

les participant-e-s de groupes d'entraide constatent les effets sur leur personne, sur leur situation et sur leurs relations avec les autres. En participant à un groupe, les membres se sentent mieux. Ils et elles se sentent moins coupables et isolé-e-s face à une situation difficile. Le groupe peut les aider à trouver des solutions concrètes. Pour certain-e-s, participer, c'est aussi prendre leur situation en main et ne plus simplement la subir. Les participant-e-s du groupe améliorent leurs relations avec leurs proches. De nouvelles relations se nouent entre elles et eux. Leurs rapports avec les professionnel-le-s s'améliorent grâce à des questions plus ciblées, et ils et elles prennent de plus en plus souvent leurs propres décisions. Les effets sur la vie privée ainsi que sur les relations avec autrui sont très largement confirmés par les professionnel-le-s interrogé-e-s. Des effets sur la société dans son ensemble, un bien-être général, sont également mis en évidence. Les groupes d'entraide devraient être encouragés en tant que mesure préventive dans le domaine de la santé. Dans le même temps, des avantages financiers en termes de coûts de la santé sont également mis en avant.

La reconnaissance de l'entraide (autogérée) comme complément dans les secteurs de la santé et de l'action sociale s'est accrue au cours des dernières années. Toutefois, le financement des centres d'entraide et d'Info-Entraide Suisse reste incertain, voire insuffisant. Il manque une base juridique promouvant l'entraide (autogérée) au niveau national. Comme plus de trois quarts des groupes d'entraide enregistrés traitent de sujets liés à la santé, un positionnement principal dans le système de santé serait tout naturel. L'Allemagne, par exemple, pourrait servir de modèle. Les caisses-maladie y sont légalement tenues de verser au moins un euro par assuré-e pour la promotion de l'entraide (autogérée). Un autre défi est la poursuite de la mise en réseau de l'entraide avec les autres acteur-trice-s des systèmes de l'action sociale et de la santé. Cela inclut la

coopération avec d'autres organisations thématiques de patient-e-s, d'autres organisations de personnes concernées et de proches ainsi qu'avec des hôpitaux, des cliniques et services psychiatriques, des services sociaux, des organisations pour personnes handicapées, des organisations d'entraide et des ligues de santé. Intégrer le concept de l'entraide dans la formation initiale et continue des professionnel-le-s est également souhaitable. Les résultats de l'étude de 2017 montrent que certains groupes de personnes bénéficient moins que d'autres des offres de l'entraide. Il s'agit de jeunes, des hommes, des personnes issues de la migration et des personnes avec un faible niveau de formation. Élaborer des stratégies et déployer des efforts pour favoriser la participation de ces groupes de personnes représente un défi majeur.

**Pascal Pfister, Sarah Wyss & Bettina Haefeli**

#### Références

- Ben Salah, H., Knüsel, R., Lanfranconi, L.M. & Strem-low, J. (2017). *Entraide autogérée en Suisse: importance, portée socio-sanitaire et développement*. Berne: Hogrefe.
- Borgetto, B. (2004). *Selbsthilfe und Gesundheit: Analysen. Forschungsergebnisse und Perspektiven in der Schweiz und in Deutschland*. Bern: Huber.

#### Entrée en emploi

L'entrée en emploi est associée à ce qu'il est devenu courant d'appeler la transition de l'école vers le marché du travail. Cette transition peut s'avérer plus ou moins longue, selon les caractéristiques intrinsèques des personnes (aptitudes, compétences, personnalité), leurs caractéristiques sociodémographiques (sexe, ethnie) et bien entendu les conditions sociales et économiques qui caractérisent leur environnement. Cette transition implique dans les faits une séquence de transitions qui débute

déjà lorsque les filières de formation commencent à diverger, pour se terminer lorsque les personnes trouvent une situation relativement stable dans l'emploi, soit entre 15 et 25 (voire 29) ans selon l'Organisation pour la coopération et le développement (OCDE).

En Suisse, dès l'âge de 14 ans il est possible d'exercer un emploi régulier, pour autant que dans le canton concerné la scolarité obligatoire s'achève avant l'âge de 15 ans révolus. Dans la majeure partie du pays toutefois, l'âge minimum requis pour exercer un emploi dans une entreprise est 15 ans. L'organisation de la formation postobligatoire en Suisse est historiquement centrée autour de la formation professionnelle. Ainsi, dès le début du secondaire II, les jeunes peuvent intégrer un emploi par la voie d'une formation professionnelle qui constitue la plus importante porte d'entrée en emploi sur le marché du travail. Actuellement plus d'une jeune personne sur deux effectue ce choix au niveau national. Toutefois, comme dans d'autres domaines, les différences inter-cantoniales sont importantes : cette proportion est nettement plus élevée dans les cantons alémaniques que dans les cantons latins. En outre, la différence de genre dans la formation professionnelle initiale est importante : les jeunes femmes retardant davantage leur entrée sur le marché de l'emploi. La même tendance caractérise les populations d'élèves provenant de pays qui sont ethniquement différents du phénotype local. L'apprentissage n'échappe pas aux (perceptions quant aux) risques de discrimination présents sur tous les marchés du travail, y compris en Suisse.

