

BERUFSBILDUNG EIN- UND AUSBLICKE

FORMATION PROFESSIONNELLE APERÇUS ET PERSPECTIVES

2026

BILDUNG
FORMATION

WISSEN
SAVOIR

KI
IA

ZUKUNFT
AVENIR

DURABILITÉ
NACHHALTIGKEIT

DIGITALISIERUNG
DIGITALISATION

EVOLUTION UND REVOLUTION!
ÉVOLUTION ET RÉVOLUTION!



SWISSsavant

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

A young woman with brown hair and glasses, wearing a white shirt and a grey apron, is smiling warmly at the camera. She is standing in a kitchen or restaurant setting with other people and food in the background. The Miele logo is in the top left corner.

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.

Einmal Miele, **immer Miele.**

4	VORWORT ÉDITORIAL
6	PARTNERSEITE PAGE DES PARTENAIRES
7	ZAHLEN/DATEN/FAKTEN CHIFFRES/DONNÉES/FAITS
10	EINE NEUE LEHRE UN NOUVEL APPRENTISSAGE
18	BERUFE IM WANDEL NOS MÉTIERS EN MUTATION
26	DER UMBAU DES SUISSETEC CAMPUS LA TRANSFORMATION DU CAMPUS SUISSETEC
30	QUALIFIKATIONSVERFAHREN PROCÉDURE DE QUALIFICATIONS
34	ÜK FARBEN CIE PEINTURE
36	FILM AB! LERNENDE ALS AMBASSADEURE SILENCE, ON TOURNE! LES APPRENTIS COMME AMBASSADEURS
38	MODERNE UNTERRICHTSGESTALTUNG – DANK NU ENSEIGNEMENT MODERNE GRÂCE À NU
40 44	INTERVIEW MIT PROF. DR. STEFAN C. WOLTER INTERVIEW AVEC LE PROF. DR. STEFAN C. WOLTER
48	AKTUELLE PERSONALIA PERSONNEL ACTUEL

Evolution und Revolution

Das Jahr 2025 war für und wurde von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt bildungspolitisch geprägt von Neuem! Zum ersten Mal fanden Qualifikationsverfahren (QV) für Lernende mit angestrebtem Abschluss eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) statt. Eine konzentrierte Vorbereitung der Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten aller Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) sowie die neuen QV-Vorbereitungskurse sorgten für beide am Abschluss beteiligten Parteien in dieser herausfordernden Zeit für Klarheit, Sicherheit und schlussendlich für Erfolg. Das erste Mal überhaupt wurde dieser Kurs auch der Swissavant neu zugehörigen A+P «Farben» und der anverwandten «Elektrofach» zugänglich gemacht.



Fabian Wyss

Évolution et révolution

L'année 2025 a été marquée par des nouveautés sur le plan de la politique de formation par et pour Swissavant. Pour la première fois, des procédures de qualification ont été organisées pour les apprentis qui visent un certificat fédéral de capacité (CFC). Une préparation concentrée des experts en examens de toutes les branches de formation et d'examen (F+E) ainsi que les nouveaux cours de préparation aux PQ ont permis aux deux parties concernées de se préparer à l'examen en toute sérénité et de réussir. Pour la première fois, ce cours a également été proposé aux branches F+E «peinture» et «électroménager».

Die Migration sämtlicher Lerninhalte auf die persönliche, intuitive Lernplattform nu. konnte abgeschlossen werden. 2025 stand auch dort im Zeichen der Evolution: Mit der konsequenten Ausrichtung der Unterrichtseinheiten der überbetrieblichen Kurse (üK) auf Handlungskompetenz-orientierten Unterricht unter Einbezug eines methodisch-didaktischen Konzepts hält die selbstverantwortliche Unterrichtsvor- und nachbereitung Einzug in den virtuellen Klassenraum. 2026 wird diese Migration – übrigens auch auf Italienisch – abgeschlossen.

Und last, but definitely not least wurden lang ersehnte, und intensiv durchgeführte Vorbereitungsarbeiten beendet: Die seit dem letzten Versuch 2021 komplett überarbeitete Grundlagen-Erarbeitung zur Einreichung des sogenannten Vor-Tickets mit der Bitte um die offizielle Erlaubnis des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) für die Entwicklung einer neuen Grundbildung «Fachperson E-Commerce EFZ». Bis zum Redaktionsschluss dieses Sonderdrucks zur Berufsbildung ist leider noch kein abschliessender Entscheid über die Chancen eines solchen Antrags eingetroffen. Diese stehen gut – wir bleiben also dran!

Informationen zu diesen und weiteren, spannenden Entwicklungen im (Berufs-)Bildungs-Umfeld vermittelt Ihnen der nun im vierten Folgejahr erscheinende Sonderdruck der Berufsbildung von Swissavant. Als Hauptautor wünsche ich Ihnen gute Ein- und Ausblicke, und freue mich persönlich auf die weitere Zusammenarbeit gemeinsam für die starke Berufsbildungs-Landschaft der Schweiz, nun einerseits im Detailhandel und andererseits im Onlinehandel.

Fabian Wyss

Leiter Berufsbildung Swissavant | responsable de la formation professionnelle chez Swissavant

La migration de tous les contenus d'apprentissage vers la plateforme d'apprentissage personnelle et intuitive nu. a été achevée. 2025 a également été une année d'évolution dans ce domaine, avec l'orientation systématique des unités d'enseignement des cours interentreprises (CIE) sur l'enseignement axé sur les compétences opérationnelles tenant compte d'un concept méthodologique et didactique, l'enseignement autonome avant et après le cours fait son entrée dans la salle de classe virtuelle. En 2026, cette migration sera également assurée en italien.

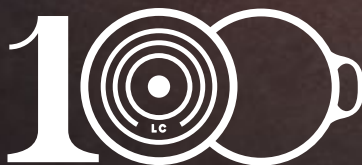
Enfin, et ce n'est pas le moindre des progrès, des travaux de préparation longtemps attendus ont été terminés. La préparation de base entièrement révisée depuis la dernière tentative en 2021 a été déposée pour l'obtention du ticket provisoire afin de demander l'autorisation officielle du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) en vue du développement d'une nouvelle formation initiale «Gestionnaire en e-commerce CFC». Au moment de la rédaction de ce numéro spécial consacré à la formation professionnelle, aucun résultat final n'avait malheureusement encore été communiqué concernant les chances de réussite de cette demande. Comme celles-ci sont bonnes, nous restons vigilants!

Ce numéro spécial sur la formation professionnelle, qui paraît désormais pour la quatrième fois, vous informe de ces développements passionnants et de bien d'autres encore dans le domaine de la formation et vous présente les actualités de Swissavant. En tant que rédacteur principal, je vous souhaite une bonne lecture et je suis impatient de poursuivre notre collaboration dans le but de renforcer le paysage de la formation professionnelle en Suisse, d'une part dans le commerce de détail et d'autre part dans le commerce sur Internet.



VON GENERATION ZU GENERATION

Seit 100 Jahren steht Le Creuset für Exzellenz in der Küche und zeitlose Eleganz. Unsere Produkte sind ein Symbol für handwerkliche Perfektion und ein Versprechen für die Zukunft. Werden Sie Teil unserer Geschichte und erleben Sie, warum Generationen auf Le Creuset vertrauen.



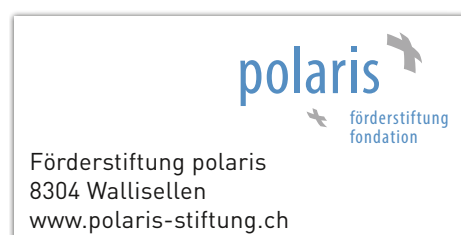
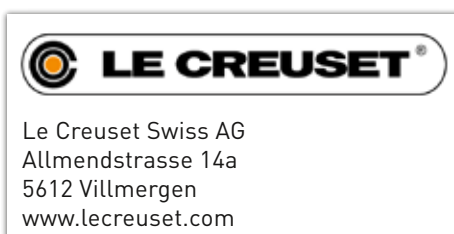
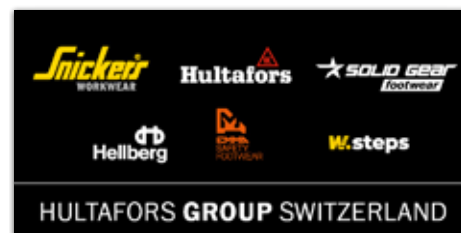
A CENTURY OF LE CREUSET
1925-2025

Partnerseite

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

Page des partenaires

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



New SwissGrip Evo

Ergonomisch. Nachhaltig. Leistungsstark. SwissGrip Evo ist die neue Generation des Schraubenziehers – entwickelt für Profis in Industrie und Handwerk, die unter anspruchsvollsten Bedingungen präzise, komfortabel und kraftvoll arbeiten wollen.

- bis zu 25% mehr Drehmoment gegenüber aktuellen Schraubenziehern
- über 60% Recyclinganteil – nachhaltig produziert

 100% Swiss Made

 Lifetime Guarantee

pbswisstools.com



Bezugsquelle für Schweizer Fachhandel: e+h Services AG, Industriestrasse 14, 4658 Däniken, info@eh-services.ch, www.eh-services.ch

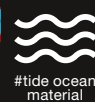


+ 25% Torque*

*basierend auf Anwendertests.



3K and 25% more torque



#tide ocean material



non slip



color code

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 MACHEN
UMFASSEND
IN UNSEREN LÖSUNGEN

Stabile Zahlen zum einen, Bewegung in 2 Branchen zum anderen

Wie in der Wirtschaft üblich ist «Stillstand» auch in der Welt der Berufsbildung ein Fremdwort. Dies ist mit Blick auf die aktuellen Zahlen bei den Lehrverhältnissen und den Lehrvertragsauflösungen der vier Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren», «Haushalt», «Farben» und «Elektrofach» so stark angezeigt, wie seit Langem nicht mehr. Die unmittelbaren Auswirkungen sind stark schwankende Zahlen abgeschlossener Lehrverhältnisse in zwei der vier obenstehenden A+P bei gleichbleibender (hoher) Lehrvertragsauflösungs-Quote. Dem gegenüber stehen stabile Kennzahlen bei den anderen Branchen. Ein kurzer Überblick.

Chiffres stables d'une part, évolutions dans 2 secteurs d'autre part

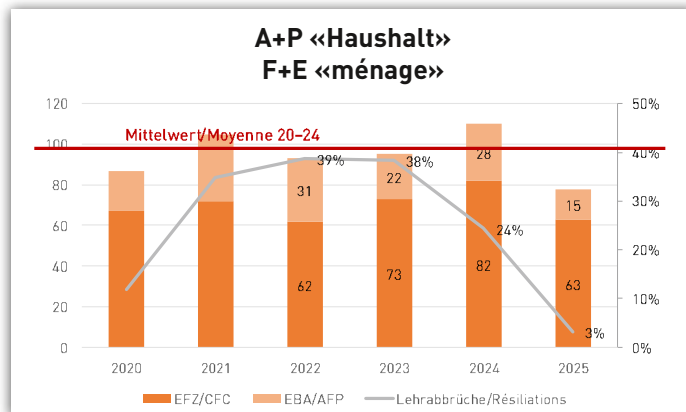
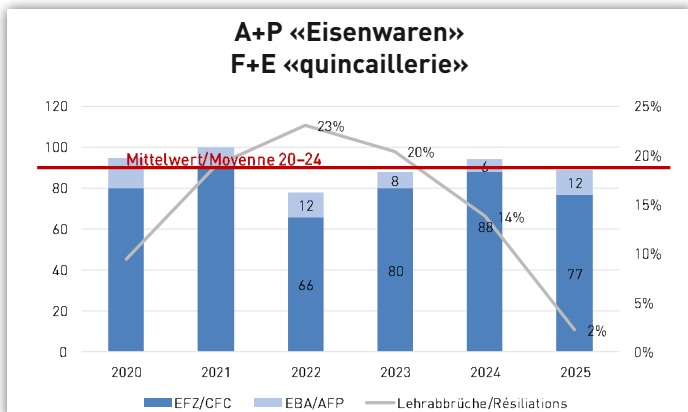
Comme dans le monde des affaires, l'immobilité est un mot inconnu dans le monde de la formation professionnelle. Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne les nombre actuels de contrats d'apprentissage et de résiliations de contrats d'apprentissage dans les quatre secteurs de formation et d'examen (F+E) «quincaillerie», «ménage», «peinture» et «électroménager». Les conséquences directes sont des nombres très fluctuants de contrats d'apprentissage signés dans deux des quatre F+E susmentionnés, alors que le taux de résiliation de contrats d'apprentissage reste élevé. En revanche, les chiffres sont stables dans les autres secteurs. Voici un bref aperçu.

Der Markt regelt (leider)

2023 und 2024 erfreute sich Swissavant an einer ausserordentlich hohen Anzahl an Lehrverhältnissen in der A+P «Haushalt». Zwei Jahre infolge absolvierten über 100 Lernende ihre Lehre in diesem Bereich. Der rückwirkende, positiv verstärkende Effekt basierte auf lehrbetriebsspezifischen Organisationsentwicklungen: Die Schliessung/Veräusserung der Migros-Fachmärkte micasa, Dolt+Garden, Melectronics und SportXX. Der Migros Genossenschaftsbund (MGB) offerierte den dort in anderen A+P angelernten

Le marché s'adapte (malheureusement)

En 2023 et en 2024, Swissavant a enregistré un nombre exceptionnellement élevé de contrats d'apprentissage dans le secteur F+E «ménage». Plus de 100 apprentis ont terminé leur apprentissage deux années de suite. L'effet de renforcement positif rétroactif était dû à des développements organisationnels spécifiques: la fermeture/vente des magasins spécialisés Migros micasa, Dolt+Garden, Melectronics et SportXX. La Fédération des coopératives Migros (FCM) a d'abord offert un emploi aux



Auszubildenden zuerst eine Anstellung in den beiden verbleibenden A+P «Lebensmittel» und «Haushalt». Nicht wenige wurden hier während der Lehrzeit in «den Haushalt» übernommen. Dies führte zu einer Mehranzahl von über 20 Lernenden schweizweit. Für das Jahr 2025 verpufft nun dieser Effekt und mehrere der intern im Nonfood-Rayon übernommenen Lernenden erhielten – nach einer Einfindungszeit in der spannenden Branche «Haushalt» – eine weitere Anschlusslösung ausserhalb des MGB in einer anderen, bzw. der ursprünglich gewählten A+P «Möbel», «Dolt», «Consumer Electronics» oder «Sportartikel». Demzufolge haben diese Verschiebungen gleich zwei negative Folgen: Die verminderte Anzahl an Lehrverhältnissen 2025 ggü. den Vorjahren bei zusätzlich höherer Lehrvertragsauflösungsquote. Hinter jeder dieser speziellen Lehrvertragsauflösungen im Zusammenhang mit den Entwicklungen beim MGB

apprentis formés dans d'autres F+E dans les deux F+E restants, à savoir «l'alimentation» et «ménage». De nombreux apprentis ont été intégrés au secteur «ménage» durant leur apprentissage, ce qui a entraîné une augmentation du nombre d'apprentis de plus de 20 personnes dans toute la Suisse. Pour 2025, cet effet s'est estompé et plusieurs des apprentis intégrés au secteur non alimentaire ont bénéficié, d'une autre solution de formation en dehors de la FCM dans un autre F+E, ou dans leur F+E d'origine, «ameublement», «Dolt», «électronique grand public» ou «articles de sport». Ces changements ont donc deux conséquences négatives: une diminution du nombre de contrats d'apprentissage en 2025 par rapport aux années précédentes et un taux de résiliation de contrats d'apprentissage plus élevé. Derrière chaque résiliation de contrat d'apprentissage liée aux développements au sein de la FCM

steht eine Geschichte geprägt von Unsicherheiten «Wie weiter?». Auch wenn diese Zahl zuerst negativ konnotiert ist: Swissavant gratuliert allen Lernenden, die nach dieser Zeit der Ungewissheit nun eine Anschlusslösung in der ursprünglich gewählten A+P gefunden haben, und wünscht ihnen viel Erfolg auf ihrem weiteren Bildungsweg.

Ein Abbild der Wirtschaft

Auch die um 40% geringere Anzahl an Lehrverhältnissen in der A+P «Farben» ist einerseits auf die Entwicklung innerhalb der Branche mit einer angespannten Personalsituation und andererseits auf das Fehlen von bisherigen Lehrzeitverkürzungen nach absolvierter Grundbildung «Maler/in EFZ» zurückzuführen. Diese Entwicklungen werden durch Swissavant eng begleitet und dort, wo Chancen entstehen, werden diese durch Unterstützung oder Steigerung der Attraktivität der Ausbildung in dieser A+P, genutzt.

Qualität und Quantität

Die beiden anderen Branchen «Eisenwaren» und «Elektrofach» erfreuen sich auch mit Lehrstart 2025 nach wie vor grosser Beliebtheit. Auch befindet sich gerade in der A+P «Eisenwaren» die Lehrvertragsabbruch-Quote für den Lehrstart 2024 auf historischem Tiefststand. Dieser Eindruck deckt sich mit den Erfahrungen in den üK. Es wird dort wieder mehr gelernt, geleistet und natürlich auch gelobt! Eine stolze Branche mit motiviertem Nachwuchs!

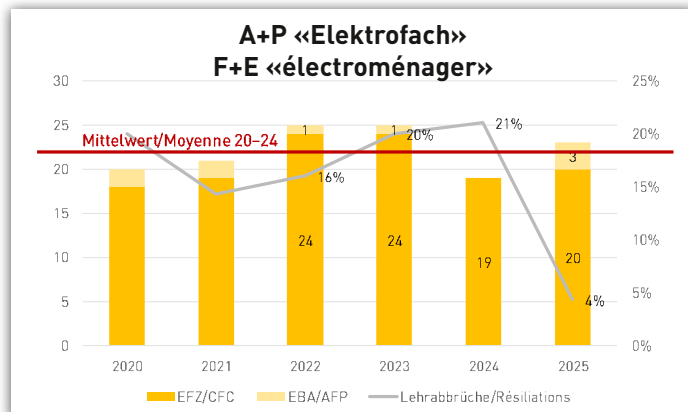
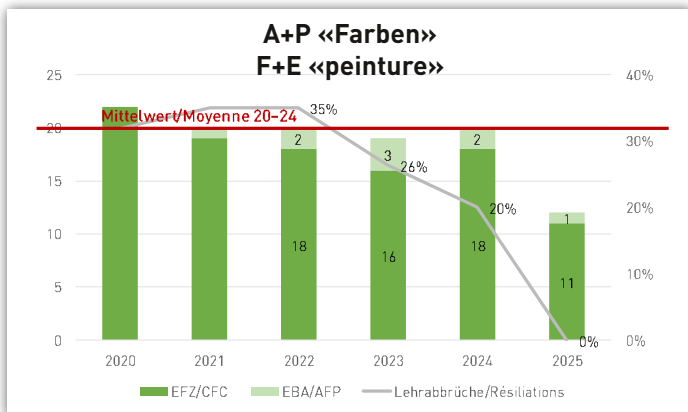
se cache une histoire marquée par l'incertitude (que faire ensuite?). Bien que ce chiffre ait une connotation négative, Swissavant félicite tous les étudiants qui, après cette période d'incertitude, ont trouvé une solution de rechange dans le domaine F+E qu'ils avaient initialement choisi et leur souhaite beaucoup de succès pour la suite de leur parcours de formation.

Un reflet de l'économie

Le nombre de contrats d'apprentissage dans la filière de formation «peinture» a diminué de 40%, ce qui s'explique aussi d'une part par l'évolution de la branche, qui connaît une situation tendue en matière de main-d'œuvre, et d'autre part par l'absence de réduction de la durée de l'apprentissage, auparavant accordée à l'issue d'une formation initiale «peintre CFC». Ces évolutions sont suivies de près par Swissavant, qui, là où des opportunités se présentent, les exploite en promouvant ou en augmentant l'attractivité de la formation dans cette filière de formation.

Qualité et quantité

Les 2 autres secteurs «quincaillerie» et «électroménager» restent très attractifs à la rentrée 2025. En outre, la filière de formation «quincaillerie» a connu un taux historiquement bas de ruptures de contrats d'apprentissage pour la rentrée 2024. Ce constat correspond aux expériences faites dans les cours interentreprises. On y apprend plus, on y travaille plus et, bien sûr, on y reçoit plus de compliments! Une branche fière avec des jeunes motivés!



2+2 = EFZ

Im Jahr 2024 schlossen die ersten Lernenden die neuen Abschlüsse zum eidg. Berufsattest (EBA) unter der Detailhandelsreform «verkauf2022+» ab. Von diesen 30 Lernenden sind nun fünf (17%) auf dem Weg zur Erreichung des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) in zwei weiteren Jahren. Diese Zahl stieg nun auf 40%! Sieben der 17 Lernenden haben 2025 mit ihrem abgeschlossenen EBA in das 2. Lehrjahr des EFZ gestartet. Daraus kann abgeleitet werden, dass der EBA-Abschluss als guter Eintritt in die EFZ-Lehre an Wichtigkeit gewann. Schon Winston Churchill soll gesagt haben: «Traue keiner Statistik, die du nicht selber gefälscht hast.» In diesem Sinne sind diese Zahlen zwar ein Beleg, eine Rückschau auf Vergangenes und lassen den Lesenden bewusst auch einen Interpretationsspielraum – die Zukunft jedoch, bleibt ungewiss. Und das ist auch gut so.

2+2 = CFC

En 2024, les nouveaux diplômés d'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ont été remis aux premiers apprentis dans le cadre de la réforme du commerce de détail «vente2022+». Sur ces 30 apprentis, cinq (17%) sont en voie d'obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC) dans deux ans. Ce chiffre est passé à 40% cette année! Sept des 17 apprentis ont entamé leur deuxième année d'apprentissage CFC en 2025, après avoir obtenu leur AFP. On peut en conclure que le diplôme AFP est devenu un bon tremplin pour l'apprentissage CFC. Winston Churchill aurait dit: «Ne fais confiance à aucune statistique que tu n'aies toi-même falsifiée.» En ce sens, ces chiffres sont certes une preuve, un regard sur le passé, et ils laissent délibérément une marge d'interprétation au lecteur, mais l'avenir reste incertain. Et c'est tant mieux.

