



Rapport
« Formation 4.0 pour l'industrie »
Centre de congrès Bernexpo, Berne
13 avril 2018

UNIA

Impressum

Publié en mai 2018
en allemand et en français
Version numérique

Unia Secrétariat central

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Berne 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 55
<http://www.unia.ch>

Contenu

Introduction	5
Souhails de bienvenue Corrado Pardini, responsable du secteur Industrie d'Unia et conseiller national	6
« Le défi de l'innovation pour le système de formation » Furio Bednarz, responsable du bureau tessinois de la formation continue et de l'innovation (Ufficio della Formazione continua e dell'innovazione)	7
« Innovation et numérisation vs compétences » Erik Haberzeth, professeur pour la formation professionnelle supérieure et continue, Haute école pédagogique, Zurich	9
« Apprendre à l'ère du numérique, l'expérience d'IG Metall » Reinhard Böckl, dépt. politique de formation et de qualification d'IG Metall, Francfort	11
« Diplômes professionnels pour adultes en Suisse » Markus Maurer, professeur de pédagogie professionnelle, Haute école pédagogique, Zurich	13
« Innovation, numérisation et formation professionnelle en République populaire de Chine » Hu Liang, dépt. Formation de l'ambassade de Chine en Suisse	15

Contenu

Ateliers avec exposés	17
Atelier 1 : « La formation professionnelle suisse, un modèle de réussite » Ruedi Flückiger, vice-président de Swiss Skills, SEC Berne	17
Atelier 2 : « Expériences dans les cantons » (D) Maja Huber, responsable de département, Direction de l'instruction publique du canton de Berne, Office de l'enseignement secondaire et professionnel, département formation continue	18
Atelier 3 : « Expériences dans les cantons » (F) Jean-Pierre Baer, adjoint à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), Unité d'enseignement professionnel, Formation continue – Formations adultes	19
Atelier 4 : « Promotion des compétences de base sur le lieu de travail » Bernhard Grämiger, directeur de la Fédération suisse pour la formation continue, FSEA	20
« Passerelle professionnelle 4.0 » Manuel Wyss, responsable de la branche Industrie MEM d'Unia	21
« Avenir de la formation professionnelle dans l'industrie » Table ronde	23

Introduction

Quel est l'impact des changements liés à la numérisation et à la globalisation sur la formation professionnelle ? A quoi ressemblera la formation professionnelle à l'avenir ? Ces questions ont été au cœur de la journée de formation Unia « Formation 4.0 pour l'industrie » au centre de congrès Bernexpo à mi-avril 2018.

La « Passerelle professionnelle 4.0 » du syndicat Unia est un concept visant à renforcer la formation continue. Dans son exposé, Manuel Wyss, responsable de la branche Industrie MEM d'Unia, a expliqué l'urgence d'un tel concept (voir pages 21/22). Des

expert-e-s de la science, de la recherche, de la formation et de la politique ainsi que des représentant-e-s des syndicats, du championnat professionnel Swiss Skills et de l'ambassade de Chine en Suisse étaient aussi unanimes à dire qu'un apprentissage tout au long de la vie est nécessaire pour faire face à la numérisation. Il convient de mettre en place des nouveaux concepts de formation continue pour adultes, afin de prévenir le chômage, mais il faut aussi prévoir des nouvelles procédures pour être en mesure d'adapter plus rapidement les profils professionnels aux développements technologiques.



Souhaits de bienvenue de Corrado Pardini

Souhaits de bienvenue

Corrado Pardini, responsable du secteur Industrie d'Unia et conseiller national

« L'occasion est maintenant venue de révolutionner la formation professionnelle. La société doit se repenser. La formation professionnelle n'a pas seulement lieu de 16 à 20 ans, mais de 16 à 50 ans. »

En Europe, un jeune sur trois en moyenne est menacé de chômage. Avoir du travail, ce n'est pas seulement gagner de l'argent, a déclaré le responsable du secteur Industrie d'Unia et conseiller national Corrado Pardini. Quiconque a un emploi est intégré socialement et renforce son estime de soi. « En tant que syndicalistes, nous devons trouver des réponses pour aujourd'hui, demain et après-demain. L'économie comme acteur majeur doit être de la partie » a déclaré Corrado Pardini dans son message de bienvenue aux personnes présentes. Il a cependant précisé qu'il ne faut pas mettre en concurrence le taux de maturités et la formation professionnelle. Tous deux sont indispensables, a-t-il affirmé, soulignant que « le système suisse de formation professionnelle obtient les meilleures notes au niveau international. » Il est caractérisé aussi bien par des apprentissages à bas seuil que par des formations exigeantes et garantit une grande perméabilité. « Cette perméabilité est un acquis des syndicats. »

