



03 | 2023

EIT.swiss

MAGAZINE



Transmission de l'entreprise

Idées et modèles pour l'organisation du règlement de succession.

Protection des données

Il est recommandé d'édicter des directives internes de protection des données.

Michael Tschirky

Rétrospective de son activité en tant que président d'EIT.swiss.



La chaise vide: symbole du changement
et du règlement de la succession à venir.
Qui occupera cette place, qui marquera
l'avenir de notre entreprise?

**Chère lectrice, Cher lecteur,**

La recherche d'un successeur approprié pour son entreprise peut être un défi de taille, parfois même un fardeau. Que faire lorsque sa propre famille n'est absolument pas intéressée par une reprise et qu'il n'y a personne dans le personnel qui veut ou peut reprendre l'entreprise? Faut-il alors vendre à un autre acteur de la branche ce que l'on a mis en place pendant toutes ces années avec beaucoup de passion et d'engagement? Ou dissoudre définitivement l'entreprise? Il n'y a certainement pas de réponse simple à cette question. En effet, outre les aspects émotionnels, d'innombrables intérêts économiques jouent ici un rôle important.

En revanche, la situation est plus simple – du moins encore – lorsqu'une association a besoin d'un nouveau président ou d'une nouvelle présidente. Les successeurs potentiels pour une telle fonction ne font certes pas la queue. EIT.swiss a néanmoins réussi à trouver en la personne de Thomas Keller un successeur plus que digne au président sortant de l'association, Michael Tschirky.

Les nouveaux patrons apportent toujours une nouvelle dynamique. Cela vaut aussi bien pour les entreprises que pour les associations. Nous sommes impatients de voir dans quelle direction le vent va souffler pour EIT.swiss et quelles seront les priorités du Comité nouvellement constitué pour la période à venir. Thomas Keller n'est bien sûr pas un parfait inconnu pour nous. Nous nous réjouissons d'autant plus de la collaboration et de la poursuite de projets importants pour la branche électrique.

Simon Hämmerli
Directeur

AGENDA 2023

Séance du Comité

- 23 août, Bâle
- 11 octobre, Région section EIT.fribourg-freiburg
- 22 novembre, Lucerne

energilight day

- 24 août, PROGR Aula Berne

EuroSkills

- 5-9 septembre, Gdąnsk/Pologne

5^e symposium sur la construction solaire

- 26 septembre, Kongresshaus Zurich

Forum des professionnels de l'électricité

- 7 novembre, Mövenpick Hotel Regensdorf
- 15 novembre, Kursaal Berne
- 21 novembre, Musée des Transports Lucerne
- 29 novembre, SAL Schaan (FL)

Championnat suisse

- 7-12 novembre, Musée des Transports Lucerne

Assemblée des délégués

- 23 novembre, Lucerne

Conférence des présidents

- 23 novembre, Lucerne (l'après-midi après l'assemblée des délégués)





06 | Succession d'entreprise

Idées et modèles pour l'organisation du règlement de succession.



18 | Nouvelle loi sur la protection des données

Il est recommandé d'édicter des directives internes de protection des données.



14 | Interview avec Michael Tschirky

Rétrospective de ses huit années intéressantes en tant que président d'EIT.swiss.

Succession d'entreprise	6
Interview avec Michael Tschirky	14
Nouvelle loi sur la protection des données	18
Signalisation des violations de l'OIBT	20
Modèle de temps de travail semaine de quatre jours	21
Les apprentis ont un risque accru d'accident	22
Momentum palais fédéral	24
Atelier d'été 2023 de la KGTV	26
Nouveau guide sur l'infrastructure de recharge	26
Ouvrage spécialisé complémentaire: BIM dans la pratique	27
Nouveaux diplômés	28
Inscription à l'examen	29
Campagne d'image: Power on pour la branche électrique	30
Informations de l'association	31
Chronique	35
Mentions légales	35

Le règlement de la succession peut être résolu de différentes manières. Trois exemples parmi les membres d'EIT.swiss.

Succession d'entreprise

Il y a différentes idées et modèles pour organiser la succession d'une entreprise. Nous avons rassemblé quelques exemples intéressants sous différents angles.

