

BERUFSBILDUNG
EIN- UND AUSBLICKE

FORMATION PROFESSIONNELLE
APERÇUS ET PERSPECTIVES

2024

BILDUNG
FORMATION

WISSEN
SAVOIR

ZUKUNFT
AVENIR

DURABILITÉ
NACHHALTIGKEIT

DIGITALISIERUNG
DIGITALISATION

ZEITENWENDE
LES TEMPS CHANGENT !

SWISSavANT

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt
Association économique Artisanat et Ménage
Associazione economica Artigianato e Casalinghi



Miele

For the next Generation.

Wir freuen uns, uns als Ausbildungspartner zu engagieren.

Nous sommes heureux de nous engager en tant que partenaire de formation.

Miele. Immer Besser.

5	VORWORT ÉDITORIAL
6	PARTNERSEITE SITE DES PARTENAIRES
10 12	AUFBAU GRUNDBILDUNG STRUCTURE DE LA FORMATION DE BASE
14 16	KURSDURCHFÜHRUNG ÜK RÉALISATION DES COURS INTERENTREPRISES
18	BILDUNGSBERICHT SCHWEIZ 2023 L'ÉDUCATION EN SUISSE – RAPPORT 2023
43	STATEMENT BDS ÉTAT FCS
44	ENTWICKLUNG IN DEN AUSBILDUNGS- UND PRÜFUNGSBRANCHEN (A+P) ÉVOLUTION DES BRANCHES DE FORMATION ET D'EXAMEN (F+E)
47	DIE LERNPLATTFORM VON NU.EDUCATION LA PLATEFORME D'APPRENTISSAGE DE NU.EDUCATION
56 58	NU.EDUCATION – FRAGEN UND ANTWORTEN NU.EDUCATION - QUESTIONS ET RÉPONSES
57 59	WEITERFÜHRENDE LINKS LIENS POUR APPROFONDIR
60	AKTUELLE PERSONALIA PERSONNEL ACTUEL



#Waslehrsich?

**Wir bieten sieben spannende
Lehrberufe.**

#Teamgeist

#BusvorHaustüre

#bewirbdichjetzt!

**Automatiker/in EFZ
Kaufmann/Kauffrau EFZ
Konstrukteur/in EFZ
Kunststofftechnologe/
Kunststofftechnologin EFZ
Logistiker/in EFZ
Polymechaniker/in EFZ
Produktionsmechaniker/in EFZ**

#GratisFitnessraum

#getintouch!

Pack die Gelegenheit und erfahre mehr zu
einer spannenden und fundierten Ausbildung bei uns.
www.pbswissstools.com



Zeitenwende in der Berufsbildung

Die Einführung der reformierten Detailhandelslehre «verkauf 2022+» liegt bereits über ein Jahr zurück. Mit meinem Stellenantritt begleite ich seit einem ereignisreichen Jahr als Leiter Berufsbildung die Lernenden der «ersten Generation» eng in der Umsetzung. Zeit, um zurückzublicken, ein erstes persönliches Fazit zu ziehen, und Neuerungen in Aussicht zu stellen.



Fabian Wyss

Les temps changent dans la formation professionnelle

L'introduction de la réforme de l'apprentissage dans le commerce de détail «vente 2022+» remonte déjà à plus d'une année. Depuis mon entrée en service, en tant que responsable de la formation professionnelle, j'ai suivi étroitement les apprentis de la première génération dans la mise en œuvre au cours d'une année riche en événements. Le moment est donc venu de jeter un regard en arrière, de tirer des conclusions et de mettre les innovations en perspective.

Auch wir lernen dazu.

Nach Durchführung der ersten Kurse «verkauf 2022+» per Ende Oktober 2022 wurden für Januar 2023 bereits erste Adaptionen in der Prüfungsorganisation vorgenommen. Um Lernenden und Berufsbildenden bereits während und nach dem ersten überbetrieblichen Kurs (üK) eine Standortbestimmung zum persönlichen Lernerfolg zu bieten, werden seit Januar 2023 auch in den dreitägigen üK-Blocks des ersten Lehrjahres die Leistungen in Form von Tages- bzw. Schlusstests geprüft. **Dieser adaptierte Prüfungsmodus hat sich bewährt und wird beibehalten.**

Die «Werkstoffe» sind zurück!

Mit der Reform stehen den Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) in den üK mehr Ausbildungstage zur Verfügung. Durch die Aufhebung der Fächerorientierung in der Berufsfachschule stellte die Kursleitung im üK Wissenslücken bei den Lernenden im Bereich der «Werkstoffe» fest. **Mit Lehrstart 2023 werden einzelne Themen der Werkstoffe in die ersten üK integriert und zielgruppen-gerecht vermittelt.**

Persönliche Lernplattformen sind die Zukunft!

Die Einführung von «KONVINK» führt dazu, dass sich Berufsbildende und Lernende im digitalen Denk- und Lernraum zurechtfinden werden. Mit Wirkung der ersten üK im Oktober/November 2023 vereinheitlicht Swissavant ihre Lernumgebung, und stellt fortan den Lernenden die Lerninhalte über die intuitive, persönliche Lernplattform von nu.Education zur Verfügung. **Ein Meilenstein in der Berufsbildung in Sachen Nachhaltigkeit und Digitalisierung.**

Die vorliegende Zeitschrift geht auf die aktuellen Entwicklungen in der Detailhandelsausbildung der A+P «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» ein, und soll den bildungsinteressierten und an der Ausbildung beteiligten Leserinnen und Lesern gute Ein- und Ausblicke in die Berufsbildungslandschaft 2024, sowie in das «Lernen von morgen» bieten.

Fabian Wyss

Leiter Berufsbildung Swissavant/responsable de la formation professionnelle chez Swissavant

Nous aussi, nous continuons à apprendre.

Après avoir tenu les premiers cours «vente 2022+» à fin octobre 2022, nous avons déjà entrepris les premières adaptations de l'organisation des tests pour janvier 2023. Pour permettre aux apprentis et aux formateurs de mesurer le progrès d'apprentissage personnel accompli pendant et après le premier CIE, nous avons introduit dès janvier 2023 des tests quotidiens et finaux dans les blocs de cours de trois jours en première année. **Cette adaptation du mode d'examen a fait ses preuves et sera maintenue.**

Les «matériaux» sont de retour!

Depuis la réforme, les branches de formation et d'examen (F+E) disposent de plus de jours de formation dans les CIE. Suite à la suppression de l'orientation par matières à l'école professionnelle, la direction des cours a constaté chez les apprentis des CIE des lacunes dans les connaissances des matériaux. **Depuis le début de l'apprentissage en 2023, certains sujets dans le domaine des matériaux sont intégrés dans les CIE de première année et enseignés de manière adaptée aux groupes-cibles.**

Les plateformes d'apprentissage, c'est l'avenir!

L'introduction de «KONVINK» amène les formateurs et les apprentis à trouver leurs marques dans l'espace de pensée et d'apprentissage numérique. Dès les premiers CIE en octobre/novembre 2023, Swissavant uniformisera son environnement d'apprentissage et mettra les matières à la disposition des apprentis sur la plateforme intuitive et personnelle de nu.Education, **franchissant ainsi une nouvelle étape majeure en matière de durabilité et de numérisation dans la formation professionnelle.**

La présente publication tient compte des plus récents développements dans les branches de formation et d'examen «quincaillerie», «ménage», «électroménager» et «peintures». Il vise à donner aux lectrices et aux lecteurs intéressés et engagés dans la formation des aperçus et des perspectives sur le monde éducatif de 2024 et «l'apprentissage de demain».

Partnerseite

Ein herzliches Dankeschön an unsere Partner für ihre Unterstützung zugunsten einer lebendigen Berufsbildung.

Site des partenaires

Un grand merci à nos partenaires pour leur soutien en faveur d'une formation professionnelle vivante.

ALLCHEMET



allchemet.ch

beurer
Gesundheit und Wohlbefinden

Beurer Schweiz AG
6260 Reiden
www.beurer-schweiz.ch

Blaser + Trösch
freizeitmacher.ch

Blaser + Trösch AG
Hauptstrasse 78
4625 Oberbuchsiten
Tel. 062 393 22 88

Grill / Gasapparate
Installationsmaterial
Gartenmöbel

FESTOOL

Festool Schweiz AG
Moosmattstrasse 24, 8953 Dietikon
Telefon 044 744 27 27
festool.ch

GEBODRUCK AG
WILD AUF DRUCK

STALLIKONERSTRASSE 79 | CH-8903 BIRMENSCHEN
T 044 491 58 23 | GRUEZI@GEBODRUCK.CH | GEBODRUCK.CH

h. maeder
professional cutting tools

H. Maeder AG
8050 Zürich
www.maeder.ch

Hans Huber Stiftung
Wir fördern die duale Ausbildung

Hans Huber Stiftung
CH-9435 Heerbrugg
www.hanshuberstiftung.org

HULTAFORS GROUP

Snicker's, Hultafor's, SOLID GEAR, CLC, Hellberg, wibe

Merlion
PENSIONS KASSE
CAISSE DE PENSION
CASSA PENSIONE

www.pk-merlion.ch

metabo
PROFESSIONAL POWER TOOL SOLUTIONS

Miele

www.miele.ch

nexmart

nexMart Schweiz AG
8304 Wallisellen
www.nexmart.com

nu.

NU Technologie AG
8006 Zürich
www.nu.education

PB SWISS TOOLS

PB Swiss Tools AG
3457 Wasen/Bern
www.pbswisstools.com

polaris
förderstiftung
fondation

Förderstiftung polaris
8304 Wallisellen
www.polaris-stiftung.ch

sia
ABRASIVES

Ihre Lösung für perfekte Oberflächen

sia Abrasives Schweiz · 8501 Frauenfeld
Telefon 052 724 44 44
sia.ch@sia-abrasives.com · www.sia-abrasives.com

TAVORA BRANDS

TAVORA Brands AG
6414 Oberarth
www.tavora.ch

VSF/ASCP

VSF/ASCP
8304 Wallisellen
www.farbenschweiz.ch

ZARGES
Leitern, Gerüste, Kisten und mehr...

Zarges GmbH
Oberdorf 1
8222 Beringen

Tel. 052 682 06 00
Fax 052 682 06 04
schweiz@zarges.ch
www.zarges.ch

Handlich. Sicher. Vielseitig.

Einfaches Handling mit geringem Kraftaufwand verspricht die 18-Volt-Akku-Gehölzsäge MS 18 LTX 15. Sie ist kompakt und leicht und hält eine konstante Kettengeschwindigkeit von 5 m/s für einen schnellen Arbeitsfortschritt.

18 V

NEU



Mehr Informationen
unter www.metabo.ch

metabo®

PROFESSIONAL POWER TOOL SOLUTIONS

Ein Akku für alles. Markenübergreifend. 100% Kompatibilität



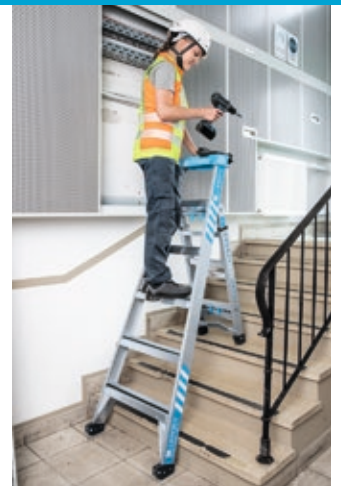


ZARGES

ZARGES MultiMaster 5

Die einfache und leichte 5-in-1 Leiter für Profis

NEU!



Vielseitiger. Komfortabler. Sicherer.



SCAN ME



www.zarges.com/ch-de/produkte/multimaster-5

ZARGES GmbH · Oberdorf 1 · 8222 Beringen
Tel.: 052 682 06 00 · E-Mail: schweiz@zarges.ch

IHR starker Partner, wenn es um Ihre persönliche Schutzausrüstung geht !



Arbeitskleidung Damen / Herren

Gehör- / Gesichtsschutz

Werkzeugaufbewahrung

Sicherheitsschuhe

Werkzeuge

Zusammenarbeit der Lernorte

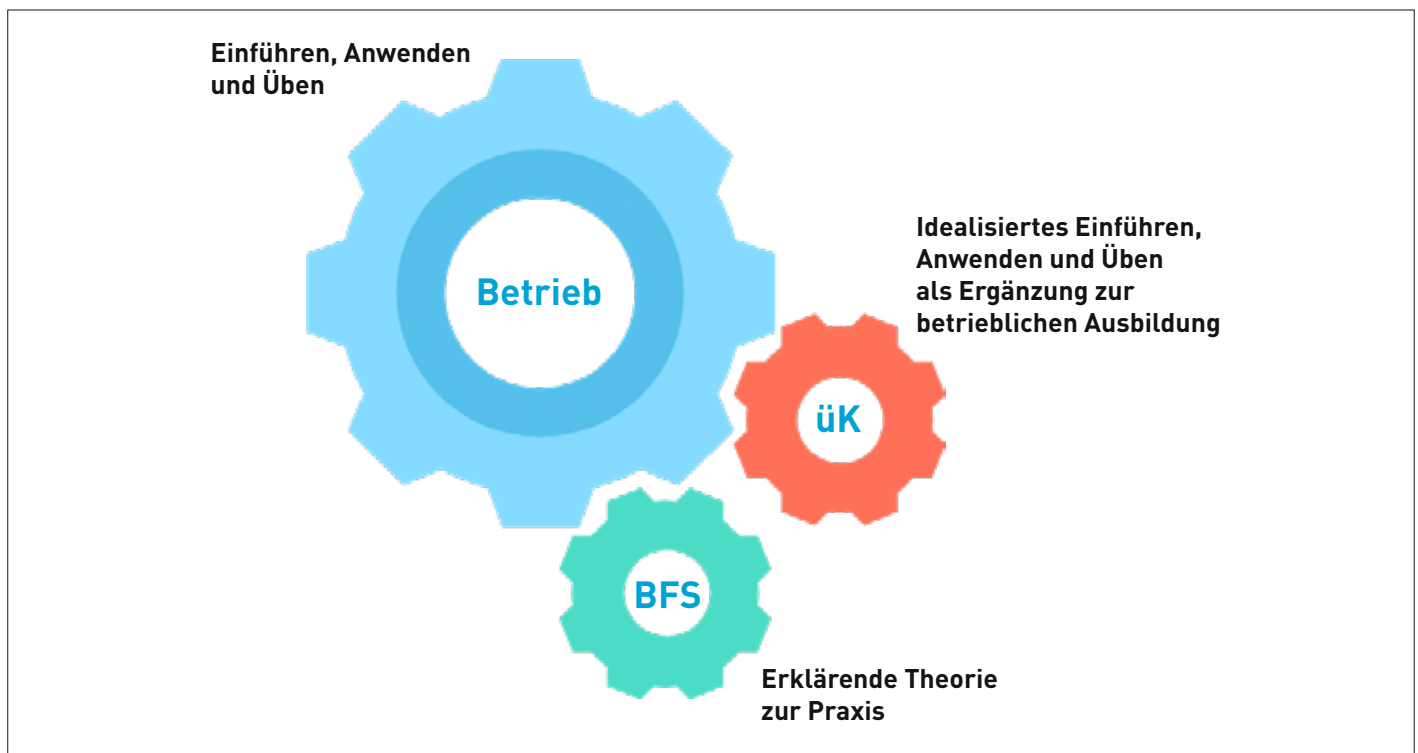
Koordination und Kooperation der Lernorte (bezüglich Inhalte, Arbeitsmethoden, Zeitplanung, Gepflogenheiten des Berufs) sind eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen der beruflichen Grundbildung.

Die Lernenden sollen während der gesamten Ausbildung darin unterstützt werden, Theorie und Praxis miteinander in Beziehung zu bringen. Eine Zusammenarbeit der Lernorte ist daher zentral, die Vermittlung der Handlungskompetenzen ist eine gemeinsame Aufgabe. Jeder Lernort leistet seinen Beitrag unter Einbezug des Beitrags der anderen Lernorte. Durch gute Zusammenarbeit kann jeder Lernort seinen Beitrag laufend überprüfen und optimieren. Dies erhöht die Qualität der beruflichen Grundbildung.

Der spezifische Beitrag der Lernorte kann wie folgt zusammengefasst werden:

- **Der Lehrbetrieb;** im dualen System findet die Bildung in beruflicher Praxis im Lehrbetrieb, im Lehrbetriebsverbund, in Lehrwerkstätten, in Handelsmittelschulen oder in anderen zu diesem Zweck anerkannten Institutionen statt, wo den Lernenden die praktischen Fertigkeiten des Berufs vermittelt werden.
- **Die Berufsfachschule;** sie vermittelt die schulische Bildung, welche aus dem Unterricht in den Berufskennntnissen, der Allgemeinbildung und dem Sport besteht.
- **Die überbetrieblichen Kurse;** sie dienen der Vermittlung und dem Erwerb grundlegender Fertigkeiten und ergänzen die Bildung in beruflicher Praxis und die schulische Bildung, wo die zu erlernende Berufstätigkeit dies erfordert.

Das Zusammenspiel der Lernorte lässt sich wie folgt darstellen:



Hier gehts direkt zum Bildungsplan EFZ:

<https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=17>



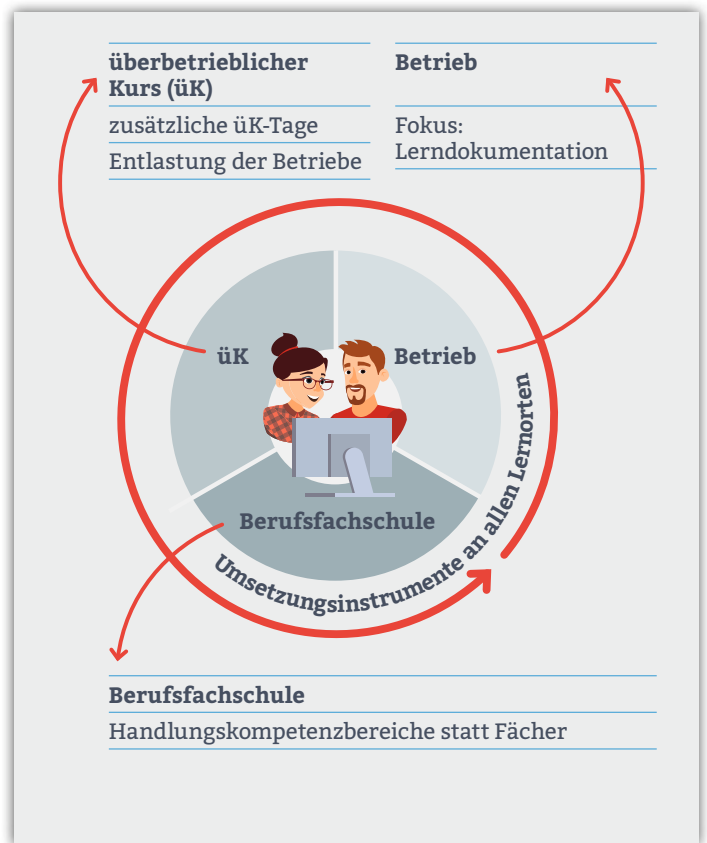
Hier gehts direkt zum Bildungsplan EBA:

<https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=16>

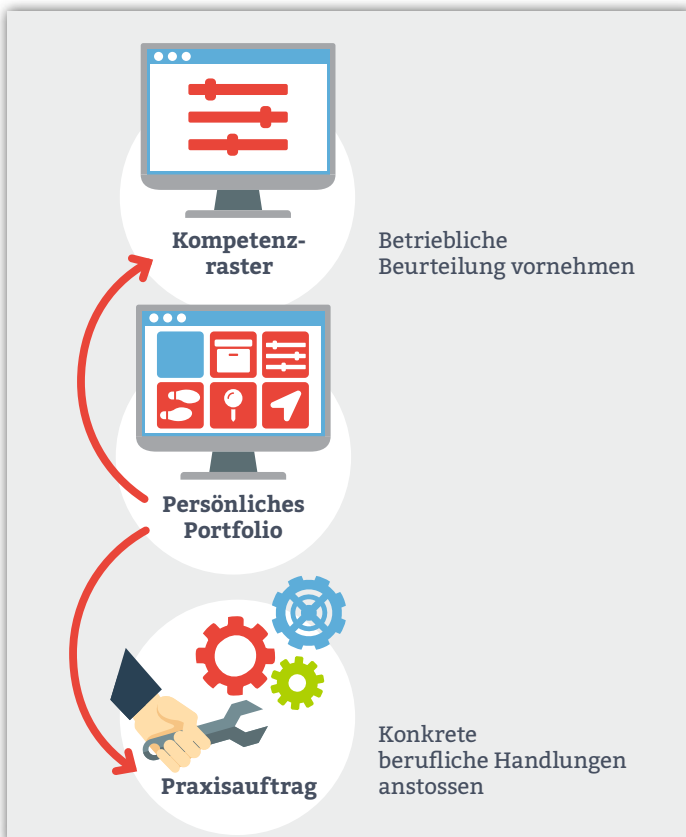
Die Grundbildungen im Überblick



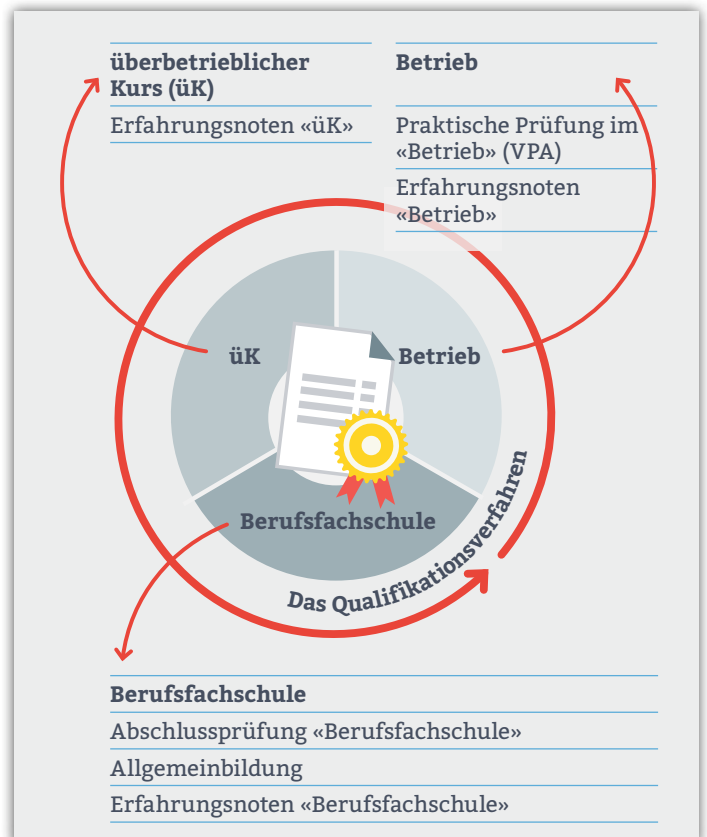
Lerndokumentation fördert die Lernortkooperation



Lernen im neuen Modell



Handlungsorientierte Prüfungen



Collaboration entre les lieux de formation

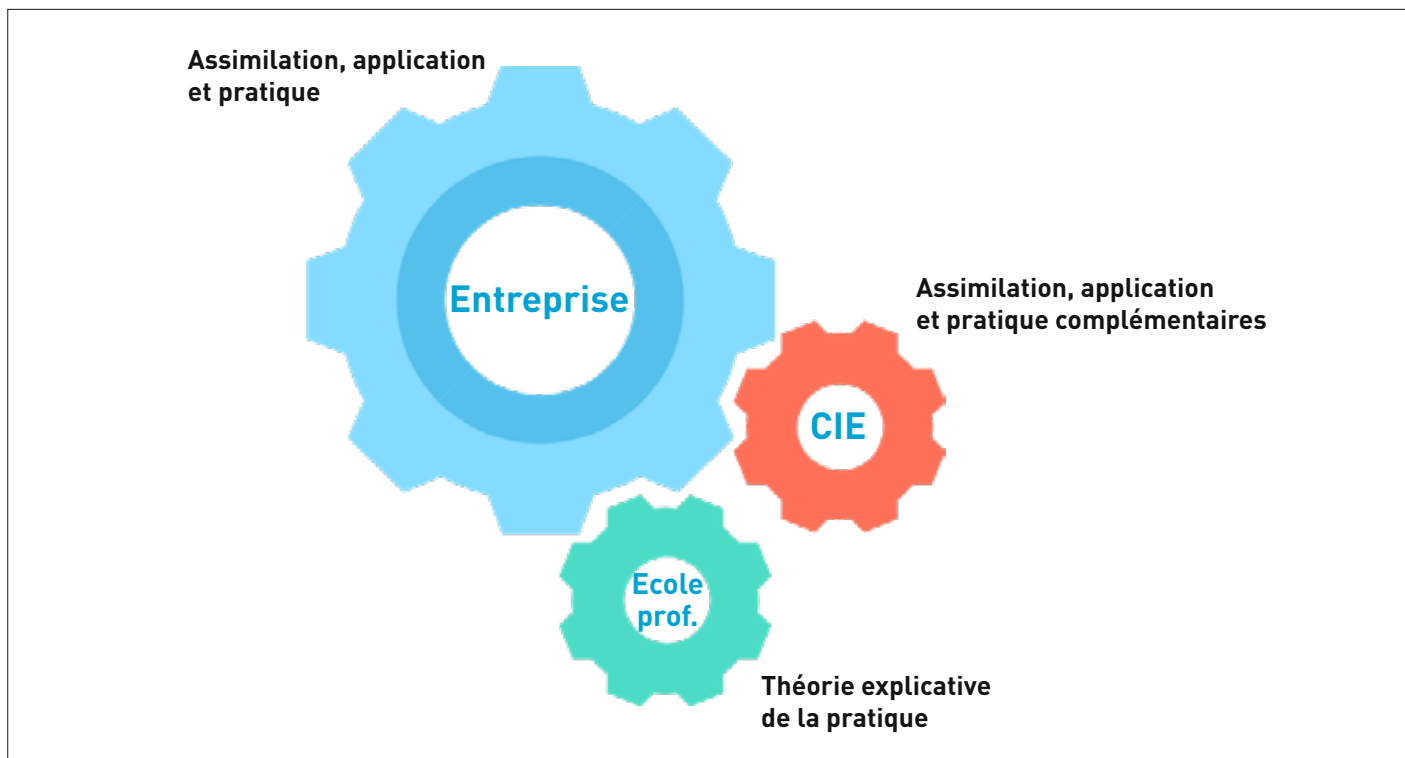
La coordination et la coopération entre les lieux de formation (concernant les contenus, les méthodes de travail, la planification, les usages de la profession) sont deux gages de réussite essentiels pour la formation professionnelle initiale.

