



# emploi

## Entre présentiel et virtuel, la logistique bouge

**Le nouveau brevet fédéral hybride en logistique répond à la demande croissante des entreprises suisses, qui misent sur des professionnels bien formés.**

**Eliane Schneider**

Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) Genève

L'industrie de la logistique recrute toujours massivement en Suisse. Portée sur le devant de la scène par le commerce en ligne et la pandémie de Covid-19, elle évolue et s'adapte rapidement. Économie financière, minimum de déchets, stockage équilibré, gain de temps: la logistique et sa chaîne d'approvisionnement ne s'improvisent pas.

L'Association suisse pour la formation professionnelle en logistique (ASFL) a d'ailleurs réagi énergiquement. Pour Eric Menoud, son président Suisse romande, «nous avons pris le virage numérique au bon moment avec le brevet fédéral en mode hybride, tout en garantissant un enseignement traditionnel».

**Brevet fédéral sur mesure**  
Lancé en 2021, ce nouveau brevet fédéral en logistique (dispensé sous

forme hybride) permet d'accueillir davantage de monde en formation supérieure, tout en garantissant la qualité de la prestation. En effet, les étudiants romands peuvent participer à 100% en présence, au centre de formation à Marly (FR). Environ 60% des cours peuvent être suivis à distance, sur écran géant, dans trois sites décentralisés (Genève, Valais et Jura).

«Ces participants décentralisés se retrouvent alors hebdomadairement dans une «classe physique» bien réelle. Cela permet de conserver l'esprit et la dynamique

**«Nous avons pris le virage numérique au bon moment avec le brevet fédéral en mode hybride.»**

**Eric Menoud**

Président romand de l'ASFL

de groupe, si essentiels en formation continue, rappelle Eric Menoud. Cette solution hybride (présentiel/à distance) est flexible tout en privilégiant le travail en équipe. Et cette flexibilité tend à élargir, voire à doubler, le public cible intéressé à évoluer professionnellement.» Sans oublier la diminution des heures de trajet.

À Genève, le nombre de jeunes en formation initiale dans le domaine de la logistique (CFC et AFP) et les adultes en qualification (article 32) a récemment doublé, frôlant les 150 diplômés en 2022.

Ces personnes peuvent ainsi s'insérer directement sur le marché de l'emploi ou continuer leur formation en accédant aux cursus ES (École supérieure), brevet fédéral et diplôme fédéral.

**Motivations multiples**

La Genevoise Mylène Kuffer, au bénéfice d'un certificat de l'École de culture générale (ECG) et d'un CFC de logisticienne en poche, s'est inscrite au brevet fédéral hybride en 2022 pour progresser rapidement et, à terme, ouvrir son e-commerce de produits cosmétiques biologiques. «J'apprécie de choisir entre la formation en présentiel ou à distance. En restant dans ma classe dédiée à Genève, je peux également, via l'écran et le chat, participer à ce même cours.»

Pour le Jurassien Reynald Bourquin, le trajet est impactant. La classe décentralisée dans son canton représente évidemment une plus-value. Son emploi à responsabilité en comptabilité et finances dans une entreprise horlogère comprend également la gestion du planning de production. «Mon évolution vers ce brevet fédéral de logistique a été clairement facilitée grâce au numérique.»

Eric Menoud ajoute: «Le rôle d'un responsable de département logistique peut être extrêmement varié. Toutes ces compétences sont certifiées par nos quelque 400 brevets délivrés à ce jour en Suisse romande.»

**Prochaine session** 10 mai 2023

Infos [www.svbl.ch](http://www.svbl.ch)  
[www.orientation.ch](http://www.orientation.ch)



L'examen professionnel menant au brevet fédéral en logistique représente la première étape de spécialisation après un CFC de logisticien. ASFL

## Compenser le départ des babyboomers

● Trois questions à Fabio Negro, responsable régional de formation, à La Poste.

**L'essor de la logistique se confirme-t-il à La Poste?**

La flambée logistique, qui nous a surpris en 2020 lors de la pandémie de Covid-19, a été rapidement maîtrisée par nos services de distribution, lesquels se sont étoffés. Le flux des colis augmente désormais régulièrement, mais il est en pente plus douce.

**Formez-vous toujours plus de personnel?**

Au niveau de la formation de base, nous comptabilisons environ 850 CFC et 150 AFP en formation chez nous. Et souvent, les jeunes continuent à se former avec le brevet fédéral. Nous détectons, par le biais de notre système Talents, les jeunes qui ont le potentiel d'accéder à un poste à responsabilité. Lorsque l'opportunité se présente, nous faisons en sorte de les promouvoir dans nos services.