Dans de nombreuses PME suisses, y compris dans la branche électrique, un règlement de la succession est prévu dans les prochaines années. Quelles sont les raisons qui poussent les propriétaires, les familles de propriétaires et les patrons actuels à se retirer et à quoi veulent-ils faire particulièrement attention lors de la transmission de leur entreprise? Les trois exemples suivants donnent un aperçu des différentes situations de départ et des points de vue, mais aussi des solutions mises en œuvre. Il ne s'agit pas d'un manuel sur la manière de procéder, l'article n'a pas cette prétention. Il souhaite plutôt montrer les réflexions des personnes et des entreprises concernées, les solutions qu'elles ont envisagées et les décisions qu'elles ont prises et mises en œuvre avec succès.

Des solutions individuelles

Bien entendu, toutes les solutions ne conviennent pas à chaque entreprise. Nous ne pouvons donc pas révéler ici la «recette secrète du règlement de la succession» du Magazine EIT.swiss. Mais nous voulons éclairer, regarder et poser des questions. Les entretiens que nous avons

menés montrent qu'en fin de compte, ce sont souvent les facteurs humains et l'attitude personnelle qui décident de la réussite ou de l'échec d'une transmission d'entreprise. C'est pourquoi ils sont au centre de notre article.

Si vous avez vous-même une histoire intéressante à raconter, n'hésitez pas à nous le faire savoir. Le thème de la succession d'entreprise occupera à nouveau la prochaine génération.

Un grand merci ici aux personnes et aux entreprises qui ont parlé ouvertement de leurs projets, de leurs visions, de leurs soucis et de leurs craintes.

[Vers les interviews →](#)

Ihr Elektro-Partner der Region

für elektro · telematik · haushaltgeräte · beleuchtungskörper



LEUTWYLER
Lupfig



KERN ELEKTRO
Brugg



EUGEN MEIER
Würenlingen



Le règlement de la succession et les leçons à en tirer

Une histoire émouvante et intéressante doit être poursuivie de manière très personnelle et en toute confiance, dans l'esprit des collaborateurs. C'est ainsi que pourrait être résumée l'histoire d'Etah AG de Winterthur. Le directeur Andreas Hungerbühler a fondé son entreprise sous le nom d'Elprojekt en 1994. En 1996, elle est devenue une Sàrl, l'entreprise d'électricité a trouvé ses niches et s'est développée comme elle le souhaitait. En 2015, Andreas Hungerbühler a vendu Elprojekt à un grand groupe d'entreprises dans le cadre du (premier) règlement de la succession. Rétrospectivement, cette étape n'a pas été aussi fructueuse que prévu. Les anciens collaborateurs ainsi que les clients de longue date n'étaient pas entièrement satisfaits de la nouvelle situation. C'est ainsi qu'Andreas Hungerbühler a fondé trois ans plus tard, avec son collègue de longue date Karl Bärtsch, la nouvelle entreprise Etah AG.

Retour aux sources

Etah AG a démarré le 1^{er} janvier 2019. Les anciens collaborateurs de longue date ainsi que de nombreux clients du réseau sont revenus, principalement grâce au contact personnel et à l'engagement que la petite entreprise et ses fidèles collaborateurs ont toujours fourni pour eux. De même, Etah AG cherche et trouve toujours des niches dans lesquelles elle peut agir avec succès.

L'engagement et les investissements d'Andreas Hungerbühler montrent qu'il veut mener son entreprise avec succès vers l'avenir et qu'elle doit continuer à exister. D'une part, il s'agit du déménagement dans de nouveaux locaux en 2021 dans un bâtiment neuf et d'autre part, l'équipement technique de l'entreprise est parfaitement à jour. Une installation informatique actuelle avec les logiciels correspondants, des traceurs pour l'impression des plans, des appareils

de mesure et bien d'autres choses encore, qui simplifient le travail, le rendent plus professionnel et plus efficace, sont à sa disposition et à celle de ses collaborateurs. L'entreprise est très bien positionnée et les collaborateurs sont son plus grand atout, souligne Andreas Hungerbühler à plusieurs reprises lors de notre visite.

Quelles sont ses raisons pour (re) confier l'entreprise entre de nouvelles mains? L'interview ci-dessous donne un aperçu des idées d'Andreas Hungerbühler et de sa vision pour le règlement de la succession.