«Fachperson E-Commerce mit EFZ»: Swissavant entwickelt eine zukunftsgerichtete Berufslehre

E-Commerce boomt – und verändert den Schweizer Arbeitsmarkt nachhaltig. Während sich das Einkaufsverhalten von Konsumentinnen und Konsumenten rasant in Richtung digitaler Plattformen verlagert, positionieren sich die Unternehmen gleichzeitig mit Online-Shops, digitalen Kundenschnittstellen, intelligenter Lagerbewirtschaftung und datengetriebenen Verkaufsstrategien in einer digitalen und zum Teil hochautomatisierten Wirtschaft. Was vor wenigen Jahren noch im modernen Absatzkanal als eigentliches «Zusatzgeschäft» galt, ist heute für viele Unternehmungen häufig der Hauptumsatzträger. Doch wie werden die benötigten Fachkräfte von morgen ausgebildet, die diese digitale Handelswelt verstehen, proaktiv gestalten und weiterentwickeln können? Diese Frage stellte sich Swissavant als aktive Bildungsinstitution bereits vor mehr als sechs Jahren. Die bildungspolitische Antwort darauf entwickelte sich Schritt für Schritt zu einem ambitionierten und zukunftsgerichteten Berufsbildungsprojekt: die Entwicklung einer eigenständigen Grundbildung «Fachperson E-Commerce EFZ».

«Gestionnaires en e-commerce CFC»: Swissavant développe une formation professionnelle tournée vers l'avenir

Le commerce électronique est en plein essor et bouleverse durablement le marché du travail suisse. Alors que le comportement d'achat des consommateurs se déplace rapidement vers les plateformes numériques, les entreprises se positionnent en même temps sur Internet avec des magasins virtuels, des interfaces clients numériques, une gestion intelligente des stocks et des stratégies de vente basées sur les données dans une économie numérique et en partie hautement automatisée. Ce qui, il y a quelques années, était considéré comme une activité supplémentaire dans le canal de vente moderne, constitue aujourd'hui souvent la principale source de revenus de nombreuses entreprises. Mais comment former les spécialistes de demain qui comprendront, façonneront et développeront activement ce monde du commerce électronique? C'est la question que Swissavant s'est posée en tant qu'institution éducative active il y a plus de six ans. La réponse à cette question de politique éducative s'est progressivement transformée en un projet ambitieux et tourné vers l'avenir: le développement d'une formation professionnelle autonome, celle de «Gestionnaires en e-commerce CFC».

Mit dem erklärten Ziel, die Bedürfnisse der Schweizer Wirtschaft und des Arbeitsmarktes präzise abzubilden, begann Swissavant bereits vor rund sechs Jahren mit der Sondierung relevanter Partnerinnen und Partner im Wirtschafts- und Bildungsumfeld. Die Projektentwicklung erfolgte dabei nicht hinter verschlossenen Türen, sondern in enger Abstimmung mit Branchenverbänden, Ausbildungsorganisationen, staatlichen Institutionen und namhaften Unternehmen aus der Schweizer Wirtschaft.

Das Ergebnis: ein Berufsbild mit klarem Profil, das E-Commerce nicht als Teilbereich des Schweizer Handels begreift, sondern als eigenständige, interdisziplinäre Kompetenzlandschaft – zwischen IT, Marketing, Logistik und Kundenbeziehungen.

Erste Schritte: Marktanalyse und Antrag auf Vor-Ticket

Zwischen 2019 und 2020 analysierte Swissavant systematisch den Schweizer Berufsbildungsmarkt mit Blick auf den Arbeitsmarktbefund und das Entwicklungspotenzial einer neuen Grundbildung im Bereich E-Commerce. Die Erkenntnisse waren klar: Sowohl Unternehmen als auch Fachorganisationen und Interessensverbände signalisierten grosses Interesse an einer praxisorientierten Ausbildung, die den Anforderungen der digitalen Handelswelt mit den zum Teil komplexen E-Commerce-Prozessen gerecht wird.

Angespornt durch positive Rückmeldungen und gestützt auf Erfahrungen aus Deutschland und Österreich, wo vergleichbare Ausbildungen bereits bestanden, nahm Swissavant die Entwicklung eines auf die Schweiz zugeschnittenen Berufs-



Bild/Image: KI generiert mit Sora/generiert par l'IA avec Sora.

bilds in Angriff. Im Jahr 2020 wurden erste Gespräche mit Fachleuten aus der Berufsbildung geführt und das Projekt rund um eine neue Grundbildung (Berufslehre) strategisch eingeordnet.

Ein wichtiger Schritt erfolgte im Juni 2021 mit der Einreichung eines sogenannten «Vor-Ticket»-Antrags beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Dieser Antrag stellt ein zentrales Instrument dar, um die Relevanz und Machbarkeit neuer beruflicher Grundbildungen in der Schweiz grundlegend zu prüfen. Die Antwort des SBFI liess nicht lange auf sich warten: Bereits im November 2021 erfolgte eine erste Stellungnahme, im April 2022 folgte bedauerlicherweise die offizielle Ablehnung. Die gute Nachricht war: Das grundsätzliche Potenzial einer neuen Berufslehre mit dem Titel «Fachperson E-Commerce mit EFZ» wurde vom SBFI damals ausdrücklich anerkannt.

Was ist ein Vor-Ticket?

Ein Vor-Ticket im Kontext der Schweizer Berufsentwicklung ist eine Art vorläufige Bewilligung oder Genehmigung, die vom SBFI erteilt wird. Es signalisiert, dass ein geplantes neues Berufsbild oder eine neue berufliche Grundbildung grundsätzlich als entwicklungswürdig anerkannt wird und den Antragstellern erlaubt, die weiteren notwendigen Schritte zur offiziellen Einführung des neuen Berufs systematisch vorzubereiten.



Avec cet objectif déclaré de refléter précisément les besoins de l'économie et du marché du travail suisses, Swissavant a commencé il y a environ six ans à sonder des partenaires pertinents dans l'environnement économique et éducatif. Le développement du projet n'a donc pas été mené à huis clos, mais en étroite collaboration avec des associations sectorielles, des organisations de formation, des institutions étatiques et des entreprises renommées de l'économie suisse.

Le résultat: un métier avec un profil clair, qui ne considère pas le e-commerce comme une sous-branche du commerce suisse, mais comme un domaine de compétences interdisciplinaires autonome – entre informatique, marketing, logistique et relation clients.

Premiers pas: analyse du marché et demande de ticket provisoire

Entre 2019 et 2020, Swissavant a analysé méthodiquement le marché suisse de la formation professionnelle en tenant compte des besoins du marché du travail et du potentiel de développement d'une nouvelle formation initiale dans le domaine du e-commerce. Les conclusions étaient claires: les entreprises, les organisations professionnelles et les associations d'intérêts ont toutes manifesté un grand intérêt pour une formation pratique qui répond aux exigences du monde du commerce numérique, avec des processus e-commerce parfois complexes.

Encouragée par ces retours positifs et s'appuyant sur des expériences en Allemagne et en Autriche, où des formations similaires existaient déjà, Swissavant a entrepris de développer un profil de métier sur mesure pour la Suisse. En 2020, les premiers entretiens ont été menés avec des spécialistes de la formation professionnelle et le projet d'une nouvelle formation initiale (apprentissage) a été intégré de manière stratégique. Un pas important a été franchi en juin 2021 avec le dépôt d'une demande de «ticket provisoire» auprès du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Cette demande constitue un instrument central pour examiner de manière approfondie la pertinence et la faisabilité de nouvelles formations professionnelles de base en Suisse. La réponse du SEFRI n'a pas tardé à arriver: une première prise de position a été émise en novembre 2021, suivie d'un refus officiel en avril 2022, ce qui est regrettable. La bonne nouvelle était que le SEFRI avait alors explicitement reconnu le potentiel de base d'une nouvelle formation professionnelle appelée «Gestionnaires en e-commerce avec CFC».

Qu'est-ce qu'un ticket provisoire?

Dans le contexte du développement professionnel suisse, un ticket provisoire est une sorte d'autorisation ou d'approbation provisoire accordée par le SEFRI. Il indique que le nouveau profil prévu ou la nouvelle formation professionnelle initiale envisagée est reconnu/e comme étant digne de développement et permet aux demandeurs de préparer systématiquement les étapes suivantes nécessaires à l'introduction officielle du nouveau métier.

Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche		Handlungskompetenzen			
a	Betreuen von E-Commerce-Plattformen	a1: Prozesse auf E-Commerce-Plattformen entwickeln	a2: Produkt- und Dienstleistungsdaten des eigenen Unternehmens bestimmen	a3: Verträge und Transaktionen über E-Commerce-Plattformen realisieren	a4: Produkt- und Dienstleistungsportfolio auf E-Commerce-Plattformen aufbauen
b	Gestalten von digitalen Kundenerlebnissen	b1: Benutzerfreundlichkeit des Webshops einordnen	b2: Digitale Inhalte für Produkte und Dienstleistungen verkaufsfördernd erstellen	b3: Kundenkontakte über die verschiedenen digitalen Plattformen gestalten	b4: Service- und Rückabwicklungsanfragen auf E-Commerce-Plattformen lösen
c	Gewinnen und Pflegen von Kundenbeziehungen über digitale Plattformen	c1: Anspruchsgruppen des eigenen Unternehmens ermitteln	c2: Marketingmassnahmen zur Frequenzsteigerung auf dem Webshop darlegen	c3: Neukundengewinnung konzipieren	c4: Kundenbindungsmassnahmen ausführen
d	Bestimmen der Daten im digitalen Umfeld	d1: Daten der E-Commerce-Plattform klassifizieren	d2: Kennzahlen digitaler Plattformen nutzen	d3: Schnittstellen in der Interaktion zwischen verschiedenen digitalen Plattformen beschreiben	d4: Datenqualität der E-Commerce-Plattform kritisch vergleichen
e	Aufbauen von Emotionen zwischen Unternehmen und Kunden. (B2C)	e1: Positionierung im Markt und Wettbewerbsteilnehmende ableiten	e2: Optimierungsmöglichkeiten in der digitalen Kundenführung bestimmen	e3: Verträge und Prozesse digitaler Marktplätze ausarbeiten	
f	Koordinieren der Geschäftsbeziehungen zwischen Unternehmen. (B2B)	f1: Hersteller- und Lieferantenbeziehungen interpretieren	f2: Digitalisierungsgrad Unternehmens beurteilen	f3: Verträge und Prozesse digitaler Beschaffungsplattformen ausarbeiten	

Handlungskompetenzbereich-Katalog Version 0,5

Aperçu des compétences opérationnelles

Domaines de compétences opérationnelles		Compétences opérationnelles			
a	Gérer des plateformes e-commerce	a1: Développer des processus sur les plateformes e-commerce	a2: Définir des données de produits et de services de l'entreprise formatrice	a3: Conclure des contrats et des transactions via des plateformes e-commerce	a4: Composer la gamme des produits et des services sur les plateformes e-commerce
b	Création d'expériences numériques pour les clients	b1: Classer selon la convivialité du magasin en ligne	b2: Créer des contenus numériques pour les produits et les services	b3: Donner forme aux contacts avec les clients sur les différentes plateformes numériques	b4: Résoudre les questions d'entretien et d'annulation sur les plateformes e-commerce
c	Acquérir et entretenir des relations avec les clients via des plateformes numériques	c1: Déterminer les publics-cibles de sa propre entreprise formatrice	c2: Présenter des considérations de marketing pour augmenter la fréquence-clients	c3: Concevoir des mesures d'acquisition de nouveaux clients	c4: Appliquer des mesures de fidélisation de la clientèle
d	Déterminer les données dans l'environnement numérique	d1: Classer des données des plateformes e-commerce	d2: Utiliser des chiffres-clés du magasin en ligne	d3: Décrire les interfaces en interaction entre les différentes plateformes numériques	d4: Comparer de façon critique la qualité des données des plateformes e-commerce
e	Créer des émotions entre l'entreprise et le client (B2C)	e1: Déterminer la position commerciale et les concurrents	e2: Définir l'optimisation du guidage numérique des clients	e3: Élaborer les contrats et les processus des places de marché numériques	
f	Coordonner les relations commerciales entre les entreprises (B2B)	f1: Interpréter les relations avec les fabricants et les fournisseurs	f2: Évaluer le degré de numérisation	f3: Élaborer des contrats et des processus d'achats pour plateformes numériques	

Catalogue des domaines de compétence opérationnelle, version 0,5



Neustart und Redesign ab 2023

Im Sommer 2023 wurde das Projekt unter neuer Leitung wieder aufgenommen und neu ausgerichtet. Erklärtes Ziel war es, die berufliche Grundbildung im E-Commerce mit den verschiedenen digitalen Prozessen nicht nur inhaltlich zu schärfen, sondern auch strategisch besser zu positionieren. Dabei wurde das Berufsbild grundlegend überarbeitet, die Abgrenzung zu bereits bestehenden Lehren im Detailhandel oder zu den «Kaufleuten EFZ» präzisiert und die notwendige Anbindung an die höhere Berufsbildung konzeptionell gestärkt.

Einfluss auf diese bildungspolitische Neuausrichtung hatten auch wirtschafts- oder bildungspolitische Entwicklungen – etwa die Einführung des Handlungskompetenzbereichs «Betreuen von Online-Shops» im reformierten Beruf Detailhandel oder die neue Weiterbildung «E-Commerce-Spezialist*in mit eidg. Fachausweis». Das vorgenommene Redesign berücksichtigte die in der Zwischenzeit eingetretenen Anforderungen an eine neue Grundbildung «Fachperson E-Commerce mit EFZ».

Der Handlungskompetenzbereich-Katalog (siehe links) wurde vollständig überarbeitet und die Niveaustufe im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) gesenkt, um die Ausbildung insgesamt attraktiver und zugänglicher zu gestalten. Ein erstes und stark überarbeitetes Qualifikationsprofil wurde erstellt und dient seither als Grundlage für Berufsmarketing, Ausbildungsentwicklung und Gespräche mit Partnern.

Redémarrage et refonte à partir de 2023

En été 2023, le projet a été repris sous une nouvelle direction et a été redéfini. L'objectif déclaré était de renforcer la formation prof. initiale dans le domaine du e-commerce en clarifiant non seulement le contenu des différents processus numériques, mais aussi en positionnant stratégiquement la formation. Dans ce contexte, le métier a été fondamentalement révisé, la distinction avec d'autres formations existantes telles que «commerce de détail» ou «employé-e de commerce CFC» a été précisée et la connexion nécessaire avec la formation professionnelle supérieure a été renforcée sur le plan conceptuel.

Cette réorientation de la politique de formation a également été influencée par des développements économiques ou politiques, tels que l'introduction du domaine de compétence «Gestion de magasins en ligne» dans la formation professionnelle réformée «Commerce de détail». La refonte a pris en compte les exigences qui se sont imposées entre-temps pour une nouvelle formation initiale «Gestionnaires e-commerce avec CFC». Le catalogue des domaines de compétence (voir à gauche) a été entièrement révisé et le niveau de qualification a été abaissé dans le cadre du Cadre national des certificats de la formation professionnelle (CNC) afin de rendre la formation plus attrayante et plus accessible dans son ensemble. Un premier profil de qualification fortement révisé a été élaboré et sert depuis comme base pour le marketing professionnel, le développement de la formation et les discussions avec les partenaires.

«Es braucht nicht ein bisschen E-Commerce in einem bestehenden Beruf – sondern einen eigenständigen Beruf, der E-Commerce und die damit verbundenen Prozesse als Ganzes versteht.» sagt dezidiert Fabian Wyss, Leiter Berufsbildung Swissavant



Fabian Wyss

«Il ne s'agit pas d'un peu de e-commerce dans un métier existant, mais d'un métier indépendant qui comprend le e-commerce et les processus qui y sont associés dans leur ensemble», déclare Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle Swissavant

Marktvalidierung und strategische Einbindung

Im Verlauf des Jahres 2024 intensivierte Swissavant die Zusammenarbeit mit Branchenakteurinnen und -akteuren sowie mit potenziellen Lehrbetrieben aus der ganzen Schweiz. Ziel war es, den realen Bedarf zu erheben und konkrete Ausbildungskapazitäten in der Wirtschaft zu ermitteln. Die Umfrageergebnisse fielen äusserst vielversprechend aus: bei rund 120 Rückmeldungen aus verschiedenen Wirtschaftssegmenten konnten über 90 potenzielle Unternehmen mit Interesse für eine neue Berufslehre «Fachperson E-Commerce mit EFZ» identifiziert werden – der grösste Teil hievon im Online-Handel.

Gleichzeitig wurden etablierte nationale Ausbildungsinstitutionen wie Bildung Detailhandel Schweiz (BDS), ICT Berufsbildung Schweiz oder Bildung Kaufleute Schweiz (BIKAS) proaktiv in den bildungspolitischen Entwicklungsdiskurs eingebunden. Diese Institutionen wurden hinsichtlich bereits bestehender Grundbildungen audi-

Validation sur le marché et intégration stratégique

Au cours de l'année 2024, Swissavant a intensifié sa collaboration avec des acteurs du secteur et des entreprises formatrices potentielles de toute la Suisse. L'objectif était de déterminer les besoins réels et d'identifier des capacités de formation concrètes dans le secteur. Les résultats de l'enquête se sont avérés extrêmement prometteurs: sur les 120 réponses reçues de différents secteurs économiques, plus de 90 entreprises potentielles, dont la plupart issues du secteur du commerce en ligne, ont manifesté leur intérêt pour la nouvelle formation professionnelle «Gestionnaires en e-commerce avec CFC».

En même temps, des institutions de formation nationales établies telles que la Formation du commerce de détail Suisse (FCS), ICT Formation professionnelle Suisse ou la Formation commerciale Suisse (FOCOS) ont été activement intégrées dans le débat politique sur la formation. Ces institutions ont été auditées sur leurs formations existantes

tiert und im Rahmen der neu angedachten Grundbildung zur aktiven Mitwirkung eingeladen. Die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) konnte zu dieser Zeit für die wichtige berufspädagogische Begleitung ebenfalls gewonnen werden.

Im Dialog mit dem SBFI

Gegen Ende 2024 fand ein erstes Sondierungsgespräch mit dem SBFI in Bern statt. Dabei wurden zentrale Bedingungen für ein erfolgreiches Bildungsprojekt definiert, unter anderem:

- ein gesamtschweizerischer Nachweis von Lehrstellen,
- ein belegter Arbeitsmarktbedarf,
- sowie die Gründung eines neuen Branchenverbands – angedacht unter dem Namen «E-COM».

In einer darauffolgenden Erhebung wurde das Lehrstellenpotenzial erneut ganzheitlich überprüft. Gleichzeitig wurde der Aufbau eines nationalen Branchenverbands als differenzierende «Organisation der Arbeitswelt» (OdA) vorangetrieben. Zahlreiche Unternehmen aus der Wirtschaft erklärten ihre Bereitschaft zur Mitwirkung – nicht wenige davon bereits als potenzielle Gründungsmitglieder der OdA. Die Rückmeldungen zur inhaltlichen Ausgestaltung der Grundbildung fielen durchwegs positiv aus.

Im März 2025 regte das SBFI an, mögliche Überschneidungen mit dem Beruf «Kaufleute EFZ» substantiell zu prüfen. Eine Integration in diese Grundbildung – entweder als neue Ausbildungs- und Prüfungsbranche (A+P) oder dann alternativ als Erweiterung der bestehenden A+P «Handel» – wurde unter den Bildungsakteuren intensiv diskutiert. Zwei Sitzungen mit BIKAS im Mai 2025 führten jedoch am Ende zur Erkenntnis, dass eine solche bildungspolitische Integration der angedachten Berufslehre kaum praktikabel wäre. Die Gefahr einer Überlastung des bestehenden Berufsbilds wurde am Ende als zu gross erachtet. Eine eigenständige A+P «E-Commerce» innerhalb der kaufmännischen Grundbildung wäre zwar theoretisch denkbar, doch würde die theoretische Grundausbildung insbesondere an den Berufsfachschulen für «Fachpersonen E-Commerce mit EFZ» vernachlässigt.

Drei Varianten – eine klare Präferenz

In einer Ende Juni 2025 abgehaltenen Planungssitzung mit der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK) und dem SBFI wurden sodann drei mögliche Varianten der neuen Berufslehre diskutiert:

1. Integration in die bestehende Lehre «Kaufleute EFZ»,
2. Schaffung eines eigenständigen Berufs «Fachperson E-Commerce EFZ»,
3. Sistierung des Projekts mit Option auf Neustart.

Das verantwortliche Projektteam favorisierte unter dem Strich und vor dem Hintergrund der prozess-bezogenen Ausbildungskompetenzen klar die zweite Variante und damit eine eigenständige, moderne Grundbildung mit klarem Fokus auf digitale Handelsprozesse. Ein eigenständiger Beruf für den E-Commerce-Bereich böte nämlich nicht nur inhaltlich, sondern auch methodisch-

et ont été invitées à participer activement à la nouvelle formation envisagée. La Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) a également été convaincue à cette époque de participer à l'important soutien pédagogique.

En dialogue avec le SEFRI

Vers la fin de l'année 2024, une première réunion exploratoire a eu lieu à Berne avec le SEFRI. Les conditions essentielles pour un projet de formation réussi ont été définies, notamment:

- une preuve de disponibilité de places d'apprentissage à l'échelle nationale,
- une demande de main-d'œuvre sur le marché du travail,
- ainsi que la création d'une nouvelle association sectorielle, envisagée sous le nom de «E-COM».