Le système de formation professionnelle repose sur trois partenaires : la Confédération garantit le développement stratégique. Les cantons mettent en œuvre la formation professionnelle et la supervisent. Et les organisations du monde du travail, les employeurs et les syndicats garantissent les contenus et les places de formation. « Il est essentiel que l'économie paie des salaires décents. Car sinon, les jeunes réfléchiront à deux fois avant d'apprendre un métier », a déclaré Corrado Pardini. La formation professionnelle ne doit pas non plus être statique, mais doit constamment s'adapter pour rester compétitive. « L'occasion est maintenant venue de révolutionner la formation professionnelle. La société doit se repenser. La formation professionnelle n'a pas seulement lieu de 16 à 20 ans, mais de 16 à 50 ans. » Cela doit être organisé en collaboration avec les employeurs. C'est dans cet objectif qu'Unia a développé ces derniers mois le projet « Passerelle professionnelle 4.0 ».

« Le défi de l'innovation pour le système de formation »

Furio Bednarz, responsable du bureau tessinois de la formation continue et de l'innovation (Ufficio della Formazione continua e dell'innovazione)

« Nous devons passer à l'apprentissage tout au long de la vie. C'est la nouvelle réalité. »

« Il s'agit aujourd'hui de comprendre le rapport de l'homme à la machine. Cela pose implicitement la question du genre de formation professionnelle et continue dont nous avons besoin », a déclaré Furio Bednarz, responsable du bureau tessinois de la formation continue. Son exposé a d'abord porté sur les mégatendances qui affectent la formation professionnelle. En font partie la vitesse à laquelle les innovations se succèdent et la mutation de l'économie qui se caractérise notamment par la numérisation. Le travail et la vie sociale se transforment : on voit émerger de nouveaux modèles de vie et de société ainsi que des nouveaux modèles d'entreprise. La démographie évolue aussi. Avec, pour conséquence, une pénurie de personnel qualifié toujours plus marquée en Suisse. « La rapidité des changements est aussi une grande menace pour l'éducation et la formation, car nous avons besoin de temps pour les adapter », a-t-il déclaré. Le marché du travail est toujours plus sous pression : il est confronté à la fois au défi de pénurie de personnel qualifié et à celui de l'exclusion. Sont concernés par l'exclusion les quelque 10% de « drop outs », soit les jeunes adultes sans titre du degré

secondaire II et souvent tributaires de l'aide sociale. Jusqu'à 60% des chômeurs/euses de longue durée n'ont aucune qualification. La Suisse compte 400 000 salarié-e-s non qualifié-e-s et 500 000 personnes qui travaillent sans diplôme.

« Il existe différentes mesures pour contrer ce problème », a expliqué Furio Bednarz en évoquant le « chantier de la formation professionnelle et continue ». La charte « Formation professionnelle 2030 » en est l'élément central. Elle a été adoptée début 2018 par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) avec les partenaires de la formation professionnelle. La « Formation professionnelle 2030 » a pour objectif de créer des modèles de formation flexibles et perméables permettant des voies de formation individuelles. Selon Furio Bednarz, « la formation professionnelle doit être adaptée en continu ». « L'un des points-clés est ici l'apprentissage tout au long de la vie. » La mobilité professionnelle s'accroît, d'où la nécessité de voies de formation individuelles.



Furio Bednarz

« De la formation professionnelle et continue, nous devons passer à l'apprentissage tout au long de la vie. C'est la nouvelle réalité », a affirmé Furio Bednarz. Il est essentiel de faciliter l'accès des adultes à d'autres qualifications – aussi sur le plan financier.

« Innovation et numérisation vs compétences »

Erik Haberzeth, professeur pour la formation professionnelle supérieure et continue, Haute école pédagogique, Zurich

« Les mutations comportent le risque du travail numérique à la chaîne, qui mène à son tour à une baisse de l'initiative personnelle au travail. »

Le travail humain dans le sillage de la numérisation peut être abordé sous deux angles différents. Il se pose d'une part la question des nouvelles capacités dont les collaborateurs/trices ont besoin et, d'autre part, celle de l'aménagement des conditions de travail pour que les employé-e-s puissent utiliser leurs compétences. Dans son exposé, Erik Haberzeth s'est penché sur le second point. Il a expliqué la mutation du travail sur la base de résultats de recherches qui ont été menées dans la logistique et le commerce de détail. Avec son équipe, il a réalisé des entretiens avec les collaborateurs/trices. « Nous sommes d'avis que les collaborateurs/trices doivent savoir précisément quelles sont les compétences requises », a-t-il déclaré.

Erik Haberzeth a mentionné quelques exemples pour montrer dans quelle mesure la numérisation impacte le travail au quotidien dans la logistique et le commerce de détail :

- Des véhicules autonomes circulent dans les entrepôts et s'arrêtent devant les

rayons correspondants où attendent des collaborateurs. Le véhicule affiche la commande sur un écran et les collaborateurs/trices placent la marchandise directement dans le véhicule. Il est évident que la marge de manœuvre entrepreneuriale des collaborateurs et leur liberté de mouvement sont fortement restreintes.

