

Lettre sur la formation professionnelle

www.erz.be.ch/lfp

3 / mai 2019

Table des matières

Page 2

Changement de niveau d'enseignement CFC/AFP

«Un changement de type de formation peut être très positif!»

Page 4

Quand l'utilisation des technologies numériques devient un problème

«Les formateurs et formatrices doivent chercher le dialogue»

Page 6

SwissSkills 2020

«Nous suscitons l'enthousiasme pour la formation professionnelle»

Editorial

Un nouvel outil visant à faciliter la préparation à l'apprentissage

Les entreprises déplorent souvent que leurs apprentis et apprenties ont des lacunes en mathématiques et en langues. Les enseignants et enseignantes des deux dernières années de la scolarité obligatoire regrettent quant à eux de ne pas connaître les exigences scolaires que requièrent les différentes formations professionnelles.

Afin de remédier à cette situation, la Direction de l'instruction publique a publié des grilles de compétences sur son [site Internet](#) (seulement en version allemande pour le moment).



La première concerne les mathématiques et sera suivie dès cet été par une grille pour l'allemand. Ces grilles permettent aux élèves germanophones de découvrir quelles compétences scolaires sont nécessaires dans la formation à plus de 140 métiers. Des exercices types issus des moyens d'enseignement de l'école obligatoire permettent aux jeunes de travailler sur leurs compétences. Du point de vue du contenu, les compétences et les exercices types s'appuient sur le Lehrplan 21 et sur les ordonnances de formation des différentes professions. Désormais,

il existe aussi un dispositif d'enseignement pour la 10H et 11H permettant aux enseignants et enseignantes d'accompagner individuellement leurs élèves. Il s'agit de l'outil «individuelle Vertiefung und Erweiterung» (IVE; approfondissement et enrichissement individuels).

Ces grilles de compétences et exercices types sont inédits en Suisse. Ils complètent les [profils d'exigences](#) de l'Union suisse des arts et métiers et de la Confédération suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) en rendant plus concrètes les exigences scolaires. Ces grilles ont été élaborées par les écoles professionnelles, les établissements de la scolarité obligatoire et les acteurs de l'économie, sous la houlette des écoles professionnelles. Les enseignants et enseignantes du degré secondaire I et les organisations du monde du travail (OrTra) des différents métiers ont aussi été impliqués dans le processus.

La dernière année de la scolarité obligatoire revêt ainsi une importance particulière car elle permet aux élèves de se préparer de manière optimale à leur formation professionnelle. Ils ont désormais aussi la possibilité de s'informer dès la 10H si le métier qu'ils convoient correspond vraiment à leurs aptitudes et envies. Une réflexion sera menée pour offrir une telle possibilité aussi dans la partie francophone du canton.

Theo Ninck, chef de l'Office de l'enseignement secondaire du 2° degré et de la formation professionnelle (OSP) (theo.ninck@erz.be.ch)

«Un changement de type de formation peut être très positif!»

Parfois, les performances à l'école professionnelle d'un ou d'une élève ne sont pas suffisantes et il est alors nécessaire de procéder à un changement vers un niveau inférieur. Jürg Frey et Roland Jost expliquent dans quelles situations un changement de niveau est nécessaire et quelles opportunités cette mesure présente. Tous deux travaillent au Bildungszentrum Emme à Berthoud, l'un en tant que responsable de domaine, l'autre en tant qu'enseignant.

PETER BRAND

Monsieur Frey, vous dirigez le domaine des services, des constructions et de la technique au Bildungszentrum Emme. Quelles professions ce domaine couvre-t-il?

J.F.: Notre offre de formation comprend les formations professionnelles initiales de deux ou trois ans dans les domaines de l'automobile, de l'électronique, de la gastronomie, de l'horticulture, du bois et de la construction. Nous encadrons 1000 apprentis et apprenties sur les 2500 que compte le Bildungszentrum au total.

Arrive-t-il souvent qu'un apprenti ou une apprentie passe d'une formation CFC à une formation AFP?