Une enquête ultérieure a permis de vérifier à nouveau le potentiel de places en apprentissage de manière globale. En même temps, la création d'une association prof. nationale en tant qu'«organisation du monde du travail» différenciée a été encouragée. De nombreuses entreprises du secteur privé se sont déclarées prêtes à participer, et bon nombre d'entre elles ont déjà manifesté leur intérêt à devenir membres fondateurs de l'organisation du monde du travail. Les retours sur la conception de la formation initiale ont été très positifs. En mars 2025, le SEFRI a proposé d'examiner de manière approfondie les éventuels recoupements avec la profession «employé/-e de commerce CFC». Une intégration dans cette formation initiale – soit en tant que nouvelle branche de formation et d'examen (F+E) soit en tant qu'extension de la F+E existante «commerce» – a fait l'objet de discussions intenses entre les acteurs de la formation. Deux réunions avec FOCOS en mai 2025 ont toutefois conduit à la conclusion qu'une telle intégration de la formation prof. envisagée dans la politique éducative serait difficilement réalisable. Le risque de surcharger le profil prof. existant a été jugé trop élevé. Une F+E «e-commerce» indépendante dans le cadre de la formation commerciale de base serait certes envisageable en théorie, mais la formation théorique de base serait alors négligée, en particulier dans les écoles professionnelles pour les «Gestionnaires en e-commerce avec CFC».

Trois variantes – une préférence marquée

Lors d'une réunion de planification tenue fin juin 2025 avec la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP) et le SEFRI, trois variantes possibles de la nouvelle formation professionnelle ont été discutées:

1. Intégration dans la formation existante «employé-e de commerce CFC»,
2. Création d'une profession autonome «Gestionnaires en e-commerce CFC»,
3. Suspension du projet avec possibilité de le reprendre.

Compte tenu des compétences de formation liées aux processus, l'équipe de projet responsable a clairement préféré la 2^e variante, qui consiste à créer une formation initiale autonome et moderne axée sur les processus de e-commerce. Une profession autonome dans le domaine du e-commerce offrirait en effet l'espace nécessaire à de nouvelles formes





Ausbildung | apprentissage

die Zukunft des Handels | l'avenir du commerce

Rieffel
SWITZERLAND

Unser Beitrag zur Zukunft des Handels

Als langjähriger Partner von Swissavant setzen wir uns aus Überzeugung für eine zukunftsfähige Handelslandschaft ein. Unser Engagement geht über die finanzielle Unterstützung hinaus: Erfahrene Mitarbeitende von Rieffel teilen ihr Wissen als Referenten bei Überbetrieblichen Kursen und leisten als Prüfungsexperten bei Lehrabschlussprüfungen einen wichtigen Beitrag.

Wir wissen aus eigener Erfahrung: Eine fundierte Ausbildung ist das Fundament für eine erfolgreiche Laufbahn. Die Mehrheit unserer Mitarbeitenden hat ihre Karriere mit einer Lehre begonnen, viele davon direkt im Detailhandel. Das unterstreicht täglich den Wert einer soliden Grundausbildung für uns.

Deshalb ist es uns ein aufrichtiges Anliegen, die nächste Generation von Fachkräften im Detailhandel bestmöglich auszubilden und zu fördern. Dazu gehört auch, dass wir selbst regelmässig Lernende ausbilden und aktiv in deren Entwicklung investieren. So tragen wir unseren Teil dazu bei, eine starke, innovative und erfolgreiche Zukunft des Schweizer Handels zu sichern.

Notre contribution à l'avenir du commerce

En tant que partenaire de longue date de Swissavant, nous nous engageons par conviction pour un paysage commercial durable et tourné vers l'avenir. Notre engagement va au-delà du soutien financier : des collaborateurs expérimentés de Rieffel partagent leurs connaissances en tant que conférenciers lors de cours interentreprises et apportent une contribution importante en tant qu'experts aux examens de fin d'apprentissage.

Nous savons par expérience qu'une formation solide est le fondement d'une carrière réussie. La majorité de nos collaborateurs ont commencé leur carrière par un apprentissage, beaucoup directement dans le commerce de détail. Cela souligne quotidiennement la valeur d'une formation de base solide pour nous.

C'est pourquoi il nous tient particulièrement à cœur de former et de promouvoir la prochaine génération de professionnels du commerce de détail. Nous formons nous-mêmes régulièrement des apprentis et investissons activement dans leur développement. Ainsi, nous contribuons à assurer un avenir fort, innovant et prospère pour le commerce suisse.

didaktisch den notwendigen Raum für neue, innovative Lernformen. Sollte sich jedoch final eine Integration der angedachten neuen Berufslehre bei der bestehenden Grundbildung «Kaufleute EFZ» durchsetzen, würde das bisherige Projektteam mit Zustimmung der Verbandsorgane die bildungspolitische Verantwortung abgeben und die bereits erarbeiteten Resultate einer anderen Trägerorganisation aus der Schweizer Berufsbildungswelt zur Verfügung stellen.

d'apprentissage innovantes, tant sur le plan du contenu que sur le plan méthodologique et didactique. Toutefois, si l'intégration de la nouvelle formation prof. envisagée dans la formation de base existante «employé-e de commerce CFC» devait finalement être retenue, l'équipe de projet actuelle, avec l'accord des organes de l'association, céderait la responsabilité de la politique de formation et mettrait à disposition d'une autre organisation responsable du monde de la formation professionnelle suisse les résultats déjà obtenus.

«Die Planungssitzung ist keine formale Pflichtübung aus der Berufswelt – sie ist der bildungspolitische Lackmustest für jedes neue Schweizer Berufsprojekt.», meint Heinz Bösiger, Leiter Retail & E-Business, Meier Tobler AG



Heinz Bösiger

«La réunion de planification n'est pas un exercice formel obligatoire, c'est le test ultime en matière de politique de formation pour chaque nouveau projet prof. suisse», déclare Heinz Bösiger, directeur Retail & E-Business, Meier Tobler SA

«E-Commerce-Lehre» – ante portas?

An der abschliessenden Sitzung vor der vollzähligen Kommission Berufsentwicklung (KBE) der SBBK von Ende August 2025 in Bern präsentierte das Projektteam den aktuellen Stand zur angedachten neuen Grundbildung «Fachperson E-Commerce EFZ». Diskutiert wurde, ob die während zwei Jahren erarbeiteten Handlungskompetenzen zeitnah über eine eigenständige, national organisierte Ausbildung der Schweizer Wirtschaft respektive den interessierten Ausbildungsbetrieben zur Verfügung gestellt werden könnten. Die KBE entwickelt aktuell nun eine bildungspolitische Meinung zum Projekt der neuen Berufsbildung «Fachperson E-Commerce EFZ» und wird dann turnusgemäss das SBFI über den Entscheid informieren, das seinerseits über die Erfolgchancen eines erneuten Vor-Ticket-Antrags für den neuen Berufslehre entscheiden wird.

Zwei Szenarien sind nun möglich: Entweder das Projekt der neuen Berufsbildung erhält grünes Licht von Seiten SBFI – inklusive Gründung einer nationalen Trägerschaft (E-COM) und ein potenzieller Lehrstart ab 2028 wäre möglich oder aber, dass Berufsbildungsprojekt wird sistiert. In diesem Fall könnten andere Bildungsakteure oder interessierte Bildungsinstitutionen aus der Schweizer Wirtschaft die aktuellen Projektergebnisse übernehmen und darauf aufbauen.

Swissavant bleibt dran

Mit dem bildungspolitischen Projekt zur Entwicklung einer neuen Lehre «Fachperson E-Commerce EFZ» leistet Swissavant massgebend Pionier-Grundlagenarbeit im Schweizer Berufsbildungssystem und damit für eine Vielzahl von Ausbildungsbetrieben. Der bildungspolitische Entwicklungsweg ist in der Schweiz anspruchsvoll – aber angesichts der digitalen Marktentwicklung und einer prozessbezogenen Handelswelt auch dringend notwendig. Gemeinsam mit Partnerorganisationen, Ausbildungsbetrieben und Behörden wie Bildungsinstitutionen wird aktiv daran gearbeitet, jungen Menschen eine zukunftsgerichtete Ausbildung im digitalen Schweizer Handel zu ermöglichen.

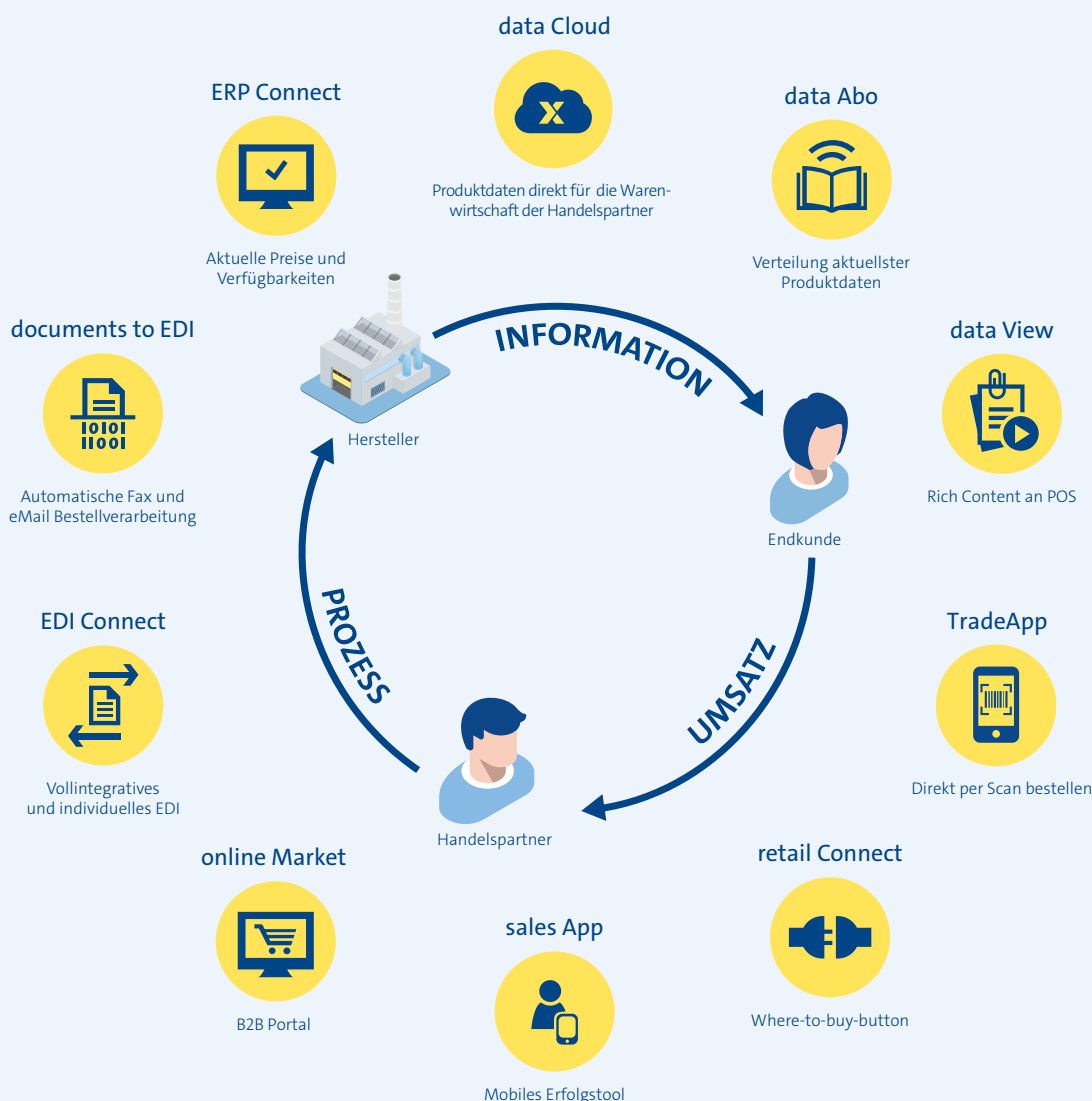
«Apprentissage en e-commerce» – ante portas?

Lors de la dernière réunion de la Commission de développement prof. (CDP) de la CSFP, l'équipe a présenté l'état d'avancement du projet de nouvelle formation initiale de «Gestionnaires en e-commerce CFC». Les participants se sont demandé si les compétences opérationnelles développées au cours des 2 dernières années pouvaient être diffusées en temps utile par le biais d'une formation autonome organisée au niveau national pour l'économie suisse ou par les entreprises formatrices intéressées. La CDP développe actuellement une position relative à la politique de formation concernant le projet de nouvelle formation prof. de «Gestionnaires en e-commerce CFC» et communiquera ensuite sa décision au SEFRI, qui décidera à son tour des chances de succès d'une nouvelle demande de ticket provisoire pour ce nouveau cursus. Deux scénarios sont désormais possibles: soit le projet de nouvelle formation prof. obtient le feu vert du SEFRI, qui autorise la création d'un organisme national de soutien (E-COM), rendant possible le démarrage de la formation à partir de 2028, soit le projet de formation prof. est abandonné. Dans ce cas, d'autres acteurs de la formation ou des entreprises formatrices intéressées issus de l'économie suisse pourraient reprendre les résultats actuels du projet et les développer.

Swissavant reste impliquée

Avec le projet relevant de la politique de formation visant à développer une nouvelle formation de «Gestionnaires en e-commerce CFC», Swissavant contribue de manière significative aux travaux d'avant-garde dans le système suisse de formation prof., qui pourraient profiter à de nombreuses entreprises formatrices. Le parcours de développement de la politique de formation est ardu en Suisse. Compte tenu du développement du marché numérique et de l'univers des entreprises axé sur les processus, il est également urgent de le renforcer. En collaboration avec des organisations partenaires, des entreprises formatrices et des autorités telles que des établissements de formation, des efforts sont consentis pour que les jeunes puissent bénéficier d'une formation tournée vers l'avenir dans le «e-commerce Suisse».

E-BUSINESS AUF DEN PUNKT GEBRACHT



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

«Die Ausbildung kann und muss mitziehen!»

Die schweizerische Berufsbildung entwickelt sich rasch. In der dualen Form (Schule/üK – Betrieb) hat sie direkten Kontakt zur Arbeitswelt und zur Wirtschaft. Das ist zwar spannend, ruft aber nach permanenter Anpassung: «Wir müssen flexibel bleiben!», resümiert Professor Stefan C. Wolter zu den Trends in der Berufsbildung.

«La formation peut et doit suivre le mouvement!»

La formation professionnelle suisse évolue rapidement. Sous sa forme duale (école/CIE & entreprise), elle est en contact direct avec le monde du travail et l'économie. Ce contact est certes stimulant, mais demande un ajustement permanent. «Nous devons rester flexibles!», résume le professeur Stefan C. Wolter au sujet des tendances dans la formation professionnelle.



Prof. Dr. Stefan C. Wolter während seines Referats «Ist die Vergangenheit noch ein guter Ratgeber für die Zukunft?» am Nationalen Bildungstag 2024 von Swissavant.

Stefan C. Wolter, durant son exposé «Le passé est-il encore un bon guide pour l'avenir?» lors de la Journée nationale de la formation 2024 de Swissavant.

Herr Wolter, was tut sich aktuell in der Schweizer Berufsbildungslandschaft? Wo geht's lang?

Zunächst sollten wir den Begriff der «Berufs-Bildung» in seiner zweifachen Bedeutung gut verstehen. Die Berufsbildung verändert sich, weil sich in der Aus-«Bildung» viel ändert, aber natürlich auch, weil sich in den «Berufen» ständig etwas ändert. Die Berufsbildung hängt, im Gegensatz zur Allgemeinbildung, viel direkter und stärker von den ständigen technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen in der Arbeitswelt ab. Sie verändert sich also deutlich schneller als die klassische Schulbildung.

Warum?

90% unserer Berufslehren sind dual organisiert, also betriebliche und schulische Ausbildung parallel zueinander. Damit hat die Wirtschaft über die OdA (Organisation der Arbeitswelt) laufend Einfluss auf Lehrpläne und Inhalte, auf Methodiken und Herangehensweisen. Neben dem dualen Modell ist zwar etwa jede zehnte Berufslehre in der Schweiz rein schulisch organisiert. Aber auch diese schulischen Berufslehren haben sich an den Lehrplänen der OdA zu orientieren. Der enge Kontakt von Wirtschaft und Berufsbildung in der Schweiz hat deshalb zur Konsequenz, dass die Ausbildung dem Takt der Veränderungen in der Wirtschaft folgen muss. Zum Wohle der Arbeitsmarktfähigkeit unserer Jugend.

Monsieur Wolter, que se passe-t-il actuellement dans la formation professionnelle en Suisse? Dans quelle direction évolue-t-elle?

D'abord, il faut bien saisir le terme de «formation professionnelle» dans sa double signification. La formation professionnelle se transforme parce que de nombreux changements se produisent à l'intérieur de l'«éducation», mais naturellement aussi parce que des changements se produisent en permanence dans nos métiers. Contrairement à la culture générale, la formation professionnelle est plus directement et fortement exposée aux changements technologiques et économiques constants du monde du travail. Aussi change-t-elle beaucoup plus vite que la formation scolaire classique.

Pour quelles raisons?

Nos apprentissages sont organisés à 90% de manière duale, donc en parallèle entre l'entreprise et l'école. De ce fait, l'économie influence constamment les programmes d'enseignement, contenus, méthodes et approches par l'intermédiaire des organisations du monde du travail. Près de 10% des apprentissages sont organisés de manière purement scolaire et non duale. Mais ceux-ci doivent également s'orienter sur les programmes d'enseignement des organisations du monde du travail. Par conséquent, l'étroit contact entre l'économie et la formation professionnelle oblige cette dernière à suivre le rythme des changements dans l'économie, favorisant la capacité d'insertion professionnelle de notre jeunesse.

IHR starker Partner, wenn es um persönliche Schutzausrüstung geht !



Arbeitskleidung Damen / Herren
Kopf - / Gehör - / Gesichtsschutz
Werkzeuge - / Aufbewahrung
Sicherheitsschuhe

Snickers®
WORKWEAR

★ **SOLID GEAR**
footwear


Hultafors


Hellberg


EMMA
SAFETY
FOOTWEAR

W.steps

Bekanntlich sind viele Berufskunde-Lehrkräfte nicht fest an den Schulen angestellt.

Das ist fast eine Bedingung für die Flexibilität der Berufsbildung nach Schweizer Zuschnitt. Dies sowohl quantitativ, weil nicht immer gleich viele Lernende in jedem Beruf ausgebildet werden, als auch qualitativ, d. h. in Bezug auf die Lerninhalte. Bei neuen Lehrplänen oder Technologien kann so auch der Lehrkörper rasch angepasst werden. Bei fix angestellten BKU-Lehrkräften und ohne Mitwirkung der Wirtschaft würden die Lehrpläne durch Lehrer mit wenig Bezug zur Arbeitswelt bestimmt. Das würde zu systemischen Beharrungskräften und zu Ausbildungen an der wirtschaftlichen Realität vorbeiführen.

Unser Berufsbildungswesen wird durch die enge Verflechtung von Wirtschaft und Berufsbildung selbst reguliert, wir sind also nicht auf staatliche Prognosen angewiesen.

Die Schweizer Berufsbildung ist also selbstregulierend, sowohl bezüglich der Curricula als auch des Fachkräftebedarfs.

Ein australischer Minister fragte mich einmal nach unserer «labour market intelligence» – also nach den amtlichen Prognosen zur Steuerung des Bildungsangebotes. Ich zeigte ihm auf, dass sich unser Berufsbildungswesen durch die enge Verflechtung von Wirtschaft und Berufsbildung selbst reguliert, wir also nicht auf staatliche Prognosen angewiesen sind. Unsere Firmen stellen selbst die besten Prognosen für ihren Arbeitskräftebedarf auf – nur schon aus wirtschaftlichem Interesse. Mit der Investition in die Berufslehre setzen sie eigenes Geld auf ihre Prognose, das tut der Staat nicht.

Machen wir noch eine qualitative Betrachtung!

Die Passung zwischen Arbeitsmarktbedürfnissen und Berufsbildung geschieht nicht nur bei der Zahl der in einem bestimmten Beruf ausgebildeten Personen, sondern auch bei der Zuteilung der Bewerber zu den einzelnen Berufen und Betrieben. Letzteres sichert zu einem grossen Teil die Qualität der Ausbildung. Vor diesem Hintergrund ist es nicht erstaunlich, dass die Lehrbetriebe neben Schulnoten auch die Persönlichkeit der Bewerber anschauen. Man sucht die «passende» Person – passend in den Beruf, in den Betrieb und ins Team. Auch im Detailhandel sind Schulnoten sicher wichtig, daneben aber auch Pflichtbewusstsein oder im Verkauf eine gewisse Extrovertiertheit. Kann man fremden Menschen nicht in die Augen schauen, nützen die löblichsten Schulqualifikationen wenig. Diese «Passungs-Selektion» leistet kein Schulinstitut so zuverlässig wie ein Lehrbetrieb.

Das ruft einmal mehr nach der Schnupperlehre...

Ein wertvolles Instrument! Die Betriebe lernen die Jugendlichen kennen und die jungen Menschen erfahren den Beruf real. Man bezieht heute oft das ganze Team in den Einstellungsentscheid, um die Kompatibilität mit

Nombre d'enseignants du savoir professionnel ne sont pas des employés permanents des écoles.

C'est presque une condition nécessaire pour qu'un apprentissage sur le modèle suisse soit flexible. Tant sur le plan quantitatif du nombre d'apprentis qui varie selon les métiers que sur le plan qualitatif des contenus enseignés. Quand les programmes d'enseignement ou les technologies évoluent, le corps enseignant peut également être rapidement adapté. Sans la collaboration de l'économie, des enseignants employés à titre permanent imposeraient des programmes de formation trop peu en rapport avec le monde du travail. Il en résulterait des rigidités systémiques et des formations ne tenant pas compte de la réalité économique.

Grâce à l'étroite imbrication de notre formation professionnelle avec l'économie, notre système est autorégulé et ne dépend donc pas de prévisions étatiques.

La formation professionnelle suisse est donc autorégulée aussi bien pour les programmes que pour la composition du corps enseignant.

