

# Lettre sur la formation professionnelle

No 2/2011

## Table des matières

- Page 2 | Jeunesse et stress: Quand le corps est constamment en état d'alerte  
Page 3 | Planifier sa carrière avec Profil+: Susciter la réflexion sur les modèles de vie actuels  
Page 5 | Unité de formation professionnelle du Ceras: «Le soutien du Ceras est précieux et me donne confiance!»  
Page 6 | Validation des acquis: Premiers CFC dans la mécanique  
Page 6 | Neuf nouvelles professions AFP: Par exemple réparateur/réparatrice de chaussures

Informations de l'Office de l'enseignement secondaire du 2<sup>e</sup> degré et de la formation professionnelle (OSP), tél. 031 633 87 28, osp@erz.be.ch  
Lettre sur la formation professionnelle sur internet: www.erz.be.ch/lfp  
Sur commande comme Newsletter: berufsbildungsbrief@erz.be.ch

Editorial

## Concours-exposition nationale de la formation professionnelle à Berne

«Tous à Berne!», tel doit être le mot d'ordre des associations professionnelles suisses. SwissSkills Berne 2014 apportera un réel plus à la société, à la formation et aux associations professionnelles. Pourquoi?



**A la société,** parce qu'une main d'œuvre qualifiée est la colonne vertébrale de notre

économie et donc un pilier important de la société. Ce concours-exposition montrera qu'en plus de permettre aux jeunes connaissant des difficultés d'accéder au monde du travail, la formation professionnelle est également attrayante pour des talents exceptionnels. Elle fournit des prestations de haut niveau et n'a pas à rougir de la comparaison avec la formation académique.

**A la formation,** parce que notre système de formation est extrêmement bien développé, offre beaucoup de débouchés et d'excellentes possibilités d'évolution. Il est toutefois complexe et difficilement compréhensible. Les nombreux choix de carrière sont trop peu connus de la population. SwissSkills Berne 2014 offre une merveilleuse plateforme pour promouvoir la formation professionnelle.

**Aux associations professionnelles,** parce que la plupart des cantons enregistrent un recul du nombre de jeunes. Les associations professionnelles doivent accroître leurs efforts de marketing. Celle qui ne sera pas présente à Berne perdra une occasion de figurer sur une plateforme nationale importante et de se faire connaître. Allons donc tous à Berne!

Theo Ninck, chef de l'OSP,  
theo.ninck@erz.be.ch

## SwissSkills Berne 2014 Plateforme pour la relève

En 2014, la nouvelle loi sur la formation professionnelle aura dix ans. Une raison suffisante pour disputer les divers championnats suisses des métiers pour la première fois dans un lieu central: Berne ou plutôt le parc d'exposition BERNEXPO. Quelque 600 jeunes de plus de 60 métiers sont attendus. Ils montreront leur savoir-faire et lutteront pour obtenir les médailles d'or, d'argent et de bronze. Les personnes intéressées par la formation professionnelle devraient donc déjà réserver la période du 17 au 21 septembre 2014.



Christoph Erb, président du CO de SwissSkills Berne 2014. PHOTO: ZVG

### Événement médiatique

Cette grande manifestation est organisée par l'association SwissSkills Berne 2014, qui rassemble des représentants et représentantes des partenaires sociaux cantonaux, du canton de Berne et de la Ville de Berne. Le président du comité d'organisation (CO) est Christoph Erb, directeur des PME bernoises. Pour lui, il est clair que «SwissSkills Berne 2014 doit être un événement médiatique et l'occasion de sensibiliser un large public à la formation professionnelle. Pour les diverses associations professionnelles, c'est une plateforme idéale pour présenter leurs professions et faire de la publicité pour la relève».