- Des camions automatisés sont utilisés sur le terrain d'un port à conteneurs maritimes. Les collaborateurs/trices ont été transférés à la centrale directrice où ils/elles effectuent principalement des tâches de bureau. Il y a eu un changement de paradigme en termes de qualité dans le sens où les travaux lourds ont été remplacés par une activité légère et le travail à l'extérieur par une activité à l'intérieur.
- Le réseau ferroviaire doit être entretenu. Auparavant, une réunion opérationnelle avait lieu le matin. Aujourd'hui, les collaborateurs/trices reçoivent les mandats sur leur smartphone et se rendent le matin directement sur leur lieu d'affectation.



Erik Haberzeth

« Ces exemples montrent que les mutations comportent le risque du travail numérique à la chaîne », a déclaré Erik Haberzeth. Et cela implique une diminution de l'initiative personnelle au travail. Ainsi qu'un affaiblissement du contact interpersonnel et de l'expérience vécue. « Qu'est-ce qui distingue encore les compétences humaines ? », a-t-il questionné. Maîtriser l'imprévu fait notamment partie de ces compétences, tout comme venir en aide à des clients pris au dépourvu face à des appareils dans les rayons en libre-service des supermarchés ou résoudre des problèmes techniques. Dans ces cas exceptionnels, les collaborateurs/trices suivraient des processus « normaux ». Les compétences humaines résident ici clairement dans la capacité d'improviser et de faire preuve de flexibilité.

Erik Haberzeth a plaidé en faveur d'une approche de formation continue axée sur le personnel et reposant sur la participation des collaborateurs/trices. « Les collaborateurs/trices savent ce qui fait que leur travail est bon », a-t-il affirmé. Une approche de formation continue axée sur le personnel implique un personnel de formation professionnelle et pédagogique. Par ailleurs, les cadres moyens et supérieurs doivent être formés et il faut promouvoir une culture d'entreprise propice à l'apprentissage.

« Apprendre à l'ère du numérique, l'expérience d'IG Metall »

Reinhard Böckl, dépt. politique de formation et de qualification d'IG Metall, Francfort

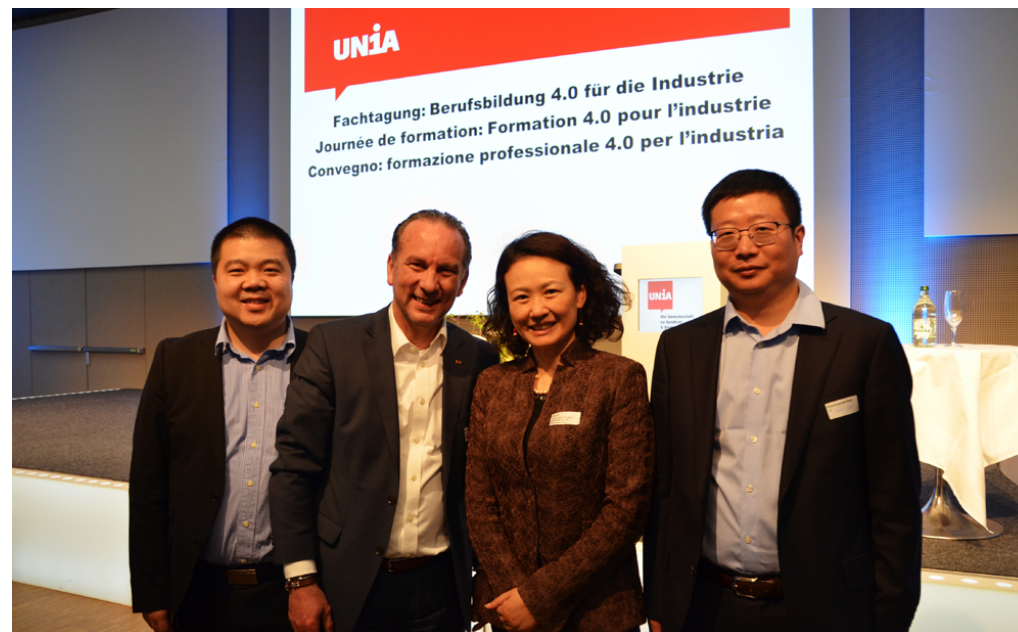
« Les compétences requises des salarié-e-s évoluent de manière fulgurante avec la numérisation. Notre « procédure agile » permet de réagir vite aux changements rapides. »

