

PANORAMA

N° 1 | 2020

Métiers en mutation

Au-delà du tout numérique, quelles sont les professions émergentes porteuses d'avenir? Le «principe métier» est-il toujours d'actualité? Que représente le nouveau domaine professionnel de l'e-sport?



Obtenir plus facilement une certification professionnelle

Le canton de Zurich a développé une nouvelle procédure de prise en compte des acquis. | p. 14

Défis de la formation obligatoire jusqu'à 18 ans à Genève

Bilan intermédiaire relatif à la lutte contre le décrochage scolaire. | p. 20

«Le préapprentissage d'intégration est une mesure efficace»

Rencontre avec Flavia Fossati, responsable de la nouvelle unité Inégalités et intégration à l'IDHEAP de Lausanne. | p. 26

Métiers en mutation

FOCUS

- 4 Le développement des nouveaux métiers au-delà du tout numérique |**
G. Évéquoz
Les professions liées au bien-être, à la sauvegarde de l'environnement ou encore à la bienfacture ont aussi de l'avenir.
- 6 Des compétences plutôt que des métiers? |** D. Fleischmann
Quand le «principe métier» est remis en question.
- 8 L'e-sport comme nouveau domaine professionnel |** L. Perret Ducommun
Plongée dans un univers qui fascine toujours plus, mais aussi dans un domaine professionnel en plein essor.
- 9 «Une fois qu'on a le virus...» |** Interview: L. Perret Ducommun
Entretien avec Mathieu Leber, ancien joueur professionnel devenu commentateur d'e-sport.
- 10 CH-ISCO-19, quésaco? |** A.-L. Paroz, Th. Christin
Présentation de la nouvelle nomenclature suisse des professions, élaborée par l'Office fédéral de la statistique.

FORMATION

- 14 Obtenir plus facilement une certification professionnelle |**
P. Salzmann, E. Tsandev, K. Senn
Le canton de Zurich a développé une nouvelle procédure de prise en compte des acquis.
- 16 L'apprentissage comme si vous y étiez |** I. Dauner Gardiol, B. Duc, N. Lamamra
Aperçu de l'exposition «Au cœur de l'apprentissage», conçue par l'IFFP.

ORIENTATION

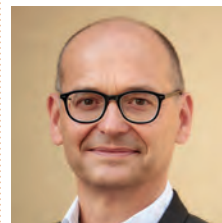
- 20 Défis de la formation obligatoire jusqu'à 18 ans à Genève |**
F. Rastoldo, R. Mouad, A. Cecchini
Un an après l'introduction du dispositif, quelle est la situation des jeunes en rupture de formation ou en risque de décrochage?
- 22 Comment guider efficacement le processus de consultation? |** M. Loebbert
Un modèle d'intervention permet aux équipes de conseil de mener une réflexion commune sur les succès et les échecs rencontrés en entretien.

MARCHÉ DU TRAVAIL

- 26 «Le préapprentissage d'intégration est une mesure efficace» |**
Interview: Ch. Bitz
Rencontre avec Flavia Fossati, responsable de la nouvelle unité Inégalités et intégration à l'IDHEAP de Lausanne.
- 28 Conséquences d'une intégration professionnelle atypique |** P.-A. Roch
Une thèse de doctorat met en évidence quatre formes d'intégration professionnelle et les conséquences à long terme des emplois les plus précaires.

CARTOON

- 30** Ch. Biedermann



Si vous vous promenez le long de la Münster-gasse, en vieille ville de Berne, vous apercevrez une boutique qui, comme sa célèbre voisine la cathédrale, pourrait bien dater de 1893: l'atelier d'horlogerie Uhersachen (photo de couverture).

Ici, on répare et bichonne des montres. À l'aide d'instruments spéciaux, les horlogers ouvrent les boîtiers, démontent le mouvement et ôtent tous les composants. Ils vérifient, à la loupe, la fonctionnalité de chaque pièce et remplacent celles qui sont défectueuses. Bien sûr, les techniques ont beaucoup changé depuis 1893, mais dans l'ensemble, c'est un savoir-faire ancestral qui est cultivé en ce lieu.

Les curieux qui traversent le passage Münstergässchen pour tourner dans la Kram-gasse pourront tomber sur sa succursale. Dans une salle d'exposition noire savamment éclairée, divers modèles de montres sont présentés. Parmi celles-ci se trouve la «Qlocktwo», dont la particularité est d'indiquer l'heure en toutes lettres sur une plaque de verre carrée. D'origine allemande, cet objet très design a été lancé en 2009 et rencontre un franc succès. Aujourd'hui, la «Qlocktwo» est disponible en différentes couleurs, tailles et langues, y compris en dialecte bernois.

L'industrie horlogère est aussi présente sur Internet: le maître horloger biennois Armin Strom a par exemple présenté en 2017 «The Watch Configurator». Le principe est simple: le client sélectionne d'abord le mouvement, puis il choisit le matériau du boîtier, les gravures, le type et le coloris du cadran ainsi que des aiguilles, et même la couleur de la couture du bracelet. Sa création est ensuite directement livrée à son domicile.

Dans ce numéro, nous consacrons notre focus aux métiers en mutation. Nous avons volontairement mis en avant des éléments très particuliers qui ne sont traités dans aucune autre publication – des pièces uniques, pour ainsi dire! Bonne lecture!



Le développement des nouveaux métiers au-delà du tout numérique

S'il est certain que le monde professionnel est chamboulé par l'émergence des nouvelles technologies, notamment digitales, il le sera tout autant par les autres grandes tendances actuelles liées à l'écologie, au vieillissement démographique, au bien-être ou encore à la nutrition. Analyse par l'auteur du récent ouvrage «La carrière professionnelle 4.0».

Par Grégoire Évéquoz, psychologue du travail, consultant en prospective professionnelle et ancien directeur de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue de Genève

C'est désormais une évidence: le monde des métiers et des emplois est aujourd'hui profondément bouleversé par les nouvelles technologies, en particulier celles qui relèvent du digital, telles que l'intelligence artificielle, le *big data*, la réalité virtuelle ou encore Internet, avec leurs immenses potentiels de développement. Et nous ne sommes probablement qu'au tout début des profondes transformations à venir. Certains métiers disparaissent, d'autres se transforment, d'autres encore se créent de toutes pièces. Le débat, très médiatisé, sur les mutations des métiers ou sur l'avenir du travail est d'ailleurs presque exclusivement centré sur les conséquences de la

numérisation de l'économie, avec en arrière-plan la thématique récurrente de la disparition des emplois due aux nouvelles technologies, symbolisées par l'essor de la robotisation et les algorithmes capables de concurrencer l'intelligence humaine.

Cette manière de voir les choses suscite non seulement des inquiétudes dans la société, mais a aussi pour conséquence d'occulter bien d'autres phénomènes et enjeux qui vont influencer grandement le fonctionnement de l'économie et de la société. Ces derniers marqueront également, aujourd'hui et demain, le monde des professions: d'une part quantitativement, par la création – parfois massive – d'emplois dans

certains secteurs; d'autre part qualitativement, par l'émergence de nouvelles compétences qui nécessiteront l'adaptation des cursus de formation. La sauvegarde de l'environnement, les nouvelles valeurs liées au bien-être individuel, l'allongement de la durée de vie et les manières de consommer sont autant d'exemples de phénomènes qui vont aussi influencer la mutation du monde des professions.

Des métiers pour sauvegarder l'environnement

Plus personne ne le conteste: la sauvegarde de l'environnement est devenue l'un des enjeux centraux de notre société. Elle

passer notamment par l'obligation de réduire les effets nocifs de la production et de la consommation, de mieux utiliser les ressources existantes et de développer les énergies renouvelables. Cette transition énergétique va contribuer à la création de beaucoup d'emplois. En Suisse, l'économie verte dans son ensemble totalisait, en 2016, 270 000 emplois pour un chiffre

Peut-être y aura-t-il bientôt dans le CFC de cuisinier-ère une branche sur la cuisson idéale des insectes et sur leurs qualités nutritives.

d'affaires de 49 milliards de francs. Selon certaines projections, le demi-million d'emplois pourrait être atteint en 2020 déjà. Appelée à jouer un rôle toujours plus important, cette économie est en train de «verdir» les métiers. Dans de nombreux secteurs tels que la construction (tant le gros œuvre que le second œuvre), l'industrie, la maintenance mécanique, les transports ou encore l'agriculture, les professions vont devoir évoluer en intégrant des préoccupations écologiques, si elles ne l'ont pas encore fait.

Au-delà de ces nombreuses professions qui devront s'adapter, il y a le développement et la création des «métiers verts» proprement dits, qui travaillent directement à la préservation de notre environnement. Il s'agit notamment des professionnels qui s'occupent des énergies renouvelables, qui interviennent pour réduire les nuisances liées à la production (par exemple grâce au recyclage des déchets), qui assainissent les sites pollués ou qui s'assurent que l'eau consommable soit suffisante en quantité et en qualité, ce qui constitue sans doute l'un des plus grands défis du XXI^e siècle.

Des métiers pour le bien-être

Outre les préoccupations environnementales, il y a un autre phénomène qui va influencer les professions existantes et contribuer à en développer de nouvelles. Il n'est jamais évoqué comme mégatendance, mais il est omniprésent dans notre quoti-

dien: c'est l'exigence du bien-être, qui oblige les personnes à rester en forme, à manger de manière saine et équilibrée, à parvenir à gérer le stress et à soigner leur apparence. Cela commence par la culture du corps. En 2018, on comptait 1200 centres de fitness en Suisse, pour un chiffre d'affaires de près d'un milliard de francs. Sans oublier les centres de bien-être (spas, établissements de balnéothérapie, d'esthétique ou de massage, etc.) qui ne cessent d'augmenter. Les coaches, les assistants et assistantes en promotion de l'activité physique et de la santé CFC et tous les autres professionnels qui participent à notre bonheur sont aujourd'hui des spécialistes très recherchés. Ils ont encore de beaux jours devant eux.

Si l'activité physique contribue au bien-être, il en va de même pour la nutrition. Le développement de l'agriculture biologique en est un bon indicateur. Au niveau mondial, l'agriculture bio va générer, d'ici à 2050, entre 362 et 630 millions d'emplois. La nutrition se diversifiera et se personnalisera. Il faudra des professionnels pour cultiver et produire de nouveaux aliments. Peut-être y aura-t-il bientôt dans le CFC de cuisinier-ère une branche sur la cuisson idéale des insectes et sur leurs qualités nutritives.

Des métiers qui se consacrent aux personnes âgées

En 2014, la Suisse comptait 33 personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 actifs. D'ici à 2045, ce nombre passera à 55. Ces chiffres illustrent à la fois l'allongement de l'espérance de vie et le vieillissement de la population. Cela entraînera une augmentation constante des emplois dans les domaines de la santé et du social, en vue d'accompagner les personnes âgées, de faciliter leur maintien à domicile et d'entretenir leurs facultés physiques et psychologiques. Autant de professionnels que les robots ne pourront concurrencer. En Suisse, 150 000 emplois dans la santé et le social au sens large ont été créés entre 2008 et 2016. De multiples professions seront impliquées dans cette quête de la régénérescence, que ce soit en médecine, en

biologie, en chimie, en psychologie ou en sociologie. En outre, les progrès technologiques poseront des questions éthiques nouvelles aux équipes de soins, qui devront être accompagnées par des professionnels dans leur recherche de réponses.

Autre tendance moins souvent évoquée en lien avec le vieillissement de la population: la «silver économie», qui comprend toutes les prestations économiques développées spécifiquement pour les seniors. Dans le cadre de cette évolution, de nombreuses professions issues de secteurs variés devront s'adapter, que ce soit dans les loisirs, le sport, l'alimentation, les transports, etc. Il n'y a pas encore de chiffres sur l'impact économique de cette tendance en Suisse mais, en France, elle a permis de créer 160 000 emplois en 2017.

Des métiers pour développer la bienfacture

Les mutations professionnelles dépendent également largement des bonnes perspectives d'avenir de la bienfacture. Par le passé, ce terme d'origine suisse était utilisé dans l'horlogerie. Par extension, il définit désormais la qualité et l'excellence d'une réalisation, mais aussi la créativité et la recherche d'innovation, qui sont des éléments très actuels. La bienfacture renvoie au travail de l'artisanat au sens très large; celui-ci répond de plus en plus aux besoins des consommateurs à la recherche de produits originaux et uniques qui marquent leur personnalité. La tendance au prêt-à-porter, au prêt-à-construire et au prêt-à-manger fait de nouveau peu à peu place au sur-mesure. La bienfacture répond parfaitement à ces nouveaux besoins qui se renforceront parallèlement au développement des nouvelles technologies. Le maintien de professions telles que la sellerie, la maroquinerie, la dorure ou encore le ser tissage constitue un défi au moins tout aussi important que l'adaptation des métiers au numérique.

Évéquoz, G. (2019): La carrière professionnelle 4.0 – Tendances et opportunités. Genève, Éditions Slatkine.

«Principe métier»

Des compétences plutôt que des métiers?

À l'heure où les professions évoluent toujours plus rapidement, c'est leur principe fondateur même qui est remis en question. Cette idée peut sembler radicale, mais elle s'appuie sur un certain nombre d'indices en faveur d'un changement.

Par Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

Le «principe métier» (*Berufsprinzip*) constitue l'un des piliers du système dual de formation professionnelle (FP). Il stipule que l'apprentissage doit être axé sur les exigences d'un domaine et non sur les besoins de qualifications d'une entreprise, qui sont beaucoup plus restreints. En d'autres termes, un individu doit être apte à occuper un emploi dans l'ensemble d'une branche. Ce principe a un impact considérable, que ce soit sur la désignation des profils de compétences, l'organisation des formations, les conventions collectives, l'élaboration des statistiques de l'éducation ou la langue des offres d'emploi. À tel point que ce principe se voit souvent attribuer un rôle identitaire.

Le SECO change de paradigme

Malgré ses avantages, le principe métier est de plus en plus remis en question. Entre autres raisons: les profils de postes s'éloignent toujours davantage de ceux définis par la formation. Concrètement, la question se pose de savoir si les titres (chef de chantier ou économiste d'entreprise, par exemple) attestent suffisamment les compétences d'un employé ou les tâches à accomplir dans une fonction. Cela vaut en particulier dans les domaines en mutation rapide et fortement informatisés. Ce problème s'accroît au niveau international, où les titres professionnels sont une monnaie à valeur incertaine.

Dans cette optique, la Commission européenne a lancé le projet «Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions (ESCO)». Cet instrument compte actuellement 3000 professions, 13 500 compétences et 9500 qualifications. Disponible en 27 langues depuis 2017, il doit être intégré dans les

nomenclatures nationales des professions d'ici à 2021, que ce soit dans son intégralité (comme en Islande ou en Irlande) ou via des tables de concordance.

C'est également valable pour la Suisse, qui va bientôt établir son propre catalogue national. Compatible avec ESCO, cette nomenclature comprendra les titres professionnels, leurs descriptions, les conditions de formation ainsi que la liste des compétences élémentaires et spécialisées; elle

«Quand je reçois une postulante, je m'intéresse moins à ses diplômes qu'aux projets dans lesquels elle a travaillé ou à ses compétences.»

Marc Marthaler, responsable de la formation professionnelle chez Swisscom

détaillera également l'environnement de travail et les métiers apparentés. L'objectif est de résoudre les problèmes rencontrés dans le cadre de l'obligation d'annonce des postes vacants en ce qui concerne la description des exigences des employeurs et des compétences des demandeurs d'emploi. Cet outil vise également à accroître la mobilité et à faciliter la conception des mesures du marché du travail. «Le *matching* doit désormais se faire par le biais de descriptifs de professions et de compétences», déclare Christine Joray, du SECO. C'est un changement de paradigme. Le projet est expliqué en détail sur www.panorama.ch/revue > Download.