SwissSkills Berne 2014 appelle donc toutes les associations professionnelles à participer aux championnats suisses des métiers. Les associations seront informées du projet le 21 juin 2011 à l'occasion d'une conférence organisée au Stade de Suisse. Pour en savoir plus: [www.swisskillsbern2014.ch](http://www.swisskillsbern2014.ch)

  
SWISSskills  
BERNE 2014

# Quand le corps est constamment en état d'alerte

*Le stress est un phénomène largement répandu parmi les jeunes. Pouvant être à l'origine de difficultés sociales et de problèmes de santé, il doit être détecté et traité correctement, si nécessaire avec le soutien de professionnels.*

ROLF MARTI

Les jeunes sont stressés: Carole à cause de ses parents, Serkan par ses camarades de classe, Thomas par rapport à l'école professionnelle et Corinne parce que son salaire d'apprentie ne l'amène nulle part. Selon l'enquête sur la santé SMASH, le stress est le problème numéro un chez les jeunes qui évaluent leur santé comme étant moyenne à mauvaise. Près de la moitié des femmes interrogées et un peu plus d'un quart des hommes entre 16 et 20 ans souhaitent par conséquent qu'on les aide à gérer le stress.

## Détecter le stress ...

Le «stress» est un terme employé couramment mais presque toujours à mauvais escient. Tout un chacun stresse de temps à autre et tout est facteur de stress mais c'est rarement du vrai stress. Mais qu'est-ce donc que le stress? Un individu stressé se trouve, sous un angle biologique, en état d'alerte augmentée. Son corps se prépare à lutter ou à fuir. Le cœur bat plus vite, la tension artérielle augmente, l'estomac, l'intestin et le système immunitaire réduisent leur activité. Un comporte-



**Maux de tête: un signe typique de stress.**

PHOTO: KOMMA PR

ment naturel. C'est quand l'état d'alerte devient permanent qu'il y a danger pour l'individu car il perd son équilibre.

Carole ne s'entend pas avec ses parents. Elle est vraiment stressée et ne voit aucune possibilité de changer sa situation à court terme parce qu'elle ne peut se payer son propre logement. Sa situation est si pénible qu'elle est irritée et se replie souvent sur elle-même, signes typiques de stress. Les maux de tête, douleurs à la nuque et au dos sont également des phénomènes fréquents tout comme la nervosité, les troubles du sommeil et de l'humeur. Un stress permanent peut toutefois avoir aussi des conséquences plus graves comme l'anorexie, la boulimie, la dépression, l'agressivité et une consommation

accrue de substances addictives chez les jeunes.

## ... le nommer et le diminuer

Un stress à répétition devrait donc amener celui ou celle qui le subit à réagir. Il n'est pas toujours possible d'éviter le stress mais on peut apprendre à le gérer. La première démarche consiste à identifier les sources de stress. Les exigences de l'école professionnelle sont trop élevées pour Thomas qui se rend compte de ses difficultés à structurer ses processus d'apprentissage et de la honte que lui causent ses mauvais résultats scolaires dans son entreprise formatrice. Le fait de pouvoir nommer les causes lui permet d'agir. Il se fixe des heures d'études pendant lesquelles il éteint désormais la radio et son portable. Il parle ouvertement dans son entreprise du stress qu'il ressent à l'école et peut maintenant suivre des cours d'appui.

La démarche suivante consiste à planifier des moments de détente et de repos: du sport, une soirée entre amis, un bon bouquin, un hobby ou de la relaxation. Tout cela diminue le stress et redonne des forces. En revanche, l'alcool, le tabac ou les médicaments ne sont d'aucune aide contre le stress. Ils augmentent au contraire les problèmes de santé et attirent les conflits avec l'entourage ou les collègues de travail. Si les stratégies antistress personnelles ne fonctionnent pas, les personnes touchées devraient consulter une personne de confiance et/ou un professionnel (voir encadré).

## Test de stress pour les jeunes

Sur le site [www.feelok.ch](http://www.feelok.ch), les jeunes peuvent établir leur risque de stress (en allemand seulement). Ils apprennent à reconnaître le stress et à le maîtriser. Le site contient de précieux conseils pour gérer le stress à l'école (pression des résultats, peur des examens, camarades de classe) ou en famille.

