

# context

Le magazine des employés de commerce



## **Spécial jeunes** Rupture de contrat d'apprentissage, et après?

### **Emploi**

Que deviennent-ils après leur formation?

### **Carrière**

Trouver un emploi de rêve

# Maintenant **le soleil** à prix encore plus bas !

**+**  
**helvetic  
tours**

**5% DE RÉDUCTION**  
Une offre exclusive pour  
les membres de la SEC Suisse !

Bonnes vacances  
à **bon compte.**

Réservez maintenant vos plus belles vacances à **prix spécial !**



(MLEK 9REEBE)

Maldives / Atoll Baa

**REETHI BEACH RESORT** ★★★

L'île paradisiaque est cernée par des îles désertes. Jouez à Robinson Crusoë et partez à l'aventure pour trouver l'emplacement de vos rêves. Vivez vos envies de tropiques dans une ambiance luxueuse.

- » Villa Standard Villa, avec formule petit-déjeuner et transfert en hydravion
- » Vol le samedi avec Edelweiss Air du 1.6 au 14.9.13

Maintenant dès Fr. 1345.-  
**Votre prix comprenant  
5 % de réduction :**

Maintenant dès Fr. **1278.-**



(LCA CHRIST)

Chypre / Ayia Napa

**CHRISTOFINIA** ★★★

L'hôtel situé à Ayia Napa est particulièrement convivial et confortable. C'est l'endroit idéal pour passer des vacances balnéaires en famille. Et lorsque vous en aurez assez de la plage : Ayia Napa avec ses nombreux restaurants, bars et la plage très prisée de Nissi, ne sont qu'à 200 m !

- » Chambre double vue arrière-pays, avec formule petit-déjeuner
- » Vol le lundi avec Edelweiss Air le 26.8.2013

1 sem. Fr. 826.-  
**Votre prix comprenant  
5 % de réduction :**

Maintenant dès Fr. **785.-**

★-★★★-★★★★- classification Helvetic Tours. MEILLEURS PRIX pour 7 nuits par adulte dans la catégorie de chambre la moins chère occupée par 2 personnes et comprenant formule de pension mentionnée.  
Vol Swiss/Edelweiss Air de Zurich dans la classe tarifaire la plus avantageuse (nombre de places limité). L'assurance frais d'annulation n'est pas comprise dans le prix. Offre valable jusqu'à épuisement des disponibilités.  
Offre Maldives : Prix sur la base de la classe B. Supplément classe M/Y : Fr. 100.-/Fr. 150.- par trajet.

Autres super offres dans votre agence de voyages préférée, en téléphonant au **044 277 41 41**  
ou sur **www.helvetic-tours.ch/kv**



Pour une école, l'un des principaux critères de survie par rapport à ses concurrentes est sans conteste son taux de recommandation. Combien d'élèves parlent-ils positivement d'un établissement ou d'une filière correspondante dans leur entourage?

L'enquête qui a été réalisée auprès des apprentis ayant achevé leur apprentissage en 2012 révèle un taux de près de 90% de répondants satisfaits ou très satisfaits de leur formation. Cela correspond à un résultat extraordinaire tant pour la formation commerciale de base que pour la qualité des écoles et enseignants qui se dévouent quotidiennement pour l'avenir des professions commerciales (voir pages 8 et 9).

Ces résultats sont motivants et aussi très importants pour notre association. Nous accompagnons la carrière de professionnels qui réussissent dans le monde du travail depuis la formation initiale jusqu'à la phase de spécialisation. Nos instituts de formation sont réputés pour leur qualité et leur sérieux, et ce depuis des siècles! Cela ne va pas forcément de soi, mais découle d'un effort constant au chevet du monde du travail et au prix d'un important engagement financier et intellectuel de la part de notre association. Pour y arriver, nous avons besoin de l'appui des membres de la SEC Suisse et de son passé prestigieux. Nous vous en sommes reconnaissants.

**Peter Kyburz**

Directeur de la SEC Suisse  
peter-kyburz@kvschweiz.ch

## 5 Carrière

La motivation et le plaisir de s'épanouir dans son travail constituent le moteur de son efficacité personnelle. Encore faut-il que ces satisfactions ne soient pas trahies.



## 6 Apprentissage

Ruptures de contrats, quelles causes et quels remèdes? Tout abandon dans la formation initiale peut mettre en danger l'intégration dans la vie professionnelle.



## 8 Emploi

Au fil des ans, les apprentis ayant achevé leur apprentissage ont toujours plus de peine à s'insérer dans le monde professionnel, souligne une enquête de la SEC Suisse.



## 10 Interview

Après avoir achevé un apprentissage de commerce, Matthieu de Morsier a créé une agence web spécialisée dans la conception de sites internet.



### 4 Actualités

**11 Justice en marche:** Distinguer les heures supplémentaires du solde positif de l'horaire flexible

**12 Portrait:** Eliane Collaud, secrétaire de la section de Fribourg

**13 Courrier des lecteurs/Nouvelles de la centrale**

**14 Nouvelles des sections**

## Quoi de neuf?

### Soutien à l'apprentissage

Le Conseil municipal de la Ville de Genève encourage les entreprises situées sur son territoire qui engagent des apprentis en leur accordant une prime de 3000 francs par année et par apprenti. Celle-ci est destinée à inverser une tendance qui péjore au fil des ans l'engagement d'apprentis par les employeurs de la ville. Pour bénéficier de cette manne, les entreprises devront avoir un quota d'apprentis atteignant au moins 10% de leur effectif et respecter les conventions collectives de travail (CCT) de leur secteur.

### Pour un quota d'apprentis

Nick Hayek, patron du groupe horloger Swatch, lance l'idée d'obliger les entreprises à engager des apprentis dans une proportion d'un jeune pour douze employés en vue de participer à la relève dans les entreprises. Il estime que cette idée serait beaucoup plus efficace que de vouloir encadrer les salaires dans un rapport de un à douze, comme le propose le Parti socialiste dans l'initiative qu'il vient de lancer.

### De drôles d'oiseaux à Paléo

Dans le cadre du festival nyonnais qui se déroulera du 23 au 28 juillet 2013, les visiteurs pourront découvrir un espace aérien et terrestre accueillant une communauté de drôles d'oiseaux. Ceux-ci seront créés par des étudiants des filières d'architecture du paysage, d'architecture et de génie civil de différents établissements d'enseignement de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO).

### Les discothèques trop bruyantes

Plus de 60% des clients des discothèques estiment que leur niveau sonore est trop élevé, révèle une enquête réalisée par l'Institut de recherche GFS de Berne, sur mandat de l'Office fédéral de la santé publique. Et 40% des jeunes souhaitent que le volume sonore diffusé soit plus faible. Sans compter que ce n'est pas en augmentant le volume sonore des groupes musicaux que la qualité du son s'améliore.

### Rectificatif: Commerce électronique

Une malheureuse coquille s'est glissée dans l'article intitulé «Les métiers exigent de nouvelles compétences» paru dans le numéro 5/2013, en page 12. Yannick Guerda est directeur de la société Artionet de Delémont et non Artion comme mentionné par erreur. Nous lui adressons toutes nos excuses pour cette malencontreuse erreur de frappe.

*La rédaction*

## Les jeunes surfent en stéréo

Seuls 27,5% des internautes suisses ne surfent qu'avec un seul et même appareil quand ils sont en déplacement, que ce soit un ordinateur portable, une tablette numérique ou un smartphone. Cette valeur est nettement plus faible chez les jeunes. Pas moins de 93% des 14 à 19 ans butinent sur la Toile avec deux appareils ou même plus. Chez les 20 à 29 ans, ce taux reste aussi assez élevé (86,2%). La majorité de ceux qui ne surfent qu'avec un seul terminal mobile se trouve dans la tranche d'âge des plus de 50 ans, où un quinquagénaire sur deux ne surfe qu'avec un seul appareil, souligne une étude de Net-Matrix. Les femmes sont tout aussi nombreuses dans toutes les classes d'âge à surfer sur le web avec un terminal mobile. Les

différences entre les femmes et les hommes sont perceptibles en ce qui concerne l'utilisation d'internet: 40% de ceux-ci utilisent trois appareils ou même plus, alors que cette proportion n'est que de 38,1% chez les femmes.