Mis à la disposition du public, ESCO peut aussi être utilisé à des fins privées. Un certain nombre d'entreprises et d'organisations ont déjà recours à cet instrument,

comme l'agence de placement Monster en Espagne. ESCO pourrait également servir à des projets tels que la plateforme *blockchain* Edupass, élaborée par la société bernoise Comperio: ce dispositif permet en effet de gérer de manière centralisée les certifications et les compétences acquises, ces dernières pouvant être définies et validées par des tiers. Actuellement en phase de test, le projet devrait être lancé en juillet 2020. Benno Kästli, directeur général de Comperio, précise cependant: «À l'heure actuelle, ESCO ne constitue pas une option pour ce projet, car le *pool* des descriptifs est encore très insuffisant.»

Apprendre un métier sans passer par une FP

La nécessité de disposer d'un langage qui décrive des profils de compétences, au-delà des dénominations des professions, résulte de l'évolution des exigences du monde du travail et des nouvelles formes d'apprentissage. Premièrement, les employeurs attendent des compétences transversales et non spécifiquement professionnelles, comme l'a montré le Centre de recherches conjoncturelles dans le cas des économistes d'entreprise ES. Deuxièmement, l'acquisition d'un savoir se fait de plus en plus souvent de manière non formelle ou informelle (par le biais de formations en ligne, dans le cadre de projets, etc.). Troisièmement, les diplômes formels sont de moins en moins parlants, car les individus sont avant tout dotés d'un mélange de compétences transversales opérationnelles, professionnelles et situationnelles.

Ainsi, les voix se multiplient pour demander non pas la suppression du principe métier, mais sa redéfinition. En effet, les changements sont en marche: par exemple,

les hautes écoles développent de plus en plus de filières professionnalisantes (CAS, DAS, MAS, etc.), le tout en dehors de la FP. Cette dernière perd ainsi un peu de son rôle de «porte d'entrée unique» dans le monde du travail, comme l'a montré Philipp Gonon, spécialiste en sciences de l'éducation. «Les métiers à vocation corporatiste sont tenus, par rapport à cette redéfinition, d'incorporer des connaissances non spécialisées et plus académiques», poursuit-il.

À cela s'ajoute la structure modulaire des offres de formation, notamment dans la formation professionnelle supérieure. De tels modules peuvent créer des ponts entre des métiers apparentés, avec à la clé des raccourcis intéressants pour l'obtention d'un diplôme professionnel. Les avantages de la modularisation se manifestent également concernant la reconnaissance des acquis. Dieter Euler, spécialiste en pédagogie économique, partage cet avis: «Parmi les jeunes en FP, on trouve également des réfugiés, des handicapés ou des personnes qui ont abandonné leurs études. Très différents les uns des autres, ces groupes cibles apportent une expérience dont la prise en compte est plus difficile dans une ordonnance de formation monolithique que dans un règlement prévoyant une structure potentiellement modulaire.»

Le modèle de Swisscom

Ces thèmes intéressent également le terrain, qui est de plus en plus confronté à un dilemme. «Une formation trop centrée sur l'activité professionnelle réduit l'horizon des apprentis, précise Philipp Gonon. Face à des problématiques constamment nouvelles dans le monde du travail, ceux-ci aspirent en effet à davantage de flexibilité, à une meilleure vue d'ensemble et à un savoir qui va au-delà de la fonction. De leur côté, les entreprises considèrent généralement une formation trop large comme peu attrayante, parce que les compétences attendues ne sont pas faciles à acquérir.»

Swisscom a identifié ce problème et forme ses 900 apprentis et apprenties exclusivement dans le cadre de projets. Accompagnés tout au long de l'apprentissage, les jeunes soumettent leur candidature sur



Comment décrire et regrouper les compétences professionnelles, clés d'une carrière réussie?

un marché numérique d'appels d'offres internes, plaque tournante du système. «Dans ce modèle, nous mettons davantage l'accent sur les compétences personnelles, sociales et méthodologiques que sur le savoir-faire professionnel», souligne Marc Marthaler, responsable de la formation professionnelle chez le géant bleu. Et d'ajouter: «Le savoir devient incroyablement vite obsolète. Quand je reçois une postulante, je m'intéresse moins à ses diplômes qu'aux projets dans lesquels elle a travaillé ou à ses compétences.»

Marc Marthaler en est conscient: le modèle proposé par Swisscom n'est pas applicable à l'ensemble du système de FP. Comme d'autres responsables, il se demande à quoi pourrait ressembler l'avenir. Sise à Berne, l'école GIBB apporte une première réponse avec son projet «Formation informatique 4.0», qui permet aux apprentis et apprenties d'organiser leur cursus de manière très diverse. C'est un premier pas fondamental vers un métier «à la carte» qui consisterait en un ensemble de compétences, certaines obligatoires et d'autres au choix. Une deuxième réponse pourrait venir d'un concept de formation plus flexible pour les apprentis et apprenties à l'aise avec les TIC: leur laisser du temps – jusqu'à la fin du 3e semestre – pour choisir la profession (médiaticien-ne, informaticien-

ne, opérateur-trice en informatique, etc.) dans laquelle ils poursuivront leur apprentissage. Les compétences seraient développées dans le cadre de projets concrets, avec un enseignement davantage axé sur le *blended learning* que sur les cours présentiels. Les apprentis et apprenties seraient alors fiers non plus d'un métier, mais des projets dans lesquels ils s'engagent.

Aussi intéressante que soit cette évolution, elle ne remplacera pas de sitôt le principe métier. Ses avantages sont trop irrésistibles, surtout dans un monde qui évolue à la vitesse grand V. Ce point de vue a notamment été exprimé par un groupe de travail dans le cadre de l'initiative «Formation professionnelle 2030». Pour Christine Davatz, de l'Union suisse des arts et métiers, «ce principe garantit une correspondance entre les formations et le marché du travail. Si nous enseignons trop de compétences qui n'ont pas de lien direct avec un métier, nous perdons la base de la FP: les entreprises.» Reste à savoir si cela suffira pour répondre aux besoins du marché du travail en 2030.

.....
Bibliographie complète disponible sur
www.panorama.ch/revue > Download

Jeux vidéo

L'e-sport comme nouveau domaine professionnel

Un chiffre d'affaires mondial qui se compte en milliards de dollars, des millions de fans qui assistent en direct à la finale de la Coupe du monde de «Fortnite»: les chiffres de l'e-sport donnent le tournis. Plongée dans un univers qui fascine toujours plus, mais aussi dans un domaine professionnel en plein essor.

Par Laura Perret Ducommun, rédactrice de PANORAMA

Peut-être vous souvenez-vous encore des premiers jeux vidéo d'arcade comme «Pong» (inspiré du ping-pong) dans les années 1970, avec des pixels clairs sur fond noir? Ou peut-être faites-vous partie des deux millions de fans qui ont suivi, le 28 juillet 2019, la finale de la Coupe du monde de «Fortnite» (jeu de bataille en ligne)? À l'ère du numérique, de l'industrie 4.0 ou de l'économie 4.0, de nouveaux métiers émergent.

E-sport: loisir, sport ou profession?

L'e-sport désigne les jeux vidéo en version compétitive. Pour beaucoup, c'est un loisir, une passion. La plupart ont commencé à y jouer avec des amis dans des cybercafés. Les plus assidus ont créé des équipes et participé à des compétitions régionales. Des discussions sont en cours pour que l'e-sport soit un jour reconnu comme discipline olympique.

Le jeu vidéo est devenu un domaine professionnel depuis les années 2000. En France, la fédération France Esports regroupe les acteurs du domaine. «Elle fait le lien entre l'e-sport et le gouvernement», explique Olivier Debout, ancien *gamer*, aujourd'hui chef de produit chez ESL Gaming (leader mondial des événements sportifs). «France Esports a permis l'instauration de contrats de travail pour les joueurs, afin de les protéger face aux gains d'argent.» Les joueurs professionnels de haut niveau peuvent vivre de l'e-sport. D'autres travaillent dans des métiers apparentés en qualité de coaches, d'influenceurs, de commentateurs ou d'entraîneurs.

Le jeu vidéo N° 1 est «Fortnite», un *battle royale* qui se joue en individuel ou par équipes de deux à quatre joueurs. Cent participants se retrouvent sur une carte et

s'affrontent jusqu'à élimination. Le gagnant est le dernier survivant. Le deuxième jeu le plus coté est «Counter-Strike», un jeu de tir à la première personne, qui se joue en ligne et en équipe. Très connu également, «League of Legends» est un jeu vidéo de type arène de bataille en ligne.

Univers professionnel

«Les joueurs pratiquent généralement entre 16 et 30 ans, l'âge d'or se situant aux alentours de 22-23 ans, précise Olivier Debout. Un joueur professionnel doit avoir un mental d'acier et une grande habileté. Il s'entraîne quotidiennement à raison de cinq à six heures par jour. Il pratique aussi une activité physique et vit dans une *gaming house*, un lieu spécialement adapté à

«Avant, le jeu électronique était mal perçu, jugé abrutissant. Depuis trois ou quatre ans, l'e-sport est mieux toléré, voire accepté.»

Olivier Debout, ancien joueur, aujourd'hui chef de produit chez ESL Gaming

l'exercice de ce sport.» Il n'existe pas d'écoles pour former les joueurs. Ce sont des passionnés qui ont appris sur le tas. Ils font partie de clubs, comme il y en a à Lausanne, à Servette ou encore à Bâle. Club d'e-sport français, Vitality propose des cours de perfectionnement à ses joueurs.

Il existe toutefois des formations pour des métiers qui gravitent autour de l'e-sport. Il y a les personnes qui entourent les joueurs: coach, manager, agent, préparateur mental ou physique, etc. Il y a aussi les éditeurs de

jeux vidéo comme Riot Games («League of Legends») ou Epic Games («Fortnite»). Il faut également mentionner les promoteurs (producteurs TV), les décorateurs, les metteurs en scène, les spécialistes des sons et des lumières, les présentateurs, les commentateurs ou encore les analystes. Sans oublier le *streamer* qui diffuse le jeu en direct. Beaucoup d'anciens joueurs partagent leur expérience après s'être reconvertis dans ces différents métiers.

Enjeux économiques

Les grands clubs tels que Vitality rémunèrent leurs joueurs professionnels. Des partenariats commerciaux avec certains opérateurs (Orange, par exemple) financent les équipes. Comme c'est le cas chez ESL, les frais de transport, d'hôtel et de repas des joueurs en déplacement peuvent être pris en charge. Il peut aussi y avoir un *cash prize* (prime) selon le résultat. «Pour la compétition The International 2019 qui s'est déroulée à Shanghai, le *cash prize* a atteint les 34 millions de dollars. C'est un record!» souligne Olivier Debout. Les autres tournois courants sont dotés de prix oscillant entre un et deux millions de dollars. «En France, on compte environ 200 joueurs qui appartiennent à des équipes intermédiaires au niveau européen et qui gagnent un salaire allant de 1000 à 3000 euros par mois», relève le spécialiste.

Pour Olivier Debout, le principal défi de l'e-sport sera de gagner en reconnaissance et en démocratisation. «Avant, le jeu électronique était mal perçu, jugé abrutissant; on l'a accusé d'abîmer les yeux ou encore de provoquer des dépendances ou un isolement. Depuis trois ou quatre ans, l'e-sport est mieux toléré, voire accepté.»

«Une fois qu'on a le virus...»

Ancien joueur professionnel et champion du monde par équipes de «Counter-Strike» en 2007, Mathieu Leber, 34 ans, s'est reconverti en commentateur d'e-sport. Établi à Amiens (France), il vit de sa passion et s'engage pour les jeunes et leurs familles.

Interview: Laura Perret Ducommun, rédactrice de PANORAMA

PANORAMA: Comment l'aventure «Counter-Strike» a-t-elle commencé?

Mathieu Leber: J'ai commencé à jouer à ce jeu en 1999 dans des cybercafés. C'était le jeu le plus populaire de l'époque. Nous étions plusieurs personnes à jouer dans la même salle, avec l'objectif de gagner. Il y avait de la rivalité entre nous, le tout dans une ambiance particulière. Au début, c'était quelque chose de nouveau, un monde à part qui me permettait de créer mon univers et d'oublier le quotidien. L'aspect compétitif a ensuite pris de l'importance, avec des rencontres et des parties sur Internet. Une fois qu'on a le virus...

Comment votre carrière a-t-elle décollé?

Au gré des rencontres. J'ai participé à des LAN (tournoi en réseau local), rencontré les bonnes personnes au bon moment et créé mon équipe. C'était une initiative personnelle; il n'y a pas de structure ou de méthode, juste deux ou trois personnes qui se connaissent et qui décident de monter un projet ensemble. Ensuite, nous sommes allés chercher les pépites, des joueurs talentueux qui n'étaient pas encore dans les grandes équipes. On a eu de la chance à ce niveau-là! Puis, nous avons rencontré un manager qui nous a aidés. Le sommet de ma carrière, c'était en 2007, quand l'équipe que j'avais créée a gagné le Championnat du monde à Seattle (États-Unis).

À quoi ressemble la vie d'un joueur?

Les équipes jouent les unes contre les autres sur Internet, chaque joueur depuis chez lui, aux quatre coins du pays. Nous jouions en équipe cinq soirs par semaine, de 19 h à minuit. Les entraînements individuels se faisaient la journée, lors de parties de 25 à 40 minutes, dans des salons privés. À l'époque, en tant que joueur semi-professionnel, je jouais plus de 50 heures par semaine.

Quelles sont les compétences clés des e-sportifs?

En premier lieu, la motivation et la volonté de progresser chaque jour. Le talent ne suffit pas; de nombreuses heures d'entraînement sont nécessaires et il faut être prêt à faire des sacrifices au niveau familial ou des loisirs. Un mental d'acier et une bonne résistance au stress sont également essentiels. Il y a aussi la capacité à prendre du recul et à analyser la partie. Les compétences sociales sont primordiales pour un jeu d'équipe. Enfin, il faut savoir saisir les opportunités.

Les jeux électroniques suscitent parfois des peurs. Ils pourraient causer un isolement ou une dépendance...

Ce sont des croyances. Il n'y a pas plus de dépendance ou d'isolement parmi les joueurs que dans le reste de la population. L'appartenance à un milieu social ou la dépendance sont liées à l'individu. S'il y a de la fragilité et un manque d'encadrement familial, le risque augmente. Pour ma part, j'étais déjà isolé avant de devenir joueur. Le jeu est devenu mon univers, mon milieu social; tous mes proches en font partie.

Comment vous êtes-vous réorienté à la fin de votre carrière de joueur professionnel?

Durant cette période, j'ai mis mes études de côté. J'ai lâché la compétition en 2010-2011. J'ai alors passé mon bac, puis j'ai trouvé un emploi fixe dans la fonction publique, au sein d'une agence pour les bourses d'études. Mais je n'ai pas quitté l'univers du e-sport pour autant, j'ai continué à graviter autour. En 2016, j'ai eu l'opportunité de devenir commentateur d'e-sport. J'ai travaillé quelque temps en parallèle à cette activité. Depuis 2019, je suis commentateur *free-lance* à plein temps. J'ai la chance de pouvoir continuer à vivre de ma passion.



Mathieu Leber, ancien joueur professionnel, aujourd'hui commentateur d'e-sport: «Il faut montrer aux jeunes qu'on peut être joueur tout en continuant sa formation.»

Quels sont les enjeux du e-sport dans le futur?

