

## CHÔMAGE DES JEUNES : L'UNIVERSITÉ N'EST PAS LA SEULE SOLUTION

UN LIVRE ÉCRIT EN 2014 PAR L'ANCIEN MONSIEUR PRIX RUDOLF H. STRAHM VIENT D'ÊTRE TRADUIT EN FRANÇAIS. L'OUVRAGE EST UN PLAIDOYER POUR NOTRE SYSTÈME DE FORMATION, MAIS CRITIQUE LA TENDANCE À VOULOIR PRIORISER LE PLUS HAUT DEGRÉ D'ÉTUDE COMME UNIQUE RÉPONSE AU CHÔMAGE DES JEUNES. INTERVIEW DE JEAN-BERNARD THÉVOZ, PSYCHOLOGUE-CONSEIL EN ORIENTATION ET FIN CONNAISSEUR DU MONDE DES FORMATIONS EN SUISSE, QUI A TRADUIT ET ADAPTÉ LA VERSION FRANÇAISE.

**Quel est le constat de base de Rudolf H. Strahm ?** J.-B. Thévoz : Il y en a deux. D'une part le taux élevé du chômage des jeunes dans beaucoup de pays d'Europe et ses conséquences, et, d'autre part, la réponse proposée à ce problème de société par beaucoup d'autorités, de structures de formation et de parents : intensifier l'ouverture, voire l'accès aux formations théoriques de longue haleine.

**Pourquoi le livre parle-t-il du « mirage des longues études » ?** Les études longues représentent pour beaucoup la panacée aux écueils qui sont supposés attendre nos jeunes au sortir du secondaire I. « Seul le plus haut niveau de formation est assez bon pour nos chères têtes blondes ». On peut donc, à bon droit, parler ici de mirage, car le principe est séduisant, mais il est une illusion qui génère beaucoup de fausses espérances.

**Faut-il alors dissuader nos jeunes d'aller à l'université ?** Non, mais se rappeler que les chemins pour parvenir au plus haut niveau sont divers. Il faut soutenir davantage toute personne désireuse d'acquérir une excellente formation, soit par l'université (bourses d'études), en emploi (soutien aux entreprises) ou par des formations continues (subsidés aux associations faitières).

**En quoi notre système de formation est-il si envié ?** Il existe en Suisse une offre riche en



formations diverses, que ce soit au secondaire II, au niveau tertiaire, ou encore dans les filières de perfectionnement. La capacité de réagir rapidement aux besoins de l'économie en offrant des formations adaptées et de qualité fait que notre système peut être considéré comme très performant. Il offre aussi une large palette en mesure de satisfaire les intérêts de la jeune génération.

> « *Le mirage des longues études : pourquoi tout le monde ne doit pas aller à l'université et en quoi l'apprentissage est bénéfique* », R. H. Strahm, traduction et adaptation J.-B. Thévoz. Editions Slatkine.

Les membres de la FPE-CIGA ont la possibilité de commander un exemplaire à prix préférentiels à l'adresse : [emmanuelle.ruchti@federation-patronale.ch](mailto:emmanuelle.ruchti@federation-patronale.ch)

## DROIT DU TRAVAIL : EMPLOYÉS À TEMPS PARTIELS ET JOURS FÉRIÉS

LES JOURS FÉRIÉS DOIVENT-ILS ÊTRE PAYÉS ? COMMENT FAIRE LORSQU'UN EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL BÉNÉFICIE D'AVANTAGE DE JOURS FÉRIÉS QUE SON COLLÈGUE ?

Selon l'art. 110 al. 3 Cst, le 1er août est le seul jour férié obligatoirement rémunéré pour tous les travailleurs s'il tombe sur un jour habituel de travail. Concernant les jours fériés cantonaux et contrairement à une croyance répandue, ni la loi sur le travail, ni le Code des obligations ne tranchent ce point. De nombreuses CCT ou CTT pré-

voient toutefois l'obligation de payer les jours fériés. Pour les travailleurs non soumis à une CCT ou CTT, il n'y a donc aucune obligation légale de rétribuer les fériés mais selon la doctrine dominante, il est d'usage de les rémunérer lorsqu'ils tombent sur des jours habituellement travaillés. Ceci amène inévitablement des différences de traitement entre les collaborateurs à temps partiels, selon leur horaire hebdomadaire. Dans ce cas, l'employeur peut :

- Ne rien prévoir, auquel cas le salaire mensuel sera payé et le collaborateur libéré

de travailler si le jour férié tombe sur son horaire habituel de travail ;

- Prévoir un système de prorata (par exemple 4 jours rétribués pour un employé à 50%, soit 8 jours fériés x 0,5), auquel cas certains employés à temps partiel peuvent être tenus de rattraper des jours de travail pour bénéficier des jours fériés payés.

En conclusion, il est vivement conseillé de prévoir dans le contrat de travail ou le règlement interne le sort réservé aux jours fériés.