**En Suisse, les jeunes sont toujours plus nombreux à surfer sur plusieurs appareils portables.**

## Evolution positive de l'emploi

Au premier trimestre 2013, les entreprises ont été plus nombreuses à rechercher du personnel qu'au trimestre précédent, révèle l'indice suisse de l'emploi d'Adecco. Cet indicateur n'a pas totalement compensé le recul observé lors du trimestre précédent, mais les offres d'emploi ont augmenté de 6% dans la région lémanique. Les secteurs de la banque, des assurances et les métiers fiduciaires ont progressé de 22%, alors que dans la plupart des autres professions, les offres d'emploi ont enregistré des hausses de 2

à 6%. Les métiers de l'informatique ont nettement progressé, ce qui pourrait anticiper une hausse dans le secteur financier. Les offres d'emploi ont légèrement reculé dans le secteur du bureau et de l'administration (-3%). Cette évolution s'inscrit dans une tendance de replis atteignant 18% en un an. Elle n'est pourtant pas dramatique, car elle se retrouve dans la même fourchette que les trois années précédentes si l'on fait abstraction des pointes des débuts de 2001 et 2012.

## Accompagnement des jeunes à Fribourg

Le canton va débloquer une enveloppe budgétaire de 9 millions de francs par année en vue de financer des mesures d'accompagnement pour les jeunes rencontrant des difficultés à s'intégrer dans la vie professionnelle. Ce budget va permettre de déployer différentes mesures telles que la Plate forme Jeunes, des solutions transitoires ou le case management.

Ces mesures devraient permettre aux jeunes de se former sur le plan professionnel et trouver ainsi un emploi, quelle que soit leur situation. Le financement de ces mesures sera principalement assuré par le canton, la Confédération et le Fonds cantonal de l'emploi.

[www.fr.ch](http://www.fr.ch)

## Déductions fiscales des frais de formation continue

Lors de sa session de printemps, le Conseil national a débattu de la défiscalisation des frais de formation continue. Le Conseil des Etats a doublé le montant proposé par le Conseil fédéral de 6000 francs à 12 000 francs. De son côté, le Conseil national a opté pour une déduction illimitée. Le dossier retourne donc au Conseil fédéral. Pour

la SEC Suisse, tant la proposition de la Chambre basse que celle de la Chambre haute sont envisageables. Il est par contre primordial que cette affaire ne prenne pas davantage de retard et que la déduction ne reste pas limitée au seul impôt fédéral, mais qu'elle trouve son entrée dans les législations fiscales des cantons.

# Trouver l'emploi de ses rêves

La motivation et le plaisir de s'épanouir dans son travail constituent le moteur de son efficacité. Encore faut-il que ces satisfactions ne soient pas trahies.

Claude Duval



**Réveiller la passion qui sommeille en soi peut déboucher sur une ardeur au travail insoupçonnée.**

Chez les jeunes, surtout parmi la génération Y, la satisfaction personnelle est indispensable dans l'exercice d'une activité lucrative. Contrairement à leurs aînés, l'identification avec une valeur forte est indispensable si l'employeur veut pouvoir compter sur un engagement sans faille des jeunes employés pour le travail. Il ne suffit plus de leur demander d'effectuer leur travail correctement et espérer qu'ils l'exécutent sans broncher.

## **La motivation, moteur de la productivité**

Aujourd'hui, il faut véritablement que les employés comprennent les tenants et aboutissants d'une mission ou d'un projet donné pour s'identifier à un emploi.

Si un employeur espère compter sur un collaborateur qui se donne à fond dans son travail, il faut qu'il puisse le motiver, stimuler son énergie et faire en sorte qu'il se passionne pour son travail. C'est ce que souligne l'agence de placement Kelly Services dans un récent rapport. «La passion nous fait avancer. Elle nous aide à nous relever quand nous sommes abattus et nous donne envie de continuer à apprendre et à nous améliorer», souligne l'auteur, Nicolas Nervi. Il brise ainsi un mythe qui circule dans les milieux patro-

naux, qui laisse croire qu'il n'est pas absolument nécessaire d'aimer son travail pour exercer sa mission avec le maximum d'engagement. «Oui, vous pouvez faire

correctement un travail que vous n'aimez pas, mais vous pouvez le faire encore mieux si vous l'appréciez, enchaîne-t-il. Il y a deux façons de progresser: trouver un travail que vous appréciez davantage, ou trouver des façons d'aimer davantage le travail qui vous est confié actuellement.»

## **Gagner sa vie avec le métier que l'on aime**

Il est possible de gagner de l'argent en exerçant une activité qui nous passionne, souligne encore ce rapport. Et si certains gagnent beaucoup et d'autres peu, il est difficile d'attribuer un prix à ce que l'on aime.

Nicolas Nervi donne un conseil bien avisé à ceux qui se trouvent dans une situation qui ne les emballent pas vraiment. «Si vous ne voulez pas changer de carrière, imaginez alors comment vous pour-

riez effectuer un plus grand nombre de tâches qui vous plaisent particulièrement au détriment des travaux qui ne vous enthousiasment pas.» C'est vrai que ce n'est pas toujours facile et cela demande du temps jusqu'à ce que l'on puisse modifier les termes de son cahier des tâches. Cette réorientation de poste peut être observée avec intérêt par son employeur. Il appréciera à n'en pas douter les initiatives prises par l'employé, surtout si la motivation dont ce dernier fait preuve débouche sur des résultats tangibles et que la rentabilité de l'entreprise en profite directement.

## **Proposez de combler certaines lacunes**

Les entreprises sont très souvent allergiques aux changements trop rapides. Elles sont constituées d'êtres humains qui n'aiment pas que l'on change leurs habitudes. Il s'agit donc d'engendrer des modifications au sein de l'organisation avec beaucoup de doigté. De ce fait, il est primordial de ne pas bouleverser les traditions trop brusquement, et que les tâches

**Modeler son poste en fonction de ses aspirations nécessite du doigté pour ne pas heurter les résistances.**

qui sont un peu délaissées ne pâtissent pas de ce changement d'orientation de sa carrière. Ou il faut trouver d'autres personnes pour effectuer ces tâches, qui les feront parce qu'elles les valorisent, ou qui ont des prédispositions pour celles-ci.

«Si vous aimez travailler avec des gens, trouvez des façons de collaborer avec eux et montrez à votre organisation comment elle peut bénéficier de vos compétences et de votre passion dans ce domaine, relève Nicolas Nervi. C'est de cette manière que vous trouverez le point de convergence entre vos désirs et les besoins de votre organisation», conclut-il.

## **Bibliographie**

*Trouver l'emploi de vos rêves: mythes et réalités*, par Nicolas Nervi, Kelly Services, [www.kellyservices.com](http://www.kellyservices.com)

# Ruptures de contrats, quelles causes et quels remèdes?

Le taux de chômage des jeunes qui ont effectué un apprentissage est nettement plus faible que chez les autres. Tout abandon dans la formation initiale peut mettre en danger leur intégration dans la vie professionnelle.

Pierre-Henri Badel



**Nadia Lamamra, chercheuse à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle.**

Photo: Pierre-Henri Badel

Le début d'un apprentissage coïncide avec de nombreux changements pour les jeunes qui ont opté pour cette voie de formation. Il sonne le glas d'une période de relative insouciance, durant laquelle l'apprenti nouvellement émoulu devra caler son rythme de vie sur un horaire et des conditions de travail plus astreignants. Finies les grandes vacances, les journées d'étude structurées en fonction des matières et des enseignants, qui rythment l'effort et la concentration. Désormais, les journées de travail sont plus longues, souvent plus monotones, et les relations entre les jeunes et les adultes souvent plus empreintes de formalisme avec des personnes plus ou moins pédagogues. Du coup, cela peut déboucher sur des échecs, d'autant plus que le monde du travail est devenu beaucoup plus exigeant au cours de ces dernières années.

