en pratique à l'école, mais aussi reconnaître comme ressource d'apprentissage dans une société moderne.

Qui a été à l'école perd souvent l'habitude de poser de «sottes questions». Certes, la pédagogie contemporaine ne voit plus les choses aussi étroitement. Au contraire, l'erreur est considérée comme élément constitutif de l'apprentissage. Apprendre, c'est une confrontation permanente avec la réalité. Nous adaptons activement notre environnement et en tirons des conclusions basées sur des vérités provisoires, qui peuvent être corrigées à tout moment. L'apprentissage pragmatique, c'est exactement cela. Ce sont les conséquences perçues qui nous montrent si quelque chose est «vrai» et correct ou non. La notion de «learning by doing» doit donc certainement aussi être interprétée de façon pragmatique, même si Dewey ne la présente pas ainsi. Il fait quant à lui une

distinction qui est également en jeu aujourd'hui: entre l'éducation formelle et informelle.

UN PROCESSUS TOUT AU LONG DE LA VIE

Dans son grand ouvrage pédagogique paru pour la première fois en 1916, «Democracy and Education», Dewey s'appuie sur une conception très large de la notion d'éducation. Le chapitre introductif «Education as a necessity of life» (L'éducation comme nécessité de la vie) souligne le rôle central de la communication et de la vie en société. Pour Dewey, l'éducation est un processus qui dure toute la vie. Il fait la distinction entre une éducation par la vie en société et «the deliberate education of the young» (Dewey 1997,

Le regard du formateur.



p. 6). Il décrit le premier type comme naturel, important et «incidental» (fortuit), puisque l'éducation n'est pas le but explicite et primaire. Dans le cas de la vie collective, l'expérience est plutôt limitée et axée sur un avantage pratique. Mais il s'est avéré, dit-il, que précisément dans le cas de la jeune génération, on peut enrichir l'expérience par un type d'éducation formalisé: l'école. Ce «more formal kind of education» s'est donc développé à partir du premier type. Par conséquent, nous le trouvons dans les groupes sociaux moins avancés «very little formal teaching and training». L'apprentissage s'appuie sur le fait que les enfants reprennent les mœurs et usages des adultes. Les idées et les sentiments sont acquis par la participation aux activités des plus âgés: directement dans le travail des adultes, indirectement dans le jeu où les enfants imitent les activités des adultes.

«FORMAL AND INFORMAL EDUCATION»

Cet apprentissage par la seule participation («sharing») devient toutefois de plus en plus difficile dans des environnements complexes. C'est pourquoi il faut des matériels particuliers et des personnes spécialement formées pour transmettre les savoir-faire, les idées et les attitudes. C'est ainsi seulement que les acquis d'une société complexe peuvent être transmis. Mais la «transition from indirect to formal education» recèle aussi certains dangers. Dans une société avancée, l'ensemble du savoir et du savoir-faire peut être isolé dans un univers à part de symboles, détaché de la pratique et du contexte social. L'objectif d'une éducation progressiste doit donc consister à trouver l'équilibre entre les modes formel et informel de l'éducation (Dewey 1997, p. 9).

Déjà dans ses conférences publiées en 1899 sous le titre «Lectures in the Philosophy of Education», l'ouvrage précurseur de «Democracy and Education», Dewey faisait la distinction entre «formal and informal education» et donc les différentes formes d'enseignement et d'apprentissage (Dewey, 1966, p. 35). Dans ces conférences aussi, il lie étroitement la nature et le processus de l'éducation au contexte social. L'apprentissage informel se fait pour lui par adaptation et par stimulus-réponse. Il distingue ici entre stimulation directe et imitation, suggestion et communication. C'est à partir de là que vient jouer la «formal education». Dans cette éducation formelle, l'instruction joue un rôle prédominant. Cet apprentissage se distingue par le fait qu'il est isolé de la vie et transmet un savoir non assimilé (ibid., p. 15 et ss).

Pour Dewey, le langage constitue l'élément central dans l'éducation. Il est un important instrument d'apprentissage dans l'éducation tant formelle qu'informelle. L'apprentissage formel en règle générale transmis par le langage recèle le risque d'une limitation de l'expérience, puisqu'il s'agit souvent d'informations de deuxième main.

Il convient donc d'assurer un équilibre entre les expériences personnelles de l'enfant et l'enrichissement et l'extension de cette expérience par sa propre activité ainsi que par des impulsions et commentaires d'autrui (ibid., p. 59).

Selon Dewey, il s'agit de transposer l'esprit de la «informal education» à la «formal education». L'école ne disposant pas d'autres res-

sources que l'apprentissage extrascolaire, les méthodes efficaces dans le domaine informel doivent donc également s'appliquer à l'école.

APPRENDRE À L'ÉCOLE ET À L'EXTÉRIEUR

L'apprentissage est donc «fluide»; cette habitude d'apprentissage pratique, non livresque, qu'acquièrent les enfants des milieux urbains et suburbains, a également des impacts moraux et intellectuels: elle a élargi la perception du monde des enfants. Face à ces enfants se situe une école qui est conservatrice puisqu'elle isole d'anciens idéaux. Par ailleurs, l'école a tendance à imposer aux enfants un savoir trop spécialisé.

Dans la présentation des réflexions de Dewey, nous voici à présent parvenus à un point où il devient évident que la définition de l'éducation naturelle ou informelle a également pour objet essentiel de formuler un programme de renouvellement scolaire riche en conséquences pour la société américaine. A l'époque, Dewey avait créé avec son épouse une école alternative et expérimenté des formes d'intégration d'autres formes d'apprentissage et d'éléments du travail. On constate à cet égard de nettes parallèles avec la «nouvelle pédagogie» allemande de l'époque (cf. Gonon 1992). L'apprentissage y est considéré comme une confrontation active qui ne saurait se limiter aux livres, mais doit impliquer également le monde du travail. Face aux formes d'apprentissage unilatérales, il préconise un rapprochement de l'apprentissage intrascolaire et extrascolaire.

On remarque par ailleurs que Dewey ne sépare pas strictement les notions d'apprentissage, d'expérience et d'éducation, et s'attache également sur le plan conceptuel à fluidifier l'opposition entre l'école et la société. A cet égard, Dewey jugeait que l'école devait tenir compte des principes informels de l'apprentissage.

Inversement, il s'agit aujourd'hui d'assurer une formalisation accrue et une reconnaissance publique des éléments et processus informels de l'apprentissage. Souligner l'importance de l'apprentissage informel, le rendre visible et donc accessible pour l'opinion publique, ne revient aucunement à dévaloriser l'apprentissage formel. La préoccupation historique de John Dewey, voulant que l'on perçoive l'apprentissage comme une confrontation active guidée par l'expérience et trouve un équilibre entre l'apprentissage formel et informel, garde donc toute son actualité. Poser des (sottes) questions, découvrir du nouveau et développer son expérience à travers l'erreur et remettre sans cesse en question ces acquis permet de transcender les limitations individuelles et sociales.

Prof. Dr Philipp Gonon, Université de Zurich, chaire de formation professionnelle au Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik (ZHSF), Université de Zurich, case postale 2301, 8021 Zurich. gonon@hlm.unizh.ch. Traduction: AHA-Translations

Bibliographie p. 31.

LE DOSSIER DE FORMATION

Présentation d'une démarche d'accompagnement sur le terrain

Sandrine Cortessis

Depuis 2002, l'ISFPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle) propose à ses étudiants d'élaborer un dossier de formation retraçant leurs actions tout au long de leurs parcours de formation. Cette valorisation de l'apprentissage par l'action est notamment inspirée par John Dewey à qui l'on doit le concept de «learning by doing».

A la fin du XIX^e siècle, John Dewey provoquait une mini-révolution copernicienne en introduisant son concept de «learning by doing». En effet à cette époque, l'approche scolaire consistait davantage à remplir la tête vide des élèves, de contenus théoriques. Il était alors totalement inconcevable d'apprendre en faisant. Aujourd'hui le «learning by doing» a fait du chemin, il est souvent utilisé comme ressource pour développer des méthodologies telles que l'apprentissage par projet, l'apprentissage par groupe ou la résolution de problèmes. A l'ISFPF, le secteur de formation s'est inspiré du modèle de Dewey pour élaborer un outil pédagogique appelé «dossier de formation». Cet outil permet aux étudiants DFAP (Diplôme fédéral d'aptitude pédagogique) d'interroger leurs

actions afin de les faire évoluer. Avant de présenter cet outil, il semble nécessaire de faire un petit détour théorique pour comprendre les enjeux de l'apprentissage par l'action.

LES ENJEUX DE L'APPRENTISSAGE PAR L'ACTION

«A chose faite, conseil pris!» dit le proverbe. C'est donc en faisant que l'on apprend (learning by doing en anglais!). Ce ne sont pas les didacticiens qui contrediront l'adage populaire puisque tous définissent la compétence comme indissociable de l'action. Cela veut-il dire qu'apprendre par l'action soit plus efficace qu'apprendre par la théorie? Le système dual, spécificité germanique, fait le pari qu'apprendre par la pratique est plus pertinent. Plus précisé-

Un accompagnement dans la pratique permet d'intégrer l'apprentissage.



ment, comme le font remarquer Geay et Sallabery (1999), la force du système d'alternance professionnelle, c'est de «pouvoir associer des apprentissages expérientiels en situation de travail (learning by doing) à des apprentissages formalisés en situation d'enseignement (learning by teaching)». L'apprenant est donc confronté d'un côté aux savoirs techniques et théoriques et de l'autre à la pratique professionnelle. Pour que la formation soit efficace, il faut cependant veiller à ne pas juxtaposer ces deux types d'enseignement. Comme l'ont très bien montré les travaux de Lave et Wenger (1995) à qui l'on doit le concept d'apprentissage situé, l'enjeu est de permettre l'articulation entre les apports de l'école et les apports de l'entreprise. De ce point de vue, une activité doit toujours être abordée à la fois sous un angle théorique et pratique. Malheureusement, les enseignants constatent trop fréquemment qu'à peine sortis du contexte scolaire, les élèves se comportent comme s'ils n'avaient rien appris. En réalité, ces derniers ont de la peine à relier entre eux des savoirs qu'ils perçoivent comme cloisonnés. Pour parler comme le Boterf (1997), il ne faut pas s'attendre à ce que les élèves «connectent» spontanément les savoirs aux situations. Le transfert n'étant pas automatique, la capacité à créer des liens entre la pratique et la théorie doit être travaillée. C'est la raison pour laquelle on a de plus en plus tendance à développer des formations favorisant l'approche métacognitive qui permet la verbalisation et la prise de conscience de ses propres fonctionnements. Ce type de démarche réflexive est notamment inspirée par le philosophe de l'éducation Dewey, pour qui apprendre veut dire apprendre à penser. Ainsi rappelle Britt Mary Barth (1993), la façon d'apprendre devient aussi importante que ce qu'on apprend car elle influence de façon décisive la qualité des connaissances acquises.

LES ATTENTES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Leur formation terminée, les jeunes professionnels partiront à la recherche d'un emploi. Or, comme le remarque Lemouzy (directrice pédagogique de l'ISMAPP¹ à l'heure actuelle, le recrutement par les employeurs ne repose plus uniquement sur des critères académiques (fondé sur le papier obtenu) mais «sur les savoir-faire, les qualifications opérationnelles et la maîtrise de langues étrangères». Lemouzy ajoute que le «jeune diplômé doit construire son capital de compétences selon une logique de by doing». En effet, les employeurs portent une attention particulière à la capacité d'adaptation et de créativité des candidats. Toujours selon Lemouzy: «Les emplois européens requièrent une aptitude à évoluer dans une logique de procédures décisionnelles très professionnelles mais aussi dans une logique de responsabilités. Ces aptitudes sont dès lors basées sur l'acquis technique et la personnalité du candidat.» La maîtrise de savoir-faire pratique joue donc un rôle clé dans le recrutement des jeunes professionnels. Par ailleurs,

l'évolution du monde du travail conduit les employés à naviguer de plus en plus entre travail et formation.

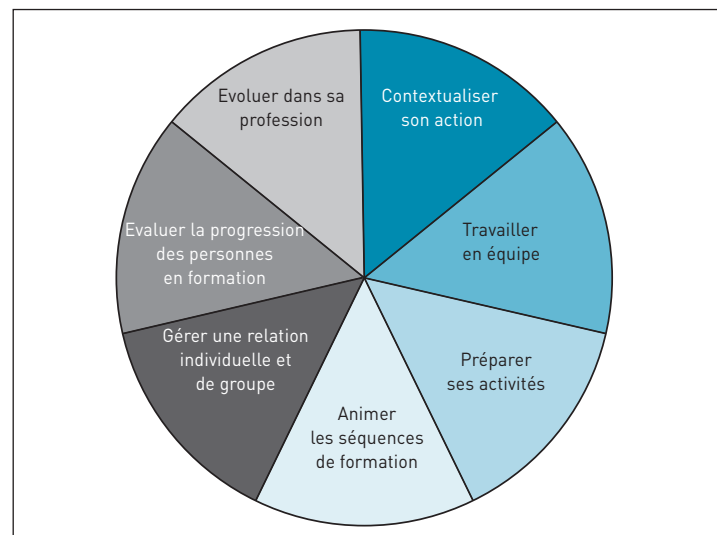
LE DOSSIER DE FORMATION: UN OUTIL D'INTÉGRATION DES APPRENTISSAGES EXPÉRIENTIELS

La VAE (validation des acquis expérientiels, cf. PANORAMA 3/02, p. 22) apparaît comme un outil intéressant pour gérer les aller-retour entre expérience du travail réel et savoirs de référence de la profession exercée. C'est pour cette raison que le secteur de formation de l'ISPPF de Lausanne expérimente depuis deux ans une démarche d'accompagnement sur le terrain, basée sur la technique du portfolio. L'élaboration d'un dossier de formation est proposée aux enseignants professionnels qui suivent la formation pédagogique DFAP (Diplôme Fédéral d'Aptitude Pédagogique.) Précisons que les étudiants de DFAP qui sont tous en charge de classes d'apprentis, viennent à l'institut 1 à 2 jours par semaine pour étudier les théories et les méthodologies pédagogiques et didactiques. Ainsi durant une partie de la semaine, les étudiants DFAP «font» la classe aux apprentis, mais quand apprennent-ils de leurs actions? C'est la question posée en filigrane par la rédaction du dossier de formation. En effet, l'élaboration de ce document oblige son auteur à repérer les connaissances constituées lors de son action. Selon Champy-Remoussenard², le fait de revenir sur son expérience et de la mettre en mots en la décrivant, puis en l'analysant favorise une prise de distance et génère une production d'acquis supplémentaires (learning.)

Les responsables du DFAP ont élaboré un référentiel divisé en sept champs de compétences.

