



**DE L'ORIENTATION
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
VON DER BERUFSBERATUNG
ZUR BERUFSBILDUNG**



Reto Julmy
Directeur UPCF
Direktor FAV

La formation, ce vecteur d'évolution

Nous avons consacré ce nouveau numéro de l'Info Patronale à la formation professionnelle. Un sujet important pour l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) qui s'engage dans la formation initiale dans le contexte de la gestion des secrétariats des associations professionnelles notamment l'organisation de CIE et participe à la mise en place des manifestations comme START! Forum des métiers, START ! Job Dating ou les Infos-métiers.

Ces événements représentent une occasion pour les jeunes de tisser des liens avec les entreprises formatrices, et pour les patrons de discuter avec les futurs apprentis et leurs parents. Car tout cela joue un rôle dans le choix d'un métier. Il s'agit d'une étape importante dans la vie, cependant, il serait réducteur de considérer l'apprentissage comme le début de la fin de la formation. Bien au contraire, l'apprentissage marque définitivement le début de la carrière professionnelle. Peu importe la branche. Car l'obtention d'un CFC permet d'entrer dans le monde du travail. Puis, différentes formations comme un brevet ainsi qu'une maîtrise se présentent comme des opportunités pour ceux qui le souhaitent. Même la possibilité de devenir patron de leur propre entreprise s'ouvre à eux. D'autres préfé-

reront un second apprentissage ou même un changement de voie pour se diriger vers une haute école, voire l'université. Tout cela est possible dans la structure de notre système.

Celui-ci fait des jaloux auprès des pays voisins. Et il y a de quoi. Car la formation professionnelle fonctionne extrêmement bien. Les jeunes qui obtiennent leur CFC connaissent le monde du travail. Une fois leur formation initiale terminée, ils ont les pieds sur terre et les compétences pratiques et théoriques de leur profession. C'est une des raisons pour lesquelles nous devons continuer de valoriser ce système dual et souligner les investissements importants notamment en termes de temps et d'énergie consentis par les entreprises pour former des apprentis. Merci à vous, vous contribuez à la formation de la relève, à la santé et à la pérennité du tissu économique cantonal.

En parallèle, l'UPCF s'investit fortement dans la formation continue puisque nous proposons chaque année un large panel de cours très divers. Souvent prisées, ces formations permettent aux participants d'acquérir des compétences professionnelles, de se tenir informés des évolutions du marché du travail et touchent aussi au développement personnel. Un aspect qui n'est plus à négliger actuellement et qui séduit plusieurs générations. Nous constatons d'ailleurs que les entreprises incitent toujours plus leurs collaborateurs à prendre part à ce genre de rendez-vous car ils permettent de progresser et d'éveiller leur créativité et leur imagination tout en stimulant leur motivation.

A la veille des vacances d'été, je vous souhaite une excellente lecture.



Die Berufsbildung – ein Motor der Entwicklung

Wir haben diese Ausgabe der Info Patronale der Berufsbildung gewidmet. Ein wichtiges Thema für den Freiburger Arbeitgeberverband (FAV), der sich im Rahmen seiner Sekretariatsmandate für Berufsverbände auch in der beruflichen Grundbildung engagiert. Er organisiert insbesondere überbetriebliche Kurse und beteiligt sich an der Durchführung verschiedener Veranstaltungen wie das Forum der Berufe START!, START! Job Dating oder die Berufs-Info.

An diesen Veranstaltungen erhalten die Jugendlichen Gelegenheit, mit den Ausbildungsbetrieben in Kontakt zu treten, und den Patrons bietet sich eine Gesprächsmöglichkeit mit den künftigen Lernenden und deren Eltern. All das spielt bei der Berufsauswahl eine wichtige Rolle. Die Berufswahl ist ein bedeutender Schritt im Leben, aber es würde der Lehre nicht gerecht, wenn man sie als den Anfang vom Ende der persönlichen Ausbildung betrachten würde. Die Berufslehre markiert nämlich den Beginn des beruflichen Werdegangs, egal um welche Branche es sich dabei handelt. Der Erhalt eines EFZ öffnet die Tür zur Berufswelt. In Sachen Fortbildung besteht die Möglichkeit, einen eidgenössischen Fachausweis oder die Meisterprüfung zu erlangen. Sogar der Weg zum eigenen Unternehmen steht offen. Andere werden lieber eine zweite Lehre anhängen, oder sogar den Kurs ändern und eine Hochschule oder gar die Universität ansteuern.

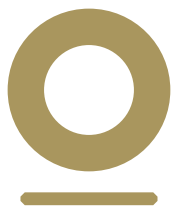
All das ist möglich innerhalb unseres Ausbildungssystems, um das uns unsere Nachbarn beneiden. Und das nicht ohne Grund, denn die berufliche Grundbildung ist ein Erfolgsmodell.

Die Jugendlichen, die ihr EFZ erhalten, kennen die Berufswelt. Wenn ihre Grundbildung abgeschlossen ist, stehen sie mit beiden Füßen fest auf dem Boden des beruflichen Alltags und verfügen über die praktischen und theoretischen Fähigkeiten ihres Berufs. Das ist einer der Gründe, weshalb wir grossen Wert auf dieses duale System legen und den bedeutenden Einsatz der Lehrbetriebe an Zeit und Energie für die Ausbildung der Lernenden hervorheben sollten. Ihnen gebührt unser Dank, denn Sie tragen zur Ausbildung des Nachwuchses bei, ebenso wie zum Fortbestand und zur Entwicklung der Wirtschaft des Kantons.

Auch der Fortbildung misst der FAV eine grosse Bedeutung bei und bietet jedes Jahr eine bunte Palette an unterschiedlichsten Kursen an. In diesen Kursen können die Teilnehmer berufliche Kompetenzen erwerben, sich über die Trends auf dem Arbeitsmarkt auf dem Laufenden halten und so auch ihre persönliche Entwicklung fördern. Dies ist ein Aspekt, den man heute nicht mehr vernachlässigen kann und mehrere Generationen betrifft. Wir stellen ausserdem fest, dass Unternehmen zunehmend ihre Mitarbeitenden ermutigen, an Kursen teilzunehmen, denn dabei werden nicht nur ihre Kreativität und Vorstellungskraft geweckt, sondern auch ihre Motivation gefördert.

Mit Blick auf die nahenden Ferien wünsche ich Ihnen eine angenehme Lektüre.

CORE



Markus Jungo
Expert-comptable diplômé
Président, associé



Célien Berthold
Expert-comptable diplômé
Associé

**A votre disposition pour des services
de comptabilité, d'audit, de fiscalité
et de conseils économiques**

Fribourg, Guin, Berne

core-partner.ch

T 026 347 28 80

ami



IMPRESSUM

Responsable d'édition/
Verantwortlich für die Ausgabe
R. Julmy

Ont collaboré à ce numéro/
An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
R. Julmy, M. Voyame, A. Zamora,
M. Guillod

Textes / Texte
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung
P. Castella

Impression / Druck
media f sa, Fribourg

Tirage / Auflage
5500 – 6 fois par an / 6 Mal pro Jahr

Publicité / Werbung
media f sa – info@media-f.ch
Freiburger Nachrichten –
inserate@freiburger-nachrichten.ch

**Union Patronale du Canton
de Fribourg (UPCF)
Freiburger Arbeitgeberverband (FAV)**

Rue de l'Hôpital 15 – CP 592
1701 Fribourg/Freiburg
office@upcf.ch
www.upcf.ch

PARCOURS DE VIE

LEBENS LAUF



« Il n’y a pas de période adéquate pour changer de voie »

Se réorienter. La question se pose parfois selon l’âge, le parcours de vie, mais aussi certainement avec la crise du coronavirus. Thomas Di Falco, chef du Service de l’orientation professionnelle et de la formation des adultes (SOPFA), développe avec son équipe de nombreuses prestations afin de suivre l’évolution de la société.

Interview Thomas Di Falco

Pourquoi l’orientation professionnelle est-elle importante pour la société ?

Aujourd’hui, les mouvements du marché du travail sont beaucoup plus forts et fréquents qu’il y a quelques années. Il y a plusieurs révolutions – numérique et technique entre autres – en cours, ce qui induit des évolutions dans tous les corps de métiers. Par répercussion, les gens changent d’activité plus souvent. Et c’est connu, aujourd’hui les jeunes qui sortent de l’école exerceront pour la plupart plusieurs professions différentes au cours de leur carrière.

Il faut aussi dire que les gens se questionnent de plus en plus sur leurs aspirations. Ils veulent travailler dans un domaine correspondant à leurs intérêts, à leur style de vie et à leurs inspirations professionnelles. Cette tendance-là s’est encore accentuée avec la crise du coronavirus.

En parlant de coronavirus, avez-vous davantage de demandes depuis le début de la crise ?

Effectivement. Mais l’augmentation du nombre de demandes découle aussi du fait que nous avons de nouvelles prestations. Dans le passé, elles étaient principalement concentrées sur les jeunes. Depuis quelques années, nous cibons tous les publics depuis les jeunes qui sortent de l’école ou du post-obligatoire jusqu’aux gens actifs dans le monde du travail qui souhaitent se réorienter.

Avec le coronavirus, la prestation Viamia (projet pilote auquel participe le canton de Fribourg et qui est cofinancé par la Confédération, ndlr) tombe à pic. Elle permet aux 40 ans et plus de procéder à un bilan de leur vie professionnelle comme on ferait un check-up médical. C’est l’occasion de se poser des questions sur ses compétences. Et cela peut être important, notamment avec l’impact du coronavirus. Imaginons une personne qui travaille depuis 25 ans au même poste, elle développe des compétences spécifiques liées parfois exclusivement à son emploi et à son entreprise. Si la boîte ferme ou doit licencier, la question de l’employabilité se pose. Ces situations pourraient devenir plus fréquentes avec la crise du coronavirus.



Thomas Di Falco

Cette prestation répond à un besoin, preuve en est, la décision de participer à la phase pilote de Viamia a été prise en 2019. Elle a été lancée le 1^{er} janvier 2021 et nous avons tablé pour cette année sur 120 demandes sur un an alors qu’à mi-février nous avons déjà atteint 160 demandes.

La période est-elle propice à profiter de conseil de carrière ?

Je ne pense pas qu’il y ait de périodes particulièrement adéquates pour changer de voie. La décision se prend en analysant sa situation personnelle et le marché qui nous intéresse. Il s’agit d’une décision très personnelle.

2016

42 collaborateurs au SOPFA

2021

62 collaborateurs au SOPFA

On entend régulièrement dans les médias que la pandémie aurait «volé» une année aux jeunes. Qu'en pensez-vous du point de vue de l'orientation professionnelle?