## Des causes multiples

Pour Nadia Lamamra, de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), à Renens, et co auteure

d'une étude sur les arrêts prématurés d'apprentissage, les causes de ces ruptures sont nombreuses. Cela va des relations du travail jusqu'à leurs conditions en passant par des questions de formation, de transition, d'entrée dans le monde du travail, du passage du monde des adolescents à l'univers adulte, des conditions de formation et de travail. Le plongeon est souvent beaucoup plus difficile quand ce passage initiatique à la vie active s'effectue dans un environnement où le maître d'apprentissage n'est pas suffisamment déchargé de ses tâches de production pour consacrer du temps à l'apprenti qui lui est confié. «C'est assez souvent le cas dans les petites structures», regrette Nadia Lamamra.

Les causes d'échec ne s'arrêtent pourtant pas qu'à ces motifs. Les relations auxquelles le jeune est confronté au sein de l'entreprise formatrice sont aussi importantes. Elles touchent à l'ambiance de travail et aux situations extrêmes qui peuvent s'y développer, telles que les harcèlements sociaux ou même sexuels. A cela s'ajoutent encore des problèmes extérieurs au monde du travail, tels que la maternité de l'apprentie ou de la petite amie de l'apprenti qui fait que le salaire ne suffit plus à faire vivre le jeune couple, la maladie ou un grave accident. «Les causes d'échecs qui reviennent le plus souvent ont trait aux relations de travail, relève Nadia Lamamra, même s'il est très rare qu'un apprenti abandonne à cause d'une seule de ces raisons.»

## Des signaux prémonitoires

Il n'est pas rare que l'on décèle des signes avant-coureurs d'une rupture d'apprentissage, mais encore faut-il que les milieux proches de l'apprenti soient suffisamment à son écoute pour les percevoir. «La dégradation des notes scolaires est souvent la conséquence d'autres facteurs et pas forcément une question purement scolaire», précise à ce sujet Nadia Lamamra. Pour un jeune de 16 ans, il est naturellement

très souvent difficile de se représenter à l'avance ce qui l'attend concrètement dans une entreprise. Le risque existe pour les jeunes de se fourvoyer dans une profession qui ne soit pas à la hauteur de leurs aspirations.

«Un jeune peut avoir une image un peu décalée du métier, et les stages d'une journée sont trop courts pour réaliser ce qui les attend, admet Nadia Lamamra. Mais il nous est aussi arrivé de voir dans un cas, un jeune qui avait eu une vision erronée du métier, mais qui avait malgré tout persévéré dans cette voie parce que l'ambiance de travail était très agréable.»

Pour réduire le nombre de ruptures d'apprentissage, il faut identifier cette problématique de manière assez précoce. Et cela se traduit souvent par une souffrance intérieure et la mise en place, par le jeune, d'un certain nombre de stratégies. Cela peut se concrétiser par un repli sur soi, ou le silence. Chez les adultes, une telle attitude peut être perçue comme un manque de motivation, phénomène qui est aussi connu dans le monde du travail plus généralement sous le terme de présentéisme. La personne est bien là, mais c'est comme si elle avait démissionné de son poste dans son for intérieur.

## Réhabiliter le droit à l'erreur

Se tromper d'orientation professionnelle peut se concrétiser par une perte de temps dans sa carrière professionnelle, mais elle peut aussi avoir des aspects positifs en matière d'expérience de vie. Les chemineurs chaotiques sont extrêmement courants dans la vie académique, rappelle Nadia Lamamra. S'ils sont plus mal perçus dès l'instant où cela coïncide avec l'entrée dans le monde du travail, ils doivent être mieux accompagnés.

«L'important est de mettre en place un meilleur suivi des ruptures d'apprentissage», note Nadia Lamamra. Dans le canton de Vaud, certains enseignants du secondaire 1 animent des modules de préparation au monde du travail, dans le

cadre desquels les jeunes sont sensibilisés, et peuvent notamment aller visiter des salons des métiers. «Il faudrait aussi qu'ils puissent suivre des stages de plus longue durée avant de se décider, même si cela s'avère assez contraignant tant pour les écoles que pour les entreprises», conseille-t-elle. C'est probablement le prix à payer, surtout dans les métiers où les taux de rupture d'apprentissage sont assez élevés, comme dans la restauration, et les métiers du bâtiment. Par chance, le taux d'échec est nettement moins élevé chez les employés de commerce, mais comme le nombre d'apprentis est de loin le plus important, il touche un nombre non négligeable de jeunes en valeur intrinsèque.

### Une très forte implication avec son métier

Même parmi les jeunes en situation de rupture d'apprentissage, le désir de persévérer dans une telle voie est très fort. De manière générale, ils sont toujours convaincus qu'il s'agit de la meilleure solution pour entrer dans la vraie vie et ne regrettent pas l'option qu'ils ont choisie. «Ils reconnaissent la valeur assez centrale du travail et ont réellement envie de décrocher un CFC car ils estiment qu'il leur permettra de tout faire, appuie Nadia Lamamra. Pour eux, c'est le meilleur moyen d'être assimilés. L'apprentissage

est encore très valorisé et se caractérise par une marque très forte.» La seule restriction est peut-être qu'ils ne peuvent plus partir en vacances avec leurs copains.

Etonnamment, la rupture d'un contrat d'apprentissage est souvent perçue comme un soulagement. La tension est telle, quand cela se passe mal au sein de leur entreprise, qu'elle ne peut que retomber lorsque survient la décision formelle de cette rupture. Et cela quand bien même elle déboucherait, comme le montre le travail de recherche de l'IFFP, sur une période de transition assez longue, pouvant même atteindre trois ans. «Cela peut engendrer une véritable angoisse, le bilan est donc mitigé, précise Nadia Lamamra. Pour certains, il est très difficile de se reconstruire après un tel échec, surtout quand il a été la conséquence de la découverte d'un environnement assez brutal. Pour un jeune de 16 ans, cela peut s'avérer destructeur.» Sur les chantiers et dans les cuisines, ce phénomène est très marqué. Et dans les services, ce sont les questions d'éthique dans les contacts avec la clientèle qui sont les plus problématiques pour les jeunes. Il n'en reste pas moins que quatre ans après la première recherche effectuée dans le cadre de l'IFFP sur ce sujet, le suivi des jeunes en rupture de contrat d'apprentissage démontre que la plupart d'entre eux suivent actuellement une formation

## LES RUPTURES SELON LES MÉTIERS

Le taux de résiliation de contrats d'apprentissage varie fortement selon les filières. Dans le canton de Vaud, on recense par exemple les valeurs suivantes:

Spécialistes en restauration	38,2%
Plâtriers-peintres	31,1%
Carrossiers-tôliers	26,4%
Cuisiniers	20,9%
Assistants socio-éducatifs	5,5%
Employés de commerce	4,5%

qualifiante. La situation est assez positive et l'interruption pas aussi dramatique qu'on pourrait le penser.

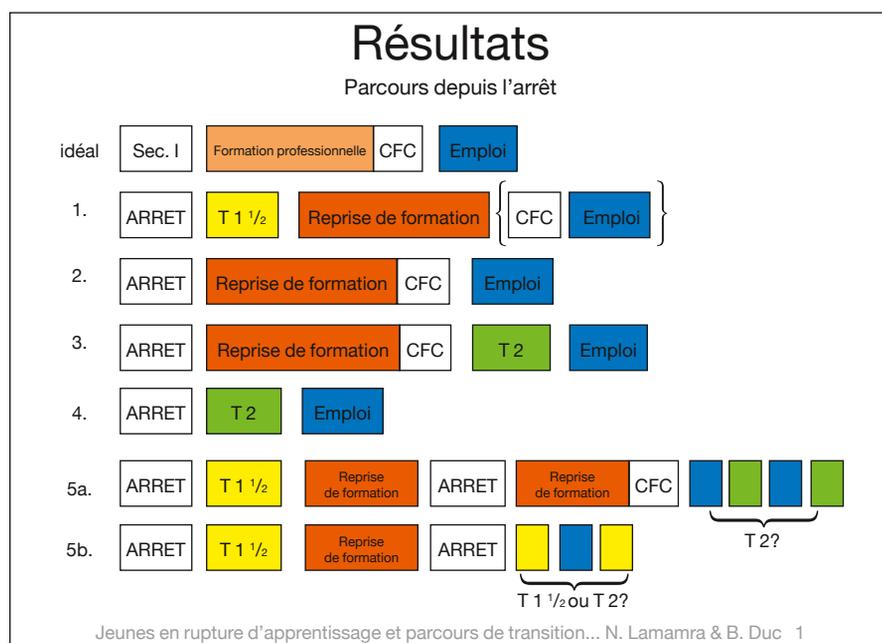
### Un contexte toujours plus exigeant

Pour les jeunes, cette grande période de flou est considérée comme une épreuve d'initiation. Ils considèrent cette période comme ayant été un parcours du combattant et qu'ils s'en sont sortis gagnants. «Cela m'a finalement permis de trouver ma voie», a confié un jeune ayant surmonté cette épreuve. Les échecs des jeunes apprentis sont dus à une exacerbation des conditions d'emploi dans les entreprises, qui touche aussi l'ensemble du personnel. «Il faut aussi réfléchir la problématique propre à certains patrons», note Nadia Lamamra.