Un ministre australien m'a une fois demandé comment fonctionnait notre connaissance du marché de l'emploi, si nous disposions de prévisions officielles pour gérer l'offre de formation. Je lui ai expliqué que grâce à l'étroite imbrication entre notre formation prof. et l'économie, notre système était autorégulé et que nous ne dépendions donc pas de prévisions étatiques. Nos entreprises font elles-mêmes les meilleures prévisions quant à leurs besoins en main d'œuvre, dans leur propre intérêt économique. En investissant dans la formation prof., elles mettent leur propre argent en jeu dans les prévisions, ce que l'État ne fait pas.

Faisons toutefois encore une observation qualitative!

L'ajustement entre les besoins du marché du travail et la formation professionnelle se fait non seulement au niveau du nombre de personnes formées dans un métier donné, mais déjà lors de la répartition des candidats dans les différents métiers et entreprises. Cette dernière assure en grande partie la qualité de la formation. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que les entreprises formatrices regardent non seulement les notes scolaires, mais aussi la personnalité des candidats. Elles cherchent la personne qui convient, à la fois au métier, à l'entreprise et à l'équipe. Dans le commerce de détail comme ailleurs, les notes scolaires ont certes leur importance, mais aussi le sens du devoir ou, dans la vente, un certain degré d'extraversion. Si l'on ne peut pas regarder une personne étrangère dans les yeux, les notes scolaires les plus louables ne servent à rien. Aucun institut scolaire n'est en mesure de sélectionner les candidats mieux que l'entreprise formatrice.

D'où l'intérêt, une fois de plus, de l'apprentissage à l'essai.

Un instrument précieux! Les entreprises apprennent à connaître les jeunes et les jeunes font l'expérience du métier «pour de vrai». De nos jours, on inclut souvent toute





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.

der Belegschaft frühestmöglich abzusichern. Und man verteilt mit der Partizipation am Entscheid auch die Verantwortung für das Gelingen.

Die Schweiz klopft sich zu ihrer Berufsbildung gerne auf die Schulter. Zu Recht?

Jein, es braucht auch den kritischen Blick. Wir übersehen gerne Entwicklungen, die unspektakulär, aber unaufhaltsam ablaufen. Man gewöhnt sich daran und sieht deshalb wenig Handlungsbedarf. Ein Beispiel ist die Beliebtheit der Berufslehre: In den letzten 10 Jahren hat der Anteil Jugendlicher, die sich für eine Berufslehre entscheiden, um 5% abgenommen. Das ist eine schleichende Erosion, die aber zu einem Kippeffekt führen kann: Auf einmal machen so wenige eine Berufslehre, dass ein «sozialer Sog» in Richtung Gymnasium oder Fachmittelschule entsteht. Wo nicht nur die 20 talentiertesten Prozent einer Klasse Matura machen, sondern die Hälfte und mehr, resultiert auf einmal ein breiter Nachahmereffekt. Dann machen nur noch Jugendliche eine Lehre, denen es fürs Gymi nicht reicht.

Die Schweizer Berufsbildung ist folglich solange stark, als sich Talentierte freiwillig für diesen Weg entscheiden und ihre Kumpels «mitnehmen». Entsprechend attraktiv muss sie sein.

Ja. Wenn das nicht gelingt, verlieren wir Potenziale und Führungskräfte in der nichtakademischen Berufswelt. Dieses Vakuum lässt sich nicht durch höhere akademische Quoten ausgleichen und schwächt unsere Gesamtwirtschaft.

Leider vergessen aber die meisten Eltern, dass – Talent und Motivation vorausgesetzt – über Berufsmatura oder die Passerelle zur Uni auch Lernenden der Berufsbildung der Weg in die Fachhochschulen oder die Universitäten offenstehen.

Was tun? Die Frage ist nicht nur rhetorisch gemeint...

Es ist auf dem Arbeitsmarkt schon heute eine Realität, dass die Mehrheit der Erwerbstätigen über einen tertiären Bildungsabschluss verfügt. Damit ist es verständlich, dass Eltern für ihre Kinder eine Ausbildung wollen, die ihnen später auch einen solchen Abschluss in Aussicht stellt. Leider vergessen aber die meisten Eltern, dass – Talent und Motivation vorausgesetzt – über Berufsmatura oder die Passerelle zur Uni auch Lernenden der Berufsbildung der Weg in die Fachhochschulen oder die Universitäten offenstehen. Zudem bieten die Höheren Fachschulen oder die Berufs- und Fachprüfungen, also die Höhere Berufsbildung Abschlüsse, deren Arbeitsmarktwert gleichwertig ist wie der durchschnittliche rein akademische Weg. Das ist bei den Eltern zu verankern, damit sie ihre Kinder richtig beraten können, und es keinen unnötigen Sog in die Gymnasien gibt.

l'équipe dans la décision de recrutement pour s'assurer que le candidat est compatible avec le personnel dès le début. Ainsi, les membres de l'équipe endossent aussi une part de responsabilité dans le succès de l'intégration.

La Suisse est fière de son système de formation professionnelle. À juste titre?

Oui et non, il faut aussi un regard critique. Nous ignorons volontiers des évolutions qui se déroulent de manière non spectaculaire mais inexorable. Nous nous y habituons et ne voyons donc pas de raison d'agir. La popularité de l'apprentissage professionnel est un exemple: au cours des 10 dernières années, le pourcentage de jeunes choisissant l'apprentissage a diminué de 5%. Cette érosion, certes lente, peut provoquer un effet de bascule: tout d'un coup, il y a si peu de jeunes qui font un apprentissage qu'il se produit un phénomène d'aspiration sociale vers le gymnase ou des écoles de culture générale. Ce ne sont plus les 20% les plus doués de la classe qui obtiennent un diplôme de maturité, mais la moitié ou plus. Il se produit soudain un large effet d'imitation. Seuls les jeunes qui ne sont pas assez bons pour le gymnase font alors un apprentissage.

Conclusion: la formation professionnelle suisse restera forte aussi longtemps que des jeunes de talent choisiront cette voie de leur plein gré et entraîneront leurs «copains». Elle doit donc rester attrayante.

Exactement! Sinon, nous perdrons du potentiel et manquerons de cadres dirigeants dans le monde prof.non-universitaire. Des quotas universitaires plus élevés ne permettront pas de combler ce vide, affaiblissant toute notre économie.

Il est regrettable que la plupart des parents oublient que pour les porteurs d'un diplôme de fin d'apprentissage ayant le talent et la motivation voulus, la maturité professionnelle est une passerelle pour accéder aux hautes écoles spécialisées ou aux universités.

Que faire? La question n'est pas purement rhétorique...

Aujourd'hui déjà, la réalité du marché du travail est que la majorité des personnes actives ont un diplôme d'études tertiaire. Il est donc compréhensible que les parents souhaitent que leurs enfants suivent une formation débouchant sur un tel diplôme. Il est dommage que la plupart des parents oublient que la maturité professionnelle constitue, pour les titulaires d'un diplôme de fin d'apprentissage ayant le talent et la motivation voulue, une passerelle pour accéder aux hautes écoles spécialisées ou aux universités. De plus, les écoles prof. supérieures ou les examens prof. supérieurs, c'est-à-dire la formation professionnelle supérieure, offrent des diplômes dont la valeur sur le marché du travail égale celle d'un pur parcours universitaire moyen. Il est important de faire comprendre cela aux parents afin qu'ils puissent donner de bons conseils à leurs enfants et éviter à ceux-ci de suivre un parcours gymnasial inutile.



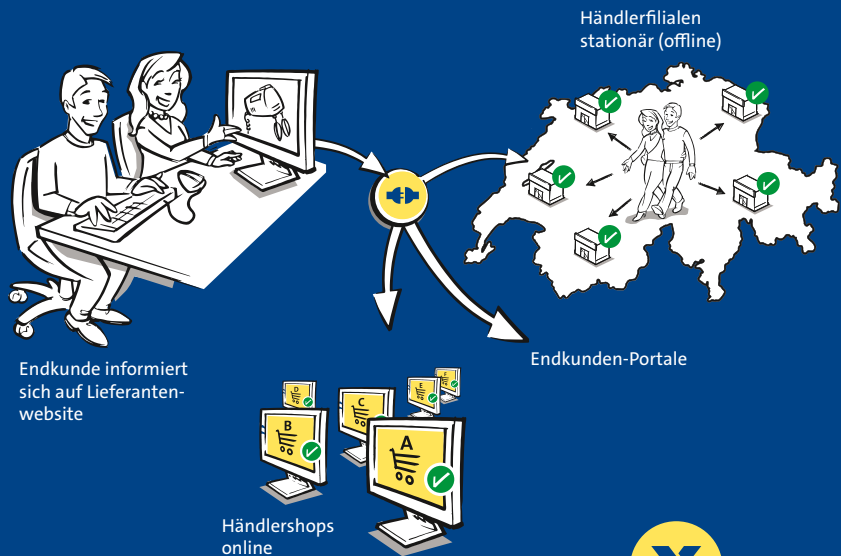
retail Connect

Der Umsatzturbo für Sie und Ihre Kunden

nexmart

Simply eBusiness

- Interessenten auf der Lieferanten-Website direkt zum Kauf animieren
- Direkte Verlinkung der Lieferanten-Website mit Online-Shops und Filialen des Fachhandels
- Hohe Conversion Rates: effektive Wandlung von Interessenten in Käufer
- Kundenzuführung für Online- und Stationärkäufe (Click & Collect) für den Fachhandel
- Hohe stationäre Verfügbarkeit beim Fachhandel kann noch effektiver als Wettbewerbsvorteil genutzt werden
- Signifikante Steigerung der Umsätze von Lieferant und Fachhandel



Der schnellste Weg
zu retail Connect.



> nexmart.com



MESSE
LUZERN

EINE BÜHNE FÜR DIE NÄCHSTE GENERATION.

Suchen auch Sie
die perfekte Bühne?

messeluzern.ch



Also müssen wir diese Äquivalenz im Kollektiv noch besser bewusst machen.

Absolut! Betriebe, OdA und eine weitsichtige Politik müssen die Chancen- und Wertgleichheit der beruflichen Bildungswege weiter implementieren. Ich setze vor allem auf die Betriebe, die über Vereine oder Schulen die Eltern am besten erreichen können. Sie sollten dabei über den Tellerrand hinausdenken und nicht nur die langfristigen beruflichen, sondern auch Bildungsoptionen aufzeigen, um talentierte Jugendliche für die Lehre zu gewinnen. Selbst mit dem Risiko, dass sich diese nach einem tertiären Abschluss anderweitig engagieren. Denn mit einem defensiven «Unterschlagen» der tertiären Chancen sind Talentierte möglicherweise für den Berufszweig ganz verloren. Kann man aber echte Talente und Opinion Leaders für eine Lehre motivieren, lassen sich auch weitere junge Menschen gewinnen. Solche, die der Branche oder dem Betrieb als wertvolle Mitarbeitende erhalten bleiben.

Volle Transparenz zur Karriere stärkt also das Gesamtsystem Berufslehre.

Durchaus! Gerade im Detailhandel ist die Karriereoption matchentscheidend. Für ungelernte Kräfte müssen Löhne bezahlt werden, von denen man leben kann. Das ist zunächst korrekt. Aber ausgebildete Personen verdienen bei hohen Minimallöhnen nur wenig mehr als die ungelernten Angestellten, da die Wertschöpfung im Verkauf viel höhere Löhne nicht zulässt. Die Folge ist, dass viele Jugendliche auf eine richtige Lehre im Verkauf verzichten könnten, wenn man ihnen nicht das Potenzial zur Karriere durch die Lehre aufzeigen kann.

Man kann aber auch im Detailhandel Karriere machen.

Sicher, in kleineren Betrieben sowieso! Aktuell sehen wir aber Umwälzungen, die diese Karrieremöglichkeiten wie-

Nous devons donc encore mieux faire connaître cette équivalence dans le grand public?

Absolument! Les entreprises, les organisations du monde du travail et une politique visionnaire doivent continuer à réaliser l'égalité de chances et de valeur des parcours de formation professionnelle. Je mise surtout sur les entreprises qui peuvent le mieux atteindre les parents par le biais d'associations ou d'écoles. Il faut qu'elles sortent des sentiers battus, mettant en évidence non seulement les options de carrière dans l'entreprise, mais aussi les possibilités de formation supérieure pour attirer les jeunes talents vers l'apprentissage. Même au risque de voir ces derniers s'engager ailleurs après avoir obtenu un diplôme tertiaire. En effet, en «dissimulant» des opportunités tertiaires dans un but défensif, on risque de perdre complètement des jeunes talents pour la branche. En revanche, si on arrive à motiver de vrais talents et leaders d'opinion pour l'apprentissage, ceux-ci attireront d'autres jeunes qui resteront dans la branche ou dans l'entreprise comme précieux collaborateurs.

Une pleine transparence sur la carrière renforce donc tout le système de l'apprentissage.

Tout à fait! Précisément dans le commerce de détail, l'option d'une carrière est déterminante. Il est correct de payer aux travailleurs non qualifiés des salaires suffisants pour vivre. Mais les travailleurs qualifiés ne gagnent que légèrement plus que les non qualifiés, malgré des salaires minimaux élevés, car la valeur ajoutée dans la vente ne permet pas de verser des salaires beaucoup plus hauts. Il s'ensuit que de nombreux jeunes pourraient renoncer à un apprentissage dans la vente si on ne leur montre pas le potentiel de carrière qu'offre cette formation professionnelle.

Mais on peut aussi faire carrière dans le commerce de détail.

Assurément, dans de petites entreprises de toute façon!



Schon am Nationalen Bildungstag 2024 von Swissavant begeisterte Prof. Wolter mit seinen Ausführungen die Zuhörenden. Lors de la Journée nationale de la formation 2024 déjà, les considérations du professeur Wolter ont enthousiasmé son auditoire.



derum negativ tangieren: Zum einen verschwinden wegen dem Online-Handel stationäre Geschäfte und damit Stellen als Rayon- und Filialleiter im klassischen mittleren Management. Zum anderen reduzieren sich auch die Aufgaben der Kader, da Logistik und andere spannende Aufgaben digitalisiert sind und so von der Zentrale aus gesteuert werden.

Hinzu kommen die Geschäfte ganz ohne Personal...

Ja, hier werden Menschen gänzlich von Software abgelöst. Nur noch die Gestelle werden von Menschen aufgefüllt.

Beratung wird dennoch grossgeschrieben – speziell im Fachhandel.

Aktuell zu Recht – noch! Aber auch hier bietet das Internet mit Vergleichsdiensten, Kundenforen und Tutorials bereits eine grosse Konkurrenz. Und KI übernimmt sogar individualisierte Informationsvermittlung, so dass selbst die Beratung nur noch bedingt von ausgebildeten Menschen erbracht werden muss.

Und jetzt: Was machen wir mit all den Erkenntnissen?

Wie aufgezeigt, reagiert die Berufsbildung quantitativ und qualitativ schnell auf Bewegungen im Markt. Tätigkeiten werden neu definiert, Berufsbilder kommen dazu, andere werden überflüssig. Im Detailhandel sehen wir grosse Verlagerungen weg vom klassischen Verkauf, hin zu Informatik, Logistik, E-Commerce – somit auch zu ganz neuen Berufen. Berufe anzupassen genügt nicht immer, sie müssen ab und zu auch neu definiert oder gar neu «gebildet» werden. Von der Anpassungsgeschwindigkeit der Berufsbildung hängt es deshalb ab, ob sie ihren zu Recht prominenten Platz in unserem Bildungssystem behalten kann.

Vielen Dank für die spannenden Einblicke, Herr Wolter!

Interview durch Andreas Grünholz im Auftrag der perspective.

Toutefois, nous assistons actuellement à des bouleversements affectant à leur tour négativement ces possibilités de carrière. D'une part, à cause du commerce en ligne, des commerces stationnaires disparaissent et avec eux des emplois de cadres moyens tels que chef de rayon ou de filiale. D'autre part, les tâches des cadres diminuent, car la logistique et d'autres fonctions intéressantes sont numérisées et gérées depuis la maison-mère.

Sans compter les commerces sans personnel...

C'est vrai, ici, le logiciel remplace entièrement le personnel. Seuls les rayons sont encore remplis par des humains.

Malgré tout, le conseil reste une valeur sûre, surtout dans le commerce spécialisé.

Pour l'instant, à juste titre! Mais même ici, l'internet offre déjà une forte concurrence par des services de comparaison, des forums de clients et des tutoriels. L'IA se charge même de transmettre des informations individualisées, de sorte que même pour conseiller les clients, le personnel qualifié n'est pratiquement plus nécessaire.

Qu'allons-nous faire de toutes ces constatations?

Comme nous l'avons montré, la formation professionnelle réagit rapidement aux mouvements du marché, en quantité comme en qualité. Elle redéfinit les activités, rajoute des profils professionnels, supprime les superflus. Dans le commerce de détail, nous constatons de grands transferts, loin de la vente classique, vers l'informatique, la logistique et le commerce électronique et, de ce fait, vers des professions entièrement nouvelles. Souvent, adapter un métier ne suffit plus, il faut parfois le redéfinir complètement, voire le créer de toutes pièces. Il dépendra de la vitesse d'adaptation de la formation professionnelle si celle-ci peut à juste titre maintenir sa place dans notre système éducatif.

Monsieur Wolter, soyez remercié de vos considérations stimulantes.

Interview réalisé par Andreas Grünholz pour perspective.

Prof. Dr. Stefan C. Wolter ist Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (www.skb-f-csre.ch) und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bern.

Er ist zudem Vizepräsident des Verwaltungsrates des Centre for Educational Research and Innovation (CERI) und Mitglied des Education Policy Committee der OECD in Paris sowie Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der deutschen Kultusministerkonferenz (KMK). Seine Forschungsschwerpunkte sind die Arbeits- und Bildungsökonomie. Er ist zudem Co-Direktor des Swiss Leading House on Economics of Education (www.leadinghouse.ch).



Le professeur Stefan C. Wolter est directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (www.skb-f-csre.ch) et professeur d'économie à l'Université de Berne. Il est également vice-président du conseil d'administration du Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement (CERI) et membre du Comité des politiques d'éducation de l'OCDE à Paris, ainsi que membre du conseil scientifique du ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche (BMBF) et de la Conférence des ministres de l'Éducation allemands (KMK). Ses recherches portent principalement sur l'économie du travail et de l'éducation. Il est également codirecteur de la Swiss Leading House on Economics of Education (www.leadinghouse.ch).

Der Leuchtturm beginnt zu leuchten – Der Umbau des suissetec Campus in Lostorf schreitet voran!

Der Durchführungsort der von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt organisierten überbetrieblichen Kurse (üK) der vier Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren», «Haushalt», «Farben» und «Elektrofach» im suissetec Campus in Lostorf (SO) ist in vielerlei Hinsicht ein Leuchtturmprojekt. Aspekte wie die einzigartige Aussenarbeitsstation, die interdisziplinären Werkstätten oder die neu gestalteten Schulungsräume sind wesentliche Bestandteile des Leuchtturms in Sachen Bildung. Das Projekt ist dank seinem innovativen Energiekonzept zudem auch Vorbild in Sachen Nachhaltigkeit.

Le phare commence à briller – La transformation du campus suissetec à Lostorf progresse!

Le lieu de formation de Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage, qui organise des cours interentreprises (CIE) pour les quatre branches de formation et d'examen (A+P) «quincaillerie», «ménage», «peinture» et «électroménager» dans le campus suissetec à Lostorf (SO), est un projet phare à bien des égards. Des aspects tels que l'exclusif poste de travail extérieur, les ateliers interdisciplinaires ou les salles de formation nouvellement aménagées sont des éléments essentiels de ce phare de l'éducation. Le projet est également un modèle en matière de durabilité grâce à son concept énergétique innovant.

Die Sanierung der bestehenden Gebäude aus den 80er-Jahren erfolgt ab 2026 in drei Etappen: Gestartet wird mit den beiden Hotelgebäuden (2026 bzw. 2027), danach folgt die Sanierung des heutigen Hauptgebäudes mit Unterrichts- und Sitzungszimmern, Werkstätten und Labors (2028 bis 2030).

Herr Oskar Paul Schneider, Leiter suissetec Campus und somit Gastgeber unseres Branchennachwuchs' im Interview.



Oskar Paul Schneider
Leiter suissetec Campus
Directeur du campus suissetec

Mit den Eröffnungsaktivitäten des Neubaus im suissetec Campus Mitte November 2024 ging ein frühzeitiger Weihnachtswunsch in Erfüllung. Wie lange mussten Sie darauf warten und welche Hürden waren rückblickend ausgesprochen anspruchsvoll?

Oskar Paul Schneider: Dieses Projekt begleitet mich seit Beginn meines Wirkens bei suissetec. Im September 2019 war mein Stellenantritt und im November dann die Delegiertenversammlung, welche der Realisierung zugestimmt hat. Da waren also sowohl viele Weihnachten als auch viele Hürden seither. Als Mensch, welcher sich lieber nach vorne orientiert, war jede Hürde ein gutes Training für die Nächste.

Welchen Part des Neubaus empfinden Sie persönlich als besonders gelungen und warum?

OS: Das ist wie bei einem wunderbaren Orchester – einzig das Zusammenspiel aller Beteiligten unter optimalen Rahmenbedingungen sowie bestmöglicher Infrastruktur bringt den Klang des Ganzen auf Topniveau. Somit sind es eben auch hier alle Facetten – vom Energiekonzept über die Logistik bis hin zu Methodik-Didaktik, bei alledem der grosse Teamspirit und allem, was dazugehört –, die zum resultierenden Leuchtturm beitragen.

La rénovation des bâtiments datant des années 80 se déroulera en trois étapes à partir de 2026: les deux bâtiments hôteliers seront rénovés en 2026 et 2027, suivis de la rénovation du bâtiment principal actuel avec des salles de formation et de réunion, des ateliers et des laboratoires (2028 à 2030).