CHAMPS DE COMPÉTENCES D'UN-E ENSEIGNANT-E PROFESSIONNEL-LE

Chaque champ du référentiel visé par les étudiants doit être illustré par trois expériences au minimum. Le principe du dossier consiste à fortement impliquer l'étudiant dans sa démarche formative. Dans ce sens, il est tenu compte de son vécu, de la prise de recul qu'il a par rapport à son parcours de vie ainsi que de sa façon de transférer les acquis repérés dans ses expériences.



¹ Institut supérieur du management public et politique.

² ADMEE, «L'évaluation des compétences entre Reconnaissance et Validation des Acquis de l'Expérience» du 18 au 20 novembre 2004 à Lisbonne.

Le dossier de formation comprend 5 parties:

- 1) Une autobiographie résumée dans laquelle l'auteur prend soin de relever les points particulièrement marquants par rapport à sa fonction d'enseignant professionnel.
- 2) Une démonstration des compétences contenant une présentation synthétique des fiches de compétences établies par champs du référentiel.
- 3) Une analyse de chacun des champs du référentiel avec explication du bien-fondé de ses choix.
- 4) Une auto-évaluation de son bilan de compétences.
- 5) Toutes les traces écrites qui peuvent servir de preuves: attestation, fiches de compétences, titres, journal de bord, etc.

UN TRAVAIL D'INTÉGRATION DES RESSOURCES AU FUR ET À MESURE

Durant la constitution de leur dossier, les étudiants sont suivis par un accompagnant et un mentor qui viennent régulièrement les observer sur leurs terrains de travail, dans leurs classes. A la suite de chacune des visites, l'étudiant bénéficie d'un entretien avec ses accompagnants. Cet entretien est consacré à une verbalisation (Vermersch, 1994) de la situation de travail qui vient d'être vécue dans la classe. Lors d'un bilan intermédiaire, les deux accompagnants proposent à l'étudiant de travailler sur certains aspects de son enseignement en lui donnant des pistes d'action. L'option prise par l'institut est donc de permettre à l'étudiant de construire son propre fil conducteur et d'intégrer au fur et à mesure les concepts pédagogiques dont il a concrètement besoin pour améliorer son enseignement. Le dossier de formation a donc une double fonction: celle de permettre la mise en théorie de ses pratiques (en partant des expériences quotidiennes de l'enseignant) et celle de mettre les théories en pratique (en testant dans la classe d'apprentis des outils, méthodes ou concepts pédagogiques abordés durant les cours.) En résumé, l'encadrement (visites, conseils personnalisés) et le dossier de formation doivent permettre à l'étudiant d'établir un rapport entre sa pratique quotidienne et la formation pédagogique dispensée à l'institut, entre les connaissances constituées dans l'action et les concepts pédagogiques.

Le dispositif du dossier de formation permet à l'étudiant de bénéficier d'une évaluation formative tout au long du processus d'élaboration de son document. A la fin de ce parcours, l'étudiant est également soumis à une évaluation sommative. Il s'agit d'une défense orale du dossier devant l'accompagnant et un expert externe. Durant cette défense, les experts sont attentifs à ce que le candidat ne se contente pas de décrire son travail car, comme le rappelle Pastré (1999), ce n'est pas la reproduction de l'action qui permet de développer des compétences mais l'analyse de cette action. Les travaux de la didactique professionnelle montrent en effet que l'action de travail n'évolue que lorsque les travailleurs

analysent leurs activités. L'usage du dossier de formation doit donc permettre aux étudiants de développer un nouveau rapport à leurs expériences et à leurs actions. C'est pour cette raison qu'il est demandé aux maîtres professionnels qui réalisent leur dossier, d'analyser des séquences d'enseignements en choisissant l'un des aspects mis en lumière durant la formation tels que les objectifs pédagogiques, la construction didactique, les méthodes adoptées, l'animation, les modes d'apprentissages des élèves, l'évaluation des résultats obtenus, etc.

BILAN SUR UN OUTIL D'INTÉGRATION ENTRE THÉORIE ET PRATIQUE

Dewey considérait l'enseignement comme «une action organisée vers un but déclaré»³. Martine Blanc (responsable de la formation de DFAP à Lausanne) décline la finalité du dossier en trois points:

- prendre conscience du chemin parcouru durant la formation et en témoigner;
- analyser et mettre en évidence les compétences acquises;
- ouvrir de nouvelles pistes de travail, de réflexion et de formation.

S'il est encore un peu tôt pour tirer le bilan des avantages et limites de cet instrument d'intégration entre la théorie et la pratique, Martine Blanc s'estime satisfaite par le choix du dossier de formation: «On a le sentiment que l'on détient un véritable outil qui permet de lire son parcours en termes de cohérence afin d'en tirer des lignes de forces.» Martine Blanc conclut alors: «Le dossier devient une aide précieuse pour fonder ses choix, car il offre une meilleure connaissance de soi-même.»

Nous l'avons vu, ce souci de maintenir une cohérence entre l'apprentissage et la vie réelle, habitait déjà Dewey ou Claparède qui s'opposaient à l'ingurgitation par l'apprenant d'un maximum de connaissances théoriques venues de l'extérieur. En effet, pour ces pédagogues, les savoirs se construisent et se reconstruisent en permanence, évoluant en fonction des situations abordées. Ce passage entre la notion de qualification et la notion de compétence se confirme aujourd'hui dans les milieux de la formation qui s'intéressent de plus en plus aux savoirs produits dans l'action.

Sandrine Cortessis est collaboratrice scientifique à l'ISPPF de Lausanne.

Adresse: Institut Suisse de Pédagogie pour la Formation Professionnelle (ISPPF), case postale 192, 1000 Lausanne 16.

Sandrine.Cortessis@btt.admin.ch

Bibliographie, cf. page 31.

³ Cité par Martine Fournier dans «Eduquer et former» dirigé par Jean-Claude Ruano-Borbalan.

Des entreprises virtuelles en prise directe avec la réalité

Annick Weber Richard

Sur l'impulsion conjointe des Neuchâtelois Pierre Fénart et Laurent Comte, le concept des «entreprises d'entraînement» a vu le jour en 1989 à La Chaux-de-Fonds, sous les auspices du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco). L'idée, originale, reposait sur la création d'une économie virtuelle et parallèle à la réalité.

Initialement destinée à la formation des apprentis de commerce, l'idée a fait son chemin, puis ses preuves... Les «maisons fictives» de Pierre Fénart se sont muées en «entreprises d'entraînement», pour former aujourd'hui une trame économique étendue à l'échelon national. Se fondant aux réalités socio-économiques d'une conjoncture hypersensible, il répond dès lors à un besoin réel, et les «entreprises d'entraînement» se profilent très tôt comme mesure de réinsertion professionnelle véritablement efficace. Au sens de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI), les entreprises d'entraînement sont intégrées aux Mesures du Marché du Travail (MMT). Constituant une mesure active de lutte contre le chômage,

elles sont considérées et financées par l'assurance-chômage en tant que cours de perfectionnement professionnel.

LUTTER ACTIVEMENT CONTRE LE CHÔMAGE

Créée en mars 1994 et dirigée depuis 1999 par Laurent Comte, la Centrale Suisse des Entreprises d'Entraînement (CSEE) est placée sous la responsabilité d'un comité de gestion nommé par «SEC La Chaux-de-Fonds / Neuchâtel» et présidé par Pierre Fénart. Véritable plate-forme stratégique, la CSEE contribue à la mise en place de nouvelles entreprises d'entraînement en Suisse, voire à l'étranger, ainsi qu'à leur développement. De son «headquarter» chaux-

Indépendance et suivi.



de-fonnier, la centrale relaie quotidiennement services et conseils aux différentes entreprises d'entraînement, mais également aux institutions concernées par la problématique de l'insertion professionnelle.

Le réseau suisse compte à ce jour 47 entreprises d'entraînement, dont 18 sont installées en Suisse romande, 24 en Suisse alémanique et 5 au Tessin. Ce réseau a généré la création de quelque 120 postes de travail dans le pays et assure un stage à plus de 2000 participants chaque année. Sur une durée maximale de 6 mois, le stagiaire est amené à combler ses lacunes par le biais de la pratique et, parallèlement, assure la mise à jour de ses compétences techno-commerciales. Si le concept a fait montre d'une remarquable efficacité auprès des demandeurs d'emploi – 60% en moyenne de stagiaires réinsérés dans la vie active ces 12 dernières années – il trouve désormais aussi sa place dans le cadre des écoles de commerce et des écoles privées, des institutions sociales, telles que l'AI, les offices sociaux et le milieu carcéral.

VERS UNE RÉINSERTION RAPIDE ET DURABLE

Si le but premier d'une MMT vise à aider le demandeur d'emploi à réacquérir une dignité, lorsque celle-ci a été mise à mal, il s'agit surtout de conduire rapidement et durablement la personne à un poste de travail et à une réinsertion sur le marché. Cela implique de s'approcher autant que possible de la capacité de travail de l'individu par rapport à ses expériences, à ce qu'il sait faire, à ce qu'il peut faire, à ce qu'il veut faire. Autrement dit, de le motiver à reprendre pied dans la vie active. Par conséquent, la MMT doit être impérativement en symbiose avec la réalité du marché du travail et répondre à ses exigences.

Comme l'explique le chef des Mesures du Marché du Travail, l'entreprise d'entraînement, qui a largement fait ses preuves aujourd'hui en tant que MMT, pourrait trouver différentes applications. Nous pourrions ainsi l'imaginer dans d'autres milieux, professionnels, pas uniquement institutionnels. On entend fréquemment parler, dans le cadre de l'assurance-chômage, d'éléments de prévention. Evidemment, on n'a pas encore mis le doigt sur la prévention du chômage. Toutefois, face à d'éventuelles crises de structures, il serait possible de créer au sein d'une branche professionnelle, un réseau qui permettrait d'acquérir des connaissances in situ, cela à l'intérieur des relations de travail. Ce type de structure permettrait également de modifier les façons de procéder, de créer de nouveaux modèles d'apprentissages, etc. Il résulterait d'une telle démarche que les entreprises n'auraient plus nécessairement à se séparer de leur personnel, lorsque ce dernier est moins qualifié ou ne répond pas précisément aux demandes. Elles auraient ainsi la possibilité de le former avec l'aide de l'assurance-chômage.

DES OUTILS POUR AIDER À APPRENDRE PAR L'ACTION

Outre les aspects stratégiques liés à la gestion du réseau suisse, les activités de la centrale s'étendent, pour ne citer qu'elles, d'un service bancaire à un centre de régulation des échanges (p. ex. contrôle de la politique d'achats/vente des entreprises d'entraîne-

L'avis de la SEC Suisse

Franco Ferrara, responsable de la formation professionnelle, Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)

La vraie pratique ne peut s'acquérir que par un apprentissage dans une entreprise réelle. Toutefois, face aux difficultés du marché de l'emploi et au nombre insuffisant de places de formation, les entreprises d'entraînement apportent une solution des plus intéressantes.

Le modèle proposé par ces entreprises a une saveur très moderne tout en s'inscrivant dans une longue tradition. Il est ainsi intéressant de noter que dans certains pays, dont le Danemark, les entreprises d'entraînement sont intégrées dans les programmes de formation commerciale de base.

Un des avantages importants de cette forme d'apprentissage c'est peut-être son aspect plus complet que ne l'est souvent un apprentissage dans une entreprise réelle. En effet, une personne travaillant dans une banque a un secteur d'activité limité aux opérations traditionnelles de la banque. Dans une entreprise fictive, il pourra aborder tous les aspects du métier et acquérir une vision plus complète de son travail.

Les entreprises d'entraînement sont une très bonne voie de formation, efficace et nécessaire.

ment), sans oublier les différents services institutionnels, tels un office postal, le tri et l'envoi du courrier, la tenue des CCP ou encore l'administration des contributions et la Caisse d'allocations familiales... Soucieuse de faire évoluer sans cesse les prestations mises à la disposition de sa clientèle, ainsi que la gestion du réseau, la CSEE s'est récemment dotée d'une base de données recelant moult informations liées aux entreprises d'entraînement. Un travail de fond mené en 2004 a par ailleurs permis de développer un système de facturation. L'introduction dudit système permet ainsi aux stagiaires en entreprise de traiter des factures semblables à celles émises dans l'économie réelle. Au chapitre des innovations, notons également que les statistiques commerciales ont subi un remaniement complet, permettant ainsi à tous les partenaires du réseau (direction des entreprises d'entraînement, responsables de projet, CSEE) d'analyser de manière pointue la qualité du travail effectué, cf. <http://www.simplus.ch>.

Alors que le développement du réseau se poursuit activement dans notre pays, le concept se déploie également à l'étranger, formant à ce jour une trame mondiale de plus de 4500 entreprises. Echanges en termes de développements, échanges linguistiques, échanges de savoirs et au cœur du tout, échanges humains révèlent la qualité d'un mode de formation aujourd'hui largement approuvé.

Pour en savoir plus sur le réseau suisse des entreprises d'entraînement, cf.: www.practicefirms.ch

Annick Weber Richard, responsable de la communication, Société des employés de commerce, rue Jardinière 69, case postale, 2301 La Chaux-de-Fonds 1. weber@practicefirms.ch

Franco Ferrara, responsable de la formation professionnelle, Société suisse des employés de commerce, Hans-Huber-Strasse 4, case postale 1853, 8027 Zurich. Franco.Ferrara@kvschweiz.ch

Une année de stage pratique

Les gymnasiens qui désirent poursuivre leurs études dans une haute école spécialisée doivent effectuer une année de stage pratique en entreprise. Qu'attendent les HES de cette année? Quelles compétences espèrent-elles que les étudiants acquerront au cours de ce stage? Entretien avec le directeur de l'Ecole d'ingénieurs du canton de Vaud, Christian Kunze.

L'Ecole d'ingénieurs du canton de Vaud à Yverdon regroupe 1 100 étudiants. Parmi eux, environ 10% d'entre eux ont suivi une voie gymnasiale; parmi les autres; la grande majorité vient d'une formation professionnelle classique. Christian Kunze nous explique avant tout la procédure suivie par ces étudiants pour pouvoir accéder à la HES:

Quelle est la marche à suivre pour entrer dans une HES après une maturité gymnasiale?

Après s'être annoncé à l'école qui leur précise leur obligation de suivre un stage d'une année, l'étudiant doit chercher une place de stage auprès d'une entreprise qui travaille dans la voie d'étude à laquelle il se destine. En principe cette recherche est de la compétence de l'étudiant. En collaboration avec l'entreprise choisie, il prépare ensuite un programme de stage sur lequel l'école se base pour donner son aval.

A la fin du stage, l'entreprise rédige un certificat. Plus détaillé qu'un simple certificat de travail, il doit permettre à l'école de se faire une idée assez précise des connaissances acquises par l'étudiant ainsi que des activités qu'il a assumées au cours de cette période. C'est sur la base de ce document que l'école décide de l'inscription de l'étudiant.