Qu'est-ce qui vous a incité à vendre à nouveau votre entreprise et à entamer un règlement de succession?

J'ai maintenant une soixantaine d'années et je souhaite avoir suffisamment de temps, de force et aussi de motivation pour accompagner encore le processus important de la transmission de l'entreprise.

Quelles mesures avez-vous déjà prises pour planifier la succession dans votre entreprise et où en est ce processus?

J'ai déjà beaucoup réfléchi à la manière dont cette transmission devrait idéalement se dérouler. Mais à part une annonce dans un magazine spécialisé, je n'ai pas encore entrepris grand-chose.

Quelle variante n'entre plutôt pas en ligne de compte?

La reprise par un groupe d'entreprises n'est pas vraiment un thème pour moi pour le moment.

«Je suis à la recherche d'une ou d'un jeune successeur qui a l'élan de continuer à diriger et de développer l'entreprise avec succès sur le plan personnel et entrepreneurial.»

Et si c'est le cas, ce doit être une entreprise de la région.

Quelle est votre solution idéale?

Pour l'instant, je rêve encore d'un jeune professionnel ou d'une jeune spécialiste motivé/e et ouvert/e d'esprit. Il ou elle doit aimer mettre la main à la pâte, avoir envie de reprendre à moyen terme une entreprise bien établie et de la diriger ensuite de manière autonome. Ce serait une chance si la bonne personne venait.

Quels sont les critères les plus importants pour vous lors du choix d'un successeur?

La valeur personnelle! Si nous nous entendons bien, beaucoup ou tout est possible, je le sens. Et je m'en réjouis déjà aujourd'hui. Si cela fonctionne ainsi, ce sera un grand gain pour moi, mais aussi pour mon successeur.

Comment se déroulerait le règlement de la succession?

J'accompagnerais volontiers la personne pendant les premières années, j'ai encore le temps. J'aime travailler. Mais j'aurais aussi beaucoup de plaisir à me retirer lentement de la vie professionnelle active.

Cela semble être une excellente opportunité.

Oui, je pense que c'est le cas. La personne peut reprendre beaucoup de bonnes choses de l'entreprise actuelle. Nous avons beaucoup de clients fidèles dans un environnement un peu spécialisé. Mais elle peut ou doit aussi apporter de nouveaux aspects. Je suis ouvert.

Quels sont les aspects du règlement de la succession qui représentent pour vous un défi particulier et pourquoi?

Très clairement: remettre l'entreprise entre de bonnes mains, afin qu'elle puisse continuer à fonctionner dans l'intérêt de l'entreprise et des collaborateurs. Les deux ensemble sont notre bien le plus précieux et nous devons en prendre soin.

Quel rôle jouent les aspects financiers dans le règlement de la succession?

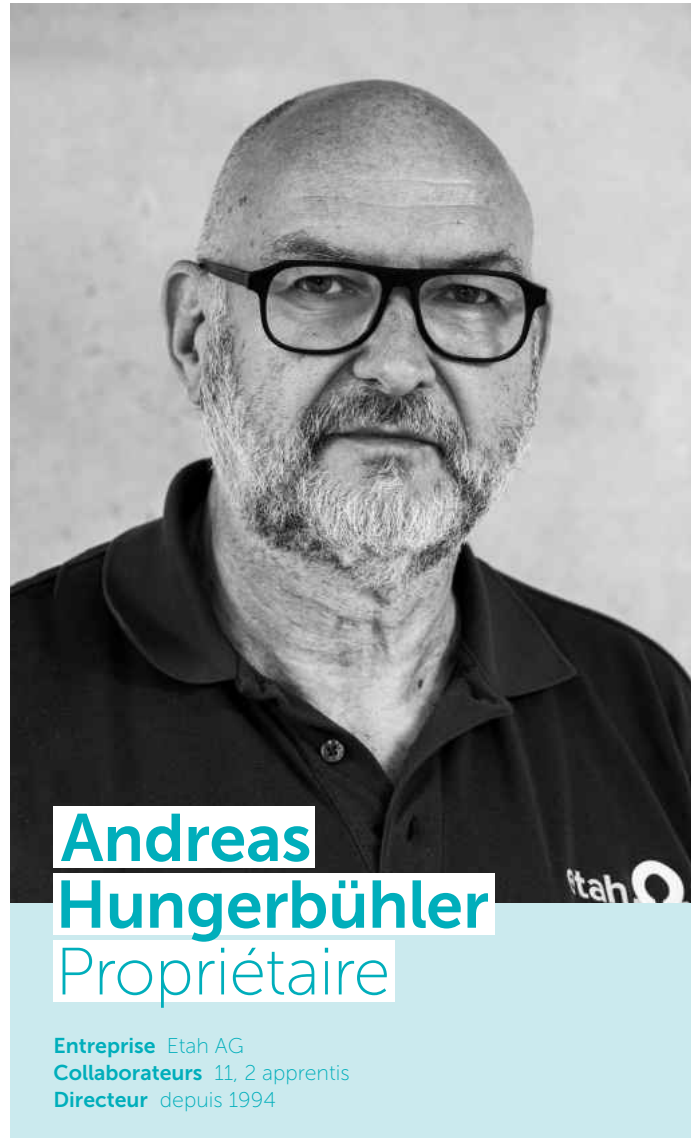
Bien sûr, il n'est pas facile pour une jeune personne, qui n'a peut-être que peu d'argent, d'entrer dans une entreprise confirmée. Je sais