Je ne pense pas que nous puissions dire cela. Sur le long terme cette année sera mélangée à la masse des formations que les jeunes vont suivre. Dans quelques années, tout le monde aura oublié l'impact de cette année «covid» sur la formation. L'expérience est tout autant importante lorsqu'il est question de recrutement.

Cela dit, on constate, depuis l'année dernière, un retard des jeunes pour choisir leur voie. La responsabilité de cette situation ne leur revient pas uniquement. En fait, c'est difficile pour eux de trouver des stages car les entreprises ont eu des difficultés à mettre à disposition des places de stage en raison de la situation sanitaire. Et sans stage, les jeunes ont des difficultés à se projeter dans un métier. Le recrutement prend du retard et donc les contrats se signent plus tard.

Comment réagissez-vous?

Nous essayons de créer des rencontres entre entreprises formatrices et jeunes en quête d'une place d'apprentissage. Il y a là deux communautés qui se cherchent et qui doivent se retrouver. Afin de créer cette rencontre, nous avons développé la plateforme fristages.ch (collaboration avec l'UPCF) ainsi que les Job Dating (collaboration avec l'association START!). En lien avec la crise du coronavirus, nous avons lancé en mai l'action Last Minute qui vise à rattraper un peu le retard accumulé.

Les événements que vous mettez sur pied habituellement pour créer la rencontre entre entreprises formatrices et jeunes n'ont pas pu avoir lieu. Par exemple START! Forum des métiers s'est déroulé en virtuel. Quel bilan tirez-vous de cette expérience?

La version virtuelle ne peut pas remplacer l'expérience de la manifestation en présentiel. Les deux sont incomparables. L'impact est très différent, mais le virtuel était une manière covid-compatible de compenser START! Forum des métiers en présentiel. Pour la suite, des réflexions sont en cours pour savoir s'il faut maintenir le format online en plus de la manifestation à Forum Fribourg.

Votre travail est de soutenir les gens dans leur démarche de changement de voie professionnelle. Comment procédez-vous?

En fait, nous sommes là pour les accompagner et les soutenir. Tous les conseillers sont psychologues et travaillent pour faire émerger chez nos clients leurs compétences et leurs intérêts. Dans une séance de conseil, la première étape est de se

connaître soi-même. Cela se fait au travers d'une discussion avec un conseiller. Celui-ci utilise parfois des tests psychométriques qui donnent des résultats qu'il doit ensuite décoder. En fonction des dossiers, des tests de compétences peuvent aussi être réalisés afin de les soutenir pour trouver leur voie. Un gros morceau de notre travail est l'information. Aujourd'hui, tout est disponible sur internet, mais les conseillers analysent les ressources et les restituent en fonction des demandes. Cela peut concerner des équivalences de diplômes, des questions sur les salaires ou les filières. D'ailleurs, pour répondre aux questions les plus fréquentes, nous avons créé une chaîne YouTube que l'on peut retrouver en cherchant: Service de l'orientation professionnelle, Fribourg.

Comment collaborez-vous avec les PME fribourgeoises?

Nous collaborons surtout avec les associations professionnelles qui sont, elles, responsables de la promotion des métiers. Auparavant, chacune imprimait son flyer et les jeunes croulaient sous les offres. Nous avons créé une brochure qui rassemble tous les événements à venir des associations professionnelles qui le souhaitent, comme des séances d'information ou des portes ouvertes. En parallèle de cette version imprimée, nous sommes aussi actifs sur Snapchat, Facebook et LinkedIn. Pour construire notre communauté, nous avons demandé à Mathilde Gremaud, médaillée olympique de ski freeride, d'être notre ambassadrice. Nous utilisons ces plateformes notamment afin de rappeler les événements à venir. Et, ça fonctionne car depuis que nous procédons de la sorte, les salles pour les séances d'information sont souvent trop petites. Ou du moins elles l'étaient avant le coronavirus.

Quels seront les challenges futurs à relever pour votre service?

Nous allons commencer par ancrer toutes les prestations que nous avons lancées récemment. Dans un avenir un peu plus lointain, l'idée est de développer un centre de carrière qui serait le portail d'entrée de la réflexion sur son chemin professionnel. En fait, nous voulons remplacer les vieilles bibliothèques des centres d'orientation par une cartothèque visuelle avec des QR codes qui permettent d'en savoir plus sur un métier, d'avoir accès à des témoignages et d'autres contenus. Dans ce centre, l'idée est d'avoir du visuel, du tactile, des vidéos et pourquoi pas de la réalité augmentée. C'est un beau projet qui permettrait de répondre à un besoin de la société car plus les gens sont formés et à l'aise dans leur job, plus le marché du travail peut en profiter.

Quelle est la différence entre le Service de la formation professionnelle (SFP) et le Service de l'orientation professionnelle et de la formation pour adultes (SOPFA)?

Le SFP travaille avec les personnes qui ont signé un contrat et suivent une formation professionnelle. Il s'occupe également de la formation professionnelle et continue. Tandis que le SOPFA accompagne les gens entre 13 ans et 65 ans dans une optique de *life long guidance*. Ce service existe depuis longtemps, mais doit encore mieux se faire connaître.

L'apprentissage, une porte ouverte sur l'avenir

Le système dual helvétique est envié par nos voisins. Bien qu'il ait fait ses preuves, les entreprises formatrices peinent à trouver des apprentis motivés. Les associations professionnelles mènent donc des campagnes de promotion et rappellent que l'apprentissage permet d'ouvrir une porte sur l'avenir.

L'apprentissage comme le début de la carrière professionnelle. L'idée revient chez les formateurs qu'ils soient actifs dans les métiers du bois, de la coiffure ou de la construction. «Le système dual a fait ses preuves», confirme Frédéric Chaperon, président de la commission pour la promotion des métiers du bois dans le canton de Fribourg et membre du comité de l'association fribourgeoise des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpenterie et fabriques de meubles. Comme Catia Pasquier, présidente de la commission d'apprentissage pour les métiers de la coiffure, et Francis Savarioud, président de suissetec, il rappelle que de nombreuses formations sont possibles à la suite d'un CFC: brevet, maîtrise, écoles spécialisées ou hautes écoles et même les universités. Le choix est vaste. «Nous avons besoin de gens qui se forment après le CFC pour faire avancer la profession et devenir expert aux examens, par exemple», souligne Catia Pasquier. Ce champ de possibilités est d'autant plus important que les jeunes sont appelés à choisir leur profession à 16 ans et qu'ils vont en changer au moins trois fois durant leur carrière.

Catia Pasquier raconte avoir dû se battre pour faire son chemin dans la coiffure: «J'étais en section prégymnasiale au cycle d'orientation (CO) et lorsque j'ai dit que je voulais être coiffeuse, la directrice a estimé qu'il s'agissait d'un gâchis de mes compétences.» Cette vision-là persiste encore, malgré la valorisation de la formation professionnelle. L'enjeu actuel, selon Frédéric Chaperon, n'est plus uniquement de convaincre les jeunes, mais aussi les parents qui «veulent que leur enfant fasse des études». Francis Savarioud abonde: «Nous avons

fait des sondages lors des cours interentreprises et il en ressort que la très grande majorité des jeunes ont choisi leur voie à la suite de discussions avec leurs parents ou des amis.»

Quant à l'impact des conseillers en orientation, les préjugés ont encore la vie dure. Thomas Di Falco, chef du Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes, insiste: «Les conseillers en orientation présentent les différentes voies de formation possibles mais ils ne se basent pas sur les résultats scolaires.» Selon une étude récente, les enseignants et les parents sont les personnes qui influencent le plus les jeunes à se diriger vers une voie plutôt qu'une autre.

RECHERCHE APPRENTIS MOTIVÉS

Reste donc aux associations professionnelles de séduire les jeunes. Et, le défi n'est pas moindre. Pour les métiers de la coiffure, le frein principal réside dans le salaire, selon Catia Pasquier: «Nous sommes dans un étau, car pour augmenter les salaires et rendre le métier attractif, nous devrions augmenter le prix des coupes, mais ce n'est pas possible», explique la gérante du salon de coiffure 2C à Corpataux. L'assemblée des délégués de Coiffure suisse a proposé d'augmenter les salaires des apprentis, mais la proposition a été reportée à l'année prochaine à cause de la crise liée au coronavirus. La présidente de la commission d'apprentissage souligne aussi que la coiffure est un métier peu protégé: «N'importe qui peut ouvrir un salon de coiffure.» Ce qui a pour impact de casser les prix dans un secteur où les formateurs investissent du temps et de l'énergie pour former la relève.



Afin de montrer l'attrait du métier, Coiffure Suisse section Fribourg a mené plusieurs actions ce printemps. Il y a d'abord eu «Hey you, come in», une campagne qui visait à inviter les jeunes du CO à visiter les salons et rencontrer les équipes dans le but de les intéresser à un stage. Puis, il y a une campagne vidéo qui tourne sur les réseaux sociaux. De plus, Coiffure Suisse est en train d'adapter son plan de formation afin de séduire les garçons qui souhaitent se former dans la mouvance des «barber shops». Cela étant, l'apprentissage restera mixte dames et hommes.

Des campagnes de promotion, suisstec – qui consacre 90% de ses investissements pour la formation des apprentis – en mène aussi. Intitulée «PAF» pour Promotion des apprentis fribourgeois, cette campagne vise à revaloriser l'image des métiers techniques du bâtiment. Pour Francis Savarioud, cela commence par les stages: «Il s'agit du seul moyen de montrer aux jeunes nos métiers, il faut donc prendre le temps de les accueillir et de leur faire envie de pratiquer nos professions.» En parallèle, la formation a été modernisée, avec les supports de cours disponibles sur tablettes. Elle prévoit l'évaluation des compétences opérationnelles des apprentis. C'est-à-dire que les jeunes se voient confier des missions durant leurs quatre ans d'apprentissage, ils s'autoévaluent, discutent avec leur formateur qui fait lui aussi un rapport. «Cette avancée était importante, nous devons suivre les évolutions de la société», estime Francis Savarioud qui confie que les besoins des jeunes ont changé au fil des ans: «Aujourd'hui ils ont besoin d'un maître d'apprentissage qui les encourage, les aide et les écoute. Ils ne sont pas moins bons qu'avant, ils sont formés différemment.»