Oskar Paul Schneider, directeur du campus suissetec et donc hôte de notre jeunesse professionnelle, dans une interview.

Avec l'ouverture du nouveau bâtiment dans le campus suissetec à la mi-novembre 2024, un souhait de Noël s'est certainement réalisé. Combien de temps avez-vous dû attendre et quels obstacles avez-vous dû surmonter, si l'on regarde en arrière?

Oskar Paul Schneider: Ce projet me suit depuis le début de mon mandat chez suissetec. J'ai pris mes fonctions en septembre 2019 et la délégation a approuvé le projet en novembre. Depuis lors, il y a eu de nombreuses fêtes de Noël et de nombreux obstacles à surmonter. En tant que personne qui regarde plutôt vers l'avenir, chaque obstacle était une bonne occasion de s'entraîner pour le suivant.

Qu'est-ce qui a particulièrement bien fonctionné dans le nouveau bâtiment et pourquoi?

OS: C'est comme dans un orchestre merveilleux – seul le jeu d'ensemble de tous les participants dans des conditions optimales et avec une infrastructure optimale donne le son parfait. Ce sont donc toutes les facettes – du concept énergétique à la logistique, en passant par la méthodologie et la didactique, le grand esprit d'équipe et tout ce qui en découle – qui contribuent à ce phare.



kostenlos testen!

nexmart

Simply eBusiness



Ihre Vorteile:

- Höhere Produktivität durch entlasten interner Ressourcen
- Einfache und schnelle Bestellerfassung
- Reduzierte Fehlerquote in der Beschaffung
- Hardware-Flexibilität (iOS und Android)
- Intuitive Benutzerführung
- Mehrsprachigkeit
- Einfache Konfiguration und Administration

Jetzt ohne Risiko für 3 Monate testen!

Weitere Informationen unter:
www.nexmart.swiss/tradeapp
oder mit dem QR-Code unten.



**Die TradeApp
jetzt 3 Monate
kostenlos testen!**



Available on the
App Store

ANDROID APP ON
Google play

Aus Sicht der Lernenden: Welchen besonderen Mehrwert bietet der Neubau?

OS: Der suissetec Campus steht für Bildung erlebbar, praxisnah, zukunftsorientiert und nachhaltig vermittelt. Die neuen Räumlichkeiten bieten die bestmögliche Basis, um auch hier nochmals eine weitere Stufe dieser Art von Bildung zu erreichen. Neue Konzepte in Raumgestaltung während der Lernzeit, aber auch in der Freizeit auf dem Campus sollen motivieren, auch beim Lernstoff dran zu bleiben. So sind neue Freizeitmöglichkeiten im Innen- und Aussenbereich der Übernachtungsgebäude geplant. Seit Fertigstellung der neuen Werkstätten befindet sich zudem ein Basketball-Platz, eine Grillstelle und auch eine Möglichkeit Tischtennis zu spielen auf dem Areal. Die Übernachtungsgebäude werden komplett modernisiert und auch die Schulungsräume erhalten einen «Facelift». Insgesamt – nach Abschluss der Arbeiten – eine moderne, zukunftsgerichtete und motivierende Lernumgebung für Lernende und Auszubildende zugleich.

Du point de vue des étudiantes et étudiants, quelle est la plus-value particulière du nouveau bâtiment?

OS: Le campus suissetec est synonyme d'une formation concrète, pratique, tournée vers l'avenir et dispensée de manière durable. Les nouveaux locaux offrent la meilleure base possible pour atteindre une nouvelle étape de ce type de formation. De nouveaux concepts en matière d'aménagement des locaux pendant les périodes d'apprentissage, mais aussi pendant les loisirs sur le campus, doivent motiver les étudiantes et étudiants à rester concentrés sur leurs études. De nouvelles possibilités de loisirs sont ainsi prévues à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments d'hébergement. Depuis l'achèvement des nouveaux ateliers, le site dispose également d'un terrain de basket, d'un espace barbecue et d'une table de ping-pong. Les bâtiments d'hébergement seront entièrement modernisés et les salles de formation subiront elles aussi un «facelift». Dans l'ensemble, après la fin des travaux, le campus suissetec offrira un environnement d'apprentissage moderne, tourné vers l'avenir et motivant, tant pour les étudiantes et étudiants que pour le corps enseignant.



So sollte der suissetec Campus in Lostorf nach seinem Umbau aussehen.

Voici à quoi devrait ressembler le campus suissetec à Lostorf après sa rénovation.

Wegweisendes Energiekonzept

Auch in energetischer Hinsicht wird der suissetec Campus zum Leuchtturm. Ausgezeichnet als erstes Minergie-Areal in der Schweiz, hat sich suissetec verpflichtet die benötigte Energie – das bedeutet Wärme und Strom – möglichst vollständig und ganzjährig auf dem Areal bereitzustellen. Zum Einsatz kommen grosse Dach- und Fassaden-Fotovoltaikanlagen sowie Wärme-Kraft-Kopplungsanlagen, welche mit lokalen Holzschnitzeln betrieben werden. Auch im Winter wird so eine 100% CO₂-neutrale Energieversorgung auf dem Areal möglich.

Concept énergétique avant-gardiste

Le campus suissetec est également pionnier en matière d'énergie. Reconnu comme le premier site Minergie de Suisse, suissetec s'est engagé à fournir toute l'énergie nécessaire – chaleur et électricité – de manière aussi complète que possible sur le site tout au long de l'année. Des installations photovoltaïques de grande taille seront mises en place sur les toits et les façades, ainsi que des installations de cogénération alimentées par des copeaux de bois d'origine locale. Même en hiver, une alimentation en énergie 100% neutre en CO₂ sera ainsi possible sur le site.

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

SITEH3RO™

Verwandeln Sie Ihren Schlag-
schrauber mit SiteH3ro in
eine MEHRZWECK-METALL-
BEARBEITUNGSMASCHINE.

Transformez votre bou-
llonneuse à chocs en une
MACHINE DE TRAVAIL
DU MÉTAL POLYVALENT
avec SiteH3ro.



h. maeder
professional cutting tools

Von der Hauptprobe zum Meisterstück: Das Qualifikationsverfahren (QV) 2025

2025 haben rund 100 Lernende an den jährlich von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt organisierten Vorbereitungskursen in Däniken (SO) teilgenommen.

De la répétition générale au chef-d'œuvre: la procédure de qualification (PQ) 2025

En 2025, une centaine d'apprenti(e)s ont participé aux cours préparatoires organisés chaque année à Däniken (SO) par Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage.

Dies ist in dreierlei Hinsicht ein absolutes Novum; Erstens waren es mit gut 70% aller Lehrabsolventinnen und -absolventen 2025 so viele wie noch nie! Zweitens bot Swissavant diese Kurse erstmalig allen eigenen und für die überbetrieblichen Kurse (üK) mandatierten vier Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Eisenwaren», «Haushalt», «Farben» und «Elektrofach» an. Und drittens wurden erstmalig sämtliche neuen Prüfungsbeiräte der «vorgegebenen praktische Arbeit» (VPA) unter der reformierten Detailhandelslehre «verkauf2022+» gemeinsam mit den frisch geschulten Prüfungsexpertinnen und -experten (PEX) anhand prüfungsnaher Situationen im knapp 5000 m² grossen Showroom der e + h Services AG durchgespielt.

C'est, à 3 points de vue, une innovation absolue: d'abord, jamais les personnes en formation n'ont été aussi nombreuses qu'en 2025, avec une participation de quelque 70%! Ensuite, pour la première fois, Swissavant a proposé ces cours pour toutes ses branches propres et pour les CIE pour lesquelles elle est mandatée, soit 4 branches de formation et d'examen (F+E) en tout: «quincaillerie», «ménage», «peinture» et «électroménager». Enfin, encore pour la 1^{ère} fois, tous les nouveaux domaines d'examen à «travail pratique prescrit» (TPP) par la réforme de l'apprentissage dans le commerce de détail «vente2022+» ont été passés en revue dans la salle d'exposition de 5000 m² de e + h Services AG, dans des situations proches de celles des examens, avec les expert(e)s aux examens (EEX) récemment formés.



Die Prüfungsexperten «pauken» mit den Lernenden die Abläufe.

Les apprenti(e)s s'exercent à passer des examens avec des examinateurs.

Üben, üben, üben!

Nach interessanten Hintergrundinformationen durch den Leiter Berufsbildung Fabian Wyss zum definierten Ablauf der VPA haben die anwesenden Lernenden gezittert, geschwitzt und gelernt: Die Prüfungsexpertinnen und -experten aller A+P übernahmen. In Gruppen wurde auf der bestens geeigneten Übungsanlage im Showroom der e + h Services AG der Ablauf dieses Qualifikationsbereichs geübt. Sämtliche Prüfungspositionen gemäss Bildungsverordnung wurden zielgruppengerecht mit den Lernenden simuliert und mit wertvollen Feedbacks durch die Prüfungsexpertinnen und -experten zu den einzelnen Leistungen ergänzt.

S'exercer, encore et encore!

Après des informations de base intéressantes données par Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle, sur le déroulement des TPP, les personnes en formation ont tremblé, sué et appris. Les EEX de toutes les branches de F+E ont ensuite pris le relais pour s'exercer en groupes au déroulement de ce domaine de qualification dans la salle d'exposition de e + h Services AG parfaitement adaptée. Toutes les positions d'examen selon l'ordonnance sur la formation professionnelle ont été simulées avec les apprenti(e)s en fonction du groupe cible et complétées par de précieux commentaires des experts aux examens sur les différentes prestations.



Swissavant verfolgt mit diesem Bildungsangebot die Ziele, bei den Lernenden einerseits allfällige bestehende Unsicherheiten in Bezug auf die herausfordernde Prüfungszeit zu klären und damit andererseits seinen Beitrag zur Steigerung der Erfolgsquote für die Qualifikationsverfahren zu leisten.

Neu eine Fallnote

Das Wichtigste vorweg: Die VPA ist eine Fallnote! Wer hier nicht reüssiert, dem- oder derjenigen wird der Abschluss verwehrt. Die Leistungen an den anderen beiden Lernorten – der Berufsfachschule oder im überbetrieblichen Kurs – oder der gesamthafte Durchschnitt, können also noch so gut sein; Die praxisnahe Leistung im Lehrbetrieb ist der Schlüssel zum Erfolg. Relevanz hat, was die lernende Person kann!

Verkaufstalent im Vordergrund

Zentral bleibt die Beratung. Diesem Gespräch werden 40 Minuten der gesamten Prüfungszeit eingeräumt. Hierbei folgen die Bewertungskriterien dem «roten Faden» eines kompetenten Kundenkontakts: Begrüssung, Bedürfnisabklärung, Beratung, Verkaufsabschluss und Gesamteindruck.

Die Bepunktung erfolgt abgestuft in 2er-Schritten, wohingegen «0» einer unbrauchbaren Leistung, eine «2» grösseren Abweichungen zur erwarteten Antwort, die «4» kleineren Abweichungen und eine «6» einer umfassenden Lösung entspricht. Ungerade Bewertungspunkte (eine «1», eine «3», oder eine «5») sind nicht möglich, was zur Folge hat, dass die Bewertungen gegebenenfalls ein höheres Gewicht in der Gesamtbeurteilung haben werden.

Wie Ware präsentiert wird

Die Prüfungsposition 2 besteht aus der detaillierten Analyse einer bestehenden Warenpräsentation. Die zu Prüfenden werden eine vor Ort ausgewählte Warenpräsentation anhand der Gesichtspunkte «Stärken/Schwächen», «angesprochene Zielgruppe» und «mögliches Ziel» analysieren, Verbesserungsmöglichkeiten erwähnen und auf spontane Rückfragen, so genannte kritische Situationen, reagieren.



Auch die Warenpräsentation will geübt sein.

La présentation des marchandises doit également être soignée.

Par cette offre, Swissavant poursuit deux objectifs: d'une part, dissiper d'éventuelles incertitudes concernant la période d'examen difficile et d'autre part contribuer à augmenter le taux de réussite aux procédures de qualification.

Nouveau: une note éliminatoire

Commençons par l'essentiel: le TPP est une note éliminatoire! Celui ou celle qui ne le réussit pas n'obtient pas le certificat de fin d'apprentissage. Quelle que soit l'excellence des notes obtenues dans les deux autres lieux d'apprentissage, école professionnelle, cours interentreprises ou la moyenne générale, la performance pratique dans l'entreprise formatrice est déterminante pour la réussite. Ce qui compte, c'est ce que l'apprenti(e) sait faire.

Priorité au talent commercial

Les conseils restent essentiels: un entretien de 40 minutes de la durée totale de l'examen leur est consacré. Les critères d'évaluation suivent les étapes d'un contact client conduit de manière compétente: accueil, détermination des besoins, conseils, conclusion de la vente et impression générale.

Les points sont attribués de manière graduée par échelons de 2 points. Le «0» correspond à une prestation inutilisable, le «2» à des écarts importants par rapport à la réponse attendue, le «4» à des écarts assez faibles et le «6» à une solution exhaustive. Les points d'évaluation impairs («1», «3», «5») ne peuvent pas être attribués. De ce fait, les évaluations auront un plus grand poids dans l'appréciation générale.

Manière de présenter la marchandise

La 2^e partie de l'examen consiste à analyser en détail une présentation de marchandises réalisée. Les candidat(e)s analysent une présentation de marchandises choisie sur place sous les points de vue «points forts/points faibles», «groupes cibles visés» et «objectif éventuel», en mentionnant des possibilités d'amélioration et en réagissant à des questions spontanées concernant des situations critiques.



Andere A+P tragen ihren Lehrabsolvent*innen zur Prüfungsposition 2 einen Vorbereitungsauftrag auf: Sie müssen die Warenpräsentation vorab selber gestalten, die dann ebenfalls nach denselben Kriterien besprochen wird. In den «eigenen» A+P «Eisenwaren», «Haushalt», «Farben» und «Elektrofach» entfällt dieser Vorbereitungsauftrag.

Dans d'autres F+E, les candidat(e)s à la 2^e partie de l'examen sont chargé(é)s d'un travail préparatoire. Ils doivent créer eux-mêmes d'avance la présentation de marchandises qui sera ensuite discutée selon les critères précités. Dans les F+E «quincaillerie», «ménage», «peinture» et «électroménager» gérés par Swissavant, ce travail préparatoire est supprimé.

Die letztgenannten Konkretisierungsfragen der Expertinnen und Experten sind vorbereitet und auf die Situation vor Ort abgestimmt. Für die Analyse, die Begründung und die Schilderung des Vorgehens in dieser kritischen Situation stehen den Lernenden insgesamt weitere 20 Minuten der gesamten Prüfungsdauer zur Verfügung.

Nun die Schwerpunkt-Themata

Mit den zwei bereits erwähnten Prüfungspositionen schliessen Assistent*innen ihre VPA ab. Lernende mit angestrebtem Abschluss EFZ werden nun noch anlässlich ihres gewählten Schwerpunktes examiniert: Direkt anschliessend an das erste vierzigminütige Beratungsgespräch folgt im Schwerpunkt «Gestalten von Einkaufserlebnissen» während zwanzig Minuten eine «anspruchsvolle Kundensituation». Es wird geprüft, ob die lernende Person in der Lage ist, passende Lösungsmöglichkeiten anzubieten und (trotzdem) ein Einkaufserlebnis zu schaffen. Anspruchsvolle Kundensituationen können sich naturgemäss aus Reklamationen, Retouren oder Ähnlichem ergeben. Die geprüfte Situation an sich wird von den (Chef-)Expertinnen und -experten vorgegeben und das professionelle Vorgehen in einer Solchen wird bewertet.

Im letzten Prüfungsteil geht es um die Organisation von Kundenanlässen oder Verkaufspromotionen. Die Lernenden erläutern während zehn Minuten Ideen, Elemente geplanter Anlässe oder bei der Organisation von Verkaufspromotionen des eigenen Lehrbetriebes. Dieses Gespräch ist theoretischer Natur und bezieht sich auf eine eigens ausgeführte, fiktive Aufgabe. Bewertet wird, ob sich das geschilderte Vorgehen eignet und ob die kritische Auseinandersetzung mit diesem Vorgehen richtig eingeschätzt wird.

Les expert(e)s préparent les questions de concrétisation précitées et les adaptent à la situation sur place. Pour analyser les motifs et décrire la marche à suivre dans ces situations critiques, les candidat(e)s disposent de 20 minutes supplémentaires de la durée d'examen.

Orientations

Pour les assistant(e)s, le TPP se termine par les deux parties d'examen susdites. Les candidat(e)s au CFC doivent encore passer un examen dans l'orientation choisie. Dans l'orientation «Création d'expériences d'achat», le premier entretien de conseil de 40 minutes sera suivi immédiatement d'une «situation difficile avec un(e) client(e)» d'une durée de 20 minutes.

Les candidat(e)s sont examiné(e)s sur leur capacité de proposer des solutions appropriées et de créer néanmoins une expérience d'achat. De par leur nature, les situations difficiles avec des clients peuvent naître lors de réclamations, de retours de marchandises etc. L'expert(e) (en chef) présente la situation d'examen proprement dite et évalue la manière d'agir professionnelle de l'apprentie(e).

La dernière partie de l'examen est consacrée à l'organisation d'événements clients ou de promotions des ventes. Les candidat(e)s disposent de 10 minutes pour exposer des idées, des éléments d'événements planifiés ou de l'organisation de promotions des ventes dans leur propre entreprise d'apprentissage. Cet entretien est de nature théorique et se rapporte à un travail fictif réalisé dans ce but. L'expert(e) évalue si la procédure décrite convient et si la discussion critique de celle-ci est correctement appréciée.



Voller Elan und mit hoher Motivation – die Lernenden sowie auch die anwesenden Kursleitenden während des üK 4 – im attraktiven Showroom der e + h Services AG in Däniken (SO).

Pleins d'élan et de motivation – les apprentis, mais aussi les enseignants présents durant le CIE 4 – dans le showroom attrayant de e + h Services AG à Däniken (SO)



Vous pensez à votre vie. Nous pensons à votre prévoyance.

Votre vie a besoin de toute votre attention: travail, carrière, formation, famille, amis, loisirs, hobby et vous plongé dedans. Et votre prévoyance? Elle est si importante que vous devriez la planifier avec nous. Votre vie de demain commence en effet aujourd'hui. **L'union fait la force.**

www.pk-merlion.ch

Caisse de pension Merlion
Madame Malgorzata Wylub
Seestrasse 6
Case postale
8027 Zürich
T +41 52 208 92 85
info@pk-merlion.ch

L'avenir aujourd'hui.

Merlion
PENSIONSKASSE
CAISSE DE PENSION
CASSA PENSIONE

Herausforderungen begegnen: Neue üK-Durchführungsmodi der Branche «Farben» haben sich bewährt!

Die letzten sieben Jahre bewegte sich die Anzahl der abgeschlossenen Lehrverhältnisse der zwei Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) im Detailhandel «Farben» und «Elektrofach», speziell in der französisch-sprachigen Schweiz, auf tiefem Niveau. Dies führte zu Mengengerüsten im (teilweise tiefen) einstelligen Bereich in den von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt organisierten überbetrieblichen Kursen (üK). Der Leiter Berufsbildung Fabian Wyss erklärte in der *perspective* vom Dezember 2024 den neuen Durchführungsmodus, der erstmalig mit Lehrstart 2024 Einzug in die Klassenzimmer des suissetec Campus in Lostorf (SO) hielt. Zeit für ein Fazit.

Affronter les défis Les nouveaux modes d'exécution des CIE de la branche «peinture» ont fait leurs preuves.

Ces sept dernières années, le nombre de contrats d'apprentissage conclus dans les deux branches de formation et d'examen (F+E) dans le commerce de détail «peinture» et «électroménager» ont stagné à bas niveau, surtout en Suisse romande. Le nombre de participants aux cours interentreprises (CIE) organisés par Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage, est souvent resté largement inférieur à dix. Le responsable de la formation professionnelle, Fabian Wyss, a expliqué dans *perspective* de décembre 2024 des cours tenus au suissetec campus à Lostorf (SO), appliqué pour la première fois aux apprentissages ayant débuté en 2024. Le moment de faire le point est arrivé.

Am 20. Januar 2025 war es so weit. Das erste Mal wurde in den üK von Swissavant in generationen-gemischten Klassen unterrichtet. Während der ganzen Woche lernten 11 Lernende im zweiten Lehrjahr Seite an Seite mit 18 Lernenden des ersten Lehrjahres. Dies macht der grundsätzlich nicht aufbauende Unterrichtsstoff der beiden fünftägigen üK-Blockwochen während dem ersten und dem zweiten Lehrjahr möglich. Ein Novum, um den obengenannten Herausforderungen – während dem Unterricht – methodisch sowie didaktisch – und übergeordnet – wirtschaftlich zu begegnen.

Grosse Klassen = Mehr Austausch

Gerade bei den französisch-sprechenden Lernenden war die Evolution der Durchführung spürbar: Statt einerseits sechs- und andererseits fünfköpfige Klassen unterrichteten die Referentinnen und Referenten nun eine Klasse mit insgesamt elf Augen- und Ohrenpaaren.

Le 20 janvier 2025, pour la première fois, l'enseignement aux CIE de Swissavant a eu lieu dans des classes d'apprentis de plusieurs années différentes. Ainsi, pendant toute la semaine, 11 apprentis de deuxième année ont suivi les cours côte à côte avec 18 apprentis de première année. C'est possible parce que la matière enseignée dans les deux blocs de cinq jours de cours interentreprises est en principe non cumulative pendant la première et la deuxième année d'apprentissage. Une nouveauté pour affronter les défis précités sur les plans didactique et méthodologique pendant l'enseignement et en priorité sur le plan économique.

Grandes classes = plus d'échange

Précisément parmi les apprentis francophones, l'évolution de la mise en œuvre était sensible. Au lieu d'une classe de six et d'une autre de cinq élèves, l'enseignement s'est adressé désormais à une classe comptant un total de onze



Diese Klassengrössen ermöglichen auch durch die verschieden lange Zeit, die sich die Lernenden bereits in der Ausbildung befinden, einen Erfahrungsaustausch und grössere Methodenvielfalt im Unterricht. Gruppenarbeiten und richtige Fachdiskussionen sind nun möglich.

