

## *Champs d'action*

### *Offshoring et numérisation: des défis pour les professions commerciales*

Société suisse des employés de commerce  
Ruelle Vautier 10  
CH-1400 Yverdon-les-Bains

Téléphone +41 32 721 21 37  
Fax +41 32 721 21 38  
info@secsuisse.ch  
secsuisse.ch

23 novembre 2016

### *Développement des formations commerciales de base et continues*

Nous nous engagerons pour que l'enseignement de compétences méthodologiques, sociales et personnelles gagne en importance dans la formation de base et continue. Ainsi, les compétences communicationnelles, l'aptitude à trouver des solutions ainsi que la capacité de réflexion en réseau seront encore plus importantes à l'avenir. Durant leur apprentissage de commerce, les jeunes devront par ailleurs acquérir des connaissances approfondies en matière de modèles de gestion numérisés, d'orientation à la clientèle et d'utilisation des médias numériques. Nous mènerons cette discussion au sein des organismes responsables du profil professionnel d'« employé-e de commerce avec CFC » afin de développer des solutions en collaboration avec les différents partenaires.

Nos études montrent que les employés du domaine économique et commercial travailleront à l'avenir dans des fonctions qui requièrent des compétences de généraliste combinées au savoir-faire de spécialiste, aussi appelé compétences transversales ou „t-shaped“. Cela implique qu'il est nécessaire d'aborder également le sujet de la conception et de la structure des formations initiales et continues ; nous souhaitons mener une réflexion autour de nouveaux modèles innovants. Au niveau de la formation professionnelle supérieure, nous entendons étudier avec nos écoles les possibilités de développement de la formation professionnelle afin d'être à même de proposer des formations continues plus courtes et modulaires, réparties tout au long de la vie professionnelle. A l'image de ce que l'on connaît déjà pour la voie de formation tertiaire.

### *Reconnaissance de compétences allant au-delà de celles acquises dans le cadre de diplômes traditionnels*

Les compétences acquises dans le cadre de la pratique (learning by doing) gagnent en importance. C'est pourquoi nous souhaitons **examiner un profil de compétences** général reconnu et facile à appliquer **pour le domaine économique et commercial qui reconnaît les compétences allant au-delà de celles acquises dans le cadre de diplômes traditionnels**. Le profil de compétences permet d'augmenter la transparence sur le marché. En plus de profiter aux employés, il devra permettre d'aider les écoles, les organismes responsables et les entreprises à évaluer les compétences spécifiques et transversales des candidat-e-s. Le profil répond aux questions du type : qu'est-ce qui se cache derrière un titre/diplôme ? Quelles sont les compétences que le candidat a acquises parallèlement à son métier ? De quelles compétences acquises dans la pratique, qui ne sont pas mentionnées de manière formelle, la candidate dispose-t-elle ?

Dans un premier temps, le dossier peut servir de complément au dossier de candidature classique. Dans le contexte de la numérisation, le monde économique évolue de plus en plus vers des offres «peer-to-peer» et vers des actions basées sur des plateformes et orientées vers les compétences ; les travailleurs y offrent – parfois à plusieurs entreprises à la fois – leurs compétences basées sur des projets, alors que les entre-

prises engageant plus fréquemment des collaborateurs uniquement pour un projet spécifique. Il est donc possible qu'un tel profil de compétences remplace à l'avenir le CV traditionnel.

### *Adapter les profils professionnels*

La Société des employés de commerce est responsable ou co-responsable de plus de 20 profils professionnels. Elle est ainsi l'organisme co-responsable de la formation initiale, du brevet fédéral RH, du brevet fédéral en finance et controlling, du plan d'études cadre des assistant-e-s en droit ou encore de l'examen professionnel d'assistant-e de direction. Dans le cadre de notre fonction d'organisation du monde du travail (Ortra), nous nous engagerons en faveur des réformes nécessaires, pour que les contenus des profils professionnels et les structures des organismes responsables soient adaptés aux effets de la délocalisation et de la numérisation, et ce, dans un environnement dynamique et en pleine mutation.

### *Élargir l'offre de conseils et d'informations*

Au fil de leur parcours professionnel, de nombreux employés vivent des moments critiques. Il s'agit concrètement des moments suivants : le passage de l'apprentissage vers le premier emploi, l'orientation durant le «rush-hour de la vie», la reprise du travail après une phase familiale, la réorientation et/ou la mise à jour en termes d'employabilité dès 45 ans ainsi que le travail après 55 jusqu'à l'âge de la retraite et la transition progressive vers la retraite.

Nous sommes donc appelés à vérifier notre offre dans le domaine des conseils et de l'information. Dans un premier temps, et par rapport aux défis auxquels sont confrontés les employés du domaine économique et commercial en raison du phénomène de délocalisation, l'offre doit être actualisée. L'offre entière de conseils proposés par la Société des employés de commerce sera évaluée sur la base des résultats de l'étude. Les interfaces, notamment entre les conseils jeunesse, de formation et de carrière, seront analysées afin de concevoir notre approche de conseils de manière intégrale et intégrative, en fonction des différentes phases de la vie professionnelle.

### *Sensibiliser les entreprises*

En tant qu'association d'employés dans les branches les plus diverses, nous inviterons les entreprises, dans le cadre de nos 40 partenariats sociaux, à soutenir les employé-e-s de commerce dans leur développement et de maintenir au mieux leur employabilité. Les entreprises sont notamment appelées à encourager des formations continues qui permettent, outre l'acquisition de connaissances spécialisées, l'interrogation du présent et le développement de compétence transversales utiles pour divers domaines spécifiques. Nous entendons également les informer des avantages et des défis qui touchent à la formation professionnelle commerciale. Il existe un risque que l'engagement en faveur de l'apprentissage de commerce et la disposition à engager des jeunes ayant suivi un apprentissage baisse, en particulier dans les entreprises internationales.

### *Le tertiaire A et le tertiaire B doivent être mis sur un pied d'égalité*

L'association s'engagera sur le plan politique en faveur de l'égalité de traitement dans le financement public des hautes écoles et de la formation professionnelle. Et je passe maintenant la parole au Président.

Je vous remercie de votre attention.