Le syndicat allemand IG Metall a fait un pas décisif pour préparer les métiers de la métallurgie et de l'électricité à la numérisation, a déclaré son responsable de la formation Reinhard Böckl : IG Metall a élaboré une « procédure agile » en collaboration avec ses partenaires sociaux, à savoir l'association patronale Gesamtmetall, le Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau VDMA (Association allemande des constructeurs de machines et d'installations) et le Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie ZVEI (Fédération de l'industrie électrotechnique et électronique). « C'est une procédure qui nous permet de changer les profils professionnels plus rapidement », a précisé Reinhard Böckl. Par le passé, une telle procédure aurait duré 15 ans. La « procédure agile » permet de réagir vite aux changements rapides liés à la numérisation. Actuellement, les métiers de l'industrie de la métallurgie et de l'électricité qui ont été adaptés sont en cours de mise en œuvre. Des qualifications

supplémentaires ont déjà été créées. Elles permettent aux collaborateurs/trices de se qualifier, par exemple dans le réseautage numérique, l'intégration de processus et de systèmes ou la sécurité IT. Ces qualifications supplémentaires sont absolument nécessaires selon Reinhard Böckl, car les compétences requises des salarié-e-s évoluent très rapidement. Les compétences IT, de processus et de système, la pensée interdisciplinaire et les compétences relatives à la résolution de problèmes ainsi que la gestion de la complexité, par exemple, gagnent en importance.

IG Metall a également obtenu de certaines grandes entreprises qu'elles tiennent compte du programme « Industrie 4.0 » déjà lors de la formation. Reinhard Böckl a cité certaines entreprises à titre d'exemple :

▪ Azubi-Vision : Formation 2025 chez Trumpf : « Au plus tard au cours de la deuxième année de formation, comprendre pourquoi



Hu Liang, Reinhard Böckl, une représentante et un représentant de l'Ambassade de Chine

les machines communiquent entre elles »

- Maschinenfabrik 4.0 à Regensburg : « Formation sur iPhone et tablette – ce n'est pas suffisant »
- Phoenix Contact : « L'industrie 4.0 ne fonctionne qu'avec plus de qualifications pour les salarié-e-s : l'industrie 4.0, c'est ici »

▪ Apprentissage virtuel à Volkswagen : « La gamification est inévitable »

▪ Comités d'entreprise & représentations des jeunes et des personnes en formation : « Représentation d'intérêts et formation professionnelle 4.0 »

Ces cinq exemples pratiques sont décrits dans la brochure « Formation professionnelle 4.0: l'apprentissage à l'ère du numérique » :

https://wap.igmetall.de/docs_Lernen_im_digitalen_Wandel_web_507d78fbd67e7168ade-06052851d615e0ffe0732.pdf

« Diplômes professionnels pour adultes en Suisse »

**Markus Maurer, professeur de pédagogie professionnelle,
Haute école pédagogique, Zurich**

« Des allocations de formation doivent aussi être possibles pour l'admission directe et la procédure de validation. Car avec l'âge, il est plus difficile de s'en sortir avec peu de moyens. »

Le chômage est 2,6 fois plus élevé chez les adultes sans diplôme du degré secondaire II que chez les personnes titulaires d'un diplôme. 554 000 personnes âgées de 25 à 64 ans n'ont pas effectué de formation après l'école obligatoire et ne possèdent donc pas de diplôme postobligatoire. Si l'on tient compte des personnes avec un diplôme dépassé, il s'agit de près de 980 000 personnes. Markus Maurer a présenté ces chiffres au début de son exposé. Il a souligné l'importance de la formation professionnelle pour les adultes, notamment pour réduire la pénurie de personnel, et il a indiqué différentes approches pour y parvenir. Il a centré son attention sur les personnes qui n'ont certes pas accompli de formation, mais peuvent faire valoir plusieurs années d'expérience professionnelle dans un domaine professionnel défini. Ici, deux voies ont été créées pour permettre à ces personnes d'obtenir une certification professionnelle sans contrat d'apprentissage. D'une part, l'admission directe à l'examen

final et, d'autre part, la procédure de validation. Dans ce dernier cas, les compétences du/de la collaborateur/trice sont documentées dans un dossier. Ensuite, les experts examinent quelles sont les compétences qui entrent en ligne de compte dans la certification professionnelle. Mais cette approche est laborieuse selon Markus Maurer, exigeante au niveau du contenu et trop incertaine pour beaucoup. C'est la raison pour laquelle de nombreuses personnes et des branches entières miseraient sur d'autres solutions. « Je suis donc favorable à l'admission directe », a-t-il conclu.

Dans le cas de l'admission directe, les adultes peuvent se préparer individuellement à la procédure de qualification. Pour acquérir les compétences qui leur font défaut, ils peuvent par exemple suivre des cours à l'école professionnelle. « Le bon fonctionnement de cette approche est cependant lié à l'existence de classes spéciales pour adultes », a précisé Markus Maurer en



Markus Maurer

ajoutant que « cela n'est de loin pas encore une réalité dans tous les métiers et toutes les branches. » Un autre problème est celui des coûts qui varient fortement d'un canton et d'une branche à l'autre. Tandis que ces cours à Genève sont gratuits pour un grand nombre de métiers, un mécanicien de production paie à Soleure 300 francs pour le cours préparatoire. Un employé de commerce doit déboursier 1300 francs à Bâle et près de 9500 francs à Zurich. Et quiconque suit le cours dans le domaine de l'informatique doit verser une somme entre 25 000 et 29 000 francs dans différents cantons.