Certains reproduisent la rudesse de ce qu'ils avaient vécu pendant leur formation sur leurs apprentis. Il faut donner la place qu'ils méritent aux formateurs en entreprise et ces derniers doivent être reconnus à leur juste valeur. «Il existe heureusement aussi beaucoup d'exemples d'entreprises qui s'engagent très fortement dans la formation des apprentis et certains formateurs vont même prendre sur leur temps libre en dehors de leurs heures de travail pour donner des cours d'appui aux apprentis. Et certains employeurs se sont donné la peine de chercher une nouvelle place pour leurs apprentis quand ils ont été confrontés à un échec», conclut Nadia Lamamra.

### Bibliographie

- *Arrêter une formation professionnelle. Mots et maux d'apprenti-e-s*, par Nadia Lamamra et Jonas Masdonati, Antipodes, Lausanne, 2009
- *Un arrêt en formation professionnelle, et après?* par Barbara Duc, Marine Jordan et Nadia Lamamra, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), Renens, 2013.



**Schéma des différentes situations que l'on peut rencontrer dans le parcours des jeunes avant et après leur apprentissage. Les parcours après un arrêt de formation sont hétérogènes et complexes, les nombreuses périodes de transition expliquent d'ailleurs le phénomène d'allongement du passage entre l'école et le travail. On voit surtout ici l'écart entre ces parcours et le parcours idéal tel que se le représentent encore beaucoup d'acteurs de la formation professionnelle.**

# Que deviennent les jeunes à l'issue de leur apprentissage?

A fin 2012, trois quarts des apprentis de commerce ayant achevé leur apprentissage ont réussi à s'insérer dans le monde du travail. En Suisse romande, ils ont plus de peine à mettre le pied à l'étrier.

Michel Héritier



**Les jeunes employés subissent plus fortement les conséquences des fluctuations conjoncturelles que les autres travailleurs.**

Au fil des ans, les apprentis ayant achevé leur apprentissage ont toujours plus de peine à s'insérer dans le monde professionnel, souligne une enquête de la SEC Suisse réalisée auprès d'un échantillon de jeunes qui viennent d'achever leur formation professionnelle dans le secteur commercial.

Cette enquête démontre aussi que par rapport à la situation que l'on pouvait observer en juillet 2012, quatre mois plus tard, le nombre de jeunes en quête d'emploi s'est notablement réduit. Sur le plan suisse, le taux de jeunes ex-apprentis en recherche d'emploi est en effet passé de 16,4% en juillet à 5% en novembre de la même année. Par contre, avec respectivement 2,5 et 2,6%, le nombre de jeunes suivant un stage est resté quasiment stable entre ces deux dates.

## Comparaison n'est pas raison

Si l'on compare ces chiffres avec ceux de novembre 2011, on constate que l'on avait à cette date un nombre de chômeurs de 2% enregistrés auprès des ORP, alors que 3% se déclaraient sans emploi. Ces chiffres s'élevaient respectivement à 2,5 et 3% un an plus tard. Cette augmentation s'explique – tout au moins en partie – avec la légère augmentation du taux de chômage chez les jeunes. Il est par contre réjouissant de constater que le nombre d'anciens apprentis a sensiblement diminué entre 2011 (3,7%) et 2012 (2,8%).

## Une situation plus tendue en Suisse romande

Suivant les régions linguistiques, on dénote de sensibles différences en ce qui concerne le taux de chômage des jeunes

sortant d'un apprentissage. En Suisse alémanique, 60% de ceux-ci avaient déjà trouvé un emploi au mois de juillet, contre seulement 40% en Suisse romande. Cette différence démontre clairement qu'outre-Sarine, tant les jeunes que les entreprises planifient bien à l'avance la relève au sein de leur personnel et que la tension sur le marché du travail local y est assurément moins acerbée. C'est d'ailleurs pour ces raisons que la situation s'est pratiquement égalisée en novembre 2012, avec un taux de 75% de jeunes ayant trouvé un emploi en Suisse alémanique et de 70% en Romandie.

Malgré cette différence, les jeunes Romands ne sont pas beaucoup plus nombreux qu'outre-Sarine en quête d'emploi. Ils se sont surtout engagés en plus grande proportion dans un stage, ne se sont pas encore lancés dans la recherche d'un emploi ou se sont orientés vers une autre activité non lucrative.

## Pas de grand écart régional

Ces différences ne s'avèrent pourtant pas très importantes et s'inscrivent dans une plage de quelques pour-cent. Elles s'ex-

## LES REVENDICATIONS DE LA SEC SUISSE

La SEC Suisse demande que:

- la rémunération minimum des jeunes ayant achevé leur apprentissage ne soit pas inférieure à 4000 francs par mois (avec un 13<sup>e</sup> salaire) pour ceux qui possèdent un CFC et 3900 francs pour les détenteurs d'une AFP;
- les entreprises qui forment des apprentis leur assurent, dans la mesure du possible, un emploi au moins pendant un an après la fin de leur apprentissage;
- les entreprises qui ne forment pas d'apprentis offrent un emploi à ceux qui entrent ans la vie active à l'issue de leur apprentissage.

pliquent aussi en partie en raison du taux de chômage plus élevé que l'on enregistre, de manière générale, dans les cantons romands par rapport à celui que l'on constate en Suisse alémanique. Selon les statistiques du Secrétariat fédéral à l'économie (Seco), il s'établissait à 3,5% en novembre 2012 en moyenne suisse chez les jeunes alors qu'il culminait à 6,5% dans le canton de Neuchâtel, 5,8% à Genève, 5,2% en terre vaudoise et 4,4% dans le Jura.

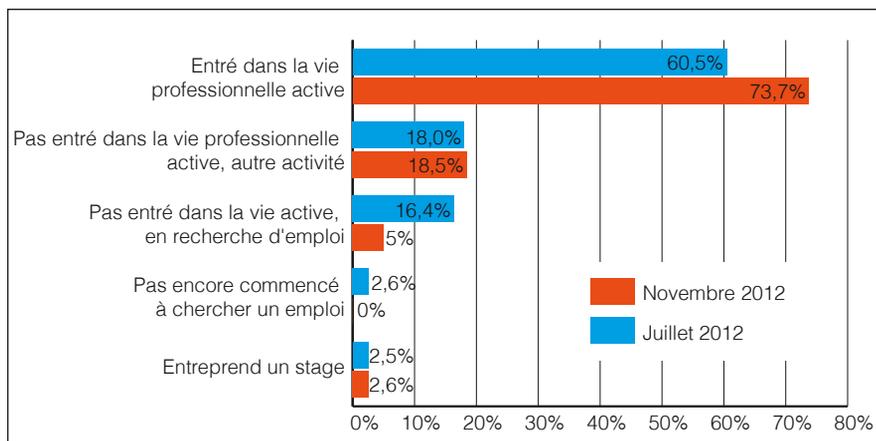
### Toujours une soif d'apprendre très marquée

Parmi les 18% de jeunes ayant achevé leur apprentissage qui ne sont pas en situation de recherche d'emploi, plus de deux tiers se sont engagés dans une nouvelle formation ou dans une filière de perfectionnement. Le quart a opté pour un séjour linguistique, a pris un congé de longue durée ou s'est lancé dans une autre voie et 6% suivent une école de recrue. Si l'on compare ces chiffres avec ceux collectés en juillet, ils sont globalement moins élevés, à l'exception de celui relatif au perfectionnement professionnel. Cette constatation démontre d'une part que la formation commerciale initiale constitue une bonne base pour ceux qui veulent se lancer une carrière professionnelle, mais aussi qu'il est encore assez difficile de trouver un emploi après que l'on a terminé son apprentissage.