Il doit se professionnaliser. Il s'agit de renforcer, par le biais de contrats, l'encadrement et le statut des joueurs professionnels, pour les protéger et éviter les risques de dérives liés à l'argent. Il faut également faire de la prévention auprès des jeunes et de leurs familles. Depuis quelques années, je m'investis pour sensibiliser les jeunes et leur montrer qu'on peut être joueur tout en continuant sa formation. La sensibilisation doit aussi se faire auprès des parents et des écoles. L'encadrement familial est essentiel pour les jeunes joueurs. Les parents doivent être présents, laisser une certaine liberté de jouer, accompagner les jeunes pour les entraînements et les week-ends de compétition. Ils doivent aussi soutenir leurs enfants dans leurs études et les inciter à faire d'autres activités telles que le sport, qui contribue également à l'équilibre de vie et à la performance dans l'e-sport.

Classification des professions

CH-ISCO-19, quésaco?

L'Office fédéral de la statistique (OFS) procède à la modernisation de la classification des professions dans le domaine de la statistique publique. Premier pas important réalisé: la révision de la nomenclature suisse des professions.

Par Anne-Laure Paroz et Thomas Christin, section Travail et vie active à l'OFS

La nouvelle nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19 a été élaborée par l'OFS, en collaboration avec le SECO et en consultation avec les associations patronales et professionnelles. Les nomenclatures de professions permettent de classer les métiers exercés dans des catégories selon un principe prédéfini, ce qui simplifie

la complexité de certaines réalités. Elles doivent s'inscrire dans la durée, mais aussi tenir compte des évolutions dans le domaine, d'où la nécessité de révisions régulières. Dans le cas de la NSP2000, dont la dernière révision datait de l'an 2000, le principe de base impliquait une classification des professions selon une logique de branche. La NSP2000 classifiait les métiers répertoriés dans la banque de données des professions de l'OFS, en parallèle à la classification internationale des professions (*International Standard Classification of Occupations ISCO*).

Davantage en phase avec le marché du travail

Suite à l'évolution du marché du travail ces 20 dernières années, les catégories de la NSP2000 n'étaient plus à jour. En outre, en raison de sa logique de branche, le contenu de certaines catégories de la NSP2000 était très hétérogène, notamment concernant le niveau de qualification, ce qui a fait l'objet de critiques dans le cadre de l'obligation d'annonce des postes vacants. Tout le personnel de cuisine (cuisinier, cassero-lier, chef cuisinier, etc.) était par exemple classé dans une même catégorie. Pour y remédier, l'OFS a donc révisé la nomenclature suisse des professions. Sa mise en œuvre devait intervenir en même temps que la publication, par le SECO, de la nouvelle liste des catégories de professions soumises à l'obligation d'annonce pour le 1er janvier 2020.

Pour répondre à la demande d'une meilleure prise en compte des qualifications nécessaires à l'exercice d'une profession, la CH-ISCO-19 se fonde sur la classification internationale ISCO-08, qui a été développée selon quatre niveaux de qualification. Le niveau de qualification représente les compétences nécessaires pour

mener à bien les tâches et les devoirs inhérents à un poste. Ces compétences sont notamment évaluées selon la nature du travail à accomplir, le niveau de formation et/ou les compétences acquises nécessaires, ainsi que les *soft skills*. L'ISCO a l'avantage d'être très bien documentée par le Bureau international du travail (BIT). Par conséquent, le premier principe a été de suivre le plus fidèlement possible les recommandations ISCO-08 éditées dans le document de référence du BIT décrivant le type d'activités lié à chaque catégorie de professions. Puis, pour tenir compte des spécificités du marché du travail en Suisse, un niveau de détail supplémentaire a été ajouté aux quatre niveaux de catégorisation de l'ISCO. Par exemple, la catégorie des contremaîtres du bâtiment a été scindée pour différencier les professions du secteur principal de la construction et le second œuvre. Autre exemple: une catégorie spécifique regroupant les professions de l'horlogerie a été créée pour la nomenclature CH-ISCO-19 puisque l'ISCO-08 n'en tient pas compte. Le deuxième principe a été de prendre en considération certains impératifs statistiques. En effet, les nouvelles catégories de professions ont été construites de façon à recueillir suffisamment d'observations pour produire des estimations statistiques fiables lors d'enquêtes par sondage.

Tenir compte des besoins des différents acteurs

Le répertoire des professions de l'OFS comprend les métiers fréquemment cités par les répondants aux enquêtes depuis le recensement fédéral de 1980. Il contient actuellement plus de 21 000 professions (en trois langues: français, allemand et italien) qui ont été progressivement intégrées et classées dans les nomenclatures. Les professions de la liste PLASTA (sys-



À l'image de son architecture réticulaire, l'OFS a notamment pris en compte les professions officielles répertoriées par le SEFRI, celles issues de la liste PLASTA du SECO ainsi que celles contenues dans la base de données Swissdoc du CSFO pour élaborer la nouvelle nomenclature CH-ISCO-19.

tème d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail) y figurent aussi. Utilisée par les ORP, cette liste a été révisée en 2019 par le SECO, avec le soutien des cantons. Les professions officielles répertoriées par le SEFRI ainsi que celles contenues dans la base de données Swissdoc du CSFO (par exemple pour le classement et le regroupement des filières de formation sur le site www.orientation.ch) sont également incluses dans ce répertoire.

Ce dernier a aussi été actualisé avec les professions proposées par les associations patronales et professionnelles lors des consultations dans le cadre de la révision de la nomenclature. Ces consultations, qui se sont déroulées sur plus d'un an, ont été effectuées par écrit sur la base d'une première proposition envoyée aux associations, mais aussi lors de tables rondes organisées par l'Union patronale suisse ou lors de séances de travail réduites entre l'OFS, le SECO et les associations concernées. Certains domaines, dont celui des technologies de l'information et de la communication, ont été enrichis d'un grand nombre de nouvelles professions: architecte de l'expérience utilisateur, analyste des opérations de sécurité informatique, etc. Ces ajouts précieux s'avéreront essentiels pour les listes de professions qui seront activées dans les futures enquêtes de l'OFS.

Dans le cadre de l'élaboration de la CH-ISCO-19, un certain nombre d'intitulés de professions ont été réattribués dans les catégories ISCO-08 après une revue détaillée des prescriptions du BIT. Par exemple, le personnel infirmier a été reclassé pour mieux tenir compte des évolutions dans le domaine de la formation des soignants. Une clé permettant d'attribuer les professions répertoriées aux catégories des nomenclatures révisées est disponible sur le portail Web de l'OFS. Toutes les enquêtes recensant les professions au moyen du répertoire de l'OFS peuvent produire leurs résultats selon la CH-ISCO-19 et l'ISCO-08 révisée depuis la fin de l'année 2019. Cette révision améliore la qualité de la classification des

professions en Suisse. C'est un premier pas vers la modernisation de la classification des professions dans le domaine de la statistique publique.

Prochaines étapes

L'OFS se lance activement dans les enquêtes par Internet. Par exemple, l'enquête suisse sur la population active proposera un questionnaire en ligne dès 2021, parallèlement au questionnaire téléphonique. La liste des 21 000 métiers issus du répertoire des professions est utile pour les enquêteurs expérimentés mais peu adaptée aux répondants individuels. En effet, elle contient de nombreux synonymes, des professions obsolètes ou encore des intitulés trop imprécis. Afin d'offrir un outil plus convivial et plus efficace, une liste réduite de professions sera élaborée courant 2020. Adaptée aux enquêtes en ligne et par téléphone, elle sera plus courte tout en restant suffisamment détaillée pour permettre aux répondants de sélectionner la profession la plus adéquate. De cette façon, l'OFS compte encore améliorer la qualité de ses enquêtes et continuer à publier des résultats fiables dans le domaine des professions.

.....
www.bfs.admin.ch > Trouver des statistiques
> 03 – Travail et rémunération > Nomenclatures

TROIS QUESTIONS

à Bernhard Weber, chef suppléant du secteur Analyse du marché du travail et politique sociale au SECO



«Saisie simplifiée»

Vous avez accompagné l'élaboration de la nouvelle nomenclature CH-ISCO-19. Quelles étaient les principales attentes du SECO?

En premier lieu, que la nomenclature reflète le mieux possible les réalités du marché du travail en Suisse. La liste actualisée devait en outre faciliter la saisie précise des postes vacants et des données professionnelles des demandeurs d'emploi. Dès lors, les métiers devaient être catégorisés de la manière la plus appropriée possible. Nos objectifs ont abouti au regroupement des professions exigeant les mêmes qualifications, cela indépendamment du secteur.

Comment le SECO a-t-il révisé la liste des professions PLASTA?

Elle a été élaborée en collaboration avec les services cantonaux de l'emploi, les plus à même de répondre aux besoins de leur pratique. Ces travaux ont été menés à partir de la banque de données des professions de l'OFS, qui a permis une sélection des désignations des métiers les plus significatifs.

En quoi cette liste va-t-elle aider les conseillers ORP dans leur travail quotidien?

La nouvelle liste est plus courte que la précédente, tout en couvrant l'ensemble des professions. Les intitulés sont actuels et harmonisés en allemand, en français et en italien. Les données pourront ainsi être saisies de manière plus simple, plus précise et plus uniforme. Dans le cadre de l'obligation d'annonce des postes vacants, la détermination de la fonction recherchée est également facilitée pour l'entreprise. *cbi*



Statistique

Résiliation du contrat d'apprentissage

Parmi les quelque 56 000 apprentis et apprenties ayant commencé une formation professionnelle initiale duale en été 2014, près de 14 400 résiliations anticipées du contrat d'apprentissage ont été recensées, touchant 11 800 personnes. Le taux de résiliation rapporté aux contrats est de 26%, contre 21% pour le taux de résiliation rapporté aux personnes (17% ont été confrontées à une résiliation et 4% à plusieurs). Plus de 50% des résiliations ont eu lieu au cours de la 1^{re} année de formation, près d'un tiers durant la 2^e année et 15% après. Sur les 11 800 jeunes précités, 9300 (soit 79%) ont recommencé, fin 2018, une formation professionnelle initiale. Ces chiffres proviennent de la publication «Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification», publiée en novembre 2019 par l'Office fédéral de la statistique. *lp* www.bfs.admin.ch (recherche avec les mots clés «résiliation du contrat d'apprentissage»)

FPS-hautes écoles

Doubles qualifications désormais interdites

L'ordonnance du Conseil des hautes écoles sur la coordination de l'enseignement dans les hautes écoles suisses est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Ce document est intéressant pour la formation professionnelle supérieure (FPS), car il vise à empêcher les distorsions de concurrence. Il interdit notamment d'associer des cours préparatoires aux brevets et diplômes fédéraux avec des formations continues certifiantes de niveau haute école (CAS, DAS, etc.). Cette interdiction sera difficile à appliquer car les hautes écoles pourront à l'avenir elles aussi proposer des cours préparatoires: ces derniers pourraient être «maquillés» en formations postgrades. Les rectorats se sont toutefois engagés par écrit à respecter cette séparation. L'ordonnance comporte d'autres dispositions, notamment sur la dénomination uniforme des titres ou sur la perméabilité entre les différents niveaux des hautes écoles. *dfl*

Enquête

Fonction dirigeante avant et après une FPS

Les personnes qui ont suivi une formation professionnelle supérieure (FPS) accèdent rapidement à une fonction dirigeante. Parmi les personnes ayant obtenu leur titre en 2016, 33% des diplômés d'une école supérieure sont devenus cadres une année après la formation (contre 14% avant cette dernière). De leur côté, 44% des détenteurs d'un brevet fédéral et 63% des titulaires d'un diplôme fédéral occupent une fonction dirigeante une année après la formation (contre respectivement 29% et 48% avant cette dernière). Les femmes sont moins souvent dans ce cas. C'est ce que révèle la première enquête sur la FPS, publiée fin 2019 par l'Office fédéral de la statistique. *lp*

www.bfs.admin.ch (recherche avec le mot clé «eHBB»)

Évaluation

HES: filière d'études bachelor intégrant la pratique

Chaque année, quelque 10 000 personnes entament une formation dans une HES à l'issue de leur maturité gymnasiale, ce qui représente un peu plus de 20% des nouveaux étudiants HES. Une année d'expérience du monde du travail (EMT) est requise pour passer d'un niveau à l'autre. Elle donne aux gymnasiens la possibilité d'acquérir de l'expérience pratique et ainsi de rattraper, au moins en partie, le niveau des étudiants titulaires d'une maturité professionnelle. Aux yeux de la politique éducative, l'EMT permet de répondre à l'exigence d'équivalence entre HES et universités: elles sont certes différentes mais de niveau équivalent. Les autorités de la formation professionnelle ont toujours été réticentes à l'idée d'introduire l'EMT au cours du bachelor. Dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, les HES ont toutefois pu, entre 2015 et 2019, admettre dans certains cursus MINT des personnes au bénéfice d'une maturité gymnasiale, mais sans EMT préalable. À la place, les étudiants concernés ont validé l'expérience pratique pendant leur bachelor. Ce projet pilote, intitulé «filiale d'études bachelor intégrant la pratique (PiBS)», a été suspendu depuis. Une évaluation réalisée par la société econcept montre qu'il y a une forte demande et une grande satisfaction de la part des étudiants et des entreprises à l'égard de cette filière. La PiBS représente ainsi une offre très attrayante, qui contribue ponctuellement à combler la pénurie de personnel qualifié dans les domaines MINT, indique l'évaluation. Malgré ce constat positif, certaines voix restent sceptiques, soulignant les effets négatifs possibles de la PiBS sur le système de formation. Le Conseil des hautes écoles a demandé à la Confédération de prolonger ce projet pilote et de réaliser en 2023 une analyse finale de ses effets. dfl

www.sbf.admin.ch (recherche avec le mot clé «PiBS»)

Étude

Jeunes arrivés tardivement en Suisse

Une étude analyse la situation des personnes de moins de 30 ans arrivées en Suisse entre 16 et 24 ans durant les années 2008-2017. Parmi les personnes arrivées dans le cadre d'un regroupement familial auprès d'un partenaire ou des parents, 14 200 présentent potentiellement des besoins de formation dans la mesure où elles ne sont ni titulaires d'un diplôme du secondaire II ni en cours de formation. Parmi les arrivants issus d'un regroupement familial auprès d'un partenaire qui sont toujours en Suisse au bout de cinq ans, 1500 par année présentent encore potentiellement des besoins de formation. Pour les personnes concernées, les principales difficultés en

1500 arrivants par année présentent potentiellement des besoins de formation.

lien avec la formation sont l'acquisition de la langue locale, la longue recherche de places de stage ou d'apprentissage, la conciliation avec la vie de famille ainsi que le manque de ressources financières. Les auteurs de l'étude préconisent huit mesures pour améliorer la situation: 1) mise en contact avec les institutions; 2) soutien intégrant les partenaires et la famille; 3) acquisition de la langue locale; 4) accès à l'orientation professionnelle; 5) intégration intensive et rapide dans la formation; 6) implication des employeurs; 7) flexibilisation et modularisation de la formation; 8) échanges de bonnes pratiques entre cantons. lp

Stutz, H. et al. (2019): *Adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse: état des lieux au niveau de la transition I*. Berne, bureau BASS.

mySkillbox

Plateforme Web pour l'ECG

Dans la plupart des formations professionnelles initiales, l'enseignement de la culture générale (ECG) est fondé sur un concept d'interdisciplinarité. Ainsi, l'ECG sera pratiquement le même, que l'on suive une formation d'agent-e de propreté CFC ou de laborantin-e CFC. En soi, cette cohérence dans l'ECG constitue un prérequis propice à la mise en place d'un environnement d'enseignement et d'apprentissage sur Internet; dans les faits, il n'existait jusqu'à aujourd'hui aucune solution proposant cette option. C'est désormais le cas, grâce à un projet de plateforme initié conjointement par la maison d'édition hep verlag et l'IFFP. Baptisée mySkillbox, cette plateforme compte trois espaces: le premier présente le contenu de l'ECG; le deuxième permet la collaboration entre apprentis et enseignants; dans le troisième, les apprentis peuvent documenter leurs travaux et réfléchir à l'approche adoptée. L'espace consacré au contenu est construit autour d'une compilation d'outils pouvant être utilisés en ECG. «Les outils englobent des connaissances conceptuelles et des connaissances procédurales. Ces dernières montrent aux apprentis comment et dans quel ordre ils peuvent résoudre des problèmes. Les connaissances factuelles ne disparaissent pas, mais elles ont moins d'importance», explique Daniel Schmuki, de l'IFFP. Exemple d'outil: la méthode de l'argumentaire en quatre points, qui explique comment construire une argumentation de manière cohérente. Au total, mySkillbox comptera une soixantaine d'outils destinés au domaine Société (dix thèmes du plan d'études) et une cinquantaine pour Langue et communication; tous seront disponibles d'ici à mi-2022. Les enseignants ont la possibilité de masquer certains contenus existants et d'ajouter les leurs. La plateforme est aujourd'hui en phase de développement et de test. Il sera possible d'acquérir des licences à partir de mai 2020. Valable pour quatre ans, une licence coûtera environ 100 francs. Aucune version française n'est prévue pour l'instant. dfl

Prise en compte des acquis

Obtenir plus facilement une certification professionnelle

Les personnes qui apprennent un métier ou qui se réorientent professionnellement devraient pouvoir faire valoir leurs acquis de formation et leurs expériences. Or, les instruments efficaces en la matière sont rares. C'est pourquoi le canton de Zurich a développé une nouvelle procédure.