La question des campagnes de promotion visant à redorer l'image de la profession se pose aussi pour les métiers du bois, au risque de manquer de main d'œuvre qualifiée, indique Frédéric Chaperon. Il rappelle que les métiers de menuisier et de charpentier ont beaucoup changé. «Il y a toujours du travail sur le chantier, mais ceux qui souhaitent se former travailleront sur l'ordinateur ou en contact avec la clientèle», détaille-t-il avant de noter l'importance pour les jeunes de se former, particulièrement dans le contexte actuel de son secteur d'activité. En effet, les Américains et les Chinois vident les stocks en Europe ce qui a fait doubler le prix du lamellé-collé. Un contexte économique qui pourrait avoir un impact sur le nombre de places de travail et qui s'ajoute au coronavirus.

MÉTIERS DE LA COIFFURE

2010: 50 apprentis (français et allemand)

2020: 18 apprentis (français et allemand)

MÉTIERS DU BOIS

2017: 42 contrats signés

2020: 46 contrats signés

SUISSTEC

230 contrats d'apprentissage sont signés dans le canton. Un chiffre plutôt stable depuis plusieurs années.

Contrats signés: des chiffres réjouissants

On redoutait un effet de la pandémie sur le nombre de contrats d'apprentissage signés en 2021. Jusqu'à présent, cela semble évité. En effet, à la fin mai, le nombre de contrats d'apprentissage signés était plus élevé qu'à la même période l'année dernière. Un signal positif selon le Service de la formation professionnelle (SFP).

Dans le canton de Fribourg, les chiffres sont encourageants. Pas moins de 1570 contrats d'apprentissage ont été conclus à la fin du mois de mai dans le canton de Fribourg, dont 53 contrats à plein temps en écoles des métiers. Un chiffre plus haut que l'année dernière puisque à la même période 1322 contrats d'apprentissage avaient été conclus, dont 114 à plein temps en écoles des métiers.

La répartition des contrats signés demeure très hétérogène entre les professions. Ainsi, il reste des places vacantes dans différents métiers comme gestionnaire du commerce de détail, technologue du lait, installateur-électricien, cuisinier, constructeur métallique et charpentier. Cette tendance à la baisse du nombre de contrats signés dans ces secteurs est constatée depuis quelques années. La situation sanitaire n'est donc pas la cause première de cette diminution.

A noter que le SFP acceptera les contrats jusqu'à la fin octobre 2021.



Quitter le plateau du suffisamment bien

Les formations continues sont vitales pour les entreprises qui entendent rester concurrentielles dans leur domaine d'activité, au point parfois d'adopter une culture d'apprentissage. Mais la formation continue est perçue différemment selon les générations.

La formation continue a énormément changé en dix ans. C'est le constat de Claude Volery, directeur de Plus Sept Consulting, entreprise active dans le domaine de la formation continue et du coaching pour la vente et le management. Selon lui, ce qui a le plus changé, c'est la manière d'enseigner pour que les participants retiennent le plus d'informations possibles. Ainsi, il propose des formules d'accompagnement afin de compléter les formations. Le tout sur mesure après des entretiens avec la direction, les cadres et les collaborateurs. «Souvent à la fin des formations, le collaborateur déborde d'idées mais ne les met pas en œuvre car la réalité prend le dessus», constate le directeur de Plus Sept qui ajoute: «Le suivi des participants joue le rôle de piqures de rappel qui permettent de discuter des éléments mis en place après la formation et des obstacles rencontrés. Cela offre de meilleurs résultats.»

Car c'est justement les résultats qui intéressent les entreprises, davantage que les formations elles-mêmes. Certaines n'hésitent donc pas à imposer des jours de formation à leurs collaborateurs. Un premier pas pour Claude Volery qui y voit un changement de mentalité des dirigeants d'entreprises vers une culture d'apprentissage.

UNE ATTITUDE TRÈS SUISSSE

Vitales pour les entreprises, comment les collaborateurs perçoivent-ils les formations continues? Claude Volery évoque des différences de mentalité entre les générations. En effet, selon lui, les individus des générations Y et Z sont très friands d'apprentissages. «Il s'agit d'un fonctionnement naturel qui fait partie de leur manière de voir la vie», indique Claude Volery avant d'ajouter que les entreprises doivent en être conscientes afin de répondre à leurs attentes et conserver les talents. En revanche, les individus de la génération X et les babyboomers ont parfois tendance à envisager la formation continue comme une punition imposée par un chef insatisfait.

Or, cette réflexion est dépourvue de logique pour le directeur de Plus Sept qui tire un parallèle avec le permis de conduire: «Quelqu'un qui a son permis depuis trente ans ne conduit pas mieux que quelqu'un qui l'a depuis deux ans», insiste le formateur avant de poursuivre: «Dans la vie, c'est pareil. Tout évolue tellement vite, c'est hyper important de toujours se remettre en question et d'apprendre.» Pour lui, il est essentiel que des organismes comme l'Union Patronale du Canton de Fribourg propose des formations à prix raisonnables. «Cela permet de tendre la perche à ceux qui n'ont pas cette culture», commente Claude Volery avant d'ajouter que la participation dépend davantage de la motivation que du budget.



Ce manque de motivation s'explique par l'idée que les individus ont tendance à se reposer sur le «plateau du suffisamment bien». Celui-ci est défini par le fait qu'un collaborateur devient, avec les années, suffisamment bon pour atteindre les objectifs fixés et se contente de cela. «S'il sortait de sa zone de confort notamment en suivant des formations continues afin de monter en compétence», souligne Claude Volery qui ajoute que cette attitude est très suisse: «Ici, les salaires sont bons et la vie est simple, alors on a tendance à ne pas bouger.» Or, ce type de réflexion peut se révéler dangereux notamment avec la crise du coronavirus. «De nombreuses entreprises ont repensé leurs relations commerciales, ce sont les managers et les commerciaux les plus performants et donc les mieux formés qui s'en sortent, pour les autres, cela s'annonce compliqué», conclut Claude Volery.

Les formations digitales utiles pour le business et le privé

S'il est un domaine dans lequel les formations sont nécessaires, c'est bien le digital. Mathias Mesot, Key Account Manager à l'agence Up to you, estime que celles-ci deviendront de plus en plus prisées avec le temps. «Nous nous trouvons à un virage. Les entreprises prennent conscience qu'elles ne peuvent pas le manquer, mais ne savent pas toujours comment procéder», explique-t-il. Dans ce cadre, il est impératif pour les entreprises de former leurs collaborateurs. D'ailleurs, en savoir davantage sur le fonctionnement des réseaux sociaux, permet d'acquérir des compétences utiles sur le plan professionnel et personnel. «Que ce soit pour le business ou le privé, il faut comprendre l'impact de nos comportements sur les réseaux sociaux. Ce sont des machines qui tournent 24h sur 24, à nous d'apprendre à en tirer le meilleur», insiste Mathias Mesot.

Pour lui, la formation est quotidienne. En effet, en travaillant avec les réseaux sociaux, il se frotte à un environnement en constante évolution et travaille de concert avec des employés de Facebook et le pôle innovation de l'agence. «Il s'agit d'un écosystème qu'il faut suivre au risque de décrocher», explique le formateur qui voit dans cette évolution, un lien avec le fonctionnement et l'avidité d'apprendre des générations Y et Z nées avec les réseaux sociaux.

Formation continue: Qui paie ?



De nombreux employeurs investissent dans la formation continue de leurs employés. Cela a un effet positif sur la motivation du collaborateur et assure à l'entreprise de travailler avec du personnel au bénéfice de connaissances et techniques actuelles. Mais que se passe-t-il si les rapports de travail sont résiliés durant ou peu après la formation continue ?

NÉCESSITÉ DE LA FORMATION

La première question à se poser est celle de la nécessité de la formation. S'il s'agit d'une formation nécessaire, les frais de la formation ainsi que le temps nécessaire sont à la charge de l'entreprise. La formation doit être ordonnée; il ne suffit pas que celle-ci soit simplement souhaitable et que l'employeur en tire profit aussi. Par exemple, des cours d'introduction ou l'instruction relative aux produits ou aux machines propres à l'entreprise font partie de la formation nécessaire à charge de l'employeur.

Si la formation n'est pas ordonnée, les frais ainsi que le temps nécessaire à la formation et aux trajets sont en principe à la charge de l'employé. Si l'employeur souhaite y contribuer, il lui est vivement conseillé de conclure une convention de formation continue. La convention doit se faire sous forme écrite et être signée par les parties.

CONVENTION DE FORMATION

La convention de formation doit prévoir une clause de remboursement. Cela évitera que l'employeur ne puisse pas pleinement tirer profit de la formation continue qu'il a pourtant financée volontairement. La convention détaille ainsi les montants pris en charge par l'employeur et les modalités de remboursement si l'employé quitte l'entreprise dans un certain

délai après la fin de la formation. La loi ne contient pas de règle quant à la durée de la clause de remboursement. En revanche, on peut déduire de la jurisprudence que l'employeur peut prévoir des clauses de remboursement s'étalant sur 3 ans au maximum. Il est conseillé de prévoir un barème qui diminue mensuellement (ex. démission 1 mois après la fin de la formation = remboursement de 35/36 du prix, 2 mois après la fin = 34/36, etc.). Si l'employeur a compté comme temps de travail les heures de formation qui tombaient pendant les heures de travail, il convient de régler si ce temps libre doit également être remboursé en cas de départ dans un certain délai après la fin de la formation.

ET EN CAS DE LICENCIEMENT ?

Dans la grande majorité des cas, les conventions de formation servent à prémunir l'employeur contre la démission de l'employé. Or, il se pose la question de savoir si une formation doit aussi être remboursée si c'est l'employeur qui est à l'origine de la résiliation des rapports de travail. La réponse est affirmative en cas de licenciement immédiat justifié. Quant au licenciement ordinaire, certains tribunaux cantonaux appliquent les dispositions concernant la clause de non-concurrence par analogie. Concrètement, suivant ces dispositions, l'employé doit rembourser la formation seulement s'il a donné un motif justifié au licenciement. Tel serait par exemple le cas s'il a préparé une activité concurrente pendant qu'il était sous contrat avec l'employeur. En revanche, toujours d'après ces règles appliquées par analogie, la clause de remboursement tombe si l'employeur résilie le contrat sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié. Ceci est typiquement le cas lors de licenciement pour raisons économiques.

«Es gibt keinen schlechten Zeitpunkt, um einen anderen Weg einzuschlagen»

Sich neu orientieren? Die Frage stellt sich manchmal, je nach Alter, dem Lebensweg oder gerade jetzt während der Coronakrise. Thomas Di Falco, Leiter des Amts für Berufsberatung und Erwachsenenbildung (AMEB), entwickelt mit seinem Team zahlreiche Dienstleistungen, um der Veränderung der Gesellschaft Rechnung zu tragen.