Seules les personnes pouvant justifier d'une expérience professionnelle peuvent profiter de la « procédure de validation » et de l'« admission directe », a souligné Markus Maurer. Mais pour les chômeurs/euses de longue

durée sans expérience dans la branche cible, les seules offres existantes ont été créées pour les jeunes. En font partie la formation de base régulière et la formation de base raccourcie. Ce qui pose problème ici est le fait que le début d'une formation n'est souvent possible qu'avec le soutien de l'aide sociale. Les personnes inscrites auprès d'un ORP ont donc la possibilité de demander des allocations de formation pour leur formation professionnelle. Elles s'élèvent à maximum 3500 francs par mois. Le nombre de personnes qui touchent des allocations est cependant très faible : en 2015, 732 personnes en ont bénéficié. « Des allocations de formation doivent aussi être possibles pour l'admission directe et la procédure de validation. Car avec l'âge, il est plus difficile de s'en sortir avec peu de moyens », a relevé Markus Maurer.

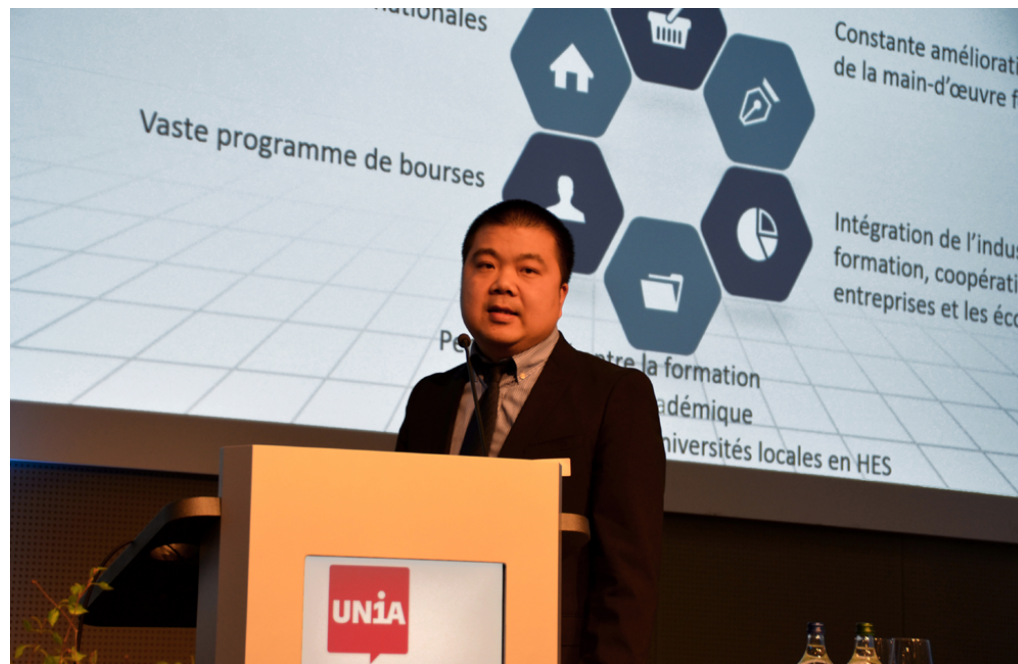
« Innovation, numérisation et formation professionnelle en République populaire de Chine »

Hu Liang, dépt. Formation de l'ambassade de Chine en Suisse

« En Chine, la tendance est à la transformation des universités locales en hautes écoles spécialisées selon le modèle suisse. »

Lors de l'actuel Concours mondial des métiers World Skills, seule la Chine s'en est mieux sortie que la Suisse, a déclaré Hu Liang. Il est dès lors d'autant plus intéressant de se pencher sur la formation professionnelle en Chine et d'examiner comment ce pays relève les défis de la numérisation. « On observe actuellement la tendance à transformer de nombreuses universités locales en hautes écoles spécialisées selon le modèle suisse », a confié le représentant de l'ambassade de Chine en ajoutant que son pays a encore beaucoup à apprendre de la Suisse en matière d'innovations. Car proportionnellement au nombre d'habitants, la Suisse figure depuis des années au premier rang mondial à cet égard.

Au cours de ces dernières décennies, la Chine a travaillé en étroite collaboration avec l'Allemagne et la Suisse dans la formation professionnelle, notamment dans l'électromécanique. La Chine accorde une grande importance à l'apprentissage depuis les années 1950. A l'époque, de nombreuses écoles professionnelles avaient été créées, afin de former suffisamment de personnel pour construire la nouvelle Chine. Après la politique de réformes et d'ouverture de la fin des années 1970, la Chine a mis en place l'un des plus grands systèmes de formation au monde. Il se caractérise par une grande perméabilité entre la formation professionnelle et académique. En Chine, 100 millions de personnes suivent chaque année une formation continue.