Les personnes en formation ont besoin d'être soutenues pendant toute la durée de leur apprentissage afin de parvenir à faire le lien entre la théorie et la pratique. D'où l'importance de la collaboration entre les lieux de formation et de la responsabilité qui incombe aux trois lieux de formation dans la transmission des compétences opérationnelles. Chaque lieu de formation participe à cette tâche commune en tenant compte de la contribution des autres lieux de formation. Ce principe de collaboration permet à chaque lieu de formation de faire en permanence le point sur sa propre contribution et de l'optimiser en conséquence. C'est là un moyen d'améliorer la qualité de la formation professionnelle initiale.

Le rôle de chaque lieu de formation peut être résumé comme suit:

- **Entreprise formatrice:** dans le système dual, la formation à la pratique professionnelle a lieu dans l'entreprise formatrice, au sein d'un réseau d'entreprises formatrices, dans une école de métiers ou de commerce, ou dans toute autre institution reconnue compétente en la matière et permettant aux personnes en formation d'acquérir les aptitudes pratiques liées à la profession choisie.
- **École professionnelle:** elle dispense la formation scolaire, qui comprend l'enseignement des connaissances professionnelles, de la culture générale et de l'éducation physique.
- **Cours interentreprises:** ils visent l'acquisition d'aptitudes de base et complètent la formation à la pratique professionnelle et la formation scolaire lorsque cela s'avère nécessaire dans la profession choisie.

Les interactions entre les lieux de formation peuvent être représentées comme suit:



Directement au plan de formation CFC:

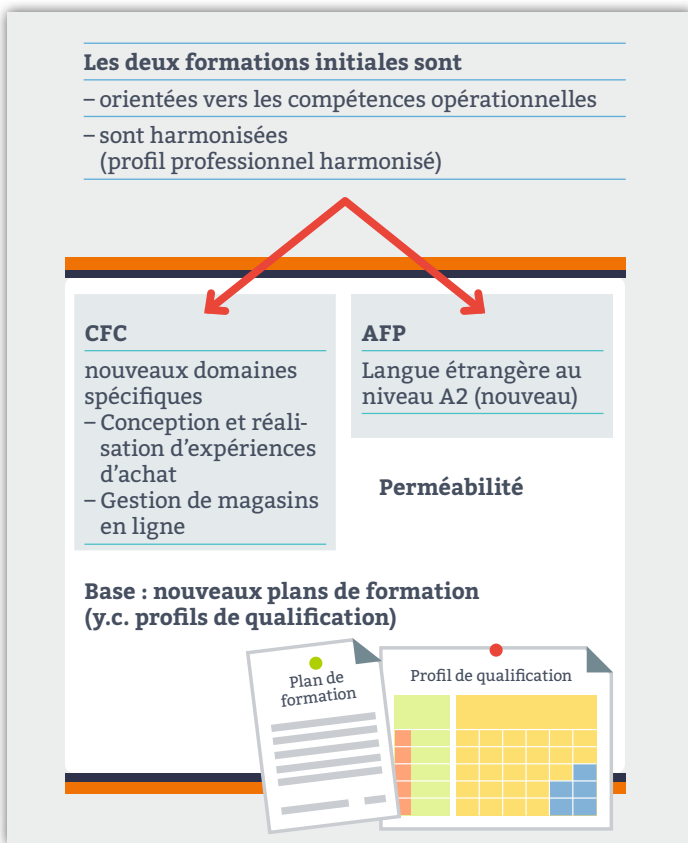
<https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-numeriques/Download-Center?download=17>



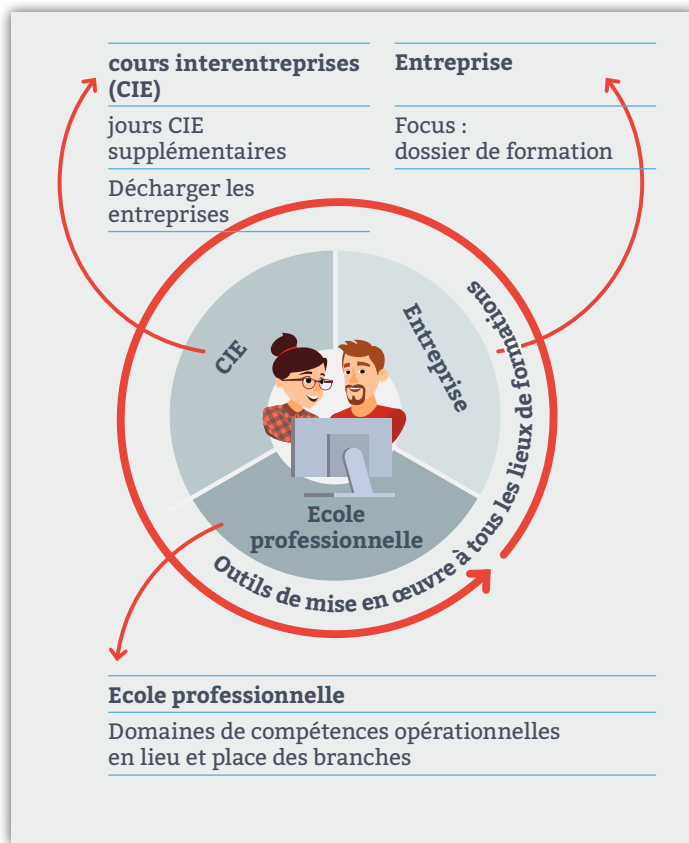
Directement au plan de formation AFP:

<https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-numeriques/Download-Center?download=16>

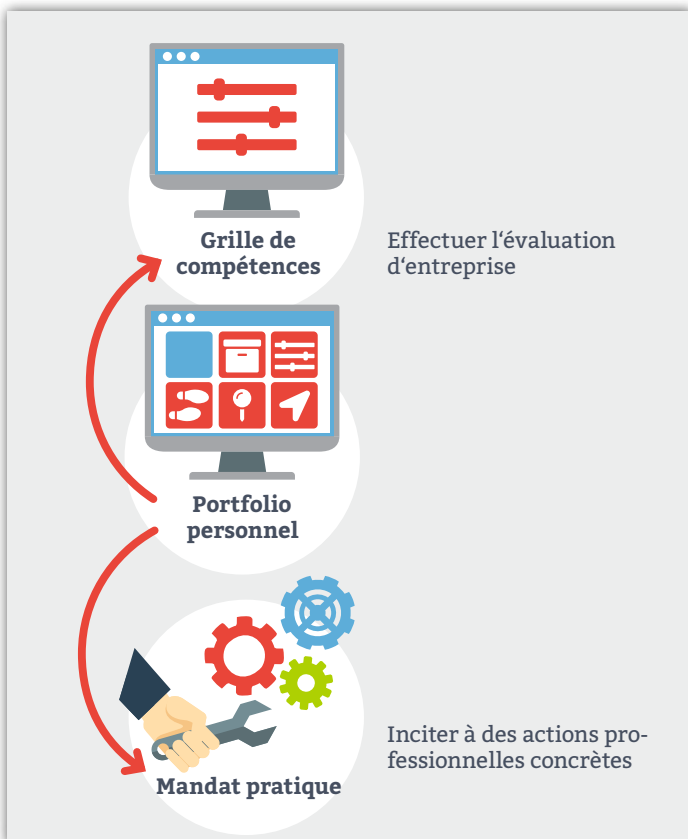
Les formations initiales en bref



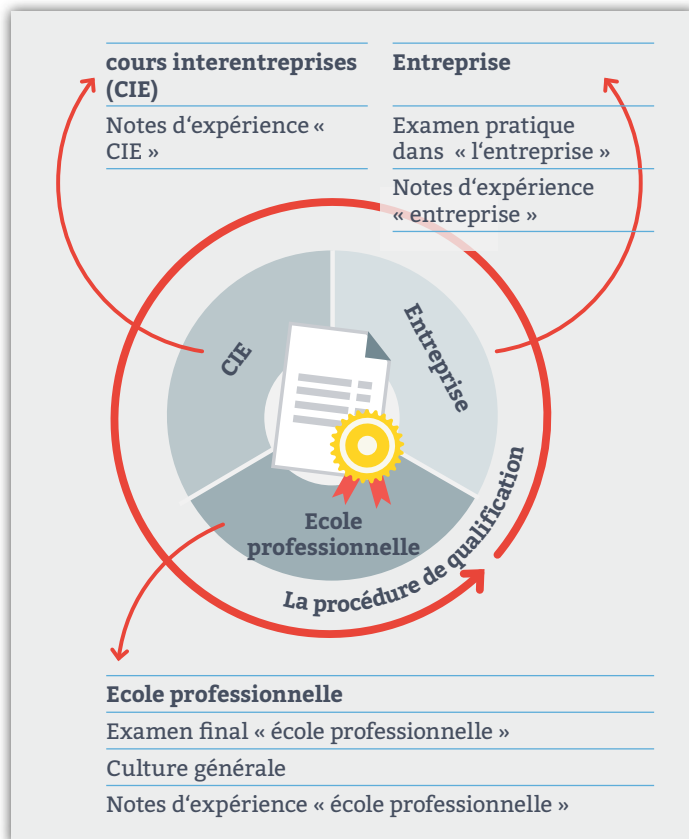
Le dossier de formation favorise la coopération entre les lieux de formation



Apprendre selon le nouveau modèle

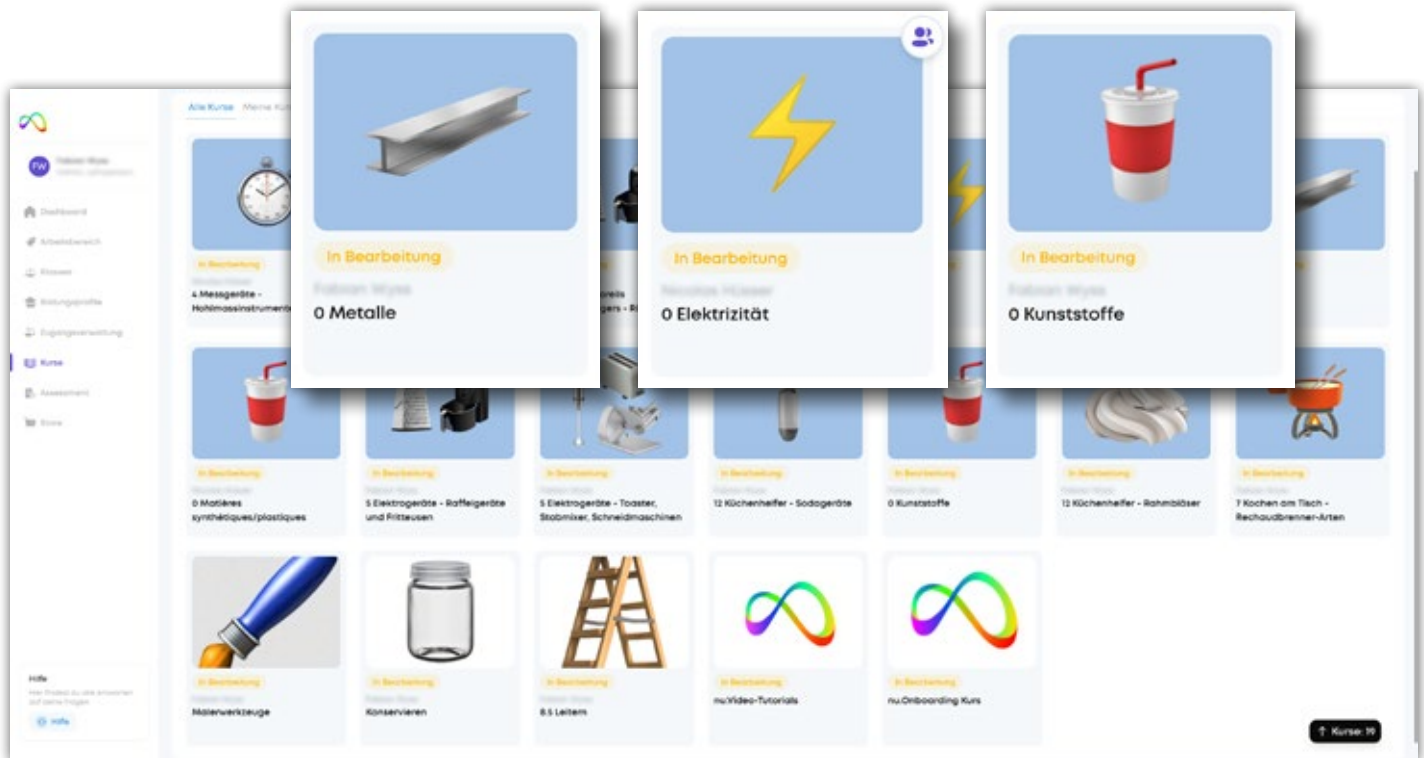


Examens orientés pratique



Die Werkstoffe kommen (zurück)!

Mit Einführung der reformierten Detailhandelslehre «verkauf 2022+» findet an allen drei Lernorten (Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse) das Handlungskompetenz-orientierte Lernen statt. In der Berufsfachschule fiel das fächerorientierte Unterrichten weg. Die Konsequenz war, dass das Fach «Allgemeine Branchenkunde (ABK)» nicht mehr explizit im Lehrplan der Berufsfachschulen vorgesehen ist. Dahingegen wurden dem Lernort ÜK mehrere zusätzliche Tage «gutgeschrieben». Fortan absolvieren die Lernenden, in den von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, organisierten Kursen als Assistent*in 13, und als Fachfrau beziehungsweise Fachmann 18 ÜK-Tage in Lortorf (SO).



Desktop-Ansicht der Kursinhalte «Werkstoffe»

Wissenslücken spürbar

Nach den ersten Kursdurchführungen nach erfolgter Einführung der Reform, stellten Kursleitung und Referent*innen fest, dass die Lernenden im Bereich der «Basics» – also im Bereich der Werkstoffe – spürbare Wissenslücken aufwiesen. Wo früher in den ersten Wochen der Berufsfachschule diese wichtigen Inhalte durch die Lehrpersonen vermittelt wurden, sahen sich nun Kursleitende und Referent*innen mit Defiziten konfrontiert. Somit fehlten beispielsweise wichtige Grundlagen und das vertiefte Verständnis in den Themen «Metalle» und «Elektrizität», um in den ersten ÜK der Ausbildungs- und Prüfungsbranche (A+P) «Eisenwaren» daran anzuknüpfen.

Ansicht auf einem Handy als Kursteilnehmer*in

Lücken erkannt, und geschlossen

Fabian Wyss, Leiter Berufsbildung, nahm die Rückmeldungen von Kursleitenden und Referent*innen ernst. Zusammen mit aktuellen oder ehemaligen haupt- oder nebenberuflich als Lehrpersonen im Bereich ABK tätigen Kursleitenden, entwickelte er für die Lehrstartenden 2023 neue ÜK-Inhalte und Lektionen-Pläne, die mit der ersten Kursdurchführung für diese Generation Einzug in die Kurse von Swissavant halten werden.

Fortan werden die Lernenden der A+P «Eisenwaren», «Haushalt» und «Elektrofach» in den Themen «Metalle» und «Elektrizität» durch unsere Kursleitenden unterrichtet. Die A+P «Haushalt» und «Elektrofach» zusätzlich im Werkstoff «Kunststoffe».

Bewährte Grundlagen in neuem Gewand

Als Grundlage diente das bekannte und bewährte, unter der Führung von Swissavant produzierte Lehrmittel «Allgemeine Branchenkunde der Branchengruppe Bauen und Wohnen».

Die Inhalte wurden didaktisiert und interaktiv in die neue Lernplattform von nu.Education integriert und werden den Lernenden dort mit Wirkung des ersten üK zur Verfügung gestellt. Unter Einbezug von Dokumenten, Drehbüchern und Aufgaben der ehemaligen Kursleiterin und aktuellen Berufsfachschullehrerin Yvonne Neumann wurden Lektionspläne entwickelt und ein spannender, spielerischer Unterricht für die Lernenden im ersten Lehrjahr gestaltet.



Kursstruktur angepasst

Damit in den intensiven üK-Tagen in Lostorf (SO) Platz geschaffen werden konnte, war eine Adaption des Kursablaufes unabdingbar. Themengebiete wurden neu geordnet, Eintrittstests werden vorverschoben und Prüfungen werden neu organisiert.

Damit Lehrbetriebe und Lernende sich bestmöglich auf die Tage während der überbetrieblichen Kurse vorbereiten können, stellt Swissavant Ausbildungspläne online zur Verfügung. Diese vermitteln einen Überblick über Zeitpunkt, Dauer und Lernfelder der überbetrieblichen Kurse je Ausbildungs- und Prüfungsbranche.

Im Grundsatz gilt:

Bezeichnung	Zeitraum	Dauer
üK1	Oktober (1. Semester) – Februar (2. Semester)	3 Kalendertage
üK2	Februar – Mai (2. Semester)	5 Kalendertage
üK3	September – Januar (3. Semester)	5 Kalendertage
üK4	September – Januar (5. Semester) – nur EFZ	5 Kalendertage

		1. Lehrjahr		2. Lehrjahr		3. Lehrjahr (nur EFZ)	
		1. Semester	2. Semester	3. Semester	4. Semester	5. Semester	6. Semester
üK		1	2	3		4	
Lernfelder	Lernfelder gem. Lernzielkataloge der A+P					Lerninhalte werden 2024 bekannt gegeben	
Prüfungen	Wissen/Verständnis (Tagestests)						
	Handlungssimulationen zu Kompetenzbereichen C ...					...und E* (nur EFZ)	
	Fremdeinschätzung zu Sozialkompetenzen						

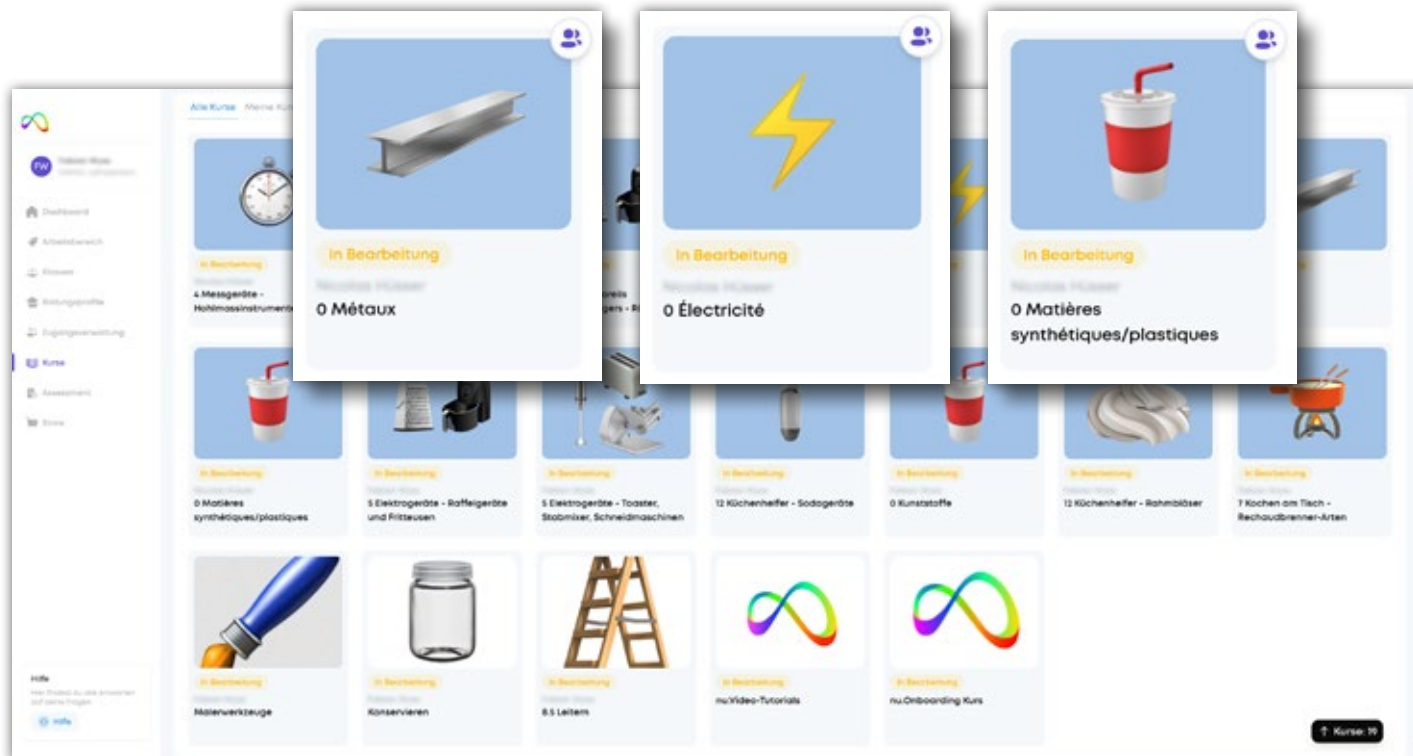
*E = Schwerpunkt «Gestalten von Einkaufserlebnissen», F = «Betreuen von Online-Shops» (dieser üK wird durch die Bildung Detailhandel Schweiz (BDS) definiert und durchgeführt und fehlt auf dieser Übersicht).



Die detaillierten Ausbildungspläne der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben», finden Sie auf der Website von Swissavant unter: <https://swissavant.ch/berufsbildung/ueberbetriebliche-kurse>

Les matériaux sont de retour!

Depuis l'introduction de la réforme de l'apprentissage du commerce de détail «vente 2022+», les compétences opérationnelles sont enseignées sur les trois lieux de formation, soit l'entreprise formatrice, l'école professionnelle et les cours interentreprises (CIE). Dans les écoles professionnelles, l'enseignement axé sur les branches avait été supprimé. De ce fait, la matière «Connaissance générale de la branche (CGB)» ne figurait plus explicitement au programme d'enseignement des écoles professionnelles. En revanche, plusieurs jours de formation supplémentaires étaient «crédités» aux CIE. Dorénavant, les apprentis suivent les cours organisés à Lostorf (SO) par Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage à raison de 13 jours pour les assistant(e)s et 18 jours pour les gestionnaires du commerce de détail.



Vue des contenus des cours «matériaux» sur un ordinateur de bureau.

La mise en œuvre en français de la plateforme d'apprentissage «nu.Education» est en cours.

Des lacunes sensibles

Après les premiers cours réalisés après l'introduction de la réforme, la direction des cours et les intervenants ont constaté que les apprenti(e)s révélaient de sensibles lacunes dans les connaissances de base, à savoir dans le domaine des matériaux. Alors qu'autrefois, les membres du corps enseignant transmettaient ces contenus importants durant les premières semaines à l'école professionnelle, les directeurs de cours et les intervenants se sont heurtés à des déficits.

Ainsi, par exemple, des bases importantes et la compréhension approfondie de sujets tels que les «métaux» et l'«électricité» faisant défaut, il était impossible de s'y référer durant le premier CIE de la branche de formation et d'examen (F+E) «quincaillerie.»

Lacunes reconnues et fermées

Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle, a pris au sérieux les réactions des chefs de cours et des intervenants. En collaboration avec des enseignants actuels ou anciens à plein temps ou à temps partiel dans le domaine des compétences générales de qualification professionnelle, il a développé pour les apprentis débutant en 2023 des contenus et des plans de cours nouveaux qui seront introduits lors du premier cours de Swissavant pour cette génération. Dorénavant, nos responsables de cours enseigneront les apprentis des branches de formation et d'examen «quincaillerie», «ménage» et «électroménager» dans les disciplines «métaux» et «électricité». Les branches de F+E «ménage» et «électroménager» recevront en plus un enseignement sur les «matières plastiques».

Vue sur le téléphone mobile d'un participant aux cours.



Des bases éprouvées dans un nouvel habit

Le manuel «Connaissances générales du groupe de branches construction et habitat» bien connu et éprouvé produit sous la direction de Swissavant a servi de base.

Les contenus ont été didactisés et intégrés de façon interactive sur la nouvelle plateforme de nu.Education et seront mis à la disposition des apprentis dès le premier CIE. En s'appuyant sur des documents, des scénarios et des exercices d'Yvonne Neumann, ancienne directrice de cours et actuelle enseignante à l'école professionnelle, des plans de leçons ont été élaborés et un enseignement passionnant et ludique a été conçu pour les apprentis de première année.



Adaptation des structures de cours

Pour faire de la place dans les journées intensives des CIE à Lostorf (SO), il a fallu adapter le déroulement des cours. Les domaines thématiques ont été réarrangés, les tests d'entrée seront avancés et les examens réorganisés. Pour que les entreprises formatrices et les apprentis puissent se préparer au mieux aux journées pendant les cours interentreprises, Swissavant met à disposition des plans de formation en ligne. Ceux-ci donnent un aperçu de la date, de la durée et des champs d'apprentissage des cours interentreprises par branche de formation et d'examen.

Le principe est le suivant

Mention	Période	Date
ÜK1	octobre (1 ^{er} semestre) - février (2 ^{ème} semestre)	3 jours de calendrier
ÜK2	février - mai (2 ^{ème} semestre)	5 jours de calendrier
ÜK3	septembre - janvier (3 ^{ème} semestre)	5 jours de calendrier
ÜK4	septembre - janvier (5 ^{ème} semestre) – CFC seulement	5 jours de calendrier

	1 ^{ère} année			2 ^{ème} année		3 ^{ème} année seulement CFC	
	1 ^{er} semestre	2 ^{ème} semestre	3 ^{ème} semestre	4 ^{ème} semestre	5 ^{ème} semestre	6 ^{ème} semestre	
CIE	1	2	3		4		
Champs de formation	Champs de formation selon le catalogue d'objectifs de formation des F+E				Les contenus de formation seront communiqués en 2024		
Examens	Connaissances/compréhension (tests quotidiens)						
	Simulations d'actions pour les domaines de compétences C ...				... et E* (seulement CFC)		
	Évaluation de compétences sociales par des tiers						

*E = priorité «Création d'expériences d'achat», F = «Gestion de boutiques en ligne» (Ce CIE est défini et réalisé par la Formation du Commerce de Détail Suisse (FCDS) et ne figure pas sur ces aperçus.



Les programmes de formation détaillés des secteurs de formation et d'examen «quincaillerie», «ménage», «électroménager» et «peintures» sont disponibles sur le site Internet de Swissavant à l'adresse suivante: <https://swissavant.ch/fr/formation-professionnelle/cours-interentreprises>

Bildung in der Schweiz – kompakt erklärt

Der «Bildungsbericht Schweiz» erscheint alle fünf Jahre und vermittelt Daten und Informationen aus Statistik, Forschung und Verwaltung zum gesamten Bildungswesen der Schweiz. Swissavant als Bildungsinstitution stellt auf den folgenden Seiten die wertvollsten Erkenntnisse als Extrakte zur Verfügung und verknüpft anschliessend Wesentliches mit den Entwicklungen in den eigenen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben». Der vollständige Bildungsbericht kann elektronisch kostenlos konsultiert, oder als Buch bei Stämpfli Kommunikation erworben werden.