Interview Thomas Di Falco

Welche Bedeutung hat die Berufsberatung für die Gesellschaft?

Auf dem Arbeitsmarkt bewegt sich heutzutage mehr und öfter etwas, als dies noch in den vergangenen Jahren der Fall war. Es gibt derzeit mehrere Revolutionen – unter anderem im digitalen und technischen Bereich – die zu Entwicklungen in allen Berufen führen. Das Ergebnis davon ist, dass die Leute öfter die Arbeit wechseln. Man weiss schon jetzt, dass viele junge Schulabgänger von heute im Verlauf ihrer Karriere verschiedenen Tätigkeiten nachgehen werden.

Die Leute stellen sich auch zunehmend die Frage, wonach sie wirklich suchen. Sie möchten in einem Bereich arbeiten, der ihren Interessen, ihrem Lebensstil und ihren beruflichen Vorstellungen entspricht. Dieser Trend hat sich durch das Coronavirus noch verstärkt.

Apropos Coronavirus – haben Sie seit dem Beginn der Krise mehr Anfragen?

In der Tat. Aber die höhere Anzahl Anfragen hängt auch damit zusammen, dass wir neue Leistungen anbieten. In der Vergangenheit waren diese hauptsächlich auf die Jugendlichen ausgerichtet. Seit ein paar Jahren jedoch zielen wir auf ein breites Publikum; angefangen bei den jugendlichen Schulabgängern oder denjenigen, die die höheren Schulen verlassen, bis hin zu bereits im Berufsleben aktiven Personen, die sich neu orientieren möchten.

Jetzt mit dem Coronavirus kommt das Angebot Viamia (ein Pilotprojekt, an dem sich der Kanton Freiburg beteiligt und das vom Bund mitfinanziert wird – Anm. d. Red.) genau zum rechten Zeitpunkt. Es bietet Personen über 40 Jahren die Möglichkeit, eine Bilanz ihres Berufslebens zu erstellen, wie bei einer ärztlichen Grunduntersuchung. Das ist eine gute Gelegenheit, sich Fragen zu den eigenen Fähigkeiten zu stellen. Gerade angesichts der Auswirkungen des Coronavirus kann dies wichtig sein. Nehmen wir an, jemand arbeitet seit 25 Jahren an der gleichen Stelle und entwickelt in dieser Zeit Fähigkeiten, die ganz spezifisch und exklusiv auf seine Arbeit und sein Unternehmen ausgerichtet sind. Sollte die Firma jedoch schliessen oder Entlassungen vornehmen, stellt sich die Frage, wie vermittelbar diese Person ist. Wegen der Coronakrise könnten sich solche Situationen häufen.



Thomas Di Falco

Die Entscheidung, an der Pilotphase von Viamia teilzunehmen, wurde 2019 getroffen und es besteht ein wirklicher Bedarf für diese Leistung. Sie wurde im Januar 2021 lanciert und wir rechneten mit 120 Anfragen für dieses Jahr – doch Mitte Februar waren bereits 160 eingegangen.

Ist der Zeitpunkt günstig, eine Karriereberatung zu nutzen?

Ich glaube nicht, dass es besonders günstige Zeitpunkte gibt, um den Berufsweg zu wechseln. Die Entscheidung wird nach einer Analyse der persönlichen Situation und des gewünschten Arbeitsmarktes getroffen. Es handelt sich um eine sehr persönliche Wahl.

In den Medien hört man regelmässig, dass die Pandemie den jungen Leuten ein Jahr «gestohlen» habe. Was halten Sie davon, aus Ihrem Blickwinkel der Berufsberatung betrachtet?

Ich denke nicht, dass man das so sagen kann. Langfristig wird sich dieses Jahr in die Masse der Ausbildungen einfügen, welche die Jugendlichen absolvieren. Und in ein paar Jahren

werden alle die Auswirkungen dieses «COVID-Jahres» auf die Ausbildung vergessen haben. Erfahrung ist ebenso wichtig, wenn es um eine Anstellung geht.

Wir stellen jedoch seit letztem Jahr fest, dass Jugendliche ihren Berufsweg verspätet wählen. Daran sind nicht alleine schuld. Sie finden nur mit Mühe ein Praktikum, weil die Unternehmen aufgrund der sanitären Lage Probleme hatten, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. Und ohne ein Praktikum können sich Jugendliche nur schwer eine richtige Vorstellung von einem Beruf machen. Die Rekrutierung erfolgt mit Verspätung und die Verträge werden folglich später unterzeichnet.

Was unternehmen Sie diesbezüglich?

Wir versuchen die Ausbildungsbetriebe und die Jugendlichen auf Lehrstellensuche zusammenzubringen. Das sind zwei Gruppen, die einander suchen und die sich finden müssen. Damit sich die beiden Gruppen treffen können, haben wir die

Plattform [fristages.ch](https://www.fristages.ch) (in Zusammenarbeit mit dem FAV) sowie das Job Dating (gemeinsam mit dem Verband START!) geschaffen. Im Zusammenhang mit dem Coronavirus haben wir im Mai die Aktion Last Minute gestartet, um die Verspätung im Rekrutierungsprozess etwas aufzuholen.

Die Veranstaltungen, die Sie normalerweise für die Treffen zwischen den Ausbildungsbetrieben und den Jugendlichen organisieren, konnten nicht stattfinden. Die Berufsmesse START! fand zum Beispiel online statt. Welche Bilanz ziehen Sie aus dieser Erfahrung?

Die virtuelle Version kann das Erlebnis einer Präsenzveranstaltung nicht ersetzen. Man kann die beiden nicht vergleichen. Die Wirkung ist sehr unterschiedlich, aber die Onlineversion war eine COVID-kompatible Art, die Berufsmesse START! durchzuführen. Für die Zukunft sind Überlegungen im Gange, ob man das Onlineformat zusätzlich zur Veranstaltung im Forum Freiburg beibehalten sollte.

Ihre Arbeit besteht darin, Leuten beim Wechsel ihres Berufswegs zu helfen. Wie gehen Sie vor?

Wir sind da, um sie zu begleiten und sie zu unterstützen. Alle Berater sind Psychologen und arbeiten daran, die Fähigkeiten und Interessen unserer Kunden herauszuarbeiten.

Die erste Etappe einer Beratungssitzung besteht darin, sich selbst kennenzulernen. Das geschieht im Rahmen eines Gesprächs mit einem Berater. Dieser verwendet manchmal psychometrische Tests, deren Ergebnisse er anschließend entschlüsseln muss. Je nach Bedarf können auch Fähigkeitstests durchgeführt werden, um die Kunden auf ihrem Weg zu unterstützen.

Ein grosser Teil unserer Arbeit besteht aus Information. Heutzutage findet man alles im Internet, aber die Berater analysieren die Quellen und geben sie passend zur Anfrage weiter. Dabei kann es um die Anerkennung von Diplomen gehen, oder um Fragen zu Löhnen oder Berufswegen. Im Übrigen haben wir einen Youtube-Kanal ins Leben gerufen, um die häufigsten Fragen zu beantworten. Man findet ihn, wenn man nach «Amt für Berufsberatung Freiburg» sucht.

2016

42 Mitarbeitende beim BEA

2021

62 Mitarbeitende beim BEA

Wie arbeiten Sie mit den Freiburger KMU zusammen?

Wir arbeiten insbesondere mit den Berufsverbänden, die für die Promotion der Berufe verantwortlich sind. Früher hat jeder seine eigenen Flyer gedruckt und die Jugendlichen erstickten unter den Angeboten. Wir haben nun eine Broschüre erstellt über alle kommenden Veranstaltungen jener Berufsverbände, die dies wünschen. Man findet darin zum Beispiel Informationsveranstaltungen oder Tage der offenen Tür. Zusätzlich zu dieser gedruckten Version sind wir auch auf Snapchat, Facebook und LinkedIn aktiv. Um Follower zu gewinnen, haben wir Mathilde Gremaud, Olympiamedailengewinnerin im Ski Freestyle angefragt, als unsere Botschafterin verpflichten können. Wir nutzen diese Plattformen insbesondere, um kommende Veranstaltungen anzukündigen. Und es funktioniert, denn seit wir so vorgehen, sind die Säle für die Informationssitzungen oft zu klein. Oder zumindest war dies vor dem Coronavirus der Fall.

Welche Herausforderungen erwartet Ihr Amt in der Zukunft?

Wir werden damit beginnen, alle Leistungen, die wir kürzlich lanciert haben, zu konsolidieren. Mittelfristig möchten wir ein Karrierezentrum entwickeln, das als Eintrittstor für die Entscheidungen über den Berufsweg dienen soll. Wir möchten die bestehenden Bibliotheken der Orientierungszentren durch eine visuelle Kartei mit QR-Codes ersetzen. Damit kann man mehr über einen Beruf erfahren, Zugang zu Interviews und anderen Inhalten erhalten. In diesem Zentrum sollte man lesen, berühren, Videos ansehen und sogar virtuelle Realität erleben können. Es ist ein schönes Projekt, mit dem wir einen gesellschaftlichen Bedarf erfüllen, denn je besser die Leute ausgebildet und je zufriedener sie in ihrem Beruf sind, desto mehr kann der Arbeitsmarkt davon profitieren.

Was unterscheidet das Amt für Berufsbildung (BBA) vom Amt für Berufsberatung und Erwachsenenbildung (BEA)?

Das BBA arbeitet mit Personen, die einen Vertrag unterzeichnet haben und eine Berufsbildung absolvieren. Es ist auch in der beruflichen Grund- und Weiterbildung tätig. Das BEA hingegen begleitet die Leute von 13 bis 65 Jahren mit dem Ziel einer Lifelong Guidance. Dieses Amt besteht seit langem, muss aber noch besser bekannt gemacht werden.

Die Berufslehre: eine offene Tür zur Zukunft

Unsere Nachbarn beneiden uns um unser duales Berufsbildungssystem. Doch obwohl es sich bewährt hat, bekunden die Lehrbetriebe Mühe, motivierte Lernende zu finden. Aus diesem Grund führen die Berufsverbände Werbekampagnen durch und rufen in Erinnerung, dass die Berufslehre die Tür zur Zukunft öffnet.