J.F.: Spontanément, je dirais que leur nombre est relativement faible. Il ressort néanmoins des statistiques qu'il y a bien quelques élèves qui ont changé de niveau vers des classes d'AFP, entre un et quatre selon la profession et la taille des classes.

Monsieur Jost, vous êtes enseignant en technique automobile. En général, les problèmes scolaires sont-ils à l'origine d'un changement de niveau?

R.J.: En effet, c'est la plupart du temps dans le cadre de l'enseignement que nous remarquons qu'un ou une élève n'a pas le niveau suffisant. Lorsque nous en parlons avec l'entreprise, nous observons souvent que, là aussi, l'élève est en difficulté. Souvent, l'école et l'entreprise font le même constat.

J.F.: Les élèves qui changent de niveau sont



**«Il faudrait être très attentif au moment de la sélection»:
Roland Jost (à gauche) et Jürg Frey.**

pour la plupart des élèves qui ont de bonnes aptitudes pratiques mais qui n'ont pas le bagage scolaire nécessaire. Ils ont en effet besoin de plus de temps pour assimiler la matière et manquent souvent de confiance en eux.

A quel moment un changement de niveau est-il nécessaire? Qui propose la mesure?

J.F.: C'est la plupart du temps nous qui suggérons le changement. Nous avons l'expérience d'autres situations pour comparer et mettons tout en œuvre pour évaluer le plus

rapidement possible le niveau scolaire des apprentis et apprenties. En général, nous essayons de clarifier cette question avant la fin du premier semestre. Cela n'est pas toujours possible compte tenu du nombre de parties impliquées.

R.J.: Au début de leur apprentissage, les apprentis et apprenties ne doivent pas encore effectuer des tâches très exigeantes. Il faut donc plus de temps à l'entreprise pour qu'elle puisse évaluer leurs compétences pratiques. A l'école, cela se remarque beaucoup plus vite s'il y a des lacunes.

Remarque importante

Afin d'être admis à la procédure de qualification, les élèves qui effectuent un changement du niveau CFC à AFP doivent au moins avoir accompli une année en CFC. En cas de changement de niveau, il faut contacter les conseillers et conseillères en formation professionnelle de l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle.



Qu'implique un changement de niveau pour l'école professionnelle, pour l'entreprise formatrice et pour l'apprenti ou apprentie?

J.F.: Au niveau de l'école, le processus est relativement simple d'un point de vue administratif. En ce qui concerne l'entreprise formatrice, il est essentiel de savoir si elle propose déjà le cursus AFP. Dans l'affirmative, il n'y a pas beaucoup de démarches à entreprendre. En revanche, si l'entreprise n'a jamais proposé une telle formation, elle doit se familiariser avec le profil de formation en question. Mais c'est en réalité pour l'apprenti ou l'apprentie que le changement a un plus gros impact: nouvelle classe, nouveaux amis et amies. Par ailleurs, ils doivent expliquer à tout le monde pourquoi cela n'a pas fonctionné en CFC.

R.J.: Le changement de niveau est souvent considéré comme un échec par les jeunes. A leurs yeux, ils se sentent «déclassés». C'est une expérience douloureuse qui affecte leur estime de soi. Néanmoins, cette

phase difficile donne souvent suite à une période plus positive: les apprentis et apprenties réalisent qu'ils s'en sortent mieux à l'école et obtiennent, peut-être pour la première fois, de bonnes notes. Cela est encourageant et les incite à aller jusqu'au bout de leur formation, quitte à ce qu'ils se lancent dans un CFC par la suite.

En d'autres termes, ils avancent plus lentement mais finissent tout de même par accéder au but?

J.F.: Exactement. Mais avant tout, ils sont aussi plus détendus et motivés et parviennent mieux à réaliser leur formation. Un changement de niveau peut avoir des effets très positifs. En cas d'incertitude au moment de choisir la formation, je conseille aux jeunes et aux entreprises de débiter par une formation en deux ans. En effet, être soumis à un stress permanent en raison d'un CFC trop exigeant n'est pas tenable au quotidien.