La formation en Suisse – expliquée en quelques mots

Le rapport «L'éducation en Suisse» paraît tous les cinq ans et fournit des données et des informations issues de la statistique, de la recherche et de l'administration sur tout le système éducatif suisse. Swissavant, en tant qu'institution de formation, présente aux pages suivantes ses conclusions les plus précieuses sous forme d'extraits en y ajoutant l'essentiel des développements dans ses propres branches de formation et d'examen «quincaillerie», «ménage», «électroménager» et «peintures». Le rapport complet peut être consulté gratuitement sous forme électronique ou acheté sous forme de livre auprès de Stämpfli Communication.



Hier der Link
zum vollständigen
Bildungsbericht.



Voici le lien
vers le rapport complet
sur l'éducation.

Strukturwandel

Die Berufsbildung muss sich ständig an den strukturellen und technologischen Wandel anpassen, wenn sie bei Firmen, die für die Ausbildung immer wieder neu gewonnen werden müssen, beliebt und rentabel bleiben will. Dies geschieht durch die Anpassung der Kompetenzen, die in den Berufen vermittelt werden, durch die Schaffung neuer Berufe oder durch die Veränderung der Anzahl der Ausbildungsstellen in einem Beruf. Nicht immer haben die Jugendlichen berufliche Präferenzen, die mit dem aktuellen Fachkräftebedarf übereinstimmen. Dies führt dazu, dass es nach einem erfolgreichen Lehrabschluss oft zu einem Berufswechsel kommt. Neben einem direkten Berufswechsel ohne weitere Ausbildung wird der Beruf auch häufig über eine Zweitausbildung auf der Sekundarstufe II oder über den Eintritt in einen Bildungsgang auf der Tertiärstufe gewechselt. Während in vielen Berufen Fachkräfte fehlen, ist der Fachkräftemangel in denjenigen Berufen am stärksten, die eine tertiäre Ausbildung erfordern, sei sie nun beruflich oder akademisch. Deshalb sind Personen, die nach der beruflichen Grundbildung eine tertiäre Ausbildung abschliessen, danach doppelt so häufig in einem Beruf mit überdurchschnittlichem Fachkräftemangel tätig wie vor dem Beginn der Tertiärbildung.

Changement structurel

La formation professionnelle doit sans cesse s'adapter au changement structurel et technologique si elle souhaite rester rentable et appréciée des entreprises, qu'il faut convaincre sans relâche de l'importance de l'apprentissage. Cela passe par l'adaptation des compétences transmises dans les métiers, par la création de nouveaux métiers ou par la modification du nombre de places d'apprentissage dans un métier. Les préférences des jeunes pour un métier ne correspondent pas toujours aux besoins actuels en main-d'œuvre qualifiée. Souvent, changer de métier est nécessaire après un apprentissage réussi. Outre le changement direct sans formation complémentaire, une deuxième formation dans le degré secondaire II ou l'entrée dans une filière de formation du degré tertiaire sont souvent envisagées. Alors qu'il existe une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans de nombreux métiers, le manque est le plus important dans les métiers qui nécessitent une formation tertiaire, que ce soit au niveau professionnel universitaire. C'est pourquoi les personnes obtiennent une formation tertiaire après une formation professionnelle initiale sont deux fois plus nombreuses à exercer un métier où le besoin en main-d'œuvre qualifiée dépasse la moyenne qu'avant le début de leur formation tertiaire. Il est intéressant toutefois de noter que les



Interessanterweise arbeiten aber Personen, die später in eine tertiäre Ausbildung übertreten, schon in der beruflichen Grundbildung deutlich häufiger in einem Beruf mit einem hohen Fachkräftemangel als diejenigen, die ihre Ausbildung entweder auf der Sekundarstufe II fortsetzten oder in den 4,5 Jahren nach dem Lehrabschluss gar keine weitere Ausbildung in Angriff nahmen (BFS, 2020a). Insgesamt führt die Selektion durch das Berufsbildungssystem zusammen mit der hohen beruflichen Mobilität und Bildungsmobilität (→ *Berufliche und betriebliche Mobilität*, Seite 40) letztendlich zu einer relativ guten Passung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch sind die Kompetenzen, die Personen mit einem Berufsbildungsabschluss vorweisen können, in der Schweiz sehr ähnlich wie jene, die von den Firmen nachgefragt werden (Aepli et al., 2017). [...]

Demografie

Stärker als konjunkturellen Einflüssen ist der Lehrstellenmarkt jeweils demografischen Trends und Schwankungen ausgesetzt. So war der Lehrstellenüberhang in den letzten Jahren auch ein Ergebnis der rückläufigen Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger (SKBF, 2018). Dieser Trend der rückläufigen Grösse der Abschlusskohorten in der obligatorischen Schule endete jedoch im Schuljahr 2017/2018, und seither steigt die Anzahl Schulabgängerinnen und -abgänger wieder. Dadurch wird mittelfristig auch die Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze wieder zunehmen, was zu einer Entspannung der Situation derjenigen Firmen führen dürfte, die bisher Mühe hatten, ihre Lehrstellen zu besetzen. Ob und allenfalls wann es zu einem demografisch bedingten Mangel an Lehrstellen kommen wird, kann kaum prognostiziert werden, da unvorhersehbare konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen die Anzahl der Ausbildungsplätze beeinflussen.

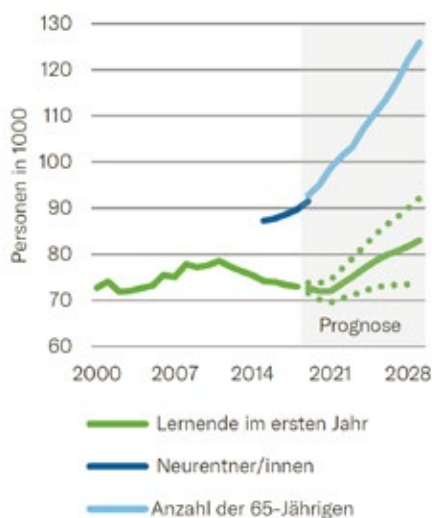
Personen, die später eine tertiäre Ausbildung aufnehmen, übertreten schon in der beruflichen Grundbildung deutlich häufiger in einen Beruf mit einem hohen Fachkräftemangel als diejenigen, die ihre Ausbildung entweder auf der Sekundarstufe II fortsetzten oder in den 4,5 Jahren nach dem Lehrabschluss gar keine weitere Ausbildung in Angriff nahmen (BFS, 2020a). Insgesamt führt die Selektion durch das Berufsbildungssystem zusammen mit der hohen beruflichen Mobilität und Bildungsmobilität (→ *Mobilität berufliche und betriebliche*, Seite 40) letztendlich zu einer relativ guten Passung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch sind die Kompetenzen, die Personen mit einem Berufsbildungsabschluss vorweisen können, in der Schweiz sehr ähnlich wie jene, die von den Firmen nachgefragt werden (Aepli et al., 2017). [...]

Démographie

Le marché des places d'apprentissage subit moins les influences économiques que les tendances et fluctuations démographiques. Ainsi, ces dernières années, l'excédent de places d'apprentissage a également été le résultat du recul du nombre de jeunes en fin de scolarité (CSRE, 2018). Cette tendance à la diminution des cohortes de sortie de l'école obligatoire a pris cependant fin en 2017/2018 et depuis, le nombre de jeunes en fin de scolarité augmente à nouveau. De ce fait, le nombre de places de formation occupées progressera à nouveau à moyen terme, ce qui devrait déboucher sur une situation moins tendue pour les entreprises qui ont eu jusqu'alors des difficultés à pourvoir leurs places d'apprentissage. Il n'est guère possible de prévoir si et quand, le cas échéant, il y aura une pénurie de places d'apprentissage étant donné que les évolutions économique et structurelles imprévisibles influencent le nombre de places de formation.

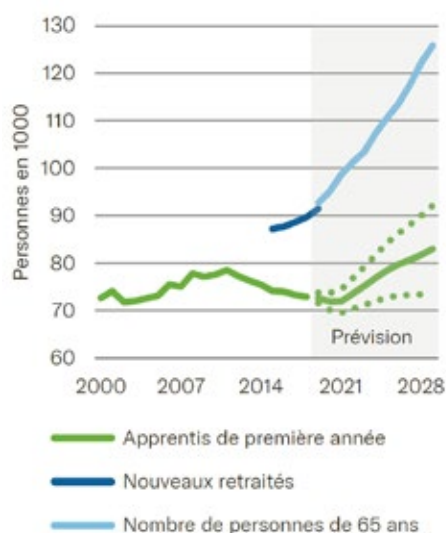
137 Prognostizierte Entwicklung der Lehrstellen

Daten: BFS



137 Évolution prévue des places d'apprentissage

Données : OFS



Die vom BFS (2021k) erstellten Szenarien rechnen mit einem Anstieg der Lernenden des ersten Jahres der beruflichen Grundbildung um 14 % bis ins Jahr 2029, was im Vergleich zur Entwicklung seit 2000 einem relativ starken Anstieg entspricht. Allerdings sind die Unsicherheiten – in Grafik 137, Seite 19, durch die gepunkteten Linien dargestellt – recht gross: So wird im Szenario «hoch» ein Anstieg um 25 %, im Szenario «tief» hingegen einer um nur gerade 3 % prognostiziert. Während die Zahl der Lernenden am Ende der Sekundarstufe I zuverlässig geschätzt werden kann, werden die Unsicherheiten bei der Schätzung der Zahl der Lernenden im ersten Lehrjahr hauptsächlich durch die Übergangsquoten und den nicht bekannten Konjunkturverlauf verursacht. Die Unsicherheiten bei den Übergangsquoten entstehen hauptsächlich aufgrund von Schwankungen beim Übertritt in andere zertifizierende Ausbildungen auf der Sekundarstufe II oder bei den Zwischenlösungen.

Lehrstellenmarkt

Anders als in der Allgemeinbildung beginnen viele Jugendliche in der beruflichen Grundbildung ihre Ausbildung nicht direkt nach der obligatorischen Schule. Je nach Lehrberuf stellen diese direkt übertretenden Schulabgängerinnen und -abgänger sogar die Minderheit der Lernenden in neuen Lehrverhältnissen dar, während die Mehrheit beispielsweise zuerst eine Zwischenlösung absolviert oder bereits eine andere Ausbildung abgebrochen oder abgeschlossen hat. Der Anteil der Direkteintritte verringert sich sogar noch leicht, wenn auch Eintritte ins zweite Lehrjahr berücksichtigt werden, da viele Jugendliche, die den Beruf oder die Ausbildungsfirma nach einer Lehrvertragsauflösung wechseln oder eine zweite Ausbildung beginnen, das erste oder gar das zweite Lehrjahr überspringen können. Für die Beurteilung der Funktionsweise des Lehrstellenmarktes ist es allerdings wichtig zu wissen, welche Bildungswege die Lernenden wählen. Bei grosser Konkurrenz durch indirekt eintretende Personen kann es gerade für schulisch schwächere Jugendliche schwierig sein, eine Lehrstelle zu finden. Personen, die nicht direkt nach der obligatorischen Schule in die Lehre übertreten, beginnen verhältnismässig oft eine berufliche Ausbildung mit Attest.

Der Bildungsweg in die Lehre unterscheidet sich nicht nur zwischen den Ausbildungstypen (EBA und EFZ, → Grafik 145, Seite 30), sondern variiert auch nach Berufen. Wie dies auch anhand der Lehrdauer erkennbar ist, wird die Ausbildung bei anspruchsvolleren Lehrberufen tendenziell eher direkt nach der obligatorischen Schule begonnen und weniger oft über einen Wechsel des Berufes oder nach einem Zwischenjahr. Dies deutet darauf hin, dass Zwischenjahre oder Berufswechsel eher selten mit dem Ziel gewählt werden, sich fehlende Kompetenzen mit Blick auf eine anspruchsvollere Lehrstelle anzueignen, oder aber dass sie nicht zum Ziel führten. Weiter unterscheiden sich die Zugangswege auch nach Sprachregionen, während die Unterschiede zwischen den Berufsfeldern meist klein sind. [...]

Les scénarios établis par l'OFS (2021k) prévoient une hausse de 14 % des apprentis en première année de formation professionnelle initiale d'ici 2029, ce qui correspond à une progression relativement forte par rapport à l'évolution observée depuis 2000. Toutefois, les incertitudes représentées par des lignes en pointillé dans la figure 137, page 19, sont très importantes: ainsi, une hausse de 25 % dans le scénario «élevé» et de 3 % seulement dans le scénario «bas» est envisagée. Tandis que le nombre d'élèves à la fin du degré secondaire I peut être estimé de façon fiable, les incertitudes concernant l'estimation du nombre d'apprentis de première année sont dues principalement aux taux de transition et à l'évolution inconnue de la conjoncture.

Les incertitudes concernant les taux de transition sont principalement dues aux fluctuations lors des passages vers d'autres formations donnant lieu à un certificat dans le degré secondaire II ou vers des solutions intermédiaires.

Marché des places d'apprentissage

Contrairement à ce qui se passe en culture générale, de nombreux jeunes en formation professionnelle initiale n'ont pas commencé celle-ci directement après l'école obligatoire. Selon la profession, ceux qui entreprennent un apprentissage directement après la fin de leur scolarité représentent même une minorité parmi les apprentis ayant conclu leur premier contrat d'apprentissage. En revanche, la majorité a par exemple opté d'abord pour une solution intermédiaire ou a déjà abandonné ou terminé une autre formation. La part des entrées directes baisse même légèrement si l'on tient compte des entrées en deuxième année d'apprentissage. En effet, de nombreux jeunes qui changent de métier ou d'entreprise d'apprentissage après la dissolution du contrat d'apprentissage ou qui commencent une deuxième formation peuvent sauter la première, voire même la deuxième année d'apprentissage. Pour pouvoir évaluer la manière dont fonctionne le marché des places d'apprentissage, il est cependant important de connaître les voies de formation choisies par les apprentis. En cas de forte concurrence due aux personnes entrant indirectement, cela peut être difficile, surtout pour les jeunes faibles à l'école, de trouver une place d'apprentissage. Les personnes qui n'optent pas directement pour un apprentissage après l'école obligatoire commencent relativement souvent une formation professionnelle avec attestation.

La voie de formation dans l'apprentissage ne diffère pas seulement selon le de formation (AFP et CFC, → figure 145, page 30), mais varie aussi selon les métiers. Comme le montre aussi la durée d'apprentissage, la formation portant sur des professions plus exigeantes tend plutôt à commercer directement après l'école obligatoire et moins souvent par un changement du métier ou après une année de transition. Cela indique que les années de transition ou les changements de métier sont rarement choisis dans le but de combler un manque de compétences en vue d'obtenir une place d'apprentissage plus exigeante, ou qu'ils n'ont pas abouti si cette intention existait. Par ailleurs, les voies d'accès diffèrent aussi selon les régions linguistiques, alors que les différences entre les domaines professionnels sont généralement petites. [...]





Die Schweizer Berufsbildung ist ein Gewinn für alle.

«Neue Horizonte erleben!»

Die Förderstiftung polaris bietet die Möglichkeit, herausragende Leistungen der Lernenden zu fördern und ins Rampenlicht zu stellen. Polaris versucht deshalb mit geeigneten Massnahmen vorhandenes Potenzial bei den Lernenden auszuschöpfen und diese zu motivieren, sich ausserordentlich für die Ausbildung im Schweizer (Detail-)Handel zu engagieren – auch für den eigenen Erfolg!

Die Förderstiftung polaris will so eine Antriebsfeder für Jugendliche sein, aber auch den Schweizer Unternehmen der Branche neue Perspektiven für kommende Generationen von Lernenden präsentieren. Mit dem Wissen, dass alle Partner von einer guten und erfolgreichen Berufsbildung in der Branche langfristig profitieren, liegt es an uns allen, die unzähligen Möglichkeiten zur Förderung der Berufslehre optimal auszuschöpfen.

Gemeinsam mit Ihrer Hilfe will die Förderstiftung polaris diese Zukunftschancen mit den vielfältigen Karriere-möglichkeiten zu Gunsten einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft nutzen.

Digitale Transformation

Neben dem technologischen Wandel beeinflusst auch spezifisch die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft die berufliche Grundbildung in vielerlei Hinsicht. Dass digitale Kompetenzen immer relevanter werden, führt einerseits zu neuen Berufsfeldern und Berufen, andererseits sind bestehende Berufe inhaltlich betroffen und müssen sich verändern. Während der Ausbildungszeit ist die Vermittlung von Kompetenzen stärker von der Digitalisierung geprägt. Dies ist ein Trend, der sich mit den Schulschliessungen während der Covid-19-Pandemie noch beschleunigt hat und zu einer stärkeren Verbreitung hybrider Unterrichtsformen führen könnte (Aeschlimann et al., 2020; Rauseo et al., 2021).

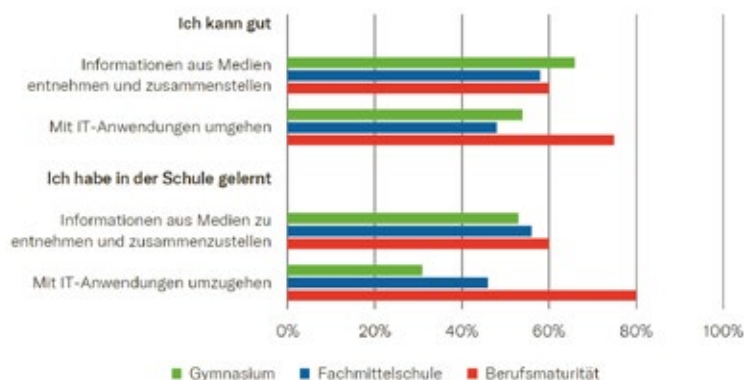
Transformation numérique

En plus du changement technologique, la numérisation de l'économie et de la société influence aussi spécifiquement la formation professionnelle initiale à maints égards. Le fait que les compétences numériques sont de plus en plus importantes – tant pendant la formation que sur le marché du travail – entraîne d'une part la création de nouveaux domaines professionnels et professions et d'autre part, les contenus des métiers existants doivent être modifiés. Pendant la durée d'apprentissage, la transmission de compétences est marquée plus fortement par la numérisation. C'est une tendance qui s'est encore accélérée pendant la pandémie de Covid-19 en raison des fermetures d'écoles et qui pourrait conduire à une plus grande diffusion de formes d'enseignement hybrides (Aeschlimann et al., 2020; Rauseo et al., 2021).

140 Selbstbewertete digitale Kompetenzen nach Schultyp

Anteil zutreffend

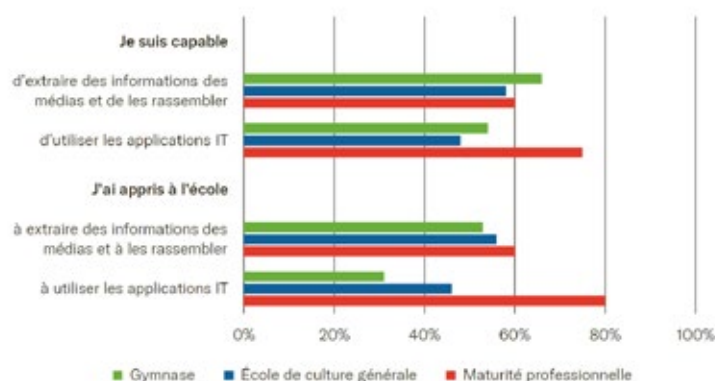
Daten: Educa (2021)



140 Compétences numériques auto-évaluées selon le type d'école

Part applicable

Données : Educa (2021)



Neben den Veränderungen der Unterrichtsform an den formalen Lernorten ermöglichen die neuen Technologien auch neue Formen des informellen Lernens und schaffen so neue Möglichkeiten, die verschiedenen Lernorte in der beruflichen Grundbildung zu verbinden (Educa, 2021). [...]

Outre les modifications de la forme d'enseignement dans des lieux d'apprentissage formel, les nouvelles technologies permettent également des nouvelles formes d'apprentissage informel et créent ainsi de nouvelles possibilités pour relier les différents lieux d'apprentissage dans la formation professionnelle initiale (Educa, 2021). [...]

ZEBRA

Zeit zum Geniessen und Entspannen!



zebra-moebel.ch



Neuheiten

signature
by **ZEBRA**

outdoor furniture
2024

In der Berufsbildung sind digitale Kompetenzen schon länger im Rahmenlehrplan für den allgemeinbildenden Unterricht (RLP ABU) verankert. Derzeit prüft das SBFi zusammen mit den Verbundpartnern eine Anpassung dieser Erlasse (Feller et al., 2021). Überdies hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI, 2022) eine «Orientierungshilfe Digitale Transformation» zur Unterstützung der Trägerschaften in der beruflichen Grundbildung publiziert. Belastbare Aussagen zum Digitalisierungsgrad und -trend in der beruflichen Grundbildung und zu deren Auswirkungen sind indessen derzeit schwierig zu machen, da die Datenverfügbarkeit mangelhaft ist.

Bezüglich der digitalen Kompetenzen der Lernenden liegen nur nicht-repräsentative Umfragedaten auf Basis von Selbsteinschätzungen vor. Die bestehenden Erhebungen deuten an, dass die Berufsbildung hinsichtlich der Vermittlung der Kompetenzen zum Umgang mit digitalen Ressourcen relativ gut aufgestellt ist: Im Vergleich zu den anderen Bildungstypen der Sekundarstufe II bewerten Lernende an Berufsmaturitätsschulen ihre eigenen digitalen Kompetenzen meistens höher (→ Grafik 140, Seite 22).

Auch geben Lernende an Berufsmaturitätsschulen häufiger als ihre Kolleginnen und Kollegen an allgemeinbildenden Schulen an, den Umgang mit IT-Anwendung in der Schule gelernt zu haben. Solche Vergleiche zwischen den Schultypen könnten aufgrund der nichtrepräsentativen Erhebung jedoch verzerrt sein (Educa, 2021). Zudem erfasst die Umfrage lediglich Berufsmaturitätsschulen, nicht jedoch Personen in den Berufsfachschulen.

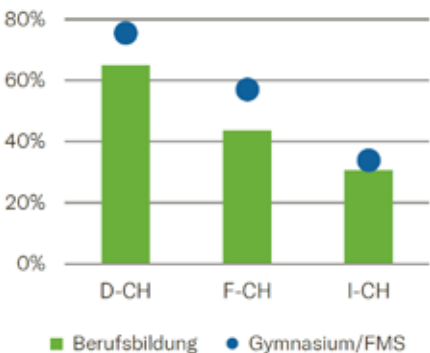
In einer repräsentativen Befragung zur Digitalisierung der Schule in der Schweiz (→ Grafik 141) zeigt sich, dass Lernende der Berufsbildung in der Schule etwas weniger häufig digitale Hilfsmittel verwenden.

Dans la formation professionnelle, les compétences numériques sont depuis longtemps ancrées dans le plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale (PEC CG). Actuellement, le SEFRI examine, avec les partenaires de la formation professionnelle, une adaptation de ces décrets (Feller et al., 2021). Par ailleurs, le SEFRI (2022) a publié un «Guide Transformation numérique», dans le but d'aider les organes responsables de la formation prof. initiale. Il est toutefois difficile, actuellement, de tirer des conclusions solides sur le degré et la tendance en matière de numérisation ainsi que sur son impact car il n'y a pas assez de données sur cette thématique. Concernant les compétences numériques des apprentis, seules des données d'enquêtes reposant sur des auto-estimations sont disponibles. Mais ces données ne sont pas représentatives pour toute la Suisse ou pour tous les métiers. Les enquêtes existantes indiquent que la formation professionnelle est relativement bien positionnée en ce qui concerne la transmission des compétences portant sur l'utilisation des ressources numériques: par rapport aux autres types de formation du degré secondaire II, les apprentis des écoles de maturité professionnelle évaluent souvent mieux leurs propres compétences numériques (→ figure 140, page 22). Les apprentis des écoles de maturité professionnelle indiquent aussi plus souvent que leurs collègues des établissements d'enseignement général avoir appris à utiliser les applications informatiques à l'école. De telles comparaisons entre les types d'écoles pourraient aussi être déformées en raison du caractère non représentatif de l'enquête (Educa, 2021). Par ailleurs, l'enquête ne tient compte que des écoles de maturité professionnelle et non des personnes des écoles professionnelles. Un sondage représentatif sur la numérisation de l'école en Suisse (→ figure 141) montre que les apprentis de la formation professionnelle utilisent un peu moins souvent les outils numériques à l'école.

141 Lernende, die digitale Lern-Apps verwenden

Verwendung in der Schule, nach Region und Schultyp

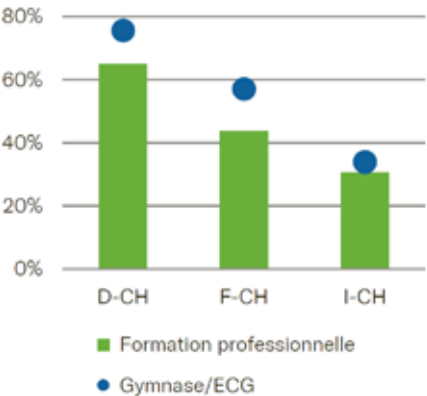
Daten: Monitoring Digitalisierung;
Berechnungen: SKBF



141 Apprentis qui utilisent des apps d'apprentissage numériques

Utilisation à l'école, selon la région et le type d'école

Données : Monitoring de la numérisation ;
calculs : CSRE



FARBEN MIT ERFOLG VERKAUFEN!

Detailhandelsfachleute EFZ
Detailhandelsassistentinnen und -Assistenten EBA



LERNE FARBIG!



Eine Ausnahme bildet der Kanton Tessin, in dem der Gebrauch der digitalen Hilfsmittel generell selten ist. Ein grosser Teil dieser Hilfsmittel sind Tools, die dem Lernen einer Sprache dienen. Deshalb könnte der Unterschied zwischen den Bildungstypen auch dadurch verursacht sein, dass in weniger sprachlastigen Berufen auch weniger digitale Hilfsmittel eingesetzt werden.

Le canton du Tessin fait exception car l'utilisation des outils numériques y est généralement rare. Une grande part de ces aides sont des outils qui servent à l'apprentissage d'une langue. C'est pourquoi la différence entre les types de formation pourrait aussi être due au fait que les métiers moins axés sur les langues utilisent aussi moins d'outils numériques.

