

Congresso ERFA-L-CH 2007



Catalogo di domande

Obiettivo del congresso :

Lavorare all'interno dell'ERFA-L - un argomento che permette ai partecipanti di riflettere sull'avenire della formazione duale nelle nostre ditte e le PMI (piccole e medie imprese).

L'assemblea generale dell'ERFA del venerdì dovrebbe permettere di lavorare sul ruolo dell'ERFA nei prossimi anni e definire il tipo di relazione da intrattenere con Swissmem e Swissmechanic, affinché la formazione possa evolvere in modo dinamico.

Anche le relazioni con gli altri partner della formazione dovrebbero fare parte delle nostre preoccupazioni.

Perché un catalogo di domande ?

Per permettere ad ognuno di riflettere sul tema da trattare prima di venire al congresso e portare per i workshop previsti il giovedì pomeriggio, delle proposte e delle soluzioni che serviranno a creare un capitolato di proposizioni per dare degli impulsi ai diversi partner implicati nel processo della formazione di tipo duale.

Perché il tema seguente ? : La formazione duale resisterà alla globalizzazione?

Diverse persone del nostro ambiente ci hanno manifestato la loro preoccupazione nell'osservare l'evoluzione rapida delle capacità di certi paesi ad entrare in circuiti fino ad oggi privilegiati dei nostri ambienti industriali.

La globalizzazione è in corso e se lo vogliamo o no, influenza profondamente l'equilibrio economico e sociale di molti popoli.

Ci riguarda ?

Uno dei nostri colleghi di una PMI ci ha informato di essere stupito nel vedere industrie cinesi dominare delle tecniche di fabbricazione che sembrava dovessero restare ancora per tanti anni dei valori sicuri delle nostre capacità di costruire dei pezzi ad alto valore aggiunto.

Al congresso di Olten nel 2003, il Sig. Stöhlker ci ha lasciato intravedere una situazione difficile per i prossimi anni e in particolare nel 2007. Siamo nel 2007, c'è sembrato giusto riprendere i propositi uditi.

Professori di alto livello fanno delle analisi impressionanti sul nostro sistema industriale, dei top managers fanno delle dichiarazioni strazianti, altri mantengono la loro convinzione per una linea di condotta più classica.

Cosa pensare, chi credere, quale pista seguire ?

È in riguardo a questa problematica che vi proporremo delle domande spesse volte provocanti, affinché si possa trovare la migliore via da seguire per permettere ai nostri apprendisti di integrarsi in un mondo in continuo cambiamento.

Per animare i nostri propositi, vi invitiamo a prendere conoscenza di qualche estratto di interventi orali o scritti di personalità interessati al nostro argomento.

Riassunto dei propositi del Sig. Klaus J. Stöhlker a Olten nel 2003 :

Coronato dal successo, il sistema di formazione della Svizzera si trova oggi in piena mutazione; si può perfino parlare di crisi. In effetti

- gli apprendisti si trovano di fronte ad un mercato del lavoro in continuo regresso
- la qualità del tirocinio implica sempre più specializzazione e si allontana sempre di più da una formazione globale
- l'interesse di tante imprese moderne per il tirocinio è praticamente nullo. Il bisogno è semplicemente inesistente.

La stabilità economica del paese dipende fortemente dalle PMI gestite con creatività, ma che purtroppo sono spesso sottomesse ad una concorrenza accanita ; cosicché tendono verso un avvenire incerto.

La Svizzera è come una preda senza difesa, ma allettante nel cuore dell'Europa :

- le imprese straniere si stabiliscono, ma pagano pochissime tasse
- gli impresari svizzeri vendono le loro società e si ritirano in fondazioni o preferiscono i parchi da golf, gli yachts e le fattorie degli Stati Uniti
- regioni intere, come il Mittelland e diverse zone del cantone di Berna, si ritrovano a un livello sul piano dell'agricoltura che non sarà più possibile di finanziare a lungo termine

Allo stesso tempo, un nuovo sviluppo si delinea :

- la centralizzazione aumenta nel nostro paese (regione di Zurigo, di Ginevra)
- i migliori cervelloni provenienti dalle università emigrano negli Stati Uniti ; i meno intelligenti ritornano più tardi nel nostro paese

Riassunto :

In tutti i campi della vita, la pressione subita dai datori di lavoro e dagli impiegati aumenta in modo superiore alla media.