Die Berufslehre als Karrierestart. Dieser Gedanke ist unter den Berufsbildnern weit verbreitet, sei es im Holz-, Coiffeur- oder Baugewerbe. «Das duale System hat sich bewährt», bestätigt Frédéric Chaperon, Präsident der Kommission zur Förderung der Holzberufe im Kanton Freiburg und Mitglied des Berufsverbands der Freiburger Schreinereien und Zimmereien AFMEC. Er betont, ebenso wie Catia Pasquier, Präsidentin der Lehraufsichtskommission für die Coiffeurberufe, und Francis Savarioud, Präsident von suissetec, dass mit einem EFZ zahlreiche Weiterbildungen möglich sind: der Fachausweis, die höhere Fachprüfung, der Besuch einer Fachschule, einer Fachhochschule und selbst ein Universitätsstudium. Es bietet unzählige Möglichkeiten. «Wir benötigen Fachleute, die sich nach dem EFZ weiterbilden, um den Beruf voranzubringen und um zum Beispiel Prüfungsexperten zu werden», erklärt Catia Pasquier. Diese Vielfalt an Möglichkeiten ist umso wichtiger, da junge Menschen ihren Beruf bereits mit 16 Jahren wählen und diesen während ihrer beruflichen Laufbahn mindestens dreimal wechseln.

Catia Pasquier erzählt, wie sie sich ihren Weg zum Coiffeurberuf erkämpfen musste: «In der Orientierungsschule (OS) war ich in der Progymnasialklasse und als ich sagte, ich wolle Coiffeuse werden, meinte die Direktorin, ich vergeude meine Fähigkeiten.» Diese Ansicht besteht noch immer, trotz der Aufwertung der Berufslehre. Die Herausforderung sei nun laut Frédéric Chaperon nicht mehr, nur die Jugendlichen zu überzeugen, sondern auch die Eltern, die es gerne sähen, wenn ihr Kind studieren würde. Francis Savarioud pflichtet ihm bei: «Bei den überbetrieblichen Kursen haben wir Umfragen durchgeführt und es hat sich gezeigt, dass die grosse Mehrheit der

Jugendlichen sich für einen Weg entschieden hat, nachdem sie diesen mit den Eltern oder Freunden besprochen hatte».

In Bezug auf die Einflussnahme der Berufsberater halten sich Vorurteile hartnäckig. Thomas Di Falco, Dienstchef des Amts für Berufsberatung und Erwachsenenbildung betont: «Die Berufsberater zeigen die verschiedenen Ausbildungswege auf, stützen sich dabei aber nicht auf schulische Leistungen.» Laut einer aktuellen Studie sind Lehrer und Eltern die Personen, die junge Menschen am meisten beeinflussen, einen bestimmten Weg einzuschlagen und nicht einen anderen.

SUCHE NACH MOTIVIERTEN LERNENDEN

Somit liegt es an den Berufsverbänden, die Jugendlichen für sich zu gewinnen. Keine leichte Aufgabe. Bei den Coiffeurberufen liege das grösste Problem beim Lohn, so Catia Pasquier: «Wir stecken in einer Zwickmühle: Um die Löhne zu erhöhen und den Beruf attraktiver zu machen, müssten wir unsere Preise erhöhen, das ist aber nicht möglich», erklärt die Geschäftsführerin des Salons Coiffure 2C in Corpataux. Die Delegiertenversammlung von Coiffure Suisse hat eine Erhöhung der Lehrlingslöhne vorgeschlagen, doch wurde der Vorschlag aufgrund der COVID-19-Krise auf das nächste Jahr verschoben. Die Präsidentin der Lehraufsichtskommission fügt an, Coiffeur sei ein wenig geschützter Beruf: «Jeder kann einen Coiffeursaloon eröffnen.» Dies drückt die Preise in einem Wirtschaftsbereich, in dem die Berufsbildner Zeit und Energie in die Nachwuchsausbildung investieren.

Um die Attraktivität des Berufes aufzuzeigen, hat Coiffure Suisse Sektion Fribourg in diesem Frühjahr mehrere Aktionen



durchgeführt. Die Kampagne «Hey you, come in» hatte zum Ziel, die Jugendlichen der OS zum Besuch von Coiffeursalons zu motivieren und die Belegschaft kennenzulernen, um sie so für eine Schnupperlehre zu gewinnen. Es folgte eine Videokampagne auf den sozialen Netzwerken. Zudem passt Coiffure Suisse den Bildungsplan an, um auch Knaben anzusprechen, die eine Ausbildung im Bereich der Barbershops anstreben. Dennoch wird die Berufslehre weiterhin auf Damen und Herren ausgerichtet sein.

Der Verband suissetec, welcher 90 % seiner Investitionen der Ausbildung von Lernenden widmet, führt ebenso Werbekampagnen durch. Die Kampagne «PAF», Promotion des apprentis fribourgeois (deutsch: Förderung der Freiburger Lehrlinge) soll die technischen Bauberufe wiederaufwerten. Gemäss Francis Savarioud beginnt es bei den Schnupperlehren: «Diese sind die einzige Möglichkeit, den Jugendlichen unsere Berufe näherzubringen, daher müssen wir uns Zeit nehmen, um sie für unsere Berufe zu begeistern.» Gleichzeitig wurde die Ausbildung mit auf Tablets verfügbaren Kursunterlagen modernisiert. Diese sieht auch die Beurteilung der Handlungskompetenzen der Lernenden vor. Das heisst, die Jugendlichen werden während der vier Lehrjahre mit Aufgaben betraut, sie bewerten sich selbst und besprechen es mit ihrem Berufsbildner, der auch einen Bericht verfasst. «Dieser Fortschritt war wichtig, wir müssen der gesellschaftlichen Entwicklung folgen», erklärt Francis Savarioud und räumt ein, die Bedürfnisse der Jugendlichen hätten sich über die Jahre verändert: «Heute benötigen sie einen Lehrmeister, der sie motiviert, ihnen hilft und ihnen zuhört. Sie sind nicht weniger gut als zuvor, sie werden nur anders ausgebildet.»

Auch das Holzgewerbe müsse sein Image mit Werbekampagnen aufpolieren, andernfalls laufe es Gefahr, keinen qualifizierten Nachwuchs zu finden, so Frédéric Chaperon. Er erinnert daran, dass sich die Berufe der Schreiner- und Zimmerleute stark verändert hätten. «Auf den Baustellen gibt es immer Arbeit, doch wer sich weiterbilden will, wird am Computer oder im Kontakt mit Kunden arbeiten», führt er aus, weist jedoch auf die Bedeutung der Weiterbildung für die Jugendlichen hin, insbesondere im aktuellen Kontext seines Tätigkeitsbereichs. So würden Amerikaner und Chinesen die Lager in Europa leeren, was zu einer Verdoppelung des Preises von Brettschichtholz geführt habe. Eine Wirtschaftslage, die sich auf die Anzahl Arbeitsplätze auswirken könnte und die sich zum Coronavirus hinzugesellt.

COIFFEURBERUF

2010: 50 Lernende (Französisch und Deutsch)

2020: 18 Lernende (Französisch und Deutsch)

HOLZGEWERBE

2017: 42 unterzeichnete Verträge

2020: 46 unterzeichnete Verträge

SUISSETEC

230 unterzeichnete Lehrverträge im Kanton.

Eine seit einigen Jahren relativ stabile Zahl.

Unterzeichnete Verträge: erfreuliche Zahlen

Man befürchtete, dass sich die Pandemie auf die Zahl der 2021 abgeschlossenen Lehrverträge auswirken würde. Bis anhin scheint dies jedoch nicht der Fall zu sein. So waren es Ende Mai 2021 mehr unterzeichnete Lehrverträge als Ende Mai vergangenen Jahres: ein positives Zeichen laut der Dienststelle für Berufsbildung.

Im Kanton Freiburg sind die Zahlen erfreulich. Per Ende Mai wurden nicht weniger als 1570 Lehrverträge abgeschlossen, davon 53 Vollzeitverträge in Berufsschulen. Somit waren es mehr als im vergangenen Jahr mit 1322 Jugendlichen, wobei 114 davon sich für eine Vollzeitausbildung an einer Berufsschule angemeldet hatten.

Die Aufschlüsselung der Verträge nach Berufen ist sehr unterschiedlich. Es sind noch Stellen offen für Detailhandelsfachmann-frau, Milchtechnologe-in, Elektro-Installateur-in, Koch-Köchin, Metallbauer-in und Zimmermann-frau. Der Abwärtstrend ist in diesen Bereichen bereits seit einigen Jahren feststellbar. Somit ist die Gesundheitskrise nicht hauptverantwortlich für diesen Rückgang.

Abschliessend sei darauf hingewiesen, dass das BBA Verträge noch bis Ende Oktober 2021 annimmt.



Gut genug ist nicht ausreichend

Wollen Unternehmen in ihrem Tätigkeitsfeld wettbewerbsfähig bleiben, ist Weiterbildung unverzichtbar. Einige gehen sogar so weit, eine regelrechte Lernkultur einzuführen. Doch Weiterbildung wird von den Generationen unterschiedlich wahrgenommen.

Die Weiterbildung hat sich in den vergangenen zehn Jahren stark verändert. Zu diesem Schluss gelangt Claude Volery, Direktor von Plus Sept Consulting, einem im Bereich Weiterbildung und Coaching für Vertrieb und Management tätigen Unternehmen. Die für ihn grösste Veränderung liegt in der Art des Unterrichtens: Die Teilnehmer sollen sich möglichst viel Stoff merken können. Deswegen bietet er die Möglichkeit einer Begleitung an, um den Unterricht diesbezüglich zu vervollständigen. Sein Angebot hat er nach eingehenden Gesprächen mit Unternehmensleitungen, Führungskräften und Mitarbeitern massgeschneidert. Der Direktor von Plus Sept stellt fest, dass die Mitarbeiter nach der Schulung viele Ideen haben, die letztlich aber an der Realität zerschellen. «Die Begleitung der Teilnehmer dient sozusagen als Auffrischung, an der man die nach der Schulung umgesetzten Massnahmen und die aufgetretenen Hindernisse besprechen kann. Das zeigt die besten Ergebnisse.»

Tatsächlich sind die Unternehmen mehr an den Ergebnissen als an den Schulungen selber interessiert. Einige zögern deshalb nicht, ihren Mitarbeitern Kurstage aufzuerlegen. Claude Volery sieht darin einen Schritt der Unternehmensleitungen in Richtung Lernkultur.

EINE TYPISCH SCHWEIZERISCHE HALTUNG

Was halten die Mitarbeiter von den für die Unternehmen so wichtigen Weiterbildungen? Claude Volery spricht die generationsbedingten Mentalitätsunterschiede an. Die Vertreter der Generationen Y und Z stünden dem Lernangebot äusserst offen gegenüber. «Es ist ein natürlicher Bestandteil ihres Lebens», sagt Volery und fügt an, Unternehmen müssten sich dessen bewusst sein, wenn sie deren Ansprüchen genügen und die Talente an sich binden wollen. Andererseits neigten Vertreter der Generation X und Babyboomer dazu, Weiterbildung als Strafe aufzufassen, die ihnen ein unzufriedener Chef aufhalse.