En novembre 2012, 52,9% des jeunes en recherche d'emploi considéraient qu'il était plutôt difficile d'en trouver un et 22,4% même très difficile. Une proportion à peu près équivalente à cette dernière estimait que cela ne s'avérait pas trop difficile et seulement 1,6% que cela ne posait aucun problème. Et bien que l'on constate une certaine détente en novembre 2012 par rapport à juillet de la même année, ces pourcentages sont restés assez constants, précise encore cette étude.

### Les difficultés varient selon les options

Les jeunes issus des filières du profil B ont généralement plus de difficultés à trouver un emploi que ceux qui ont suivi les autres options. Il existe aussi des différences notables en ce qui concerne la recherche d'emploi en fonction des quatre grandes options de la formation. Les jeunes issus du secteur des services et de l'administration sont sensiblement défavorisés par rapport à ceux provenant du secteur bancaire et des assurances. Cette situation est assez semblable à celle que l'on constate de manière générale sur le marché du travail. Ce constat est décelé aussi bien immédiatement après la fin de la période d'apprentissage, que quatre mois plus tard.



Situation des jeunes ayant achevé un apprentissage de commerce (selon Acata)

Graphique: [www.adi-presse.ch](http://www.adi-presse.ch)

Les difficultés à trouver un emploi varient selon que les ex-apprentis sont des jeunes hommes ou des jeunes filles. Les différences sont surtout visibles aux deux extrêmes. Les jeunes gens considèrent dans une proportion de 13,1% qu'il était très difficile de trouver un emploi. Quant aux jeunes filles, elles étaient 26% dans ce cas. A l'opposé, les jeunes gens étaient 4,3% à admettre que la recherche d'emploi

ne posait aucun problème, contre seulement 0,8% pour les jeunes filles.

### Bibliographie

*Rapport d'enquête auprès des apprentis(es) de commerce ayant terminé leur apprentissage (Acata) en 2012*: Société suisse des employés de commerce, Judith Dissler et Michael Kraft, Zurich, 2013. [www.secsuisse.ch](http://www.secsuisse.ch).

## PLUS QU'UN SIMPLE COURS DE LANGUE

**L'éventail de séjours linguistiques est immense. Un cours de langue s'adapte en fonction de l'âge, des intérêts, de la situation personnelle ou professionnelle des individus. Grâce à un entretien de conseil gratuit et personnalisé, le conseiller Boa Lingua vous aide à trouver celui qui vous convient le mieux.**



Les jeunes diplômés pas encore engagés dans la vie professionnelle ont généralement plus de temps à consacrer à l'apprentissage des langues. Il est pourtant préférable de privilégier un long séjour linguistique en immersion. Ainsi, ils s'adaptent à un marché du travail de plus en plus exigeant, en obtenant un diplôme de langue par exemple. Le programme

Work & Study offre également de nombreuses alternatives, telles qu'un cours combiné à un emploi, un cours et un stage en entreprise, un cours suivi d'une mission non rémunérée ou un cours combiné à un programme demi-pair. Ceux qui sont déjà plongés dans la vie active n'ont la plupart du temps pas la possibilité de se rendre à l'étranger pour une longue période. Ils optent alors pour des formations répondant aux exigences du monde moderne. Les séjours sont intensifs et durent généralement entre une et trois semaines. Outre l'anglais général des affaires, il existe des cours sur mesure pour des professions déterminées. Boa Lingua propose des cours avec préparation aux diplômes officiels de langue, des formations linguistiques pour les professionnels, des cours combinés à une expérience professionnelle tout comme des cours de langue pour les plus jeunes ou les 50 ans et plus. Les membres de la SEC Suisse bénéficient d'une réduction de 5% sur l'ensemble des offres de Boa Lingua pour les séjours linguistiques.

Pour en savoir plus:  
[www.secsuisse.ch/boalingua](http://www.secsuisse.ch/boalingua)

# Surfer sur la vague internet

Après avoir achevé un apprentissage de commerce, Matthieu de Morsier a créé une agence web spécialisée dans la conception de sites internet qui surfe de succès en succès.



Agé de 23 ans, Matthieu de Morsier a créé son agence web voici neuf mois qui permet de concrétiser sa passion.

Photo: LDD

C'est fraîchement émoulu de sa formation initiale que Matthieu de Morsier s'est lancé dans la conception et la réalisation de sites internet pour les entreprises. D'abord en tant qu'indépendant, puis comme chef d'entreprise. Interview.

## Comment vous est venue cette idée de créer votre société spécialisée dans la conception de sites web?

J'ai toujours été attiré par le web et ses possibilités. Je me suis lancé dès l'âge de 10 ans dans la création de sites, en m'inspirant de mon frère aîné, déjà mordu par cette activité. J'ai tout appris en autodidacte en consultant des tutoriels en ligne. Je n'avais suivi aucune formation dans ce domaine avant même de commencer mon apprentissage de commerce que j'ai effectué auprès de la SEC Lausanne. C'est pendant cette période que j'ai eu la possibilité de mettre en place une plate-forme d'apprentissage en ligne (eLearning) et de m'occuper de la restructuration du site web de la SEC Lausanne. C'est donc tout naturellement que je me suis orienté dans cette direction quand j'ai terminé mon apprentissage. J'ai alors commencé à travailler comme indépendant pendant une année et demie avant de créer l'entreprise MDMweb Sàrl en juillet 2012, qui a son siège à Morges.

## En quoi consiste concrètement votre activité?

C'est principalement la création de sites web pour les entreprises. La mise en place de systèmes de rédaction et d'envoi de newsletters pour les entreprises, le développement de plates-formes d'enseignement à distance et la réalisation de boutiques en ligne. Nous adaptons aussi de plus en plus de sites web pour qu'ils puissent être lus de manière optimale sur des smartphones ainsi que sur les tablettes numériques, et proposons l'optimisation de pages entreprises sur les réseaux sociaux.

## Comment s'est développée votre entreprise depuis sa création?

J'ai engagé mon premier employé, qui avait suivi une formation de médiamaticien à l'Ecole technique de Sainte-Croix, pour me soutenir dans le développement des sites web peu de temps après la fondation de mon entreprise. J'ai ensuite engagé une stagiaire et, plus récemment, un deuxième employé. Pour ma part, je m'occupe plus particulièrement de la gestion des projets web, des relations avec les clients et de la partie graphique des réalisations. Nous comptons aujourd'hui plus de 40 clients et nous plançons sur une dizaine de projets en cours.

## N'y a-t-il pas beaucoup de concurrence dans ce secteur?

Oui, mais il y a aussi beaucoup d'opportunités qui se présentent. Les gens sont toujours plus connectés et les entreprises doivent présenter leurs activités de manière toujours plus moderne sur le web. Une société qui n'est pas présentée ou mal présentée sur internet, passera pour une société inexistante ou inactive. Aujourd'hui, on assiste à un gros boom sur ce marché.

## En quoi vous différenciez-vous de vos concurrents?

Nos clients apprécient beaucoup notre dynamisme, notre passion pour le métier, ainsi que le fait que nous recherchions des solutions personnalisées et adaptées à leurs besoins. De plus, nous avons eu la chance de recevoir la confiance d'agences et entreprises reconnues et présentes tant en Suisse qu'au niveau international.

## Avez-vous des réalisations dont vous êtes particulièrement fiers?

Je suis extrêmement satisfait de notre travail de création de la plate-forme communautaire autour du projet Tosa2013, révolution technologique pour les transports publics au moyen de bus à propulsion électriques très innovants. Tous les projets sur lesquels nous nous penchons sont enrichissants et cela représente chaque fois une découverte et un nouveau défi à relever. J'ai la chance de pouvoir faire ce que j'aime et réaliser ma passion de cette manière.