Conseguenze :

- soltanto i giovani più forti, più intelligenti e che hanno più capacità di adattamento non avranno difficoltà ad affrontare i cambiamenti
- i giovani sono sempre più vulnerabili psicologicamente
- un numero crescente di imprese finiranno per cedere terreno sotto la pressione della concorrenza internazionale e dovranno prendere delle misure restrittive per quanto riguarda la formazione professionale degli apprendisti
- i problemi di personale aumentano
- cambio degli operai troppo poco qualificati
- ricerca di manodopera straniera « a buon mercato »

Detto questo, la Svizzera ha deciso di considerarsi come appartenente ad un'economia globale e non può più sottrarsi alle conseguenze di questa decisione.

Klaus J. Stöhlker conclude dicendo :

Personalmente tenderei piuttosto a pensare che il salto verso il futuro può essere tentato soltanto al prezzo di un grande sforzo.

Invece di guardare indietro, dobbiamo guardare verso l'avvenire; ma non possiamo permetterci degli errori e dobbiamo essere critici nel adempire i nuovi compiti che ci attendono.

Sotto il titolo « la faim de réussir » il Sig. Stéphane Garelli, professore all'Università di Losanne e all'IMD si esprime in questi termini :

Nel gennaio del 1913 Henry Ford prese la decisione memorabile di ridurre il tempo di lavoro nelle sue fabbriche. Passò da 9 a 8 ore di lavoro e raddoppiò i salari. Il suo obiettivo: trattenere i suoi dipendenti che disertavano la sua fabbrica. La stampa parla di « stupidità economica ». Tuttavia le conseguenze per l'economia furono piuttosto positive. Nel giugno del 1998 i francesi accettarono la legge Aubry sulle 35 ore. Prima la Francia lavorava in media 1742 ore all'anno, oggi ne lavora solo 1561. Le conseguenze furono piuttosto catastrofiche per il paese : disoccupazione persistente, crescita debole. In Svizzera siamo stati più prudenti. Durante lo stesso periodo il nostro tempo di lavoro annuale è rimasto stabile intorno alle 1880 ore.

In teoria si può lavorare meno, se si lavora in modo efficiente. Gli economisti chiamano questo fatto semplicemente produttività. In pratica questo però non è possibile. La ragione è la globalizzazione dell'economia. Noi non ci confrontiamo più con noi stessi ieri, ma con gli altri oggi. Dunque « gli altri sono dei sgobboni ». L'India, la Cina, la Corea, la Malaysia, il Cile e tanti altri lavorano più di 2000 ore all'anno. A questo si aggiunge il costo orario di lavoro. Da noi è circa 30 dollari, ma 2,3 dollari in Slovacchia a due ore di volo dalla Svizzera...

Quello che nascondono queste cifre è in realtà una vera fame di riuscire che emerge in tutto il mondo. Un sondaggio di qualche anno fa ha dimostrato che la priorità di 63% dei Cinesi si riassume in un'unica frase : « Lavorare duro e riuscire. »

E noi ? E piuttosto l'ossessione di tenere ciò che abbiamo che ci motiva. Lo status quo contro l'entusiasmo, sarà difficile vincere in queste condizioni...

Un articolo consacrato alla società Victorinox ci immerge in un altro mondo

Non è per puro caso, se il celebre piccolo coltello rosso svizzero il « Swiss Army Knife » in dialetto internazionale, è diventato mitico. E soltanto dovuto al fatto che viene prodotto a Ibach ai piedi delle Mythen, le due vette che dominano Schwytz e le sue periferie.

E nato 121 anni fa. E sarà sempre così, in ogni caso finché gli Elsner, la famiglia fondatrice dell'impresa, saranno al comando. Niente, ne la più piccola vite non sarà fabbricata al di fuori della casa madre. Questione di anima, di orgoglio e di onore. Di principio insomma. Non si scherza con questi valori da Victorinox. Valori passati di moda ? Agli occhi del management moderno, come viene insegnato alla scuola di Chicago, è scontato. D'altra parte il direttore della ditta, Carl Elsner, quarto di nome, ammette sorridendo che regolarmente è preso per un extra-terrestre quando si esprime davanti alle assemblee dei dirigenti. E vero che la dottrina della casa appare un pò superata, ma avremmo torto di farcene beffa senza osservarla da più vicino.