Quels sont les objectifs d'un tel stage?

L'objectif n'est pas que ces étudiants fassent un CFC durant cette année de stage. Par contre, il est important que ces étudiants se confrontent au monde du travail. De cette manière, ils vont acquérir un vocabulaire spécifique à leur future formation, prendre connaissance des règles du métier, développer peu à peu des réflexes spécifiques. Ils touchent les objets et, plus tard, au cours de leurs études, ceux-ci ne seront pas uniquement des abstractions. Evidemment cette connaissance sera liée au type d'entreprise dans laquelle l'étudiant travaille. Un mécanicien n'aura pas la même vi-

Interview avec Christian Kunze

«L'année de stage permet aux étudiants de se familiariser avec le monde professionnel.»

*Christian Kunze,
directeur de l'EIVD, rte de Cheseaux 1,
1401 Yverdon.
christian.kunze@eivd.ch*



Photo: eivd

sion d'un engrenage s'il fait son stage dans une entreprise spécialisée dans les grosses machines ou dans une autre dont l'activité principale est les mécanismes de précision pour des montres.

Quelle est l'efficacité de ce stage?

Au regard des résultats, il n'y a pas de différence notable entre le taux de réussite des personnes arrivant avec un CFC et une maturité professionnelle en poche et celui des élèves venant d'une voie gymnasiale. Il faut toutefois tenir compte d'une donnée de base essentielle: les élèves qui arrivent avec une maturité gymnasiale ont fait un choix très précis. Ils ont décidé de venir à l'école d'ingénieurs et ont donc fait en quelque sorte une rupture dans leur plan de carrière qui les aurait conduits dans une université traditionnelle.

Etes-vous satisfait de cette solution?

Tout à fait. Il me semble cependant que nous gagnerions en efficacité si le stage avait lieu plus tard au cours de la formation. La loi ne le prévoit pas ainsi et c'est un peu dommage. Je reste attaché à une année de stage sous le contrôle de la haute école. En effet, il ne s'agit pas de faire rattraper un CFC à des candidats par des études dans notre école mais vraiment de les plonger dans un milieu professionnel.

Cette année de stage est un outil à disposition des écoles d'ingénieurs qui, par sa souplesse, permet très certainement de donner leur chance à des personnes qui en ont les capacités et la volonté.

Les tâches d'arpentage constituent un lien entre le travail de la future dessinatrice en bâtiment, Cécile Müller, et le personnel qui réalise ses plans sur le chantier. Cécile a été photographiée par Maurice K. Grünig.



JONCTION ÉCOLE OBLIGATOIRE ET NIVEAU SECONDAIRE II

Aider les élèves à construire un projet

Pierre-Yves Puipep

La problématique de la transition entre l'école et l'emploi est un thème d'actualité. Elle a fait l'objet d'une journée de réflexion organisée par l'ISFPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle) le 14 avril 2005 à Lausanne. Parmi les exposés, retenons en particulier la présentation du débat sur l'éducation en France et de l'étude des parcours de formation en Suisse romande.

La manifestation a réuni environ une centaine de participants de toute la Suisse romande. Après une présentation du projet TREE¹ et son utilisation des données PISA, l'accent a été mis d'une part sur la situation française avec la présentation du débat national sur l'avenir de l'école en France et d'autre part sur la Suisse romande avec l'analyse des parcours de formation à la lumière des résultats du projet TREE. Les participants ont été ensuite invités à participer à divers ateliers thématiques dont celui sur l'orientation fait l'objet de l'encadré ci-dessous.

FRANCE: UN DÉBAT DE SOCIÉTÉ

Claude Thélot, ancien président de la Commission du débat sur l'avenir de l'École en France, a présenté le débat organisé par le Gouvernement français sur l'éducation. Il convient d'abord de préciser le sens d'un tel débat. Il s'agit de provoquer au sein de la société une discussion dont les résultats nourriront un projet de loi que le gouvernement s'oblige à proposer à la fin de la procédure.

Divers outils (réunions, site internet, lettres, prises de position des associations et des organisations mais aussi des enquêtes quantitatives sur des échantillons représentatifs) ont permis aux citoyens français de s'exprimer sur les vingt-deux questions qui structuraient ce débat sur l'École. Ces

questions abordaient tous les aspects de l'école: de la définition de ses missions en passant par l'orientation, par le rôle des parents et des autres partenaires au recrutement et à l'évaluation des enseignants.²

Du miroir tendu par cet ensemble d'avis, des lignes de force ont été tracées. L'École doit se préoccuper davantage de la maîtrise par les élèves de ce qu'ils doivent savoir, elle doit non seulement instruire mais aussi éduquer. Tous les partenaires (en particulier les parents) doivent contribuer à la réussite éducative. Enfin l'École doit redevenir une école de la Nation. Il est ainsi nécessaire que le sens de l'enseignement, l'ensemble des questions éducatives soit compris par le plus grand nombre de personnes.

LES AXES D'ACTION

Dans son rapport, la commission propose huit programmes d'action pour dessiner une école qui corresponde aux désirs que le miroir du débat a permis de déterminer. Relevons parmi ces mesures celles qui touchent plus particulièrement la formation professionnelle.

- Au lycée (correspond plus ou moins en Suisse aux formations du degré secondaire II), pour motiver les élèves, définir des formations plus typées, et mieux valoriser certaines d'entre elles. Dans les propositions de la commission, relevons

la volonté d'avoir des brevets d'études professionnelles plus larges qu'aujourd'hui mais moins nombreux et de proposer des voies vers la santé ou l'action sociale.

- Aider les élèves à construire un projet éclairé et le respecter le mieux possible. Il importe de donner une véritable éducation du choix. Ainsi l'orientation résultera d'un meilleur équilibre entre les projets des jeunes et de leur famille, leurs résultats scolaires et les débouchés offerts.
- Former avec des partenaires: élus, associations, entreprises, médias, services médicaux et sociaux, police et justice. Le rapprochement avec les entreprises devrait permettre de favoriser la découverte des métiers dès le début du secondaire, permettre de construire des voies de formation fondées sur l'alternance (système peu fréquent en France) et améliorer l'insertion professionnelle des jeunes.

¹ Rappelons que TREE est une étude longitudinale nationale sur la transition des jeunes de l'école à la vie adulte. Cette étude porte sur les parcours de formation et les parcours professionnels des jeunes après l'école obligatoire. Cf. <http://www.tree-ch.ch/>

² Les 22 sujets proposés par la commission. Cf. www.panorama.ch/files/4344.pdf

A l'aide de ce rapport, le Gouvernement français a élaboré un projet de loi d'orientation pour l'École. Il est actuellement en examen auprès du Conseil constitutionnel.

PARCOURS DE FORMATION EN SUISSE ROMANDE

A cette présentation du débat français et des questions de fond qu'il pose, Jacques Amos, coordinateur romand du projet TREE, a répondu en présentant les parcours de formation en Suisse romande à la lumière des résultats du projet TREE.

Ces résultats montrent que le pourcentage de jeunes en Suisse romande qui entrent directement dans le secondaire II certifiant est légèrement plus élevé qu'en Suisse allemande. Autre différence à signaler: en Suisse romande, la voie privilégiée est celle de la formation générale alors qu'en Suisse allemande c'est la formation professionnelle. Un regard qui se concentre sur la

Suisse romande met en évidence des différences entre les cantons, ainsi la voie privilégiée dans le canton de Genève est la formation générale alors que dans le canton de Vaud il y a une presque égalité entre la voie professionnelle et la formation générale.

L'étude des parcours indirects, c'est-à-dire des parcours interrompus par une 10^e année ou une autre solution de transition avant d'entrer dans une voie du secondaire II certifiant permet de mettre en évidence quelques faits intéressants: la proportion de jeunes qui connaissent un parcours indirect vers une formation du secondaire II augmente. De plus, des jeunes sont encore en phase de transition au cours de la troisième année après la fin de leur scolarité obligatoire. Par conséquent, l'entrée dans le marché du travail se trouve retardée. A cette proportion de jeunes qui ont un parcours indirect (près de 25%), il convient

d'ajouter encore les réorientations en cours de formation (10% au cours de la deuxième année, 5 à 6 en cours de troisième année après avoir quitté l'école obligatoire).

UN VRAI PROJET POUR SON FUTUR

Dans sa conclusion, Jacques Amos relève que la réalité de la jonction entre l'école obligatoire et le niveau secondaire II, ainsi que le parcours dans le secondaire II, ne correspond que partiellement à l'organisation institutionnelle du système de formation. Il souligne une part plus importante accordée à la sélection (conditions d'accès aux études et aux places d'apprentissage) qu'à l'orientation. Les meilleurs élèves obtiennent plus ou moins facilement une place sans avoir à démontrer d'un projet précis pour leur futur alors que les moins bons doivent définir un projet et lutter pour une place d'apprentissage, voire pour une solution transitoire. Jacques Amos pose donc la question suivante: est-il acceptable qu'un élève sur six, voire sur trois, ne puisse s'insérer directement dans une formation certifiante?

Le débat national français, malgré les spécificités dues à une organisation et à une tradition différentes de celles qui caractérisent le système suisse, révèle des problèmes que le projet TREE met en évidence par une démarche statistique. A n'en pas douter, les solutions proposées par la commission dirigée par Claude Thélot rencontrent les pistes déjà en partie défrichées ou à explorer en Suisse. L'importance d'un projet est soulignée par les deux intervenants.

Orientation, sélection et choix de formation

L'atelier consacré à l'orientation, à la sélection et au choix de formation a accueilli une trentaine de personnes issues des milieux de l'orientation, de la formation académique et professionnelle et de l'administration fédérale. Deux représentants du SRED (Service de la recherche en éducation du canton de Genève) ont fait part de leurs recherches respectives sur l'orientation et le choix professionnels. Ces études ont montré un débordement du processus d'orientation, donc de sélection, du secondaire I au secondaire II. En vingt ans, l'âge moyen des jeunes commençant une formation professionnelle a augmenté d'un an. D'où un allongement des études par un 10^e, voire un 11^e degré, une multiplication des solutions passerelles, des réorientations et, partant, une concurrence nouvelle sur le marché de la formation professionnelle. D'où aussi un important taux de déscolarisation à la sortie des mesures transitoires. Seuls 25 à 30% des élèves ayant suivi une mesure transitoire décrochent ensuite une attestation de formation ou un CFC. Que deviennent les autres?

La question de l'inégalité de traitement quant au choix professionnel des jeunes a largement alimenté les débats de cet atelier. Non seulement les jeunes en difficulté ou en échec scolaire traversent des moments d'incertitude quant à leur devenir scolaire, mais

en plus il leur est demandé de se projeter dans l'avenir en développant un projet professionnel solide, condition préalable pour l'obtention d'une solution transitoire. C'est du moins le cas dans plusieurs cantons romands. Alors que les jeunes aux bons résultats scolaires peuvent poursuivre leurs études et repousser à plus tard la délicate question de leur choix professionnel.

Dans ces conditions, qu'en est-il du processus de maturation menant au choix professionnel, processus non linéaire et souvent relativement long? Comment choisir à 15 ans UN métier? Ne vaudrait-il pas mieux donner aux jeunes l'envie d'apprendre, comme l'a suggéré Claude Thélot dans sa présentation du débat national sur l'avenir de l'école en France? Et ainsi soutenir leur motivation en vue de poursuivre jusqu'au bout leur formation et d'obtenir une certification?

Au registre des solutions, les participants de l'atelier ont insisté sur la nécessité, pour le monde professionnel, d'accepter la notion de pôles de métiers, donc des champs professionnels avec des formations généralistes. Ils ont aussi demandé aux chercheurs d'analyser les résultats concrets des mesures transitoires et d'étudier ce que sont devenus les jeunes sans certification.

Yvonne-Marie Ruedin

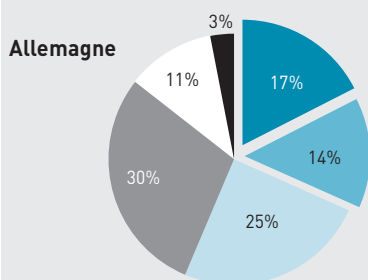
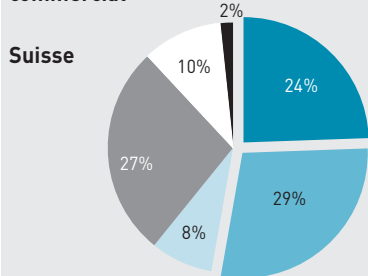
Pierre-Yves Puipe est rédacteur de PANORAMA, responsable pour la formation professionnelle suisse romande. **Yvonne-Marie Ruedin** est rédactrice de PANORAMA, responsable pour l'orientation professionnelle suisse romande.

Corrigendum: Les apprentis en Suisse

Dans notre numéro 2/2005, page 20, nous avons malheureusement publié un diagramme erroné. Une version PDF de l'article avec le diagramme correct, tel qu'il est également reproduit ici, peut être téléchargée à l'adresse www.panorama.ch/files/4444f.pdf. Nous vous prions d'excuser cette erreur.

Emil Wettstein

Répartition du temps dans un apprentissage commercial



- Temps productifs I*
- Temps productifs II
- Temps d'entraînement, etc.
- Ecole professionnelle
- Vacances
- Maladie

* Les temps productifs I sont ceux consacrés à des tâches simples, les temps productifs II représentent les tâches de haut niveau.