**Quelles sont les perspectives d'embauche en logistique à La Poste?**

C'est l'effervescence. Après la pandémie, nous faisons face aujourd'hui à une «deuxième vague»: c'est celle du départ à la retraite des travailleurs issus de la génération dite des babyboomers, qui sont fort nombreux chez les facteurs. Nous sommes à la recherche de personnel pour les remplacer dans les années qui viennent. **ESC**

## La prise de recul, clé d'un leadership responsable

**L'œil du pro**

**Carine Dilitz**  
Directrice générale  
Oasys  
Consultants



Ueli Maurer, Simonetta Sommaruga en Suisse, Jacinda Ardern en Nouvelle-Zélande... Il n'est pas rare, aujourd'hui, de voir des dirigeants politiques quitter leurs fonctions alors même que leurs mandats ne sont pas achevés. Les raisons invoquées dépendent de chacun, mais souvent le motif avancé est la crainte «de ne plus pouvoir remplir correctement» la mission confiée. Faut-il y voir un manque de professionnalisme?

Au contraire. Cette pratique, de plus en plus fréquente, se retrouve aussi en entreprise. Cer-

tains dirigeants soulignent abandonner leurs responsabilités parce qu'ils jugent ne plus avoir l'énergie nécessaire pour les affronter. Occuper un poste de premier plan, à une époque où tous les paradigmes changent, demande effectivement une agilité constante, une capacité d'adaptation et d'innovation sans failles ainsi qu'un engagement de tous les instants.

Démissionner peut alors être le signe d'une capacité hors norme de prise de hauteur plus qu'une faiblesse. C'est savoir pertinemment ce que requiert le métier, comprendre en profondeur tout ce qu'exige sa fonction et la tenir même en haute estime. C'est ajouter à ce savoir une connaissance de soi solide, la reconnaissance de ses propres limites, ce qui demande un recul sur soi peu commun.

Reconnaître à un moment donné que l'on n'est plus capable de créer une vision inspirante du futur, ni motiver et diriger, est une marque de lucidité. Connaître et anticiper ses capacités, son rapport au pouvoir donné par la fonction, prioriser ses missions et ses tâches, constituent des qualités indispensables attendues d'un leader responsable.

Un risque fréquent en prenant les rênes d'une organisation consiste à s'imaginer omnipotent, doté d'une capacité de décision et d'action illimitée. Si décider est propre à un poste de direction, cela ne signifie en rien que les choix effectués sont pertinents ou opportuns. Au contraire. Une prise de décision solitaire, sans transparence ni concertation, constitue un risque en termes de gouvernance d'entreprise. Et chaque être humain connaît des

limites, ou des biais, passagers ou profondément ancrés.

La responsabilité dans une fonction de leadership consiste alors à mettre en place des garde-fous, dès le début. Ces mesures peuvent relever de différents ordres: déléguer certaines tâches à des personnes de confiance, pour pouvoir consacrer son temps aux aspects stratégiques. Échanger avec un coach ou un mentor pour conserver ou approfondir son recul sur soi. Mais aussi élaborer un comité consultatif, ou *advisory board*. Ce groupe, qui n'a pas le statut officiel d'un conseil d'administration, réunit des experts choisis pour leurs compétences spécifiques pointues. Un cadre de réflexion précieux et bienveillant pour partager ses expériences et ses idées. Ou ses interrogations.

[cdilitz@oasys.ch](mailto:cdilitz@oasys.ch)

**Médias**

4800

**Soit en francs le salaire mensuel minimal avec un 13e salaire que toucheront les professionnels des radios et télévisions privées. Les employés auront également une semaine de vacances supplémentaire, soit cinq semaines pour les collaboratrices et collaborateurs jusqu'à 49 ans et six semaines à partir de 50 ans. L'accord s'applique pour tous les diffuseurs au bénéfice d'une concession, indiquent les partenaires sociaux. Il doit entrer en vigueur après l'octroi, en fin d'année, des nouvelles concessions pour la période allant de 2025 à 2034. Il concerne notamment Léman Bleu, à Genève, et La Télé, dans les cantons de Vaud et de Fribourg. LBU avec ATS**

**Brésil**

**Les orpailleurs fuient le territoire des Yanomami**

Le gouvernement du nouveau président brésilien Luiz Inacio Lula da Silva a déployé l'armée et la police pour déloger des milliers d'orpailleurs de la réserve du peuple indigène yanomami, en Amazonie. Les chercheurs d'or ont commencé à quitter ce territoire, vaste comme le Portugal, après que le gouvernement de gauche a fermé l'espace aérien, au début du mois de février, empêchant les avions de ravitailler les orpailleurs sur place. Les chercheurs d'or privent les indigènes - quelque 30'000 Yanomami vivent dans la région amazonienne - de leur principal moyen de subsistance, la pêche, en raison de la pollution des eaux au mercure, utilisé pour séparer l'or de son minerai. **LBU avec AFP**