## Informations pour les responsables de formation et les professionnels

Les personnes intéressées trouveront sur le site de Santé bernoise de plus amples informations sur le sujet du stress chez les jeunes (en allemand seulement): des ouvrages à consulter, des conseils, une liste de scénarios antistress éprouvés dans la pratique ainsi que des renseignements sur le coaching préventif. [www.santebernoise.ch](http://www.santebernoise.ch) > Adolescents > Prévention > Offres pour l'animation de jeunesse

# Susciter la réflexion sur les mo

*Après l'apprentissage, les jeunes femmes et les jeunes hommes entament leur vie professionnelle avec des projets différents. De même, ils planifient leur avenir avec des priorités différentes. Les écoles professionnelles et les entreprises formatrices peuvent contribuer à développer des modèles de vie plus actuels, par exemple avec la journée Profil+.*

ROLF MARTI

A bien des égards, les modèles de vie des jeunes femmes et des jeunes hommes diffèrent. Les hommes pensent en premier lieu à leur carrière professionnelle. Ils savent ce qu'ils veulent accomplir dans leur vie professionnelle et poursuivent ce but avec détermination. S'ils songent à fonder une famille, ils se voient a priori comme le soutien de famille. Les femmes, elles, considèrent qu'elles vont assumer principalement la gestion du ménage tout en travaillant à côté. Cela les freine dans le développement de perspectives professionnelles à long terme. Tant les hommes que les femmes sont souvent confortés dans cette réflexion sexospécifique par leur entourage. En effet, on considère généralement que ce sont les hommes qui doivent faire carrière.

## **Les jeunes femmes gagnent 500 francs de moins**

La différence de détermination dans la planification de l'avenir a des conséquences qui sont notamment de nature financière: à conditions et qualifications égales, une femme de 22 ans gagne en moyenne 500 francs de moins qu'un homme du même âge. On constate aussi des différences dans les degrés d'occupation: 19 pour cent des femmes qui démarrent dans la vie professionnelle travaillent à temps partiel, contre seulement 8 pour cent chez les hommes. Le comportement spécifique au sexe s'exprime aussi dans le partage des tâches ménagères: parmi les couples de 15 à 29 ans dont les deux membres travaillent à temps complet, la femme consacre en moyenne 16,4 heures aux travaux domestiques, contre seulement 12,7 heures chez l'homme.

## **Reconnaître les attitudes stéréotypées**

Il est manifeste que les modèles de rôles transmis subsistent chez les jeunes. Le

projet Profil+ lutte contre ces stéréotypes de genre. Dans le cadre d'une journée d'impulsion, les personnes en dernière année de formation réfléchissent à leurs projets personnels et professionnels. La préparation à l'entrée dans la vie active est au cœur de la réflexion. Dans chacune des phases, Profil+ attire l'attention des jeunes sur les comportements dictés par les stéréotypes de genre et les écueils sexospécifiques. Les hommes et les femmes effectuent un programme séparé au contenu en partie identique. Cette démarche permet de mieux comprendre les mondes dans lesquels ils évoluent.

## **«Oser la carrière professionnelle» pour les jeunes femmes**

Le programme pour les femmes s'intitule «Oser la carrière professionnelle». Il comprend deux volets dont le premier a pour titre «Planifier activement sa carrière». Quand il s'agit de commencer une forma-

tion continue ou de réaliser un changement professionnel, les femmes se montrent plus hésitantes que les hommes. Elles se posent souvent la question trop tard, au moment où elles doivent choisir entre fonder une famille et se perfectionner professionnellement. Il est donc important qu'elles envisagent une formation continue quand il est encore temps. Dans le cadre de ce programme, les femmes apprennent en outre à mieux mettre en valeur leurs compétences techniques et sociales dans leur dossier de candidature, à faire leur propre promotion.

Dans la deuxième partie du programme, sous le titre «Prendre conscience de sa valeur pour une présentation efficace», les jeunes femmes s'exercent pour l'entretien d'embauche. Elles réalisent que la manière dont elles se présentent peut avoir autant d'importance pour la réussite de l'entretien que leur capacité à donner des réponses adéquates à des questions



**Concilier famille et travail est un thème central de Profil+, en particulier pour les jeunes hommes.**

PHOTO: KOMMA.PR

# Modèles de vie actuels

parfois insidieuses. L'expérience montre que les femmes sont peu performantes dans les entretiens d'embauche, alors que les hommes marquent davantage de points par leur attitude offensive. Les femmes sont aussi plus modestes en matière salariale. Aussi certains responsables du personnel ne verront pas l'intérêt de les payer davantage du moment qu'elles se montrent satisfaites de leur situation. Les femmes devraient par conséquent se renseigner avant l'entretien d'embauche sur ce que gagnent les collègues masculins à conditions égales ([www.salaire-uss.ch](http://www.salaire-uss.ch)).