Dieser Logik kann der Direktor von Plus Sept nicht folgen. Er zieht eine Parallele zum Fahrausweis: Wer seinen Führerschein seit 30 Jahren habe, fahre nicht besser als jemand, der ihn erst seit zwei Jahren besitze. Er ergänzt: «Im Leben ist es das Gleiche. Alles wandelt sich so schnell, dass es unglaublich wichtig ist, sich stets zu hinterfragen und zu lernen.» Es sei unbedingt nötig, dass Organisationen wie der Freiburger Arbeitgeberverband Schulungen zu vernünftigen Preisen anbieten. «So kann man auch die erreichen, die diese Kultur nicht pflegen», sagt Claude Volery und erklärt, dass die Beteiligung mehr von der Motivation als vom Budget abhängt.

Mangelnde Motivation führt er darauf zurück, dass der Einzelne dazu neige, sich mit einem «Gut genug» zu begnügen. Das bedeutet, dass ein Mitarbeiter über die Jahre gut genug wird, um die gesteckten Ziele zu erreichen und sich damit zufriedengibt. «Wenn er seine Komfortzone verlassen würde, insbeson-



dere durch Weiterbildungen, könnte er seine Kompetenzen ausbauen», betont Claude Volery. Er meint, diese Haltung sei typisch für die Schweiz: «Hier sind die Löhne gut und das Leben einfach, weshalb man lieber nichts ändert.» Diese Einstellung berge aber Risiken, wie die Coronakrise gezeigt habe. Claude Volery ist zur Erkenntnis gelangt, dass viele Unternehmen ihre Handelsbeziehungen überdacht haben und sich die gutausgebildeten und somit effizientesten Manager und Vertriebsangestellten am besten bewähren; für die anderen wird es schwierig.

Digitale Schulungen nutzen Beruf und Privatleben

Wenn es einen Bereich gibt, in dem Weiterbildung unverzichtbar ist, dann ist es die Digitalisierung. Mathias Mesot, Key Account Manager bei der Agentur Up to you, denkt, dass deren Beliebtheit mit der Zeit immer weiter zunehmen wird. «Wir sind an einem Wendepunkt angelangt. Die Unternehmen erkennen langsam, dass sie es sich nicht leisten können, ihn zu verpassen, aber sie wissen nicht immer, was sie tun sollen.» Deswegen kommen die KMU nicht darum herum, ihre Mitarbeiter zu schulen. Eine tiefere Einsicht in die Funktionsweise der sozialen Netzwerke ermöglicht den Erwerb nützlicher Fähigkeiten für die berufliche und persönliche Ebene. «Wir müssen verstehen, welche Auswirkungen unser Geschäftsgebaren und unser privates Handeln auf den sozialen Netzwerken haben. Das sind Maschinen, die rund um die Uhr laufen, also liegt es an uns zu lernen, das Beste aus ihnen herauszuholen», betont Mathias Mesot.

Für ihn muss Bildung etwas Alltägliches sein. Durch seine Tätigkeit in den sozialen Netzwerken ist er mit einem Umfeld konfrontiert, das sich in ständigem Wandel befindet, und er arbeitet mit den Angestellten von Facebook und der Innovationsabteilung der Agentur zusammen. «Es ist ein Ökosystem, das man im Auge behalten muss, sonst verliert man die Übersicht», erklärt der Kursleiter. Für ihn steht diese Entwicklung in Zusammenhang mit der Funktionsweise und dem Lerneifer, der die Generationen Y und Z auszeichnet, deren Angehörige in die sozialen Netzwerke hineingeboren wurden.

Weiterbildung: Wer bezahlt?

Zahlreiche Arbeitgeber investieren in die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer. Dies wirkt sich positiv auf die Motivation der Mitarbeitenden aus und stellt für das Unternehmen sicher, dass es Personal beschäftigt, welches über die neuesten Kenntnisse und Techniken verfügt. Doch was geschieht, wenn das Arbeitsverhältnis während oder kurz nach einer Weiterbildung aufgelöst wird?

NOTWENDIGKEIT DER WEITERBILDUNG

Zuerst stellt sich die Frage nach der Notwendigkeit der Weiterbildung. Handelt es sich um eine notwendige Ausbildung, gehen die Kosten und der Zeitaufwand zu Lasten des Unternehmens. Die Weiterbildung muss angeordnet werden; es reicht nicht, dass diese nur wünschenswert ist und der Arbeitgeber ebenfalls davon profitieren kann. Beispielsweise gehören Einführungskurse oder Schulungen zu unternehmensspezifischen Produkten oder Maschinen zur notwendigen Weiterbildung auf Kosten des Arbeitgebers.

Wird die Ausbildung nicht angeordnet, gehen die Kosten und die dazu nötige Zeit inklusive Reisezeit grundsätzlich zu Lasten des Arbeitnehmers. Möchte sich der Arbeitgeber daran beteiligen, wird ihm dringend empfohlen, eine Weiterbildungsvereinbarung abzuschliessen. Diese muss schriftlich verfasst und von beiden Parteien unterzeichnet werden.

WEITERBILDUNGSVEREINBARUNG

Die Weiterbildungsvereinbarung muss eine Rückzahlungsklausel beinhalten. Dies verhindert, dass der Arbeitgeber von der von ihm freiwillig finanzierten Weiterbildung nicht in vollem Umfang profitieren kann. In der Vereinbarung werden die vom Arbeitgeber übernommenen Beträge sowie die Einzelheiten zur Rückzahlung festgelegt, sollte der Arbeitnehmer das Unternehmen in einer bestimmten Frist nach Weiterbildungsab-

schluss verlassen. Das Gesetz sieht keine Regelung bezüglich der Dauer der Rückzahlungsklausel vor. Hingegen lässt sich aus der Rechtsprechung ableiten, dass der Arbeitgeber Rückzahlungsklauseln vorsehen kann, die sich über maximal drei Jahre erstrecken. Es empfiehlt sich eine monatlich abnehmende Staffelung (z. B. Austritt 1 Monat nach Ausbildungsende = Rückerstattung von 35/36 der Kosten, 2 Monate nach Ausbildungsende = 34/36, usw.). Hat der Arbeitgeber die in die Arbeitszeit fallenden Stunden der Weiterbildung als Arbeitszeit angerechnet, gilt es zu regeln, ob diese «Freizeit» bei Austritt innerhalb einer bestimmten Frist nach Ende der Weiterbildung auch zurückzuzahlen ist.

UND IM FALLE EINER ENTLASSUNG?

In den allermeisten Fällen dienen Weiterbildungsvereinbarungen zur Absicherung des Arbeitgebers hinsichtlich einer Kündigung durch den Arbeitnehmer. Jedoch stellt sich die Frage, ob eine Ausbildung auch dann zurückzuzahlen ist, wenn der Arbeitgeber für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verantwortlich ist. Im Falle einer gerechtfertigten sofortigen Entlassung lautet die Antwort: ja. Bei einer ordentlichen Entlassung wenden gewisse kantonale Gerichte die Bestimmungen über das Konkurrenzverbot analog an. Konkret muss der Arbeitnehmer laut diesen Bestimmungen seine Weiterbildung nur dann erstatten, wenn er aus begründetem Anlass entlassen wurde. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn er eine konkurrierende Tätigkeit ausgeübt hat, während er bei seinem Arbeitgeber unter Vertrag stand. Andererseits, wiederum in analoger Anwendung dieser Regeln, fällt die Rückzahlungsklausel dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat. Dies ist typischerweise bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen der Fall.





L'Association des membres Indépendants (AMI)

est une association de l'UPCF créée dans le but de regrouper les entreprises, les dirigeants et les cadres supérieurs fribourgeois qui n'ont pas la possibilité d'adhérer à une association professionnelle de l'UPCF.

De cette manière ils peuvent profiter de ses services et de son réseau.

Vous souhaitez y adhérer?

Rendez vous sur la page www.upcf.ch/associations/ami ou contactez ami@upcf.ch.

Verband der Einzelmitglieder des FAV (AMI)

Der Verband der Einzelmitglieder (AMI) wurde gegründet, um Unternehmen, Geschäftsführer und leitende Angestellte zusammenzubringen, die nicht die Möglichkeit haben, einem Berufsverband des FAV beizutreten.

Auf diese Weise können sie von dessen Dienstleistungen und Netzwerk profitieren.

Sie möchten Mitglied werden?

Gehen Sie auf die Seite www.upcf.ch/de/associations/ami_de/ oder kontaktieren Sie ami@upcf.ch.

UPCF



Nos prochaines formations

SEPTEMBRE – OCTOBRE 2021

Infos et inscriptions sur www.upcf.ch/formation

Unsere nächsten Fortbildungen

SEPTEMBER – OKTOBER 2021

Infos und Anmeldung auf www.upcf.ch/fortbildung

SEPTEMBRE-OCTOBRE / SEPTEMBER-OKTOBER

07.09.21 15.09.21	Peut-on concilier productivité et santé au travail? Bernard Carrel, Alain Max Guénette et Julien Perriard	08:45 - 17:00
15.09.21	Umgang mit Lernenden im Betrieb Beat Stähli, spurtreu	08:30 - 16:45
21.09.21	Les bases du marketing digital Hubert Dafflon, HD Webmarketing	08:00 - 16:30
23.09.21	Gérer son temps et ses priorités Claude Volery, Plus Sept Consulting Sàrl	08:30 - 12:00
30.09.21	Motiver ses collaborateurs Ismat Consulting SA	08:30 - 17:00
08.10.21	Augmenter son vocabulaire pour améliorer sa communication Patricia Chappuis, En filigrane	08:30 - 17:00
12.10.21	Grundlagen des Digital Marketing Hubert Dafflon, HD Webmarketing	08:00 - 16:30

SOUS LA LOUPE

L'association fribourgeoise pour l'organisation des cours interentreprises (AFOCI)

UNTER DER LUPE

Die freiburger Vereinigung zur Organisation überbetrieblicher Kurse (AFOCI)



L'AFOCI face au défi de la réforme Employé-e-s de commerce 2022

L'intérêt des apprentis se trouvait au centre lorsque l'Association fribourgeoise pour l'organisation des cours interentreprises (AFOCI) a été créée au début des années 1990. Elle a beaucoup évolué, notamment en prenant le virage de la digitalisation et devra se pencher sur une large réforme.