CDIP: structure des organes

Depuis le 1^{er} janvier 2005, la Conférence des directeurs de l'instruction publique s'est dotée d'une structure correspondant à ces différents secteurs d'activité. Ces huit secteurs sont l'école obligatoire, le développement de la qualité, la formation professionnelle, la formation générale du degré secondaire II, les hautes écoles, les ressources, la culture et la collaboration internationale. Les Commissions permanentes de la formation générale et de la formation professionnelle ont disparu. Structure des organes de la CDIP:

www.panorama.ch/files/4252f.pdf

PYP

Succès dans les HES

Près des trois quarts des personnes étudiant dans les HES achèvent leurs études en cinq ans (74%), près d'un quart abandonne prématurément (23%) et une petite fraction (2%) étudie plus de cinq ans. Ces données de l'Office fédéral de la statistique se fondent sur la cohorte d'entrée 1998. Les différences entre domaines d'études sont considérables. 71% achèvent leur formation avec succès dans le domaine technique, 76% en économie, près de 82% dans les arts appliqués. Dans l'ensemble les femmes ont un taux de réussite supérieur à celui des hommes (77% vs 74%), mais en technique il n'est que de 61% vs 71% chez les hommes. L'étude de l'OFS analyse aussi les différences selon le titre d'accès, cf. illustration. Les étu-

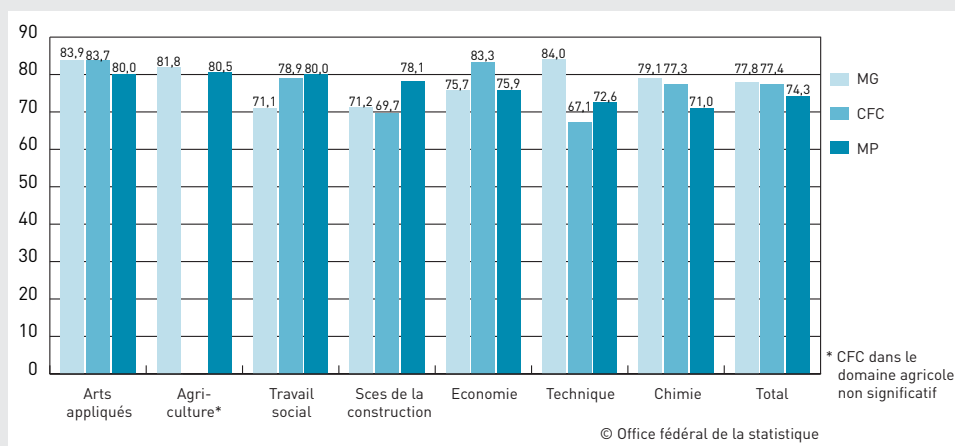
dians entrés avec une maturité professionnelle réussissent un peu moins souvent (MP 74,4%) que ceux ayant un CFC / examen d'admission (CFC 77,4%) ou entrés avec une maturité gymnasiale (MG 77,8%). Cette hiérarchie de réussite varie selon les domaines d'études. Dans les sciences de la construction, la tête revient aux étudiant-e-s titulaires d'une maturité professionnelle, en économie aux titulaires de CFC, en technique aux étudiants venus des gymnases.

Source: Office fédéral de la statistique: taux de réussite et d'abandon dans les hautes écoles spécialisées. Neuchâtel 2005, téléchargement du rapport:

www.panorama.ch/files/4316d.pdf

www.panorama.ch/files/4316.pdf

Wt/RA



Guide pour enseignants

Un groupe d'étude de l'Université de Berne s'est penché sur la question de l'enseignement interdisciplinaire à l'école professionnelle. Au départ, on a relevé la pratique actuelle de l'enseignement interdisciplinaire dans la formation professionnelle d'orientation scientifique et technique (écoles professionnelles et écoles de maturité professionnelle), pour assister ensuite les enseignants dans l'application ciblée de ce concept. En identifiant les conditions favorables pour l'enseignement interdisciplinaire ainsi que les critères d'un enseignement fructueux, on entend élaborer des mesures de soutien d'ordre méthodique-didactique et réglementaire. Il existe entre-temps un guide pour enseignants ainsi que des suggestions à l'intention des directions des écoles et des responsables des plans d'études (téléchargement: www.ahl.unibe.ch/forschung → Projekte → aktuelle Projekte ou www.panorama.ch/files/4390a.pdf et www.panorama.ch/files/4390b.pdf).

DF/RM

Stratégies d'apprentissage

Une série d'ateliers destinés au corps enseignant des écoles professionnelles des deux Bâle et d'Argovie s'est achevée fin avril. Il s'agissait de développer de nouvelles stratégies d'apprentissage de langue/communication/société et des connaissances professionnelles, favorisant chez les jeunes l'autorégulation de l'apprentissage et sa permanence. Ces stratégies doivent rendre les jeunes capables d'orienter consciemment leurs démarches d'apprentissage, indépendamment de l'enseignant.

Cet entraînement constitue la première partie du projet «Förderung von Lernkompetenzen in der Berufsbildung», confié par l'OFFT, dans le cadre d'une «Leading House», à l'Institut de psychologie de l'Université de Bâle, Prof. Gerhard Steiner. Des premiers effets positifs ont été constatés.

<http://www.psych.unibas.ch/lernstrategien> DF/RA

«Dans le cadre de mon activité, j'apprécie tout particulièrement la variété des contacts humains, ainsi que les conseils que je peux apporter tant aux demandeurs d'emploi qu'aux entreprises à la recherche de personnel.»
Alain Brand, ORP La Chaux-de-Fonds, photographié par Peter Maurer.



Mieux attribuer les mesures de marché du travail

Thomas Ragni

Qui a besoin de quelle mesure de marché du travail (MMT)? Grâce au «programme de sélection assistée statistiquement» (SAPS)¹, les conseillers et conseillères en personnel des offices régionaux de placement (ORP) doivent pouvoir les attribuer de façon encore mieux ciblée. Ce nouvel instrument est testé dans un essai pilote de deux ans.

L'optimisation visée par SAPS s'appuie sur la méthode du «profilage». Elle fournit une appréciation du temps de recherche probablement nécessaire pour le profil spécifique de personnes à la recherche d'emploi en exploitant une base de données tout en tenant compte des changements de conditions cadres. Elle limite donc son pronostic au chômage de longue durée.

A partir de là, quel est l'effet concret pour le cercle de personnes identifiées? Faut-il «intensifier» la consultation et le placement? Faut-il l'insérer dans «davantage» et dans de «meilleures» mesures? SAPS traite cette problématique et détermine un «profilage» permettant un pas supplémentaire décisif. Il prévoit les mesures de marché du travail qui promettent le meilleur résultat pour un profil de personne donné au sens de la loi sur l'assurance-chômage (LACI).

UTILISER L'OUTIL AVEC «JUGEOTE»

Il va de soi que SAPS n'est pas une panacée. Il n'est en tout cas pas meilleur que les données disponibles dans sa base. Et même des banques de données optimales ne prennent jamais en compte tous les facteurs importants (en particulier de type «soft»). Néanmoins, SAPS permet, lors de l'attribution d'une mesure, une utilisation optimale des données (onéreuses) effectivement disponibles dans des bases.

Quelles sont cependant les faiblesses éventuelles du profilage et de SAPS? Le risque qu'un «mauvais» profilage stigmatise la personne en recherche d'emploi et engendre un traitement partial est réel. Mais ce danger est bien plus restreint avec SAPS, qui se borne à des propositions. Les expériences faites au niveau international montrent toutefois que, même en cas de profilage normal, on peut garantir que ses effets positifs ne seront pas contrebalancés par un effet négatif stigmatisant.

Une formation minutieuse et ciblée des conseillers et conseillères en personnel revêt une importance décisive. Elle contribue à diminuer le risque qu'ils ne deviennent, par le biais de SAPS ou du profilage, les «presse-boutons» sans état d'âme d'un programme informatique. Le fait qu'en Suisse l'utilisation de SAPS est toujours laissée à l'appréciation libre des conseiller-ère-s permet également d'éviter ce danger. En dernier ressort, il s'agit de leur responsabilité, non de celle de la machine.

MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE

Afin de mesurer de façon objective et contrôlable les effets réels de SAPS, un projet pilote a été mis en place. Les dix-sept ORP pilotes, qui y participent sur une base volontaire, sont répartis en deux groupes, chaque ORP d'un groupe ayant un ORP aussi semblable que possible dans

l'autre groupe. Durant la phase de test (toute l'année 2005), un des deux groupes est le groupe de contrôle, qui permet de mesurer les effets de l'attribution de mesures sans recours à SAPS, durant le même laps de temps et dans des conditions externes semblables. Le second groupe utilise SAPS. Il est lui-même subdivisé en deux sous-groupes, cette fois au niveau des conseillers en personnel. Dans le premier sous-groupe de personnes, défini au hasard dans toute la mesure du possible (donc non «choisi»), SAPS est mis à disposition et utilisé sur une base volontaire; dans le second, SAPS n'est pas disponible. A partir de fin 2005, les processus de succès des personnes à la recherche d'emploi sur le marché du travail seront observés en continu durant une année supplémentaire (jusqu'à fin 2006) dans tous les ORP pilotes, jusqu'au niveau des conseillers en personnel. Il sera ainsi possible de vérifier les effets à long terme de SAPS, et non les seuls effets à court terme. La publication des résultats finaux de l'évaluation aura lieu de toute façon – c.-à-d. indépendamment du succès de SAPS, et bien sûr de façon anonyme. Les milieux politiques pourront décider sur cette base s'il faut introduire SAPS et le cas échéant sous quelle forme.

¹ Note et information sur l'auteur en page 31.

NOUVELLES FORMES DE STAGES POUR CHÔMEURS

Des stages pour ouvrir les portes du marché du travail

Willy Roth

Dans le cadre d'un projet pilote, le canton des Grisons offre depuis près d'une année quatre nouvelles formes de stages pour chômeuses et chômeurs. Un cercle plus large d'assurés peut ainsi être concerné. Par la même occasion, cet élargissement permet aux responsables de créer une offre ouvrant de nouvelles voies de réinsertion professionnelle. Les premières expériences sont très prometteuses.

Il s'écoulera encore un certain temps avant que la tension sur le marché du travail suisse se résorbe. Les spécialistes évaluent cette période de façon différente. Il est toutefois certain qu'on ne peut simplement attendre que tout se rétablisse. Non, il est aujourd'hui, et pas demain seulement, nécessaire et urgent de changer de visions, d'innover, d'élargir les idées et d'avoir le courage d'apporter des changements. Au début des années nonante déjà, les Grisons ont été le premier canton à initier des stages professionnels répandus aujourd'hui dans toute la Suisse. Les succès de cette mesure du marché du travail (MMT) ont donné raison à ceux qui ont alors innové.

PROJETS PILOTES AUX GRISONS

Plus de dix années après l'introduction du stage professionnel, le canton des Grisons emprunte une fois encore de nouvelles voies. A côté des trois offres connues (stage professionnel, stage d'assistance, stage de formation), il met à disposition dans le cadre d'un projet pilote soutenu par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) quatre nouvelles formes de stages. Cette extension offre à de nouveaux cercles de personnes et à de nouveaux groupes professionnels parmi les chômeurs la possibilité de faire la preuve de leurs capacités professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles sur le marché du travail

ordinaire. Alors que le stage professionnel se concentre encore fortement dans le secteur commercial, les conseillers et conseillères en personnel peuvent dorénavant offrir, grâce à ces nouvelles formes, une possibilité de stage à presque toutes les personnes assurées. Cet élargissement découle aussi du constat que les MMT au sein du marché du travail ordinaire offrent de meilleures chances de réintégration que celles visant un marché protégé, comme des programmes de qualification.

Il faut ajouter que les stages peuvent s'effectuer sur place. Avec sa superficie (le plus grand des cantons suisses) et son plurilinguisme, le canton des Grisons est fait pour ce modèle décentralisé. De plus, des stages sur le marché du travail ordinaire permettent à tous les partenaires – assurée, employeur et assurance-chômage – d'y trouver un avantage, même si le succès n'est pas chaque fois présent.

QUATRE NOUVELLES FORMES DE STAGES

Stage d'initiation

La réinsertion des assurés dans la vie professionnelle doit être soutenue par des dispositifs limités dans le temps, entre un et six mois. Les plus motivés peuvent acquérir une expérience pratique et théorique dans de nouveaux domaines, et augmenter par là leurs chances dans la recherche d'emplois. Le stage d'initiation est perti-

nent pour une activité qui ne peut s'acquérir dans le cadre d'un apprentissage au sens traditionnel, mais sur le tas (p. ex. auxiliaire spécialisé, conducteur de machines, etc.).

Il s'adresse avant tout à des personnes qui, malgré une recherche intensive, n'ont pas trouvé d'emploi dans la profession exercée en dernier ou dans des activités apparentées. Comme le travail productif est limité, les employeurs ne prennent en charge que 25% des indemnités de chômage (IC).

En 2004, 33 personnes ont pu faire usage de cette offre. Parmi les nouvelles formes, le stage d'initiation a clairement suscité l'écho le plus important.

Stage de spécialisation

Comme pour le stage d'initiation, cette mesure est limitée – selon la situation personnelle – à une durée de un à six mois. Il se centre avant tout dans le social et la prise en charge. Le chômeur ou la chômeuse fait connaissance avec de nouvelles activités et acquiert une première expérience. En même temps, il permet de voir si la personne possède les aptitudes et les savoir-faire correspondants ainsi que les prérequis personnels pour un changement ultérieur de profession. Ce stage ne s'adresse qu'aux personnes vraiment prêtes à prendre elles-mêmes en charge une partie raisonnée (perte financière durant le temps

de formation) d'un changement de métier ultérieur et à se désinscrire du chômage au terme du stage, par exemple pour suivre une formation en emploi dans le domaine social, dans les soins domestiques ou comme personne assurant une prise en charge externe. Jusqu'à présent, huit personnes ont eu recours à cette mesure.

Du fait précisément qu'il s'agit d'une sorte de stage préalable, les indemnités s'alignent souvent sur les dédommagements de stage habituels dans la branche (entre 1 000 et 2 000 francs) ou représentent 30% de l'IC.

Stage court

Cette MMT s'adresse aux assurés cumulant des risques tels que l'âge, le manque de qualifications, des handicaps physiques ou psychiques. Ce groupe de personnes rencontre de grandes difficultés dans la recherche d'emploi. Il faut leur ouvrir de nouveaux champs d'activité, avant tout faciles d'accès. Dans ce sens, le stage court peut servir à ouvrir les portes d'activités auxiliaires générales et simples.

Comme il s'agit d'une mise au travail plus que d'une qualification, le stage court est limité à un maximum de deux mois. L'employeur prend en charge la moitié de l'IC. Cette offre ne s'est pas encore imposée, puisqu'elle n'a été utilisée en 2004 que par deux personnes.

Stage de rafraîchissement

Rafraîchir les connaissances de la profession et de la branche, nouer des contacts professionnels – tels sont les objectifs principaux de ce stage. Il concerne surtout des «reprises de profession» et s'adresse donc à des personnes ayant terminé un apprentissage et exercé une activité dans le champ professionnel correspondant, mais l'ont quitté depuis longtemps.

A l'aide d'un «learning by doing» ciblé, les personnes participant au stage ont l'occasion de se familiariser avec de nouvelles techniques. Selon les connaissances préalables, ces stages peuvent s'étendre sur un à quatre mois, au cours desquels l'employeur prend en charge 40% de l'IC.

Cette offre n'a encore jamais été attribuée depuis le début du projet pilote.

OFFRES PRÉEXISTANTES

Stage professionnel

Avec 112 bénéficiaires l'année passée, il s'agit du principal «concurrent». Il s'adresse aux jeunes terminant un apprentissage. L'objectif est de réinsérer les assuré-e-s dans la vie active, en approfondissant leurs expériences professionnelles sur le marché du travail ordinaire hors de l'entreprise de formation et en nouant de nouveaux contacts. L'activité accomplie durant le stage ne devrait pas être exclusivement de type productif, afin qu'il reste assez de temps pour la formation et le perfectionnement. L'importance de la demande n'est pas étonnante, si l'on pense que les jeunes terminant leur formation sont plus que proportionnellement concernés par le chômage. C'est précisément ce qui fait l'actualité du stage professionnel.