## «Oser la conciliation famille-travail pour les jeunes hommes»

Pour les jeunes hommes, Profil+ prévoit aussi deux modules dont le premier, «Histoires d'hommes», permet aux participants de se pencher sur différents parcours masculins et de réfléchir aux défis qui leur sont posés par une famille en tant que partenaire, père ou homme. Cela leur amène à découvrir qu'il peut être enrichissant d'envisager une vie de famille à côté de la carrière.

Le deuxième module «Concilier vie de famille et vie professionnelle» donne aux jeunes hommes des informations sur les possibilités de formation continue et les dossiers de candidature actuels. Ils découvrent leurs compétences sociales et apprennent à les utiliser dans la perspective de leur vie professionnelle et personnelle.

## Journées d'impulsion dans les écoles professionnelles ou les entreprises formatrices

Le matériel didactique de Profil+ (thématiques, documents de travail, DVD) est conçu pour les enseignants et enseignantes des écoles professionnelles et les responsables de la formation dans les entreprises qui souhaitent organiser une journée d'impulsion ou consacrer quelques heures de cours à ce thème. Profil+ propose aussi des spécialistes externes pour mettre sur pied ces journées et y participer si nécessaire.

Les divers instruments et possibilités de Profil+ sont présentés sur le site Internet (voir encadré). Il est également possible de commander le matériel didactique (Fr. 65) et de demander le soutien de spécialistes.

## «Un des meilleurs cours que j'aie suivis»

Valentin Bütikofer et Olivia von Gunten font leur apprentissage à la Ville de Berne. Ils ont suivi la journée d'impulsion Profil+ et livrent leurs impressions.

### Valentin Bütikofer, horticulteur-paysagiste en 3<sup>e</sup> année d'apprentissage

«Nous avons analysé des parcours de vie d'hommes. J'ai été surpris de voir combien continuent de se former ou se réorientent. Cela me donne du courage pour mes propres projets. Après l'apprentissage, je veux faire la maturité professionnelle et étudier l'architecture du paysage.

J'ai aussi été étonné de constater que beaucoup d'hommes travaillent à temps partiel. Nous avons fait un exercice à ce sujet. La question était: quelle sera ta vie dans dix ans? La plupart se voyaient pères de famille. Nous avons aussi réfléchi à la manière d'organiser notre vie en tant que pères. Je me suis rendu compte que j'aimerais bien aussi m'occuper des enfants. Je me vois assez travailler à temps partiel plus tard. Ces décisions ne sont pas pour tout de suite mais cela m'a fait du bien d'échanger avec d'autres jeunes hommes à ce sujet.»



### Olivia von Gunten, employée de commerce en 3<sup>e</sup> année d'apprentissage

«Un des meilleurs cours que j'aie suivis. J'ai particulièrement apprécié les conseils pour l'entretien d'embauche. La responsable du cours nous a montré comment répondre correctement à des questions insidieuses comme sur notre désir d'avoir des enfants, une question qui ne devrait en fait jamais être posée. Le conseil est donc de dire que ce n'est pas à l'ordre du jour pour l'instant, que si je devais créer une famille plus tard, j'aimerais continuer à travailler et que j'attends de mon partenaire qu'il participe à l'éducation des enfants.

L'exercice sur les prétentions de salaire après l'apprentissage a été très utile. La plupart des participantes s'attendaient à un salaire nettement inférieur à ceux du marché. Il vaut donc la peine de s'informer avant un entretien d'embauche.»



## Profil+ est un projet des bureaux de l'égalité

Profil+ est un projet commun des bureaux de l'égalité des cantons et des villes. Dans le canton de Berne, le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme et le Bureau de l'égalité de la Ville de Berne y participent. Profil+ est subventionné par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, ainsi que par la communauté de formation Login. Pour plus d'informations au niveau de la partie francophone du canton: Florent Cosandey ([florent.cosandey@erz.be.ch](mailto:florent.cosandey@erz.be.ch)) ou Antenne interjurassienne de l'égalité (032 420 79 06).