Par Patrizia Salzmann (IFFP), Evelyn Tsandev (services d'orientation du canton de Berne) et Kaspar Senn (Office du secondaire et de la formation professionnelle [MBA] du canton de Zurich)

Ces dernières années, la politique de formation a mis l'accent sur une meilleure utilisation du potentiel des adultes. En 2014, les partenaires de la formation professionnelle ont fait de la certification professionnelle et du changement de profession pour les adultes un axe thématique prioritaire. L'objectif est d'améliorer les conditions cadres régissant la certification professionnelle pour adultes et d'augmenter le taux de diplômes chez les personnes sans qualification adéquate sur le marché du travail. Des efforts supplémentaires sont déployés en ce sens dans le cadre de l'initiative «Formation professionnelle 2030». Par ailleurs, le Conseil fédéral a récemment adopté des mesures visant une meilleure utilisation du potentiel de la main-d'œuvre indigène. Ces mesures doivent permettre de prendre en compte les formations initiales et continues de manière plus systématique dans la formation formelle.

Procédure standardisée

En Suisse, la LFPr constitue la base légale pour la prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale (FPI). Ces acquis peuvent provenir de diplômes de la formation professionnelle et d'autres domaines du système éducatif, de la formation continue à des fins professionnelles ou de la pratique (extra-)professionnelle. Les conditions cadres prévoient que la question de la prise en compte des acquis chez les adultes soit clarifiée déjà pendant la phase de conseil. Cette clarification devrait avoir lieu avant de déterminer la voie appropriée pour l'obtention de la certification professionnelle, qui peut

passer par une FPI raccourcie, par l'admission directe à la procédure de qualification ou encore par une procédure de validation. La prise en compte des acquis de la formation continue et de la formation informelle dans les filières de la formation formelle n'en est toutefois qu'à ses balbutiements.

Dans un avenir proche, les cantons devront définir les services compétents et développer les processus et les instruments permettant d'établir la prise en compte des acquis. Le canton de Zurich a réalisé un travail important en la matière dans le cadre du projet «Nach- und Höherqualifizierung im Rahmen der beruflichen Grundbildungen». Le projet créera des structures cohérentes et standardisées pour la FPI des adultes; elles seront aussi transparentes pour toutes les parties prenantes. Dans le cadre de ce projet, le MBA de Zurich a chargé l'IFFP d'élaborer des tableaux de prise en compte des acquis pour dix professions.

Tableaux de prise en compte des acquis

Afin d'élaborer ces tableaux, les objectifs évaluateurs, les connaissances et les compétences définies dans le plan de formation ont été analysés pour chacune des dix professions. Ils ont ensuite été comparés aux compétences, aux modules d'enseignement ou aux objectifs des formations préalables en ce qui concerne:

- a) le contenu (descriptions des compétences) et, si possible,
- b) le niveau de traitement (niveau taxonomique) ainsi que
- c) le nombre de leçons enseignées.

En cas de correspondance à plus de 60% (soit la note 4), la compétence opérationnelle ad hoc est jugée «atteinte» et la prise en compte recommandée.

Chaque tableau indique, pour un certain nombre de formations préalables pertinentes, quelles compétences opérationnelles dans la profession visée sont susceptibles d'être prises en compte ou

Prise en compte ou validation?

En Suisse, l'expression «prise en compte des acquis» s'entend comme un processus global situé «en amont». En effet, dès la phase d'information et de conseil – avant de décider de la voie à suivre pour obtenir une certification professionnelle – les adultes devraient savoir clairement quels acquis seront pris en compte dans la formation professionnelle initiale qu'ils souhaitent entamer.

La «validation des acquis de l'expérience» désigne une autre procédure de qualification reconnue par le SEFRI dans la

formation professionnelle initiale. Au cours de cette procédure, les candidats démontrent qu'ils possèdent également des compétences opérationnelles supplémentaires acquises de manière informelle à leur poste de travail. Ces compétences sont documentées, jugées et notées. Les candidats qui ont réussi la procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience obtiennent la certification professionnelle correspondante, sans passer l'examen final.



CERTIFICATION PROFESSIONNELLE POUR ADULTES

PLUS DE SÉCURITÉ
«AUJOURD'HUI, MES CHANCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SONT BIEN MEILLEURES.»

Anselmo José da Silva Amaral, 33 ans
Maçon CFC

PLUS DE COMPÉTENCES.
PLUS DE SUCCÈS.
PLUS DE PERSPECTIVES.

 **FORMATION PROFESSIONNELLE PLUS.CH**

À l'instar des campagnes de pub, les tableaux de prise en compte des acquis sont un moyen d'encourager les adultes à obtenir une certification professionnelle.

non. Par exemple, dans le cas d'une assistante en soins et santé communautaire qui souhaite suivre la formation d'assistante socio-éducative, il est recommandé de prendre en compte ses compétences opérationnelles dans la santé et les soins corporels et de la dispenser des modules correspondants. En revanche, elle devrait acquérir d'autres compétences, par exemple dans le domaine de l'animation. Autre exemple: pour que ses compétences en matière d'hygiène et de conservation soient prises en compte, un spécialiste en hôtellerie souhaitant devenir cuisinier devrait acquérir le savoir-faire nécessaire à la préparation et à la présentation des mets et des plats.

OrTra impliquées

Les tableaux constituent la base pour la prise en compte standardisée des acquis dans la FPI. Lors d'une prochaine étape, ces tableaux seront vérifiés et, le cas échéant, ajustés et validés par les représentants des OrTra nationales compétentes. Ils seront ensuite utilisables dans la pratique, où ils pourront être adaptés et élargis en permanence. Si une personne a suivi une forma-

tion préalable qui ne figure pas dans le tableau correspondant, il devrait être possible d'examiner et de tenir compte de cette formation (prise en compte individuelle), voire d' étoffer le tableau en conséquence. Pour cela, un comité d'experts sera mis sur pied dans le canton de Zurich. Ici aussi, les changements dans les tableaux devront être validés par les représentants des OrTra nationales.

Avantages

L'objectif de ces tableaux est de pouvoir procéder de manière standardisée dans les professions considérées, sans devoir examiner chaque cas comme dans la prise en compte individuelle. Pour les adultes qui veulent obtenir une certification professionnelle, ces tableaux ont un grand avantage: dès le début du processus de conseil – donc avant de choisir l'une des voies qui s'offrent à eux pour l'obtention de leur certification professionnelle – les candidats reçoivent rapidement des précisions sur les compétences opérationnelles qui seront reconnues ou non dans la FPI qu'ils visent, sans examen individuel de leur cas. En outre, grâce à ces ta-

bleaux, toutes les personnes avec la même formation préalable sont placées sur un pied d'égalité (dans l'idéal au niveau national). Pour les services concernés (en particulier les centres d'orientation et les offices cantonaux de la formation professionnelle), la prise en compte standardisée des acquis devrait être plus efficace à moyen terme que les examens individuels, même si l'élaboration d'un tableau avec l'OrTra demande du travail au début. Pour les OrTra nationales, ces tableaux permettront de rendre la prise en compte des acquis plus homogène dans son ensemble et de renforcer l'assurance qualité via leur utilisation par les cantons. En contribuant à l'élaboration des tableaux, l'OrTra a une influence directe sur les prises en compte des acquis qui sont indiquées dans la profession visée et sur celles qui ne le sont pas.

Perspectives

Afin de mettre en œuvre de manière cohérente la prise en compte des acquis, toutes les personnes et toutes les institutions concernées doivent être mieux sensibilisées. Les OrTra jouent un rôle central à cet égard. Leur engagement à considérer les compétences déjà acquises dans la FPI et à participer à l'élaboration des instruments nécessaires est crucial pour garantir la prise en compte effective de ces acquis. Celle-ci devrait débiter déjà dans le cadre du processus de développement ou de révision des FPI.

.....

Tsande, E., Salzmann, P. (2019): Standardisierung der Anrechnung von Bildungsleistungen im Kanton Zürich. Schlussbericht Projekt A. Zollikofen, IFFP. La dernière version des tableaux de prise en compte des acquis par profession est disponible auprès du MBA de Zurich (monika.anderstatt@mba.zh.ch).

Exposition

L'apprentissage comme si vous y étiez

L'exposition «Au cœur de l'apprentissage» propose de faire l'expérience d'un apprentissage en entreprise. Elle offre des clés pour comprendre les atouts, les difficultés et les défis de cette filière.

Par Isabelle Dauner Gardiol, Barbara Duc et Nadia Lamamra, IFFP

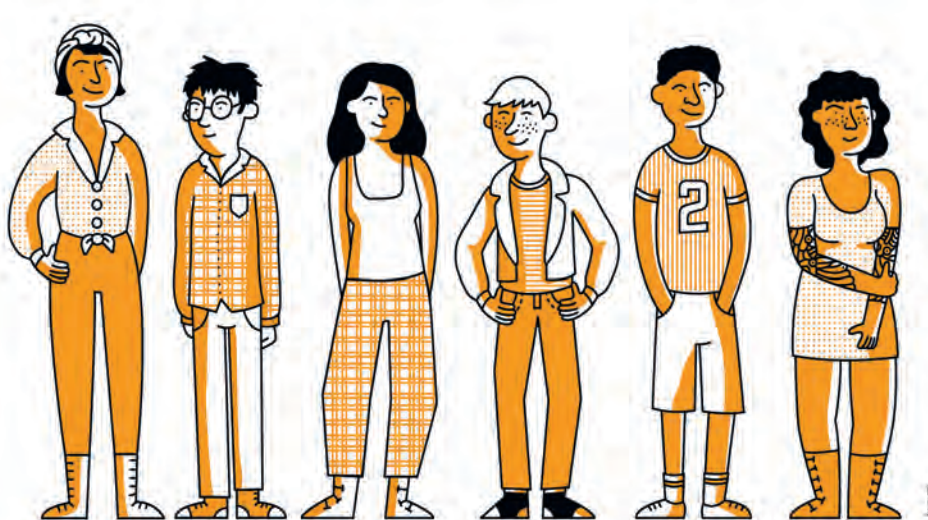
L'exposition «Au cœur de l'apprentissage» a été réalisée dans le cadre du programme AGORA du Fonds national suisse (FNS), destiné aux projets de vulgarisation scientifique. Elle se fonde sur les résultats de plusieurs recherches sociologiques menées à l'IFFP à propos des apprentis et apprenties ainsi que des personnes formant en entreprise (voir références bibliographiques).

Ces résultats portent principalement sur le volet «entreprise» de la formation professionnelle duale, d'où le choix de centrer l'exposition sur un parcours complet de formation dans ce contexte (de l'embauche jusqu'à l'obtention du diplôme). Certains défis principaux de l'apprentissage sont mis en scène au travers de faits, de chiffres, de paroles et de situations vécues par des apprentis et apprenties ainsi que par des formateurs et formatrices en entreprise. Le parcours complet de formation présenté donne ainsi l'occasion de comprendre comment se transmet un métier et comment se «construisent» les futurs professionnels.

Prenant place dans différents salons des métiers, l'exposition a été mise sur pied grâce au financement du FNS. Elle est également soutenue par la Loterie romande, la Commission romande d'évaluation des moyens d'enseignement pour la formation professionnelle, l'Unité des moyens d'enseignement romands ainsi que la Fondation cantonale pour la formation professionnelle des cantons de Vaud et du Valais.

Pourquoi une exposition?

L'un des défis de ce projet est de présenter des résultats scientifiques à un large public tout en transmettant l'importance et



Présenter des résultats scientifiques à un large public tout en transmettant l'importance et l'intérêt du travail de recherche, tel est l'un des défis de l'exposition «Au cœur de l'apprentissage».

l'intérêt du travail de recherche. Le choix du média est dès lors essentiel. Le fait d'opter pour une exposition donne la possibilité de présenter divers discours: celui des chercheurs et chercheuses (statistiques, données, résultats), mais aussi celui des acteurs et actrices étudiés (personnes formatrices et apprentis). Cela

Constituée de plusieurs espaces, l'exposition est construite autour d'un itinéraire complet d'apprentissage en entreprise.

permet d'aborder les enjeux de la formation professionnelle tels qu'ils sont identifiés par la recherche et vécus par les personnes concernées. Le fait de proposer

différents niveaux de discours et points de vue permet ainsi d'aborder les questions de manière plus nuancée que les messages promotionnels vantant le «miracle helvétique».

Enfin, en faisant le choix d'une exposition immersive, le public peut s'informer tout en se plongeant dans la réalité d'une formation en entreprise. Cette expérience du quotidien en formation professionnelle est encore accentuée par le caractère interactif du parcours d'exposition. À divers moments, les visiteurs et visiteuses se retrouvent «en situation», que ce soit lors du recrutement, dans le quotidien stressant d'une formation qui doit se faire parallèlement à la production, ou encore au terme du parcours, lorsqu'il s'agit de choisir la suite de sa «carrière» une fois son diplôme en poche.

Selon les situations, le public sera placé dans la peau d'une personne formatrice ou d'un-e apprenti-e.

Structure de l'exposition

L'exposition est construite autour d'un itinéraire complet d'apprentissage en entreprise. Un premier espace souligne l'importance de la formation professionnelle, notamment duale, en Suisse. Un deuxième espace met ensuite en scène le moment clé de l'embauche, du point de vue des personnes formatrices, mais aussi des apprentis et apprenties. Dans un troisième espace, le public découvre

Selon les situations, le public sera placé dans la peau d'une personne formatrice ou d'un-e apprenti-e.

le quotidien de la formation professionnelle et ses enjeux: la transmission en situation de travail, la tension entre la production et la formation ainsi que la question du temps, souvent perçu comme insuffisant pour former. L'espace suivant marque l'aboutissement de la formation et l'obtention du diplôme. Enfin, la sortie se fait par différentes portes selon le choix effectué par les visiteurs et visiteuses (trouver une place de travail, poursuivre la formation, etc.).

Au centre de l'exposition, un espace clos, accessible depuis chacune des salles, présente les difficultés que l'on peut rencontrer à chaque étape: avant l'entrée en apprentissage, au moment de l'embauche,

durant la formation ou encore au terme de celle-ci. Il s'agit en effet de montrer également ces aspects, qui sont fréquemment passés sous silence dans la formation professionnelle en Suisse.