Stage d'assistance

Le public cible du chômage est constitué d'éducateurs et éducatrices de la petite enfance et de membres du corps enseignant de travaux manuels, de cours d'enseignement ménager et du degré primaire. Leur insertion, resp. leur réinsertion dans la vie active se fait de façon analogue à celle du stage professionnel. En 2004, 12 personnes ont bénéficié de cette MMT.

La participation de l'employeur à l'IC est prise en charge par le fonds cantonal du chômage.

Stages de formation

Il s'agit principalement de lever des déficits de formation. Les connaissances professionnelles de la personne assurée doivent être approfondies dans les domaines où elle a des lacunes. Exemple: rattraper le déficit de maîtrise en DAO pour un dessinateur en bâtiment. Comme il s'agit d'une mesure de qualification, l'employeur est libéré de toute participation à l'IC. La durée est limitée à trois mois ou maximum. En 2004, 27 personnes ont suivi un stage de formation.

Objectif principal: la réinsertion

Toutes ces formes de stage doivent éviter de menacer des places de travail.

L'insertion ou la réinsertion figure toujours

au premier plan. Les assurés doivent continuer une intense recherche d'emploi. Dès qu'ils ont trouvé une place, ils interrompent leur stage, à l'exception des stages de spécialisation et de formation. Alors que dans un stage de spécialisation la recherche d'emploi est liée au déroulement de la mesure, elle est convenue individuellement dans le cadre d'un stage de formation.

La logistique des mesures de marché du travail (LMMT) doit offrir des formations continues en tenant compte de la réintégration et – si c'est nécessaire – aussi aux personnes en stage. Cette offre comprend un ensemble de 13 modules, allant du coaching à la postulation et à l'acquisition de qualifications clés; leur durée est de un à cinq jours.

BILAN INTERMÉDIAIRE ENCOURAGEANT

A côté des Grisons, le canton de Saint-Gall a également introduit dans une phase pilote quelques-unes des nouvelles formes de stage.

En termes de résultats, les premiers chiffres du troisième trimestre 2004 sont disponibles. En bref, ils sont à St-Gall aussi prometteurs qu'aux Grisons. Du point de vue strictement quantitatif, les offres déjà connues dominant pour l'instant. Mais ce n'est pas étonnant. Les innovations nécessitent toujours une période d'adaptation. Tous les nouveaux produits ont des «maladies d'enfance», qu'il s'agit de surmonter. Par ailleurs, ce projet pilote n'a pas bénéficié – contrairement au lancement précédent du stage professionnel – d'une campagne de RP.

Des conclusions plus précises ne pourront être tirées que vers la fin 2005, lorsque l'analyse pourra porter sur douze mois au moins ou sur une année de calendrier complète.

Willy Roth est responsable du secteur Mesures du marché du travail de l'Office de l'industrie, des arts et métiers et du travail des Grisons. Adresse: Grabenstrasse 9, 7000 Coire. willy.roth@kiga.gr.ch. Traduction: Ruth Amos

Autres informations en page 31.

VOYAGE DES LECTEURS DE PANORAMA À NUREMBERG

Marché du travail et orientation professionnelle en mutation

Viktor Moser

Restrictions accrues d'indemnités de chômage, prise en charge standardisée des personnes en recherche d'emploi, perte d'importance de l'orientation professionnelle – la politique allemande du marché du travail est en pleine mutation. Voilà quelques impressions d'un voyage d'étude à l'Agence fédérale du travail de Nuremberg.

«C'était comme ça l'année passée, c'est autrement cette année et personne ne sait encore ce que sera l'année prochaine.» Cette phrase a été souvent entendue au cours d'un voyage d'étude organisé par PANORAMA et par le secteur Formation continue de l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle (ASOSP). Ces transformations chez notre voisin du nord n'ont pas été sans éveiller un grand intérêt des lectrices et lecteurs de PANORAMA: 32 personnes issues de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, ainsi que des autorités du marché du travail, ont visité du 15 au 18 mars 2005 l'Agence fédérale allemande du travail de Nuremberg. Des choses familières ont côtoyé des différences marquées avec le marché du travail et l'orientation professionnelle en Suisse.

LES TRANSFORMATIONS D'UN COLOSSE

Au seul plan des dimensions quantitatives, pas de comparaison possible avec la Suisse. L'agence fédérale du travail

emploie 85 000 personnes, réparties sur tout dans les 180 agences régionales du travail. Avec 22 000 employé-e-s, le placement occupe la première place; l'orientation professionnelle emploie quelque 4 900 spécialistes, l'information professionnelle 800. Chaque année, 20 milliards d'euros sont affectés aux prestations de soutien sur le marché du travail, soit le placement, les mesures de marché du travail, la prise en charge, l'orientation professionnelle, la politique du marché du travail, etc.

Un autre chiffre est tout aussi impressionnant. Dans la foulée de la réforme Hartz IV, 360 000 bénéficiaires de prestations sociales ont été aussi inscrits au chômage, faisant grimper pour la première fois le nombre de chômeurs en Allemagne au-delà de la limite des 5 millions.

Depuis 2002 (Hartz III), différentes mesures tentent de rendre les demandeurs d'emploi plus actifs et d'encourager leur responsabilité personnelle. Ainsi, chaque personne assurée reçoit un chèque de pla-

cement, qu'elle peut faire valoir auprès d'une agence de placement privée. En cas de succès, cette dernière reçoit 2 000 euros. Le succès jusqu'à présent limité de cette mesure n'est pas sans rapport avec le monopole de l'Etat sur le placement jusqu'en 1994. L'efficacité des allocations de mise à son compte, mieux connues comme «Ich AG» (Moi SA), est supérieure.

CENTRE D'ACCUEIL DU FUTUR

Les transformations touchant à l'organisation sont encore plus impressionnantes et sans doute aussi plus durables; elles semblent tirées en partie d'un manuel de développement de l'organisation. Dans le centre d'accueil du futur, le premier entretien dure 45 minutes; 15 minutes sont prévues pour la préparation, puis pour la finalisation. Un canevas d'entretien structuré permet de faire un bilan, de convenir des objectifs, de déterminer le cheminement et le programme à suivre. Le profiling se présente comme suit:

Groupes de clientèle	Caractéristiques	Mesures
Requiert des exigences	Motivation insuffisante	Susciter l'engagement par un changement de perspectives
Nécessite un soutien	Lacunes de qualification	Qualifier de façon ciblée, lever les obstacles à l'emploi
A prendre en charge	Chômage de longue durée, placement difficile	Mobiliser, développer, resp. générer l'employabilité
A placer	Prémisses favorables	Placer



Les 32 personnes ayant participé au voyage d'étude ont fait connaissance d'une politique de l'emploi en mutation... et en ont retiré d'importantes impulsions.

Les procédures des agences régionales du travail sont particulièrement rationnelles. Afin qu'elles puissent se concentrer sur un placement effectif, les besoins de leur clientèle sont saisis en 30 secondes dès le début. De toute façon, les responsables partent de l'idée qu'il est possible de répondre par téléphone à 80% des demandes. Pour le placement, on n'est pas reçu sans rendez-vous convenu. Une importance d'autant plus grande doit être accordée au marché du travail virtuel, permettant aux demandeurs d'emploi de s'informer directement au moyen d'un PC et d'imprimés. Seuls les employeurs ont un accès immédiat à la zone d'orientation, sans annonce préalable. L'acquisition de places disponibles est fortement encouragée et se focalise sur les 5% d'entreprises qui proposent la moitié des emplois disponibles.

TROIS CENTS DOSSIERS PAR PERSONNE PLACEUSE

Un «zoom photo» de l'agence du travail de Nuremberg met en évidence l'énorme nécessité de mesures de rationalisation. Une placeuse, prenant surtout en charge des jeunes de moins de 25 ans, expliquait sans fard au groupe médusé venu de Suisse qu'elle avait encore à ce moment 300 dossiers à traiter. Par ailleurs, 20% du temps de travail des groupes est investi dans les contacts avec les employeurs. Pour une région ayant un taux de chômage de 9,1%, les ressources s'amenuisent...

La situation de l'orientation professionnelle n'est pas très différente. Un conseiller ou une conseillère est responsable de 600 à 800 jeunes de moins de 25 ans, y compris

toutefois de nombreuses interventions dans les classes.

MARGINALISATION DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

En Allemagne, l'orientation professionnelle est intégrée depuis très longtemps dans le placement. Avec l'introduction du «guichet unique», cette tendance s'est encore accrue au cours des dernières années. De façon plus ou moins tacite, les activités d'orientation sont limitées au groupe des moins de 25 ans. Le domaine classique de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière n'est en revanche nulle part défini clairement.

L'impulsion principale incombe aux écoles. Les critères de «Ausbildungsreife» («maturités» de formation) seront prochainement définis en coopération avec des représentants de l'économie. On attache aussi une très grande importance à l'enseignement du choix professionnel et au chèque de compétences. Un nouvel accord cadre fixera précisément les modalités de collaboration entre l'école et l'orientation professionnelle. Enfin, un «pacte de formation gouvernement fédéral – économie – agence fédérale du travail» doit permettre de créer 30 000 nouvelles places de formation et 25 000 places complémentaires de «qualification élémentaire».

L'étroite imbrication de l'orientation professionnelle et des structures du marché du travail est aussi apparue dans une rencontre finale avec le Professeur Bernd-Joachim Ertel de la Haute école spécialisée de Mannheim. A son avis, l'orientation professionnelle ne doit pas se concentrer en prio-

rité sur le choix professionnel. Les jeunes savent très bien quelle formation ils désirent, d'autant que les possibilités de choix sont limitées pour nombre d'entre eux. Il est beaucoup plus important d'assurer un accompagnement professionnel dans la concrétisation de cette décision. Selon Ertel, les conseillers devraient s'orienter davantage en fonction du marché du travail et de l'économie qu'en fonction de la psychologie.

«COMMUNAUTÉS D'ASSISTANCE» ET «JOBS À 1 EURO»

Les réformes incisives ne reculent pas non plus devant les personnes assurées. Depuis l'introduction de Hartz IV, les personnes au chômage reçoivent durant une année 70% de leur dernier salaire. Elles se retrouvent ensuite avec une aide de chômage récemment mise sur pied avec l'assistance sociale, et fixée à 60%. Cette aide de chômage prend en compte les «communautés d'assistance», c'est-à-dire que l'aide est réduite en fonction de la situation de revenu et de fortune des membres de la famille.

Les personnes bénéficiant de l'aide de chômage peuvent arrondir leur revenu par un «job à 1 euro». Il s'agit d'emplois du marché du travail ordinaire rémunérés 1 euro l'heure, en plus de l'aide. Mais l'objectif prioritaire est de faciliter la réintégration. Il va (ou devrait aller?) de soi que ces places de travail ne concurrencent pas les emplois réguliers. Dès 2005, 400 000 nouveaux «emplois à 1 euro» doivent s'ajouter aux 200 000 existants.

Le succès de cette mesure comme des autres est difficile à mesurer, en raison d'effets conjoints. Concrètement: un emploi fixe aurait peut-être pu être trouvé en l'absence de «job à 1 euro» ou un autre emploi aurait été créé à sa place.

Un point n'est toutefois pas contesté: la politique allemande du marché du travail, jadis comparativement très libérale et même tendant à des solutions de luxe, a radicalement changé.

PROFESSIONNALISATION DU PLACEMENT PUBLIC

Conseil en personnel des ORP: uniformiser les exigences

Jean Marceau Bieri

Après cinq années d'activité, les personnes chargées du placement public doivent être en possession du brevet fédéral de conseiller-ère en personnel ou d'un titre équivalent. C'est une exigence de l'ordonnance de la loi révisée sur l'assurance-chômage (LACI, art 119b). D'ici à fin 2007, 80% des collaborateurs et collaboratrices devront la remplir.

Ces objectifs ambitieux ont été décidés par l'Association des offices suisses du travail (AOST) en accord avec le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) et les cantons, compétents pour la mise en œuvre.

Les directives approuvées par l'AOST se basent sur le brevet de conseiller-ère en personnel existant et fixent les critères d'équivalence (expérience professionnelle et/ou formation reconnue).

Le changement de loi résulte d'un postulat de la Commission de l'économie et des redevances (CER) du Conseil national.

AVANTAGES POUR LE PERSONNEL

Dans une première phase, la mise en œuvre de l'art. 119b de la LACI concerne les conseillers et conseillères en personnel des offices régionaux de placement (ORP) et leurs responsables directs. Il s'agit des personnes ayant une relation avec la clientèle et confrontées par conséquent le plus directement (et de façon critique) au public. Il faut ajouter que le conseil en personnel est une nouvelle profession, dont l'employabilité doit être renforcée et améliorée. C'est pour cette raison que l'AOST offre depuis 1999 une formation modulaire. Depuis, plus de 300 personnes ont obtenu le brevet fédéral de conseiller-ère en personnel. Des efforts sont faits pour intéresser à nouveau les organisations représentant le placement privé à cette offre de formation

– comme entre 1997 et 1999 pour les examens professionnels – afin d'améliorer la perméabilité réciproque et d'ouvrir plus largement les portes de l'emploi dans les ressources humaines en entreprise.

QUELLE ÉQUIVALENCE?

La procédure de reconnaissance d'équivalence fait une place aux connaissances acquises de façon non formelle. Les personnes pouvant justifier au 1er juin 2003 de quatre années d'activité professionnelle avec succès dans la consultation en personnel d'ORP obtiennent une équivalence dans la procédure mise sur pied par l'AOST. Les conseillers et conseillères en personnel disposant d'une expérience professionnelle de deux années au moins – et une appréciation positive de cette collaboration – obtiennent l'équivalence dans la mesure où ils suivent deux modules de l'offre de formation spécialisée proposée par l'AOST. Le besoin précis pour cette formation continue est convenu entre l'employé et son ou sa supérieur-e.

La totalité de la formation modulaire est en principe exigée pour tout conseiller en personnel ORP engagé après le 1er juin 2003.

BON DÉPART – CALENDRIER AMBITIEUX

Jusqu'à présent, quelque 300 demandes de procédure d'équivalence ont été déposées

auprès de l'AOST. Les inscriptions pour le prochain examen du brevet de conseiller-ère en personnel sont également en hausse, de 50 jusqu'alors à 80 environ. L'écho est toutefois différent selon les cantons, les Romands surtout se tenant sur la réserve.

Sur la base des données à disposition, l'AOST s'attend à délivrer un total de 770 équivalences (270 par une formation adéquate, 500 par la validation d'expériences professionnelles). Par ailleurs, environ 900 personnes devraient encore rattraper deux modules. L'AOST s'est fixé comme objectif l'acquisition d'une formation ou l'obtention d'une équivalence pour 80% du personnel d'ici à fin 2007. Dans cet objectif, elle met en place un système de monitoring conçu par le seco.