## Ce métier demande pourtant de remettre ses connaissances à jour?

En parallèle à mon travail de chef d'entreprise, je suis une formation duale pour l'obtention du diplôme fédéral de Web Project Manager. Pendant les cours qui se déroulent en soirée, cela me permet de partager des expériences avec d'autres personnes travaillant dans ce secteur.

Propos recueillis par  
Pierre-Henri Badel

**Nicole de Cerjat,**  
juriste, responsable  
du service juridique  
au secrétariat romand  
de la SEC Suisse,  
Neuchâtel  
nicole.decerjat@secsuisse.ch



## Distinguer les heures supplémentaires du solde positif de l'horaire flexible

*S'il lui est parfois matériellement impossible de faire autrement pour assurer son service en toute conscience, un employé doit néanmoins faire valoir la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires pour accomplir la tâche qui lui incombe. Et elles peuvent être reconnues en tant que telles si l'employé a prolongé ses journées de travail et que des témoins sont là pour le prouver.*

Yves est contrôleur de gestion. Son contrat prévoyait un horaire de 8 heures par jour. Le salaire couvrait l'ensemble des prestations de travail, ainsi que ses déplacements professionnels en Suisse et à l'étranger. La compensation par un congé et la rétribution spéciale d'heures supplémentaires étaient en principe exclues, sous réserve d'accords particuliers. Lorsque l'employeur a résilié le contrat de travail, Yves a réclamé 550 heures supplémentaires, en produisant un décompte établi par ses soins.

### Chacun doit prouver ce qu'il allègue

Dans un premier temps, il appartient à Yves de prouver qu'il a bien effectué les heures supplémentaires dont il demande la rétribution. Ce n'est que s'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées que le juge peut en estimer la quotité. Dans ce cas, le travailleur doit, dans la mesure du raisonnable exigible, fournir au juge tous les éléments constituant des indices. Il peut par exemple proposer des témoignages.

Selon la déclaration de son supérieur hiérarchique au Maroc, Yves avait régulièrement travaillé 14 à 16 heures par jour. Celui-ci a, par ailleurs, affirmé que pour mener à bien ses différentes activités, sa conscience professionnelle lui demandait également parfois de travailler le dimanche.

### La partie adverse peut se défendre

L'assistant a pour sa part confirmé qu'Yves consacrait tout son temps à travailler, y compris une bonne partie des soirées et des week-ends. Quant au directeur général, il a déclaré qu'Yves n'avait jamais reçu l'ordre d'effectuer des heures supplémentaires, tout en admettant que les journées étaient souvent longues à l'étranger...

L'employeur souligne qu'Yves disposait de l'horaire libre et dès lors d'une grande flexibilité dans l'organisation de son travail et qu'il avait tout loisir de compenser les heures supplémentaires effectuées lors de missions particulières ou dans des situations d'urgence. Il termine en affirmant que s'il n'était pas en mesure de compenser les

heures effectuées, l'employé aurait dû le signaler et rendre attentif son employeur du surcroît de travail que nécessitait sa mission.

### Différence entre heures supplémentaires et solde positif

Il convient dès lors d'opérer une distinction entre les heures supplémentaires et le solde positif accumulé dans le contexte d'un horaire de travail flexible. En effet, il arrive souvent que les parties conviennent que le travailleur détermine librement la durée de son temps de travail journalier, dans un cadre fixé (heures bloquées), pourvu qu'à l'issue d'une période de référence, il ait effectué le nombre d'heures contractuellement dues.

En contrepartie de cette autonomie, le travailleur a la responsabilité de récupérer à temps le solde de travail excédentaire qu'il a librement accumulé. S'il laisse croître le solde positif dans une mesure importante, il assume le risque de ne pas pouvoir le compenser en cas de résiliation du contrat, car une indemnisation du travail effectué en plus n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ces heures.

### Une subtile distinction

Il est très souvent délicat de faire la différence entre heures supplémentaires (à indemniser) et solde bénéficiaire dans le cadre d'un horaire flexible. Aussi, il faut garder à l'esprit que les premières sont imposées par les besoins de l'entreprise ou les directives de l'employeur, tandis que le solde excédentaire est librement accumulé par la volonté du travailleur.

Dans le cas de Yves, il ressort des témoignages que les heures en question étaient dictées par les besoins de l'entreprise. De plus, l'employeur ne pouvait pas les ignorer. Il devra donc les indemniser.

### SEC SUISSE SERVICE JURIDIQUE

Case postale 3072  
2001 Neuchâtel  
Tél. 0848 810 910 (membres)  
Tél. 0901 555 717  
(non-membres Fr. 2. 50/min)

## Eliane Collaud, secrétaire de la section de Fribourg

*L'implication d'Eliane Collaud dans les activités de la section fribourgeoise a commencé en 1996. Depuis, elle en est devenue un pilier majeur.*

Divorcée et mère de deux garçons et d'une fille qui est encore aux études, Eliane Collaud est entrée au secrétariat de la section de la Ville des Zahringen avec un emploi à temps partiel, ce qui lui permettait de concilier carrière professionnelle et vie de famille.

### Une expérience professionnelle très variée

C'est après avoir suivi une formation à l'Ecole de commerce de Fribourg, puis bénéficié d'un emploi de secrétaire de direction pour un grand distributeur de la place, suivi d'un engagement de secrétaire dans un laboratoire médical ainsi que dans une étude d'avocat, qu'elle s'est rapprochée de la Société suisse des employés de commerce. Les questions liées à la formation des jeunes l'attiraient tout particulièrement. Il faut dire qu'elle n'a pas ménagé ses efforts pour

maintenir ses connaissances à jour et se perfectionner pour élargir ses horizons professionnels: cela commença par un certificat en informatique, puis par le certificat de comptabilité SEC Suisse. De quoi ne pas perdre pied dans des matières en pleine évolution et très exigeantes.

### Un intérêt toujours plus marqué pour la formation

Ses enfants grandissant, Eliane Collaud a étoffé son horaire de travail au sein de la section et en parallèle comme secrétaire des cours de perfectionnement commerciaux. Une mission qui lui a plu en raison des contacts avec les jeunes et les milieux de la formation. «J'ai aussi repris le poste de secrétaire de la commission d'apprentissage du canton de Fribourg, précise-t-elle. C'est très valorisant de suivre les jeunes tout au long de leur formation et au début de leur carrière professionnelle.» A cela s'ajoute la chance de pouvoir travailler avec Aloys Piller, qui l'a beaucoup marquée dans sa vie professionnelle. «C'est une véri-



**Les balades en raquettes constituent un excellent moyen de s'ouvrir de nouveaux horizons.**

Photo: LDD

table richesse de pouvoir travailler avec lui», souligne-t-elle.

### Savoir résister au stress

C'est au moment de l'ouverture des classes que le travail est le plus intense. «Il faut que tout soit prêt le jour J et savoir faire face à certains impondérables. Mais avec les années, on arrive mieux à gérer son temps et les outils informatiques font le reste, continue-t-elle. Il y a des fois où il faut penser à soi et ne pas faire trop de projet ambitieux.» Si elle rêve de voyages et de longues vacances,

ses loisirs se limitent à la lecture, à la marche et aux balades en raquettes à neige dans la nature. Des délassements au cours desquels elle peut se libérer l'esprit d'une société où les évolutions sont parfois trop rapides. «La société a énormément changé au cours de ces dernières années, tout comme le marché de l'emploi. On a toujours l'impression de n'être plus que des observateurs, constate-t-elle. On peut se demander dans quelle mesure on pourra encore être des acteurs dans notre société.» PHB

## Préparation aux examens du Brevet fédéral de Spécialiste en finance et comptabilité

Séminaire

Date du séminaire : **Janvier 2014**

**sec lausanne**  
Pour votre formation et votre avenir professionnel

[www.seclausanne.ch](http://www.seclausanne.ch)

[info@seclausanne.ch](mailto:info@seclausanne.ch)

021 312 93 47

## Assemblée des délégués 2013

L'assemblée des délégués de la SEC Suisse se tient cette année le samedi 1<sup>er</sup> juin, de 10 h à environ 16 h, au «Kongress- und Kirchgemeindehaus Liebestrasse», à Winterthur.