[www.profil-plus.ch](http://www.profil-plus.ch)

# «Le soutien du Ceras est précieux et me donne confiance!»

*L'Unité de formation professionnelle du Ceras (UF) a pour mission d'accompagner des jeunes dont les offices AI reconnaissent qu'ils ont des difficultés d'apprentissage. En août 2009, une antenne de l'UF a été ouverte à Tavannes. Arnaud Landry, apprenti assistant en soins et santé communautaire, bénéficie de son soutien. Témoignage de cet apprenti et du responsable de l'antenne de l'UF de Tavannes, Miklos Pozner.*

FLORENT COSANDEY

*M. Arnaud Landry, pour quelles raisons bénéficiez-vous de mesures de formation professionnelle octroyées par l'assurance-invalidité (AI)?*

**A. L.:** J'ai une hémiparésie partielle du côté gauche. Le parcours de ma scolarité obligatoire était plus compliqué, en raison de mes séances régulières de physiothérapie. Je n'ai pas forcément pu suivre tout le contenu de la scolarité obligatoire. Certains mouvements qui nécessitent une motricité fine me sont parfois difficiles.

*Quel soutien vous apporte le Ceras?*

**A. L.:** Le Ceras m'apporte une aide sur le plan scolaire et pour acquérir des stratégies qui me permettent d'effectuer certains gestes techniques sur mon lieu de travail. Des bilans réguliers avec mes formateurs ont aussi lieu pour mener au mieux ma formation. Le soutien du Ceras est précieux et me donne confiance.

*Comment se déroule votre apprentissage?*

**A. L.:** Je suis apprenti assistant en soins et santé communautaire (ASSC) sur le site de St-Imier de l'Hôpital du Jura bernois, dans un service de gériatrie. Par semaine, je suis trois jours et demi dans l'entreprise, un jour à l'école et un demi-jour à l'UF. Je reviens aussi un soir par semaine à l'UF pour effectuer mes devoirs et parler de mon apprentissage. Actuellement, tout va bien, tant sur le plan pratique que scolaire.

*Comment voyez-vous votre avenir professionnel?*

**A. L.:** Avant de parler d'avenir, je vais déjà finir mon CFC. Une chose après l'autre.



**Arnaud Landry, apprenti ASSC au sein de l'Hôpital du Jura bernois à St-Imier.**

PHOTO: FLORENT COSANDEY

J'aurai ensuite plusieurs possibilités de perfectionnement ou pourrai continuer à travailler dans le domaine de la santé avec ce CFC en poche.

*M. Miklos Pozner, en tant que responsable de l'antenne de Tavannes, décrivez-nous la mission de l'UF du Ceras?*

**M. P.:** L'UF accompagne, en collaboration avec les entreprises et les services de la formation professionnelle de la région, des jeunes qui ont des difficultés d'apprentissage et bénéficient de mesures de soutien octroyées par l'AI. Suite à leur formation, la grande majorité des apprentis que nous avons accompagnés peuvent s'insérer dans l'économie libre et n'ont plus besoin d'une aide de l'AI.

*Comment faites-vous pour trouver des places d'apprentissage pour les jeunes?*

**M. P.:** Nous définissons tout d'abord un projet de formation en collaboration avec le jeune et sa famille. Ensuite, nous trouvons une entreprise pour un stage pratique d'un mois. Cela permet au jeune de découvrir le métier pour lequel un projet personnalisé a été conçu et de montrer ce dont il est capable à un employeur possible. Ce stage doit aussi permettre de connaître le potentiel et les difficultés du jeune et inscrire l'UF dans le projet comme un soutien et une aide pour le jeune et l'entreprise.

*Quel soutien apportez-vous aux entreprises qui acceptent de prendre un jeune au bénéfice d'un soutien apporté par l'AI?*

**M. P.:** Nous offrons surtout un soutien au niveau scolaire, thérapeutique et de coaching. Nous déchargeons le maître d'apprentissage au niveau administratif. Le travail en réseau avec le jeune, l'entreprise formatrice, la famille, l'école, le service de la formation professionnelle et l'UF est la clef d'une insertion professionnelle réussie.