Public cible et outils didactiques

Compte tenu des lieux où elle sera présentée, l'exposition s'adresse prioritairement aux élèves en fin de scolarité obligatoire qui s'informent sur l'apprentissage. Elle vise à leur apporter des informations sur cette filière et à les aider à se préparer à ce nouveau monde. L'exposition s'adresse également à leurs accompagnants (enseignants, parents), mais aussi aux personnes formatrices et aux associations professionnelles, qui peuvent s'en saisir comme source d'information et de réflexion.

Différents outils permettent de préparer et/ou d'accompagner la visite: le site www.expo-apprentissage.ch offre des approfondissements et des documents; un dossier pédagogique permet au corps enseignant de préparer la visite et de discuter, pendant et après le parcours, des différents enjeux présentés; alternative aux textes d'exposition, un support ludique de visite (sous forme de dialogue) met l'accent sur les éléments centraux présentés dans chaque espace. Enfin, diverses activités seront proposées: visites guidées, conférences, tables rondes, discussions, etc.

L'exposition «Au cœur de l'apprentissage» a pour objectif de faire connaître la formation professionnelle «de l'intérieur», de sortir des idées reçues et d'of-

frir un discours nuancé qui permet d'en souligner les réussites, mais aussi les difficultés. Elle souhaite également faire entendre la voix des personnes formatrices tout comme celle des apprentis et apprenties – deux voix qui sont souvent méconnues. Enfin, l'exposition vise à faire connaître le travail de recherche scientifique mené sur la formation professionnelle.

www.expo-apprentissage.ch

Duc, B., Lamamra, N. (2014): Parcours de jeunes suite à un arrêt d'apprentissage. Un éclairage inédit sur la transition de l'école au monde du travail. Renens, IFFP.

Lamamra, N., Masdonati, J. (2009): Arrêter une formation professionnelle. Lausanne, Éditions Antipodes.

Lamamra, N., Duc, B., Besozzi, R. (2019): Au cœur du système dual: les formateurs et formatrices en entreprise. Résultats d'une recherche et pistes d'action pour les acteurs de la formation professionnelle. Renens, IFFP.

Où voir cette exposition?

Lieu	Dates	Salon	Site Internet
Martigny (VS)	11-16 février 2020	Your Challenge	www.yourchallenge.ch
Delémont (JU)	1-5 avril 2020	Salon interjurassien de la formation	www.salon-formation.ch
Berne (BE)	9-13 septembre 2020	SwissSkills	www.swiss-skills.ch
Lausanne (VD)	24-29 novembre 2020	Salon des métiers et de la formation	www.metiersformation.ch
Fribourg (FR)	2-7 février 2021	START! Forum des métiers	www.start-fr.ch

N. B. D'autres dates et lieux sont en discussion.



Étude

École et conséquences psychologiques

La formation scolaire est-elle bénéfique à notre développement personnel? Des chercheurs de l'Université de Zurich ont étudié la possible corrélation entre les résultats scolaires des élèves et leur développement personnel. Les chercheurs ont interrogé de jeunes adultes sur leur perception de soi, treize ans après leur entrée dans le système éducatif, et ont comparé ces données avec leurs résultats scolaires. Conclusion: plus les élèves ont progressé dans leur apprentissage à l'école, plus leur niveau de «développement positif» est élevé une fois adultes. Ce dernier englobe des notions telles que la confiance en soi, l'empathie ou encore les compétences sociales et cognitives. Le contexte familial ou le niveau intellectuel n'entraient pas en jeu. *az*

Tomasik, M. J. et al. (2019): Trajectories of Academic Performance Across Compulsory Schooling and Thriving in Young Adulthood. In: Child Development (N° 6[90]).

Synopsis européen

Structures des systèmes éducatifs

Eurydice, le réseau européen d'information et de coopération en matière d'éducation, propose un rapport synoptique sur les systèmes ordinaires d'enseignement et de formation en Europe pour l'année scolaire et académique 2019/2020. Le document présente les 43 systèmes éducatifs en usage dans les 38 pays qui participent au programme «Erasmus+», dont la Suisse. La structure de chaque système éducatif est représentée sous forme de diagramme, de l'éducation préprimaire à l'enseignement supérieur. Le diagramme pour la Suisse fournit les désignations des degrés, des établissements et des offres en français, en allemand ainsi qu'en italien. *aw*

Commission européenne/EACEA/Eurydice (2019): Structures des systèmes éducatifs européens 2019/2020: diagrammes. Luxembourg, Office des publications de l'UE.

Article

Les générations X, Y et Z existent-elles?

«Les *baby-boomers* sont des donneurs de leçon matérialistes qui s'accrochent aux postes, la génération X manque d'orientation et les milléniaux sont des *job-hoppers* narcissiques et prétentieux.» De telles caractérisations générationnelles sont répandues, que ce soit dans les médias ou dans la recherche. Un article d'opinion publié par l'agence Bloomberg estime que ces stéréotypes – pour la plupart péjoratifs – sont remis en cause par la science. Il cite des études qui réfutent les tentatives de délimiter des générations avec des traits ou des défauts de caractère spécifiques. Si, au cours de la vie, les gens passent par différents stades ou sont marqués par des technologies ou des événements (numérique, récessions, etc.), cela suit des rythmes et des degrés individuels. *aw*

www.bloomberg.com/opinion (recherche avec les mots clés «millennial vs boomer»)

Rapports européens

Orientation et validation

L'orientation professionnelle et la validation contribuent toutes les deux à la création de solutions efficaces et adaptatives en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Toutefois, on sait peu de choses sur la nature et les conditions de succès de leurs interactions dans la pratique. Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) a cherché à savoir comment améliorer la coordination entre l'orientation professionnelle et la validation de l'apprentissage non formel et informel. Pour ce faire, il a analysé treize pratiques issues de douze pays européens, dont la France, l'Italie et l'Autriche. Disponible en anglais, le rapport de recherche met en évidence trois facteurs essentiels de réussite: 1) le suivi continu et complet en termes d'information et d'orientation avant, pendant et après une démarche de validation; 2) la cohérence des critères de validation; 3) la qualité de tous les éléments impliqués tels que le personnel, les ressources ou les outils. Le Cedefop ainsi que d'autres organismes européens et onusiens ont par ailleurs présenté leur vision commune du rôle clé joué par l'orientation professionnelle. Dans une brochure en anglais, ils soulignent notamment l'importance que revêt l'orientation pour la mise en œuvre d'un parcours de formation et de carrière ainsi que pour l'intégration sur un marché du travail complexe en transformation. Cela concerne aussi bien les jeunes que les adultes. Les deux publications aboutissent à des recommandations à l'intention des décideurs. *aw*

Cedefop (2019): *Coordinating guidance and validation*. Luxembourg, Office des publications de l'UE.

UNESCO/Commission européenne/OCDE/OIT/ETF/Cedefop (2019): *Investing in career guidance*.

Livre

Les enfants d'ouvriers et leur peur de l'ascension



Les enfants d'universitaires ont trois fois plus de chances de suivre une voie pré-gymnasiale au secondaire I et quatre fois plus de chances d'obtenir une maturité que leurs camarades nés de parents avec un niveau de formation plus bas. C'est ce qu'affirme Margrit Stamm, directrice de l'institut de recherche Swiss Education, dans un ouvrage. Fondé sur un symposium de la DGfE (association allemande de chercheurs et d'enseignants en sciences de l'éducation), ce livre réunit six contributions qui mettent en lumière différents aspects: contextes sociaux de personnes ayant vécu une ascension par les études, observations empiriques sur ces individus, champs d'action possibles. La contribution d'Helmut Heid montre qu'ascension scolaire n'est pas nécessairement synonyme d'ascension sociale. Mais lorsque la scolarité vise l'ascension sociale, il peut en résulter une peur de l'échec et une appréhension face à cette élévation, notamment chez les ados issus de milieux socialement défavorisés. Pour sa part, Steffen Schindler s'est demandé pourquoi certains enfants atteignaient un niveau de formation plus élevé que leurs parents et d'autres non. Outre certains facteurs (notes, décisions, etc.), les traits de personnalité jouent ici un rôle important, notamment la dimension d'«ouverture à l'expérience» mesurée dans le modèle des Big Five. De leur côté, Anja Böning et Christina Möller ont mené une étude exploratoire fondée sur des entretiens avec des profs d'uni issus de familles peu formées. Des spécificités liées à la branche ainsi que des effets de genre ressortent ici. *az*

Stamm, M. (Éd., 2019): *Arbeiterkinder und ihre Aufstiegsangst*. Leverkusen, Verlag Barbara Budrich.

Nouveaux métiers

Conseiller-ère pour la fin de vie

La question du libre choix face à la mort est traitée dans le nouveau droit suisse de la protection de l'adulte. Mais nombreuses sont les personnes qui se sentent dépassées lorsqu'elles doivent se prononcer sur leur décès. Dans ces moments-là, il est important de pouvoir être accompagné par des professionnels capables d'expliquer concrètement les options envisageables pour la fin de vie. En Allemagne et dans les pays anglo-saxons, il existe depuis 2018 des conseillers et conseillères dont le rôle est de planifier cette ultime étape. Leurs services sont pris en charge par les caisses d'assurance-maladie. Ces professionnels conseillent les assurés dans différents domaines: assistance médicale et paramédicale, accompagnement, aides et mesures, etc. En Allemagne, pour exercer cette profession, il est nécessaire de posséder le certificat de formation «Gesundheitliche Versorgungsplanung für die letzte Lebensphase». En Suisse, les personnes atteintes de maladies incurables engageant leur pronostic vital et/ou de maladies chroniques évolutives sont accompagnées par des experts en soins palliatifs (diplôme fédéral). Selon le règlement d'examen d'OdaSanté, cette activité comprend des traitements médicaux, des interventions infirmières ainsi qu'un soutien psychologique, social et spirituel. Il est également possible de se former comme accompagnant-e de personnes en fin de vie, que ce soit dans le cadre d'une institution ou à domicile. Cette formation n'est pas réglementée. De nombreuses informations sur l'accompagnement des personnes gravement malades sont disponibles sur le site www.plattform-soinspalliatifs.ch. *az*

Lutte contre le décrochage scolaire

Défis de la formation obligatoire jusqu'à 18 ans à Genève

Un an après l'introduction de la formation obligatoire jusqu'à 18 ans (FO18) à Genève, quelle est la situation des jeunes en rupture de formation ou en risque de décrochage? Aperçu intermédiaire des implications pour les jeunes concernés, le système éducatif et le paysage des dispositifs de soutien.

Par François Rastoldo, Rami Mouad et Amaranta Cecchini, Service de la recherche en éducation (SRED) du canton de Genève

Comme les années précédentes, entre 1200 et 1300 jeunes genevois, soit environ 6% des élèves et des apprentis du secondaire II, ont interrompu en 2017/2018 leur formation au postobligatoire avant d'avoir obtenu un diplôme, selon les indicateurs publiés par le SRED. Le canton de Genève affiche ainsi un taux de certification de niveau secondaire II plus bas que la moyenne suisse (environ 85%), à l'instar des grandes agglomérations du pays, comme le révèlent les données de l'Office fédéral de la statistique. Nos travaux montrent que lors de la transition à la vie active et par rapport aux diplômés, les décrocheurs courent un risque beaucoup plus grand de se retrouver sans emploi et d'être marginalisés socialement. Par ailleurs, aux dires des jeunes sans diplôme qui occupent un emploi, ce dernier offrirait peu de perspectives de qualification, ne serait guère satisfaisant et se montrerait souvent précaire.

Le décrochage survient principalement en première année de formation de niveau secondaire II ou après une année de transition. En outre, il concerne surtout des jeunes dont le parcours scolaire a été difficile et dont la situation sociale est marquée par une certaine vulnérabilité (origine modeste, migration).

Lorsqu'on demande aux jeunes pourquoi ils ont interrompu leur formation, trois raisons principales se dégagent: déficit d'engagement (perte de motivation et d'intérêt), déficit de performances (accès à la formation ou cursus trop difficile, travail insuffisant) et déficit de disponibilité pour la formation (notamment à cause de problèmes personnels, sociaux ou de santé qui s'ajoutent aux difficultés scolaires). Au

delà de ces facteurs, le décrochage met en évidence les difficultés du système éducatif à orienter les élèves les plus fragiles vers une formation qualifiante et à les y maintenir.

Mesures davantage en phase avec le monde professionnel

En vigueur depuis la rentrée scolaire 2018, la FO18 ne change pas radicalement le paysage institutionnel genevois, doté depuis longtemps déjà de dispositifs de soutien aux jeunes en rupture ou en risque de décrochage. En revanche, la FO18 édicte une double obligation: pour les jeunes, rester en formation jusqu'à leur majorité; pour le système éducatif, leur trouver une solution de formation qualifiante ou qui en constitue un préambule. Confiée au Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), cette politique éducative dépasse le cadre scolaire. Il ne s'agit pas uniquement d'école ou d'apprentissage, mais aussi de programmes éducatifs visant à pallier les difficultés des jeunes pour qu'ils rejoignent une formation certifiante et, idéalement, pour qu'ils s'y maintiennent.

Au sein du DIP, le renforcement de différents dispositifs et la mise en place de nouvelles mesures consolident un espace de transition vers la formation. À l'externe, des partenariats avec des structures socio-éducatives et les milieux professionnels sont testés ou prévus. Ils visent à élargir l'offre de soutien avec des mesures moins scolaires et plus en phase avec le monde professionnel. Ces mesures interviennent sur les volets pédagogique, socio-éducatif et motivationnel (projet de formation). En cela, le nouveau paysage «préqualifiant»

entre en résonance avec les motifs de décrochage évoqués par les jeunes.

Premiers éléments prometteurs

Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact de la FO18 sur le système éducatif et les parcours des jeunes. Le recul du taux de décrochage annuel chez les mineurs constitue toutefois un premier effet tangible: s'élevant encore à plus de 4,5% entre 2015 et 2017, ce taux est passé à 1,5% en 2017/2018, soit quelque 400 mineurs de moins. Une baisse qui résulte de la première phase de mise en œuvre de cette politique publique, à savoir retenir dans le système les jeunes qui n'ont pas réussi à

La FO18 édicte une double obligation: pour les jeunes, rester en formation jusqu'à leur majorité; pour le système éducatif, leur trouver une solution de formation qualifiante ou qui en constitue un préambule.

entrer ou à se maintenir dans une filière certifiante lors de la transition I. En ce qui concerne le devenir de ces jeunes, deux hypothèses se dessinent: soit ils rejoignent une formation et s'y maintiennent jusqu'au diplôme, soit la rupture est repoussée à leur majorité. La réussite de la FO18 se mesurera à la distance entre la réalité observée et ces deux pôles.

Des études antérieures permettent néanmoins quelques réflexions anticipées. Près de 80% des mineurs passés par CAP Formations (dispositif de case manage-

ment pour un retour en formation professionnelle) reprennent une formation, le plus souvent un apprentissage dual; les trois quarts d'entre eux s'y maintiennent l'année suivante. En outre, plus de 80% des jeunes qui fréquentent l'espace Lullin (dispositif de prévention du décrochage destiné surtout aux élèves des filières scolaires) poursuivent leur formation; près de 75% d'entre eux s'y maintiennent deux ans au moins. Enfin, sept ans après avoir fréquenté un dispositif de préapprentissage, environ un tiers des jeunes obtiennent une certification et 12% sont encore dans une formation visant un premier titre.

Si les jeunes restent intégrés plus longtemps dans le système éducatif, c'est bien sûr déjà positif. En outre, on peut supposer qu'ils bénéficient des activités proposées dans le cadre de la FO18, même si celles-ci ne débouchent pas sur une formation. Mais l'enjeu principal de la FO18 reste l'obtention d'un diplôme, que ce soit jusqu'à 18 ans révolus ou après. Les mesures existantes de soutien et de transition profitent à un certain nombre de jeunes mais pas à tous les décrocheurs, ce qui indique les progrès encore à faire en termes d'accès et de maintien en formation jusqu'à la certification. À noter que ces mesures datent d'une période où l'obligation n'était pas de mise: à l'époque, les jeunes s'y engageaient parce qu'ils le souhaitaient (ou parce qu'ils avaient été fortement incités à le faire). Avec la FO18, l'obligation accentue encore le défi.