### Programme / Ordre du jour

Dès 9 h 15: Café et croissants

10 h: Ouverture de l'assemblée par le président central Daniel Jositsch

Message de bienvenue du président KV Winterthur Peter Fischer

Message de bienvenue du maire Michael Künzle

### Partie statutaire

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Election du bureau de l'assemblée
3. Contrôle de présence des délégué(e)s
4. Procès-verbal de l'assemblée des délégué(e)s 2012 à Schaffhouse (un exemplaire a été remis à chaque section; des exemplaires supplémentaires sont disponibles au secrétariat général)

### Allocution de Mauro Dell'Ambrogio

Secrétaire d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI

### 5. Hommage aux membres décédés

- Pierre Fénart
- Jean-Marc Miauton

### 6. Exercice 2012

- 6.1 Approbation du rapport d'exercice 2012 et des comptes annuels 2012
- 6.2 Rapport des vérificateurs et décharge

### 7. Election d'un membre dans le comité central

- Nomination KV Berne: Madame Giovanna Battagliero, présidente KV Berne

**12 à 14 h: Apéritif et repas de midi**

### 8. Proposition du comité central

- Proposition d'adaptation de statuts
- Autorités responsables d'écoles
- Prise de position politique de la SEC Suisse

### 9. Propositions des sections

- Proposition KV Wetzikon-Rüti
- Proposition des sections KV Bern, KV Luzern, KV Winterthur et KV Zürich

### 10. Exercice 2013

- 10.1 Budget 2013
- 10.2 Planification financière 2014
- 10.3 Contribution comité central 2013

### 11. Elections de membres d'honneur

- Barbara Gisi

### 12. Désignation de l'organe de révision 2013

- Proposition du comité central: Election d'un organe de révision

### 13. Adoption de résolutions

### 14. Divers

Fin vers environ 16 h.

## Courrier des lecteurs

### Comment les changements sont-ils vécus sur le terrain?

(Context 5/2013)

La publication de l'article susmentionné a soulevé la réaction de Frédéric Ottesen, chargé de mission à la Direction générale de l'enseignement secondaire II postobligatoire, à Genève, qui nous prie de publier le rectificatif suivant:

La première imprécision est une simple maladresse qui ne me dérange pas outre mesure. Vous annoncez que je serai la personne qui succédera à M. Kovacs en tant que futur directeur du Centre de pratique commerciale de la cité de Calvin. Je succède en effet à M. Kovacs au niveau de la mise en œuvre de la réforme de l'école de commerce – et j'ai même été nommé chef de projet de la mise en œuvre de la nouvelle ordonnance sur la formation d'employé-e de commerce. Je ne serai pas directeur du Centre de formation professionnelle à la pratique commerciale.

La deuxième imprécision se réfère à la phrase suivante: «Dès 2014, il y aura simplification des objectifs et les notes seront décernées semestriellement, et plus annuellement.» Dans le canton de Genève, les notes sont depuis très longtemps décernées chaque semestre. Elles continueront à l'être avec la mise en œuvre de la nouvelle ordonnance. Il aurait été préférable de mettre en avant le passage d'une promotion annuelle à une promotion semestrielle, ce qui n'est pas la même chose.

La troisième imprécision par contre représente pour ma part une grave erreur. Dès lors qu'il n'y a pas de précision temporelle pour indiquer au lecteur que ce que vous écrivez concerne à Genève uniquement la période allant jusqu'en 2014 pour la formation d'employé de commerce en école à plein temps, vous indiquez le contraire de ce que j'ai dit et ce passage ne respecte pas la nouvelle ordonnance sur la formation d'employé de commerce. On ne peut pas jouer sur une moyenne annuelle pour compenser des mauvais résultats obtenus au 2<sup>e</sup> semestre avec des bons résultats obtenus au 1<sup>er</sup> semestre. En voie duale, la promotion est désormais semestrielle et non plus annuelle. En voie plein temps à Genève, la promotion sera semestrielle dès 2014. Si les résultats du 2<sup>e</sup> semestre sont mauvais, l'élève n'est pas promu au semestre suivant – à moins qu'il ne bénéficie alors d'une promotion provisoire. Vous écrivez encore que «Les premiers élèves de la filière plein-temps y ont commencé leur stage en juin 2012». En réalité ils ont été accueillis à l'Espace Entreprise en octobre 2011. Vous mélangez par ailleurs les départements des entreprises de pratique commerciale de 2<sup>e</sup> année avec ceux de l'Espace Entreprise de 3<sup>e</sup> année.

Ne manquez pas notre prochain numéro spécial de *context* consacré à la formation continue et gestion de carrière professionnelle.

**Parution: 3 septembre 2013**

Délai de remise de vos annonces: 6 août 2013

## FRIBOURG

Tél. 026 321 29 21  
[info@secfribourg.ch](mailto:info@secfribourg.ch)  
[www.secfribourg.ch](http://www.secfribourg.ch)

## Lauréats du certificat de comptable

Félicitations aux élèves qui ont obtenu le certificat de comptable spécialisé [edupool.ch/veb.ch/](http://edupool.ch/veb.ch/)  
 SEC Suisse: Andrea Berset, Céline Bussard, Elena Carrel, Jessica Collins, Diane Cotting, Rébecca Escobar, Amélie Francey, Elisabeth Gendre, Florent Givel, Mélanie Hämmerli, Charles Hernoux, Annick Longchamp, Loïc Meylan, Stéphanie Nicolet, Christiane Oberson, Sophie Renevey, Laetitia Rochat, Gaël Ropraz, Florence Sallin, Julie Sciboz et Proeu Un Mao.

## Certificat d'assistant en gestion du personnel

Félicitations aux élèves qui ont obtenu ce certificat: Pascal Aeberhard, Valérie Alonso, Vanessa Andrade Bernardo, Lisa Basso, Patrick Berset, Laurent Buchs, Fabrice Carrel, Monica Castaldi, Aurélie Coumont, Philippe Defferard, Vidisha Delbart, Romina Di Lorio, Cristiane Di Stefano-De Oliveira, Geneviève Gendre, Cédric Gobet, Cynthia Gomes, Isabelle Hemmer, Martine Jaquier-Estoppey, Zineb Kramer, Laura Kreyenbuehl, Nathalie Kuhn Spoto, Luisa Marcionetti, Anthony Marvardi, Resmije Mehmeti, Sophie Menoud, Sarah Michel, Gregory Pelle, Nathalie Perrin, Ana Pinto, Carole Sallin et Juan Francisco Verdugo.

## Prochaines formations

## Septembre

- > Mise à niveau CFC en comptabilité
- > Comptabilité générale de base
- > Cours de langue (allemand et anglais) à Payerne
- > Diplôme de secrétaire juridique
- > Brevet fédéral d'assistant de direction

Le programme des cours paraîtra en juin 2013. Contactez-nous pour en obtenir un exemplaire.

Nous souhaitons un bel été et de bonnes vacances à tous nos membres.

## GENÈVE

Tél. 022 310 35 22  
[info@sec-geneve.ch](mailto:info@sec-geneve.ch)  
[www.secgeneve.ch](http://www.secgeneve.ch)

## Assises de l'employabilité

Vendredi 31 mai et samedi 1<sup>er</sup> juin: thématiques professionnelles

Samedi 8 juin: Break Brunch – santé au travail

Informations: [www.employabilite.ch](http://www.employabilite.ch)

## Assemblée générale

Mercredi 19 juin à 18 h à la Maison internationale des associations à Genève. Une invitation sera envoyée en temps utile.

## Club montagnard L'Orchis

Jeuvi 13 juin: Jubilé des 80 ans du Club L'Orchis

Sortie aux Rochers de Naye

Réservation: [orchis.pjr@gmail.com](mailto:orchis.pjr@gmail.com)

## LA CHAUX-DE-FONDS – NEUCHÂTEL

Tél. 032 910 94 00  
[info@sec-ne.ch](mailto:info@sec-ne.ch)  
[www.sec-ne.ch](http://www.sec-ne.ch)

## Assemblée générale

L'assemblée générale annuelle se tiendra le mercredi 12 juin 2013 à 19 h dans les locaux du centre de formation, rue Neuve 16 (1<sup>er</sup> étage), La Chaux-de-Fonds.