*Quel premier bilan faites-vous de l'antenne de Tavannes, qui a été créée il y a bientôt deux ans?*

**M. P.:** Le bilan est positif et l'antenne prend son essor comme attendu. A la rentrée d'août 2011, nous suivons une quinzaine de jeunes. Ce qui est important pour nous, c'est de créer un vaste réseau, puis de l'entretenir.

## L'Unité de formation professionnelle du Ceras, c'est quoi?

L'UF du Ceras accompagne dans leur apprentissage environ 80 jeunes de 16 à 25 ans au bénéfice de mesures de soutien octroyées par l'AI. Les difficultés qu'ils rencontrent sont multiples (dyslexie, dysphasie, troubles de l'attention, difficultés motrices et sensorielles, etc.). Sans un encadrement particulier, ces jeunes pourraient difficilement mener à bien une formation professionnelle. L'accompagnement personnalisé du Ceras leur permet de suivre une formation duale dans une entreprise de la région BEJUNE et ce, dans une large palette de métiers. L'UF du Ceras compte quatre antennes, situées à La Chaux-de-Fonds, Neuchâtel, Delémont et Tavannes (Tél. 032 483 11 04). Informations supplémentaires sous [www.ceras.ch](http://www.ceras.ch)



## Validation des acquis Premiers CFC dans la mécanique

En mai 2011, Ali Kazma et Roberto Lentini (de g. à d. sur la photo) ont reçu un CFC de mécapraticien dans le cadre du projet pilote de validation des acquis mené par la section francophone de l'OSP, en collaboration avec différents partenaires (OP, experts, CIP, SWISSMECHANIC). Les dossiers de preuves d'une vingtaine d'autres candidats seront évalués cet automne et de nouveaux CFC seront délivrés d'ici la



fin de l'année. Les cantons BEJUNE collaborent activement en matière de validation des acquis. Ils ont ainsi lancé plusieurs projets pilote et une trentaine de CFC ont déjà été délivrés dans les professions d'assistant-e socio-éducatif/socio-éducative (ASE) et d'employé-e de commerce. Un nouveau projet dans le domaine de la santé vient par ailleurs d'être lancé. Informations sur la validation des acquis: Florent Cosandey, florent.cosandey@erz.be.ch, 032 486 08 20.

## Neuf nouvelles professions AFP Par exemple réparateur/ réparatrice de chaussures

En 2011, neuf nouvelles ordonnances sur la formation professionnelle initiale en deux ans avec attestation fédérale entreront en vigueur. Elles concernent les professions suivantes: boulanger-pâtissier-confiseur/boulangère-pâtissière-confiseuse AFP, aide-maçon/maçonne AFP, agent/agent de propreté AFP, praticien/praticienne sur bois AFP, aide en informatique AFP, aide-carreleur/aide-carreleuse AFP, polisseur/polisseuse AFP, réparateur/réparatrice de chaussures AFP, couturier/couturière d'intérieur AFP.

## Lettre sur la formation professionnelle

2/11 – juin 2011

Information de l'Office de l'enseignement secondaire du 2<sup>e</sup> degré et de la formation professionnelle (OSP)  
Parution 3 fois par an

### Publication:

Direction de l'instruction publique,  
Office de l'enseignement secondaire  
du 2<sup>e</sup> degré et de la formation  
professionnelle, Kasernenstrasse 27,  
case postale, 3000 Berne 22,  
Tél. 031 633 87 12, Fax 031 633 87 29,  
osp@erz.be.ch, www.erz.be.ch/  
formation-professionnelle

### Rédaction:

Sibylle Brenner (OSP), Lea Coburg  
(OSP), Florent Cosandey (OSP),  
Daniel Hurter (GIB Berne), Sandra  
Kündig (ville de Berne), Marianne  
Marending (OSP), Rolf Marti  
(komma pr), Daniel Roth (Swisscom)

### Composition graphique:

eigenart, Stefan Schaer, Berne

### Impression:

Rickli+Wyss AG, Berne

### Numéro 3/2011:

A paraître la semaine 48