Il en a formé des apprentis, Bernard Perritaz, président de l'AFOCI depuis 11 ans. Il estime à une cinquantaine le nombre de jeunes qu'il a suivis lorsqu'il travaillait comme assureur. C'était donc tout naturellement qu'il s'est engagé comme président de cette association qui organise les cours interentreprises pour les apprentis employés de commerce dans le canton de Fribourg. Pour lui, la clé de l'apprentissage reste le facteur humain: «Nous avons de très bons jeunes, mais il faut leur donner le temps d'apprendre et prendre le temps de les informer sur leur profession.» Il ajoute: «Il faut savoir les laisser s'exprimer, s'engager et les écouter.» Il se souvient de certains apprentis qui ont su parfois mettre le doigt sur des processus défaillants. «Ils avaient raison», note Bernard Perritaz, une lueur de fierté dans le regard.

Fondée en 1994, l'AFOCI a vu le jour après que le directeur de l'Office cantonal de la formation professionnelle (OCFP) décide de rassembler les représentants de plusieurs associations dans le but de mettre en place des cours d'introduction pour les apprentis employés de commerce. La phase pilote étant concluante, l'AFOCI est fondée en juillet 1994. Fribourg devient ainsi le premier canton à organiser de tels cours, qui deviendront par la suite les cours interentreprises (CIE). «L'AFOCI a été créée dans l'intérêt des apprentis afin d'unifier leur formation et ainsi éviter les disparités», explique Bernard Perritaz.

Pour lui, le système dual a fait ses preuves. D'ailleurs, certains pays dont la France s'y intéressent et nous envient. «Nous sommes sur le bon chemin», commente le président qui rappelle que la force de ce système réside dans la complémentarité entre la pratique et la théorie d'un métier. «Lorsqu'ils obtiennent leur CFC, les jeunes ont les pieds sur terre et connaissent leur métier dans la pratique, constate Bernard Perritaz. Bien sûr par la suite ils doivent, comme tout employé, continuer à se former.»

CASSE-TÊTE

Concrètement, l'association planifie les CIE, elle engage les formateurs, trouve des salles et met le matériel à disposition des apprentis. Elle organise aussi les examens finaux, mais n'intervient pas sur les objectifs à atteindre dans chaque branche. En tout, l'AFOCI gère les CIE de près de 800 apprentis chaque année. Ils sont répartis par branche: administration publique, services et administration et assurances. Les cours sont donnés à Fribourg, à Bulle et à l'école de Gambach (école de commerce où sont formés les stagiaires 3+1).



Bernard Perritaz

Afin d'évoluer avec son temps, l'AFOCI a dû se digitaliser. Elle a fait le saut en 2018. Avant, elle était gérée par un bureau indépendant et représentée par deux secrétaires. En 2017, les organes faïtières notamment de la branche administration publique (OVAP) ont demandé à l'AFOCI de leur garantir un travail de qualité. «Cela passait clairement par la digitalisation», déclare Bernard Perritaz qui explique avoir cherché des solutions afin de développer une plateforme numérique, dont le coût s'est avéré trop élevé: «Nous avons décidé de confier la gestion du secrétariat à l'Union Patronale du Canton de Fribourg qui est expérimentée et dispose du matériel nécessaire pour garantir la qualité de notre travail.» En plus de numériser son fonctionnement, l'AFOCI a développé un site internet sur lequel les apprentis trouvent leur matériel de cours ainsi que différentes informations nécessaires au bon déroulement des CIE. «Cela peut paraître anodin, mais il s'agit d'un pas important que nous avons franchi», souligne Bernard Perritaz qui se réjouit de constater que le fonctionnement de l'association est désormais rodé.

Pour ce qui est de l'avenir, l'AFOCI devra composer avec la mise en œuvre du projet Employé-e-s de commerce 2022. Globalement, cette réforme vise à adapter la formation com-

1994

Création de l'association fribourgeoise pour l'organisation des cours interentreprises (AFOCI).

1994-1995

Premiers cours interentreprises pour les francophones.

1995-1996

Premiers cours interentreprises pour les allemands.

2018

L'AFOCI se digitalise et la gestion du secrétariat est confiée à l'UPCF.

2023

Un projet de réforme Employé-e-s de commerce 2022 devrait entrer en vigueur.



Team AFOCI

merciale initiale aux besoins du marché et ainsi garantir l'employabilité des apprentis dans le futur. En fait, ce projet vise à rendre les apprentis davantage autonomes dans leur travail et dans leur apprentissage du métier, notamment en utilisant des plateformes numériques d'e-learning, comme Konvink. Il prévoit aussi de passer à l'enseignement de deux langues étrangères contre une actuellement. Il se concentre sur les trois acteurs clés de la formation des employés de commerce: les

écoles, les entreprises et les CIE. Pour le moment, l'impact concret de cette réforme sur les cours interentreprises reste flou. Cependant, la répartition du nombre de jours de CIE par année pourrait changer, tout comme le contenu des cours. Celui-ci devra donc être adapté aux nouveaux objectifs qui seront établis. Mais cela reste à définir dans les mois à venir puisque sa mise en œuvre est envisagée pour 2023. Laissant ainsi le temps à l'équipe de l'AFOCI de se préparer.



L'AFOCI au temps du covid

Le coronavirus a donné du fil à retordre à l'association fribourgeoise pour l'organisation des cours interentreprises (AFOCI). «Au printemps 2020, nous avions 45 cours interentreprises (CIE) en retard», indique Bernard Perritaz, président de l'association. Certains formateurs ont travaillé pour pouvoir donner leur cours en visioconférence et d'autres ont rattrapé le retard au début de l'année scolaire 2020/2021, ce qui a permis à tout le monde de revenir à niveau. Malgré tout, les deux dernières années scolaires ont été passablement chamboulées.

Que pensez-vous de ce que les médias ont nommé la «génération covid»? «C'est ridicule de penser que des jeunes ont obtenu leur diplôme au rabais. Les examens finaux représentent le travail qu'ils ont accompli sur trois ans», martèle le président. Pour lui, le monde du travail a bien réagi à la pandémie avec davantage de contrats d'apprentissage signés – tous domaines confondus – en 2020 qu'en 2019. «Cela montre la volonté des entreprises à aller de l'avant», conclut Bernard Perritaz.

Die AFOCI stellt sich der Reform Kauffrau/Kaufmann 2022

Als die Freiburger Vereinigung zur Organisation überbetrieblicher Kurse (AFOCI) anfangs der 1990er Jahre gegründet wurde, stand das Interesse der Lernenden im Vordergrund. Seither hat sie sich weiterentwickelt, beispielsweise mit der Digitalisierung, und bereits steht die nächste Reform vor der Tür.

Bernard Perritaz, seit elf Jahren Präsident der AFOCI, hat schon viele Lernende ausgebildet. Er schätzt die Zahl der Jugendlichen, die er in seiner Zeit als Versicherungsvertreter betreut hat, auf rund 50. Es war für ihn deshalb selbstverständlich, sich als Präsident dieser Vereinigung, welche die überbetrieblichen Kurse für die angehenden Kaufleute im Kanton Freiburg organisiert, zur Verfügung zu stellen. Für ihn ist der menschliche Faktor entscheidend für eine gelungene Lehre. «Wir haben ausgezeichnete junge Leute, aber man muss ihnen genug Zeit zum Lernen einräumen und sich Zeit nehmen, sie über ihren Beruf aufzuklären.» Er ergänzt: «Man muss sie reden lassen, sich engagieren und ihnen zuhören.» Es kam vor, dass Lehrlinge Fehler in den Abläufen ausmachten. «Sie hatten völlig recht», erinnert sich Bernard Perritaz mit Stolz.

Gegründet wurde die AFOCI 1994, nachdem der Direktor der Dienststelle für Berufsbildung Vertreter verschiedener Verbände eingeladen hatte, Einführungskurse für angehende Kaufleute zu erarbeiten. Nach der erfolgreichen Testphase wurde die AFOCI im Juli 1994 gegründet. Somit bot Freiburg als erster Kanton solche Kurse an, aus denen sich später die überbetrieblichen Kurse entwickeln sollten. Bernard Perritaz erklärt: «Die AFOCI wurde im Interesse der Lehrlinge gegründet, um ihre Ausbildung zu vereinheitlichen und diesbezügliche Diskrepanzen zu verhindern.»

Für ihn hat sich das duale System bewährt. Länder wie Frankreich würden uns sogar darum beneiden. «Wir sind auf dem richtigen Weg», erklärt der Präsident. Die Stärke des Systems liege in der Ergänzung von Praxis und Theorie. «Wenn sie ihr EFZ erhalten, sind die Jugendlichen geerdet und sie kennen ihren Beruf auch in der Praxis.» Natürlich müssten sie sich später – wie alle anderen auch – weiterbilden.

KOPFZERBRECHEN

Die Vereinigung plant die üK, stellt die Berufsbildner ein und stellt die Schulräume und das Schulmaterial zur Verfügung. Sie organisiert auch die Abschlussprüfungen, beteiligt sich aber nicht an der Ausarbeitung der Ziele für die verschiedenen Branchen. Insgesamt betreut die AFOCI jährlich rund 800 Lernende. Diese verteilen sich auf die Branchen Öffentliche Verwaltung, Dienstleistung und Administration sowie Versi-



Bernard Perritaz

cherungen. Die Kurse finden in Freiburg, Bulle und an der Schule Gambach (Handelsmittelschule, Modell 3+1-Praktikanten) statt.

Um mit der Zeit zu gehen, musste sich die AFOCI der Digitalisierung stellen. Sie wagte den Sprung 2018. Bis zu diesem Zeitpunkt oblag die Verwaltung einem unabhängigen Büro mit zwei administrativen Mitarbeiterinnen. Verschiedene Dachorganisationen, darunter die Branche Öffentliche Verwaltung (OVAP), verlangten von der AFOCI jedoch einen Qualitätsnachweis. Dies erforderte ganz klar eine Digitalisierung, erklärt Bernard Perritaz. Er habe versucht, eine digitale Plattform zu entwickeln, aber sie habe sich als zu teuer erwiesen: «Wir haben uns entschieden, dem Freiburger Arbeitgeberverband das Sekretariat anzuvertrauen, da er Erfahrung auf dem Gebiet hat und über das notwendige Rüstzeug verfügt, um die geforderten Qualitätsstandards zu gewährleisten.» Zusätzlich zur Digitalisierung habe die AFOCI eine Website entwickelt, von der die Lernenden ihren Unterrichtsstoff sowie verschiedene andere Informationen, die für einen reibungslosen Ablauf der üK notwendig sind, abrufen können. «Einigen mag es unbedeutend erscheinen, aber tatsächlich haben wir einen gewaltigen Schritt hingelegt», betont Bernard Perritaz, der mit Genugtuung feststellt, dass die Vereinigung mittlerweile läuft wie ein Uhrwerk.