Les voies de formation alternatives se caractérisent logiquement par une transition vers l'emploi qui s'avère généralement plus longue mais également moins linéaire que pour celles et ceux qui font un apprentissage directement après la scolarité obligatoire. Lorsqu'une jeune personne ne trouve pas immédiatement sa voie après la scolarité obligatoire, elle peut choisir une offre de formation transitoire ou

opter pour un semestre de motivation (SEMO). Celui-ci fait partie intégrante des mesures actives du marché du travail de la loi sur l'assurance-chômage (AC). Ce semestre a été spécialement conçu pour les jeunes qui ne se sont pas encore forgé une idée précise de leur avenir professionnel, mais également pour celles et ceux qui sont en rupture d'apprentissage ou qui ont abandonné une des autres voies de formation du niveau secondaire supérieur. Au même titre que les stages professionnels de l'AC, généralement proposés aux jeunes qui ont terminé une formation, ou que les programmes spéciaux d'insertion professionnelle soutenus par l'aide sociale, l'objectif est l'intégration (ou la réintégration) rapide des jeunes sur le marché du travail. Cet objectif s'inscrit ainsi dans la logique des politiques d'emploi en Suisse qui, de manière générale, visent prioritairement l'insertion à court terme et expliquent, en partie, la bonne performance de la Suisse dans le taux de transition des jeunes vers l'emploi.

L'un des indicateurs importants pour évaluer dans quelle mesure les jeunes se trouvent en situation de vulnérabilité dans leur transition est la proportion de jeunes qui ne sont ni en formation, ni en emploi (NEET : *not in employment, education or training*). Il s'élève à 15 % en moyenne pour l'ensemble des pays de l'OCDE (OCDE, 2015). Les pays caractérisés par des systèmes de formation dits « classiques », comme les États-Unis, le Royaume-Uni ou la France, sont légèrement au-dessus. Les pays dont le système de formation est fortement orienté vers l'apprentissage, comme la Suisse et ses voisins germaniques ou le Danemark, sont tous en dessous de la moyenne. En Suisse ce taux est inférieur à 10%. Les mêmes tendances caractérisent les comparaisons internationales basées sur les taux d'emploi et de chômage des jeunes. Par contre, le taux de chômage des 15-29 ans reste structurellement supérieur à celui des personnes plus expérimentées en Suisse, comme dans la plupart des

pays de l'OCDE, et est (au moins) deux fois plus élevé que pour les 30-54 ans.

Même après l'obtention de leur diplôme, les conditions d'emploi auxquelles les jeunes font face sont généralement plus défavorables que celles observées parmi les populations plus expérimentées. Que ce soit en termes de rémunération, de durée du contrat, voire d'adéquation en termes de compétences et qualifications. Pour les entreprises, averses au risque par nature, les jeunes représentent une plus grande inconnue que les personnes plus expérimentées. C'est aussi la raison pourquoi les plus jeunes se retrouvent dans le haut de la liste lorsqu'une entreprise doit réduire la taille de sa masse salariale. Les jeunes étant souvent considéré-e-s comme une variable d'ajustement entre la marche des affaires et l'emploi dans les entreprises. Ceci se reflète dans la proportion de jeunes qui entrent dans la vie active par le biais d'un emploi temporaire : en Suisse, plus d'une jeune personne sur deux en emploi âgée de 15 à 25 ans est sous contrat temporaire, deux fois plus que la moyenne de l'ensemble des pays de l'OCDE.

Les indicateurs et recherches récentes sur la transition école-marché du travail confirment l'aggravation temporelle des désavantages cumulés par les jeunes relativement aux personnes plus expérimentées : plus grand risque de chômage ou de sous-emploi et plus grande vulnérabilité face aux chocs conjoncturels et aux changements structurels qui touchent le monde du travail. Ainsi, malgré une stagnation, voire une élévation de leurs aspirations, la position des jeunes sur le marché du travail s'est progressivement détériorée. Pour les jeunes ayant acquis une formation de niveau tertiaire, cette tendance est reflétée par la multiplication de stages mal rémunérés et rarement en adéquation avec leurs compétences et aspirations. En Suisse, ce groupe est davantage concerné par l'emploi non-standard que d'autres ayant obtenu une qualification via l'apprentissage.

La multiplication des formes de travail qui diffèrent des rapports de travail dits «normaux» depuis les années 1980 dans les économies industrialisées a accentué les inégalités entre les nouveaux entrants sur le marché et les populations expérimentées. Pour les plus vulnérables, la situation est devenue très critique avec l'érosion des normes et des valeurs qui a accompagné et renforcé les transformations de l'emploi. Celles et ceux qui renoncent prématurément aux études et à toutes autres formes d'apprentissage représentent potentiellement une population à risque, dépendante à long terme de l'aide sociale. Le diplôme de fin de secondaire II est ainsi devenu une condition minimale pour réduire les risques de chômage ou de précarisation.