R.J.: Il faudrait être très attentif au moment de la sélection. De nombreuses entreprises connaissent des expériences positives avec les apprentis et apprenties en AFP parce qu'ils sont motivés et fidèles à l'entreprise. Ce sont des avantages considérables.

Existe-t-il des statistiques concernant la perméabilité des niveaux? Observe-t-on souvent un passage de l'AFP au CFC?

J.F.: Le passage immédiat de l'AFP au CFC est rare chez nous. Souvent, un tel changement est imputable à une mauvaise évaluation du potentiel de l'élève. Il reste néanmoins possible de passer en formation CFC après avoir terminé une AFP. La perméabilité de notre système de formation est exceptionnelle.

R.J.: Selon les professions, il est possible après l'AFP d'effectuer une formation raccourcie menant au CFC. Dans la branche automobile, il est néanmoins ressorti qu'il était souvent mieux pour les apprentis et apprenties AFP de débiter tout de même en première année de CFC.

Lien:

Bildungszentrum Emme (en allemand): www.bzemme.ch

En bref

WorldSkills 2019

La Suisse représentée dans 40 métiers

Du 22 au 27 août 2019 auront lieu à Kazan, en Russie, les 45^e championnats du monde des métiers. 1500 concurrents et concurrentes issus de plus de 60 nations s'affronteront dans 56 branches de métiers. L'équipe suisse compte dans ses rangs 12 femmes et 30 hommes qui montreront leur savoir-faire dans 40 disciplines. Le canton de Berne sera représenté par dix jeunes professionnels (1 électricien industriel, 2 automaticiens, 1 électronicien, 1 fleuriste, 1 mouleur, 1 plâtrier-constructeur à sec, 1 informaticien, 1 polymécanicien, 1 charpentier). Cette année encore, la Suisse vise le podium au classement des nations. En 2017 à Abu Dhabi, elle a terminé deuxième avec 11 médailles d'or, 6 d'argent et 3 de bronze, ainsi que 13 diplômes et 3 certificats.

[Agenda WorldSkills 2020](#)

Revue de l'IFFP

Nouveau numéro de «skilled» sur le thème de la motivation

L'édition printanière de la revue de l'IFFP «skilled» est parue. Dans ce numéro, des spécialistes de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) abordent divers aspects de la motivation. La lumière est faite sur le rôle que jouent les enseignants et enseignantes en termes de motivation pour les personnes en formation et l'on apprend pourquoi les jeunes sont parfois davantage motivés par le bénévolat que par leur apprentissage. Par ailleurs, la double page centrale consacrée à la pratique illustre des façons de soutenir les personnes en formation particulièrement talentueuses afin qu'elles restent motivées.

[Vidéo](#)

Actualité

Newsletter «SEFRI Mail»

La nouvelle newsletter «SEFRI Mail» paraît chaque mois en français, en allemand, en italien et en anglais. Elle offre un aperçu d'informations émanant du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ainsi que de manifestations et de mises au concours. Elle annonce par ailleurs les contenus du magazine News SEFRI, qui paraît, lui, tous les deux mois.

[S'abonner](#)

Quand l'utilisation des technologies numériques devient un problème

«Les formateurs et formatrices doivent chercher le dialogue»

Lorsqu'un apprenti ou une apprentie passe son temps à consulter son téléphone portable, poste des messages dégradant l'image de l'entreprise ou souffre de cyberdépendance, les formateurs et formatrices doivent intervenir. Ursina Bill, de la fondation Santé bernoise, explique comment les entreprises peuvent procéder en cas de difficulté et prévenir ces situations.

ROLF MARTI

Tout le monde possède un smartphone et de nombreuses personnes sont actives sur les réseaux sociaux. Avant de parler des problèmes, ces technologies présentent-elles des avantages dans le cadre de l'apprentissage?