«Die Kleinen» gegen «die Grossen»

Ein anderer – willkommen – Aspekt ist das jeweilige Zugehörigkeitsgefühl. Trotz gemischten Klassen einhergehend mit naturgemäss unterschiedlichem Erfahrungsschatz, differenten Auftrittskompetenzen und Gruppendynamiken entstand auch eine atmosphärische Aufladung im Klassenraum: Die «Generationen» wollten sich im Lernstoff gegenüber «den Anderen» behaupten. Dies führte zu grösserer Investition seitens der Lernenden in den Lernstoff und besseren Ergebnissen in den wissensbasierten Bewertungssituationen.

Weiterhin stufengerecht!

Die üK-Kompetenznachweise setzen sich bekannterweise aus drei verschiedenen, unterschiedlich bewerteten Teilen zusammen. Der wissensbasierte Teil ist nicht aufbauend und somit für alle Lernenden unabhängig ihres Lehrstarts gleich. Die Beurteilung der Sozialkompetenzen – sprich, das Verhalten vor Ort ist individuell je Lernender je Kurs festgehalten. Unterschiede gibt es nur in der Ausgestaltung des dritten Teils, der Handlungssimulation. Hier ändert je Lehrjahr die Ausgangslage. Während Lernende im ersten Lehrjahr vorab zu Produkten und Dienstleistungen ihrer Branche Recherchen betreiben und diese Erkenntnisse dann in einem Rollenspiel als Argumentation einbauen, kümmern sich die Lernenden im zweiten Lehrjahr um Trends- und Entwicklungen ihrer Branche. Modus und Technik auf der persönlichen, intuitiven Lernplattform von nu. sind dieselben. So kann der Anwendungsfortschritt weiterhin stufengerecht erhoben werden.

Fazit: Bewährtes wird beibehalten

Die Erfahrungen aus der ersten Generationen-gemischten Durchführung sind durchwegs positiv zu werten. Diese Erkenntnisse legen den Grundstein, dies auch für andere Branchen mit einer geringen Anzahl an Lehrverhältnissen zu testen. Für die Ausbildungs- und Prüfungsbranche «Farben» hat sich der adaptierte Kursmodus jedenfalls bewährt.

paires d'yeux et d'oreilles. La plus grande taille des classes ainsi que la différence de durée plus ou moins longue de la formation déjà suivie par les élèves permettent également un échange d'expérience et une plus grande diversité méthodologique dans l'enseignement. Les travaux de groupe et les discussions professionnelles approfondies sont désormais possibles.

«Les petits» contre «les grands»

Un autre aspect bienvenu est le sentiment d'appartenance. Malgré des classes hétérogènes, naturellement différentes quant à leurs expériences, leurs compétences de présentation et les dynamiques de groupe, une ambiance très positive s'est créée dans la salle de classe. Chaque classe d'âge a cherché à s'affirmer vis-à-vis de l'autre dans la matière du cours. Les élèves se sont investis plus à fond dans la matière des cours et ont obtenu de meilleurs résultats dans les situations d'évaluation basées sur la théorie.

L'enseignement reste adapté au niveau!

Les contrôles de compétences des CIE se composent, comme on le sait, de trois parties, évaluées différemment. La partie théorique n'est pas cumulative. Elle est donc la même pour tous les élèves, quel que soit l'année où ils ont débuté leur formation. Les compétences sociales, à savoir le comportement sur place, sont évaluées et consignées individuellement et pour chaque cours. Seule la troisième partie, la simulation de la situation, diffère dans sa conception. Ici, la situation initiale change pour chaque année d'apprentissage. Alors que les élèves de première année font surtout des recherches sur les produits et les services de leur branche pour intégrer ensuite ces connaissances dans un jeu de rôle sous forme d'arguments, les élèves de deuxième année s'intéressent aux tendances et aux évolutions de leur branche. Le mode et la technique utilisés sur la plateforme personnelle et intuitive de nu. sont les mêmes. Cette façon de procéder permet d'évaluer en fonction du niveau les progrès réalisés dans l'application.

Conclusion: ce qui a fait ses preuves est conservé

Les expériences tirées de la première mise en œuvre dans des classes multi-niveaux sont tout à fait positives. Elles jettent les bases pour tester cette approche dans d'autres branches comptant peu de contrats d'apprentissage. Ce mode de cours adapté a en tout cas fait ses preuves dans la branche de formation et d'examen «Peinture».



Konsultieren Sie die exakten üK-Daten Ihrer Lernenden oder passen Sie die Kontaktdaten an: Das überarbeitete üK-online-Tool von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt macht es möglich.



Consultez les dates exactes des CIE de vos apprentis ou adaptez les dates de contact: l'outil remanié des CIE en ligne de Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage le permet.



Film ab! Lernende als Ambassadeure

Ende April 2025 war es so weit: Der Berufsstolz von jungen Nachwuchskräften der Eisenwaren- und Haushaltbranche wurde filmisch festgehalten. Anlässlich zweier Termine wurden Statements und Lernsituationen filmisch und fotografisch festgehalten. So zeigt sich die Berufsbildung von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt nach erfolgreicher Einführung des Handlungskompetenz-orientierten Unterrichts in den überbetrieblichen Kursen modern, nahbar und zeitgemäss.

Silence, on tourne! Les apprentis comme ambassadeurs

Fin avril 2025, le moment était arrivé: la fierté professionnelle de la jeune relève professionnelle en quincaillerie et en articles ménagers a été filmée. Des déclarations et des situations d'apprentissage ont été filmées et photographiées en deux séances. C'est ainsi que se présente la formation professionnelle de Swissavant, Association économique Artisanat et Ménage, après l'introduction aboutie de l'enseignement axé sur les compétences opérationnelles: moderne, abordable et au goût du jour.

Von der Berufsbildung für die Berufsbildung

Anlass der Foto- und Filmaufnahmen waren ein Projekt des Swissavant-Lernenden Brant Commeyne, der im Rahmen seines eigenen überbetrieblichen Kurses (üK) ein Projekt zur Content-Kreation in Angriff nehmen durfte. Dieses Projekt hatte zum Ziel, mit gezielten Marketingmassnahmen die Bekanntheit der Produkte und/oder Dienstleistungen des eigenen Lehrbetriebes zu steigern und so potenziell neue Kundinnen und Kunden für den Lehrbetrieb zu gewinnen. Herr Commeyne entschied sich, das Produkt «überbetriebliche Kurse» oder übergeordnet die «Detailhandelslehre der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen «Eisenwaren» und «Haushalt» zu vermarkten.

Zwei Fliegen mit einer Klappe

Es lässt sich mit der wohl bekannten «Duplizität der Ereignisse» zusammenfassen, dass gerade im Bereich

La formation professionnelle vue par elle-même

Les prises de vues et le tournage ont été réalisés dans le cadre d'un projet de Brant Commeyne, apprenti chez Swissavant, autorisé à créer du contenu dans le cadre de son propre cours interentreprises (CIE). Ce projet visait à mieux faire connaître, par des mesures appropriées, les produits ou les services de sa propre entreprise formatrice et d'attirer ainsi une nouvelle clientèle potentielle pour cette dernière. Monsieur Commeyne a choisi de commercialiser le produit «Cours interentreprises» ou, à un niveau supérieur, l'apprentissage de commerce de détail dans les branches de formation et d'examen «Quincaillerie» et «Ménage».

D'une pierre deux coups

Par une heureuse coïncidence, Swissavant avait justement un besoin de rattrapage dans le domaine photo et vidéo.

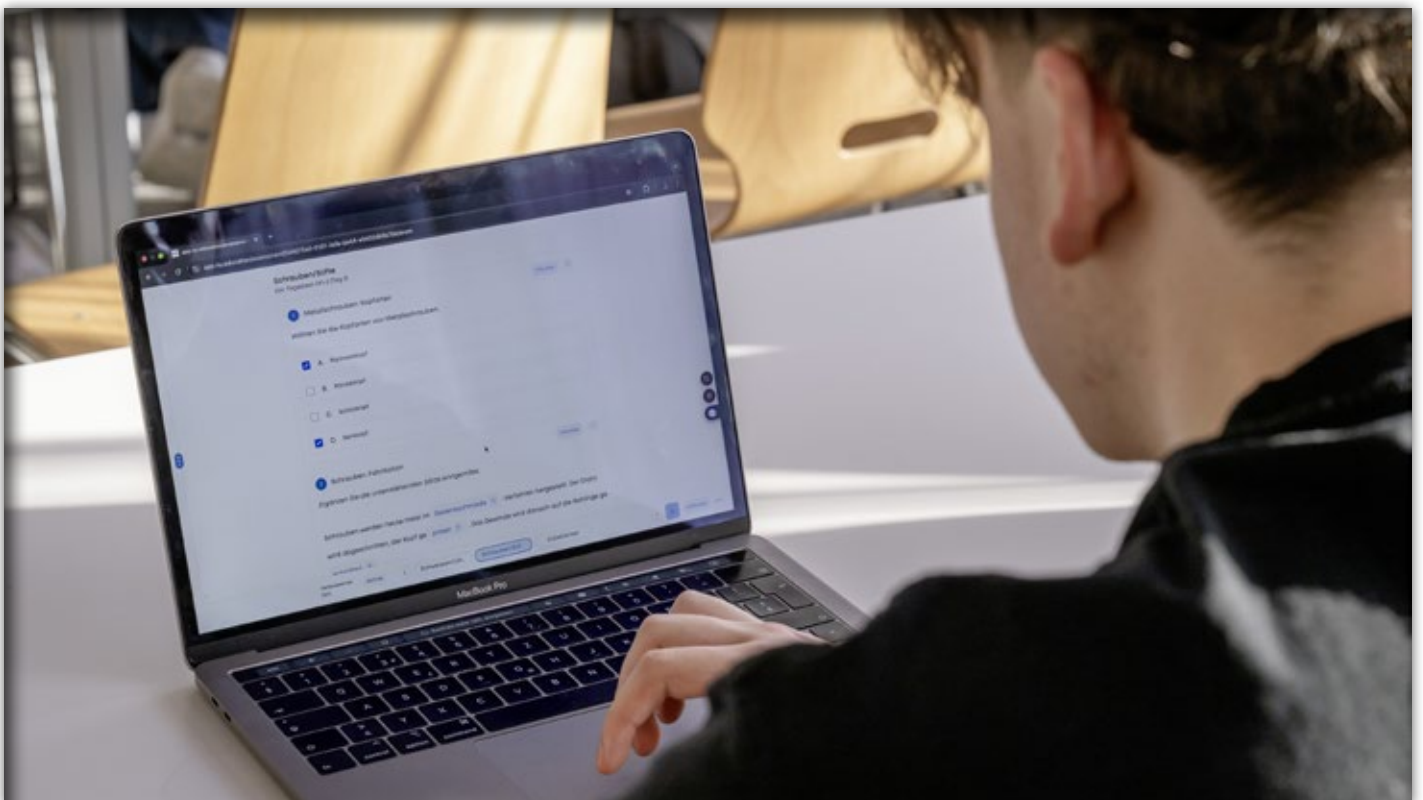


Bild- und Videomaterial seitens Swissavant Aufholbedarf bestand. So haben seit dem letzten professionellen Erstellen von Marketingmaterial der Handlungskompetenz-orientierte Unterricht und eine neue, persönliche und intuitive Lernplattform in den üK-Unterricht am Bildungszentrum suissetec in Lostorf Einzug gehalten. Diese Errungenschaften sollen nun einem breiten Publikum gezeigt werden.

Von Lernenden für Lernende

Für den Lernenden von Swissavant war von Anfang an klar: Es müssen die Lernenden in Szene gesetzt werden! So kümmerten sich seine Berufsbildner (Der Leiter Berufsbildung und der Berufsbildungs-Manager) nun im Dienste des Lernenden um die Organisation des entsprechenden Still- und Bewegtbildmaterials und den dazugehörigen Interviews. Sechs Lernende beider A+P haben sich bereit erklärt, vor die Kamera zu treten und authentisch ihre Eindrücke zur Lehre, ihre Beweggründe für den Branchenentscheid im Detailhandel sowie Tipps und Tricks für eine erfolgreiche üK-Woche zu teilen.

Das Ergebnis lässt sich sehen!

Der geteilte Branchenstolz war greifbar! Die Aufnahmen wurden dank freundlicher Unterstützung der Firma APIX mit Herrn Buschor gemacht und aufbereitet und sind nun auf der Swissavant-Website abrufbar. Diese Aufnahmen eignen sich perfekt als Ergänzung zur neu überarbeiteten üK-Broschüre, welche ebenfalls online abrufbar ist und geben so angehenden oder bereits angestellten Lernenden im Detailhandel, deren Berufsbildenden oder deren gesetzlichen Vertretenden einen ganzheitlichen Überblick in die Welt der überbetrieblichen Kurse.

Dank dem Berufsnachwuchs

Der Leiter Berufsbildung dankt an dieser Stelle herzlich Brant Commeyne für seine Initiative diesbezüglich, den Lernenden für ihre Partizipation und den Lehrbetrieben für ihre Ausbildungsphilosophie – denn ohne mit der ureigenen Begeisterung für die Branche angesteckt worden zu sein, wären solche Bild-, Film- und Tonaufnahmen nie entstanden.

Ainsi, depuis la dernière création professionnelle de supports marketing, l'enseignement axé sur les compétences opérationnelles et une nouvelle plateforme d'apprentissage personnalisée et intuitive ont fait leur apparition dans les cours interentreprises dispensés au centre de formation suissetec à Lostorf. Ces acquis seront donc présentés à un large public.

Par des apprentis pour des apprentis

Pour les apprentis de Swissavant, il était évident dès le début qu'il fallait mettre en scène les apprenties et les apprentis! C'est ainsi que ses formateurs professionnels (le responsable et le gestionnaire de la formation professionnelle) se sont donc mis au service de leur apprenti pour organiser le matériel photo et vidéo ainsi que les interviews correspondantes. Six personnes en formation des deux branches F+E ont accepté de passer devant la caméra pour partager authentiquement leurs impressions sur l'apprentissage, les raisons de leur choix de la branche dans le commerce de détail et leurs conseils et astuces pour une semaine de CIE réussie.

Le résultat se laisse voir!

La fierté partagée pour la branche était palpable. Les prises de vues et de son ont été réalisées et montées avec l'aimable soutien de la société APIX et de Monsieur Buschor. Elles sont désormais en ligne sur le site web de Swissavant. Elles complètent parfaitement la brochure CIE remaniée, également disponible en ligne, offrant ainsi aux apprentis futurs ou déjà en poste dans le commerce de détail, aux personnes chargées de la formation ou à leurs représentants légaux un tour d'horizon complet des cours interentreprises.

Merci à la relève professionnelle

Le responsable de la formation professionnelle tient à remercier chaleureusement Brant Commeyne pour son engagement dans ce projet, les apprentis pour leur participation et les entreprises formatrices pour leur philosophie de formation. Car sans leur enthousiasme contagieux pour la branche, jamais ces enregistrements photo, vidéo et audio n'auraient vu le jour.

Namentlich sind dies (alphabetisch):

- Silas Bösch, Lernender Weber AG, Chur
- Xenia Hallenbarter, Lernende Migros-Supermarkt Länderpark, Stans
- Ronja Hilzinger, Lernende Hasler + Co, Winterthur
- Sándor Robertz, Lernender Weber AG, Chur
- Jasmin Strobl, Lernende Coop City, Biel
- Nathalie von Moos, Lernende Migros-Supermarkt Neuwiesen, Winterthur

Ce sont, par ordre alphabétique:

- Silas Bösch, apprenti, Weber AG, Coire
- Xenia Hallenbarter, apprentie, Supermarché Migros-Länderpark, Stans
- Ronja Hilzinger, apprentie, Hasler + Co, Winterthour
- Sándor Robertz, apprenti, Weber AG, Coire
- Jasmin Strobl, apprentie, Coop City, Bienne
- Nathalie von Moos, apprentie, Supermarché Migros Neuwiesen, Winterthour



üK-Info-Broschüre



Video üK
video CIE



Brochure
d'information CIE

Moderne Unterrichtsgestaltung – dank nu

Mit der erfolgreichen Einführung der persönlichen, intuitiven Lernplattform von nu. hielt 2023 ein modernes Lehrmittel und eine zeitgemässe Prüfungsplattform den Einzug in die überbetrieblichen Kurse (üK) von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt. Die durchwegs positiven Erfahrungen aller im System arbeitenden Akteurinnen und Akteure sowie die wertschätzende Partnerschaft mit dem Anbieter NU Technology AG ist wegweisend für die nächsten Entwicklungsschritte – denn auf den bereits erhaltenen Lorbeeren wird sich nicht ausgeruht: Zeit, die zahlreichen Möglichkeiten der Plattform im Unterricht zu nutzen!

Enseignement moderne grâce à nu

En 2023, Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage, a introduit avec succès la plateforme personnalisée intuitive de nu., outil didactique et plateforme d'examen moderne, dans les cours interentreprises (CIE). Tous ceux qui travaillent avec le système font des expériences entièrement positives. Le précieux partenariat avec le fournisseur, NU Technology AG, est prometteur pour les prochaines étapes du développement, car il n'est pas question de se reposer sur les lauriers déjà obtenus. Il est temps d'utiliser les possibilités multiples de la plateforme dans l'enseignement!

Papier war geduldig

Die gedruckten Lehrmittel sind längst vergessen. Wo früher Lernende ihre Ordner – mal mehr, mal weniger sorgfältig – von Schulungsraum zu Schulungsraum getragen, und Notizen und den Kapiteln zugehörigen Kontrollfragen schriftlich im Buch beantwortet haben, ist nun zu jeder Zeit der persönliche und bereits in der Berufsfachschule eingesetzte Laptop Lernmedium der Lernenden. Dass diese Neuerung ab und an die Aufmerksamkeit unserer Schülerinnen und Schüler beeinträchtigt, liegt in der Natur der Sache. Wo früher in die Bücher gekritzelt wurde, wird auch heute teilweise mit den modernen Arbeitsmitteln Schabernack betrieben. Wer nicht aufpassen wollte, tat dies damals und tut dies auch in Zukunft. Die überwiegende Mehrheit unseres Berufsnachwuchs jedoch ist fokussiert, schreibt Notizen (und zeigt diese auch stolz vor) und integriert die Möglichkeiten in den Lernalltag.



Le papier, c'est dépassé

Les moyens didactiques imprimés ont passé aux oubliettes depuis longtemps. Alors qu'autrefois, les apprentis avaient des classeurs plus ou moins bien tenus qu'ils emportaient d'une salle de classe à l'autre pour prendre des notes et répondre par écrit aux questions de contrôle du manuel, aujourd'hui, c'est l'ordinateur portable personnel déjà utilisé à l'école professionnelle qui est devenu leur support d'apprentissage. Que cette innovation nuise de temps à autre à l'attention de nos élèves est dans l'ordre des choses. Alors qu'autrefois, les élèves gribouillaient dans leurs manuels, aujourd'hui, ils font souvent des plaisanteries avec leurs outils de travail modernes. L'inattention d'autrefois restera un facteur aussi à l'avenir. La majorité de notre relève professionnelle se concentre, prend des notes, les montre fièrement et intègre les possibilités dans le quotidien d'apprentissage.

Flexibilität ist der Schlüssel

Die zu jeder Zeit bearbeit- und abrufbaren Lerninhalte, das gesamte Wissen der vier Ausbildungs- und Prüfungsbranchen «Eisenwaren», «Haushalt», «Farben» und «Elektrofach» können nun im Jahrestakt inhaltlich überarbeitet werden. Auch wenn vor Ort unsere Referentinnen und Referenten eine Unregelmässigkeit in den Inhalten feststellen, ist diese innert Minuten ausgemerzt und für alle im System arbeitenden Beteiligten adaptiert abrufbar. Swissavant begann, jeweils vor den üK die Fachreferenten zu bitten, die Inhalte auf ihre Aktualität hin zu überprüfen – denn nichts ist so beständig, wie der stetige Wandel.

La clé, c'est la flexibilité

Les contenus d'apprentissage disponibles à la demande, toutes les connaissances des quatre branches de formation et d'examen «quincaillerie», «ménage», «peinture» et «électroménager» peuvent désormais être remaniés chaque année. Même si nos enseignants constatent sur place une irrégularité dans les contenus, ils peuvent l'éliminer en quelques minutes pour rendre la version corrigée consultable par toutes les personnes travaillant avec le système. Swissavant a commencé à demander aux enseignants spécialisés de vérifier, avant les CIE, si les contenus sont encore d'actualité, car rien n'est plus constant que le changement.

Künstliche Intelligenz als Kund*in

Die stetig wachsenden Annehmlichkeiten einer modernen, durch künstliche Intelligenz (KI) gestützten Lernplattform

L'intelligence artificielle comme cliente

Les commodités sans cesse croissantes d'une plateforme d'apprentissage moderne soutenue par l'intelligence arti-



ermöglichen in der Unterrichtsvorbereitung, deren Durchführung und auch im Nachgang komplett neue Möglichkeiten. So lassen sich per Mausklick ganze Beratungsgespräche simulieren oder unbegrenzt Zusatzaufgaben für die eigene Prüfungsvorbereitung generieren. Auf Anwenderseite lassen sich ganze Fragenkataloge basierend auf den offiziellen Lerninhalten durch KI generieren. Die üK-Kursleitenden, also das geballte Wissen der Kursdurchführungen von Swissavant, prüfen die erstellten Inhalte auf fachliche Korrektheit und geben diese frei. Ein Meilenstein in Sachen Effizienz!

ficielle (IA) dans la préparation, la réalisation et le suivi de l'enseignement ouvrent de toutes nouvelles possibilités. Ainsi, un clic de souris permet de simuler en entier des entretiens de conseils ou de créer un nombre illimité d'exercices supplémentaires pour préparer ses propres examens. Du point de vue de l'utilisateur, l'IA permet de générer des catalogues entiers de questions sur la base des contenus officiels. Les enseignants des CIE, c'est-à-dire la totalité du savoir transmis dans les cours de Swissavant, vérifient si le contenu est correct et le valident. Une étape majeure en matière d'efficacité!