Hu Liang

La numérisation a depuis longtemps changé la vie quotidienne en Chine : le paiement sans argent liquide en est un exemple, selon Hu Liang. Il existe actuellement des supermarchés sans caisses. Les clients entrent dans le supermarché et, à leur sortie, leur smartphone enregistre automatiquement les produits emballés. « On peut même payer avec son smartphone aux stands dans la rue », a ajouté Hu Liang. Le défi est maintenant de savoir comment la formation professionnelle doit faire face

aux changements du marché du travail et définir quels nouveaux métiers sont nécessaires. « Cela implique une étroite collaboration entre les entreprises, les syndicats et les écoles professionnelles. Il convient de développer ensemble des nouveaux modèles axés sur les aptitudes numériques. »

Ateliers avec exposés

Atelier 1 : « La formation professionnelle suisse, un modèle de réussite »

Ruedi Flückiger, vice-président de Swiss Skills, SEC Berne

« Les championnats des métiers comme Swiss Skills donnent de la visibilité aux métiers et aux carrières. Les systèmes de formation professionnelle contribuent à maintenir le chômage des jeunes à un niveau bas. »

L'atelier « La formation professionnelle suisse, un modèle de réussite » de Ruedi Flückiger a donné un aperçu des championnats suisses des métiers. Il a d'abord montré l'interdépendance entre le chômage des jeunes et les différents systèmes de formation dans les pays européens : dans les pays avec des formations de type gymnasial, le chômage des jeunes est en moyenne nettement plus élevé que dans les pays avec un système dual de formation professionnelle. « Les systèmes de formation professionnelle contribuent donc largement à maintenir le chômage des jeunes à un niveau bas », a souligné Ruedi Flückiger. Il a ensuite abordé l'impact des championnats des métiers sur la formation professionnelle. Swiss Skills donne davantage de visibilité aux métiers et aux carrières. A partir de cette année, les championnats des métiers sont par exemple transmis en direct à la télévision. De plus, Swiss Skills publie les carrières des personnes ayant déjà remporté un championnat des métiers. « Gagner une médaille peut ouvrir la porte à une carrière professionnelle exceptionnelle », a-t-il ajouté.

Une enquête intéressante a été réalisée auprès de 200 femmes et hommes qui ont gagné une médaille au concours Swiss Skills 2014. Env. 60% ont indiqué avoir un niveau de formation du degré secondaire ou secondaire inférieur : 44% étaient issus d'une filière pré-gymnasiale, 36% de l'école secondaire et 20% d'une filière à exigences élémentaires. « Cela montre que le système de formation professionnelle est ouvert à des personnes de tous horizons », a déclaré Ruedi Flückiger. La Suisse romande n'est pas très bien représentée à Swiss Skills. C'est pourquoi il a été discuté en plénum de l'idée d'aborder les parents pour faire de la publicité pour la formation professionnelle. Il convient aussi de promouvoir plus efficacement le système de formation professionnelle auprès des jeunes arrivant en Suisse. La Suisse a été critiquée pour son système réactif de formation professionnelle. Les contenus des métiers ne sont examinés que tous les dix ans sous l'angle de leur actualité.

Atelier 2 : « Expériences dans les cantons » (D)

Maja Huber, responsable de département, Direction de l'instruction publique du canton de Berne, Office de l'enseignement secondaire et professionnel, département formation continue

« Les gens ont le droit d'accomplir une formation professionnelle. Se former doit être un droit fondamental. »

Maja Huber, responsable du département de la formation continue de la Direction de l'instruction publique du canton de Berne, a parlé du problème de la reconnaissance des diplômes des migrant-e-s. Ils/elles ne peuvent pas exercer en Suisse le métier qu'ils/elles avaient dans leur pays d'origine, car leur diplôme n'est pas reconnu. Elle a ensuite pris l'exemple de l'industrie horlogère pour montrer comment l'accès des adultes à la formation professionnelle a été

rendu possible. Il existe donc la possibilité d'effectuer une formation modularisée en cours d'emploi. Cependant, de telles formations continues ont souvent généré des tensions entre les besoins des entreprises et ceux des employé-e-s. « Les gens ont le droit d'accomplir une formation professionnelle. Se former doit être un droit fondamental », telle était l'une des exigences formulées à l'atelier.