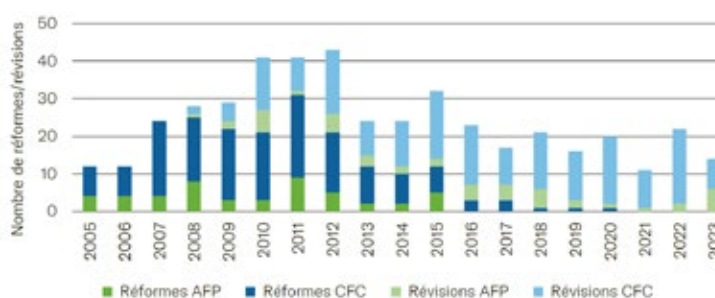
142 Verteilung der Reformen und Revisionen seit 2005

Daten: SBFI



142 Répartition des réformes et des révisions depuis 2005

Données : SEFRI



Institutionen

Die Steuerung der Berufsbildung erfolgt in der Schweiz innerhalb der sogenannten Verbundpartnerschaft, einem Zusammenspiel von Bund, Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Die zentrale nationale Steuerung durch den Bund trägt dem Umstand Rechnung, dass die Berufsbildung junge Leute ausbilden soll, die im ganzen schweizerischen Arbeitsmarkt mobil sein können – und falls möglich gar darüber hinaus. Deshalb sind die Lernenden auf eine möglichst hohe Standardisierung der Abschlüsse angewiesen. Die kantonale Umsetzung garantiert nicht nur eine Anpassung an die regionalen Arbeitsmärkte (Branchen, Berufe usw.), sondern ist auch für das Zusammenspiel mit der Volksschule und den übrigen Bildungstypen der Sekundarstufe II entscheidend. [...]

Reformen

Nachdem seit der Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBG) bis 2016 praktisch alle Ausbildungs- und Prüfungsreglemente reformiert und durch Bildungsver-

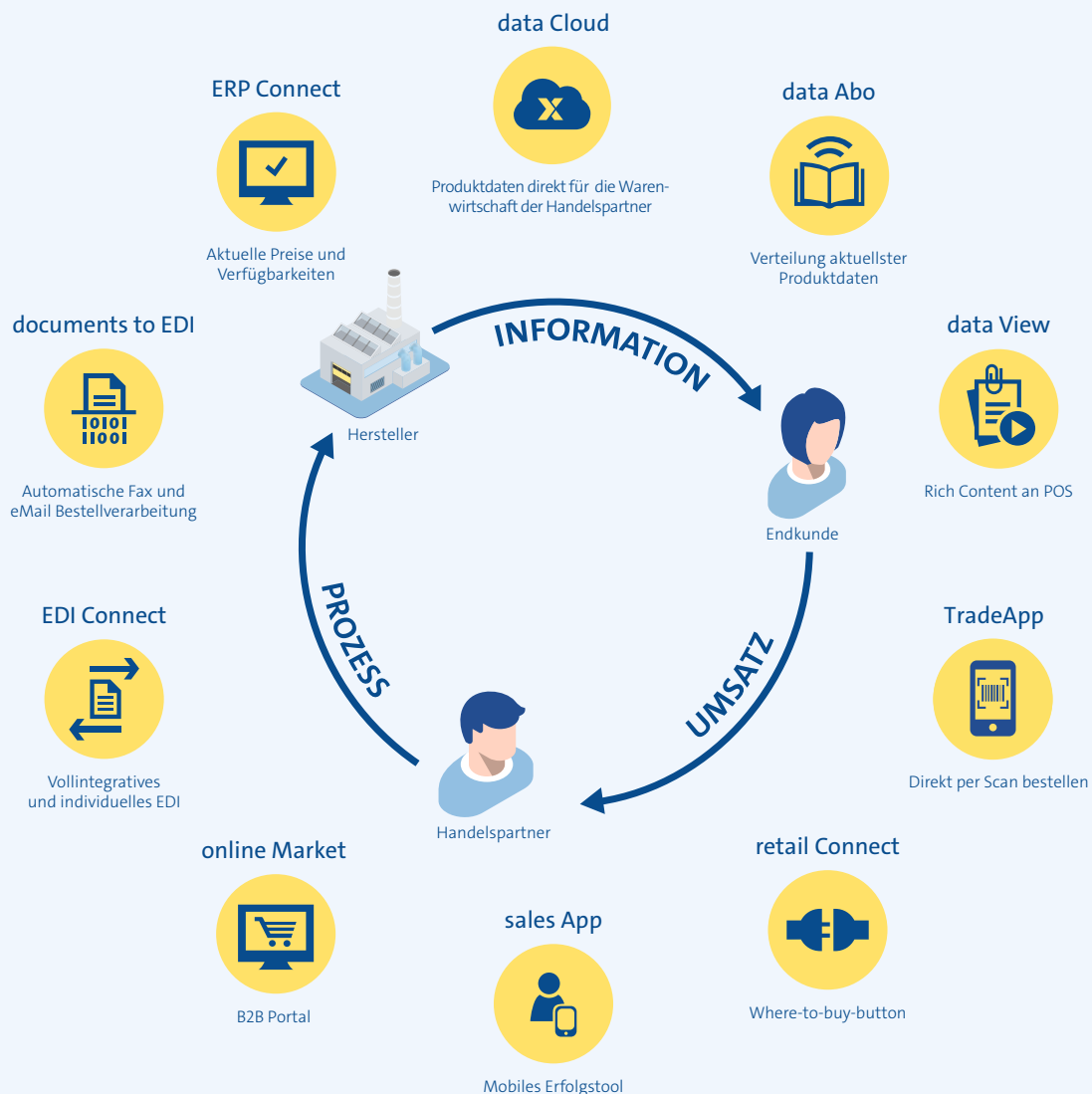
Institutions

En Suisse, la formation professionnelle est une tâche qui associe trois partenaires: la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (OrTra). Le pilotage national centralisé par la Confédération tient compte du fait que la formation professionnelle doit former des jeunes gens pour être mobiles sur tout le marché du travail suisse et si possible même au-delà. C'est pourquoi la standardisation la plus élevée possible des diplômes est nécessaire pour les apprentis. La mise en œuvre par les cantons garantit non seulement une adaptation des formations aux marchés régionaux du travail (branches, professions, p. ex.), mais détermine aussi l'interaction avec l'école obligatoire et les autres types de formation du degré secondaire II. [...]

Réformes

Depuis l'introduction de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr), pratiquement tous les règlements de formation et d'examen ont été réformés et remplacés

E-BUSINESS AUF DEN PUNKT GEBRACHT



«Wir steigern die Gesamtperformance von Unternehmen nachhaltig, indem wir Marktteilnehmer miteinander vernetzen.»

ordnungen ersetzt wurden, stehen nun Revisionen im Vordergrund (→ Grafik 142, Seite 26). Die aufgrund der Reformen häufig gestiegenen pädagogischen Anforderungen waren insbesondere für Berufe mit wenigen Lernenden (Baumeler et al., 2018) sowie generell für die Lehrpersonen (Boldrini et al., 2019) eine Herausforderung. Gleichzeitig muss aber berücksichtigt werden, dass Reformen auch die Innovationsfähigkeit in den Betrieben fördern (Rupietta & Backes-Gellner, 2019; Schultheiss & Backes-Gellner, 2021a).

Berufliche Grundbildung mit Berufsattest

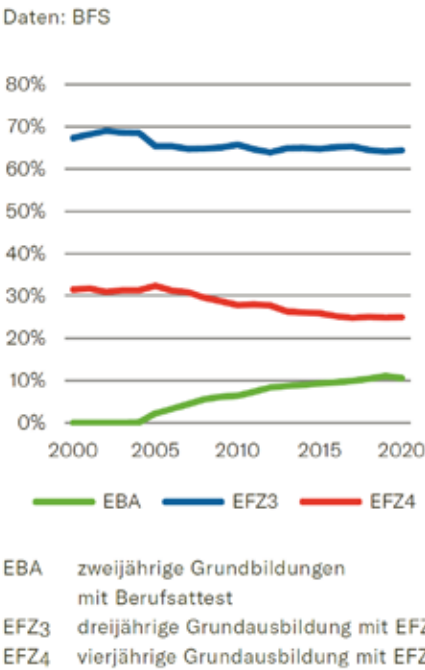
Die zweijährigen Grundbildungen mit Berufsattest (EBA) lösten sowohl die früheren Anlehren als auch die früheren zweijährige Lehren mit einem Fähigkeitszeugnis ab. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie einen Einstieg in den Arbeitsmarkt erlauben und gleichzeitig die Möglichkeit eröffnen, in eine drei- oder vierjährige Lehre mit Fähigkeitszeugnis überzutreten. Seit der Einführung der Berufsatteste ist der Anteil der EBA an allen Berufsabschlüssen stetig gestiegen, wobei sich das Wachstum kontinuierlich abgeschwächt hat. Heute ist ungefähr jeder zehnte Abschluss in der beruflichen Grundbildung ein Berufsattest (→ Grafik 143). Die Anteile der EBA-Abschlüsse in den Kantonen variieren seit ihrer Einführung stark (→ Grafik 144, Seite 29). Während der Anstieg in den ersten Jahren nach der Einführung hauptsächlich auf Kosten der dreijährigen Lehrabschlüsse mit EFZ stattfand, blieb der Anteil der Letztgenannten seit 2008 relativ konstant; jener der vierjährigen Lehrabschlüsse mit EFZ nahm hingegen ab.

jusqu'en 2016 par des ordonnances sur la formation, les révisions sont maintenant au premier plan (→ figure 142, page 26). Les exigences pédagogiques souvent accrues en raison des réformes ont constitué un défi en particulier pour les métiers comptant peu d'apprentis (Baumeler et al., 2018) ainsi que pour les enseignants en général (Boldrini et al., 2019). Dans le même temps, il faut tenir compte du fait que les réformes encouragent aussi la capacité d'innovation dans les entreprises (Rupietta & Backes-Gellner, 2019; Schultheiss & Backes-Gellner, 2021a).

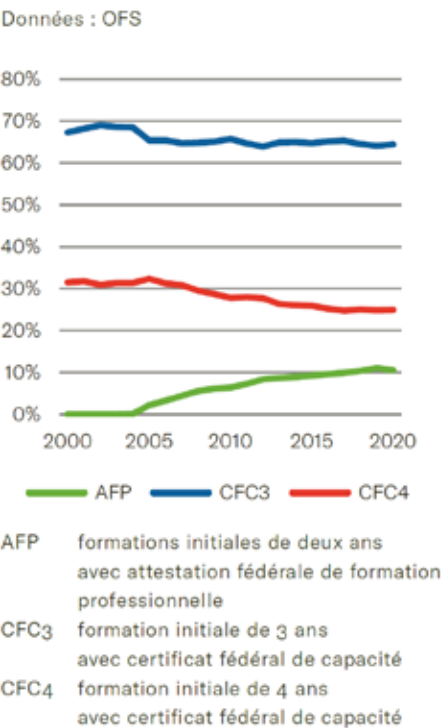
Formation professionnelle initiale avec attestation de formation professionnelle

Les formations initiales de deux ans menant à une attestation de formation professionnelle (AFP) ont remplacé aussi bien les formations élémentaires d'autrefois que les anciens apprentissages de deux ans sanctionnés par un certificat de capacité. Elles ont pour particularité de permettre aux jeunes d'accéder directement au marché du travail et leur permettent de passer à un apprentissage de trois ou quatre ans en vue d'obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC). Depuis l'introduction des attestations de formation professionnelle, la part d'AFP pour tous les diplômes professionnels n'a cessé d'augmenter même si la croissance a continuellement ralenti. Aujourd'hui, dans la formation professionnelle initiale, environ un diplôme sur dix est une attestation de formation professionnelle (→ figure 143). Les parts de diplômes AFP dans les cantons varient fortement depuis leur introduction (→ figure 144, page 29). Tandis que la hausse enregistrée les premières années après

143 Entwicklung des Anteils der drei Lehrtypen (Neueintritte)



143 Évolution de la part des trois types de formation (nouvelles entrées)



144 Anteil der EBA-Lehrstellen nach Kanton, 2010 und 2020

Gemessen an allen Lehrstellen

Daten: BFS (LABB); Berechnungen: SKBF

**144 Proportion de places d'apprentissage AFP selon le canton, 2010 et 2020**

Par rapport à toutes les places d'apprentissage

Données : OFS (LABB) ; calculs : CSRE



Diese relative Abnahme der EFZ4-Abschlüsse wird durch (mindestens) zwei Faktoren verursacht: Erstens stoppte die starke Zunahme der Lernenden des Berufs Fachfrau beziehungsweise -mann Gesundheit/Betreuung die Abnahme des Anteils der dreijährigen Lehre. Zweitens führen einige EBA-Lernende nach Abschluss ihre Ausbildung noch ein Jahr fort und absolvieren somit eine dreijährige Lehre, was wiederum deren Anteil erhöht. Der relative Rückgang der vierjährigen Lehren überzeichnet deshalb deren Entwicklung; die Zahl der vierjährigen Lehrstellen hat in absoluten Zahlen nur leicht abgenommen.

Obwohl die Zahl der Lehren mit Berufsattest stetig zugenommen hat, ist Letztere oft nicht die erste Wahl der Lernenden. Weniger als jeder vierte EBA-Lernende kommt direkt von der Sekundarstufe I, verglichen mit etwa 45% der Lernenden in einer dreijährigen und 63% in einer vierjährigen EFZ-Lehre (→ Grafik 145, Seite 30).

l'introduction s'est principalement faite au détriment des apprentissages de trois ans avec CFC, la part de ces derniers est restée relativement constante depuis 2008. En revanche, celle des apprentissages de quatre ans avec CFC a baissé.

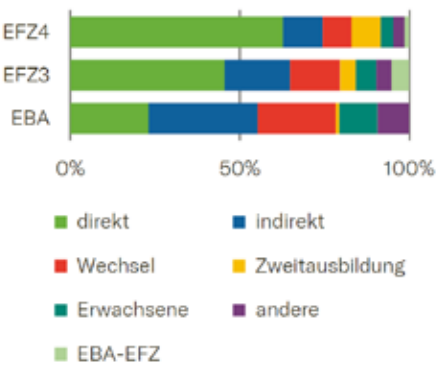
Cette baisse relative des diplômes CFC4 est due à deux facteurs (au moins). Premièrement, la forte augmentation du nombre d'apprentis du métier d'assistantes et assistants en soins et santé communautaire/socio-éducatifs a stoppé la baisse de la part de l'apprentissage de trois ans. Deuxièmement, certains apprentis AFP poursuivent leur formation pendant encore une année après leur diplôme et effectuent ainsi un apprentissage de trois ans, ce qui augmente la part de ce dernier. Le recul relatif des apprentissages de quatre ans exagère donc leur évolution; en chiffres absolus, le nombre de places d'apprentissage de quatre ans n'a que légèrement baissé. Bien que le nombre d'apprentissages avec attestation professionnelle ait constamment

Etwa jeder vierte junge Mensch, der eine Lehre mit Berufsattest beginnt, hatte bereits eine andere Ausbildung auf der Sekundarstufe II begonnen und wechselte danach zur Lehre mit Berufsattest. 32% hatten zuvor ein Brücken- oder Zwischenjahr absolviert. Auch hier zeigt sich wieder, dass Brückenangebote und Zwischenjahre oft nicht dazu dienen, sich fehlende Kompetenzen für anspruchsvolle Berufe anzueignen. Auch wenn die EBA-Lehre demzufolge für die meisten Jugendlichen nicht die erste Wahl darstellt, sind EBA-Lernende verglichen mit EFZ-Lernenden interessanterweise öfter zufrieden mit ihrer Ausbildung, insbesondere mit ihren Lehrpersonen (Müller & Schorn, 2021). Dies könnte aber auch Ausdruck davon sein, dass die Zweitgenannten höhere Erwartungen an das Lehrpersonal haben. [...]

augmenté, ce n'est souvent pas le premier choix des apprentis. Moins d'un apprenti AFP sur quatre vient directement du degré secondaire I, contre environ 45% des apprentis dans un apprentissage de trois ans et 63% des apprentis dans un apprentissage CFC de quatre ans (→ figure 145). Environ une personne sur quatre qui commence un apprentissage avec attestation de formation professionnelle avait déjà entamé une autre formation du degré secondaire II et a ensuite changé pour un apprentissage avec attestation de formation professionnelle. 32% avait suivi auparavant une année de transition ou passerelle. Là aussi, il s'avère une fois de plus que les offres transitoires et les années de transition ne servent souvent pas à acquérir les compétences manquantes pour les métiers exigeants. Même si l'apprentissage AFP n'est donc pas le premier choix de la plupart des jeunes, il est intéressant de constater que, par rapport aux apprentis CFC, les apprentis AFP sont plus souvent satisfaits de leur formation, en particulier de leurs enseignants (Müller & Schorn, 2021). Mais cela pourrait aussi indiquer que les apprentis CFC ont des attentes plus élevées vis-à-vis du personnel enseignant. [...]

145 Bildungsweg der Neueintritte 2020/21, nach Typus der Lehre

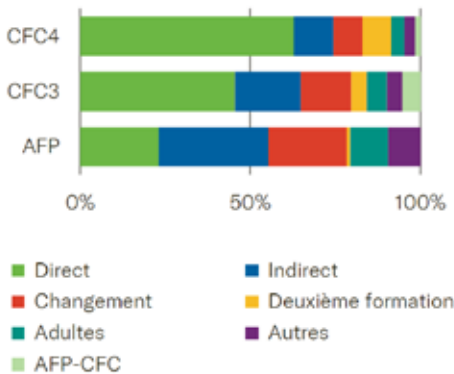
Daten: BFS (LABB); Berechnungen: SKBF



- Direkt:** Direkteintritt nach der obligatorischen Schule
- Indirekt:** Zwischenjahr oder Brückenangebot
- Wechsel:** Ausbildung auf der Stufe Sek II bereits früher begonnen, ohne diese abzuschliessen
- Zweitausbildung:** bereits eine Ausbildung auf der Stufe Sek II erfolgreich abgeschlossen
- Erwachsene:** beim Eintritt älter als 25 Jahre
- EBA-EFZ:** Übertritt von EBA zu EFZ

145 Voie d'apprentissage des nouvelles entrées 2020/21 selon le type d'apprentissage

Données : OFS (LABB) ; calculs : CSRE



- Direct :** entrée directe après l'école obligatoire
- Indirect :** année de transition ou offre transitoire
- Changement :** formation du degré secondaire II commencée plus tôt sans être achevée
- Deuxième formation :** une formation du degré secondaire II achevée avec succès
- Adultes :** en cas d'entrée après 25 ans
- AFP-CFC :** Transition de l'AFP au CFC



h. maeder
professional cutting tools



 **TIVOLY**

Passung

Die grosse Mehrheit der angehenden Lernenden in der beruflichen Grundbildung zeigt sich sehr zufrieden mit ihrer Ausbildungssituation. Für 91 % der Eintrittskohorte 2021 entspricht die gefundene Lehrstelle den eigenen Fähigkeiten und Interessen, für 84 % ist sie die Wunschlösung (Golder et al., 2021). Dies zeigt aber auch, dass etwa eine von sechs Personen die gewünschte Lehrstelle nicht findet, was bedeuten kann, dass diese Person einen anderen Beruf oder einen anderen Lehrbetrieb als ursprünglich vorgesehen akzeptieren musste.

Der Erfolg bei der Lehrstellensuche im gewünschten Lehrberuf (oder auch Betrieb) hängt stark mit den individuellen Kompetenzen und mit den Kompetenzanforderungen des Berufes und des Betriebs zusammen. Zugleich besteht nicht für alle Lehrberufe ein gleich grosses Interesse beziehungsweise werden nicht alle Lehrberufe gleich häufig nachgefragt.

Dadurch kann es unterschiedlich schwierig sein, die gewünschte Lehrstelle zu finden (Jaik & Wolter, 2019). Das divergierende Interesse an einzelnen Lehrberufen lässt sich auch mittels der Daten der nationalen Lehrstellenplattform LENA abbilden. Diese erfassen einerseits alle auf der Plattform publizierten Inserate nach Lehrberuf, andererseits legen sie offen, wie oft interessierte Jugendliche nach den einzelnen Lehrberufen suchen. Der daraus berechnete Index zeigt die durchschnittliche Zahl der Suchanfragen respektive wie häufig ein bestimmter Lehrberuf relativ zur Anzahl der Lehrstellen im betreffenden Beruf pro Monat gesucht wurde. Somit stellt der Index einen Proxyindikator für die Nachfrage nach den einzelnen Lehrberufen dar. Über alle Berufe hinweg wird ein Lehrberuf im Durchschnitt knapp 40-mal pro Monat und Inserat gesucht. Diesem Durchschnitt wird der Index-Wert 1 gegeben. Relativ zu diesem Index ist nun ersichtlich, dass die meisten Lehrberufe weniger Suchanfragen verzeichnen, während einzelne Berufe eine sehr hohe relative Zahl aufweisen (→ Grafik 149, Seite 33). [...]

Ein grosses Interesse beziehungsweise ein hoher Indexwert bei den onlineausgeschriebenen Lehrberufen muss nicht zwingend auch ein Hinweis darauf sein, dass es schwieriger ist, eine Lehrstelle in diesem Lehrberuf zu finden. Dass ein solcher Zusammenhang aber sehr wahrscheinlich ist, wird deutlich, wenn dieser Indexwert der Anzahl Bewerbungen gegenübergestellt wird, die Lehrstellensuchende durchschnittlich für einen bestimmten Lehrberuf schreiben.

Adéquation

La grande majorité des futurs apprentis de la formation professionnelle initiale se montre très satisfaite de sa situation en matière de formation. Pour 91 % de la cohorte d'entrants en 2021, la place d'apprentissage trouvée correspond à ses propres intérêts et capacités, pour 84 %, elle est la solution souhaitée (Golder et al., 2021). Mais cela montre aussi qu'environ une personne sur six ne trouve pas la place d'apprentissage souhaitée, ce qui peut signifier que cette personne a dû accepter un autre métier ou une autre entreprise formatrice que celui ou celle prévus initialement.

Le succès dans la recherche de la place d'apprentissage dans la profession souhaitée (ou aussi dans l'entreprise) dépend fortement des compétences individuelles ainsi que des profils d'exigences du métier ou de l'entreprise. Dans le même temps, tous les métiers d'apprentissage ne bénéficient pas du même intérêt et ne font pas l'objet de la même demande.

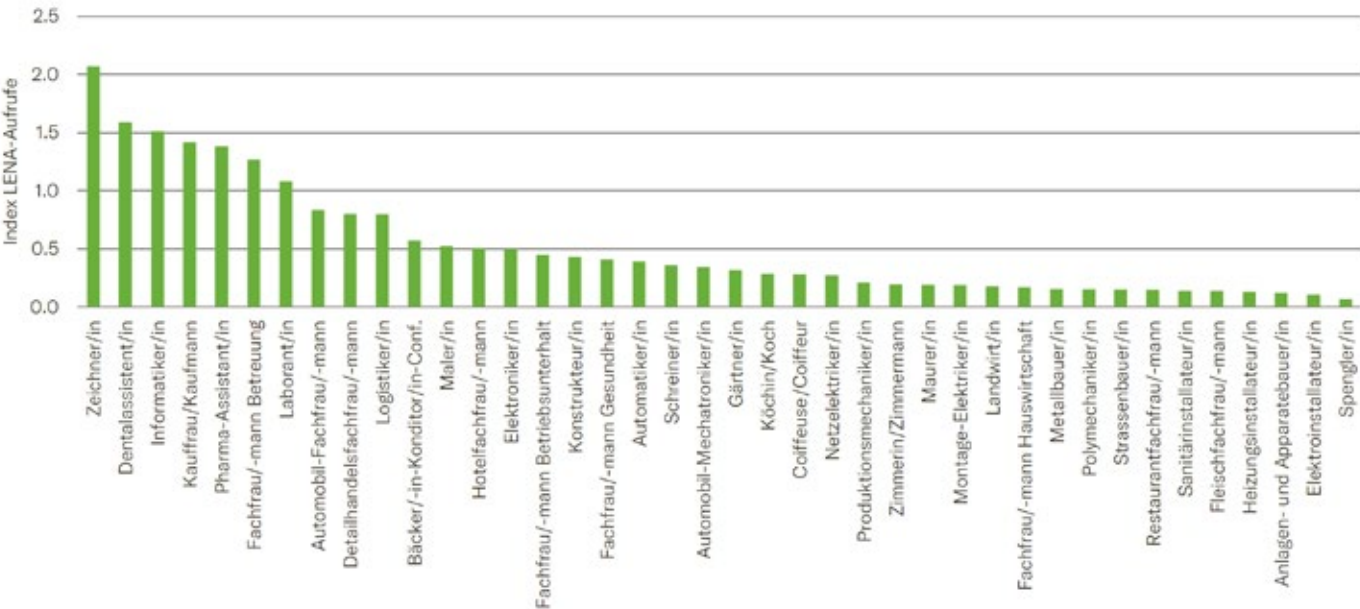
Il peut donc être plus ou moins difficile de trouver la place d'apprentissage souhaitée (Jaik & Wolter, 2019). Les données de la Bourse suisse des places d'apprentissage LENA montrent la divergence de l'intérêt pour les différents métiers. Elles recensent d'une part toutes les annonces publiées sur la plate-forme selon le métier d'apprentissage et révèlent d'autre part à quelle fréquence les jeunes intéressés recherchent les différents métiers d'apprentissage. L'indice qui découle de ces données représente le nombre moyen de recherches ou le nombre de fois par mois qu'un certain métier d'apprentissage a fait l'objet d'une recherche par rapport au nombre de places d'apprentissage dans le métier concerné. L'indice est donc une variable proxy de la demande des différents métiers d'apprentissage. Tous métiers confondus, un métier d'apprentissage est recherché en moyenne près de 40 fois par mois et par annonce. La valeur d'indice 1 est attribuée à cette moyenne. Par rapport à cet indice, on voit que la plupart des métiers d'apprentissage enregistrent moins de recherches alors que certains métiers présentent un nombre relatif très élevé (→ figure 149, page 33). [...]

Un fort intérêt ou un indice élevé concernant les métiers d'apprentissage publiés en ligne ne signifie pas obligatoirement qu'il est plus difficile de trouver une place d'apprentissage dans le métier en question. Or la probabilité d'un tel lien apparaît clairement en comparant la valeur de l'indice au nombre de candidatures que les personnes à la recherche d'une place d'apprentissage envoient en moyenne pour un certain métier d'apprentissage.