Ultérieurement, des exigences homogènes de qualification doivent être décidées pour le personnel de la logistique des mesures du marché du travail (LMT) et les offices cantonaux de l'emploi.

Jean Marceau Bieri est secrétaire général de l'Association des offices suisses du travail (AOST). Adresse: Laupenstrasse 22, 3008 Berne. info@vsaa.ch. Traduction: Ruth Amos. Autres informations, voir www.panorama.ch/files/4404.pdf

Economie extérieure: Créer des marges de manœuvre

Le rapport du Conseil fédéral sur l'économie extérieure se penche intensément cette année sur la nouvelle stratégie d'économie extérieure. L'évolution de l'économie mondiale et de la politique commerciale a suscité cet état des lieux et pour la première fois une définition d'objectifs. L'échange international de prestations et d'investissements prend de plus en plus de poids par rapport à l'échange de marchandises. Il en découle des liens plus étroits entre la politique économique intérieure et extérieure.

D'où un objectif important: davantage de concurrence sur le marché intérieur. Cela accroît la compétitivité à l'échelle internationale

et crée des marges de manœuvre pour des accords bilatéraux donnant à la Suisse l'accès aux marchés. L'Union européenne (UE) constitue avec l'AELE le principal partenaire commercial de la Suisse. Il convient donc de réduire les barrières par rapport aux pays en question, surtout dans le secteur des marchandises et des services, mais aussi pour les investissements et la libre circulation des personnes. Parmi les autres objectifs majeurs, le rapport cite la collaboration active dans des organisations supranationales et la coopération économique pour le développement.

Matériel de presse détaillé:

www.panoramam.ch/files/4330f.pdf

VM/MR

Un ORP à la MUBA

Pour la cinquième fois déjà, le service d'acquisition d'emplois de l'ORP (RAV Aussendienst) de Bâle-Ville a tenu un stand à la Foire d'échantillons de Bâle (MUBA). Cette présence vise deux objectifs d'information: 1. Préciser les prestations gratuites de l'Office régional de placement (ORP) aux chômeurs et chômeuses en matière de recherche d'emploi. 2. Montrer aux employeurs les possibilités d'appui en matière de recrutement de personnel.

Le stand comprenait un ordinateur de recherche de places en libre-service, deux PC / stations Internet pour la rédaction de documents de postulation ainsi que l'adresse de sites Web de recherche d'emploi et une petite bibliothèque consacrée au travail et à l'emploi (de candidature à globalisation). Des consultations personnelles ciblées étaient également proposées aux visiteurs et visiteuses.



Présence en public.

Source: Photo ORP Bâle-Ville

L'écho positif de cette offre dans le cadre de la MUBA se mesure (aussi) au fait que 400 personnes ont pris part cette année au concours.

Christian Vogel, RAV Aussendienst Bâle-Ville

Informations supplémentaires: christian.vogel@bs.ch
RA

Recherche d'emploi: toujours plus rapide et directe

«Disposez-vous d'une connexion Internet?» Cette question est clarifiée par les conseillers et conseillères des offices régionaux de placement (ORP) du canton de Soleure dès le premier entretien. Depuis janvier 2005, les personnes assurées reçoivent directement à leur adresse e-mail les offres d'emploi convenable identifiées par la firme zougnoise Ardaba (www.jobwindow.ch). Les conseillers fournissent les données nécessaires sur les personnes à la recherche d'emploi, qui reçoivent alors les informations sur les places disponibles.

Une définition précise du profil personnel est essentielle pour la qualité du placement électronique, afin que les destinataires ne soient pas submergés d'offres inutiles.

Un «petit défaut» est lié au grand nombre de dénominations multiples, car Jobwindow accède à tous les autres moteurs de recherche d'emploi et aux sites Internet de plus de 5'000 entreprises. Mais un filtre trop fin bloquerait aussi de précieuses informations.

«Nos conseillers et conseillères en personnels sont enthousiasmés par cette nouvelle ressource», explique René Knipp, directeur de l'ORP de Soleure. Selon une enquête récente, 38 des 41 personnes interrogées ont décrit le système comme «simple à très simple» à maîtriser. Et toutes veulent le conserver.

Informations: René Knipp, directeur de l'ORP de Soleure, rene.knipp@awa.so.ch.

VM/RA

Heureux coiffeurs

Qui a le travail le plus gratifiant? Une étude de City & Guilds en Grande-Bretagne nous le révèle. Ce sont incontestablement les coiffeurs: 40% d'entre eux aiment leur travail. Loin derrière suivent les ecclésiastiques (24%), les cuisiniers et chefs de cuisine (23%) et les esthéticiens (22%). A l'autre extrémité de l'échelle, on trouve les secrétaires (5%), les courtiers en immobilier (4%), les fonctionnaires (3%) et les travailleurs sociaux et architectes (2%).

Les principales raisons de la grande satisfaction au travail des coiffeurs sont le contact étroit avec la clientèle, le nombre relativement limité d'heures supplémentaires et le haut degré d'autonomie.

Selon Chris Humphries, directeur général de City & Guilds, la satisfaction professionnelle dépend avant tout de facteurs qualitatifs: il s'agit de «pouvoir épanouir tout son potentiel, sonder sa créativité et sentir que l'on peut faire la différence».

Pour en savoir plus:

www.panorama.ch/files/4334.pdf

VM/MR

FR: le médiateur pour chômeurs est un succès

La fonction de médiateur en matière d'assurance-chômage auprès de la Direction de l'économie et de l'emploi du canton de Fribourg existe depuis le 1^{er} janvier 1997. Sur un nombre important de demandeurs d'emploi que compte le canton de Fribourg, il est inévitable que quelques personnes ne se sentent pas comprises, ou estiment que leurs droits ne sont pas respectés au point de vue de l'assurance-chômage.

Le but de la fonction d'un médiateur est d'avoir un interlocuteur unique pour tous les demandeurs d'emploi qui estiment être victime d'un traitement inique. Son rôle principal est de régler les problèmes avant qu'ils prennent une ampleur disproportionnée avec les faits.

Les problèmes rencontrés sont le plus souvent une absence d'écoute (ORP/caisses de chômage: manque de temps à cause de surcharge de travail), refus de mesures actives (cours, stages), sanctions, manque de respect à l'égard de l'assuré. Le médiateur ne peut que relever la bonne collaboration avec les services concernés. Pendant huit ans, 1 223 personnes ont fait appel au médiateur. Finalement, 80% de ces derniers se déclarent satisfaits des services du médiateur.

Max Hayoz, médiateur en matière d'assurance-chômage.
Renseignements complémentaires: HayozMax@fr.ch / RA



Le Centre romand de production: esquisse d'un bilan

Jean-Paul Jacquod

Créé au début 2002 par la Conférence intercantonale de l'instruction publique de Suisse romande (CIIP), le Centre romand de production documentaire est appelé à s'intégrer dans le futur centre national de prestations. L'originalité du Centre tient en quelques mots: un dispositif intercantonal, scellé par une Convention inter-cantonale.

Par un acte concret, les cantons romands affirmaient que le service de l'information de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière relève fondamentalement de leur compétence et de leur responsabilité. Aujourd'hui, cette conception s'impose au niveau suisse, puisque le futur Centre national de prestations sera une institution de droit public qui dépendra uniquement des cantons.

Après trois ans d'activité, quel regard critique peut-on porter sur le dispositif intercantonal romand? Sans vouloir être exhaustif, il peut être utile de discuter quelques points de ce qui fut considéré comme une particularité romande dans le milieu de l'orientation suisse.

OBJECTIFS ET FONCTIONNEMENT DU CENTRE ROMAND

La Convention relative à la production de l'information sur les études et les professions instituant le Centre, mentionne trois grands objectifs:

- produire les outils d'information et de documentation requis par les services cantonaux d'orientation;
- produire des documents de qualité en privilégiant la communication électronique;
- collaborer avec les organismes suisses poursuivant des objectifs similaires.

Pour atteindre ces objectifs, une coordination souple et légère (une personne à plein temps et une personne à mi-temps) s'installe au siège de la CIIP à Neuchâtel. La partie essentielle du dispositif intercantonal est constituée par des collaborateurs mis à disposition par les offices cantonaux, mais rémunérés par le fonds intercantonal du Centre. La fin du travail de milice facilite le partage du travail entre les cantons. Les dossiers professionnels sont confiés aux cantons de Vaud et de Genève. La veille informatique des fiches Infop est répartie entre Berne, le Jura, Fribourg, Neuchâtel et le Valais; la rédaction des nouvelles fiches Infop est assurée par Neuchâtel, le Jura ou le Valais. Manque-t-il des forces de travail cantonales, le Centre engage temporairement des personnes extérieures. Tout en permettant une grande flexibilité, le maintien des compétences rédactionnelles dans les cantons confine le Centre à un travail de coordination.

La CIIP contribue au budget du Centre par un montant annuel fixe de CHF 498 000.-, réparti entre les cantons au prorata du nombre d'habitants. Les subventions fédérales apportent un montant de même grandeur et couvrent 50% des coûts du Centre. Bref, le Centre dispose au minimum d'un petit million par année pour assumer sa mission. Pour être exhaustif, on doit ajouter les entrées provenant de la vente de produits

qui varient entre CHF 20 000.- et 100 000.- selon les années. Le million correspond en gros aux coûts de réalisation de produits précis voulus par les cantons à la création du Centre. Les montants cantonaux fixes, quasi institutionnalisés par la CIIP, offrent l'avantage d'un financement assuré, mais ne favorisent pas la créativité et l'innovation. Réaliser de nouvelles prestations, tout en conservant celles existantes, sans augmenter son budget, cela relève de l'impossible!

QUELQUES ADAPTATIONS STRUCTURELLES EN 2004 ET 2005

Au mois de septembre 2004, l'OFFT accepte de verser les subventions fédérales au Centre, sans devoir transiter par l'ASOSP. Une correction qui permet de faire quelques économies pour des questions de TVA, mais qui surtout confirme la responsabilité première des cantons en matière d'information. Les relations entre le Centre et l'ASOSP se trouvent définitivement clarifiées et le Centre confie un mandat à l'ASOSP pour l'édition et la diffusion des dossiers professionnels.

Les portails orientation.ch et bop.ch, les deux piliers de l'information intercantonale, exigent une coordination romande et nationale. Il ne s'agit pas simplement de coordonner le contenu des banques de données, mais aussi la révision des pages «statiques», la planification des développements infor-

matiques, etc. Le Centre n'a pas toujours saisi l'importance de certaines tâches. Le CTIE (pour orientation.ch) et l'ASOSP (pour bop.ch) assument des responsabilités pour la partie romande qui relèvent de la compétence des cantons romands. Le Centre reprendra l'ensemble de la coordination des deux portails à la fin 2005 afin d'éviter des doublons et de faciliter la collaboration au niveau national.

APPROCHE CRITIQUE DE LA PRODUCTION DOCUMENTAIRE

L'essentiel de la production intercantonale sert à nourrir les banques de données d'orientation.ch et de bop.ch. De manière purement quantitative, on peut noter pour 2004:

- 615 fiches InfOp ont été révisées et partiellement retravaillées;
- 619 fiches Ecol'Info ont été réalisées;
- 300 fiches UniInfo ont été rédigées;
- 7104 fiches de perfectionnement ont été mises en lignes.

Les avantages du web ont souvent été relevés: coûts de production réduits, accès 24 h sur 24 ou presque, rapidité dans la mise à jour des informations, etc. De plus, l'utilisation du web semble rapprocher les services d'information et d'orientation du public. Sans remettre en question l'utilisation systématique des TIC, ni relever les lenteurs d'un serveur ou les problèmes purement informatiques, je tiens à mentionner des aspects plus critiques.

L'information accessible sur Internet demeure conceptuellement dépendante d'une approche «papier»: ce qui se trouvait dans un classeur doit être maintenant consulté sur le web. Toutefois, le texte intégré dans un site informatique nécessite des compétences nouvelles, liées à la maîtrise d'outils informatiques et, par conséquent, pose aussi un problème d'accès, au moins pour une partie du public cible. Des recherches en France indiquent qu'un nombre non négligeable de bénéficiaires sont plus satisfaits par des documents papiers, ce qu'étaient aussi des remarques ponctuelles du personnel cantonal de l'orientation. J'en retire une recommandation: l'information scolaire et

professionnelle ne doit pas se limiter à une approche purement informatique, mais doit préserver une information «papier» traditionnelle. La production «papier» du Centre, limitée à la publication de neuf dépliants professionnels en 2004, doit impérativement augmenter. En 2006, il est prévu de publier 12 dépliants professionnels, 2 dossiers transversaux, la collection InfOp et plus de 20 cahiers infOp.

Que ce soit sur Internet ou non, un texte doit être lisible et tenir compte de la compétence linguistique des futurs lecteurs. Même si chaque collection est accompagnée par un groupe intercantonal, une approche méthodique des questions de qualité fait encore défaut. Il manque une vraie évaluation et il manque surtout un canal qui permettrait aux lecteurs et aux internautes de transmettre leurs remarques. Je me contente de noter que le Centre ne traite pas encore les questions liées à la qualité de manière satisfaisante.

DES DOCUMENTS COMPLEXES

La volonté de donner une information complète et adéquate produit des textes compliqués. C'est un peu le défaut du Centre romand, m'a-t-on dit en prenant comme exemples des fiches InfOp. J'accepte volontiers la critique, en ajoutant qu'il ne suffit pas toujours de simplifier le texte pour résoudre le problème de la compréhension. La notion de «documents complexes» apporte une réponse plus pertinente. Les documents complexes offrent plusieurs canaux pour appréhender une profession: du texte, des photos, des vidéos, du son ou encore des graphiques. Le jeu des références multiples et croisées facilite la compréhension. Un document complexe permet à un bénéficiaire de privilégier son approche tout en l'invitant à la compléter par les autres éléments. Si on adhère à cette suggestion, le constat n'en est que plus sévère: les vidéos, le son et les photos sont quasiment absents d'orientation.ch et de bop.ch! L'information en orientation doit développer une approche multi-média et les sites Internet sont un lieu privilégié pour l'accomplir.

Je me contente de mentionner un dernier point critique. On croit toujours un peu trop vite que les individus sont aptes à utiliser

l'information mise à leur disposition. Sans entrer dans des considérations philosophiques ou psychologiques, il faut rappeler qu'une prise de décision exige plus que le simple fait d'être informé. L'orientation ne saurait se résumer à une information.

QUEL BILAN APRÈS TROIS ANS?

Le Centre a-t-il répondu aux attentes des cantons romands? En coordonnant la production voulue par les cantons, il a accompli sa mission de base. Mais le grand mérite de ces trois années d'expérience, c'est de rendre irréversible la collaboration intercantonale en matière d'information OSP.

Le Centre romand contient des faiblesses. Cet article en a mentionné quelques-unes. La plus importante à mes yeux, c'est la trop grande dépendance du Centre à l'égard des cantons en ce qui concerne la réalisation de prestations. En se limitant à un travail de coordination, le Centre romand est une étape importante, mais intermédiaire, en vue de la création d'un centre de prestations, le futur Centre national.