## LAUSANNE

Tél. 021 312 93 47  
[info@seclausanne.ch](mailto:info@seclausanne.ch)  
[www.seclausanne.ch](http://www.seclausanne.ch)

## Prochaines formations et séminaires

- > Séminaire de préparation à l'examen du brevet fédéral de spécialiste en conduite d'équipe: juin 2013
- > Notions générales en comptabilité: septembre 2013

> Assistant en gestion du personnel: septembre 2013

> Séminaire PNL niveaux 1 et 2: septembre 2013

> Spécialiste en ressources humaines – Brevet fédéral (option A et B): octobre 2013

> Séminaire Manager Coach: novembre 2013

> Généraliste en droit du travail: novembre 2013

## SION VALAIS/WALLIS

Tél. 027 203 55 65  
[sec.valais@netplus.ch](mailto:sec.valais@netplus.ch)  
[www.sec-sion.ch](http://www.sec-sion.ch)

## Secrétariat

Le secrétariat est ouvert les mardis et jeudis après-midi de 14 h à 17 h 30.

## Prochaines formations

Cours d'appui pour apprentis, étudiants et article 32. Début des cours durant l'année scolaire et en fonction des demandes

> Notions générales en assurances sociales: 8 octobre. Délai d'inscription: 20 septembre

> Certificat de comptable spécialisé, certification Edupool: 7 octobre. Délai d'inscription: 20 septembre

Bulletins d'inscription et informations disponibles sur internet ou auprès du secrétariat ([sec-formation@netplus.ch](mailto:sec-formation@netplus.ch))

## Offre spéciale



Une station enchantée qui se situe au fond du magique val d'Anniviers et au pied de la couronne impériale des célèbres sommets de plus de 4000 mètres. Berceau de l'alpinisme au

XIX<sup>e</sup> siècle, Zinal, qui accueille des voyageurs depuis plus de 150 ans, n'a pas perdu sa vocation. Zinal, c'est aussi l'ancien mayen, avec ses habitations en bois d'arolle et ses toits de bardeaux. En toute saison, de nombreuses possibilités d'évasion sont offertes aux visiteurs. Profitez de quelques jours de repos dans un cadre enchanteur. Les membres de la SEC Suisse obtiennent une remise de 15% sur les tarifs. Le prix d'une semaine est ainsi de 420 francs au lieu de 495 francs.

[www.erables253.ch](http://www.erables253.ch)

# context

## ÉDITION FRANÇAISE

## Editeur

SEC Suisse  
 Société suisse  
 des employés de commerce  
 Hans-Huber-Strasse 4  
 Case postale  
 8027 Zurich  
 Tél. 044 283 45 45

## Secrétariat romand

SEC Suisse  
 Société suisse  
 des employés de commerce  
 3, rue Saint-Honoré  
 Case postale 3072  
 2001 Neuchâtel  
 Tél. 032 721 21 37  
 Fax 032 721 21 38  
[info@secsuisse.ch](mailto:info@secsuisse.ch)  
[www.secsuisse.ch](http://www.secsuisse.ch)

## Directeur de la publication

Ingo Boltshauser

## Rédaction

Les Editions du Couchant SA  
 44, rte de Divonne, 1260 Nyon  
 Tél. 022 361 90 25  
 Fax 022 362 05 13  
 Pierre-Henri Badel, rédacteur en chef  
[phbadel@ch.inter.net](mailto:phbadel@ch.inter.net)  
 Claude Bieri  
 Florence Déruaz

## Publicité

JMB Publicité  
 Jean-Maurice Bloch  
 8, ch. de Crève-Cœur  
 1290 Versoix  
 Tél. 022 755 39 06  
[jmb@span.ch](mailto:jmb@span.ch)

## Parution

Mensuelle (9 numéros par an)  
 6500 exemplaires  
 Tirage vendu selon REMP:  
 4140 exemplaires

## Conception graphique

Partner & Partner AG  
[www.partner-partner.com](http://www.partner-partner.com)

## Réalisation et impression

Imprimerie Saint-Paul, Fribourg  
 ISDN 026 429 06 26  
 ISSN 1424 – 5353

## Abonnements

Suisse: 12 mois Fr. 46. –

## Site internet

[www.context.ch/fr](http://www.context.ch/fr)

## Politique d'égalité des genres

Dans l'ensemble de la partie rédactionnelle du magazine *Context*, tous les termes utilisés au masculin dans les textes sous-entendent qu'ils s'appliquent implicitement aux personnes des deux genres.

# sec formation

Les spécialistes romands de la formation professionnelle commerciale supérieure



Plus d'infos sur:  
[www.secformation.ch](http://www.secformation.ch)

## MANAGEMENT, GESTION ET ADMINISTRATION

Brevet fédéral de spécialiste de la conduite d'équipe			✓	✓		
ESeco – Ecole supérieure d'économie	✓		✓			
Brevet fédéral d'assistant-e de direction		✓		✓		
Diplôme SECSuisse de secrétaire juridique		✓	✓			
Gestion de projet	✓		✓	✓		

## RESSOURCES HUMAINES

Brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines		✓	✓	✓		
Certificat d'assistant-e en gestion du personnel		✓	✓	✓		
Recrutement et sélection du personnel	✓		✓			
Brevet fédéral de spécialiste en assurances sociales				✓		
Généraliste en assurances sociales			✓			
Gestion des ressources humaines pour manager	✓		✓			
Notions générales en ressources humaines			✓	✓		✓

## FINANCE ET COMPTABILITÉ

Brevet fédéral de spécialiste en finance et comptabilité	✓	✓	✓	✓		
Certificat SECSuisse Edupool.ch Veb.ch-Swisco.ch de comptable spécialisé	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cours de fiscalité pour généraliste			✓			
Comptabilité et finance pour manager			✓	✓		
Notions générales de TQG	✓	✓	✓	✓		✓

## VENTE ET MARKETING

Brevet fédéral de technicien de vente			✓			
Diplôme professionnel de force de vente			✓			
Le marketing pour manager	✓		✓			
Généraliste en marketing et communication - MARKOM			✓	✓		

SEC Chx-Fds - Ne	SEC Fribourg	SEC Lausanne	SEC Jura	SEC Genève	SEC Sion
------------------	--------------	--------------	----------	------------	----------

### SEC Lausanne

Rue Centrale 6  
Case postale 7476  
1002 Lausanne  
Tél. 021 312 93 47  
formation@seclausanne.ch  
www.seclausanne.ch

### SEC Chaux-de-Fonds • Neuchâtel

Rue Neuve 16  
2300 La Chaux-de-Fonds  
Tél. 032 968 56 46  
formation@sec-ne.ch  
www.sec-ne.ch

### SEC Fribourg

Case postale 1416  
1701 Fribourg  
Tél. 026 321 29 21  
info@secfribourg.ch  
www.secfribourg.ch

### SEC Jura

Rue du 23 Juin  
2900 Porrentruy  
Tél. 032 465 81 50  
sec.jura@medhop.ch  
www.avenirformation.ch

### SEC Genève

Case postale 330  
1211 Genève 4  
Tél. 022 328 06 77  
geneve@secformation.ch  
www.secgeneve.ch

### SEC Sion

Place de la Gare 2  
case postale 1250  
1951 Sion  
Tél. 027 203 55 65  
sec-formation@netplus.ch  
www.sec-sion.ch

Les bons collègues sont là pour les convalescents.  
Tout comme nous.



SHARE  
IF YOU  
CARE

 Dites-le avec un «j'aime»  
[facebook.com/suvasuisse](https://facebook.com/suvasuisse)

Après un accident grave, il n'est pas facile de retrouver le même mode de vie. SuvaCare accompagne les convalescents en leur proposant un suivi complet sous forme de conseils, de prestations d'assurance, de médecine des accidents et de réadaptation. Vous pouvez aussi les aider: en leur offrant votre soutien et votre compréhension. Infos complémentaires: [www.suva.ch/reinsertion](http://www.suva.ch/reinsertion)

**suva**care  
Prestations et réadaptation