149 Suchaufrufe pro LENA-Lehrstelleninserat

Index der 40 quantitativ wichtigsten Berufe

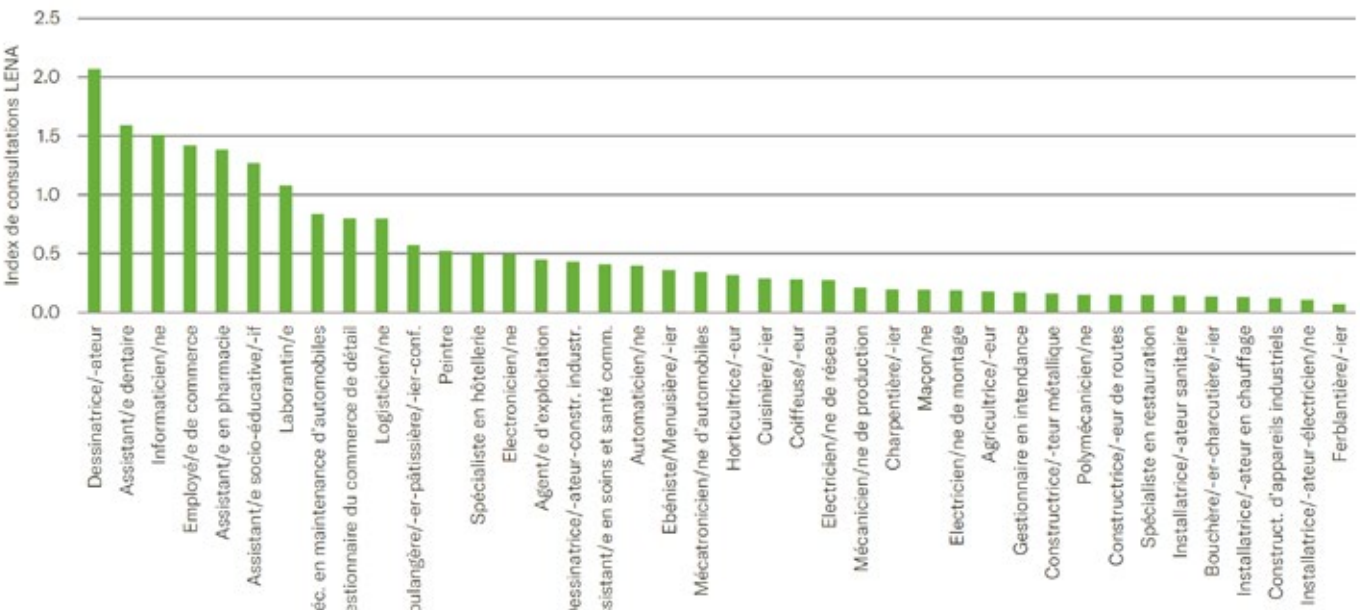
Daten: Forschungsstelle für Bildungsökonomie der Universität Bern; Berechnungen: SKBF



149 Recherches par annonce de place d'apprentissage LENA

Indice des 40 métiers les plus commun

Données : Centre de recherche sur l'économie de l'éducation de l'Université de Berne ; calculs : CSRE



Lehrvertragsauflösungen

Ungefähr eine beziehungsweise einer von fünf Lernenden im Berufsbildungssystem löst den Lehrvertrag mindestens einmal vorzeitig auf, Männer sowie Ausländerinnen und Ausländer etwas öfter als Frauen und Schweizer Lernende. Die meisten von ihnen, nämlich 80 %, beginnen danach eine andere Lehre und verbleiben somit in der Berufsbildung. Etwas mehr als die Hälfte dieser Wiedereinsteigerinnen und -einstieger wechselt den Beruf, während 46 % lediglich einen anderen Arbeitgeber suchen (*BFS, 2021h*).

Ob jemand den Lehrvertrag vorzeitig auflöst oder nicht, wird durch viele Faktoren beeinflusst, wobei die individuellen Kompetenzen, das Geschlecht und die Situation auf dem Lehrstellenmarkt und am Arbeitsplatz eine grosse Rolle spielen (*SKBF, 2018*). Negative Ereignisse im Leben erhöhen das Risiko eines Ausbildungsabbruchs, wobei Selbstvertrauen und sozialer Support dieses Risiko mindern können (*Samuel & Burger, 2019*).

Die Selbstwirksamkeitserwartung (self-efficacy), also das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zur erfolgreichen Bewältigung der nötigen Aufgaben am Arbeitsplatz, und eine subjektiv gute Passung zum Lehrberuf erhöhen die Intention, die Lehre abzuschliessen (*Findeisen et al., 2022*). Zudem beeinflussen auch nichtkognitive Fähigkeiten beziehungsweise Persönlichkeitsfaktoren wie die Zeitpräferenz den Entscheid für eine Auflösung des Lehrvertrags: Personen, die den langfristigen Nutzen von aktuellen Entscheidungen nur wenig oder gar nicht berücksichtigen, sind häufiger von Lehrvertragsauflösungen betroffen (*Backes-Gellner et al., 2021*). Weiter unterscheiden sich die Risikofaktoren je nach Geschlecht: Während Männer in urbanen Regionen und Männer, die ihre eigenen Fähigkeiten überschätzen, besonders betroffen sind, gehören bei den Frauen ein kompetitives Verhalten, eine externale Kontrollüberzeugung (external locus of control) sowie eine ausländische Nationalität zu den Risikofaktoren, wobei diese Effekte nicht unbedingt als kausale Ursachen einer Vertragsauflösung interpretiert werden können (*Lüthi & Wolter, 2021*). Wichtig für die Analyse der Ursachen von Lehrvertragsauflösungen sind auch die genauen Umstände der Vertragsauflösungen, da sich die Ursachen, je nach Umstand der Auflösung, unterscheiden können. So kann es beispielsweise sein, dass Selbstüberschätzung keinen signifikanten Einfluss auf diejenigen Vertragsauflösungen hat, die durch konjunkturelle Schwankungen verursacht wurden, durchaus aber auf jene, die aufgrund mangelnder Schulleistungen erfolgten. Dieser Aspekt konnte in der Forschung bislang zu wenig beachtet werden, da die Daten häufig lediglich die Selbstangaben der Lernenden zeigen, die von einer Vertragsauflösung betroffen waren. [...]

Erfolgreicher Lehrabschluss und Qualifikationsverfahren

In der Berufsbildung gibt es keine formellen Zutrittsbedingungen: Jede Person, die die obligatorische Schule abgeschlossen hat, kann sich für die von den Firmen angebotenen Lehrpositionen bewerben. Für die Lehrbetriebe lohnt sich jedoch eine Ausbildung nur dann, wenn

Résiliations du contrat d'apprentissage

Environ personne sur cinq dans le système de formation professionnelle résilie son contrat d'apprentissage au moins une fois de manière anticipée. Les hommes et les étrangers le font plus souvent que les femmes et les apprentis suisses. La plupart d'entre eux, soit 80 %, commencent ensuite un autre apprentissage et restent ainsi dans la formation professionnelle. Un peu plus de la moitié de ces personnes réintégrant la formation professionnelle change de métier alors que 46 % cherchent simplement un autre employeur (*OFS, 2021h*).

Le fait qu'une personne résilie son contrat d'apprentissage de manière anticipée ou non est influencé par de nombreux facteurs comme les compétences individuelles, le sexe et la situation sur le marché des places d'apprentissage et au poste de travail, qui jouent un grand rôle (*CSRE, 2018*).

Les événements négatifs de la vie augmentent le risque d'une interruption de la formation, même si la confiance en soi et le soutien social peuvent réduire ce risque (*Samuel & Burger, 2019*). Les attentes en matière d'auto-efficacité (self-efficacy), donc la confiance en ses propres capacités pour maîtriser avec succès les tâches requises au poste de travail, et une bonne adéquation subjective au métier d'apprentissage augmentent l'intention de terminer l'apprentissage (*Findeisen et al., 2022*). Par ailleurs, des capacités non cognitives ou des facteurs de personnalité telles que la préférence temporelle influencent la décision d'opter pour une résiliation du contrat d'apprentissage: les personnes qui ne prennent que peu ou pas du tout en compte les avantages à long terme des décisions actuelles sont plus souvent concernées par les résiliations de contrat d'apprentissage (*Backes-Gellner et al., 2021*). Par ailleurs, les facteurs de risque varient selon le sexe: alors que les hommes des milieux urbains et ceux surestimant leurs propres capacités sont particulièrement concernés, les femmes adoptant un comportement compétitif, un locus de contrôle externe et ayant une nationalité étrangère sont exposées aux risques bien que ces effets ne puissent pas nécessairement être interprétés comme des facteurs causals de la résiliation du contrat (*Lüthi & Wolter, 2021*). Les circonstances précises des résiliations de contrat d'apprentissage sont également importantes pour l'analyse car les causes peuvent varier selon les circonstances de la résiliation. Ainsi par exemple, il se peut que la surestimation de soi n'ait pas d'influence significative sur les résiliations de contrat qui sont dues aux fluctuations conjoncturelles, mais qu'elle en ait sur celles dues à des mauvais résultats scolaires. Jusqu'à maintenant, la recherche a trop peu pris cet aspect en considération, car les données ne montrent souvent que les indications fournies par les apprentis concernés par une résiliation de contrat. [...]

Réussite à l'examen de fin d'apprentissage et procédure de qualification

Il n'existe pas de conditions d'entrée formelles dans la formation professionnelle: toute personne qui a terminé l'école obligatoire peut se porter candidate aux postes d'apprentissage proposés par les entreprises. Pour les entreprises formatrices, une formation ne vaut toutefois la peine que si l'apprenti présente les prérequis nécessaires pour



FESTOOL

Das Exoskelett ExoActive.

Die Extraportion Kraft für eure Arme. Entspannter Job, auch über Kopf.

Mit dem Exoskelett ExoActive gelingt Ihnen anstrengende Über-Kopf-Arbeiten von nun an ganz leicht. Es verleiht Ihnen eine Extraportion Kraft, wenn die Arme müde werden und entlastet den Nacken.

Weniger körperliche Belastung heisst für Sie: Mehr Effizienz, mehr Konzentration auf Ihre Qualitätsarbeit und mehr Freude an der Arbeit. Die benötigte Leistung können Sie in Sekundenschnelle am Exoskelett regulieren, damit es gezielt dort unterstützt, wo es soll. Wie ein Rucksack, ist das ExoActive leicht und bequem zu tragen und lässt sich zudem schnell auf Ihre individuelle Grösse einstellen.

Mehr unter [festool.ch/exoactive](https://www.festool.ch/exoactive)

die beziehungsweise der Lernende über die im Beruf notwendigen Voraussetzungen verfügt. Folglich wird jeweils eingestellt, wer die für die Stellen notwendigen Erfordernisse am besten erfüllt. Dies führt dazu, dass Firmen in Regionen mit einer hohen gymnasialen Maturaquote oft gezwungen sind, Personen mit vergleichsweise tiefen Kompetenzen einzustellen, da die kompetenteren Lernenden meistens das Gymnasium bevorzugen (Jaik, 2020).

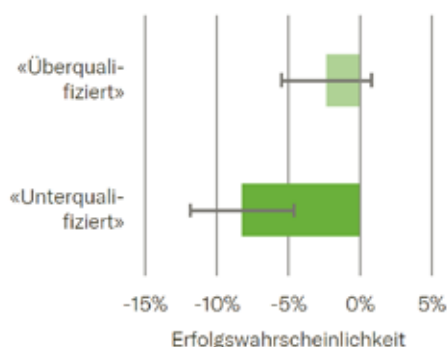
Dieser Zusammenhang zwischen der gymnasialen Maturaquote und den Kompetenzen der Lernenden in der Berufsbildung führt zu einer grossen Variation der durchschnittlichen Kompetenzen innerhalb desselben Lehrberufes. Auch der Umstand, dass kleinere Firmen bei der Rekrutierung in der Regel Nachteile gegenüber grossen und bekannten Firmen haben, hat diesen Effekt. Hingegen sind unterschiedliche Eingangskompetenzen zwischen den Lernenden der einzelnen Lehrberufe vom Berufsbildungssystem gewollt, da die Berufe höchst unterschiedliche Anforderungsprofile aufweisen. [...]

le métier concerné. Par conséquent, les personnes remplies au mieux les exigences nécessaires pour le poste sont embauchées. Il en résulte que les entreprises situées dans des régions ayant un taux de maturité gymnasiale élevé sont souvent obligées d'embaucher des personnes ayant des compétences relativement faibles car les élèves les plus compétents privilégient le gymnase (Jaik, 2020). Cette corrélation entre le taux de maturité gymnasiale et les compétences des apprentis dans la formation professionnelle entraîne une grande variation des compétences moyennes au sein d'un même métier d'apprentissage. Le fait que les entreprises de plus petite taille sont généralement désavantagées lors du recrutement par rapport aux grandes entreprises connues a également cet effet. En revanche, les différences de compétences initiales entre les apprentis des différents métiers sont voulues par le système de formation car les métiers présentent des profils d'exigences très différents. [...]

152 Erfolg und Passung der Berufswahl

Wahrscheinlichkeit (mit 95%-Konfidenzintervall), die Lehre ohne Wechsel erfolgreich abzuschliessen

Daten: SEATS; Berechnungen: SKBF



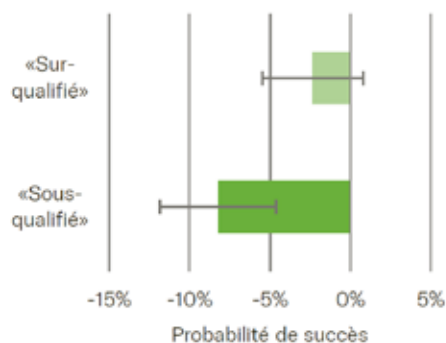
Lesebeispiel

«Unterqualifizierte» Lernende (definiert als Lernende mit Kompetenzen, die mindestens 73 PISA-Punkte unter dem Durchschnitt im Lehrberuf liegen) haben bei sonst gleichen persönlichen, familiären und beruflichen Merkmalen eine 8,2 Prozentpunkte tiefere Erfolgswahrscheinlichkeit.

152 Succès et adéquation du choix du métier

Probabilité (avec un intervalle de confiance de 95 %) de terminer l'apprentissage avec succès sans changement

Données : SEATS ; calculs : CSRE



Exemple de lecture

Les apprentis « sous-qualifié » (définis comme apprentis dont les compétences sont inférieures d'au moins 73 points PISA à la moyenne dans le métier d'apprentissage) ont, pour des caractéristiques personnelles, familiales et professionnelles identiques, une chance de succès plus faible de 8,2 points de pourcentage.

Kognitive Kompetenzen beeinflussen jedoch nicht nur, wer welche Lehrstelle erhält und wie gut die Passungen von Fähigkeiten und Anforderungen des gewählten Lehrberufes ist, sondern auch, ob die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann (→ Grafik 152). Defizite bei kognitiven oder schulischen Kompetenzen führen häufig zu Schwierigkeiten im Unterricht an der Berufsfachschule und in der Folge zu einer Lehrvertragsauflösung aufgrund

Les compétences cognitives n'influencent toutefois pas uniquement le choix de la place d'apprentissage ainsi que l'adéquation aux exigences du métier d'apprentissage choisi, mais aussi la réussite de la formation (→ figure 152). Des carences dans les compétences cognitives ou scolaires débouchent souvent sur des difficultés en classe à l'école professionnelle et par conséquent sur une résiliation du contrat d'apprentissage en raison de problèmes scolaires.



Sie denken an Ihr Leben. Wir an Ihre Vorsorge.

Ihr Leben braucht Ihre ganze Aufmerksamkeit: Arbeit, Karriere, Bildung, Familie, Freunde, Freizeit, Hobby und Sie mitten drin. Und Ihre Vorsorge? Die ist so wichtig, dass Sie mit uns planen sollten. Ihr Leben von morgen beginnt nämlich heute. **Zusammen stark.**

www.pk-merlion.ch

Pensionskasse Merlion
Frau Malgorzata Wylub
Seestrasse 6
Postfach
8027 Zürich
T +41 52 208 92 85
info@pk-merlion.ch

Zukunft heute.

Merlion

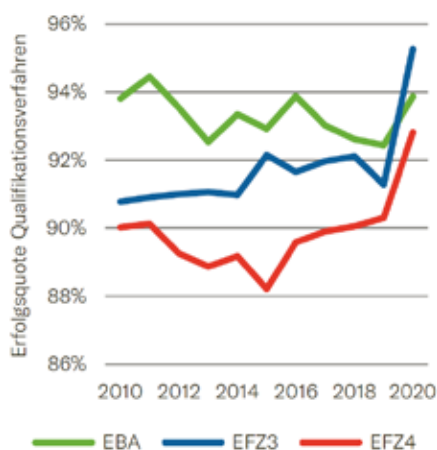
PENSIONS KASSE
CAISSE DE PENSION
CASSA PENSIONE

schulischer Probleme. Seltener kommt es dazu, dass die Lehrabschlussprüfung nicht bestanden wird. Neben der Bedeutung, die die absoluten Kompetenzen für den Lehr-erfolg haben, sind auch die relativen Kompetenzen für den Erfolg entscheidend. Dabei handelt es sich um jene Kompetenzen, die ein Lernender im Vergleich zu den Kompetenzen seiner Kohorte im selben Lehrberuf hat. Unterqualifizierte Lernende mit Kompetenzen, die mindestens ein Kompetenzlevel (73 PISA-Punkte) unter dem Durchschnitt der anderen Lernenden im selben Lehrberuf sind, sind signifikant weniger erfolgreich in ihrer Ausbildung. Diese Personen wären also eher erfolgreich, wenn sie einen Beruf mit weniger hohen Anforderungen wählen würden. Bei überqualifizierten Lernenden lässt sich kein statistisch signifikanter Effekt im Vergleich zu den «passend» qualifizierten Lernenden beobachten. Die Erfolgsquote bei den Prüfungskandidatinnen und -kandidaten der Lehrabschlussprüfung ist mit durchschnittlich 92% in den Jahren 2016–2020 relativ hoch, wenn auch tiefer als beispielsweise bei Personen, die die gymnasiale Maturitätsprüfung absolvieren. Je nach Beruf, Lehrdauer und Kanton gibt es jedoch grosse Unterschiede. Besonders erfolgreich sind die Lernenden in einer EBA-Ausbildung, während diejenigen in drei- und vierjährigen Lehren die Prüfung etwas weniger oft bestehen (→ Grafik 153). Diesbezüglich muss aber berücksichtigt werden, dass die Anzahl vorzeitiger Lehrvertragsauflösungen bei den Attesten grösser ist, womit eine selektive Gruppe von Lernenden überhaupt zur Lehrabschlussprüfung antritt. Im Jahr 2020, das von der Covid-19-Pandemie geprägt war, stieg die Erfolgsquote signifikant an, und zwar bei allen Lehrtypen. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass aufgrund der Pandemie keine Abschlussprüfungen in den Berufskennntnissen stattfanden und dass auch die Allgemeinbildung in den Schlussprüfungen nicht getestet wurde. Die Ergebnisse wurden auf Basis der Erfahrungsnoten und der Vertiefungsarbeit berechnet, sodass das Risiko des Nichtbestehens wegen der Schlussprüfungen wegfiel. [...]

Il est plus rare que l'examen de fin d'apprentissage ne soit pas réussi. Outre l'importance des compétences absolues pour la réussite de l'apprentissage, les compétences relatives sont également déterminantes pour la réussite. Il s'agit là des compétences que possède un apprenti par rapport aux compétences de sa cohorte dans le même métier d'apprentissage. Les apprentis sous-qualifiés qui ont au moins un niveau de compétence (73 points PISA) inférieur à la moyenne des autres apprentis dans le même métier d'apprentissage réussissent significativement moins bien leur formation. Ces personnes réussiraient mieux en choisissant un métier moins exigeant. Aucun effet significatif sur le plan statistique n'est observé chez les apprentis surqualifiés par rapport aux apprentis «convenablement» qualifiés. Le taux de réussite chez les candidates et candidats de l'examen de fin d'apprentissage est, avec 92% en moyenne durant les années 2016–2020, relativement élevé même s'il est inférieur, par exemple, à celui des personnes qui passent l'examen de maturité gymnasiale. De grandes différences existent toutefois selon le métier, la durée d'apprentissage et le canton. Les apprentis d'une formation AFP réussissent tout particulièrement bien alors que ceux qui suivent une formation de 3 ou de 4 ans échouent plus souvent à l'examen (→ figure 153). Mais il faut toutefois tenir compte du fait que le nombre de résiliations anticipées de contrats d'apprentissage est plus élevé pour les attestations, ce qui permet à un groupe sélectif d'apprentis de se présenter à l'examen de fin d'apprentissage. En 2020, année marquée par la pandémie de Covid-19, le taux de réussite a augmenté de manière significative, et ce pour tous les types de formation. Cela s'explique vraisemblablement par le fait qu'en raison de la pandémie, aucun examen de fin d'apprentissage n'a eu lieu dans les connaissances professionnelles et que la culture générale n'a pas été contrôlée lors des examens finaux. Les résultats reposaient sur les notes d'expérience et sur le travail d'approfondissement si bien que le risque d'échec à cause des examens finaux était éliminé. [...]

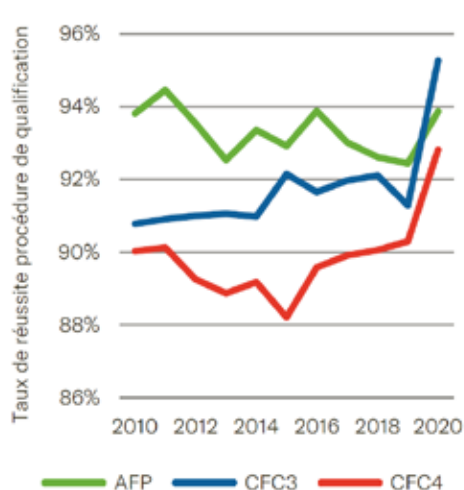
153 Erfolgsquote der Prüfungskandidatinnen und -kandidaten

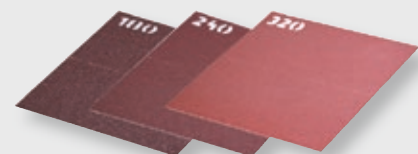
Daten: BFS (SBG-SFPI); Berechnungen: SKBF



153 Taux de réussite des candidats et candidates à l'examen

Données : OFS (SBG-SFPI) ; calculs : CSRE





Das doppelseitig bestreute 7988 siastrong ist allseitig flexibel einsetzbar. Eine Perforation sorgt für scharfe Konturen und vereinfacht präzises Schleifen auch an schwer erreichbaren Stellen. Das robuste Schleifmittel ist waschbar, strapazierfähig und langlebig.

7988 siastrong – Robust und sehr flexibel einsetzbar



Flexibel

Das Produkt ist besonders flexibel und kehrt nach dem Falten, Kneten oder Zerknittern in seine Form zurück



Abwaschbar

Es kann ausgewaschen werden, wodurch sich die Notwendigkeit, das Schleifblatt ständig zu wechseln, deutlich verringert



Faltlinie

Entwickelt, um die scharfen Winkel zu vergrössern und selbst die schwierigsten Bereiche des Werkstücks zu erreichen



Schleifkanten

Ermöglicht das Schleifen auch mit den Kanten und das Erreichen der schwierigsten Stellen

7988 siastrong	Artikelbezeichnung	sia Artikel-Nr.	Korn	Breite mm	Länge mm	Mindestmenge Stück (Packungen)
	Streifen doppelseitig bestreut, perforiert	0021.5594.01	180	115,00	140,00	100 (10)
	Streifen doppelseitig bestreut, perforiert	0021.5595.01	180	115,00	140,00	100 (5)
	Streifen doppelseitig bestreut, perforiert	0021.5596.01	240	115,00	140,00	100 (10)
	Streifen doppelseitig bestreut, perforiert	0021.5597.01	240	115,00	140,00	100 (5)
	Streifen doppelseitig bestreut, perforiert	0021.5598.01	320	115,00	140,00	100 (10)
	Streifen doppelseitig bestreut, perforiert	0021.5599.01	320	115,00	140,00	100 (5)

sia Abrasives Schweiz

Mühlewiesenstrasse 20
8501 Frauenfeld
Schweiz

Telefon +41 52 724 44 44
E-Mail sia.ch@sia-abrasives.com

Scan me



Berufliche und betriebliche Mobilität

Die berufliche und überbetriebliche Mobilität der Lernenden nach Abschluss der Lehre ist hoch. Einerseits verlassen etwa zwei Drittel ihren Lehrbetrieb innert Jahresfrist nach Lehrabschluss, insbesondere Lernende in kleinen Firmen. Andererseits wechseln auch viele den Beruf, wobei insbesondere in der betrieblich basierten beruflichen Grundbildung die meisten nicht direkt nach dem Lehrabschluss den Beruf wechseln, sondern erst in den Folgejahren (Buchs & Müller, 2016). Fünfeinhalb Jahre nach dem Lehrabschluss arbeitet nur noch knapp die Hälfte im ursprünglich erlernten Lehrberuf. Je nach Branche sind die Absolventinnen und Absolventen noch mobiler: Im Bereich Bürokräfte und verwandte Berufe verbleibt lediglich etwas über ein Drittel im angestammten Lehrberuf (→ Grafik 158). Solche Wechsel können auch unfreiwillig geschehen, denn die Daten erlauben es nicht, zwischen freiwilliger Mobilität und solcher, die vom Arbeitsmarkt erzwungen ist, zu unterscheiden. Generell widerspiegelt die unterschiedliche Mobilität aber die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes: Die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels ist höher in Berufen mit einer weniger starken Nachfrage nach entsprechenden Arbeitskräften (Buchs & Helbling, 2016). Ebenfalls könnte die Mobilität auch die Folge von Karriereabsichten sein. Insbesondere Personen in Berufen mit tiefem oder mittlerem Anspruchsniveau streben im Alter von 21 Jahren einen Beruf mit einem höheren sozioökonomischen Status¹ an als im Alter von 15 Jahren (Basler & Kriesi, 2019).

¹ Der Status wurde in der Studie anhand des «International socio-economic index of occupational status» (ISEI) des angestrebten Berufes abgebildet.

Mobilité professionnelle et en entreprise

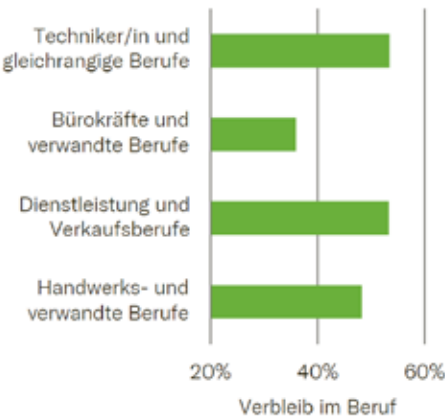
La mobilité professionnelle et interentreprise des apprentis à la fin de l'apprentissage est élevée. D'une part, les deux tiers environ quittent leur entreprise formatrice dans l'année qui suit la fin de l'apprentissage, en particulier les apprentis des petites entreprises. D'autre part, beaucoup changent aussi de métier, en particulier dans la formation professionnelle initiale en entreprise, où la plupart ne changent pas de métier directement après la fin de l'apprentissage mais seulement dans les années qui suivent (Buchs & Müller, 2016). Cinq ans et demi après la fin de l'apprentissage, à peine la moitié travaille dans le métier d'apprentissage appris initialement. Selon la branche, les diplômés s'avèrent être encore plus mobiles: dans le domaine du personnel administratif et autres professions voisines, seul un tiers environ reste dans le métier d'apprentissage d'origine (→ figure 158). De tels changements de métier peuvent être également involontaires car les données ne permettent pas de faire la distinction entre mobilité volontaire et mobilité imposée par le marché du travail. Globalement, le type de mobilité reflète les besoins du marché du travail: la probabilité de changer de métier est plus élevée dans les métiers où la demande de main-d'œuvre est moins forte (Buchs & Helbling, 2016). La mobilité pourrait aussi être la conséquence d'intentions de carrière. Les personnes exerçant des métiers dont le niveau d'exigence est faible ou moyen, en particulier, aspirent à un statut socio-économique¹ plus élevé à l'âge de 21 ans qu'à l'âge de 15 ans (Basler & Kriesi, 2019).