U.B.: Oui, dans de nombreuses professions, le smartphone est devenu un outil d'apprentissage et de travail important. Il simplifie la recherche et la communication. Les technologies numériques ouvrent de nouvelles perspectives en termes de réseaux: les apprentis et apprenties peuvent échanger facilement par chat sur leurs devoirs et se soutenir mutuellement dans leur vie sociale.

Tous les jeunes n'ont pas un comportement raisonnable quand il s'agit de l'utilisation d'un smartphone et des réseaux sociaux. A partir de quand cela devient-il un problème sur le lieu de travail?

U.B.: Cela devient problématique lorsque l'utilisation excessive du smartphone entrave la performance professionnelle. Vite jeter un œil sur le portable, répondre immédiatement à des messages privés ou encore regarder les dernières photos postées sur Instagram: pour les jeunes, la tentation est grande. C'est aussi problématique lorsque ce qui se passe en interne dans l'entreprise devient public via les réseaux sociaux en raison d'un comportement inapproprié ou lorsque des posts portent préjudice à l'image de l'entreprise, par exemple lorsque des apprentis ou apprenties portant le logo de l'entreprise sur leurs vêtements de travail publient



«En cas de situations problématiques liées à l'utilisation des technologies numériques, nous proposons gratuitement des consultations individuelles aux formateurs et formatrices, élèves et parents», explique Ursina Bill.

une photo sur laquelle ils posent bière à la main lors d'un apéritif de fin d'après-midi.

Les nouvelles technologies peuvent entraîner une dépendance. Comment les formateurs et formatrices peuvent-ils déceler si un apprenti ou une apprentie est cyberdépendante?

U.B.: Le comportement des apprentis et apprenties ou l'apparition d'anomalies comme des absences répétées, une baisse de la performance, le manque de ponctualité, une difficulté à se concentrer ou encore la fatigue peuvent indiquer la présence d'une dépendance. Le plus souvent, un changement de comportement est le signe que quelque chose ne va pas.

Comment les entreprises formatrices doivent-elles réagir face à ce problème?

U.B.: Les formateurs et formatrices doivent chercher le dialogue. Il est possible qu'un comportement anormal cache autre

chose, un chagrin d'amour par exemple, et que tout rentre rapidement dans l'ordre. Mais quelle que soit la cause, il est du devoir des formateurs et formatrices professionnels de parler des changements qui affectent l'entreprise. Lorsqu'il existe une bonne relation entre les formateurs et formatrices et les élèves, ceux-ci abordent ouvertement leur situation. Ils parviennent ensemble à des solutions. Il est essentiel de bâtir une relation solide et d'être attentif au comportement des jeunes.

Abordons un autre problème: comment réagir lorsque des jeunes dénigrent leur supérieur ou supérieure ou leur entreprise sur les réseaux sociaux?

U.B.: Là aussi, les formateurs et formatrices professionnels doivent parler directement aux jeunes et exiger d'eux qu'ils suppriment immédiatement ces contenus. Il est important qu'ils expliquent aux jeunes les conséquences juri-

diques que ce comportement peut avoir et leur parlent de l’empreinte numérique qu’ils laissent sur Internet. Ce type de contenu peut poser problème aux jeunes lors d’une candidature ultérieure.

Est-il possible d’encourager une utilisation raisonnable du smartphone et des réseaux sociaux sur le lieu de travail?

U.B.: Oui. Les jeunes suivent des exemples. Le comportement des autres collaborateurs et collaboratrices envers les technologies numériques est donc capital. Les entreprises doivent réfléchir à la thématique du numérique et mettre au point une ligne directrice: comment utiliser le smartphone sur le lieu de travail, comment réagir à des demandes d’amis sur les réseaux sociaux, des directives sont-elles nécessaires, etc.? En fonction des secteurs et de la culture de l’entreprise, les réponses à ces questions diffèrent. L’essentiel, c’est de réfléchir au problème avant que les difficultés apparaissent.

Comment les formateurs et formatrices peuvent-ils sensibiliser les jeunes à cette thématique?