Quel que soit le système de formation, l'évidence empirique montre que la transition école-marché du travail s'est considérablement allongée, notamment pour les jeunes qui accumulent des désavantages et/ou qui manquent de ressources ; le risque de démotivation et de marginalisation le long du chemin est grand et bien réel. La question de l'entrée en emploi se situe ainsi au croisement des politiques éducatives, de l'emploi et de l'aide sociale. Dans des sociétés de plus en plus tournées vers l'immédiété des résultats et de l'information, les gouvernements ne sont incités ni à la patience, ni à prendre le risque d'évaluer correctement les politiques à partir desquelles une grande part de leur crédibilité est établie. Malgré le peu d'évidences empiriques quant aux impacts causaux des politiques implémentées dans les différents pays, il semble évident que seule une vision à long terme permettra de freiner l'allongement généralisé de la transition de l'école vers le marché du travail, y compris en Suisse.

**José V. Ramirez**

#### **Références**

Organisation de coopération et de développement économiques (Éd.) (2015). *Perspectives de l'OCDE*

*sur les compétences : les jeunes, les compétences et l'employabilité.* Paris : Editions OCDE.  
Secrétariat d'État à la formation, la recherche et l'innovation (Éd.) (2017). *La formation professionnelle en Suisse. Faits et chiffres 2017.* Berne : Secrétariat d'État à la formation, la recherche et l'innovation.

### Entreprise sociale\*

En Suisse, les organisations actives dans le domaine de l'intégration professionnelle et/ou sociale sont nommées des «entreprises sociales». Jusqu'à présent, il n'existe pas de définition homogène du concept et du modèle ni dans la pratique, ni dans la politique ou la recherche. En règle générale, les entreprises sociales ou «entreprises d'intégration sociale et professionnelle» se caractérisent par leur caractère hybride dans la mesure où elles offrent, le plus souvent sur mandat des institutions d'assurances sociales, des emplois aux personnes défavorisées sur le marché du travail, les intègrent dans les processus de production et génèrent des revenus sur le marché en vendant des produits ou des services.

L'Italie est considérée comme le pays d'origine des entreprises sociales. Les premières d'entre elles y ont été créées dans les années 1970 en réponse à la fermeture des cliniques psychiatriques. En tant que mouvement social partant de la base, les personnes concernées se sont organisées en coopératives pour créer des emplois. Les conditions-cadres de ces coopératives sont réglementées par la loi depuis 1991. La forme originelle de l'entreprise sociale est donc étroitement liée à la logique de l'empowerment : concentration sur les potentiels – et non sur les déficits – des personnes défavorisées sur le marché du travail.

Les entreprises sociales suisses se distinguent à certains égards des modèles comparables à l'échelle internationale. Dans notre pays, par exemple, les employé-e-s défavori-

sé-e-s touchent plus rarement un salaire correspondant à ceux en usage dans la branche et leurs possibilités de participation sont moins étendues. L'importance des fonds publics dans le financement est plus marquée pour les entreprises sociales suisses, les rentrées d'argent sous forme de dons étant proportionnellement moins importantes. Une différence frappante est que les entreprises sociales suisses ne possèdent pas de forme juridique spécifique, comme c'est le cas en Italie, par exemple.

Sur le plan politique et médiatique, le terme «entreprises sociales» a gagné en popularité en Suisse à partir de 2000 environ. Il a été utilisé pour mettre l'accent, positivement ou négativement, sur les approches entrepreneuriales dans l'intégration sociale et professionnelle. Parfois, le terme a été étendu à d'autres organisations de l'action sociale. Dans le contexte scientifique, le terme est proche du concept de (*work integration*) *social enterprise* et, plus généralement, de *social entrepreneurship*. Dans les projets de recherche récents, le terme plus neutre d'«entreprises d'intégration sociale et professionnelle» (EISP) a été introduit.

Le développement des entreprises sociales doit être considéré dans sa relation étroite avec le système de protection sociale suisse. Avec la création de l'assurance-invalidité en 1960, des mécanismes de financement ont été introduits pour la première fois pour aménager des «ateliers (protégés)» qui offraient des possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Face à l'augmentation du chômage dans les années 1990, la réforme de l'assurance-chômage a conduit à la mise en place de «programmes d'emploi temporaire» pour les chômeurs et les chômeuses. La révision de l'aide sociale en termes de politique d'activation à partir de 2000 a également conduit à une demande d'offres d'intégration et d'emploi. L'éventail des organisations qui offrent des emplois et un soutien dans le cadre de l'intégration sur le marché du travail est donc très large aujourd'hui.