¹ Le statut a été évalué dans l'étude sur la base de l'« International socio-economic index of occupational status » (ISEI) de la profession visée.

158 Anteil der Personen, die im Lehrberuf verblieben sind

5,5 Jahre nach Lehrabschluss; Analysepopulation sind Personen, die 2014 oder 2015 eine EFZ-Lehre abgeschlossen haben.

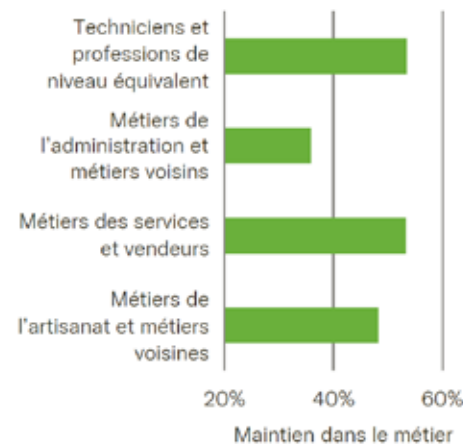
Daten: BFS (2020a)



158 Part des personnes qui sont restées dans leur métier d'apprentissage

5,5 ans après la fin de l'apprentissage ; La population analysée représente les personnes qui ont terminé un apprentissage CFC en 2014 ou 2015

Données : OFS (2020a)



Grosse regionale Unterschiede bei Neuorientierungen

Ein Wechsel der Ausbildungsfirma oder des Lehrberufes kann aus Sicht der Lernenden – je nach Anschlusslösung – durchaus sinnvoll sein; er kann auch als Bedarf an Flexibilität interpretiert werden. Aus Sicht der Ausbildungsbetriebe und des Staates hingegen sind Wechsel ineffizient, wenn sie bei einer optimalen Berufswahlvorbereitung hätten vermieden werden können. Gerade für Ausbildungsfirmen, bei denen die Ausbildungskosten zu Beginn der Lehre höher sind als der Nutzen, sind solche Lehrvertragsauflösungen kostspielig. Da aber Lernende in der Schweiz in den meisten Firmen von Beginn an eingesetzt werden – meist für unqualifizierte Tätigkeiten –, sind die Kosten von Lehrabbrüchen für die Unternehmen gesamthaft gesehen trotzdem gering (Kriesi et al., 2016).

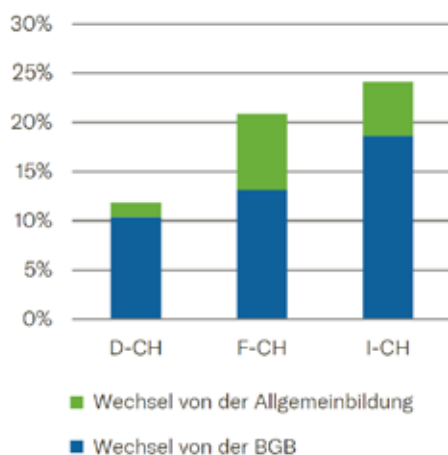
Grandes différences régionales dans la réorientation

Un changement d'entreprise formatrice ou de métier d'apprentissage peut, du point de vue des apprentis – selon la solution de raccordement choisie –, s'avérer être tout à fait judicieux. Il peut également être interprété comme un besoin de flexibilité. Par contre, du point de vue des entreprises formatrices et de l'État, les changements sont inefficaces lorsqu'ils auraient pu être évités si la préparation au choix professionnel avait été optimale. De telles résiliations de contrats d'apprentissage sont coûteuses surtout pour les entreprises formatrices pour lesquelles les coûts de formation au début de l'apprentissage sont plus élevés que le bénéfice. Mais comme les apprentis sont employés dès le début par la plupart des entreprises suisses – le plus souvent pour des activités non qualifiées –, les coûts engendrés par les interruptions d'apprentissage sont considérés globalement comme mineurs pour les entreprises (Kriesi et al., 2016).

162 Ausbildungswechsel nach Sprachregionen, 2020

Anteil der im Jahr 2020/21 eintretenden Lernenden, die bereits zuvor eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II begonnen haben.

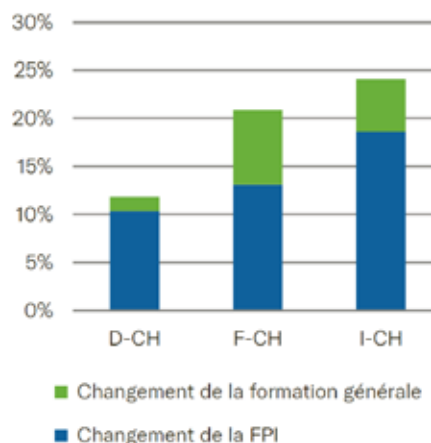
Daten: BFS (LABB); Berechnungen: SKBF



162 Changement de formation selon les régions linguistiques, 2020

Proportion d'apprentis qui se réorientent en 2020/21 après avoir déjà commencé une formation du degré secondaire II auparavant

Données : OFS (LABB) ; calculs : CSRE



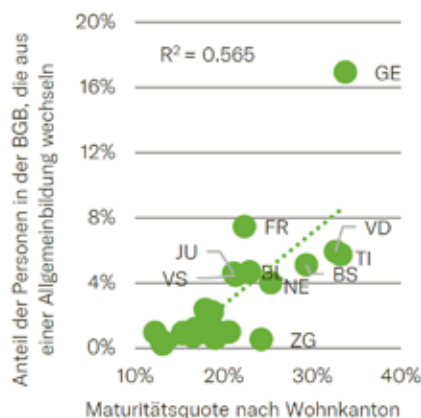
Eine andere Form der Ineffizienz – sowohl für die betroffenen Individuen als auch für Wirtschaft und Gesellschaft – sind Wechsel zwischen den Bildungstypen auf der Sekundarstufe II. Die dadurch entstehenden Verlängerungen der Ausbildungszeit verkürzen einerseits die potenzielle Erwerbsdauer, was negative Folgen bezüglich der Erwerbseinkommen und für die Firmen hat, da weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Andererseits hat auch die öffentliche Hand höhere Bildungskosten zu tragen. Betrachtet man den Anteil der Personen, die eine Lehre beginnen und zuvor bereits eine andere Ausbildung auf der Sekundarstufe II in Angriff genommen haben, zeigen sich grosse sprachregionale Unterschiede (→ Grafik 162).

Les passages d'un type de formation du degré secondaire II à un autre constituent une autre forme d'inefficacité, tant pour les individus concernés que pour l'économie et la société. D'une part, les allongements du temps de formation qui en découlent raccourcissent la durée d'activité professionnelle, ce qui a des conséquences négatives au niveau du revenu et pour les entreprises en raison du manque de main-d'œuvre. D'autre part, les pouvoirs publics doivent supporter des coûts de formation plus élevés. Si on prend en considération la part des personnes qui commencent un apprentissage et qui ont déjà entrepris auparavant une autre formation du degré secondaire II, on observe de grandes différences entre les régions linguistiques (→ figure 162).

163 Wechsel aus der Allgemeinbildung, 2020

Im Vergleich zur gymnasialen Maturaquote 2019

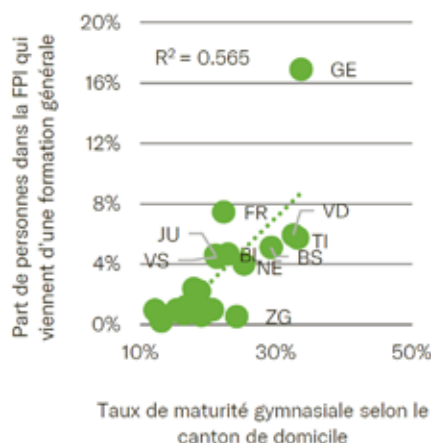
Daten: BFS (LABB); Berechnungen: SKBF



163 Changements en provenance de la formation générale, 2020

Par rapport au taux de maturité gymnasiale 2019

Données : OFS (LABB) ; calculs : CSRE



In der lateinischen Schweiz ist bei über 20% der Lernenden im ersten Lehrjahr die aktuelle Berufslehre nicht die erste postobligatorische Ausbildung. Während die meisten zuvor in eine andere Berufslehre eingetreten sind und diese abgebrochen haben, kommen etwa 8% aller Personen, die eine Lehre beginnen, von der Allgemeinbildung. Dieser Anteil ist in denjenigen Kantonen höher, die auch eine hohe gymnasiale Maturitätsquote aufweisen (→ Grafik 163).

En Suisse latine, pour plus de 20% des apprentis de première année d'apprentissage, l'apprentissage professionnel qu'ils suivent n'est pas la première formation post-obligatoire. Alors que la plupart avaient suivi un autre apprentissage professionnel qu'ils ont abandonné, près de 8% de toutes les personnes qui commencent un apprentissage viennent de la culture générale. Cette part est plus élevée dans les cantons qui présentent également un fort taux de maturités gymnasiales (→ figure 163).



**BILDUNGS
BERICHT
SCHWEIZ**



SKBF | CSRE

Schweizerische Koordinationsstelle
für Bildungsforschung

www.bildungsbericht.ch

Deutsch | Französisch | Italienisch | Englisch






Hier die Links zum Video in den jeweiligen Sprachen.

Voici les liens vers la vidéo dans les langues respectives.

verkauf 2022+: Auf dem richtigen Weg!

Seit August 2022 werden Lernende im Detailhandel nach komplett neuen Grundlagen ausgebildet. Neben der Aktualisierung der Inhalte liegen die wichtigsten Änderungen in der Aufhebung der Fächerorientierung im Berufsfachschulunterricht, in der grösseren Praxisnähe, in der konsequenten Digitalisierung und in der Stärkung der überbetrieblichen Kurse.



Sven Sievi

vente 2022+: sur la bonne voie!

Depuis août 2022, les apprentis du commerce de détail sont formés selon des principes entièrement nouveaux. En plus des contenus mis à jour, les principaux changements résident dans l'abolition de l'orientation par matière dans l'enseignement à l'école professionnelle, dans la plus étroite proximité de la pratique, dans la numérisation systématique et dans le renforcement des cours interentreprises.



Eine erste Zwischenbilanz fällt positiv aus und zeigt gleichzeitig, dass alle drei Lernorte (Betrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse) stark durch diese Veränderungen gefordert sind.

Die betriebliche Ausbildung wurde gestärkt. **Die praktische Prüfung wird zu einer Fallnote.** Dies führt zu einem noch grösseren Beitrag der Betriebe am Ausbildungserfolg ihrer Lernenden. Gleichzeitig zeigen uns Rückmeldungen, dass der Transfer vom in der Berufsfachschule Erlernten zur Anwendung in der Praxis deutlich verbessert wurde. Es wird gelernt, was auch in der Praxis gebraucht wird. Die Lernenden sind motivierter und die Betriebe profitieren.

Die Zusammenarbeit zwischen der Berufsfachschule und den Betrieben (Lernortkooperation) ist dabei zentral. Diese Zusammenarbeit wird über eine Plattform gesteuert, auf welcher die Lernenden sowohl im Betrieb, wie auch in der Berufsfachschule arbeiten. Der damit verbundene Digitalisierungsschub ist für alle Beteiligten anspruchsvoll. Diese Investition lohnt sich jedoch, weil sich unsere Lernenden und Berufsbildenden in Zukunft immer wieder mit neuen digitalen Werkzeugen auseinandersetzen müssen. Weiterentwicklungen dieser Plattform mit dem Ziel, die Ausbildungsarbeit aller Beteiligten zu erleichtern, sind im Gange.

Sven Sievi

Geschäftsführer Bildung Detailhandel Schweiz

Le premier bilan intermédiaire est positif et montre en même temps que les trois lieux de formation concernés, à savoir l'entreprise, l'école professionnelle et les cours interentreprises, sont fortement sollicités par ces changements.

La formation en entreprise a été renforcée. **L'examen pratique devient une note éliminatoire.** Il s'ensuit que la contribution des entreprises à la réussite de la formation de leurs apprentis augmente encore. En même temps, les retours d'information nous montrent que l'application pratique des connaissances acquises à l'école professionnelle s'est nettement améliorée. En apprenant ce qui leur est utile au quotidien, les apprentis sont plus motivés et les entreprises en profitent.

A cet égard, la collaboration entre l'école professionnelle et les entreprises (coopération entre les lieux de formation) est essentielle. Elle est pilotée par une plateforme sur laquelle les apprentis travaillent tant dans l'entreprise qu'à l'école professionnelle. La poussée de numérisation qui en résulte est ambitieuse pour toutes les parties prenantes. Cet investissement s'avère toutefois payant, parce qu'à l'avenir, nos apprentis et nos formateurs professionnels seront constamment confrontés à de nouveaux outils numériques. Cette plateforme est en perfectionnement continu afin de faciliter le travail de formation de tous les participants.

Sven Sievi

Directeur, Formation du Commerce de Détail Suisse



«DATEN SIND DER ROHSTOFF
DER ZUKUNFT!»

«LES DONNÉES SONT LA MATIÈRE
PREMIÈRE DE L'AVENIR!»

SDCC
swiss data clearing center

Berufsbildung bleibt Königsweg

Swissavant als für die Ausbildungs- und Prüfungsbranchen «Eisenwaren» und «Haushalt» gesamtverantwortliche, beziehungsweise für die überbetrieblichen Kurse (üK) der A+P «Elektrofach» und «Farben» mandatierte Bildungsinstitution, beobachtet die Entwicklungen und Trends in der Berufsbildung genau. Auf die seit 2016 bestehenden Datengrundlagen bezogen, lässt sich folgende Aussage treffen: «Die A+P müssen dran bleiben!»

La formation professionnelle reste la voie royale

Swissavant, institution de formation globalement responsable des branches de formation et d'examen «quincaillerie» et «ménage» (branches de F+E) et mandatée pour les CIE des branches de F+E «électroménager» et «peintures» observe minutieusement l'évolution et les tendances de la formation professionnelle. En se référant aux données existantes depuis 2016, on peut faire la constatation suivante: «Les branches de F+E doivent maintenir la pression!»

Anzahl der Lehrverhältnisse volatil

Während in den «eigenen» A+P «Eisenwaren» und «Haushalt» die Anzahl Lehrstartenden auf Beginn Schuljahr 2022 sank, erholt sich diese Zahl der Lehrverhältnisse mit Lehrstart 2023 prognostiziert wieder. In den beiden anderen A+P ist die prognostizierte Anzahl leider rückläufig. Während der Anteil an Lernenden, die sich in der Ausbildung zum Erreichen eines eidgenössischen Berufsattests in den A+P «Haushalt» und «Farben» befinden, stabil ist, nimmt er bei den A+P «Eisenwaren» und «Elektrofach» ab.

Lehrabbruchquote unter Schweizer Durchschnitt

Während im gesamtschweizerischen Schnitt, gemäss Bundesamt für Statistik 2022, sich rund 26 % aller Lernenden während ihrer Ausbildung neu orientieren, ist diese Zahl in allen A+P teilweise bedeutend tiefer. Auch hier ist sie in den A+P «Eisenwaren» und «Haushalt» abnehmend, was jedoch auf die höhere Anzahl an Lehrverhältnissen zurückgeführt werden kann.

Disclaimer: Die vorliegenden Daten beziehen sich auf die Anzahl Lehrverhältnisse, die mindestens den ersten üK gestartet (Lehrstarts 2016–2022) oder aber in den ersten üK eingeplant (2023) sind (Stand 18. August 2023, Quelle: DBLAP2).

Lernende, welche zwischen Lehrstart und erster Kursdurchführung die Lehrbetriebe verliessen, sind in den Statistiken nicht berücksichtigt.

Le nombre de contrats d'apprentissage est volatil

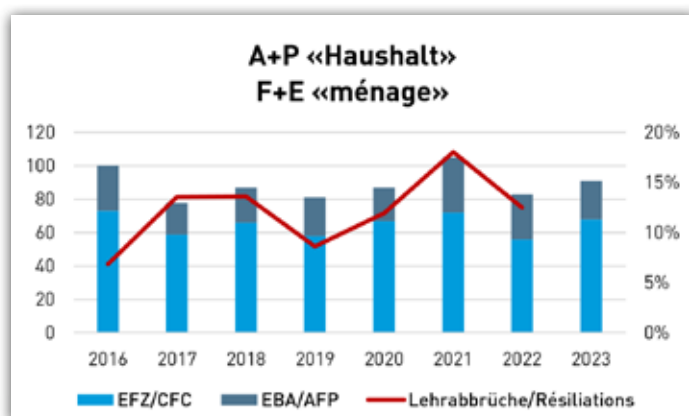
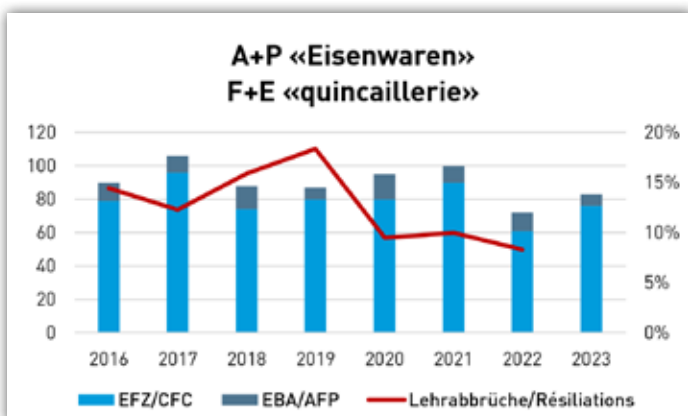
Alors que dans les branches de F+E «quincaillerie» et «ménage» le nombre d'apprentis commençant un apprentissage avait diminué en début d'année scolaire 2022, ce nombre augmente de nouveau comme prévu lors de la rentrée scolaire 2023. Dans les deux autres branches de F+E, ce nombre est hélas en baisse. Alors que la proportion d'apprentis dans les branches de F+E «ménage» et «peintures» en vue d'obtenir l'Attestation fédérale de formation professionnelle est stable, ce chiffre est en baisse dans les branches de F+E «quincaillerie» et «électroménager».

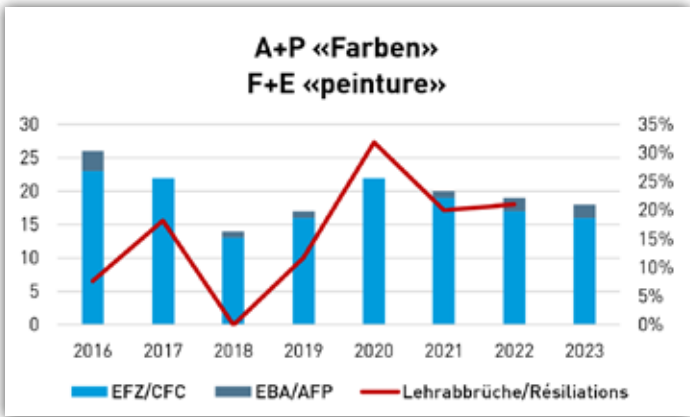
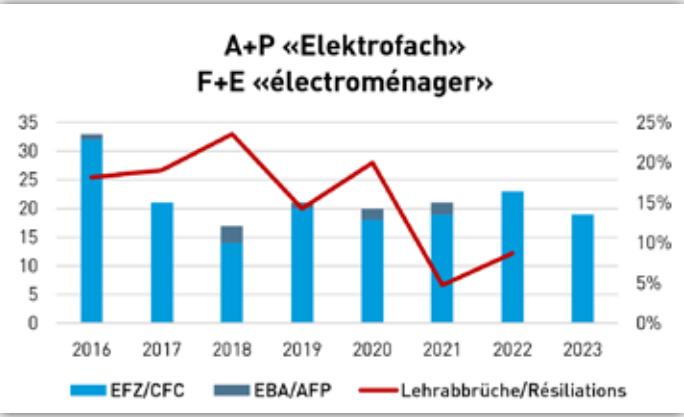
Taux d'abandon de l'apprentissage inférieur à la moyenne suisse

Alors qu'en moyenne suisse en 2022, selon l'Office fédéral de la statistique, environ 26 % de toutes les personnes en formation se sont réorientées durant leur formation, ce taux est souvent nettement inférieur dans toutes les branches de F+E. Ici aussi, il baisse dans les branches de F+E «quincaillerie» et «ménage», ce qu'on peut toutefois attribuer au nombre plus élevé de contrats d'apprentissage.

Avis de non-responsabilité: les données disponibles se rapportent au nombre d'apprentis ayant au moins commencé le premier CIE (apprentissages commencés en 2016–2022) ou au nombre d'apprentis prévus pour les premiers CIE (état au 18 août 2023, source: BDFA2).

Les statistiques ne tiennent pas compte des apprentis ayant quitté les entreprises formatrices avant la réalisation du premier CIE.





Über alle Jahre verteilt sich der Anteil an deutsch- bzw. französischsprachigen Lernenden wie folgt:

Branche	Deutsch / Allemand	Französisch / Français	Abweichung je / Écart
Eisenwaren / quincaillerie	75 %	25 %	(+/- 2 %)
Haushalt / ménage	73 %	27 %	(+/- 5 %)
Elektrofach / électroménager	78 %	22 %	(+/- 10 %)
Farben / peinture	62 %	38 %	(+/- 10 %)

Sur l'ensemble des années, la proportion d'apprenants parlant l'allemand ou le français se répartit comme suit:

Für Swissavant ist und bleibt die Berufsbildung die nobelste Aufgabe eines Wirtschaftsverbandes. Wir unterstützen auf Verlangen die Lehrbetriebe bei Fragen in allen Angelegenheiten. Wenden Sie sich in diesem Fall an berufsbildung@swissavant.ch.

Pour Swissavant, la formation professionnelle est et reste la plus noble tâche d'une association économique. Nous soutenons les entreprises formatrices qui en font la demande en répondant à leurs questions sur tous les sujets. Dans ce cas, adressez-vous à formation@swissavant.ch.



PhysioLine

Generation & Entspannung

Die Beurer PhysioLine bietet eine Produkt-Range, die genau auf ein sport- und gesundheitsbewusstes Leben abgestimmt ist. Finden Sie Ihren Helfer, der Beschwerden tiefenwirksam, schnell und effektiv lindern oder Muskelpartien gezielt aktivieren kann – egal ob an Schultern, Rücken, Beinen oder Füßen.



MG 99
Massage Gun compact

MG 180
Massage Gun

MG 185
Massage Gun

MG 35
Massagerolle mit Vibration

MG 10
Massageball mit Vibration

Beurer Schweiz AG, 6260 Reiden

Jetzt erhältlich im Schweizer Online-, Fach- und Detailhandel!

nexmart

Simply eBusiness



**Installieren Sie jetzt
die TradeApp!**

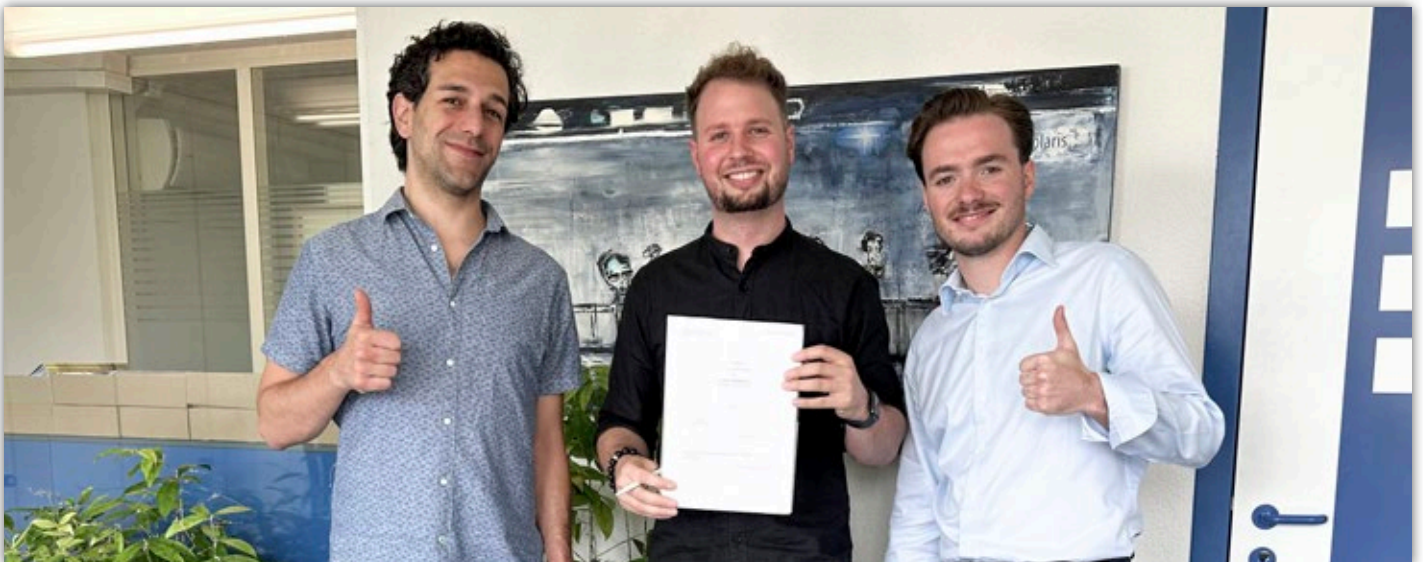


Personalisiertes Lernen einfach gemacht: Hallo «nu.» – Adieu Papier!

Ein Commitment zu Gunsten der starken Berufsjugend in unseren Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» und modernem, personalisiertem und handlungskompetenz-orientiertem Lernen: Fabian Wyss, Leiter Berufsbildung bei Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt (Mitte) und die Herren Claudio Ventre (links) und Gian Sacco (rechts) besiegelten Ende Juni 2023 die gemeinsame Partnerschaft, um die Lernplattform von «nu.Education» in den überbetrieblichen Kursen für unsere A+P einzuführen.

Apprentissage personnalisé facile: bonjour «nu.» – Adieu papier!

Un engagement en faveur d'une jeunesse professionnelle forte dans nos branches de formation et d'examen (F+E) «quincaillerie», «ménage», «électroménager» et «peinture» et un apprentissage moderne, personnalisé et orienté vers les compétences opérationnelles: Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle chez Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage (au centre) et MM. Claudio Ventre (à gauche) et Gian Sacco (à droite) ont scellé fin juin 2023 le partenariat pour introduire la plateforme d'apprentissage «nu.Education» dans les cours interentreprises de nos branches de F+E.