U.B.: Un entretien informatif peut aider les élèves. Par ailleurs, toute réglementation éventuelle concernant l’utilisation du téléphone portable et des réseaux sociaux ainsi que les sanctions possibles doivent être communiquées le plus tôt possible. De manière générale, une relation respectueuse prévient les conflits, que ce soit dans le monde numérique ou dans le monde réel.

A qui les entreprises formatrices peuvent-elles s’adresser si elles ont besoin de l’aide de professionnels?

U.B.: Santé bernoise accompagne les entreprises formatrices qui s’intéressent aux thématiques du comportement ou qui souhaitent élaborer des stratégies ou des réglementations. En cas de situations problématiques liées à l’utilisation des technologies numériques, nous proposons gratuitement des consultations individuelles aux formateurs et formatrices, élèves et parents.

Cadre juridique relatif à l’utilisation des réseaux sociaux

Est-il autorisé d’utiliser les réseaux sociaux à des fins privées sur le lieu de travail?

En principe oui, tant que la performance professionnelle n’en souffre pas. De manière générale, on dit qu’il est autorisé de passer autant de temps sur les réseaux sociaux qu’au téléphone pour des appels privés, soit deux ou trois fois deux à trois minutes par jour. L’entreprise peut exiger que l’utilisation des réseaux sociaux ne se fasse que durant les pauses. Elle a par ailleurs le droit de bloquer l’accès aux réseaux sociaux sur les ordinateurs mis à la disposition de ses collaborateurs et collaboratrices.

L’entreprise peut-elle surveiller l’utilisation des réseaux sociaux?

La surveillance générale à des fins préventives des collaborateurs et collaboratrices et des apprentis et apprenties n’est pas autorisée. En cas de suspicion d’un comportement inapproprié, l’entreprise a le droit de surveiller un employé ou une employée de façon ponctuelle après en avoir informé la personne concernée.

Les entreprises sont-elles autorisées à établir des directives relatives aux réseaux sociaux?

Oui, bien sûr. Les employeurs devraient tous publier un règlement (ou des directives) qui régulent l’utilisation des outils de communication électronique. Hormis la durée d’utilisation, il convient de définir quels contenus pertinents pour l’entreprises peuvent être partagés, quel style de communication est souhaité et quelles sanctions s’appliquent en cas d’abus. Le règlement doit être expliqué aux apprentis et apprenties.

Les entreprises peuvent-elles émettre des sanctions à l’encontre d’apprentis et apprenties?

Oui, dans la mesure où la performance au travail est entravée ou si le comportement de la personne sur les réseaux sociaux porte préjudice à l’entreprise ou à d’autres collaborateurs et collaboratrices. Les apprentis et apprenties doivent dans un premier temps être avertis par écrit. Si leur comportement ne change pas, l’entreprise peut envisager de résilier le contrat d’apprentissage.

Exemples pratiques

Exemple 1: absences trop fréquentes

Situation: un apprenti se rend aux toilettes quatre ou cinq fois par jour durant les heures de travail, malgré des pauses de 15 minutes, le matin et l’après-midi.

Réaction: dans le cadre d’un entretien, il est convenu que l’apprenti dépose son téléphone portable dans son casier lorsqu’il arrive au travail. Dès lors, l’apprenti se rend moins fréquemment aux toilettes.

Exemple 2: post vidéo non autorisé

Situation: une apprentie poste une vidéo qui montre son formateur professionnel en train de conduire un véhicule d’entreprise. Filmer et

poster ce type de vidéos est interdit par les directives internes concernant les réseaux sociaux.

Réaction: l’apprentie reçoit un avertissement, un jour de congé qu’elle souhaitait prendre lui est refusé.

Exemple 3: atteinte organisée à l’image de l’entreprise

Situation: un apprenti ou une apprentie incite ses amis et amies à mal noter l’entreprise formatrice sur une plateforme de notation.

Réaction: en raison de cette action, en plus d’autres incidents, l’entreprise formatrice résilie le contrat d’apprentissage sans préavis.