Atelier 3 : **« Expériences dans les cantons » (F)**

Jean-Pierre Baer, adjoint à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), Unité d'enseignement professionnel, Formation continue – Formations adultes

« Depuis 2014, le nombre d'adultes ayant obtenu un certificat fédéral de capacité a progressé de 30%. »

Jean-Pierre Baer, adjoint à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), « Unité d'enseignement professionnel, Formation continue – Formations adultes » a informé sur les principaux développements dans le canton de Vaud. Il a parlé du rôle du canton qui consiste aussi bien à réguler la numérisation qu'à la promouvoir. Dans le canton de Vaud, la législation relève ce défi. Depuis 2014, le nombre d'adultes

ayant obtenu un certificat fédéral de capacité a progressé de 30%. On est aussi parvenu à réduire les coûts des formations professionnelles et continues. Les coûts du certificat fédéral de capacité pour adultes sont quant à eux pratiquement nuls. Des soirées d'information sont organisées chaque mois depuis deux ans et quelque 1300 personnes y ont déjà participé.

Atelier 4 : **« Promotion des compétences de base sur le lieu de travail »**

Bernhard Grämiger, directeur de la Fédération suisse pour la formation continue, FSEA

« Dans les entreprises, la compétence de base la plus visible est la langue. C'est là que nous devons intervenir. »

Les participant-e-s à l'atelier de Bernhard Grämiger, directeur de la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) se sont penchés sur la manière de promouvoir les compétences de base sur le lieu de travail. La langue est la compétence de base la plus visible dans les entreprises. Mais elle est souvent le point faible de nombreuses personnes. Le défi serait maintenant

d'imposer aux adultes le niveau B2 en allemand pour obtenir un titre professionnel. Dans les entreprises, de nombreuses personnes qui feraient du bon travail n'ont de loin pas ce niveau. Il faut donc s'attaquer à la langue comme compétence de base. Parmi les autres compétences de base importantes, il convient de mentionner l'indépendance et la flexibilité.



Sonja Hasler (présentatrice), une participante d'un atelier

« Passerelle professionnelle 4.0 »

Manuel Wyss, responsable de la branche Industrie MEM d'Unia

« La « Passerelle professionnelle 4.0 » fait déjà l'objet des négociations en cours sur le renouvellement de la CCT MEM. De plus, les signaux de l'association patronale Swissmem et de la Confédération sont positifs. »

« L'approche de base du syndicat est d'émanciper les personnes et de les qualifier. C'est ce que propose la Passerelle professionnelle 4.0. Le concept s'inscrit dans le cadre de la numérisation, car elle modifie les exigences de la formation professionnelle », a déclaré Manuel Wyss. De nouvelles qualifications sont demandées et les qualifications actuelles perdent de leur importance. Les baby-boomers arrivent à l'âge de la retraite. Ce sont d'importants spécialistes qui partent à la retraite. Seul un quart de ce personnel pourra effectivement être remplacé dans l'industrie. Aujourd'hui déjà, la branche manque d'informaticiens, de techniciens et d'ingénieurs.

Le système actuel de formation professionnelle présente des lacunes. La formation professionnelle est fortement axée sur la formation initiale. La personne qui souhaite changer de secteur professionnel a des difficultés. « Un changement de carrière est souvent accompagné d'une phase de chômage.

Ce n'est pas ce que nous souhaitons », a ajouté Manuel Wyss.

La formation continue à l'âge adulte implique qu'il faut pouvoir subvenir à ses propres besoins. Selon Manuel Wyss, « de nombreuses personnes ont une famille et des hypothèques et réfléchissent à la question de savoir si elles peuvent ou veulent investir dans une formation. »

La journée de formation a montré que peu d'adultes entreprennent une reconversion.

« Avec le concept « Passerelle professionnelle 4.0 », nous voulons éviter le chômage et tirer parti du système dual de formation professionnelle existant », a expliqué Manuel Wyss. Les objectifs sont les suivants :

- Trouver des solutions de partenariat social dans l'industrie MEM ;

- La passerelle doit permettre aux employé-e-s de tous âges de faire face aux nouvelles exigences de la numérisation ;
- La (deuxième) formation ou reconversion doit être possible en cours d'emploi pendant env. trois ans ;
- Le diplôme est un certificat professionnel reconnu par l'Etat (analogue au CFC) ;
- La formation doit s'accompagner d'une protection contre le licenciement ;
- Une solution de raccordement d'au moins 6 mois doit être garantie dans la nouvelle entreprise ou le nouveau département.

Concrètement, la personne pourrait travailler deux jours dans l'entreprise initiale, avoir un jour de cours et travailler deux jours dans la nouvelle entreprise ou le nouveau département. Les solutions de raccordement sont importantes. Toutes les personnes intéressées ont besoin de savoir qu'elles ne seront pas sans perspectives lorsqu'elles auront franchi la passerelle.

La passerelle professionnelle doit être organisée sous la forme d'une association. Il est prévu que les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la CCT MEM soient obligatoirement affiliées à l'association. La Passerelle professionnelle 4.0 pourra être financée par un fonds, lequel sera alimenté

par les cotisations des salarié-e-s (par ex. 0,1% du salaire) et des employeurs (par ex. 0,1% de la masse salariale). La Confédération devra aussi participer au financement.