exactement ce que cela signifie. Mais si nous nous entendons bien, je trouverai certainement avec lui ou elle la solution qui convient.

Avez-vous des idées à ce sujet que vous aimeriez transmettre?

L'important, c'est que ça colle sur le point humain. Si ça fonctionne, beaucoup de choses sont envisageables. Bien sûr, j'en ai déjà parlé avec mon fiduciaire de longue date.

Un grand merci pour cet entretien ouvert et très sympathique. Je vais garder les oreilles ouvertes en ce qui concerne la recherche d'un successeur, elle semble intéressante et prometteuse.



**Andreas
Hungerbühler**
Propriétaire

Entreprise Etah AG
Collaborateurs 11, 2 apprentis
Directeur depuis 1994

Jeune, frais et différent

Cäsar Lauber a appris le métier «d'électricien», a passé sa maîtrise et a suivi des études post-diplôme en économie d'entreprise. Il voulait plus tard rejoindre l'entreprise d'électricité de ses parents mais pour diverses raisons, cela n'a pas joué et c'est ainsi qu'il a repris le 1^{er} mars 2007 l'entreprise Leutwyler Elektro AG à Lupfig. Aujourd'hui, à 56 ans, il dirige cinq entreprises de l'électricité et 65 collaborateurs. Il a repris quatre de ces entreprises et en a fondé une lui-même il y a deux ans.

Actuellement, le «patron», comme l'appellent affectueusement ses collaborateurs, réfléchit à la manière de régler avec succès la succession de ses entreprises. Mais il veut travailler jusqu'à 65 ans, c'est certain! «J'ai encore beaucoup d'idées et de projets d'extension intéressants que je souhaite réaliser dans les années à venir. La transmission de l'entreprise doit néanmoins être réglée suffisamment tôt. Cela me laisse du temps pour mes projets.»

Nous l'annonçons d'emblée: l'accent est mis sur une succession au sein de la famille. Les jalons ont été posés en février de cette année. Le propriétaire Cäsar Lauber a mis en place une direction chez Leutwyler Elektro AG. Elle comprend, outre lui-même, son fils Lukas Lauber, sa belle-fille Laura Lauber et un collaborateur de longue date, Ramon Zobrist. Une équipe jeune (moyenne d'âge de 34 ans sans Cäsar), avec de nouvelles idées sur la manière de gérer avec succès une entreprise d'électricité moderne.

L'équipe nous a volontiers donné un aperçu de sa stratégie de succession personnelle et innovante pour Leutwyler Elektro AG. Il y a beaucoup de choses intéressantes à raconter.

Cäsar, quelles sont les raisons qui t'ont poussé à privilégier un règlement de la succession au sein de la famille?

Pour moi personnellement, il aurait certainement été plus simple de vendre l'entreprise. Mais c'est aussi mon «bébé». Je suis très heureux que ma famille souhaite poursuivre les activités de l'entreprise de son propre chef et que je puisse accompagner activement cette transmission au cours des neuf prochaines années.