Jean-Paul Jacquod est responsable du Centre de production documentaire de la CIIP et assure aussi le secrétariat de la CCO.

Adresse: CP 54, 2007 Neuchâtel.

jean-paul.jacquod@ne.ch

Voir aussi PANORAMA 6/2002, page 48.

Actualités FPr

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

**Les dernières nouvelles
de la formation professionnelle
paraissent chaque quinzaine
dans le bulletin électronique
«Actualités FPr».**

**Commandez votre
abonnement (gratuit!):
adm@afpr.ch**

Pionnières et pionniers sous les feux des projecteurs

Yvonne-Marie Ruedin

Deux études complémentaires se sont intéressées aux pionniers et pionnières: celle de Julien Thiébaud donne une approche comparative de l'intégration professionnelle de vingt hommes et femmes du canton de Genève, celle de Corinne Dallera et de Véronique Ducret analyse l'intégration scolaire de trente et une apprenantes du canton de Vaud. De quoi mieux comprendre les difficultés vécues sur le terrain.

L'étude de Julien Thiébaud se veut une suite à celle menée en 2002 par Michel Croisier¹ pour le compte de l'Office d'orientation et de formation professionnelle de Genève². Pour connaître l'intégration professionnelle des pionniers et pionnières, c'est-à-dire des personnes ayant choisi de se former dans un domaine où l'autre sexe est majoritaire à plus de 88%, Julien Thiébaud a interviewé vingt hommes et femmes. Objectif: comprendre et comparer les expériences, les parcours et les vécus de ces personnes durant leur parcours de formation, mais aussi leur insertion dans le monde professionnel six ou sept ans après l'obtention de leur diplôme. Par son approche qualitative, cette enquête, à défaut de permettre des généralisations du fait de l'échantillon relativement restreint, permet de dégager des tendances. D'autant plus que le profil des interviewé-e-s est très varié par l'âge (de 26 à 44 ans pour les hommes et de 25 à 34 ans pour les femmes) et par les parcours de formation antérieurs (certains ont un parcours universitaire, d'autres une formation professionnelle «traditionnelle»). Tous ont fait un choix atypique plus tard: infirmier

Femmes en formation dans un métier d'homme

De septembre 2002 à juin 2003, Corinne Dallera et Véronique Ducret ont interviewé trente et une apprenantes du canton de Vaud, majoritairement en 2^e et 3^e année de formation dans dix métiers traditionnellement masculins, c'est-à-dire accueillant une proportion de femmes inférieure ou égale à 20%.

Trois raisons principales ont motivé ces jeunes femmes à choisir leur profession:

1. la transgression, soit la volonté d'être différentes des autres femmes, la satisfaction de travailler avec des hommes et le challenge que représente leur choix;
2. l'intérêt pour le métier, soit la beauté et le plaisir d'exercer le métier, la volonté de créer, l'intérêt pour les mathématiques et la technique et des conditions de travail attractives;
3. leur connaissance préalable du métier qu'elles ont pu découvrir ou exercer par des visites professionnelles ou des stages.

Choisir une profession atypique implique déjà une bonne dose de persévérance. Mais cette persévérance va être mise à rude épreuve durant la formation. En effet les difficultés abondent. Les chercheuses les ont classées en deux grandes catégories: les obstacles liés à la nature du métier et aux infrastructures, et les obstacles d'ordre personnel sur les lieux de travail et de formation. Concernant également les garçons, les obstacles liés à l'exercice du métiers touchent à la force, à l'endurance, aux conditions ambiantes, à des positions

ou mouvements peu naturels et aux horaires décalés, ceux liés à la tâche sont surtout présents en début de formation. Aucun ne constitue un réel handicap dans l'exercice de la profession.

En revanche, les réactions parfois violentes que suscite la présence d'une femme dans un milieu traditionnellement masculin (rejet, concurrence, indifférence, surprotection), quelquefois tempérées par des manifestations de soutien face à des comportements ouvertement sexistes, amènent ces jeunes pionnières à développer des stratégies d'adaptation.

Si, contrairement à la plupart de leurs camarades du même âge, elles sont prêtes à assumer le coût social de leur transgression, elles doivent, pour ne pas abandonner, adopter la bonne attitude, celle qui ne suscitera pas une réaction de rejet. Pour s'intégrer, ces apprenantes conjuguent le plus souvent une forte affirmation de soi avec certaines formes d'auto-censure, tout en assimilant les pratiques de leur groupe professionnel.

«Femmes en formation dans un métier d'homme.»
Résultats d'une recherche de terrain menée dans le canton de Vaud en 2002-2003 auprès d'un échantillon d'apprenantes par Corinne Dallera et Véronique Ducret, sur mandat du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Vaud. Le Deuxième observatoire. Institut romand de recherche et de formation sur les rapports sociaux de sexe. Septembre 2004. Une synthèse de la recherche a été publiée sous forme de fascicule par le Bureau de l'égalité du canton de Vaud. Tél. 021 316 61 24. E-mail: info.befh@vd.ch

¹ Voir PANORAMA 1/2003.

² Depuis avril 2005, il s'appelle Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue.

en oncologie, pédicure, éducateur du jeune enfant, hygiéniste dentaire ou assistant en pharmacie pour les hommes; dessinatrice électricienne, micromécanicienne, ferblantière installatrice sanitaire ou informaticienne pour les femmes.

LE VÉCU DES PIONNIERS

Les hommes sont confrontés à une gêne particulière. Du fait de leur choix professionnel atypique, leur entourage imagine qu'ils sont homosexuels. Les pionniers interrogés ont dit avoir souffert de ces remarques, car c'est à travers le regard de l'autre que l'on fait reconnaître son identité. En revanche, ils ont été bien accueillis par leurs collègues femmes et leur hiérarchie, ce qui leur a permis une intégration rapide. Ils n'ont pas non plus rencontré de difficulté lors de leur recherche d'un emploi après l'obtention de leur diplôme. Certains d'entre eux ont ensuite rapidement obtenu des postes à responsabilités. Satisfaits de leur choix professionnel, la grande majorité des pionniers souhaite continuer à travailler dans leur domaine non traditionnel.

LE VÉCU DES PIONNIÈRES

Contrairement aux hommes interrogés, les pionnières n'ont pas fait état de problèmes particuliers liés au regard de leurs proches par rapport à leur choix professionnel. En revanche, elles ont vécu de nombreuses moqueries, propos sexistes et autres harcèlements sexuels durant leur formation. Leur accueil a été marqué par l'hostilité et une volonté (consciente ou non) d'exclusion. Les comportements sexistes avaient pour objectif le maintien du statu quo au niveau de la ségrégation horizontale des professions. Pour se faire respecter, les femmes doivent faire oublier qu'elles sont des femmes. Au contraire des hommes qui ont parfois le sentiment d'être des «coqs en pâte», les femmes s'efforcent de masquer tout trait lié à leur féminité pour s'attribuer les attitudes de leurs collègues masculins. Pour résister, elles font preuve d'une grande confiance en soi et d'une volonté réelle de relever le défi.

Leur insertion professionnelle n'est pas linéaire: plus de la moitié des pionnières ont

connu un épisode de chômage. Elles ont ensuite été engagées à des postes exigeant une qualification moins élevée pour un salaire moindre. Le simple fait d'appartenir au sexe féminin serait rédhibitoire pour l'accès à une profession «masculine». Pas étonnant dans ces conditions que plus de la moitié d'entre elles n'envisagent pas de poursuivre dans leur voie atypique.

QUEL RÔLE POUR L'ORIENTATION?

Tant l'enquête menée dans le canton de Genève que celle menée dans le canton de Vaud (voir encadré) révèlent, par leur approche résolument qualitative, les difficultés que rencontrent sur le terrain, durant leur formation et leur insertion professionnelle, ceux et celles qui osent transgresser les choix habituels de leurs congénères. Mieux connaître leur quotidien et les stratégies qu'ils et elles ont développées pour s'intégrer est indispensable dans un premier temps. Indispensable mais insuffisant, dans la mesure où le concept même du pionnier ou de la pionnière est amené à

disparaître dans une société qui se veut égalitaire. La Constitution suisse, les lois fédérales sur l'égalité et la formation professionnelle ne cessent de le rappeler.

Se pose alors la question du rôle de l'orientation et de l'information professionnelle. Le fait d'informer les candidats et candidates à une formation ou à une profession atypique pour leur sexe leur apporte-t-il une aide pour mieux barrer dans ces eaux tumultueuses? N'y a-t-il pas risque au contraire de les décourager avec l'énumération de réflexions négatives, de propos humiliants et autres réactions discriminantes, comme celles recueillies avec beaucoup de pertinence par Julien Thiébaud, Corinne Dallera et Véronique Ducret? Que faire pour dépasser les clivages stigmatisant un choix professionnel hors norme? Comment convaincre les jeunes que toutes les professions leur sont ouvertes? Comment les amener à se questionner sur leurs propres rôles de sexe en lien aussi avec leur environnement? Comment enfin accompagner ceux et celles qui se lancent et les encourager à poursuivre dans la voie qu'ils ont choisie?

Cap Egalité poursuit son cap

Créé en 1996 sur la base d'un projet du Bureau fédéral de l'égalité, Cap Egalité a été repris un an plus tard par l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue du canton de Genève. Cap Egalité a pour objectif de mieux comprendre les pionnières-s (c'est-à-dire les personnes qui désirent s'engager dans une profession où l'autre sexe est traditionnellement majoritaire), leurs motivations, leurs besoins, et d'apporter un soutien psychologique à ces personnes. Durant toutes ces années, Cap Egalité a organisé des groupes d'échange et de rencontre, des entretiens individuels, des ateliers de réflexion sur l'avenir, des ateliers de préparation à une insertion professionnelle, des réflexions collectives pour réussir une intégration scolaire ou professionnelle. Il participe également à différentes actions de sensibilisation, notamment dans le cadre de la formation des formateurs en entreprise. Depuis cette année, il est piloté par un homme, Julien Thiébaud, psychologue-conseiller en orientation.

Cap Egalité, 2, rue des Evaux, 1213 Onex. 022 879 80 90.
Julien Thiébaud: julien.thiebaud@etat.ge.ch
www.geneve.ch/ofpc/trouver/cap.asp

APRÈS L'ANALYSE, PLACE À L'ACTION

Décréter que l'homme et la femme sont égaux est nécessaire, encore faut-il le traduire dans les faits. L'OFPC a apporté une première réponse en reprenant, il y a huit ans, Cap Egalité (voir PANORAMA 6/1999, p. 26-27). Aujourd'hui, il souhaite aller plus loin et développer des actions de mentorat. C'est-à-dire un accompagnement par des pairs, eux-mêmes ex-pionnier-ères pendant la formation et l'insertion professionnelle. L'OFPC prépare actuellement un projet de mentorat comprenant un cadre structuré, une formation adaptée des mentors, une supervision et un suivi de l'évolution. Ce projet sera déposé auprès de l'Office fédéral de l'égalité entre hommes et femmes.

Yvonne-Marie Ruedin est rédactrice à PANORAMA, responsable pour l'orientation professionnelle suisse romande. Informations sur l'enquête: Julien Thiébaud. «L'intégration professionnelle de pionniers et pionnières: une approche comparative.» Université de Lausanne, Institut de psychologie, Mémoire de recherche pour le DESS COMCO, septembre 2004.

Décès de Paul Frey



Paul Frey est décédé à Zurich le 4 avril 2005.

Photo: Laufbahnzentrum Zürich

(Centre de carrière de Zurich).

Le 4 avril 2005 décédait Paul Frey, longtemps directeur de l'Orientation professionnelle de la ville de Zurich. Il avait 88 ans. Avec lui disparaît l'un des pionniers de l'orientation professionnelle, promoteur de celle-ci bien au-delà de la ville de Zurich, notamment comme fondateur du premier Berufsinformationszentrum

(Centre d'information professionnelle) de Suisse. Celles et ceux qui l'ont bien connu regrettent un collègue engagé et un ami. Paul Frey s'est confronté aux thèmes les plus actuels, comme lors du 7^e Symposium zurichois d'orientation professionnelle de 1980 sur «Les chips arrivent», initiation du corps des conseillers à l'ère de l'ordinateur. Avec toute sa générosité et son engagement pour la formation, il a situé la profession de conseiller aussi comme profession sociale et s'est engagé tout particulièrement en faveur des personnes qui n'ont pas eu la chance de grandir du côté ensoleillé de la vie.

Paul Frey s'est engagé dans l'ASOSP pour l'organisation de l'orientation professionnelle au niveau mondial et pour le développement de ce domaine. L'ASOSP l'a nommé membre d'honneur en 1981.

Ce texte est le résumé d'un hommage disponible en allemand à l'adresse Internet

<http://www.panorama.ch/files/4420.pdf> DF/RA

Le standard ALTE

Elaboré par ALTE, l'Association of Language Testers in Europe, ce standard a pour fonction essentielle de définir un cadre d'évaluation précis des connaissances linguistiques selon deux axes: celui des connaissances générales et celui des aptitudes propres à un contexte particulier (relations sociales et tourisme, travail ou études). Il répertorie six niveaux allant des notions de base à la maîtrise avancée. La connaissance orale, la lecture et l'écriture sont évaluées pour chaque niveau. Standard d'évaluation des compétences linguistiques, ALTE est devenu le référentiel utilisé par le Portfolio européen des langues. Il est aussi apprécié des entreprises qui disposent ainsi d'une référence pour définir dans leurs offres d'emploi les profils dont elles ont besoin. Il est également utile pour les individus désireux de parfaire leurs connaissances dans une langue et un domaine précis ou de faire valider leurs acquis.

Pour en savoir plus: www.alte.org

YMR

Orientation d'adultes: peu de préparation spécifique

Les adultes s'adressant à l'orientation professionnelle sont «traités» différemment d'un canton à l'autre. Dans le cadre de leur travail de diplôme clôturant la 19^e session de formation en orientation de l'ASOSP alémanique, François Ems et Beat Zahn ont mené une enquête sur ce thème dans des cantons alémaniques. Ils ont découvert que dans une majorité des cas on ne prend que des mesures administratives. Ce n'est qu'à Berne, Lucerne, Schwyz, en Valais et en ville de Zurich que des documents de préparation appropriés permettent aux adultes à la recherche d'emploi une «entrée en matière» réfléchie. Dans le Valais germanophone, on collecte des expériences au moyen d'un «questionnaire par hotline»,

sorte de gare de triage permettant d'identifier la prestation nécessaire. A Zurich, une inscription par Internet permet de traiter des questions très concrètes sur les intentions de réorientation, les objectifs professionnels et les thèmes de la consultation.