Nur zufriedene Gesichter bei der Vertragsunterzeichnung. Das ist doch ein gutes Vorzeichen für eine gewinnbringende Partnerschaft.

Rien que des visages satisfaits lors de la signature du contrat. C'est de bon augure pour un partenariat fructueux.

Intuitives und integrales Lernen

Die Cloud-basierte Lernplattform ermöglicht Lernen und Unterricht nach den neuesten pädagogischen Methoden. Diese ist auf Nutzerinnen und Nutzer – wie auch auf Anwenderinnen- und Anwenderseite sowohl intuitiv als auch ansprechend gestaltet, und unter der Voraussetzung einer funktionierenden Internetverbindung von jedem Endgerät zu jeder Zeit verfügbar. Die Plattform von «nu.Education» ermöglicht den Lernenden das einfache Zusammenspiel zwischen der Bearbeitung von Lerninhalten und der Übersicht der eigenen Lernfortschritte.

BYOD – Bring Your Own Device

Mit Lehrstart per August 2022 und der Einführung der reformierten Verkaufslehre «verkauf 2022+» wurde an den Berufsfachschulen im Detailhandel «Bring your own device» (BYOD) eingeführt. Mit BYOD sind die Lernenden selbst verantwortlich mit einem digitalen Endgerät zu arbeiten, zu dokumentieren und zu lernen.

Apprentissage intuitif et intégral

La plate-forme d'apprentissage infonuagique permet d'apprendre et d'enseigner selon les dernières méthodes pédagogiques. Non seulement elle est à la fois intuitive et attrayante pour les utilisateurs comme pour les utilisateurs mais en outre, elle est accessible à tout moment à partir de n'importe quel terminal. La plate-forme «nu.Education» permet aux apprentis de passer facilement de l'étude des contenus au suivi de leurs propres progrès en matière d'apprentissage.

BYOD – Bring Your Own Device

Dès le début des apprentissages en août 2022 et l'application de l'enseignement pratique selon la réforme «vente 2022+» les écoles professionnelles ont introduit le principe «Bring your own device» (apportez votre propre appareil, abrégé en BYOD d'après l'anglais). Avec BYOD, les apprentis sont eux-mêmes responsables de travailler, documenter et apprendre avec un terminal numérique.



Die Kraft der dualen Ausbildung.

Die Hans Huber Stiftung setzt sich dafür ein, dass die Berufslehre auch zukünftig ihre Kraft entfaltet – und zwar damit:

- Nationaler Bildungspreis
- Anerkennungspreis
- Förderpreis
- Workshops
- Fachbücher

**Interessiert an unseren Preisen,
Büchern und Workshops?**

Mehr auf:
www.hanshuberstiftung.org

Swissavant bezieht diese IT-Strategie konsequent in zukünftige Digitalisierungsbemühungen in der beruflichen Grundbildung ein.

Die Plattform kommt an

Rund dreissig Lernende durften die Lernplattform vorab einmal eingehend testen. Sie erhielten während einem Monat persönliche Zugriffe auf Lernmodule und -objekte, prüften die Software auf «Herz, Nieren und Verstand» und gaben wertvolle Rückmeldungen zu Händen von Swissavant und der NU Technology AG. Die bedingungslose Kundenzentrierung ist es denn auch, die Fabian Wyss in die Anforderungskataloge bei der Einführung der Lernplattform einfließen lässt. So werden bestehende Lernende aller vier A+P die weitere Konzeption eng begleiten und, wo nötig, wertvolle Tipps zur Umsetzung oder zur Weiterentwicklung beitragen, «damit der Köder dem Fisch, und nicht dem Angler schmeckt.»

On- und offline arbeiten

Eines dieser wertvollen Feedbacks wird bereits umgesetzt: Die einfache Druckfunktion der Inhalte, ein Novum bei den sonst vollständig digitalisierten Lernmedien, kommt! Unsere Zielgruppe arbeitet gerne on- und offline, verknüpft verschiedene Sinne beim Lernen, markiert, fasst zusammen, liest sich vor, hört sich ab und erstellt «Lehrbücher» nach eigenem Geschmack. Diesen Lernenden bieten wir ab sofort die Möglichkeit, die benötigten Kapitel einfach und unkompliziert zu drucken. Alle anderen, die gerne auf Papier verzichten möchten, müssen dies nicht tun. So bietet die Plattform für jeden Lerntypen das Richtige. Swissavant verfolgt mit dem endgültigen Einstellen des Vertriebs gedruckter Lehrmittel den konsequenten Nachhaltigkeitsgedanken auch in der Berufsbildung. Zudem verfügen die Lernenden jederzeit über die neuesten Lerninhalte. Einen Redaktionsschluss, wie es einen beim Druck von «Papier-Lehrmitteln» gibt, gibt es ebendern nicht mehr. Ein schlichter Klick genügt.

Swissavant integriert systematisch diese Strategie informatik in die zukünftigen Bemühungen der Digitalisierung in der beruflichen Grundbildung.

La plate-forme plaît

Une trentaine d'apprentis ont pu tester d'avance la plate-forme d'apprentissage en profondeur. Pendant un mois, ils ont pu accéder personnellement aux modules et objets d'apprentissage, tester le logiciel sous toutes les coutures et ont donné un retour d'information précieux à Swissavant et NU Technology AG. Le centrage inconditionnel sur le client est aussi ce que Fabian Wyss insère dans les catalogues d'exigences lors de l'introduction de la plateforme d'apprentissage. Ainsi, les apprentis des quatre branches de F+E accompagneront étroitement l'évolution de la conception, y apportant, le cas échéant, de précieuses astuces pour sa mise en œuvre ou son développement futurs. L'appât doit plaire au poisson, non au pêcheur.

Travailler en ligne et hors ligne

L'un de ces précieux retours d'information sera prochainement mis en œuvre: en nouveauté dans les supports d'apprentissage entièrement numérisés, les utilisateurs pourront désormais imprimer les contenus. Notre groupe cible aime travailler en ligne et hors ligne, combiner les différents sens pour apprendre, marquer, résumer, lire, écouter et créer des «manuels» selon ses propres goûts. Nous offrons dès à présent à ces apprentis la possibilité d'imprimer facilement et facilement les chapitres dont ils ont besoin. Tous les autres sont libres de renoncer à imprimer sur du papier. Ainsi, la plate-forme offre le bon choix pour chaque manière d'apprendre. En cessant définitivement de distribuer du matériel pédagogique imprimé, Swissavant poursuit systématiquement le but de réduire l'empreinte environnementale. En outre, les apprentis disposent à tout moment des contenus les plus récents. Il n'y a pas non plus de date de clôture de la rédaction, comme il y en avait autrefois pour le «matériel pédagogique sur papier». Un simple clic suffit.

«Die Plattform von nu.Education ist etwas vom Innovativsten und Intuitivsten, was ich an Lernplattformen bisher zu Gesicht bekommen habe. Das im Herzen von Zürich ansässige junge Unternehmen NU Technology AG passt deshalb gut zu Swissavant: innovativ, kundenzentriert und agil.», sagt Leiter Berufsbildung Wyss.

«La plateforme de nu.Education est l'une des plus innovantes et intuitives que j'ai vues jusqu'ici parmi les plateformes d'apprentissage. La jeune entreprise NU Technology AG, située au centre de Zurich, s'adapte donc bien à Swissavant: innovante, centrée sur le client et agile», déclare Wyss, directeur de la formation professionnelle.



Hallo Herr Sacco, stellen Sie sich und nu. den Leser*innen der «perspective» vor.

Gian Sacco, Head of Operations: Die NU Technology AG ist ein EdTech Unternehmen, das 2021 mit dem Ziel gegründet wurde, die digitale Transformation in der Bildung voranzutreiben. Bildungssysteme auf der ganzen Welt stehen vor grossen Herausforderungen, und die Gedanken, wie das Lernen der Zukunft ausgestaltet werden soll, sind allgegenwärtig. Es geht nicht nur um den Einsatz von digitalen Hilfsmitteln, sondern um eine umfassende Veränderung der Lehr- und Lernkultur. Die treibenden Kräfte hinter der Plattform von nu.Education haben aus der persönlichen Erfahrung heraus ein Interesse daran, einen digitalen Beitrag zur Entwicklung unseres Bildungssystems zu leisten. Grundsätzliche Fragen standen unter anderem bei der Entwicklung im Vordergrund:

- Wie sähe ein Bildungssystem aus, in dem alle Lernenden hohe Leistungen erbringen können und motiviert sind, sich teilweise autonom auszubilden und weiterzuentwickeln?
- Wie können persönliche oder infrastrukturelle Ungleichheiten verringert und nicht verstärkt werden?
- Welche allgemeinen Massstäbe gelten für die Einordnung «intelligent», und sind diese in Zukunft noch gültig?

Bonjour Monsieur Sacco, présentez-vous aux lecteurs de la «perspective».

Gian Sacco, Head of Operations: NU Technology AG est une société EdTech fondée en 2021 pour accélérer la transformation numérique de l'éducation.

Partout dans le monde, les systèmes éducatifs sont confrontés à d'importants défis, et les idées sur la manière de façonner l'apprentissage de demain sont omniprésentes. Il ne s'agit pas seulement d'utiliser les outils numériques, mais aussi de transformer en profondeur la culture de l'enseignement et de l'apprentissage. Les forces vives animant la plateforme nu.Education ont un intérêt, sur la base de leur expérience personnelle, à apporter une contribution numérique au développement de notre système éducatif. Parmi les questions fondamentales qui se sont posées au cours du développement, on peut citer:

- À quoi ressemblerait un système éducatif dans lequel tous les apprentis seraient capables de fournir des prestations de haut niveau et seraient motivés pour se former et se perfectionner de façon partiellement autonome?
- Comment réduire les inégalités personnelles ou infrastructurales au lieu de les renforcer?
- Selon quels critères généraux peut-on classer «l'intelligence» et seront-ils encore valables à l'avenir?



GESTALTUNG,
DRUCK & DIGITAL

GEBO DRUCK AG

IHR DRUCKPARTNER IN BIRMENS DORF

WILD AUF DRUCK

STALLIKONERSTRASSE 79 | CH-8903 BIRMENS DORF ZH
T 044 491 58 23 | GRUEZI@GEBODRUCK.CH | GEBODRUCK.CH

Die digitale Plattform, unterstützt die Transformation von Bildungssystemen im Bereich der Digitalisierung und bildet vielfältige methodisch-didaktische Konzepte ab. Die nutzende Person hat somit die grösstmögliche Freiheit, die Zielsetzungen der eigenen Bildungsinstitution zu verwirklichen.

Ich als Head of Operations und mein Team sind verantwortlich für den Aufbau der Kundenbeziehungen. Wir unterstützen unsere Kundinnen und Kunden bei der Einführung der Lernplattform von nu.Education, und der Umsetzung ihrer spezifischen pädagogischen Ausbildungskonzepte. Damit wir unsere Kunden kompetent unterstützen können, besteht unser Team aus IT-Fachpersonen und Pädagogen. So können wir die bestmögliche Unterstützung sowohl im technischen als auch im pädagogischen Bereich bieten, um ein erfolgreiches Onboarding für die Nutzerinnen und Nutzer zu gewährleisten.

Sie sind nicht die einzige Lernplattform auf dem Markt. Was hebt Sie gegenüber den anderen Plattformen ab?

Für die Unterstützung und die Umsetzung des digitalen Transformationsprozesses steht den Bildungsinstitutionen keine ganzheitliche und intelligente Software zur Verfügung. Die Corona-Pandemie hat diese Lücke unseres Erachtens deutlich zutage gebracht.

La plate-forme numérique facilite la transformation des systèmes éducatifs dans le domaine de la numérisation et reflète une variété de concepts méthodologiques et didactiques. L'utilisateur a ainsi la plus grande liberté possible pour réaliser les objectifs de son établissement d'enseignement.

Moi-même, en tant que Head of Operations, avec mon équipe, nous sommes chargés de développer les relations avec les clients. Nous aidons nos clients à lancer la plateforme d'apprentissage de nu.Education et à mettre en œuvre leurs concepts pédagogiques spécifiques. Afin de soutenir nos clients de manière compétente, notre équipe se compose d'informaticiens et d'éducateurs. Nous sommes ainsi en mesure d'offrir le meilleur soutien possible à la fois dans les domaines technique et pédagogique pour garantir une intégration réussie des utilisateurs.

Vous n'êtes pas la seule plateforme d'apprentissage sur le marché. Qu'est-ce qui vous distingue des autres?

Les établissements d'enseignement ne disposent pas de logiciels intégraux et intelligents pour soutenir et mettre en œuvre le processus de transformation numérique. La pandémie du coronavirus a clairement mis en évidence cette lacune.



beurer

PhysioLine Génération & Détente

Beurer PhysioLine propose une gamme de produits, qui correspond exactement à un mode de vie sportif et sain, adapté à la vie quotidienne. Trouvez ce dont vous avez besoin pour traiter les douleurs en profondeur, rapidement et efficacement ou activer des zones musculaires de manière ciblée - que ce soit au niveau des épaules, du dos, des jambes ou des pieds.



MG 99
Massage Gun compact



MG 180
Massage Gun



MG 185
Massage Gun



MG 35
Rouleau de massage
avec vibration



MG 10
Rouleau de massage
avec vibration

Beurer Schweiz AG, 6260 Reiden

Disponible dès maintenant dans le commerce suisse en ligne, spécialisé et de détail

Es braucht auf jeden Fall mehr als eine reine digitale Datenablage. Es braucht eine intuitive Plattform, die sämtliche Bedürfnisse des Lernens digital unterstützen kann. Mit unserer Software ist die Umsetzung der aktuellen didaktischen Szenarien wie z. B. der Handlungskompetenz-Orientierung, der 4K's (Kommunikation, Kollaboration, Kreativität, kritisches Denken), verschiedene Formen der Selbstorganisation, der Individualisierung und flexibles und mobiles Lernen sehr einfach.

Die Benutzerfreundlichkeit und das intuitive Design bietet Lernfreude sowie ein attraktives Lernerlebnis und kann mit keiner anderen Lernsoftware verglichen werden. Ausserdem haben die Nutzerinnen und Nutzer über den nu.Store die Möglichkeit, auf vielfältige Bildungsinhalte zuzugreifen oder diese selbst anzubieten. Und sicher einzigartig ist die künstliche Intelligenz (KI), diese übernimmt sowohl eine ergänzende als auch eine unterstützende Rolle bei der Erstellung von Lerninhalten und Assessment-Aufgabentypen, bei der Auswertung von Lernstandsanalysen und in vielen weiteren Bereichen. Zu erwähnen ist zudem unser Assessment-Tool. Lehrpersonen können zu den jeweiligen Kompetenzbereichen Prüfungen erstellen, die auch den hohen Anforderungen eines Qualifikationsverfahrens Stand halten. Zum Beispiel das sogenannte Proctoring ist bei der Plattform von nu.Education bereits für den universitären Prüfungsbetrieb realisiert.

Unsere Plattform ist eine «All-in-one-Lösung», die sämtliche Funktionalitäten eines zukunftsorientierten Lernerlebnisses im digitalen Raum vereint.

Sie haben «KI» gesagt. Denken Sie nicht, dass es sich bei «KI» lediglich um einen befristeten Hype handelt?

Wir sind fest davon überzeugt, dass KI gekommen ist, um definitiv zu bleiben. Sie nimmt eine bedeutende, ergänzende und unterstützende Rolle ein, indem sie herkömmlich zeitaufwändige Prozesse automatisiert. Dadurch erhalten Lehrende mehr Freiraum, um das zu tun, was sie am besten können – nämlich individuelles Coaching und die Förderung der Lernenden in ihrem individuellen Lernprozess! KI ermöglicht es, wenn sie richtig eingesetzt wird, dass Lehrkräfte die persönliche Zeit effektiver einsetzen können, da sie von repetitiven Aufgaben entlastet werden. In unserer Lernplattform führt dies zu einer optimierten Lernumgebung, in der sich Lehrende auf ihre persönlichen Stärken konzentrieren können, während die Lernenden bestmöglich unterstützt werden. Hier kann KI genutzt werden, um die Lernenden auf ihren individuellen Lernpfaden zu begleiten – wir gestalten also das Lernen sozusagen adaptiv.

Il faut en tous cas plus qu'un simple stockage de données numériques. Il faut une plate-forme intuitive capable de répondre à tous les besoins d'apprentissage numériquement. Avec notre logiciel, il est très facile de mettre en œuvre les scénarios didactiques actuels tels que, par ex., l'orientation des compétences opérationnelles, les 4 C (communication, collaboration, créativité, pensée critique), les différentes formes d'auto-organisation, d'individualisation et d'apprentissage flexible et mobile.

La facilité d'utilisation et le design intuitif offrent une expérience d'apprentissage attrayante qui ne peuvent être comparés à aucun autre didacticiel. En outre, le nu.Store offre aux utilisateurs la possibilité d'accéder à un large éventail de contenus éducatifs ou d'en proposer eux-mêmes. L'intelligence artificielle (IA) est certainement unique en son genre, car elle joue à la fois un rôle complémentaire et de soutien dans la création de contenus d'apprentissage et de types de tâches d'évaluation, dans l'interprétation des niveaux d'apprentissage et dans bien d'autres domaines. Il convient également de mentionner notre outil d'évaluation. Les enseignants peuvent préparer des examens dans leurs domaines de compétence respectifs qui répondent également aux exigences élevées d'un processus de qualification. Par exemple, le proctoring est déjà réalisé sur la plate-forme de nu.Education pour les examens universitaires.

Notre plateforme est une solution «tout-en-un» qui combine toutes les fonctionnalités d'une expérience d'apprentissage tournée vers l'avenir dans l'espace numérique.

Vous avez dit «IA». Ne pensez-vous pas que l'«IA» n'est qu'un battage médiatique temporaire?

Nous croyons fermement que l'IA est venue pour rester définitivement. Elle joue un rôle important, complémentaire et de soutien en automatisant des processus traditionnels qui prennent beaucoup de temps. Elle donne aux enseignants plus de liberté pour faire ce qu'ils font le mieux, à savoir le coaching et l'encouragement des apprentis dans leur processus d'apprentissage individuel. L'IA bien utilisée permet aux enseignants d'employer leur temps personnel de manière plus efficace, en les libérant des tâches répétitives. Sur notre plateforme d'apprentissage, elle conduit à un environnement d'apprentissage optimisé, dans lequel les enseignants peuvent se concentrer sur leurs points forts personnels tout en soutenant les apprentis au mieux. Ici, l'IA peut être utilisée pour accompagner les apprentis dans leurs parcours d'apprentissage individuels, ce qui signifie que nous concevons l'apprentissage de manière adaptative.

«KI ist gekommen, um zu bleiben», sagt Gian Sacco, Head of Operations bei NU Technology AG.



«L'IA est venue pour rester», déclare Gian Sacco, Head of Operations chez NU Technology AG.

Swissavant verfolgt den Weg, Lerninhalte on- und offline anzubieten. Ist dies nicht ein Widerspruch für Sie als Anbieter einer digitalen Lösung?

Im Vordergrund stehen für uns stets die Bedürfnisse unserer Nutzerinnen und Nutzer. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass es für viele Lernende hilfreich ist, gewisse Lerninhalte auch auszudrucken und weiterzuverarbeiten. Das steht auf keinem Fall im Widerspruch zu unserer Plattform-Lösung. Lernen ist ein individueller Prozess und darauf gehen wir bei der Entwicklung auf jeden Fall ein. Gewisse Lerninhalte werden auch weiterhin in analogem Sinne vermittelt. Eine gute Lernplattform berücksichtigt dies und vereinfacht so gezielt die Präsenzlehre.

Sie arbeiten nun mit Swissavant erstmalig für die berufliche Grundbildung zusammen. Mit welchen Anforderungen wurden Sie konkret konfrontiert?

Die Zusammenarbeit mit Swissavant hat verdeutlicht, wie wichtig es ist, den Lernenden eine intuitive und zufriedenstellende Erfahrung zu bieten. Dabei spielt auch mobiles Lernen eine bedeutende Rolle.

Swissavant vise à offrir des contenus éducatifs en ligne et hors ligne. N'est-ce pas une contradiction pour vous comme fournisseur d'une solution numérique?

Les besoins de nos utilisateurs sont toujours au centre de nos préoccupations. L'expérience montre qu'il est utile pour de nombreux apprentis d'imprimer et de traiter certains contenus d'apprentissage. Cela n'est en aucun cas en contradiction avec notre solution de plateforme. L'apprentissage est un processus individuel et nous en tiendrons compte dans le développement. Certains contenus d'apprentissage restent transmis par analogie. Une bonne plateforme d'apprentissage en tient compte et simplifie de manière ciblée l'apprentissage en présentiel.

C'est la première fois que vous travaillez avec Swissavant pour la formation professionnelle de base. À quelles exigences avez-vous été confrontés concrètement?

La collaboration avec Swissavant a mis en évidence l'importance d'offrir aux apprentis une expérience intuitive et satisfaisante. L'apprentissage mobile joue également un rôle important à cet égard.



KÖENIG

Die Nr. 1 für Kochen am Tisch
Le numéro 1 pour cuisiner à table



Unsere Nr. 1: Der Nachwuchs
Notre numéro 1: la relève

KOENIG ist Ausbildungspartner von Swissavant
KOENIG est partenaire de formation de Swissavant



Angesichts der wachsenden Bedeutung mobiler Geräte war es aus dieser Sicht entscheidend, dass die Plattform auch von mobilen Endgeräten aus zugänglich ist. Dies erforderte die Entwicklung einer responsiven Benutzeroberfläche, die sich an verschiedene Bildschirmgrößen und -formate immer optimal anpasst, um ein ansprechendes, individuelles Lernerlebnis für die Nutzerinnen und Nutzer zu gewährleisten.

Darüber hinaus legten wir grossen Wert auf Engagement und Innovation, da wir bestrebt sind, mit Swissavant eine wegweisende Lösung für die berufliche Grundbildung zu schaffen. Gemeinsam legten wir den Schwerpunkt auf neue Methodik-Ansätze und innovative Ideen, um die Lernerfahrung der Lernenden kontinuierlich zu verbessern und innovative Funktionen einzuführen, die den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt gerecht werden.

Wohin geht die Zukunft des Lernens?...

Bildungseinrichtungen sind aufgefordert, ihre bisherigen Konzepte zu überdenken. Der digitale Transformationsprozess bedeutet nicht nur den Einsatz von digitalen Hilfsmitteln, sondern eine umfassende Veränderung der Lehr- und Lernkultur für alle Lernenden und Bildungsakteure in der beruflichen Bildungslandschaft. Diese Stossrichtung der pädagogischen Ausrichtung unter Einbezug aller Akteure ist klar und basiert auch auf den Anforderungen eines modernen Arbeitsmarktes und den gesellschaftlichen Herausforderungen. Die zukünftigen Jobprofile erfordern eine stärkere Gewichtung der überfachlichen Kompetenzen, wie z. B. Sozialkompetenzen, Prozesskompetenzen, Selbstkompetenzen, usw.

Compte tenu de l'importance croissante des appareils mobiles, il était essentiel que la plateforme soit également accessible à partir d'appareils mobiles. Il a donc fallu développer une interface utilisateur réactive qui s'adapte toujours de manière optimale aux différentes tailles et formats d'écran afin de garantir une expérience d'apprentissage personnalisée et attrayante pour les utilisateurs.

En outre, nous avons accordé une grande importance à l'engagement et à l'innovation, car nous nous efforçons de créer avec Swissavant une solution pionnière pour la formation professionnelle de base. Ensemble, nous avons mis l'accent sur de nouvelles approches méthodologiques et des idées innovantes afin d'améliorer en permanence l'expérience d'apprentissage des apprentis et d'introduire des fonctions innovantes qui répondent aux exigences du monde du travail d'aujourd'hui.

Vers quel avenir se dirige l'apprentissage?...

Les établissements d'enseignement et de formation sont invités à reconsidérer les approches qu'ils ont adoptées jusqu'à présent. Le processus de transformation numérique implique non seulement l'utilisation d'outils numériques, mais aussi un changement global de la culture de l'enseignement et de l'apprentissage pour tous les apprentis et les acteurs de l'enseignement et de la formation professionnels. Cette orientation pédagogique impliquant tous les acteurs est claire et se fonde également sur les exigences d'un marché du travail moderne et sur les enjeux sociétaux. Les futurs profils d'emploi nécessiteront une plus forte pondération des compétences pluridisciplinaires, telles que les compétences sociales, les compétences de processus, les compétences personnelles, etc.

Es braucht dazu intelligente Systeme, bzw. Learning-Experience-Plattformen, die den Lehrpersonen genügend Methodenfreiheit geben, diese Anforderungen im Unterricht umzusetzen. Lernende müssen auf der anderen Seite ein attraktives Lernarrangement im digitalen Denk- und Lernraum vorfinden, so dass individuelle Lernerfolge gefördert werden.

Il faudra des systèmes intelligents, ou des plates-formes d'expérience d'apprentissage offrant aux enseignants suffisamment de liberté méthodologique pour mettre en œuvre ces exigences dans l'enseignement. D'autre part, les apprentis doivent trouver des modalités d'apprentissage attrayantes dans l'espace numérique de réflexion et d'apprentissage leur permettant d'apprendre avec succès.

Auch mit dem Smartphone lässt sich die neue Plattform von nu.Education bedienen.

Le smartphone permet également d'utiliser la nouvelle plate-forme de nu.Education.



...und wohin führt diese Zukunft mit Swissavant?

Gemeinsam mit Swissavant setzen wir uns dafür ein, die Zukunft des Lernens in der Berufsbildung aktiv zu gestalten. Unsere starke Partnerschaft hat uns gezeigt, dass Swissavant ein herausragendes Engagement für innovative Bildungsansätze besitzt und kontinuierliche Innovation einfließen lässt. Swissavant nimmt in vielerlei Hinsicht eine strategische Vorreiterrolle in der Schweizer Bildungslandschaft ein, und hat eine klare Perspektive für die konkrete Ausbildungslandschaft. Wir freuen uns, einen so starken Bildungspartner an unserer Seite zu haben, um Lernen effektiver, zugänglicher und spannender für alle zu machen. Ihre Vision und ihr Engagement sind inspirierend und gemeinsam werden wir bei der Mission, Lernen zu optimieren letztlich viel erreichen.

Die Einführung der intuitiven, innovativen digitalen Plattform von nu.Education ist als historische Wende im Berufsbildungsbereich bei Swissavant zu verstehen. Gemeinsam mit den Lernenden halten wir alle beteiligten Bildungsakteure fit in Sachen Digitalisierung. Wir gehen mit gutem Vorbild voran, erkennen diese Veränderungen als Chancen und begegnen diesen mit positiver Grundhaltung, grosser Neugierde, und einer Portion Respekt.

...et vers quel avenir avec Swissavant?