¡Arriba!

Was im Spanischen als Ermutigung oder Aufforderung verstanden wird, wird teilweise aber auch versehentlich als «Ariva» ausgesprochen. Der bildungspädagogische Ansatz ist trotz vermeintlich falscher Aussprache nicht verkehrt. In der Vermittlungsmethodik steht ARIVA als Abkürzung eines Ablaufschemas, wie eine Lehr- und Lerneinheit aufgebaut werden kann:

A = Ausrichten

Einstieg/Lernbereitschaft mobilisieren, Problem bzw. Fragestellung erfassen; Bezüge zu Bekanntem schaffen

R = Reaktivieren

Rückschau halten, Bezüge zu Vorwissen herstellen

I = Informieren

Input geben/Erarbeiten neuer Wissensinhalte

V = Verarbeiten

Wiederholen, Üben, Anwenden

A = Auswerten

Zielerreichung überprüfen, Transfer

O.R.I.T.E.

Orienter, Réactiver, Informer, Traiter, Exploiter: ce sigle symbolise la structure d'une unité d'enseignement pour une mémorisation plus facile. En méthodologie de l'enseignement, il résume la structure d'une unité d'enseignement et d'apprentissage.

O = orienter

Introduction/mobiliser la disposition à apprendre, comprendre le problème ou la question, créer des rapports avec des sujets connus.

R = réactiver

Révision pour établir des liens avec des connaissances préalables

I = informer

Présenter et faire assimiler des nouvelles connaissances

T = traiter

Répéter, s'exercer, appliquer

E = exploiter

Vérifier si le but a été atteint, mettre en pratique

Swissavant wird zukünftig in der Unterrichtsform sämtlicher Lektionen auf dieses Modell setzen. Wo bisher stark der Fokus auf «I, V und A» des obenstehenden Lernmodells lag, werden nun Einstieg und Rückschau auf der Lernplattform vorbereitet, so dass die Lernenden sich vorgängig mit den Themen der überbetrieblichen Kurse auseinandersetzen können, und die Referentinnen und Referenten während den ersten Minuten im Unterricht auf diese beiden Teile Bezug nehmen können. Ziel ist, dass der Lernende lernt, dass er etwas lernt. Denn nur ein Bewusstsein für aktive Lernfortschritte motiviert. Die bestehenden Lerninhalte werden weiterhin im «I» integriert, die Verarbeitung «V» findet während dem Unterricht oder in den täglich stattfindenden Tagesbesprechungen statt und das letzte «A» besteht aus der am nächsten Morgen nachfolgenden Bewertungssituation, aka dem Tages- bzw. Schlusstest. Die Berufsbildung von Swissavant leistet so einen weiteren Beitrag zu einer modernen Lernatmosphäre im Zusammenhang mit Handlungskompetenz-orientierten Unterricht.

A l'avenir, Swissavant appliquera ce modèle à la forme d'enseignement de toutes les leçons. Jusqu'à présent, l'accent portait fortement sur les phases «I, T et E» du modèle d'apprentissage ci-dessus. Désormais, l'orientation «O» et la révision «R» seront préparées sur la plateforme d'apprentissage. Les personnes en formation pourront ainsi se familiariser d'avance avec le sujet du cours et les enseignants pourront s'y référer pendant les premières minutes de la leçon. L'objectif visé est que la personne en formation apprenne qu'elle est en train d'apprendre quelque chose. En effet, seule la conscience des progrès réalisés est source de motivation. La matière d'apprentissage restera intégrée dans le «I», le traitement «T» aura lieu pendant le cours ou lors des réunions quotidiennes et le «E» consistera en une évaluation le lendemain matin, sous la forme du test quotidien ou final. La formation professionnelle de Swissavant contribue ainsi à créer une ambiance d'apprentissage moderne liée à un enseignement axé sur les compétences opérationnelles.

«Alle stehlen sich aus der Verantwortung!»

Der Forscher Stefan Wolter sorgt sich um die Bildung in der Schweiz.

Obschon in der Schweiz viel Geld für Bildung ausgegeben wird und die Menschen immer besser ausgebildet sind, werden die Leistungen immer schlechter. Das zeigen verschiedene Vergleichstests bei Jugendlichen und Erwachsenen. Dem Bildungsforscher Stefan Wolter macht das grosse Sorgen. Er sagt, dass höhere Bildung für bessere Resultate sorgen müsste. Da das nicht der Fall sei, müsse man konstatieren: «De facto sind wir in der Schweiz alle schlechter geworden.» Wolter stört sich nicht nur an den schlechten Resultaten, sondern auch am Desinteresse. Niemand scheine es zu kümmern, dass der Bildungsstand nach unten nivelliere.

Er sagt: «Die Schweiz hat eine Aversion gegen das Testen. Das ist für viele ein Vorteil, weil man behaupten kann, was man will.» Jeder Vergleichstest sei ein politischer Kraftakt. Weil sich alle davor drückten. So könne man dahindümpeln, weil man sich den Spiegel so selten vorhalte. Man wolle gar keine Ziele festlegen. «So stehlen sich alle aus der Verantwortung.» Sogar in Bereichen, wo man wisse, dass die vorherrschende Richtung kontraproduktiv sei – etwa bei der steigenden Gymnasialquote –, komme es nicht zu einem Umdenken: «Selbst hier, wo wir Fakten haben, nützt es wenig. Weil politisch nichts zu machen ist.»



Prof. Dr. Stefan C. Wolter
Professor für Bildungsökonomie
an der Universität Bern

«Wir sind im Blindflug»

Die Schweiz habe immer mehr Gutsausgebildete, die viel bessere Leistungen bringen müssten, sagt der Bildungsforscher Stefan Wolter. Ihn störe, dass niemand wissen wolle, warum das so sei, betont er im Gespräch mit Sebastian Briellmann.

Herr Wolter, durchlebt die Schweiz gerade eine der grössten Bildungskrisen?

Das kann man so nicht sagen. Was aber stimmt: Die Schweiz konnte zwar in der letzten Pisa-Studie sogar Ränge gewinnen, aber nur deswegen, weil die anderen Länder noch schlechter wurden. Beim Pisa-Test für Erwachsene sieht es auch nicht viel besser aus.

Wir sind zwar besser als der OECD-Durchschnitt, müssten angesichts des Bildungsstandes der erwachsenen Bevölkerung jedoch deutlich besser sein.

Was sind die Gründe dafür?

Bei Pisa fragt sich das die ganze Welt. Wir wissen es nicht. Den einen Grund scheint es nicht zu geben. Man sagt beispielsweise, dass es an der Digitalisierung liegen müsse. Das ist schwer möglich, sind wir doch so «gut» wie bei der ersten Messung im Jahr 2000 – und damals gab es keine Digitalisierung. Covid kann es bei uns auch nicht sein, wie wir dank Untersuchungen wissen.

Irgendwelche Befunde muss es für die Schweiz doch geben.

Nein, wir sind im Blindflug, was schlimm ist, weil wir zwingend besser abschneiden müssten.

Warum ist das klar?

Wir investieren so viel Geld in die Bildung wie nie zuvor. Trotz steigenden Schülerzahlen sind die Klassen nicht grösser geworden, dafür das Hilfsangebot. Zweitens – und das gilt besonders für die Erwachsenen: Deren Kompetenzen sind praktisch identisch wie vor 23 Jahren. Dabei müssten diese viel höher sein. Heute haben viel mehr Menschen einen tertiären Bildungsabschluss. Höhere Bildung sorgt für bessere Resultate. De facto sind wir in der Schweiz alle schlechter geworden. Besser als der Durchschnitt zu sein, genügt deshalb nicht. Nein, das Resultat ist schlecht, und es muss uns beschäftigen.

«Die Schweiz hat eine Aversion gegen das Testen. Das ist für viele ein Vorteil, weil man behaupten kann, was man will.»

Warum beschäftigt es uns nicht genug?

Die Schweiz hat eine Aversion gegen das Testen. Das ist für viele ein Vorteil, weil man behaupten kann, was man will. Jeder Vergleichstest ist ein politischer Kraftakt. Weil sich alle davor drücken. So kann man dahindümpeln, weil man



sich den Spiegel so selten vorhält. Es gibt bei uns Reformen, die gross angekündigt und mit schönen Worten beschrieben werden – aber nie wird die Abmachung getroffen, welches Ziel damit erreicht werden soll, und noch viel wichtiger: wie man die Zielsetzung einmal auch überprüfen will. So stehen sich alle aus der Verantwortung. Das ist ein Trend, der sich überall zeigt.

Wie äussert sich das?

Eine Mitarbeiterin eines grossen Unternehmens hat in einem Vortrag von einer grossen Reform erzählt, die sie verantwortet – die Geschäftsleitung hat dafür mehrere Millionen gesprochen. Da dachte ich mir: Das ist wissenschaftlich interessant, diese Reform könnte man doch evaluieren. Nach dem Referat habe ich sie gefragt, ob das Projekt wissenschaftlich begleitet werde. Sie hat mich entgeistert angeschaut und gefragt: Spinnen Sie? Und gesagt: Sie gehe doch nicht zur Geschäftsleitung und verlange Millionen – um dann überprüfen zu lassen, dass die Reform am Ende vielleicht gar keine gute Idee gewesen sei. Wie man sieht, ist es nicht nur im Bildungswesen so, sondern auch in der Privatwirtschaft. Niemand will scheitern.

«Bei Reformen wird nie die Abmachung getroffen, welches Ziel damit erreicht werden soll, und noch viel wichtiger: wie man die Zielsetzung einmal auch überprüfen will.»

Fakten gibt es trotzdem. Sie selbst haben nachgewiesen, dass etwa zu hohe Maturitätsquoten kontraproduktiv sind für viele Schüler, die eigentlich nicht gut genug fürs Gymnasium sind. Kein Wunder, schneiden Erwachsene trotz tertiärer Bildung schlechter ab...

Wir wissen: Je höher die Gymnasialquote, desto niedriger die Abschlussquote an der Uni. Aber selbst hier, wo wir Fakten haben, nützt es wenig. Weil politisch nichts zu machen ist.

Warum?

In der Westschweiz kann die Politik die Gymnasialquote nicht einfach halbieren – aus Angst vor den Wählern, die das gar nicht goutieren würden. Wir haben in einem Experiment gezeigt: Wenn die Erfolgchancen des Kindes im Gymnasium schwinden, würden Deutschschweizer Eltern ihr Kind ab einem gewissen Punkt nicht mehr ans Gymnasium schicken. In der Westschweiz hingegen hatte das Risiko keine Auswirkung auf die Präferenz für das Gymnasium. Aber es gibt dafür auch noch andere Gründe.

Welche?

In der Westschweiz gewichtet man den Aspekt, allen eine Chance zu geben, höher – und ist bereit, dafür den Preis von höheren Ausfällen zu zahlen. Wenn wir annehmen, dass 25 Prozent der Schüler gut genug fürs Gymnasium wären, dann nimmt man in Genf lieber 45 Prozent, damit die richtigen 25 Prozent mit Sicherheit dabei sind. Konservativere Kantone nehmen hingegen nur 15 Prozent, weil

sie die Ausfallquote tief halten wollen. Zum Preis, dass man 10 Prozent ausschliesst, die das Gymnasium auch geschafft hätten.

Das ist doch gut? Diese 10 Prozent machen dann tolle Lehren, gründen Unternehmen, das stärkt das duale System.

Persönlich bin ich da voll auf dieser Linie, aber aus der individuellen Sicht der Eltern sieht das anders aus. Für das Bildungssystem als gesamtes ist es aber – vorausgesetzt es ist durchlässig, wie in der Schweiz – besser, dass man dort einsteigt, wo man realistische Chancen auf Erfolg hat. Ein Aufstieg ist immer möglich. Umgekehrt gilt: Wenn man zu hoch eingestuft wird, aus dem Gymnasium fliegt oder das Unistudium nicht schafft, besteht die Gefahr, dass der Misserfolg derart demotiviert, dass man weniger weit kommt. Im internationalen Vergleich sind wir aber vorbildlich.

Können Sie das ausführen?

Ich kann das anhand einer persönlichen Anekdote erzählen. Einmal ging ich zum Coiffeur und wurde von einer jungen Frau bedient, die ich noch nie zuvor gesehen hatte. Weil sie nur am Samstag arbeitet. Unter der Woche studierte sie. Ich wollte schon aufstehen – und habe sie gefragt: Sind Sie überhaupt eine Coiffeuse? Sie erzählte mir ihre Geschichte: Als Teenager sei sie schulisch komplett unmotiviert gewesen, mit entsprechend schlechten Noten. Eltern und Lehrer meinten, da würde nur diese Lehre bleiben. Sie zog diese durch, aber dachte irgendwann: Das kann's doch nicht gewesen sein. Sie machte die Berufsmaturität und studierte danach Biochemie. Das ist Durchlässigkeit. Im Vergleich zu Schweden etwa...

...wo Sie wieder beim Coiffeur gewesen sind?

Ja. (Lacht.) Das ist wirklich wahr. Dort habe ich die Coiffeuse gefragt, welchen Bildungsweg sie durchlaufen habe. Zuerst eine Matura mit Schwerpunkt Medien. Der einfachste Weg, weil sie nicht wirklich eine gute Schülerin war. Danach habe sie realisiert, dass ihr das wenig bringe, da in Schweden die Unis die Studenten auswählen könnten und sie keinen Studienplatz gefunden habe. Darum musste sie – privat finanziert – ihre Coiffeuse-Ausbildung machen. Als Teenager waren wohl beide schulisch gleich schlecht. Welcher Pfad ist nun aber langfristig der bessere gewesen?

«Der Anteil an Migranten mit ungenügenden Kompetenzen ist viel zu hoch – was aber auch damit zusammenhängt, dass die Schweizer Wirtschaft immer noch zu viele schlecht ausgebildete Personen aus dem Ausland holt.»

Dennoch haben wir in der Schweiz zu viele Menschen, gerade aus dem Ausland, mit ungenügenden Kompetenzen.

Das ist so. Der Anteil an Migranten mit ungenügenden Kompetenzen ist viel zu hoch – was aber auch damit zusammenhängt, dass die Schweizer Wirtschaft immer noch zu viele schlecht ausgebildete Personen aus dem Ausland holt. Das ist eine Hypothek.

Holen wir die falschen Migranten?

Die Wirtschaft «füllt» mit Migranten die Lächer, wo es sie gibt. Der Schweizer will nicht putzen und servieren – und Ärzte und Astrophysiker haben wir nicht genug. Früher war es allerdings noch schlechter, denn mit dem Kontingentsystem holten wir nur die Unqualifizierten. Durchschnittlich ist die Qualifikation heute deshalb besser, aber bipolar. Der eine Pol ist gleich oder besser qualifiziert als die Schweizer, der andere sehr viel schlechter.

«Schlecht qualifizierte Migranten belasten im Durchschnitt das Bildungssystem nicht selten über Generationen, weil auch ihre Kinder und Enkel wegen der Bildungsferne der Eltern eher Probleme haben.»

Was hat das für Folgen?

Schlecht qualifizierte Migranten belasten im Durchschnitt das Bildungssystem nicht selten über Generationen, weil auch ihre Kinder und Enkel wegen der Bildungsferne der Eltern eher Probleme haben. Aber eben: Das sind Menschen, die mit einem Arbeitsvertrag hierherkommen. Die Schweizer Wirtschaft will sie. Und die Migration ist auch nicht hauptverantwortlich für unsere schlechten Bildungsergebnisse. Wir haben heute besser qualifizierte Migranten, und es sind vor allem die einheimischen Schüler, die in den letzten zwanzig Jahren schlechter geworden sind.

Läuft es anderswo besser?

Teilweise schon. Die Niederlande, Schweden und Norwegen haben auch den freien Personenverkehr, viel Zu-

wanderung, zahlen hohe Löhne – und sie schneiden beispielsweise im OECD-Vergleich bei den Kompetenzen der Erwachsenen besser ab. Und Durchschnitt genügt für ein Land mit der Wertschöpfung wie jener der Schweiz nicht. Wo sollen in Zukunft die Arbeitsplätze entstehen für den Viertel der Schulabgänger, die keine adäquaten Kompetenzen in Grundlagenfächern haben? Meine Sorge ist, dass es zwar derzeit noch zu viele solcher Jobs gibt, aber wir sie uns auf die Dauer nicht mehr leisten werden, wenn man bedenkt, was Automatisierung, Roboterisierung und künstliche Intelligenz können.

«Dank der Technologie können schlecht oder mittelmässig Ausgebildete nun Aufgaben erfüllen, die eigentlich viel höhere Kompetenzen erfordern würden.»

Wird das unterschätzt?

Ja, weil dank der Technologie schlecht oder mittelmässig Ausgebildete nun Aufgaben erfüllen können, die eigentlich viel höhere Kompetenzen erfordern würden. Wirtschaftlich und gesellschaftlich wird das aber zunehmend ein Problem, denn diese Menschen haben zwar eine Leistung von kompetenten Personen, bleiben selbst aber inkompetent. Wem gehört dann der Mehrwert ihrer Arbeit? Nicht ihnen, sondern den Besitzern der Technologie. Für den Arbeitsmarkt und die Sozialpartnerschaft kann das zu schwierigen Auseinandersetzungen führen.

Was droht da?

Nun, einerseits die Gefahr der Erosion des Mittelstandes,



«Wir investieren so viel Geld in die Bildung wie nie zuvor», sagt Stefan Wolter.



weil schlechter gebildete Personen seine Jobs übernehmen – aber deswegen ökonomisch nicht in den Mittelstand aufsteigen. Andererseits, weil KI nicht nur jene mit mittelmässigen Kompetenzen trifft, sondern nun auch jene gefährdet, die Jahre in ihre Ausbildung investiert haben oder es tun könnten.

«Derzeit sehe ich in der Wirtschaft und der Bildung eine Dualität. Die einen, die schon sehr fix unterwegs sind und es nicht an die grosse Glocke hängen – damit die Konkurrenz nicht aufgeschreckt wird oder die Gewerkschaften keine Angst vor Stellenabbau bekommen. Und die anderen, die verharmlosen oder sich gar darüber lustig machen, im Stile von: Haha, in der Computerübersetzung hat es zwei Fehler.»

Wie wirkt sich das konkret aus?

Ich kann das am Beispiel des Anwalts beschreiben. Früher lebten der Anwalt und der Volontär praktisch in einer Symbiose. Der Anwalt konnte die wenig anspruchsvollen Arbeiten auslagern, und der Volontär erwarb sich Kompetenzen, indem er einen Monat lang nach relevanten Gerichtsurteilen

recherchierte. Heute kann der erfahrene Jurist dies dank KI in wenigen Minuten selbst erledigen. Er braucht keinen Volontär mehr, und zwar nicht deswegen, weil er Geld sparen will, sondern wegen der Zeitersparnis, die es ihm ermöglicht, viel mehr Fälle annehmen zu können. Das Problem ist: Wie soll sich der künftige Jurist dann das nötige Wissen aneignen, um später selbst ein Profi zu werden?

Wie kann man dem begegnen?

Weniger mit der Frage, welche menschlichen Kompetenzen überflüssig werden, sondern damit, welche Kompetenzen der Mensch entwickeln muss, damit er die Technik zu seinen Gunsten nutzen kann. Derzeit sehe ich in der Wirtschaft und der Bildung eine Dualität. Die einen, die schon sehr fix unterwegs sind und es nicht an die grosse Glocke hängen – damit die Konkurrenz nicht aufgeschreckt wird oder die Gewerkschaften keine Angst vor Stellenabbau bekommen. Und die anderen, die verharmlosen oder sich gar darüber lustig machen, im Stile von: Haha, in der Computerübersetzung hat es zwei Fehler. Darauf entgegne ich: Wie viele Fehler hätte ein Mensch gemacht? Und wie oft macht ein solches System den gleichen Fehler zweimal? Dass die Arbeitswelt und das Bildungswesen durch KI fundamental verändert werden, ist für mich klar – und muss ernsthafter diskutiert werden.

Nachdruck aus der NZZ vom 4. März 2025

WO WISSEN WEITERGEGEBEN WIRD, ZÄHLT BESTÄNDIGKEIT.

Seit über 60 Jahren steht bamix® für kompromisslose Qualität, Langlebigkeit und Schweizer Präzision – Werte, die auch in der Berufsbildung täglich gelebt werden. Ob in der Küche, im Laden oder im Unterricht: bamix® begleitet Generationen.

Was man einmal lernt,
begleitet ein Leben lang.
Genau wie ein bamix®.

bamix® – der Original-Stabmixer.
Swiss Made. Seit 1954.

www.bamix.ch



bamix®
of Switzerland

«Tout le monde se dérobe à sa responsabilité»

Le chercheur Stefan Wolter se fait du souci pour la formation en Suisse

Bien que la Suisse dépense beaucoup d'argent pour l'éducation et que les gens soient toujours mieux instruits, les performances baissent de plus en plus. Plusieurs tests comparatifs réalisés auprès de jeunes et d'adultes le montrent. Devant ce résultat, Stefan Wolter, chercheur dans le domaine de l'éducation, se fait beaucoup de souci. Selon lui, une formation supérieure devrait donner de meilleurs résultats. Il faut constater que ce n'est pas le cas: «de facto, nous sommes tous devenus plus mauvais en Suisse.» Non seulement les mauvais résultats, mais aussi le manque d'intérêt le dérangent. Personne ne semble se soucier du nivellement vers le bas du niveau d'éducation.