Lukas: Pour moi, il est très important de souligner qu'à aucun moment nous n'avons eu l'obligation ou la pression de reprendre l'entreprise. Nous étions libres à tout moment. Je n'ai cependant pas voulu assumer seul l'ensemble des responsabilités. Notre modèle nous offre une possibilité intéressante d'organiser notre vie et notre travail à l'avenir.

Quels sont les aspects importants pour vous en tant que successeurs désignés?



**Lukas, Laura et
Cäsar Lauber,
Ramon Zobrist**
Direction

Entreprise Leutwyler Elektro AG / Lauber Group
Collaborateurs 65
Directeur depuis 2007

«La charge doit être répartie sur plusieurs épaules, c'était également notre condition préalable.»

Laura: A nos yeux, le modèle du «patron» semble démodé. Notre génération aspire à un certain équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Chez nous, la «charge» est répartie sur plusieurs épaules.

Qu'est-ce que tu veux dire?

Nous ne jouerons pas le même rôle que nos «ancêtres» (*rit*). Nous pensons qu'une entreprise peut être gérée avec succès même si, en tant que directeurs, nous ne travaillons pas 20 heures par jour. La conciliation du travail et de la famille est notre priorité. Lukas et moi travaillons tous les deux à temps partiel, Ramon encore à 100% pour le moment. Cäsar est toujours opérationnel dans l'entreprise.

Lukas: Nous sommes une jeune famille et nous avons un fils qui aura deux ans en septembre. Je ne veux pas le voir seulement le dimanche car je suis constamment au travail. Nous nous partageons le travail, à la maison et dans l'entreprise.

Les travaux en attente doivent néanmoins être effectués.

Ramon: Nous nous sommes organisés en équipe moderne et travaillons en plus avec des outils numériques qui sont à la disposition de tous, de la direction au monteur. Cela nous permet de travailler de manière nouvelle et flexible.

Laura: Grâce à la numérisation, nous avons plus de flexibilité. Je peux organiser librement quand et où je veux travailler. Par exemple, je réponds toujours au téléphone lorsque la situation le permet. Mais ce que je ne veux pas entendre plus tard de la part de mes enfants,

c'est: «Tu étais toujours en train de travailler».

Et ça fonctionne?

Lukas: Oui, ça fonctionne très bien, pour nous, ça nous convient, nous apprenons tous les jours. Nous travaillons certainement beaucoup plus que d'autres à notre âge, mais nous avons un super travail et quand même une vie de famille.

Laura: Dans notre modèle, il est important que chacun ait aussi un équilibre avec son travail. Nous sommes en outre beaucoup en route en camping-car le week-end. Cela nous donne la distance nécessaire.

Ce règlement de la succession n'est-il pas aussi une grande tâche pour une équipe aussi jeune?

Ramon: Nous le voyons surtout comme une grande chance de le faire à notre manière. La confiance de Cäsar et le fait qu'il soit encore dans l'entreprise pour un bon moment nous laissent suffisamment de temps pour nous familiariser avec le rôle de directeur et nous organiser. Il est en outre très ouvert aux nouvelles idées, je pense que c'est important.

Lukas: C'est une situation confortable que nous apprécions tous beaucoup. Le remplacement de Ramon, Laura et moi-même pendant les vacances est beaucoup plus facile avec ce modèle d'équipe.

Cela ressemble à un nouveau concept d'entreprise, frais et porteur d'avenir.

Laura: Oui, nous sommes sur le bon chemin avec nos idées et nos outils.

Le concept moderne a-t-il une influence positive sur la recherche de nouveaux collaborateurs?

Ramon: Je pense que oui. Nous avons l'idée d'introduire à l'avenir une semaine de 4,5 jours. Nous pensons que c'est plus durable et plus sûr que d'organiser toute une semaine de travail en quatre jours. Il y a beaucoup de travail à faire et nous avons beaucoup de très bons collaborateurs. Un nouveau modèle de temps de travail leur offrira également de la valeur ajoutée.

Laura: Je crois fermement qu'un nouveau modèle de temps de travail s'établira dans la branche. La question n'est plus de savoir si, mais quand.

Encore une dernière question à Cäsar: quels conseils donnerais-tu à d'autres entreprises qui se préparent à une succession d'entreprise similaire?