Défis institutionnels

Cette première année de mise en œuvre met en lumière d'autres défis institutionnels. Il semble que le défi des effectifs en décrochage soit relevé grâce au maintien du lien entre les mesures et les filières scolaires et professionnelles ordinaires. Il en va de même pour le défi de la durée: si la période de transition était limitée à une année avant la FO18, elle peut désormais dépasser cette durée, dans les cas où c'est nécessaire pour reprendre une formation. Le défi de la coordination interinstitutionnelle et interprofessionnelle est central. Pour répondre aux difficultés souvent mul-

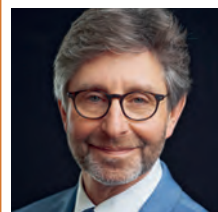
tifactorielles des décrocheurs, différents professionnels doivent s'entendre pour proposer un accompagnement cohérent dans le temps. La diversité des dispositifs, leur enchaînement et la multiplicité des acteurs dans et hors de l'école requièrent une coordination accrue pour que la période de préqualification soit cohérente et formative. Si cette période ne se résume qu'à une accumulation d'expériences disparates, sans fil conducteur, l'élève s'y perd. Bien qu'il soit trop tôt pour qualifier ce défi, on peut déjà constater qu'il est clairement abordé dans un mélange de volontarisme, de tensions et de difficultés.

Enfin, la FO18 ne se résume pas à fournir du soutien à des adolescents en difficulté de formation. Il s'agit aussi de faire en sorte qu'ils soient moins nombreux à en avoir besoin. Le décrochage est davantage un processus qu'un événement, et les difficultés se manifestent souvent déjà à l'école primaire ou durant le secondaire I. Cela interroge l'ensemble du système éducatif. Les mesures de raccrochage scolaire doivent comprendre une détection précoce, une prise en charge rapide et un soutien suivi dans le temps. Beaucoup de choses ont déjà été accomplies, mais dans le nouveau contexte de la FO18, il apparaît nécessaire de réfléchir à une amélioration qualitative et quantitative des mesures, à une approche plus systématique et à une meilleure coordination, afin de pallier rapidement la vulnérabilité scolaire des jeunes dont les parcours de formation risquent de s'interrompre prématurément.

.....
www.ge.ch/dossier > Analyser l'éducation
 > Observatoire du décrochage scolaire
 > Indicateurs du décrochage de la formation
 Bibliographie complète disponible sur
www.panorama.ch/revue

TROIS QUESTIONS

à Sylvain Rudaz, directeur général de l'enseignement secondaire II du canton de Genève



«Faire évoluer l'approche»

Quel bilan tirez-vous jusqu'ici de la FO18 quant au décrochage scolaire?

D'un côté, mon bilan est bon. Nos nouvelles offres ont permis de récupérer plus de 500 élèves en décrochage ou à risque: les classes de préqualification leur permettent d'essayer un métier choisi, les stages par rotation de tester une série de professions, etc. De l'autre, mon bilan est aussi mitigé, parce que ces solutions restent dans le cadre scolaire qui, précisément, ne convient pas à ces jeunes-là. Il fallait faire évoluer cette approche.

Dans quelle direction?

Après avoir développé notre offre à l'interne, nous l'ouvrons actuellement sur l'extérieur, cela sous deux formes. Nous plaçons déjà des jeunes dans des associations socio-éducatives. La grande nouveauté, c'est que huit entreprises genevoises de divers secteurs accueilleront des décrocheurs, pour des stages dans un milieu professionnel concret. Nos éducateurs spécialisés accompagneront l'intégration des jeunes sur leur lieu de travail.

Qu'en est-il de la coordination entre les acteurs impliqués?

Face à la diversité des situations, un seul lieu ne peut pas avoir toutes les réponses. Les instruments pour coordonner nos efforts existent et se développent. Il nous faut notamment améliorer le partage des informations entre acteurs internes et externes à l'école, pour réduire les pertes et faciliter les passages, tout en protégeant les jeunes dans le respect de la loi. *aw*

Modèle de conseil

Comment guider efficacement le processus de consultation?

Quels facteurs doivent être réunis pour garantir le succès d'une consultation en orientation? Quelles sont les erreurs commises lors de tels entretiens? Le présent article propose un modèle d'intervention qui permet aux équipes de conseil de mener une réflexion commune sur les succès et les échecs rencontrés.

Par Michael Loebbert, coach, superviseur, conseiller et responsable du MAS en coaching à la HES du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW)

Dans un monde positif et orienté vers les ressources, nous avons renoncé à parler explicitement d'«erreurs». La prise en compte et l'analyse des erreurs constituent pourtant une condition nécessaire pour gérer la qualité de manière constructive et pour perfectionner continuellement les consultations: un bon conseiller fait des erreurs et il a à cœur de s'améliorer.

On considère qu'il y a erreur lorsqu'une consultation ne fonctionne pas bien, voire pas du tout. Cela peut être dû à l'inexactitude ou à l'insuffisance des informations que le conseiller transmet au consultant. Dans le domaine de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, cela concerne notamment des informations sur les différentes filières de formation et parcours professionnels. L'interprétation des résultats de tests diagnostiques peut également être source d'erreurs. Par exemple, le conseiller peut mal évaluer les capacités du consultant à suivre telle ou telle voie avec succès.

Les conseillers expérimentés savent cependant que toute information et toute investigation diagnostique, aussi précises et sophistiquées soient-elles, ne seront d'aucune utilité pour le consultant si celui-ci n'a pas lui-même la volonté de les exploiter. Le conseil renoue ici avec son approche traditionnelle de contribution à la «formation de la volonté» et à la prise de décision du côté du consultant. Dans cette optique, l'erreur serait, pour le conseiller, de ne pas parvenir à alimenter la motivation et la volonté du consultant. Si l'activation échoue dans le processus de consultation, même les meilleures interventions resteront sans effet.

Facteurs psychologiques de réussite

La psychologie a identifié différents facteurs qui ont un impact positif dans une consultation. La réussite de cette dernière dépend notamment de la capacité du conseiller à:

- activer les ressources du consultant;
 - adopter une attitude positive et valorisante;
 - soutenir le consultant dans la définition de ses objectifs;
 - formuler des étapes concrètes du développement futur;
 - permettre au consultant de vivre positivement la problématique traitée (sentiment d'auto-efficacité);
 - donner confiance au consultant et le rassurer quant au processus de consultation.
- Des études sur l'insertion professionnelle montrent également que ces facteurs sont décisifs pour la réussite des consultations: lorsque ces facteurs sont présents, les consultants trouvent plus rapidement un emploi et sont plus à même de le conserver.

Qu'est-ce que cela implique pour la pratique du conseil en orientation? Comment organiser le processus de consultation pour mettre en place ces facteurs? Comment faire pour qu'une consultation fonctionne en termes de «formation de la volonté»? Comment guider ledit processus afin d'activer les consultants, c'est-à-dire les amener à agir?

Modèle d'intervention

Comme nous l'avons dit, le processus de consultation a pour objectif de «former la volonté» chez le consultant. En d'autres termes, ce dernier détermine et gère lui-même efficacement ses décisions et ses actes dans le processus. Dans cette optique, le processus implique la mise en place, d'une part, d'interventions d'experts (par exemple, don-

ner des informations sur des démarches qui ont fait leurs preuves dans le domaine d'activité du consultant) et, d'autre part, d'interventions dites de procédure qui visent une gestion autonome de la part du consultant. En général, une consultation comprend les phases suivantes (cf. schéma):

- 1) Par des interventions portant sur le contact, le conseiller essaie d'entrer dans une relation de conseil avec la personne accueillie. Il s'agit notamment pour le conseiller de mettre en valeur ses propres expériences et spécialisations, que ce soit dans le cadre d'un entretien initial avec un client ou d'une démarche de communication externe. Le contact aide le consultant à choisir à la fois l'approche de conseil et le conseiller qui conviennent par rapport à sa problématique, et à s'engager dans une relation de conseil. L'objectif est double: le consultant doit faire confiance au conseiller; ce dernier doit valoriser son client et ses ressources.
- 2) Les interventions portant sur le contrat couvrent la définition des objectifs et leur fixation par un accord écrit, en partant de la question suivante: «Imaginez que notre processus de consultation vient de finir. Quels objectifs voudriez-vous avoir atteints à ce moment-là afin de pouvoir considérer ce processus comme un succès?» Il se peut que d'autres acteurs de l'entourage du consultant (employeurs, mandants, collègues, autorités, proches, etc.) cherchent à imposer leurs propres intérêts dans le processus, mais il est important que le consultant reste le principal sujet actif au cœur de la consultation. *In fine*, seuls les thèmes qu'il aborde lui-même peuvent être traités dans le cadre du processus.

3) Les hypothèses, les analyses et les diagnostics permettent d'explorer la marge de manœuvre dont dispose le consultant: Quelles sont les actions possibles par rapport à ses objectifs et à sa situation? Quels sont les risques et les restrictions? Les hypothèses dépendent des interventions que le conseiller considère comme possibles et adaptées: Que peut-on proposer au consultant pour qu'il puisse réaliser ses objectifs? S'agit-il éventuellement de combler un manque d'information? Faut-il renforcer sa capacité de gestion autonome, en recourant par exemple à la «question miracle» de Steve de Shazer? («Imaginez que, cette nuit, pendant que vous dormez, un miracle se produise et que le problème qui vous préoccupe actuellement soit résolu. Qu'est-ce qui vous montrera que votre problème a disparu?»)

4) Du point de vue systémique, les interventions sont des propositions visant à modifier des schémas inefficaces de comportement, de pensée et d'émotions. Au lieu de cela, le consultant se retrouve en face d'une innovation qui constitue pour lui une véritable amélioration. Il voit les choses sous un nouveau jour, que ce soit grâce à de nouvelles connaissances ou à un élément qui favorise sa capacité de gestion autonome. Le consultant vit des tourments qu'on appelle des «moments clés» dans le coaching; il découvre de nouvelles perspectives et entrevoit des solutions.

5) L'étape d'évaluation consiste, au sens strict, en la consolidation à long terme de la capacité d'agir du consultant. Dans un sens plus large, cela inclut également le contexte social du consultant, par exemple ses mandants, ses collaborateurs ou d'autres acteurs impliqués. L'évaluation décrit la phase finale d'un processus de consultation qui comprend le bilan coûts-bénéfices ainsi que, dans le cas d'une prestation payante, la facturation.

La réussite de chacune de ces phases dépend beaucoup du succès de celles qui les précèdent. Si le contact n'est pas bien établi dans la consultation, un contrat restera superficiel et n'engagera à rien. Sans contrat, la gestion des objectifs gardera la même logique que le consultant a toujours suivie jusque-là. Sans les hypothèses du conseiller, les interventions demeureront aléatoires et les vrais moments d'innovation resteront rares. Sans évaluation, l'impact et la mise en œuvre des objectifs échapperont à l'influence du consultant. En outre, ce modèle est fondé sur les principes suivants:

- Les facteurs qui exercent un effet psychologique sont mis en place dans le cadre du guidage du processus.
- L'approche processuelle permet de décrire aussi bien des processus complets de consultation que de courtes séquences de conseil. Les différentes phases du pro-

cessus constituent une succession systématique.

- Cependant, les phases se déroulent souvent de manière non linéaire.
- Chacune de ces phases est nécessaire, que ce soit dans le cadre d'un entretien de conseil ou d'un processus plus long.
- Les phases que suit le guidage de la consultation par le conseiller et les phases du processus que parcourt le consultant sont liées et se déroulent en parallèle.

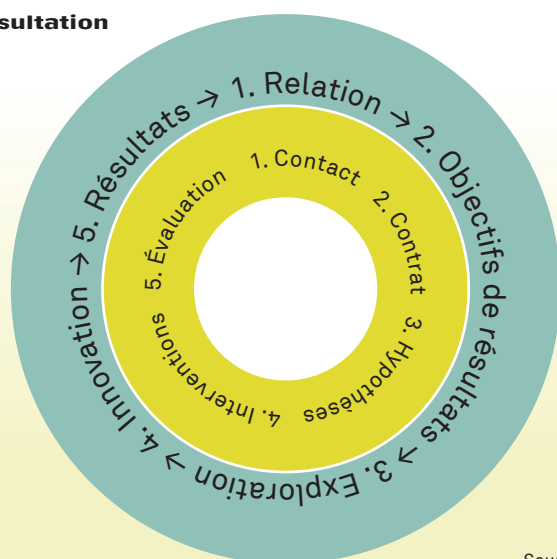
Possibilités d'amélioration

Différentes erreurs peuvent survenir lors des consultations, par exemple:

- La confiance n'est pas là (contact).
- Le consultant ne s'implique pas assez dans la réalisation de ses objectifs (contrat).
- Le conseiller projette sa propre perception de la réalité sur le consultant (hypothèses).
- Le conseiller conforte le consultant dans sa logique d'action habituelle au lieu de promouvoir de nouvelles possibilités d'agir (interventions).
- La préférence est donnée à la satisfaction immédiate plutôt qu'aux résultats à long terme (évaluation).

Le modèle présenté ici peut être utilisé de différentes manières en faveur d'un guidage efficace des processus de consultation. Dans la formation initiale et continue des conseillers, il peut servir de point de départ et de fil conducteur. Dans le cadre de l'assurance qualité ou du développement professionnel, l'intervision et la supervision peuvent utiliser le modèle pour identifier plus précisément des potentiels d'amélioration. Ce dernier fournit également des repères pour l'observation et l'analyse. Enfin, pour diriger des équipes de conseillers ou des sociétés de conseil, le modèle permet un travail commun de conception, une gestion collégiale de la qualité et une exploitation des potentiels d'amélioration et de développement.

Phases d'une consultation



Source: M. Loebbert

Behrendt, P. et al. (2016): Erfolgsfaktoren in der Beratung von Stellensuchenden. Freiburg Institut (Allemagne).

Loebbert, M. (2018): Erfolgsfaktoren – Wie Coaching wirksam wird. In: Wegener, R. et al. (Éds), Coaching-Prozessforschung. Forschung und Praxis im Dialog. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht.

MARCHÉ DU TRAVAIL



Portail Web

Pour le dialogue dans les métiers du social

Avec plus de 400 organisations membres et entreprises formatrices, Agogis est le prestataire leader de formations initiales et continues dans le domaine social en Suisse alémanique. L'association a lancé le portail agogis-impuls.ch, sur lequel elle publie des questions d'actualité ou de débat. Exemple: «Comment les individus atteints de troubles du comportement vivent-ils leur quotidien dans une institution et qu'est-ce qui les aide?» Le portail étudie ces questions avec des scientifiques, des professionnels du terrain ou des personnes qui ont déjà été confrontées à la thématique. Les réponses peuvent être données sous forme de textes, de vidéos ou encore de conférences. Ce système devrait offrir de nouvelles perspectives à la branche et à sa palette de formations continues. Une newsletter est également proposée. *dfl* www.agogis-impuls.ch

Étude

Vidéo et IA dans le recrutement

Une étude met en garde contre l'évolution préoccupante des techniques de recrutement. Dans son viseur: les entretiens vidéo et l'usage systématisé de l'intelligence artificielle (IA) et d'algorithmes analysant non seulement le contenu verbal mais aussi la voix, le visage, la gestuelle et l'apparence des candidats. La compétence des postulants est ainsi évaluée au moyen de ces critères. En France, 70% des entreprises du CAC 40 seraient déjà clientes de ce type de prestations. L'étude analyse la légalité de ces nouveaux modes de recrutement ainsi que leurs nombreux biais. Ces derniers sont source de discrimination tant directe (intentionnelle) qu'indirecte (non intentionnelle). L'auteur de l'étude demande donc de réguler sans tarder l'utilisation des photos et des vidéos dans le domaine de l'emploi. *chi*

Amadiou, J.-F. (2019): Entretiens vidéo et intelligence artificielle: une nécessaire régulation. Université Paris 1 Panthéon Sorbonne.