Selon lui, la Suisse a une aversion pour les tests. Pour beaucoup de gens, c'est un avantage qui leur permet de dire n'importe quoi. Chaque test comparatif est un tour de force politique que tous cherchent à éviter. On peut ainsi continuer à se bercer d'illusions sans trop se regarder dans le miroir. On ne veut pas fixer d'objectifs. «Ainsi, personne n'est responsable.» Même dans des domaines où l'on sait que la direction prise est contraire à nos intérêts. Par exemple, le taux croissant d'entrées au collège ne change pas la manière de penser: «Même là où nous disposons de faits, ceux-ci ne servent à rien! Parce que politiquement, il n'y a rien à faire.»



Prof. Dr. Stefan C. Wolter
Professeur en économie de l'éducation à l'Université de Berne

«Nous naviguons à l'aveuglette»

La Suisse dispose d'un nombre croissant de personnes bien formées qui devraient obtenir des résultats bien plus élevés. Personne ne semble vouloir savoir pourquoi il en est ainsi, souligne Stefan Wolter dans son entretien avec Sebastian Briellmann.

Monsieur Wolter, la Suisse vit-elle actuellement une crise majeure en matière d'éducation?

Ce n'est pas tout à fait vrai. En revanche, on constate que la Suisse a même gagné quelques places au classement de la dernière étude Pisa, mais seulement parce que les autres pays ont reculé encore davantage. Le test Pisa pour adultes n'est pas tellement meilleur. La Suisse dépasse certes la moyenne de l'OCDE, mais vu le niveau d'éducation de la population adulte, elle devrait toutefois faire nettement mieux.

Quelles en sont les raisons?

Dans le cas de Pisa, tout le monde s'interroge. Nous ne le savons pas. Il ne semble pas y avoir de raison principale. On dit, par exemple, que c'est la conséquence de la numérisation. C'est difficile à croire, parce que nous sommes tout aussi «bons» que lors du premier test en 2000, qui date d'avant la numérisation. Des enquêtes montrent que ce n'est pas non plus la faute au covid.

Pour la Suisse, il doit pourtant y avoir quelques indices.

Non, nous naviguons à l'aveuglette, ce qui est dangereux, parce que nous devrions absolument faire mieux.

Pourquoi est-ce clair?

Nous investissons plus que jamais dans l'éducation. Malgré

le nombre croissant d'élèves, les classes ne sont pas devenues plus grandes, mais l'offre d'aides s'est élargie. Deuxièmement, et cela vaut particulièrement pour les adultes, leurs compétences sont pratiquement les mêmes qu'il y a 23 ans. Or, elles devraient être bien plus grandes. De nos jours, beaucoup plus de gens ont un diplôme universitaire. Une formation plus poussée devrait donner de meilleurs résultats. De facto, nous avons tous régressé en Suisse. Il ne suffit donc pas d'être au-dessus de la moyenne. Non, le résultat est mauvais et devrait nous préoccuper.

«La Suisse a une aversion pour les tests. Pour beaucoup de gens, c'est un avantage qui leur permet de dire n'importe quoi.»

Pourquoi ne nous en préoccupons-nous pas assez?

La Suisse a une aversion pour les tests. Pour beaucoup de gens, c'est un avantage qui leur permet de dire n'importe quoi. Chaque test comparatif est un tour de force politique que tous cherchent à éviter. On peut ainsi continuer à se bercer d'illusions sans trop se regarder dans le miroir. On voit chez nous des réformes annoncées en grande pompe, pré-

sentées avec de belles paroles, mais jamais on ne fixe le but à atteindre et on prévoit encore moins, ce qui est beaucoup plus important, la manière de vérifier si elles ont réellement atteint ce but. Ainsi tous se dérobent à leur responsabilité. Cette tendance se manifeste partout.

Comment se manifeste-t-elle?

Une collaboratrice d'une grande entreprise évoqué dans une présentation une réforme majeure dont elle est responsable, la direction ayant alloué plusieurs millions à ce projet. Je me suis dit: c'est intéressant du point de vue scientifique, cette réforme pourrait faire l'objet d'une évaluation. Après la présentation, je lui ai demandé si le projet faisait l'objet d'un suivi scientifique. Elle m'a regardé d'un air ahuri et m'a demandé: «Vous rêvez? Vous n'allez pas demander des millions à la direction pour ensuite faire vérifier que la réforme n'était peut-être pas une bonne idée?». Comme on le constate, cette attitude n'existe pas seulement dans le secteur de l'éducation, mais aussi sans l'économie privée. Personne ne veut échouer.

«Lors de réformes, jamais on ne fixe le but à atteindre et on prévoit encore moins, ce qui est beaucoup plus important, la manière de vérifier si elles ont réellement atteint ce but.»

Mais les faits sont têtus: vous avez démontré vous-même que des taux de maturité trop élevés sont contre-productifs pour de nombreux élèves qui, en réalité, ne sont pas assez bons pour le collège. Rien d'étonnant, dès lors, que les adultes se classent moins bien malgré leur formation universitaire...

Comme nous le savons: plus le taux de collégiens est élevé, plus le taux de réussites universitaires est faible. Mais même dans ce cas, où nous avons des chiffres, ceux-ci ne servent pas à grand-chose, parce que politiquement, il n'y a rien à faire.

Pour quelles raisons?

En Suisse romande, la politique ne peut pas simplement diminuer le taux de collégiens de moitié, par crainte des électeurs auxquels cela ne plairait pas. Nous avons fait une expérience: lorsque les perspectives de réussite d'un enfant au collège diminuent, à partir d'un certain point, les parents d'élèves en Suisse alémanique n'envoieraient plus leur enfant au collège. En Suisse occidentale, ce risque n'a aucun effet sur les préférences pour le collège. Mais il y a encore d'autres raisons à cela.

Lesquelles?

En Suisse romande, on accorde plus d'importance à l'égalité des chances pour tous, quitte à accepter un taux d'échecs plus élevé. En admettant que 25% des élèves ont le niveau requis pour entrer au collège, Genève préfère en accepter 45%, pour être sûr que les 25% qui le méritent vraiment y soient admis. Les cantons plus conservateurs n'en acceptent que 15% pour maintenir le taux d'échecs aussi bas

que possible. Au risque d'exclure les 10% d'élèves qui auraient également pu réussir au collège.

C'est une bonne chose, non? Ces 10% font ensuite d'excellents apprentissages, fondent des entreprises et renforcent le système dual.

Personnellement, je soutiens pleinement cette ligne, mais du point de vue individuel des parents, la situation est délicate. Pour le système éducatif dans son ensemble, il vaut mieux que les élèves s'engagent là où ils ont de réelles chances de réussite, à condition que le système soit perméable comme en Suisse. Il est toujours possible de monter en grade. À l'inverse, pour ceux qui s'engagent à un degré trop élevé, qui sont éliminés du collège ou ne terminent pas leurs études universitaires, l'échec est souvent si démotivant qu'ils n'arrivent pas aussi loin. En comparaison internationale, nous sommes toutefois exemplaires.

Pouvez-vous développer?

Je peux vous raconter une anecdote personnelle. Un jour, je suis allé chez le coiffeur où j'ai été servi par une jeune femme que je n'avais encore jamais vue. Elle ne travaillait que le samedi, car elle étudiait pendant la semaine. Sur le point de partir, je lui ai demandé: Êtes-vous vraiment coiffeuse? Elle m'a alors raconté son histoire: adolescente, elle n'était pas du tout motivée à l'école et avait donc de mauvaises notes. Ses parents et ses enseignants pensaient qu'il ne lui resterait que cet apprentissage-ci. Elle l'acheva, mais se dit un jour: est-ce tout dont je suis capable? Elle a obtenu sa maturité professionnelle puis a étudié la biochimie. C'est ça, la perméabilité, comparée à la Suède, par exemple...

...où vous êtes retourné chez le coiffeur?

C'est cela! (rires.) C'est vraiment vrai. Là-bas, j'ai demandé à la coiffeuse quelle formation elle avait suivie. D'abord une maturité centrée sur les médias. La voie de la facilité, car elle n'était pas vraiment une bonne élève. Puis elle a réalisé que cela ne lui apportait pas grand-chose, parce qu'en Suède, les universités sélectionnent les étudiants et elle n'a pas trouvé de place d'études. Elle a donc dû faire un apprentissage de coiffeuse à ses propres frais. Comme adolescentes, elles étaient toutes les deux mauvaises à l'école. Mais quelle voie s'est avérée la meilleure à long terme?

«La part de migrants ayant des compétences insuffisantes est beaucoup trop élevée. Cela tient aussi au fait que l'économie suisse ne cesse de recruter à l'étranger trop de personnes insuffisamment formées.»

Néanmoins, en Suisse, nous avons trop de personnes aux compétences insuffisantes provenant précisément de l'étranger.

C'est un fait. La part de migrants ayant des compétences insuffisantes est beaucoup trop élevée. Cela tient aussi au fait que l'économie suisse ne cesse de recruter à l'étranger

trop de personnes ayant une formation insuffisante. C'est un handicap.

Embauchons-nous les fausses personnes?

L'économie bouche les trous avec des migrants partout où elle le peut. Le Suisse ne veut pas nettoyer ni servir, et nous manquons de médecins et d'astrophysiciens. C'était pire autrefois: avec le système des contingents, nous ne faisions venir que les non-qualifiés. En moyenne, aujourd'hui, la qualification est certes meilleure, mais bipolaire. Les uns sont aussi bien ou mieux qualifiés que les Suisses, les autres beaucoup moins.

«Les migrants peu qualifiés pèsent souvent sur le système éducatif pendant plusieurs générations, car leurs enfants et petits-enfants ont eux aussi plus souvent des difficultés en raison du faible niveau d'éducation de leurs parents.»

Quelles sont les conséquences?

Les migrants insuffisamment qualifiés pèsent en moyenne sur le système de formation, souvent pendant des générations, parce que leurs enfants et petits-enfants rencontrent plus souvent des difficultés en raison du faible niveau d'éducation de leurs parents. Mais voilà: ces personnes arrivent en Suisse avec un contrat de travail. L'économie suisse en a besoin. Or les migrants ne sont pas non plus les principaux responsables de nos mauvais résultats en matière de formation. Nous avons aujourd'hui des migrants mieux qualifiés et ce sont surtout les élèves indigènes qui sont devenus plus mauvais au cours des vingt dernières années.

Est-ce mieux ailleurs?

En partie, oui. Les Pays-Bas, la Suède et la Norvège ont également la libre circulation des personnes, beaucoup d'immigration, paient des salaires élevés, et obtiennent par exemple de meilleurs résultats dans la comparaison OECD des compétences des adultes. Pour un pays qui, comme la Suisse, crée des plus-values élevées, la moyenne ne suffit pas. Où faut-il créer à l'avenir des postes de travail pour le quart des jeunes ayant terminé leur scolarité sans compétences adéquates dans les disciplines de base? Mon souci est qu'actuellement, il existe encore des emplois de ce genre, mais nous ne pourrions plus nous le permettre à long terme compte tenu de ce dont sont capables l'automatisation, la robotisation et l'intelligence artificielle.

«La technologie permet aux personnes n'ayant qu'un niveau de formation faible ou moyen de remplir des tâches qui exigeraient en fait des compétences beaucoup plus élevées.»

Cette tendance est-elle sous-estimée?

Assurément, car la technologie permet aux personnes n'ayant qu'un niveau de formation faible ou moyen de remplir des tâches qui exigeraient en fait des compétences beaucoup plus élevées. Économiquement et socialement, il en résultera un problème croissant, car ces personnes fournissent certes la prestation de quelqu'un de compétent, mais restent elles-mêmes incompetentes. A qui appartient alors la plus-value de leur travail? Aux propriétaires de la technologie. Pour le marché du travail et le partenariat social, cette situation peut conduire à de graves conflits.



«Nous investissons plus d'argent que jamais dans la formation» affirme Stefan Wolter.



Quels sont les risques?

Eh bien, d'une part le risque d'érosion de la classe moyenne, car des personnes moins qualifiées reprennent les emplois de celle-ci sans s'élever socialement. D'autre part, l'IA ne touche pas seulement les personnes aux compétences moyennes, mais désormais aussi celles qui ont investi de nombreuses années dans leur form. ou pourraient le faire.

«Actuellement, je constate une dualité dans l'économie et la formation. Les uns sont déjà bien en route sans se faire remarquer, pour ne pas effrayer la concurrence ni faire craindre des pertes d'emplois aux syndicats. Les autres minimisent la situation ou s'en moquent comme quand ils trouvent 2 erreurs dans une traduction faite par la machine.»

Comment cela les affecte?

Je peux donner l'exemple d'un avocat. Autrefois, l'avocat et le stagiaire vivaient pratiquement en symbiose. L'avocat pouvait déléguer les travaux moins exigeants au stagiaire, lequel acquerrait des compétences en recherchant des arrêts pertinents de tribunaux pendant un mois. Aujourd'hui,

un juriste expérimenté peut faire ce travail lui-même en quelques minutes grâce à l'AI. Il n'a plus besoin d'un stagiaire, non parce qu'il veut économiser de l'argent, mais à cause du gain de temps qui lui permet d'accepter de nombreux mandats supplémentaires. Le problème est le suivant: comment, dans ces conditions, un futur juriste peut-il acquérir les connaissances nécessaires pour devenir lui-même plus tard un professionnel?

Peut-on y remédier?

Moins par la question de savoir quelles compétences humaines deviennent superflues, mais en se demandant quelles compétences l'être humain doit développer pour utiliser la technique en sa faveur. «Actuellement, je constate une dualité dans l'économie et la formation. Les uns sont déjà bien en route sans se faire remarquer, pour ne pas effrayer la concurrence ni faire craindre des pertes d'emplois aux syndicats. Les autres minimisent la situation ou s'en moquent comme quand ils trouvent 2 erreurs dans une traduction faite par la machine. A cela je réponds: combien d'erreurs une personne aurait-elle commises? Et combien de fois un tel système commet-il les mêmes erreurs deux fois? Pour moi, il est clair que le monde du travail et le secteur de la formation ont complètement changé du fait de l'IA et qu'il faudra en discuter sérieusement.

Source: traduction de l'article de la NZZ du 4 mars 2025. ■



BOSCH

**BOSCH
PROFESSIONAL-
QUALITÄT
WIE DU SIE KENNST**

Elektrische Prüfgeräte, auf die du dich verlassen kannst.

Elektroarbeiten erfordern die zuverlässigsten Werkzeuge. Deswegen haben wir unsere elektrischen Prüfgeräte entwickelt. Sie sind wasser- und schmutzresistent sowie stossfest und sorgen somit für Präzision und Sicherheit unter jeglichen Bedingungen. Elektrische Prüfgeräte, auf die du dich verlassen kannst.

Bosch Professional

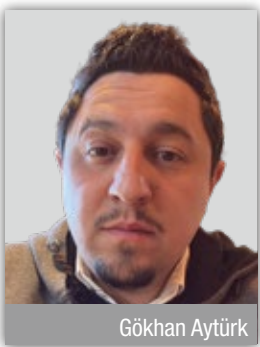
Überbetriebliche Kurse: Geballte Ladung Wissen!

Im Zeichen grösstmöglicher Flexibilität auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite wuchs auch 2025 das Kursleitenden-Team Swissavant kontinuierlich. So sind nun kürzere Einsätze vor Ort in Lostorf (SO) möglich und kurzfristige Stellvertretungen gelingen. Wir begrüssen neu folgende Kollegen der Branche.

Cours interentreprises: Une somme de connaissances!

Sous le signe de la plus grande flexibilité possible, l'équipe des enseignants aux CIE de Swissavant n'a cessé de s'accroître, tant du côté des employés que des employeurs. Ainsi, des interventions plus courtes sur place à Lostorf ainsi que des remplacements au pied levé sont possibles. Nous souhaitons la bienvenue aux collègues suivants de la branche:

ÜK-Kursleitender Elektrofach | Enseignant de la branche «électroménager»



Gökhan Aytürk

Gökhan Aytürk, Filialleiter bei der Swiss Household Services AG, Dipl. Ing FUST in Schänis

Ich bin seit mittlerweile 15 Jahren bei der Firma FUST tätig – davon sechs Jahre als Filialleiter und zuvor zwei Jahre als stellvertretender Filialleiter. In meiner aktuellen Funktion leite ich ein engagiertes Team von sechs Personen. Es bereitet mir täglich Freude, gemeinsam neue Herausforderungen anzugehen und individuelle Lösungen für unsere Kundinnen und Kunden zu finden.

Meine kommunikative Art hat mich früh zum Verkauf geführt – der persönliche Kontakt und die Arbeit mit Menschen begeistern mich bis heute.

Zu meiner Person in Kürze: kontaktfreudig, lernbereit und offen für Neues – sowohl beruflich als auch privat.

Gökhan Aytürk, responsable de filiale chez Swiss Household Services AG, Dipl. Ing. FUST, à Schänis

Cela fait bien 15 ans que je travaille chez FUST, dont six ans comme responsable de filiale et auparavant pendant 2 ans comme vice-responsable de filiale. Dans ma fonction actuelle, je dirige une équipe engagée de six personnes. Chaque jour, cela me fait plaisir d'affronter de nouveaux défis et de trouver des solutions individuelles pour nos clientes et nos clients.

Ma nature communicative m'a conduit très précocement vers la vente – le contact personnel et le travail avec les personnes m'enthousiasme jusqu'au jour d'aujourd'hui.

Ma personne en bref: j'ai le contact facile, j'aime apprendre et je suis ouvert à la nouveauté, sur le plan professionnel comme sur le plan privé.

Swissavant wünscht allen vorgestellten Personen viel Befriedigung in ihrer Funktion als Kursleitende für die überbetrieblichen Kurse.

Gzim Rama entwickelte sich beruflich weiter. Sein Amt in der Politik der Stadt Moudon lässt ein Weiterführen seiner Tätigkeit als Kursleiter für die Branche Eisenwaren leider nicht mehr zu.

Swissavant dankt ihm an dieser Stelle für sein langjährige Tätigkeit und wünscht ihm alles Gute.



ük-Kursleitende Eisenwaren | Enseignants de la branche «quincaillerie»



**Kevin Santos Gomes, 30 Jahre,
Technischer Kaufmann für Werkzeuge
bei Favre SA in Marin-Épagnier**

Ich begann meine berufliche Karriere im August 2012 bei Dubat als Auszubildender zum Detailhandelsfachmann. Nach meiner Lehrzeit war ich zum Filialleiter in der Filiale Villars St-Croix. Dort blieb ich bis 2018. Danach wechselte an den Hauptsitz in Yverdon.

Nach über zehn Jahren bei Dubat wollte ich neue Berufserfahrungen sammeln. So begann meine erste Erfahrung als Verkaufsberater für die Regionen Neuchâtel, Jura und Nord Vaudois bei Kaufmann & Fils SA in La Chaux-de-Fonds.

2024 bot sich mir die Gelegenheit, in ein grosses Unternehmen einzusteigen. So trat ich 2024 dem Team der Favre SA bei.

**Kevin Santos Gomes, 30 ans,
commerçant technique en outillage chez
Fabre SA à Marin-Épagnier**

J'ai commencé ma carrière professionnelle en août 2012 chez Dubat comme apprenti gestionnaire du commerce de détail. Après mon apprentissage, je suis devenu responsable de filiale à Villars Ste-Croix. J'y suis resté jusqu'en 2018. Ensuite, j'ai travaillé au siège central à Yverdon.

Après plus de dix ans chez Dubat, je voulais faire de nouvelles expériences professionnelles. C'est ainsi que j'ai acquis ma première expérience comme conseiller commercial pour les régions Neuchâtel, Jura et Nord Vaudois chez Kaufmann & Fils SA, à la Chaux-de-Fonds.

En 2024, j'ai saisi l'occasion d'entrer dans une plus grande entreprise. C'est ainsi que j'ai rejoint l'équipe de Favre SA.



**Timothée Bögli, Area Sales Manager
Accessories bei der Robert Bosch AG in
Zuchwil**

Meine lange Erfahrung in der Branche (rund 17 Jahre – 2 Jahre davon in der Praxis), hilft mir, mich für die Berufsjugend der Branche Eisenwaren zu engagieren.

Die soliden Erfahrungen im Verkauf im Laden, im Aussendienst und die dortigen übergeordneten Verantwortlichkeiten gebe ich gerne weiter.

Ich gebe besonders gerne Unterricht, weil das Wissen, das wir von unseren Ausbildern erhalten haben, ist wie ein Schatz, den wir hegen, pflegen und weitergeben müssen.

Die Eisenwarenbranche ist eine besondere Sparte, da sie eine beeindruckende Anzahl von Menschen aus verschiedenen Lebensbereichen erreicht.

**Timothée Bögli, responsable du secteur
vente d'accessoires chez Robert Bosch SA,
Zuchwil**

Ma longue expérience d'environ 17 ans dans la branche, dont 2 ans dans la pratique, m'aide à m'engager en faveur de la relève professionnelle en quincaillerie.

Je transmets volontiers mes solides expériences de la vente en magasin, au service extérieur et à un poste de cadre supérieur. J'aime particulièrement enseigner, parce que les connaissances reçues de nos formateurs sont comme un trésor que nous devons entretenir avec soin et transmettre aux jeunes.

La quincaillerie est une branche particulière, car elle touche un nombre considérable de personnes dans divers domaines de la vie.

Swissavant souhaite à toutes les personnes présentées beaucoup de satisfaction dans leur fonction d'enseignant aux CIE.

Gzim Rama s'est développé professionnellement. Son mandat politique à Moudon ne lui permet pas poursuivre son activité d'enseignant dans la branche quincaillerie. Swissavant tient à lui exprimer ici sa reconnaissance pour sa longue activité et formule les meilleurs vœux pour son avenir.

Berufsbildung 2023–2025

Formation prof. 2023–2025

Berufsbildung 2025 – Branchenkonzentriert!
Formations professionnelle 2025 –
Concentré sur la branche!



Hier downloaden!
Download ici!



Berufsbildung 2024 – Zeitenwende!
Formation professionnelle 2024 – Les temps changent!



Hier downloaden!
Download ici!



**verkauf2022+
vente2022+**



Hier downloaden!
Download ici!



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 2025

© 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



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

SWISSavant

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