« Si, en tant que salarié, je souhaite profiter de la passerelle professionnelle, je dois suivre une procédure définie : les entreprises ou les candidat-e-s intéressés déposent une demande en précisant leurs besoins de formation », a expliqué Manuel Wyss. La « Passerelle professionnelle 4.0 » et la Confédération examinent la demande et la valident. Les candidat-e-s sont ensuite soumis à une évaluation. En cas de succès, les candidat-e-s, l'entreprise et la « Passerelle 4.0 » concluent une convention de formation avec les mêmes conditions de ré-siliation qu'un contrat d'apprentissage. La formation ou la reconversion peut dès lors commencer. Le diplôme est délivré après un examen pratique et théorique, après quoi le transfert dans la nouvelle entreprise ou le nouveau département peut avoir lieu.

« Nous sommes des syndicalistes et nous voulons du concret. La « Passerelle professionnelle 4.0 » fait déjà l'objet des négociations en cours sur le renouvellement de la CCT MEM. De plus, les signaux de l'association patronale Swissmem et de la Confédération sont positifs. Il faut dès lors fournir un travail encore plus important », a déclaré Manuel Wyss pour conclure.

« Avenir de la formation professionnelle dans l'industrie »

Table ronde

Participants:

Thomas Bösch, membre du comité de direction de l'Association patronale d'entreprises bâloises de la pharmacie, de la chimie et des services (VBPCD)

Corrado Pardini, responsable du secteur Industrie d'Unia et conseiller national

Thomas Bösch et Corrado Pardini étaient d'accord pour dire que la numérisation va changer les profils des métiers. Tous deux ont souligné la valeur de la formation professionnelle duale. Il faut résolument défendre la formation professionnelle suisse, en particulier dans les entreprises internationales, notamment parce que les managers d'autres pays ne connaissent pas la valeur du système de formation professionnelle et les collaborateurs/trices seraient sous-estimés.

Ils avaient cependant des avis divergents sur la question de savoir comment aménager à l'avenir la formation professionnelle dans l'industrie. Thomas Bösch ne s'est pas montré convaincu par le concept « Passerelle professionnelle 4.0 ». « Une passerelle n'est pas nécessaire dans l'industrie. Je ne pense pas qu'un apprentissage pour les adultes soit la bonne approche », a-t-il déclaré. Il serait plus judicieux de miser

sur la formation continue et la formation supérieure. Il a cité l'exemple d'Aprentas à Bâle qui est une association pour la formation de base et le perfectionnement dans les métiers scientifiques, techniques et commerciaux. Plus de 70 entreprises sont affiliées à Aprentas. L'offre de formation continue comprend près de 200 cours et cycles de formation. Et avec plus de 30 cours à la demande par an, les besoins spécifiques des entreprises sont couverts. « Aprentas a depuis longtemps mis en place des modèles visant à former les personnes pour un nouveau profil professionnel », dit-il en soulignant que cela est dans l'intérêt des entreprises et ne relève donc pas des tâches d'un syndicat.

Corrado Pardini a critiqué le fait qu'Aprentas se focalise uniquement sur l'industrie pharmaceutique, en ajoutant que « notre passerelle aide les collaborateurs/trices à se développer aussi en dehors de cette branche. Aujourd'hui, une formation continue doit permettre d'évoluer professionnellement, aussi au-delà de la branche. Il est également important de pouvoir changer de branche. Selon Corrado Pardini, Aprentas est certes une bonne approche pour l'industrie pharmaceutique, mais il faut d'autres solutions pour les autres branches. « La Passerelle 4.0 place l'individu au centre », a-t-il expliqué et « la CCT constitue le cadre qui nous permet d'en assurer le financement. »

Thomas Bösch a objecté que le modèle CCT est voué à l'échec, car « seul ce qui est centré sur les besoins individuels de l'entreprise a du succès ». Si Aprentas a tant de succès, c'est parce que c'est un modèle spécialisé. « J'admets qu'il faut des formations continues certifiées pour les adultes. Mais nous n'avons pas besoin d'un projet d'envergure comme la passerelle professionnelle », a-t-il ajouté.

Corrado Pardini a par contre souligné l'importance de l'implication de tous les employeurs : « Un employeur n'a aucun intérêt à financer une formation à une personne qui quittera l'entreprise. » C'est ici que la passerelle professionnelle intervient : « Participer à la transformation doit être dans l'intérêt de tous les employeurs », a-t-il précisé, en prenant l'exemple de l'industrie horlogère « où l'on rencontre de moins en moins d'horlogers/ères. Nous avons alors organisé des formations modulaires, ce qui a permis de créer de nouveaux débouchés professionnels. »



Sonja Hasler, Thomas Bösch, Corrado Pardini