OFS

Aide sociale: baisse confirmée

L'Initiative des villes pour la politique sociale l'avait annoncé, l'Office fédéral de la statistique (OFS) le confirme: l'aide sociale est en recul en Suisse. En 2018, 272 700 personnes ont reçu au moins une prestation de l'aide sociale économique. Depuis 2008, c'est la première fois qu'un tel recul s'observe. Le taux d'aide sociale (soit le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale par rapport à la population résidente) s'est élevé à 3,2% en 2018, contre 3,3% un an auparavant. En 2017, 49 300 dossiers d'aide sociale ont pu être clôturés sur les 175 200 pour lesquels une prestation avait été perçue pendant l'année. Le taux de sortie de l'aide sociale se montait à 28,1% au niveau national. Les couples, les jeunes et les personnes avec un bon niveau de formation ont le plus de chances de renoncer à l'aide sociale en réintégrant le monde du travail. *chi*

www.bfs.admin.ch> Trouver des statistiques
>13 - Sécurité sociale

Étude

Programmes d'intégration de l'aide sociale

Les programmes d'intégration de l'aide sociale ont des effets positifs sur les participants. C'est ce que révèle une étude réalisée entre 2015 et 2017. Des participants ont été interrogés en début de programme, puis au cours de celui-ci (N = 94) et enfin neuf mois plus tard (N = 37). Ces entretiens ont montré une amélioration des chances d'insertion professionnelle: le taux de sortie de l'aide sociale a augmenté, aussi bien pour les participants à des programmes d'intégration sociale (IS) que pour les personnes ayant suivi des programmes d'intégration professionnelle à moyen terme (IP). C'est parmi les facteurs de réussite dits «mous» que l'on observe le plus de changements, en particulier pour les participants aux IS: pendant toute la durée du programme, ils étaient plus satisfaits de leur état de santé et sont allés moins souvent chez le médecin. En outre, ils se levaient en moyenne une heure plus tôt et mangeaient à intervalles réguliers, ce qui indique que leur journée est bien structurée. Les participants aux IS bénéficient également d'un soutien social accru et de meilleures perspectives d'avenir, même après la fin du programme. Ils sont également davantage motivés à assumer un emploi. Chez les participants aux IP, l'état de santé général et la satisfaction à l'égard de cette dernière n'ont pas connu d'évolution notable. On a toutefois pu observer qu'outre une meilleure intégration sociale, le niveau d'auto-efficacité des participants – qui constitue un facteur important de réussite dans le processus de candidature – avait également augmenté de manière visible et durable. L'étude conclut que les économies réalisées sur les dépenses d'aide sociale compensent déjà largement les frais induits par les programmes après seulement neuf mois. Cet effet se renforce avec le temps, même si certains impacts positifs ne sont que temporaires. *dfl*

www.wetterbaum.ch > News > Nachhaltige Wirkung von Integrationsprogrammen

Zurich

MMT Profilstudio



Les candidatures prennent de plus en plus souvent la forme de courtes vidéos dans lesquelles les candidats se présentent. Établi à Zurich, le programme «jobtv medienwerkstatt» est une mesure nationale du marché du travail (MMT), qui a aménagé un studio où il est possible de tourner ce type de vidéos sous la direction d'un professionnel. Les organisations qui y envoient des candidats peuvent être d'autres MMT ou des ORP. Structurée de manière modulaire, la MMT Profilstudio inclut également un briefing obligatoire avant le tournage (par exemple discussion autour des points forts du candidat ou de la candidate). Les vidéos de profil, qui durent environ 2 min, correspondent à un montage réalisé à partir d'un entretien plus long, au cours duquel les participants apprennent à vaincre leur timidité face à la caméra et à révéler leur personnalité de manière authentique, en mettant en avant leurs points forts. Le SECO a soutenu le développement de cette offre; actuellement encore en phase de test, Profilstudio cherche à mettre en place des projets pilotes en collaboration avec des entreprises et des organisations actives sur les premier et deuxième marchés du travail. Selon Kurt Reinhard, responsable de projet, Profilstudio s'adresse aussi à des personnes qui ne sont pas à la recherche immédiate d'un emploi et présente également un intérêt pour le développement du personnel des entreprises. Profilstudio propose aujourd'hui déjà d'autres prestations: vidéos d'équipes, formations pour réaliser des présentations, des entretiens, des vidéos en mode *selfie* ou encore des clips consacrés à des projets («elevator pitch»), etc. *dfl*

www.jobtv.ch
www.profilstudio.ch

Livre

Travailler dans la grande distribution

Quels sont les rouages du travail dans la grande distribution en Suisse? Au moyen d'une grande enquête de terrain, l'auteur de l'ouvrage présenté ici met en lumière les transformations profondes du monde du travail dans ce secteur, son intensification, l'exigence croissante de disponibilité et de flexibilité ainsi que les effets de déqualification et de diminution de salaire induits par l'automatisation de la production. Pour savoir comment ces évolutions et ces injonctions sont vécues par les principaux intéressés, 78 entretiens ont été menés avec des responsables de magasin, des caissières et des employés de rayons. Le résultat est édifiant: tout en rappelant l'évolution de l'organisation du travail dans la grande distribution, l'auteur fait état d'une division du travail à la fois sociale et sexuée. Il met en évidence deux types de décalages: le premier entre la loi, les discours et les pratiques concrètes; le second entre les discours des employeurs sur l'égalité des genres et la persistance des inégalités induites par la division sexuée du travail. Cet ouvrage est issu d'une thèse de doctorat menée à l'Université de Genève. *chi*

Cianferoni, N. (2019): *Travailler dans la grande distribution. La journée de travail va-t-elle redevenir une question sociale?* Genève, Éditions Seismo.

Rencontre

«Le préapprentissage d'intégration est une mesure efficace»

Depuis août 2019, Flavia Fossati dirige la nouvelle unité Inégalités et intégration de l'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP) de l'Université de Lausanne. Elle livre son regard sur les politiques actives du marché du travail et l'intégration des migrants en Suisse.

Interview: Christine Bitz, rédactrice de PANORAMA

PANORAMA: Quelle est la raison d'être de l'unité Inégalités et intégration de l'IDHEAP?

Flavia Fossati: Cette unité entend œuvrer pour le Pôle de recherche national LIVES «Surmonter la vulnérabilité: perspective du parcours de vie», lancé en 2011 et cofinancé par le Fonds national suisse. L'idée est de travailler plus largement sur le thème des inégalités sociales, en s'intéressant non seulement à l'insertion professionnelle, mais aussi aux autres politiques publiques, notamment éducatives. Notre ambition est d'élargir peu à peu ce spectre en se focalisant sur le public des migrants. De par leurs caractéristiques particulières, les migrants soulèvent des défis spécifiques et nécessitent d'autres mesures visant à favoriser leur intégration dans le marché du travail et la société. Un autre domaine d'exploration portera sur la transmission des inégalités, par exemple entre les générations.

Vous avez participé à de nombreuses recherches internationales relatives aux politiques actives du marché du travail. Où la Suisse se situe-t-elle dans ce domaine?

Dans une perspective internationale, on peut dire que l'État social helvétique dépense beaucoup pour ses politiques actives du marché du travail et propose un catalogue de mesures très étoffé. La Suisse dispose de ressources et de mesures efficaces qui sont également utilisables pour le public des migrants. Il faut dire que la migration internationale a touché la Suisse de manière limitée en comparaison avec d'autres pays. L'Italie, par exemple, ne connaît pas de véritables politiques actives du marché du travail et ses structures ne sont pas en mesure de gérer la situation avec la même efficacité.

Avez-vous repéré, ici ou ailleurs, de bonnes pratiques?

En Suisse, le programme de préapprentissage d'intégration (PAI) constitue une mesure efficace en matière de formation professionnelle, combinant de manière prometteuse l'enseignement de notions théoriques et l'expérience pratique. Il est démontré que les éléments déterminants pour une intégration réussie sont l'apprentissage de la langue, l'insertion sur le marché du travail et l'efficacité du processus d'asile. Le programme de PAI allie ces trois dimensions. De manière générale et pour faire face aux nouveaux défis du marché du travail, notamment l'automatisation, il serait souhaitable qu'il s'ouvre aux personnes plus âgées, voire aux chômeurs de longue durée en réorientation.

Plus largement, que peut-on dire de la stratégie helvétique en matière d'intégration des migrants?

La Suisse ne cible pas spécifiquement des mesures actives du marché du travail à destination du public des migrants, afin de ne pas les stigmatiser. Puisque les mesures sont théoriquement ouvertes à tous, une sélection est inévitable et des biais d'accès se font jour. Une étude menée avec mon collègue Daniel Auer a mis en lumière ce type de biais: les conseillers anticipent la discrimination que peuvent connaître les migrants sur le marché du travail et se concentrent de fait sur les publics cibles les plus «prometteurs». Il convient d'être conscient que dans chaque interaction, des discriminations sont possibles. La plupart sont involontaires. D'autres sont par contre induites par des logiques institutionnelles visant l'efficacité, enjoignant ainsi les conseillers à se focaliser sur les publics les plus faciles à placer.

Bio express

Flavia Fossati est titulaire d'un master en sciences politiques, sociologie et droit international ainsi que d'un doctorat en sciences politiques de l'Université de Zurich. Elle a obtenu une distinction pour sa thèse intitulée «Activation policies in Western Europe. The multidimensionality of «novel» labour market strategies». Flavia Fossati a poursuivi ses recherches postdoctorales dans le cadre du «NCCR – On the move» à Neuchâtel, en participant au projet «Integration through active labor market policies», dirigé par le professeur Giuliano Bonoli. Elle a également été

chercheuse invitée à l'Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare de Malmö ainsi qu'à l'European University Institute de Florence. Elle a participé au projet «Promoting inclusiveness in dual vocational training systems, studying labour market access difficulties of apprentices in Switzerland» au sein de la Leading House Governance in Vocational and Professional Education and Training, financée par le SEFRI. Avant de rejoindre l'IDHEAP, Flavia Fossati était professeure assistante en politiques sociales à l'Université de Vienne.



Flavia Fossati, responsable de l'unité Inégalités et intégration à l'IDHEAP: «Les conseillers anticipent la discrimination que peuvent connaître les migrants sur le marché du travail et se concentrent de fait sur les publics cibles les plus «prometteurs».»

Que faire pour pallier ces biais?

La littérature scientifique, en particulier américaine, montre que les formations sur les biais et les stéréotypes n'ont que peu d'effets. Le fait d'octroyer aux conseillers en emploi plus de temps pour chaque dossier semble fonctionner. D'une part, ils seront plus proactifs, notamment dans les propositions d'emploi. D'autre part, la responsabilité de la recherche d'emploi ne pèsera plus uniquement sur les épaules du candidat. L'évaluation de l'Unité commune ORP-CSR de la ville de Lausanne, où les conseillers gèrent moins de dossiers, a mis en évidence ces éléments (cf. PANORAMA 1/2018).

Est-il toujours constructif d'assigner une mesure du marché du travail (MMT) à une personne en recherche d'emploi?

Dans certains cas, une MMT peut s'avérer inutile, le chômeur étant à même de re-

trouver seul un emploi. Dans d'autres, elle peut même participer à stigmatiser le candidat aux yeux de l'employeur. Cela concerne par exemple les personnes hautement qualifiées ou les Suisses. Ici, le risque est que la MMT ajoute des désavantages là où il n'y en a pas. Au contraire, pour les personnes migrantes et celles éloignées du marché de l'emploi, une MMT pourra être perçue positivement. Nos études le montrent: si les employeurs ont une vision positive des réfugiés, ils valoriseront les mesures octroyées. Inversement, le fait de bénéficier ou non d'une MMT ne changera rien dans le recrutement opéré par les employeurs avec une vision négative. Ici, la question est: comment collaborer avec les employeurs pour faire évoluer leur perception des plus vulnérables et travailler sur les stéréotypes au niveau du terrain?

Dans une étude cosignée avec le professeur Giuliano Bonoli, vous dites que le recrutement d'une personne issue d'une minorité ne se fait pas toujours pour de bonnes raisons...

Nous avons tenté d'utiliser une autre approche de la discrimination de certaines minorités, notamment ethniques. Nous nous sommes demandé si les raisons guidant un employeur à choisir un candidat avec une expérience migratoire étaient toujours les bonnes. Notre hypothèse était que ledit employeur occupait une position peu attractive sur le marché, en offrant des emplois de type 3D (*dirty, dangerous, difficult*), lesquels sont en principe plus acceptés par les migrants que par les autres travailleurs. Ils permettent certes d'intégrer des migrants, mais ils peuvent également conduire à les exploiter. Ici se joue l'argument de la loyauté: on estime que les plus discriminés seront plus loyaux envers leur employeur.

Un autre champ d'études de l'unité a trait aux changements majeurs du marché du travail. Quid à ce niveau-là?

Aujourd'hui, il est impossible de connaître les impacts de la numérisation et de la robotisation sur le marché du travail. La *gig*

economy et les plateformes telles qu'Uber ont développé à grande échelle de nouvelles formes d'emploi, induisant notamment une mutation du statut du travailleur indépendant. Cela pose de nombreux problèmes: par exemple, les personnes sans emploi se voient contraintes de signer des contrats de travail flexibles et précaires. Ce phénomène contribue à développer à la fois les inégalités sociales, le risque de pauvreté à la retraite et le sentiment d'injustice sociale.

Avez-vous l'impression que les décideurs politiques ont bien conscience de ces enjeux?

Oui. Il est toutefois ardu d'adopter des politiques publiques car on ne connaît pas encore les besoins à couvrir. De même, il est impossible de dire si seuls les emplois ennuyeux disparaîtront ou si l'on assistera à une redistribution du travail entre les employés super-qualifiés – qui auront toujours beaucoup de boulot – et les travailleurs plus précaires. Il sera intéressant de voir comment l'État social s'adaptera. Il s'agira sans doute de réviser le programme d'études, mais aussi les MMT, en visant d'autres compétences.

Auer, D., Fossati, F. (2019): Compensation or competition: Bias in immigrants' access to active labour market measures. In: Social Policy & Administration.

Bernhard, L., Fossati, F., Häggli, R., Kriesi, H. (Éds, 2019): Debating unemployment policy. Cambridge, Cambridge University Press.

Bonoli, G., Fossati, F. (2018): More than noise? Explaining instances of minority preference in correspondence studies of recruitment. In: Journal of Ethnic and Migration Studies.

Étude

Conséquences d'une intégration professionnelle atypique

Une thèse de doctorat consacrée aux figures de la précarité en Suisse met en exergue quatre formes d'intégration professionnelle ainsi que les conséquences à long terme des emplois les plus précaires.

Par Pierre-Alain Roch, évaluateur des politiques publiques à la Cour des comptes du canton de Genève et chercheur associé au Centre de recherche sur les parcours de vie et les inégalités de l'Université de Lausanne

Les rapports sociaux de sexe, d'origine (aussi bien sociale que géographique) et d'âge nourrissent un processus continu de construction de la précarité. Cette dernière se présente sous des formes multiples, à l'entrecroisement entre parcours de vie et liens sociaux. Voilà l'hypothèse de base formulée dans ma thèse de doctorat.