Les auteurs concluent que la plupart des personnes «arrivent peu préparées à un premier entretien». C'est pourquoi ils ont développé dans le cadre de leur travail un questionnaire d'analyse personnelle pour adultes, base de préparation de la première consultation. Il fait en ce moment l'objet d'un test concret sous le nom de Selex.

Infos: Beat Zahn, beat.zahn@bksd.bl.ch

François Ems, dietz.ems@bluewin.ch DF/RA

L'OOFP change de nom: vive l'OFPC

L'Office d'orientation et de formation professionnelle du canton de Genève a changé de dénomination et de sigle. Il s'appelle dorénavant OFPC pour Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue. Ce changement de nom a pour objectif de mieux rendre compte des missions de l'Office sur deux grands aspects:

- La valorisation de son rôle de promotion en matière de formation, d'aide au choix, de qualité, d'employabilité, d'évolution des systèmes de formation, d'où le «pour».
 - La valorisation de la formation tout au long de la vie, un facteur capital tant pour les individus pour leur permettre de trouver ou de conserver un emploi, que pour les entreprises pour le maintien et le développement de leurs performances. D'où la création d'un service entièrement dédié à la formation continue. Ce service est piloté depuis le début avril par Christine Bourdet. Il rassemble différents projets élaborés ces cinq dernières années dans le cadre de l'ancien service «Evaluations et développement», à savoir Qualification+, ProFormations, eduPros, ainsi que deux secteurs issus de l'orientation et de l'information professionnelle: Femme & Emploi et l'Aide et conseil en formation continue.
- Pour en savoir plus: Grégoire Evéquoz, directeur général. gregoire.evequoz@etat.ge.ch
www.geneve.ch/ofpc

YMR

BIZ-Info remplace les derniers «FAB-Kurzdok»

Le premier Berufsinformationszentrum (BIZ-Centre d'information professionnelle) de Suisse a été ouvert à Zurich en 1977 par le Centre de carrière de la ville de Zurich. On rédige alors également les premières présentations brèves de professions pour le Classeur de BIZ. Peu après, le stock des descriptifs a été confié aux soins de la FAB (association des conseiller-ère-s en orientation professionnelle). Depuis 2002, les «FAB-Kurzdok», des informations de base sur les professions, sont à nouveau conçues par le Centre de carrière,

toujours sur mandat de la FAB, et portent le nom de «biz-berufsinfo» (bbi). Les trois rédacteur-trice-s de bbi retravaillent actuellement les derniers «anciens» FAB-Kurzdok pour les intégrer dans la collection des quelque 850 biz-berufsinfo: www.biz-berufsinfo.ch Des descriptifs de professions en français sont accessibles via www.orientation.ch Martino Lutz est le responsable du BIZ auprès du Centre de carrière de la ville de Zurich.

Martino Lutz/RA

PUBLICATIONS NOUVELLES

La déontologie des psychologues

Le respect de la personne est au cœur du travail des psychologues. Elle est même la valeur centrale de leur déontologie. L'ouvrage du professeur Odile Bourguignon rappelle les cadres juridiques et réglementaires de l'activité des psychologues en France et analyse de façon détaillée les articles de leur Code de déontologie, révisé en 1996. Six études de cas illustrent, d'une manière plus concrète, les grandes questions déontologiques qui traversent la pratique professionnelle de tout psychologue. Et précisent ainsi ce qu'est concrètement une pratique déontologique.

Info: Odile Bourguignon: «La déontologie des psychologues». Collection Psychologie 128. Editions Armand Colin, Paris 2005.

ISBN 2-200-34036-2

YMR

Réaliser l'égalité

Comment les femmes luttent-elles contre la discrimination au niveau du salaire, les licenciements ou le harcèlement sexuel? La nouvelle base de données www.gleichstellungsgesetz.ch documente les cas d'arbitrage et arrêts de justice de onze cantons alémaniques.

Ce site n'existe qu'en allemand. Un recueil similaire un peu moins complet, couvrant les cantons romands, est proposé en français sur le site www.leg.ch

VM/MR

Quelle acceptation de la «professionnalisation» à l'université?

La France a créé en 1999 des licences professionnelles. Un rapport publié par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications souligne les transformations qu'a engendrées l'introduction de cette formation dans le système universitaire.

Dominique Maillard, Patrick Veneau, Colette Grandgérard, Les Licences professionnelles. Quelle acceptation de la «professionnalisation» à l'université?, Relief 5, Rapports du Cereq, 2004.

PY

Guide pratique pour les décideurs

Cet ouvrage, publié conjointement par l'OCDE et la Commission européenne, traite d'une grande diversité de questions qui sont fondamentales du point de vue de l'efficacité des services d'orientation professionnelle. Comment élargir l'accès à l'orientation professionnelle? Comment améliorer la qualité de l'information sur les métiers? Comment s'assurer que les qualifications du personnel correspondent aux objectifs de l'action gouvernementale? Enfin, comment améliorer le pilotage stratégique dans ce domaine? Cet ouvrage s'adresse en particulier à ceux qui, dans le secteur de l'éducation et du travail, sont chargés de planifier, de gérer et de fournir des services d'orientation professionnelle.

La Commission des Communautés Européennes. Publié par: Editions OCDE.

OECD Bookshop Code: 912004022E1, E-book:

euros 16.-. Print-Version: ISBN: 9264015205,

euros 24.-.

Wt

Mutations structurelles ein Suisse

L'économie suisse a vécu un changement structurel rapide au cours des dernières années, mais aussi des ruptures structurelles. Telle est la conclusion de cinq études mandonnées par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco).

Le risque de mutations structurelles est particulièrement élevé dans les branches où des régulations entravent la concurrence. Les mesures politiques et des mesures économiques de soutien cantonal restent sans effet.

D'autres informations sont disponibles dans le fichier www.panorama.ch/files/4168.pdf

VM

Un conflit couve à propos des outils de diagnostic

Le numéro 2/05 de PANORAMA s'était intéressé au diagnostic dans l'orientation professionnelle. Dans son éditorial, notre rédacteur Daniel Fleischmann avait critiqué la pratique des conseillers en orientation travaillant avec le Berufe-Panorama, jugeant que ce dernier ne répondait pas suffisamment aux critères de qualité exigés.

Cette critique a fait ressortir un conflit qui couve depuis quelque temps déjà à propos des tests et outils de travail. D'autres milieux également (ffbb) ayant fait part de leurs préoccupations à ce propos à l'ASOSP, nous attendons à présent une clarification. Dans une déclaration d'intention du 17 août 2004, le directoire de l'ASOSP s'est exprimé au sujet de la mallette de diagnostics de base, priant la Commission Diagnostik d'étudier une série de mesures afin de pallier d'éventuels développements fâcheux. Elles semblaient devoir permettre sur les questions et procédés de diagnostic un débat différencié, équitable et sous divers angles. La réalité n'a malheureusement jusqu'à présent pas répondu à nos attentes.

Afin d'évaluer si nous devons continuer à nous engager pour les outils de conseil et de travail ou mettre fin à notre soutien des services publics de conseil, nous avons soumis à l'ASOSP et à la FAB les questions suivantes:

1. Ne faudrait-il pas faire une distinction entre les tests et les outils de travail?
2. Est-il honnête de considérer des outils de travail déclarés comme tels uniquement selon les exigences scientifiques pour des tests, et de mener le débat dans cet esprit?
3. Que pensent l'ASOSP et la FAB du fait que nos outils de travail sont souvent et volontiers utilisés dans la pratique?
4. Comment se présenterait une évaluation à 360° de tests et d'outils de travail, à laquelle pourraient participer des experts, des conseillers et des clients?
5. N'y a-t-il pas au fond, à la base de ce conflit, des points de vue différents qui pourraient en fait se compléter – un équilibre à trouver entre l'orientation psychométrique (critères scientifiques) et l'approche globale (subjectivité consciente)? Cf. Ulrike Zöllner, Psychodiagnostik zwischen Wissenschaft und Leidenschaft, 2001.

Nous serions heureux qu'un débat approfondi puisse avoir lieu sur ces aspects et d'autres questions urgentes concernant le diagnostic dans la psychologie appliquée, selon les points de vue les plus divers.

Bruno et Eva Kägi,
psychologues HES, Winterthour

COMPLÉMENT D'INFORMATION

Un regard pragmatique sur l'école et le monde du travail page 4

Bibliographie:

- Björnavold, Jens: Lernen sichtbar machen. Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.
- Dewey, John: Experience and Education. (EA 1938). New York: Macmillan 1963.
- Dewey, John: Lectures in the Philosophy of Education 1899. New York: Random House 1966.
- Dewey, John: Democracy and Education. (EA 1916). New York: Free Press 1997.
- Gonon, Philipp: Arbeitsschule und Qualifikation. Arbeit und Schule im 19. Jahrhundert, Kerscheneiner und die heutigen Debatten zur beruflichen Qualifikation. Berne: Peter Lang 1992.
- Straka, Gerald, A.: Lernen unter informellen Bedingungen. Dans: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungsmanagement (QUEM) (éd.): Kompetenzentwicklung 2000. Münster: Waxmann, 2000, p. 15-70.

Présentation d'une démarche d'accompagnement sur le terrain page 6

Bibliographie:

- Barth, B.-M., [1993] Le savoir en construction, former à une pédagogie de la compréhension, Paris, Retz.
- Geay A., Sallabery J.C., La didactique en alternance ou comment enseigner dans l'alternance, Revue française de pédagogie no 128, Juillet, Août, Septembre 1999, p. 7-16.
- Lave, J. et Wenger, A., [1995], Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation, New-York, Cambridge University Press.

Le Boterf, G. (1997) De la compétence à la navigation professionnelle, Paris, Les Editions d'organisation.

Lemouzy, L (2003) «Les exigences des emplois européens» in European Voice.

Pastré, P (1999). La conceptualisation dans l'action: bilan et nouvelles perspectives. Education permanente, 139-2, p. 12-34.

Vermersch, P. (1994). L'entretien d'explicitation, Paris, ESF.

Mieux attribuer les mesures de marché du travail page 17

Note:

¹ cf. PANORAMA 2/2003 «Neues Auswahlinstrument steigert Wirksamkeit», p. 38 (résumé en français).

Auteur: Thomas Ragni est collaborateur scientifique du Secrétariat d'Etat à l'économie, seco, Direction de la politique économique, centre de prestations Analyse du marché du travail et politique sociale. Adresse: Effingerstrasse 1, 3003 Berne, thomas.ragni@seco.admin.ch
Traduction: Ruth Amos

Des stages pour ouvrir les portes du marché du travail page 18

Pour des questions de détail sur les nouvelles formes de stages, le team MMT des Grisons se tient volontiers à disposition par téléphone 081 257 30 64 ou par e-mail willy.roth@kiga.gr.ch

Des indications sur les offres de stages sont disponibles à l'adresse www.kiga.gr.ch (Aktuel/Jahresprogramm).

Marché du travail et orientation professionnelle en mutation page 20

Des documents ramenés du voyage, tels que les éléments clés de la réforme, la restructuration de l'intégration et du placement, des regards actuels sur les développements et les défis de l'orientation professionnelle, ainsi que sur l'Allemagne et la Suisse: comparaison des marchés du travail, situation et perspectives de la recherche sur les professions sont disponibles sous www.panorama.ch, voyage de lecteurs.

Des photos du voyage peuvent être consultées sous www.panorama.ch, voyage de lecteurs photos.

IMPRESSUM

Editeurs:

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

Rédaction:

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

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

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

Yvonne-Marie Ruedin (YMR), Rédaction Orientation professionnelle suisse romande, ymruedin@panorama.ch

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

Jacques Amos (JA) collaborateur, Genève

Traductions:

Ruth Amos (RA) et AHA-Translations (MR)

Secrétariat:

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

Edition – Diffusion – Publicité

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

Tarifs:

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

ISSN: 1011-5218, 18^e année

Parution bimestrielle; tirage: 3100 ex.

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

Etes-vous intéressé-e à un Weblog sur la transition apprentissage – vie active?

Le dossier du numéro 6/05 de PANORAMA sera consacré à la transition de l'apprentissage à la vie active. Des spécialistes y aborderont le contexte psychologique et les mesures de lutte possibles contre le chômage des jeunes.

Mais nous aimerions aussi donner la parole aux personnes directement concernées. Compte-tenu de la place limitée disponible dans notre revue, nous avons décidé de choisir une nouvelle voie: nous invitons les jeunes à tenir des «Weblogs» sur leurs expériences. Les Weblogs sont des journaux électroniques publiés sur Internet. Vous aurez donc, chère lectrice, cher lecteur, la possibilité de les lire

et, dans certains cas, également d'y réagir. Un résumé des contributions au Weblog sera publié et constituera une partie du dossier du numéro 6/05.

Souhaitez-vous en savoir davantage sur cette opération? Connaissez-vous des jeunes femmes et des jeunes hommes en transition sec. II – emploi qui pourraient y contribuer? Aimerez-vous savoir comment cela fonctionne et comment être au courant des expériences des auteurs et autrices de notre Weblog?

Cliquez sur le lien

www.panorama.ch/TransitionCFC_Emploi

Pour la rédaction
Emil Wettstein



instructif

Donner une chance aux jeunes.

Formation professionnelle Poste

Apprentissages actuels

Gestionnaire du commerce de détail
Employée/employé de commerce
Programme Business Junior
Gestionnaire en logistique distribution
Praticienne/praticien en logistique distribution
Gestionnaire en logistique stockage
Conductrice/conducteur de camion
Informaticienne/informaticien
Automaticienne/automaticien
Nettoyeuse/nettoyeur en bâtiment

Avec une formation professionnelle attractive, la Poste assume la responsabilité sociale qu'elle porte en qualité d'entreprise fédérale tenue de garantir le service public. Elle permet aux jeunes gens motivés, parvenus au terme de leur scolarité, d'accéder au monde professionnel en leur proposant des formations et des apprentissages intéressants répondant aux besoins du marché. Ainsi, 1500 jeunes sont actuellement formés dans 10 professions différentes. En effectuant des missions et des stages dans les diverses unités de la Poste et, parfois, dans des entreprises partenaires, les apprenantes/apprenants acquièrent la souplesse et l'autonomie qui sont aujourd'hui exigées sur un marché du travail en rapide mutation.

Nos spécialistes vous renseignent avec grand plaisir sur les formations de base proposées par la Poste

- par le biais de séances d'information adaptées à vos besoins et organisées dans votre environnement habituel (classes, événements spéciaux, etc.)
- par le biais de séances d'information organisées à la Poste et incluant une visite
- par l'envoi de documents d'information (dépliants, prospectus).

Intéressé-e? N'hésitez donc pas à prendre contact avec nous.

Téléphone 0848 85 8000
e-mail postejob@post.ch
Internet www.poste.ch/apprentissage

La Poste Suisse
Personnel
Centre de formation professionnelle
Av. Général-Guisan 4
1800 Vevey

LA POSTE 