Santé bernoise

La fondation Santé bernoise travaille sur mandat de la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale du canton de Berne. L’encouragement d’une vie saine, la prévention, l’éducation sexuelle, le conseil et la thérapie en matière de dépendance comptent notamment parmi ses tâches principales. L’offre de formation, de conseil et de thérapie est ouverte à toutes les personnes du canton de Berne.

www.santebernoise.ch ou 031 370 70 80

«Nous suscitons l'enthousiasme pour la formation professionnelle»

Les championnats suisses des métiers centralisés (SwissSkills) auront désormais lieu tous les deux ans. André Burri*, directeur de la manifestation, explique l'importance que revêtent les SwissSkills pour la formation professionnelle et présente quelques nouveautés prévues pour l'édition 2020.

ROLF MARTI

André Burri, vous avez participé à l'organisation de la toute première édition des championnats des métiers centralisés, en 2014. En 2018, vous étiez absent mais revenez aujourd'hui en tant que directeur. Quels sont les aspects de cette manifestation et de votre travail qui vous fascinent tant?

A.B.: Les SwissSkills sont une bonne chose pour l'avenir des jeunes et pour l'avenir du pays. Mon travail a donc un sens. Et désormais, toutes les activités liées aux championnats des métiers nationaux et internationaux sont réunies sous la coupe des SwissSkills. Cela rend mon travail doublement intéressant.

A l'avenir, les SwissSkills seront organisés tous les deux ans. Pourquoi passer d'un rythme quadriennal à un rythme biennal?

A.B.: L'intérêt croissant des visiteurs et visiteuses et celui des médias ont prouvé que les SwissSkills sont une vitrine excep-



«La formation professionnelle doit pouvoir être perçue en permanence de façon positive», dit André Burri.

PHOTO: ROLAND HIRSBRUNNER

tionnelle pour la formation professionnelle. La fondation SwissSkills et la Confédération se sont fixé pour objectif que 70 pour cent de la population considère que la formation professionnelle a une valeur comparable à celle d'une formation académique. Pour atteindre ce but, la formation professionnelle doit pouvoir être perçue

en permanence de façon positive, aussi dans la presse. Cela n'est pas possible avec une manifestation qui n'a lieu qu'une fois tous les quatre ans.

Les SwissSkills ont-ils une telle influence sur l'image de la formation professionnelle?

A.B.: Oui, c'est ce que nous montre l'étude de marché que nous avons réalisée. En 2017, pour 49,6 pour cent de la population suisse, la formation professionnelle offrait des perspectives de carrière égales ou similaires à celles d'une formation académique. Après les SwissSkills 2018, ce chiffre atteignait 56,1 pour cent. Les EuroSkills et les WorldSkills sont tout aussi importants pour l'image de la formation professionnelle. La Suisse compte parmi les meilleures nations. Quand notre équipe gagne des médailles, l'écho dans la presse spécialisée et auprès du grand public est très positif. Les jeunes qui remportent ces médailles sont des ambassadeurs crédibles de la formation professionnelle.

SwissSkills 2020

La toute première édition des championnats suisses des métiers centralisés a eu lieu en 2014 à Berne, la deuxième édition a suivi en 2018. En raison du nombre élevé de visiteurs et visiteuses (120'000 en 2018), de l'impact médiatique important (p. ex. Journée de la radio de la SSR) et de la bonne note attribuée par les organisations du travail (note globale de 5,6), les responsables ont décidé d'organiser la manifestation tous les deux ans. Les SwissSkills 2020 et 2022 auront lieu à Berne.

www.swiss-skills.ch/fr

Comment participer

Les jeunes professionnels qui souhaitent participer aux championnats des métiers trouveront les conditions de participation sous www.swiss-skills.ch/fr > [Championships](#) > [Participe](#)



Pour les organisations du travail, qui mettent sur pied les championnats et les présentations, un rythme biennal est une charge considérable. Comment réagissent-elles?