In Zukunft wird die AFOCI das Projekt Kauffrau/Kaufmann 2022 stemmen müssen. Diese Reform möchte die schulische Grundbildung vermehrt an den Bedürfnissen des Marktes orientieren und somit die Attraktivität der Lernenden steigern. Konkret soll ihnen in der Arbeit und im Lernprozess mehr Autonomie gewährt werden, insbesondere durch den Einsatz digitaler E-Learning-Plattformen wie Konvink. Das Projekt sieht ebenfalls vor, zwei Fremdsprachen statt wie bisher eine zu

1994

Gründung der Freiburger Vereinigung zur Organisation überbetrieblicher Kurse (AFOCI).

1994 – 1995

Erste überbetriebliche Kurse auf Französisch.

1995 – 1996

Erste überbetriebliche Kurse auf Deutsch.

2018

Die AFOCI führt die Digitalisierung ein und der FAV wird mit der Leitung des Sekretariats beauftragt.

2023

Das Reformprojekt Kauffrau/Kaufmann 2022 steht vor der Umsetzung.

Die AFOCI in COVID-Zeiten

Das Coronavirus hat der Vereinigung zur Organisation überbetrieblicher Kurse (AFOCI) so einiges Kopfzerbrechen bereitet. Vereinspräsident Bernard Perritaz berichtet, im Frühjahr 2020 hätten sich 45 überbetriebliche Kurse im Verzug befunden. Einige Berufsbildner hätten ihre Kurse videokonferenztauglich gemacht, andere hätten die Verspätung zu Schulbeginn 2020/2021 wettgemacht. Dadurch seien nun alle auf demselben Stand. Trotzdem wurden die beiden letzten Schuljahre gehörig durchgerüttelt.

Wie denken Sie über die Bezeichnung Generation COVID, welche die Presse in Bezug auf diese Jahrgänge anwendet? «Die Vorstellung, die jungen Leute hätten ein Ramschdiplom erhalten, ist einfach lachhaft.» Der Präsident erklärt mit Nachdruck, die Abschlussprüfungen spiegelten schliesslich drei Jahre Arbeit wider. Er meint zudem, die Arbeitswelt habe auf die Pandemie gut reagiert. Man habe 2020 gesamthaft mehr Lehrverträge abgeschlossen als 2019. Das beweise wohl den Willen der Unternehmen, vorwärts zu blicken.

unterrichten. Es fokussiert auf die drei Hauptstützen der Berufsbildung: Schulen, Unternehmen und üK. Gegenwärtig lassen sich die Auswirkungen der Reform auf die überbetrieblichen Kurse nicht genau abschätzen, aber es zeichnet sich ab, dass die Anzahl der üK-Tage angepasst werden könnte, eben-

so die Kursinhalte. Man wird diese in Einklang mit den neu zu erstellenden Zielen bringen müssen. Die genaue Umsetzung wird in den nächsten Monaten bestimmt, da die Einführung auf 2023 geplant ist. Dies lässt dem AFOCI-Team Zeit, sich optimal vorzubereiten.



En cas d'incendie,
appelez le...



L'ECAB' attitude!



ECAB
KGV

www.ecab.ch

FRIUP

rencontre VRescuer
trifft VRescuer



Apprendre à sauver des vies grâce à la réalité virtuelle

Acquérir les gestes de premiers secours à travers des scénarios virtuels plus vrais que nature. Voilà ce que propose la start-up fribourgeoise VRescuer accompagnée par Fri Up depuis son lancement en 2018. Son fondateur Vincent Lemaire nous explique en quoi la réalité virtuelle présente un atout majeur dans le domaine de la formation professionnelle.

Vincent, que se passe-t-il lorsqu'on enfle un casque de réalité virtuelle durant vos cours?

Vincent Lemaire: Le participant plonge au cœur d'une situation d'urgence: un collaborateur vient de faire un arrêt cardio-respiratoire au bureau. Le sauveteur doit procéder aux gestes fondamentaux du sauvetage: appeler les secours, procéder à un massage cardiaque et utiliser un défibrillateur. Il dispose pour cela de cinq minutes, ce qui correspond au temps après lequel les premières lésions cérébrales apparaissent.

L'offre de VRescuer s'inscrit dans le registre du «serious game», du jeu sérieux. Quels en sont les avantages en matière de formation?

Par son aspect ludique et participatif, le jeu facilite l'apprentissage. Mais plus important encore: la réalité virtuelle permet aux participants de s'immerger complètement dans la situation d'urgence. Et là, le jeu devient très sérieux car dans la vie réelle, les conséquences d'un game over sont terribles.

Les participants subissent donc virtuellement la pression de l'urgence?

Exactement. C'est fondamental car très souvent, même si l'on a déjà suivi une formation par le passé, cette pression émotionnelle fait hésiter, voir paniquer. Lorsque chaque seconde compte, les témoins d'un malaise doivent agir sans hésitation. Dans notre formation, les participants passent immédiatement à l'action en utilisant à la fois la vue, l'ouïe et le toucher. Cette

stimulation des trois sens rend l'expérience plus véritable et intense. Ils subissent le stress de l'urgence et apprennent petit à petit à le gérer.

Une formation en réalité virtuelle nécessite un certain équipement: casque, manettes, ordinateur. Votre formation est-elle accessible aux personnes n'ayant jamais utilisé un tel système?

Absolument. Il est vrai que ce type d'installation est encore relativement peu connu du grand public. Nous prenons le temps, au début de chaque cours, d'expliquer comment cela fonctionne. Plonger pour la première fois dans la réalité virtuelle peut-être surprenant mais dans la grande majorité des cas, les participants ont le sourire quand ils ôtent le casque (rires).

Parmi les entreprises qui font déjà appel à vous figure notamment Micarna à Courtepin. Quelles sont vos perspectives de développement?

Nous sommes en plein développement de scénarios multilingues, notamment en allemand et en anglais, pour conquérir tout le marché suisse dès cet été et, pourquoi pas, le marché européen dès 2022. Nous souhaitons également étendre notre formation à de nouveaux domaines médicaux, par exemple des urgences pédiatriques et des hémorragies qui nécessitent des techniques particulières. Enfin, nous travaillons sur un système de réalité virtuelle dit «standalone», c'est-à-dire sans câbles ni ordinateur.



PHOTO FRIUP

«La réalité virtuelle permet de se préparer au stress d'une véritable situation d'urgence.»

Lernen, Leben zu retten – dank virtueller Realität

Mit realistischen, virtuellen Szenarien die Grundsätze der Rettungstechnik erlernen: Diese Möglichkeit bietet das Freiburger Start-Up VRRescuer, das seit seiner Gründung 2018 von Fri Up begleitet wird. Der Gründer von VRRescuer, Vincent Lemaire, erklärt, welche Vorteile virtuelle Realität im Bereich der Ausbildung mit sich bringt.

Vincent, was passiert, wenn ein Teilnehmer Ihrer Kurse eine VR-Brille aufsetzt?

Vincent Lemaire: Er taucht in eine Szene ein, die er in Wirklichkeit am liebsten nie erleben möchte: Im Büro hat gerade ein virtueller Arbeitskollege einen Herz-Kreislauf-Stillstand erlitten. Der Kursteilnehmer muss die drei Grundsätze der Wiederbelebung anwenden: Krankenwagen rufen, Herzmassage durchführen und defibrillieren. Dafür hat er fünf Minuten, weil danach in der Realität die ersten Hirnschäden infolge Sauerstoffmangels auftreten. Falls er dieses Ziel nicht erreicht, kann er das Szenario beliebig oft wiederholen.

VRRescuer ist ein sogenanntes «Serious Game». Welche Vorteile besitzt ein solches «ernstes Spiel» im Bereich der Ausbildung?

Durch das Spielen nehmen die Teilnehmer aktiver an der Ausbildung teil und lernen einfacher. Noch wichtiger: Mit der virtuellen Realität tauchen sie völlig ins Geschehen ein. Das Spiel wird dann besonders realistisch, weil ein «Game Over» in Wirklichkeit schlimme Konsequenzen hätte.

Die Teilnehmer spüren also auch echten Druck?

Genau. Das ist besonders wichtig, denn im Rahmen eines echten Notfalls wird Stress zum schlimmsten Feind. Man zögert, anstatt sofort zu handeln. Die virtuelle Realität macht es möglich, das Gehirn auf diesen Stress vorzubereiten. Die Kursteilnehmer müssen unter Zeitdruck drei Sinne gleichzeitig einsetzen: Seh-, Hör- und Tastsinn. Dank dieser dreifachen

Stimulierung können sie sich optimal auf den Druck einer Notfallsituation vorbereiten.

Eine solche Ausbildung verlangt gewisse technische Mittel: Helm, Game-Controller und Computer. Können Personen, die so ein System noch nie ausprobiert haben, trotzdem teilnehmen?

Natürlich. Aber es stimmt: Virtuelle Realität ist dem breiten Publikum noch wenig bekannt. Deswegen nehmen wir uns am Anfang der Kurse die nötige Zeit, den Teilnehmern zu erklären, wie das System funktioniert. Das erste Mal in die virtuelle Realität einzutauchen, das kann überraschend sein, aber die grosse Mehrheit der Kursteilnehmer hat ein breites Grinsen, wenn sie den Helm wieder auszieht (lacht).

Zu den Unternehmen, mit denen ihr bereits zusammenarbeitet, gehört Micarna in Courtepin. Was sind eure nächsten Entwicklungsschritte?

Wir entwickeln gerade eine mehrsprachige Ausgabe unseres Hauptszenarios, um diesen Sommer noch den ganzen Schweizer Markt erobern zu können und ab 2022 in Europa durchzustarten. Wir wollen ebenfalls neue Szenarien für andere medizinische Gebiete entwickeln, wie zum Beispiel pädiatrische Notfälle oder Blutungen, die ganz spezifische Rettungstechniken benötigen. Zudem arbeiten wir an einem neuen «Standalone-System», das kabellos ist und nur einen Helm benötigt.



02 – 03 **Edito**

05 – 18 **Actualité
Aktuelles**

06 – 11 Parcours de vie

12 – 17 Lebenslauf

19 – 23 **Sous la loupe:**
L'Association fribourgeoise
pour l'organisation des cours
interentreprises (AFOCI)

Unter der Lupe:
Die Freiburger Vereinigung
zur Organisation überbetrieblicher
Kurse (AFOCI)

25 – 27 **Fri Up**

Suivez-nous sur
Follow us on



et
und