Nel 2004 Victorinox impiegava 950 collaboratori e realizzò una cifra d'affari di 375 milioni di franchi svizzeri.

Tuttavia delle voci di personalità e di managers molto influenti e riccamente pagati si fanno portatori di discorsi all'apparenza senza altra alternativa che la via della globalizzazione.

Citeremo qui sotto qualche proposito del Sig. Marcel Ospel, Presidente del consiglio d'amministrazione dell'UBS

Oggi la globalizzazione dell'economia è diventata una realtà quotidiana e le mutazioni tecnologiche, politiche, istituzionali, ideologiche e culturali sono di gran lunga ancora da terminare.

Per questo la domanda non è di sapere se vogliamo o no la globalizzazione. Se nessuna rottura brutale interviene nella politica internazionale, possiamo partire dal principio che la

globalizzazione continuerà ad avanzare nel corso dei prossimi anni, e anche nei prossimi decenni.

Si capisce che dobbiamo riflettere a queste conseguenze, che sono percepite in modo diverso e criticate per vari ragioni.

Il Sig. Ospel afferma : «Non vedo nessuna alternativa valida al libero mercato, ma credo che abbiamo bisogno di un'istituzione dirigente che sostiene l'evoluzione positiva della globalizzazione e lotta contro tutte le conseguenze negative».

E parlando dell'agricoltura :

Dobbiamo riflettere sulla nostra politica agricola. L'obiettivo non è di mantenere delle strutture, ma di rinforzare la propria competitività. Per me una cosa è sicura : prima o poi, non potremo sfuggire a cambiamenti radicali e dolorosi.

Commenti e costatazioni degli organizzatori :

- La maggioranza dei dirigenti delle nostre imprese è orientata prioritariamente verso la realizzazione di benefici per soddisfare degli azionisti più preoccupati del loro portafogli che dell'avvenire delle famiglie di questo paese.
- Procurare lavoro per tutti non è più una priorità del nostro sistema economico.
- I giovani ricevono ogni tipo di informazione attraverso i mass-media spesso più preoccupati di fare profitto, che di dare buone informazioni. L'aspetto emozionale domina spesso nelle discussioni nella cerchia familiare e di amici.
- L'interesse per i mestieri tecnici e manuali non va di moda. Molti posti di tirocinio restano inoccupati malgrado un grande numero di scolari che non hanno una soluzione professionale.
- Il fascino per delle formazioni più attraenti prevale. L'immagine data, il sogno del denaro guadagnato in fretta hanno la meglio sull'accettazione di una vita più convenzionale e di routine.
- La voglia di cambiamento, di avventura, di tutto quello che si muove fuori dalle nostre frontiere attira la nostra gioventù.
- L'assunzione degli apprendisti necessita molta disponibilità e purtroppo troppo poche direzioni delle nostre ditte misurano la realtà sul campo.

Altri discorsi, altre conferenze permettono di capire che ci troviamo in un periodo particolare della storia e che abbiamo in quanto formatori un ruolo importante da svolgere per dare ai giovani apprendisti con i quali siamo in contatto, la voglia di trovare un posto nella nostra società e di apprendere ciò che dovrebbe loro permettere di avere una probabilità di vivere in un mondo che sta cambiando.

A partire da queste considerazioni, vi proponiamo di fare qualche riflessione sul nostro avvenire e quello dei giovani, prendendo in conto i testi citati. Noi lo facciamo con delle domande delle volte provocatorie. L'obiettivo è di avviare delle reazioni e delle prese di posizione che permettano di redigere una lista di proposizioni.

Le domande che saranno discusse nei workshops:

1. La globalizzazione rappresenta veramente un pericolo per la nostra formazione ?
2. Se sì, quali sono i rischi ?
3. Inseguito alle riflessioni fatte dal Sig. Stöhlker nel 2003, come ci siamo evoluti ? Quali cambiamenti concreti abbiamo constatato ?
4. A l'affermazione del Sig. Ospel che dice : « Prima o poi, non potremo sfuggire a dei cambiamenti radicali e dolorosi »

Cosa possiamo intendere per radicali e dolorosi, ne siamo direttamente interessati ?