Travail décent et précarité dans l'emploi

Dans cet article, je m'intéresse en particulier aux situations de précarité dans l'emploi, qui font écho aux notions de «qualité de l'emploi» et de «travail décent». Ces notions ont été institutionnalisées sous l'impulsion de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment. En 1999, l'OIT inscrit la notion de «travail décent» dans l'agenda des politiques internationales, affichant la nécessité, pour chaque femme et chaque homme, d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. La définition de l'OIT retient quatre dimensions: emploi, protection sociale, droits des travailleurs et dialogue social.

J'avance ici que seule une approche liée aux trajectoires professionnelles est capable d'identifier la récurrence d'événements exposant les travailleuses et travailleurs à des situations de risque social. Aborder la précarité dans l'emploi sur la durée permet de voir dans quelle mesure le contexte structure des situations d'inégalité, lesquelles se renforcent au moment de la retraite. Pour ce faire, j'utilise les données issues de la cinquième vague de l'«European Social Survey» (volet «famille, travail et bien-être»), qui compilent les réponses de 1533 personnes en Suisse.

Le concept de précarité est en général défini selon deux approches. L'une s'intéresse à la dimension de l'emploi et détermine la précarité comme le résultat d'un processus d'affaiblissement des relations contractuelles, faisant de la reconnaissance matérielle du travail et de la protection sociale des objets de recherche. L'autre se concentre pour sa part sur la dimension du travail, en se focalisant sur l'expérience subjective du rapport à l'activité laborieuse. Dans mon analyse, je m'appuie sur la perspective du sociologue français Serge Paugam qui tient compte simultanément de ces deux approches. Pour ce faire, les trois dimensions de la satisfaction au travail développées par Paugam sont reprises; elles renvoient à l'*homo faber* (réalisation en tant qu'individu créatif), à l'*homo oeconomicus* (réponse aux besoins matériels) et à l'*homo sociologicus* (reconnaissance sociale). Ces trois variables dites «actives» sont introduites dans le processus d'analyse afin d'élaborer une typologie de l'intégration professionnelle. Des informations supplémentaires en lien avec le bien-être, la satisfaction et la sociabilité (état de santé subjectif, état d'esprit, vigueur, sentiment de solitude, contacts, activités sociales) permettent d'illustrer les configurations ainsi créées.

Quatre «espaces» d'intégration professionnelle

Sur la base des deux axes «influence, autonomie et reconnaissance» et «charge de travail, stress et atypisme» (cf. schéma), il est possible d'identifier quatre «espaces» d'intégration professionnelle:

1) L'intégration «exclusive» se traduit par une reconnaissance importante de l'ac-

tivité professionnelle, mais également par un investissement plus grand en termes de temps et des conséquences qui débordent la seule sphère du travail.

2) Lorsque l'intégration se fait au détriment, par exemple, de la sphère familiale, sans pour autant que cela se traduise par une reconnaissance du travail effectué, elle prend la forme d'un rapport non maîtrisé au travail et à l'emploi, autrement dit elle est «subie».

3) Lorsque la reconnaissance de l'activité professionnelle ne s'accompagne pas d'un surinvestissement au sein de la sphère du travail, elle traduit une intégration maîtrisée ou «régulée».

4) La configuration alliant une plus faible reconnaissance ainsi qu'un investissement temporel plus limité dans la sphère du travail, notamment via des emplois occupés à temps partiel, peut quant à elle être qualifiée d'intégration professionnelle «distante». Dans ce cas, les frontières entre sphère du travail et sphère privée semblent moins perméables.

L'intégration professionnelle considérée comme «distante» met en lumière une segmentation sexuée du marché du travail: en Suisse, six femmes actives sur dix occupent un emploi à temps partiel, contre moins de 20% chez les hommes. Par ailleurs, plus de 80% des mères exercent une activité à temps partiel, alors que ce taux est d'environ 38% parmi les femmes sans enfant. Le temps partiel qui accompagne le parcours de femmes les oblige à refuser ou les écarte d'un avancement au sein de leur activité professionnelle. Il implique une forme de

cantonnement dans des tâches d'exécution, car il s'accommode mal des fonctions managériales.

Bénéficiant à la fois de peu de reconnaissance dans leur travail et d'une protection économique plus aléatoire (contrat de travail temporaire, périodes de chômage relativement longues), les personnes proches d'une intégration dite «subie» éprouvent également un faible niveau de satisfaction à l'égard de la vie en général et du travail en particulier. Elles déclarent ne s'être jamais ou rarement senties joyeuses et dans un bon état d'esprit. À cela s'ajoute un sentiment de solitude plus ou moins marqué. Certaines activités liées aux secteurs des transports, de la logistique, de l'industrie manufacturière ou de la construction relèvent de cette forme subie d'intégration professionnelle. Sont par exemple concernés les maçons, les charpentiers ou encore les conducteurs de bus ou de poids lourds. Aujourd'hui encore, par rapport aux autochtones, les populations d'origine étrangère sont proportionnelle-

ment plus nombreuses à occuper ce type d'emplois. La proportion est même supérieure à 70% dans plusieurs branches d'activité qui dépendent largement de l'immigration.

Impacts sur la retraite et la santé

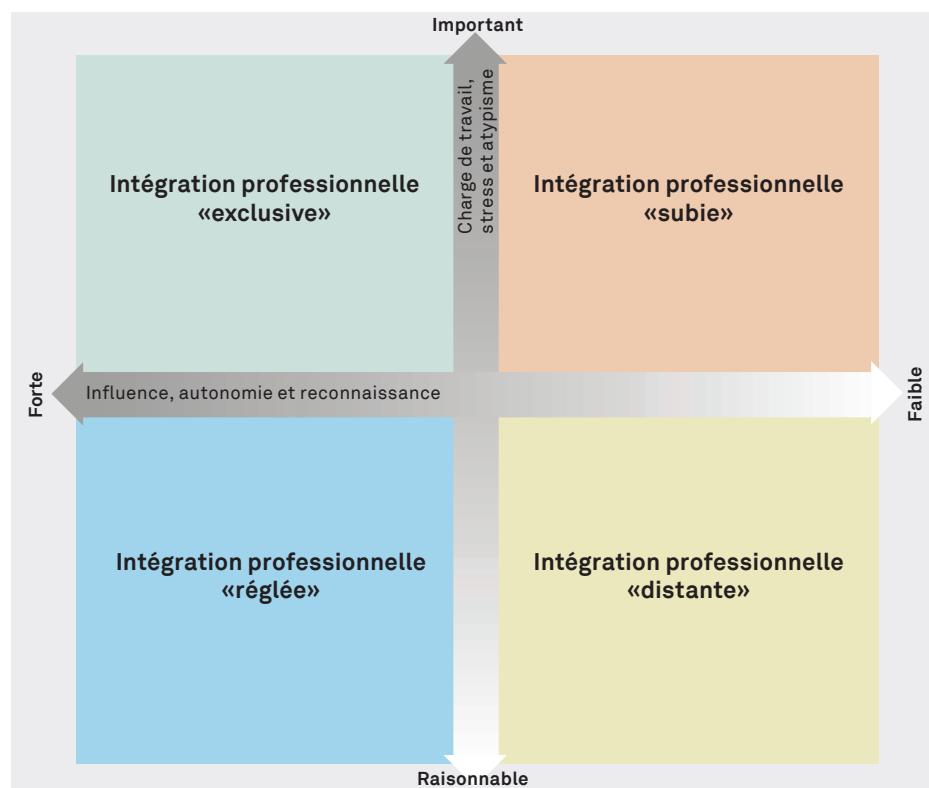
Ces trajectoires professionnelles fragiles impliquent une détérioration des redistributions matérielles liées à l'emploi. Si les différences salariales entre femmes et hommes figurent parmi les inégalités les plus visibles, leurs répercussions en termes de cotisations sociales le sont beaucoup moins. Comme c'est le cas en Suisse, la prévoyance vieillesse repose en premier lieu sur la condition salariale et donc sur la participation pécuniaire au système assurantiel. Si le 1er pilier (assurance-vieillesse et survivants) constitue la base d'un filet de sécurité lors de la retraite, le 2e pilier permet aux retraités de maintenir un revenu représentant en moyenne 60% de leur dernier salaire. L'épargne volontaire (3e pilier) vient compléter tout ou partie de la diffé-

rence. Dès lors, une trajectoire professionnelle composée d'emplois routiniers, peu qualifiés et peu rémunérés, de retraits plus ou moins longs du marché du travail et de taux d'activité à temps partiel peut fragiliser certaines femmes au moment de la retraite.

La dégradation précoce de l'état de santé causée par l'emploi exercé touche également de manière inégale les travailleuses et travailleurs. La détérioration physique qui s'opère tout au long de la trajectoire professionnelle – notamment au sein des secteurs de la construction et du bâtiment où la main-d'œuvre étrangère est surreprésentée – se traduit par des situations de dépendance importante lors de la retraite. Par ailleurs, la fragilisation de l'état de santé peut conduire à des formes de dépendance institutionnelle précoce (assurance-invalidité) ou à l'impossibilité d'exercer une activité. Corollaires directs: une détérioration de la situation financière et une fragilisation des autres types de liens sociaux.

Ainsi, la fin de l'activité professionnelle et le passage de l'«activité» à l'«inactivité» ne constituent pas uniquement un changement de statut administratif qui marquerait le commencement d'une nouvelle étape dans le parcours d'un individu. Ils sont également le reflet d'une trajectoire de vie professionnelle et personnelle qui peut enraceriner encore plus l'individu dans une situation de précarité.

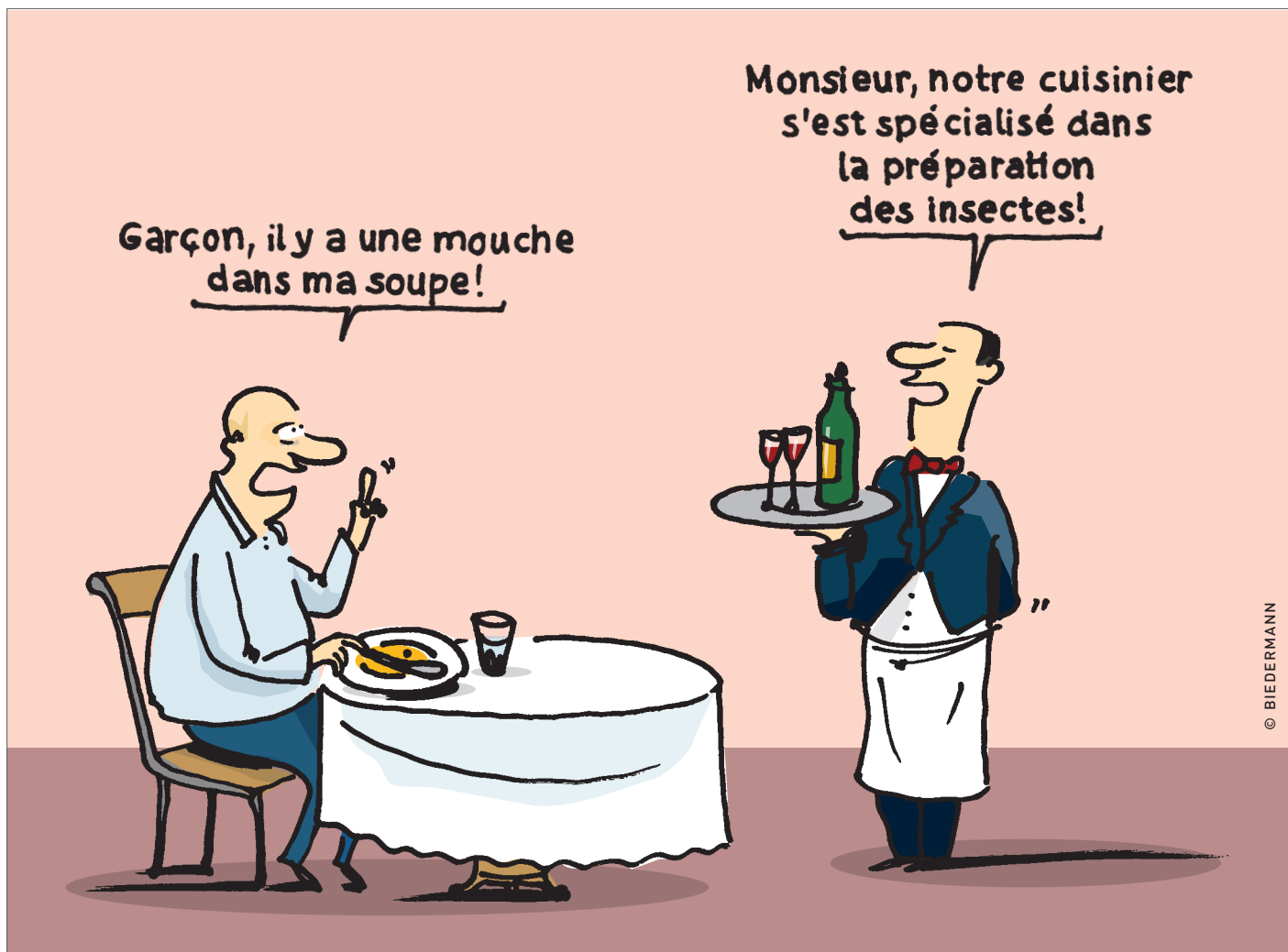
Intégration professionnelle et précarité dans l'emploi



Quatre «espaces» d'intégration professionnelle se dessinent en fonction, d'une part, du niveau d'influence, d'autonomie et de reconnaissance et, d'autre part, de la charge de travail exigée.

Roch, P.-A. (2018): Figures de la précarité en Suisse: intersectionnalité et parcours. Thèse de doctorat. Université de Lausanne.

Paugam, S. (2007): Quand l'intégration professionnelle devient disqualifiante. In: Économie & Humanisme (N° 381, pp. 24-28).



© BIEDERMANN

IMPRESSUM

Éditeur

Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO). Avec le soutien du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) et du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

Adresse

CSFO, Rédaction PANORAMA
Maison des cantons
Speichergasse 6, CP, 3001 Berne
tél. 031 320 29 63, redaction@panorama.ch
www.panorama.ch

Rédaction

Stefan Krucker (sk), rédacteur en chef
Daniel Fleischmann (dfl), Formation et Marché du travail
Laura Perret Ducommun (lp), Formation
Anna Zbinden Lüthi (az), Orientation
Alexander Wenzel (aw), Orientation
Christine Bitz (cbi), Marché du travail
Jean-Noël Cornaz (jc), production

Layout

Andrea Lüthi

Cartoon

Christoph Biedermann

Correction

Catherine Vallat

Imprimerie

ILG AG Wimmis
Herrenmattstrasse 37, 3752 Wimmis
tél. 033 657 87 87, info@ilg.ch

Maison d'édition – Distribution – Publicité

Werd & Weber Verlag AG
Gwattstrasse 144, 3645 Thoune/Gwatt
tél. 033 336 55 55, fax 033 336 55 56
panorama@weberag.ch

Abonnements

l.scheidegger@weberag.ch, tél. 033 334 50 40
Les changements d'adresse sont à signaler à la maison d'édition.

Tarifs

La revue spécialisée PANORAMA paraît tous les 2 mois (6 numéros/an) en français et en allemand.
Numéro isolé: CHF/EUR 19.–
Abonnement annuel (édition française ou allemande): CHF/EUR 92.–
Abonnement combiné (éditions française et allemande): CHF/EUR 111.–
Abonnement annuel étudiants: CHF/EUR 50.–
Exemplaire à l'essai: gratuit
ISSN: 1661-9544, 34e année

Photos

Couverture, p. 4, 12, 18, 24: Adrian Moser; p. 7: Unsplash/Vanessa Buccari; p. 9: DR; p. 10: OFS; p. 11: DR; p. 15: SEFRI; p. 16: IFFP/Studio KO; p. 19: DR; p. 21: DIP Genève; p. 25: Profilstudio; p. 27: DR

Avant-première

Le prochain numéro paraîtra le 17 avril. Focus: Simulation