Chez Swissavant, nous nous engageons à façonner activement l'avenir de l'apprentissage dans la formation professionnelle. Notre solide partenariat nous a montré l'engagement exceptionnel de Swissavant faveur d'approches innovantes en matière de formation qui permet d'innover en permanence. Swissavant joue à bien des égards un rôle de pionnier stratégique dans le paysage éducatif suisse avec une vision claire du paysage concret de la formation. Nous sommes heureux d'avoir un partenaire éducatif aussi fort à nos côtés pour rendre l'apprentissage plus efficace, plus accessible et plus passionnant pour tous. Sa vision et son engagement sont une source d'inspiration et, ensemble, nous accomplirons beaucoup dans notre mission d'optimiser l'apprentissage.

Le lancement de la plateforme numérique intuitive et innovante de nu.Education doit être considéré comme un tournant historique dans le domaine de la formation professionnelle chez Swissavant. Avec les apprentis, nous aidons tous les acteurs de la formation concernés à se préparer à la numérisation. Nous donnons le bon exemple, reconnaissons ces changements comme des opportunités et les abordons avec une attitude positive, une grande curiosité et une dose de respect.

ALLCHEMET

www.allchemet.ch

WIR INVESTIEREN IN DEN NACHWUCHS

NOUS INVESTISSONS DANS LA RELÈVE

Die Nachwuchsförderung trägt zu einer guten Branchenentwicklung bei. Deshalb unterstützen wir als Allchemet junge Berufsleute mit diversen Aktivitäten während ihrer Lehrzeit. Ganz unter unserem Motto: **STARK, VERLÄSSLICH** und **UMFASSEND**.

La promotion de la relève contribue au bon développement de la branche. C'est pourquoi, en tant qu'entreprise Allchemet, nous soutenons les jeunes professionnels par le biais d'activités diverses durant leur période d'apprentissage. Fidèles à notre devise: **FORTS, FIABLES** et **COMPLETS**.



STARK

FÜR UNSERE HANDELSPARTNER

VERLÄSSLICH

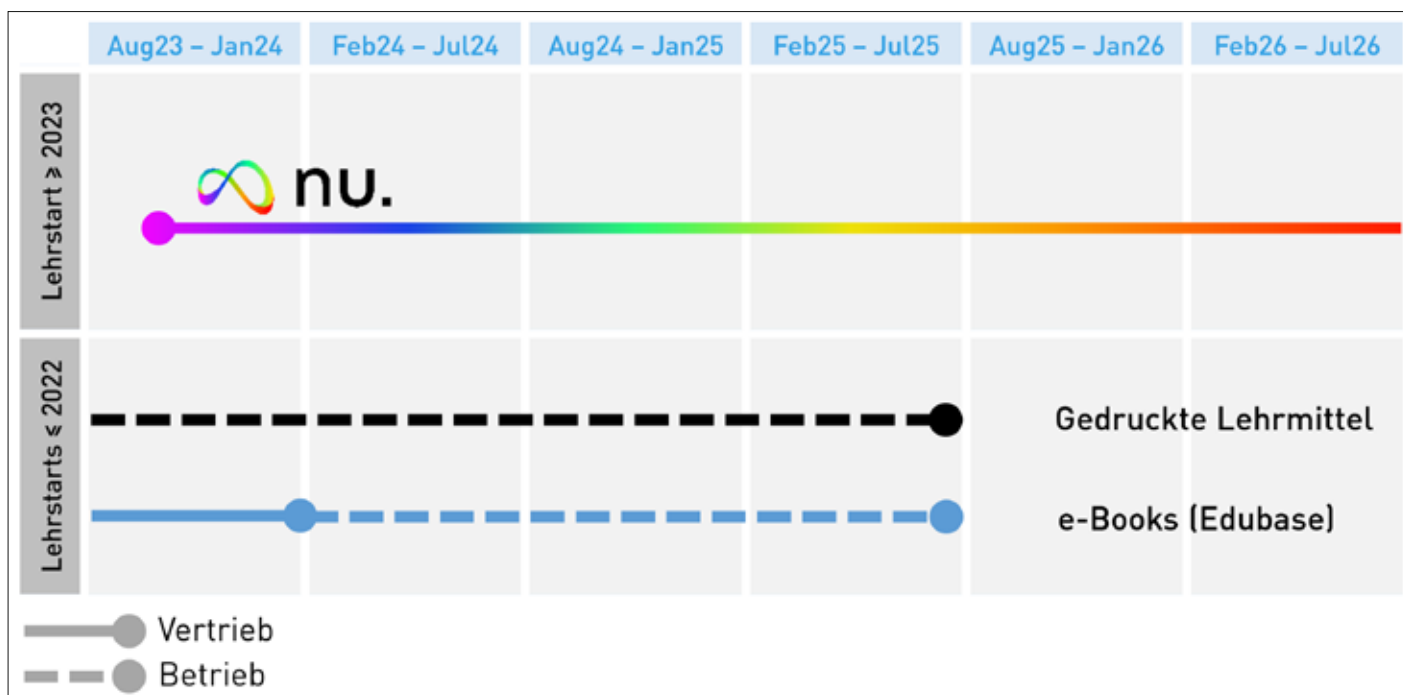
IN UNSEREM TUN UND HANDELN

UMFASSEND

IN UNSEREN LEISTUNGEN

Aktuelles zur Berufsbildung 2023: Der Weg in den digitalen Lernraum!

Die Plattform von nu.Education wird neu für die Lernenden der vier Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» mit Lehrstart 2023 die massgebende Lern- und Prüfungsplattform darstellen. Gleichzeitig befinden sich noch Lernende mit früheren Lehrstarts in ihrer obligatorischen Ausbildung. Dies führt dazu, dass während zwei Jahren an den Lernorten «Betrieb» und «überbetriebliche Kurse» (üK) unterschiedliche Lernmedien – nicht aber unterschiedliche Lerninhalte – im Einsatz sind. Die folgende Übersicht zeigt grafisch die massgebenden Perioden der verschiedenen Lernmedien auf.



Die fünf wichtigsten Fragen und Antworten zur neuen Lernplattform:

Wann kommt die Lernplattform?

Ab Oktober 2023 erhalten die Lehrbeginnenden 2023 einen persönlichen Zugriff auf die digitale Lernplattform. Die interaktiven Lerninhalte werden in der Folge von üK zu üK aktiv aufgeschaltet.

Was muss ich als Ausbilder*in tun, damit mein/e Lernende*r darauf Zugriff erhält?

Nichts. Die Lernenden werden vor dem ersten ordentlichen üK per Mail eine persönliche Aufforderung erhalten, ihren Zugriff zur Plattform zu aktivieren.

Kann man weiterhin gedruckte Lehrmittel bestellen?

Die bereits gedruckten Lehrmittel werden bei Nachfrage oder Bedarf nach Verfügbarkeit kostenlos abgegeben. Die Lerninhalte werden jedoch nicht mehr aktualisiert! Die Lerninhalte der Lernplattform von nu.Education können nach Aktivschaltung bei Bedarf selbst gedruckt werden.

Was passiert mit dem e-Book von Edubase?

Die bereits bestellten e-Book-Codes behalten ihre Gültigkeit. Die e-Books können bei Bedarf weiterhin genutzt werden. Die Lerninhalte werden aber auch hier nicht mehr aktualisiert!

Worin besteht der Unterschied zwischen den zwei Lernplattformen «nu.Education» und «KONVINK»?

Wichtig ist: Die Lernplattform von KONVINK deckt die zwei Lernorte «Betrieb» und «Berufsfachschule» ab und wird weiterhin zwingend benötigt. Die Lernplattform von nu.Education deckt ausschliesslich den Lernort üK ab. Die Berufsbildenden verfügen aktuell über keinen eigenen Zugriff auf die Plattform von nu.Education.

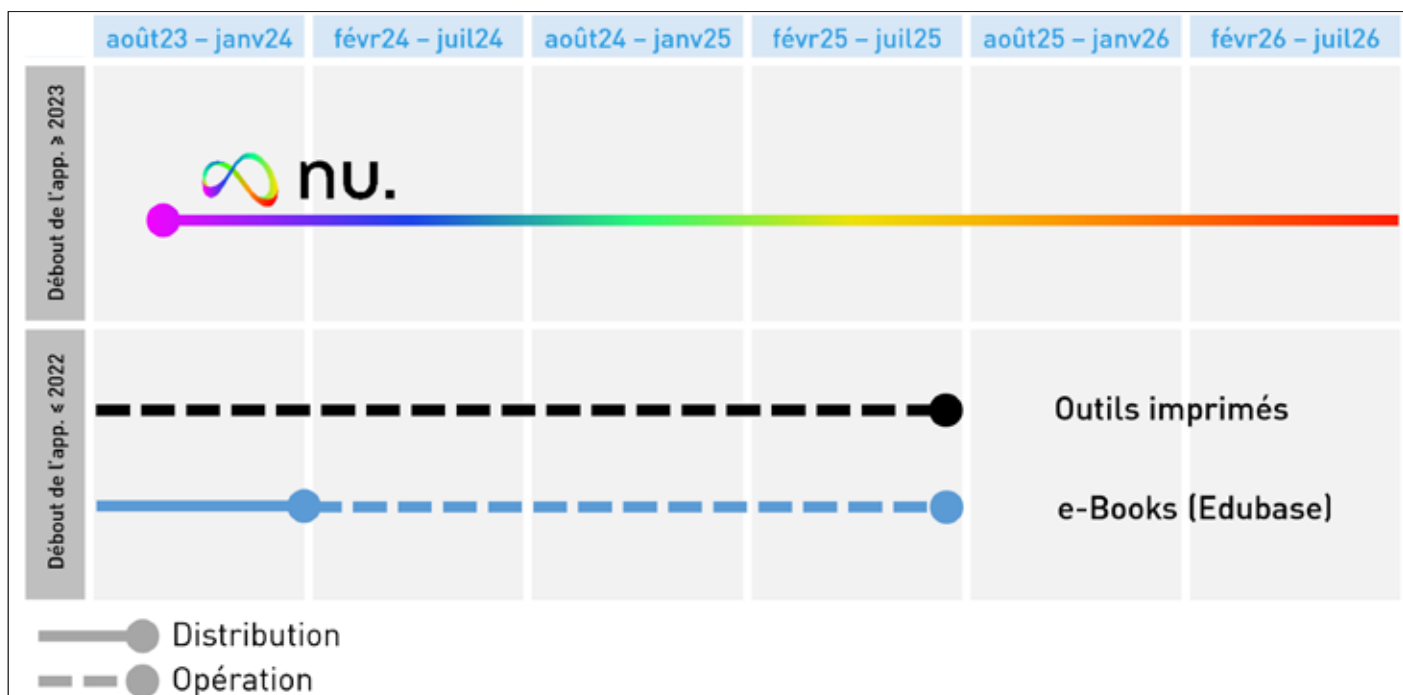
Für weitere Fragen dürfen Sie sich gerne an berufsbildung@swissavant.ch wenden.

Weiterführende Links

Bereich	Link	QR-Code
FAQ zu «verkauf 2022+»	https://www.bds-fcs.ch/images/content/221223FragenundAntwortenverkauf2022_d.pdf	
Nationaler Lehrplan Allgemeinbildung EBA	https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=30	
Nationaler Lehrplan Allgemeinbildung EFZ	https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=29	
Bildungsbericht EBA	https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=216	
Bildungsbericht EFZ	https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center?download=215	
Terminplanung üK	https://wl58www143.webland.ch/Account/Login	
Videoanleitungen KONVINK	https://www.konvink.ch/videoanleitungen-de	
Lernmedium KONVINK	https://www.konvink.ch	
Infomedien	https://www.bds-fcs.ch/de/Info-Komm/Kommunikationsmedien-1	
Download-Center «verkauf 2022+»	https://www.bds-fcs.ch/de/Digitale-Medien/Download-Center	
nu.Education	https://nu.education/	

Actualités sur la formation professionnelle 2023: la voie vers l'espace d'apprentissage numérique!

La plate-forme de nu.Education sera désormais la plate-forme d'apprentissage et d'examen déterminante pour les apprentis des quatre branches de formation et d'examen (F+E) «quincaillerie», «ménage», «électroménager» et «peinture» débutant leur apprentissage en 2023. Parallèlement, des apprentis ayant commencé leur apprentissage antérieurement sont encore en formation obligatoire. Il en résulte que pendant deux ans, des supports d'apprentissage différents – mais avec des contenus d'apprentissage identiques – seront utilisés dans les lieux de formation «entreprise» et «cours interentreprises» (CIE). L'aperçu suivant montre graphiquement les périodes déterminantes des différents médias d'apprentissage.



Les cinq questions et réponses les plus importantes sur la nouvelle plateforme d'apprentissage:

Quand la plateforme d'apprentissage sera-t-elle disponible?

A partir d'octobre 2023, les apprentis 2023 auront un accès personnel à la plateforme d'apprentissage numérique. Les contenus d'apprentissage interactifs seront ensuite activés en ligne d'un CIE à l'autre.

Que dois-je faire en tant que formateur pour que mon apprenti(e) y ait accès?

Rien du tout. Avant le premier CIE ordinaire, les apprentis recevront un e-mail personnel les invitant à activer leur accès à la plateforme.

Peut-on continuer à commander du matériel pédagogique imprimé?

Les supports pédagogiques déjà imprimés sont distribués gratuitement en cas de demande ou de besoin, en fonction de leur disponibilité.

Les contenus pédagogiques ne sont toutefois plus actualisés! Les contenus d'apprentissage de la plateforme

d'apprentissage de nu.Education peuvent être imprimés en cas de besoin après activation.

Que se passe-t-il avec le livre électronique d'Edubase?

Les codes des e-books déjà commandés restent valables. Les e-books resteront utilisables en cas de besoin. Mais là encore, les contenus d'apprentissage ne sont plus actualisés!

Quelle est la différence entre les deux plateformes d'apprentissage «nu.Education» et «KONVINK»?

Important: la plateforme d'apprentissage de KONVINK couvre les deux lieux d'apprentissage «entreprise» et «école professionnelle» et reste absolument nécessaire. La plateforme d'apprentissage de nu.Education couvre exclusivement le lieu de formation CIE. Les formateurs professionnels ne disposent actuellement d'aucun accès propre à la plateforme de nu.Education.

Pour toute autre question, veuillez vous adresser à formation@swissavant.ch

Liens pour approfondir

Domaine	Lien	QR-Code
FAQ sur la «vente 2022+»	https://www.bds-fcs.ch/images/content/210500FragenundAntwortenverkauf2022_f.pdf	
Programme national d'enseignement de la culture générale AFP	https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-numeriques/Download-Center?download=30	
Programme national d'enseignement de la culture générale CFC	https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-numeriques/Download-Center?download=29	
Rapport de formation AFP	https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-numeriques/Download-Center?download=216	
Rapport de formation CFC	https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-numeriques/Download-Center?download=215	
Planification CIE	https://wl58www143.webland.ch/Account/Login?lang=fr	
Tutoriels vidéo KONVINK	https://www.konvink.ch/videoanleitungen-fr	
Media d'apprentissage KONVINK	https://www.konvink.ch	
Info médias	https://www.bds-fcs.ch/fr/Infocomm-vente/Info-medias-1	
Download-Center «vente 2022+»	https://www.bds-fcs.ch/fr/Medias-numeriques/Download-Center	
nu.Education	https://nu.education/	

Berufsbildung: Personalfragen geklärt!

Im Hinblick auf die anstehenden kommunizierten und absehbaren Veränderungen in der Berufsbildung, und zur Sicherstellung der höchsten Qualitätsanforderungen in den Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren», «Haushalt», «Elektrofach» und «Farben» hat Swissavant 2023 vorausschauend personelle Verstärkungen gesucht – und erfolgreich gefunden!

Formation professionnelle: questions de personnel résolues!

Compte tenu des changements annoncés et prévisibles dans la formation professionnelle, et afin de garantir les exigences de qualité les plus élevées dans les branches de formation et d'examen (F+E) «quincaillerie», «ménage», «peinture» et «électro-ménager», Swissavant a cherché en 2023 des renforts de personnel et les a trouvés avec succès!

Geschäftsstelle | Centre opérationnel:



Nicolas Hüsler

Nicolas Hüsler, Berufsbildungsmanager und stellvertretender Leiter Berufsbildung

Im vergangenen Jahr erlangte ich meinen Bachelor-Abschluss in Angewandter Psychologie mit dem Ziel, zukünftig in der Berufsbildung zu arbeiten und Menschen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Meine eigene berufliche Karriere hat mich über unterschiedliche kaufmännische Stationen schliesslich zu Swissavant geführt. In dieser Funktion habe ich die Gelegenheit, die Aus- und Weiterbildung aktiv zu gestalten und voranzutreiben. Gleichzeitig darf ich mich persönlich für die Berufsjugend in den überbetrieblichen Kursen einsetzen. Es erfüllt mich mit grosser Freude, mich in der Berufsbildung einzubringen und mit dem Team von Swissavant zusammenzuarbeiten.

Nicolas Hüsler, gestionnaire en formation professionnelle et responsable adjoint de la formation professionnelle

L'an dernier, j'ai obtenu mon diplôme de Bachelor en psychologie appliquée dans le but de travailler dans la formation professionnelle et d'aider les gens dans leur carrière professionnelle. Ma propre carrière m'a finalement conduit à Swissavant, après différents postes d'employé de commerce. Dans ma nouvelle fonction, j'ai l'occasion de façonner et de faire progresser la formation initiale et continue. En même temps, je peux m'engager personnellement en faveur de la relève professionnelle au sein des cours interentreprises. C'est un grand plaisir pour moi de m'engager dans la formation professionnelle et de travailler en équipe dans le cadre de Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage.

ÜK-Kursleitung, Elektrofach | Direction des cours d'électroménager CIE:



Vinzenz Mächler

Vinzenz Mächler, Filialleiter und Ausbilder in der Firma Fust, Netstal

Mein Name ist Vinzenz Mächler. Seit kurzem habe ich die Chance erhalten, die Filiale zu leiten. Schon seit einigen Jahren bilde ich Lernende aus, was mir grosse Freude bereitet. Nun darf ich die Stelle als ÜK-Kursleiter im Elektrofach antreten, und das werde ich mit Freude tun. Mir ist die Jugend sehr wichtig und ich bin sehr froh darüber, einen wichtigen Beitrag zu leisten, sie auf ihrem anspruchsvollen Weg in der Ausbildung zu unterstützen. Für mich ist es eine neue Herausforderung, welche ich zusammen mit Swissavant, mit Begeisterung meistern werde.

Vinzenz Mächler, directeur de filiale et formateur chez Fust à Netstal

Je m'appelle Vinzenz Mächler. Récemment, j'ai eu la chance d'être nommé chef de filiale. Je forme des apprentis depuis quelques années déjà, ce qui me procure beaucoup de joie. C'est donc avec plaisir que j'ai accepté le poste de responsable des CIE pour les cours d'électroménager. J'attache une grande importance à la jeunesse et je suis très heureux de pouvoir lui apporter une importante contribution sur le chemin ambitieux de la formation. Pour moi, il s'agit d'un nouveau défi que je maîtriserai avec enthousiasme en collaboration avec Swissavant.

Romandie: Neue Chefexpert*innen «Eisenwaren» und «Haushalt» nehmen ihre Arbeit zum Qualifikationsverfahren 2024 auf:

Suisse romande: De nouveaux expert(e)s en chef des branches «quincaillerie» et «ménage» commenceront leur travail lors de la Procédure de qualification 2024.



Morgane Sanga,
Geschäftsführerin Carrel SA,
Yverdon-les-Bains

Es ist mir eine grosse Freude, die Stelle als Chefexpertin Eisenwaren für die Romandie anzutreten. Ich werde mich voll und ganz in dieser Funktion engagieren, um unsere Expert*innen und unsere motivierten Lernenden in der Eisenwarenbranche bestmöglich zu unterstützen. Seit mehreren Jahren bin ich bereits als Prüfungsexpertin und Kursleiterin in den überbetrieblichen Kursen tätig. Hier kann ich die Ausbildung der Jugend weiterentwickeln und den schönen Beruf der Eisenwarenhändlerin, welcher mich nach wie vor begeistert, weiterführen. Es ist ein echtes Vergnügen, mit Swissavant bei diesen zukünftigen Herausforderungen zusammenzuarbeiten!

Morgane Sanga,
directrice de Carrel SA,
Yverdon-les-Bains

C'est avec un immense plaisir que je prends le poste de cheffe experte quincaillerie pour la Suisse romande. Je m'engage à m'investir pleinement dans ce nouveau défi, afin de soutenir au mieux nos experts investis, et nos apprentis quincaillerie motivés. En effet, depuis plusieurs années je suis experte aux examens et responsable des cours interentreprise pour la Suisse romande, ceci fait donc suite, à mes envies d'évoluer dans la formation de la jeunesse, et faire perdurer ce beau métier de quincailler qui me passionne. C'est un réel plaisir de collaborer avec Swissavant dans ces défis à venir!



Lilian Dudoy,
Chief Customer Officer
Media Markt Gruppe, Genf

Mein Name ist Lilian Dudoy. Ich bin derzeit als Chief Customer Officer (CCO) für die Media Markt Gruppe tätig. Nach einer Berufslehre als Automechaniker startete ich meine Karriere im Verkauf, wo ich bis heute tätig bin. Anschliessend erlangte ich meinen Fachausweis als Handelsfachmann und bildete mich zusätzlich zum dipl. Detailhandelsökonom weiter. Zu dieser Zeit entdeckte ich die Berufsbildung für mich, und stellte mich als Prüfungsexperte für die Branchen «Haushalt» und «Consumer Electronics» zur Verfügung. Als neu gewählter Chefexperte in der Branche «Haushalt» freue ich mich darauf, mich für Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, noch mehr für die Zukunft unserer Berufsjugend einzusetzen.

Lilian Dudoy,
Chief Customer Officer
Groupe Media Markt, Genève

Je m'appelle Lilian Dudoy. J'évolue actuellement en tant de Chief Customer Officer (CCO) pour le groupe Media Markt. Après un CFC de mécanicien sur automobile, je suis tombé à l'âge de 18 ans dans le monde de la vente en n'en suis jamais ressorti. J'ai peaufiné ma carrière en obtenant un brevet de spécialiste du commerce ainsi qu'un diplôme d'économiste du commerce de détail. C'est à ce moment-là que j'ai découvert la formation professionnelle et me suis engagé en tant qu'expert pour les branches «ménage» et «électronique grand public». En tant que chef expert, j'ai hâte de m'impliquer encore plus au sein de Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage, pour l'avenir de nos jeunes.



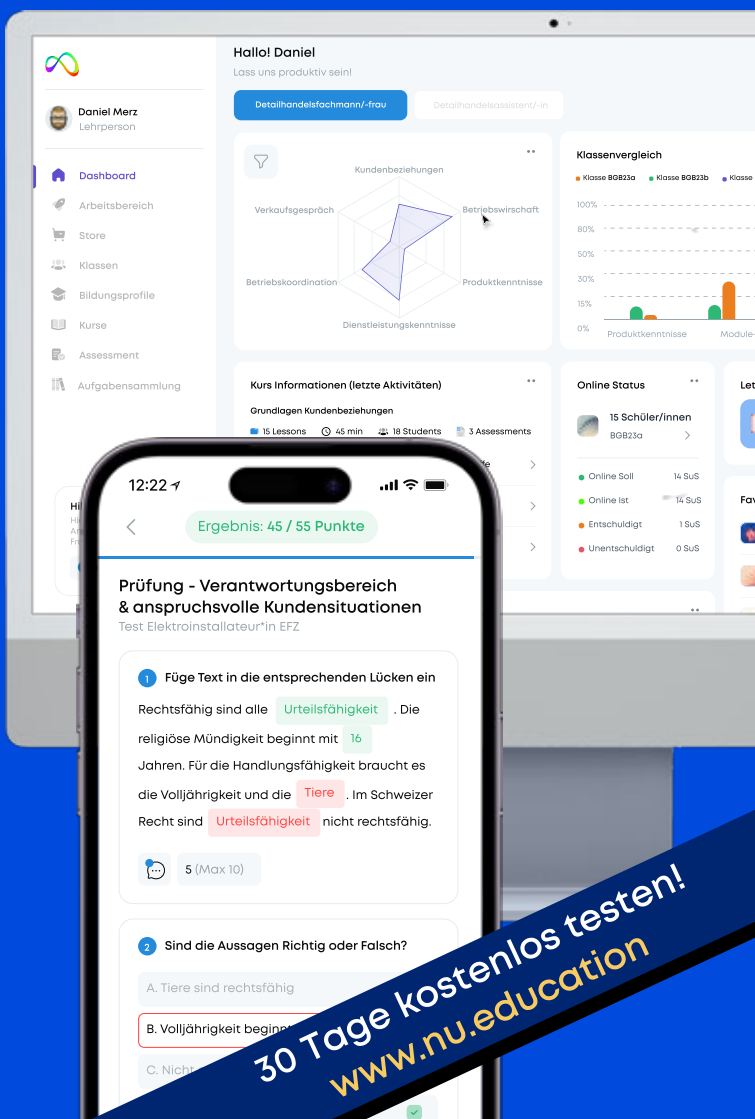
nu.Education

Die KI-gestützte Learning Experience Plattform

Erleben Sie personalisiertes und
kompetenzbasiertes Lernen auf
dem nu. Level!



QR-Code scannen & mehr erfahren



30 Tage kostenlos testen!
www.nu.education

IMPRESSUM

SWISSAVANT

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt
Association économique Artisanat et Ménage
Associazione economica Artigianato e Casalinghi

Herausgeber und Verlag

Swissavant – Wirtschaftsverband
Handwerk und Haushalt
8304 Wallisellen
www.swissavant.ch
T: +41 44 878 70 50

Geschäftsführer

Christoph Rotermund

Redaktion

Fabian Wyss

Layout

Andrea Maag, Werner Singer

Publikation

September 2023

© Copyright

Nachdruck, auch auszugsweise nur mit
Genehmigung des Herausgebers

Quellen/Bildnachweise

Wenn nicht anders angegeben beim Verlag

Druckerei

Gebo Druck AG, Birmensdorf

gedruckt in der schweiz imprimé en suisse

12. bis 14. Januar 2025
Messe Luzern

Hardware⁺

SCHWEIZER FACHMESSE FÜR EISENWAREN UND WERKZEUGE

Save the date!

Die Hardware findet vom **12. bis 14. Januar 2025** bei der Messe Luzern statt.



Bleiben Sie bis
zur Hardware 2025
mit der Branche
vernetzt – **auf H3.plus.**



hardware-luzern.ch

Patronat

SWISSAVANT

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt
Association économique Artisanat et Ménage
Associazione economica Artigianato e Casalinghi

Veranstalterin



MESSELUZERN

SWISSavANT

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt
Association économique Artisanat et Ménage
Associazione economica Artigianato e Casalinghi