5. Il professore S. Garelli si esprime dicendo che la nostra mentalità in Svizzera è di mantenere ad ogni prezzo le nostre conquiste. Lo status quo contro l'entusiasmo. Con questo stato d'animo sarà difficile di vincere contro la mentalità cinese che è attualmente « lavorare duro per riuscire »
Secondo S. Garelli, come cambiare le mentalità senza distruggere tutto ?
6. I sconvolgimenti vissuti nell'agricoltura sono un primo segno dei cambiamenti nel nostro ambiente industriale ?
7. La filosofia di Victorinox ha un avvenire ? E come svilupparla ?
8. Quale stile di tecniche faremo fra 5 anni, fra 10 anni ?
9. Quali cambiamenti dobbiamo prendere in considerazione nella nostra pratica ?
10. Che formazione dovremmo dare agli apprendisti ?
11. I programmi attuali sono adattati all'evoluzione ?
12. Dobbiamo prevedere una formazione duale che si accontenta di finalizzare una formazione nel 3. e 4. anno e lasciare la formazione di base a dei centri o delle scuole sovvenzionate da tasse e imposte ?
13. Quali saranno i valori aggiunti al nostro lavoro di formatori ?
14. Come motivare i giovani ad entrare in questo mondo in movimento ?

Domande legate alle nostre relazioni con i responsabili delle ditte :

1. Pensate che la direzione della vostra impresa misuri l'impegno che richiede la globalizzazione per la formazione di tipo duale ?
2. Vi sentite incoraggiati moralmente e materialmente dalla vostra direzione ?
3. Quali mezzi dovremmo impiegare per sensibilizzare al meglio le nostre direzioni e indurle a delle azioni concrete presso i partner della formazione (Swissmem, Swissmechanic, UFFT, ambiente scolastico) ?

Domande legate alle nostre relazioni con l'ambiente scolastico :

1. Il livello raggiunto dagli scolari alla fine della scolarità è spesso volte giudicata insufficiente. Come migliorare la collaborazione con l'ambiente scolastico ?
2. Quali sono i mezzi a disposizione per conoscere il livello scolastico raggiunto dai scolari che si presentano per un posto d'apprendistato ?
3. Pensate che il sistema di orientazione scolare e professionale abbia un ruolo sufficientemente attivo nel consigliare gli scolari ?

Domande legate alle nostre relazioni con Swissmem et Swissmechanic :

1. Pensate che lo stile di formazione proposto da Swissmem risponda ai bisogni dell'industria nel contesto evocato in questi giorni ?
2. Avete l'impressione che le nostre associazioni tengano sufficientemente conto dei pareri dei formatori ?
3. Quali rapporti vorreste che si installano tra coloro che detengono il potere decisionale e i specialisti ?
4. Quali sono i rapporti che dovrebbero essere stabiliti tra la scuola e i formatori ?
5. E sempre meglio che la teoria sia al servizio della pratica e chi dovrebbe impartire le direttive ?
6. Quali rapporti le associazioni e Swissmechanic dovrebbero avere con l'ERFA-L-CH ?

Domande legate al ruolo dell'ERFA-L-CH :

1. L'associazione ERFA-L dovrebbe diventare un protagonista indispensabile per coloro che detengono il potere decisionale (Swissmem e Swissmechanic, UFFT, ambiente scolastico e altri partner) affinché possano essere comunicate le proposizioni di base ?
2. L'associazione dovrebbe cambiare lo statuto e diventare non soltanto un luogo di scambio di esperienze, ma un luogo dove i dibattiti sono trasmessi ai partner ?
3. Quali mezzi dobbiamo darci per comunicare meglio tra gruppi regionali e comitato centrale ?
4. Dobbiamo prendere in considerazione un segretariato permanente sovvenzionato che si occupi della traduzione e la comunicazione di avvenimenti informativi e decisionali ?
5. Dobbiamo prevedere degli incontri annuali in posti più centralizzati permettendo di prendere delle decisioni riguardante degli argomenti di attualità (riforma dei mestieri Swissmem) ?

In conclusione, speriamo che malgrado la dimensione del lavoro proposto, avrete piacere a prendere un pò di tempo per pensare a quello che potreste portare come pista di riflessione per i workshops e per la parte amministrativa di venerdì mattina.

Vi ringraziamo già sin d'ora per la vostra partecipazione attiva e ci rallegriamo di poter assistere a dei dibattiti che serviranno, ne siamo convinti, a farci prendere atto del valore del nostro lavoro e permetterci sicuramente di trovare nei nostri scambi una fonte modesta di motivazione rinnovata.