A.B.: Presque toutes les organisations qui étaient présentes en 2018 reviendront et des nouvelles viendront s'ajouter. Nous partons du principe que, en 2020, au moins autant de professions seront représentées que lors des derniers SwissSkills. En 2018, il y en avait 135. En ce qui concerne la charge de travail: jusque-là, il n'était jamais certain qu'il y aurait une prochaine édition et quand elle aurait lieu. Désormais, avec le rythme biennal, les associations peuvent prévoir deux ou trois éditions à l'avance. Elles peuvent concevoir leur marketing sur cette base. Cela permet d'optimiser les ressources, que ce soit en matière de temps ou d'argent.

Il existe environ 240 formations professionnelles initiales. Lors des SwissSkills 2018, des championnats ont été organisés pour «seulement» 76 d'entre elles. Pourquoi?

A.B.: Tous les métiers ne se prêtent pas à l'organisation d'un championnat, que ce soit parce que les candidats et candidates ne sont pas assez nombreux ou parce qu'il n'est pas possible de mettre sur pied une compétition adaptée. De nombreux métiers sont cependant représentés aux SwissSkills dans le cadre de démonstrations. Au total, 135 métiers issus de tous les domaines professionnels étaient présents.

Les SwissSkills représentent-ils une concurrence pour les salons traditionnels de la formation professionnelle?

A.B.: Non. Il y a des différences importantes entre les SwissSkills et les salons traditionnels. Nous organisons des championnats des métiers et suscitons ainsi l'enthousiasme pour la formation professionnelle, au niveau national et dans les médias. Les salons de la formation professionnelle permettent de fournir des informations plus approfondies et rapprochent les jeunes qui recherchent une place d'apprentissage et les entreprises formatrices grâce à la présence de l'industrie régionale. Je suis convaincu que nous nous complétons.

Les SwissSkills 2020 seront-ils une copie de l'édition précédente ou y aura-t-il quelques nouveautés?

A.B.: Nous maintenons tout ce qui a fait ses preuves et y ajoutons quelques nou-

veautés. En 2020, il y aura des ambassadeurs et ambassadrices sur les stands des compétitions qui présenteront les concours et répondront aux questions. Par ailleurs, les visiteurs et visiteuses auront davantage l'occasion de s'essayer à des activités. Enfin, nous prévoyons d'organiser des visites pour les élèves de dernière année de primaire et leurs parents. Ainsi, les enfants seront enthousiasmés dès leur plus jeune âge par le monde du travail et les parents découvriront la diversité des perspectives de carrière que propose la formation professionnelle.

Berne accueillera l'événement pour la troisième fois. Pourquoi ce site?

A.B.: Berne est facilement accessible de partout en Suisse. De plus, les organisations du travail ont des charges de planification réduites si le site ne change pas à chaque édition. Mais rien n'est gravé dans le marbre. La fondation SwissSkills et les organisations du travail n'ont pas encore décidé où aura lieu la manifestation après 2022.

*) André Burri est responsable de l'ensemble des activités organisées dans le cadre des SwissSkills et délégué officiel aux WorldSkills.

Les employeurs s'investissent aussi

Dans le contexte des SwissSkills, les entreprises formatrices et les employeurs jouent un rôle-clé. Ils motivent leurs apprentis et apprenties à participer aux championnats et les y préparent. Lorsque les jeunes se qualifient pour les EuroSkills ou les WorldSkills, l'engagement de l'entreprise s'intensifie. «La préparation d'un membre de notre équipe nationale des métiers est comparable à celle d'un athlète de haut niveau. Pendant des mois, les jeunes suivent un entraînement intensif. Cela n'est possible qu'avec le soutien et l'accompagnement de l'employeur. De nombreuses entreprises mettent du temps de travail à la disposition des participants et participantes aux WorldSkills pour qu'ils se préparent ou créent des machines et des appareils d'entraînement que les jeunes utilisent aussi durant les championnats du monde», explique André Burri, délégué officiel et responsable de la délégation suisse aux WorldSkills et EuroSkills. «A l'avenir, nous souhaitons davantage inclure les employeurs dans nos activités de communication, par exemple en leur proposant de participer à nos vidéos.»