Cäsar: Chercher très tôt des collaborateurs jeunes, talentueux, bien formés et motivés et leur confier des responsabilités de manière progressive et continue. Il reste ainsi suffisamment de temps pour les accompagner et les soutenir si nécessaire. J'envisage la transmission dans neuf ans avec sérénité et me réjouis des projets qui m'attendent encore.

Nous vous remercions d'avoir donné un aperçu de votre intéressant règlement de succession. Nous souhaitons bonne chance à la jeune équipe! →

Mieux vaut créer quelque chose soi-même que de reprendre quelque chose qui existe déjà

L'histoire de Daniel Mosimann est également intéressante, mais un peu différente. Certains le connaissent peut-être encore des championnats des métiers d'EIT.swiss: lors des championnats suisses en 2014, il a obtenu la deuxième place, ce qui lui a permis de participer aux championnats du monde 2015, les WorldSkills, à São Paulo au Brésil. Il y a été récompensé pour sa bonne performance par une médaille d'excellence, que seul un pour cent de tous les participants obtiennent. Aujourd'hui, Daniel Mosimann a 29 ans et gère déjà sa propre entreprise d'automatisation du bâtiment et de contrôles électriques. Comment en est-il arrivé là? «Tout petit déjà, je voulais avoir un jour ma propre entreprise», explique-t-il à propos de sa vision. En 2016, à l'issue de son école de recrues au Tessin et de son service militaire, il a compris que le moment était venu de fonder son entreprise. Nous avons voulu que Daniel Mosimann nous en dise plus sur ses idées et sur la manière dont il les a mises en œuvre.

Quelles formations as-tu suivies pour pouvoir te mettre à ton compte?

A l'origine, j'ai appris le métier d'installateur/trice-électricien/ne CFC. En mars 2017, j'ai fondé mon entreprise DMO-connect, alors que

j'étais encore employé dans une autre entreprise. Parallèlement, j'ai commencé une formation de conseiller en sécurité électrique, que j'ai terminée en 2018, puis d'électricien chef de projet avec brevet fédéral, que j'ai terminé en 2020. Immédiatement après, j'ai également terminé la formation de chef de projet en automatisation du bâtiment (BPGA) et, fin 2022, réussi l'examen d'expert en installation et sécurité électrique diplômé (HFPEL).

Pourquoi as-tu fondé ta propre entreprise plutôt que d'en reprendre une?

A l'âge de 23 ans, personne n'aurait confié une entreprise à un jeune «qui a encore du lait derrière les oreilles» et qui n'a pas suivi de formation (*rit*). Et j'ai toujours imaginé que je voulais fonder ma propre entreprise et ne pas en reprendre une existante. Je pense aussi que c'est différent si tu peux

créer quelque chose de complètement personnel.

Mais tu aurais été un candidat parfait pour la reprise d'une entreprise en raison de ta formation, de ta volonté et de ton engagement?

A l'époque, je n'aurais pas eu les moyens financiers nécessaires pour entrer dans une entreprise existante. De plus, je sortais tout juste de ma formation initiale, de l'armée, je n'avais pas encore de formation continue, ou alors je venais juste de la commencer. Quelqu'un comme ça n'est pas forcément un candidat pour la succession d'une entreprise.

Pourtant, tu as osé franchir le pas de la fondation d'une entreprise.

Je me suis dit que je n'avais rien à perdre et j'ai osé. J'ai mis toutes mes économies dans ma propre Sàrl et je ne me suis pas versé de salaire pendant les deux premières

«Je me suis dit que
je n'avais rien à
perdre, alors j'ai osé.»

années. Parallèlement, j'ai continué à travailler neuf mois chez mon ancien employeur, cela devait suffire. Bien sûr, dans une telle situation, il faut rester modeste et voir pour quoi on dépense le peu d'argent qu'on a.

Quel a été le plus grand défi lors de la fondation de l'entreprise?

Le saut définitif dans l'indépendance. Le moment où je me suis dit: maintenant, je suis indépendant à 100%. Heureusement, j'avais un gros client avec lequel je pouvais démarrer.

Comment se portent tes affaires aujourd'hui?

La demande de solutions Smart Home augmente fortement, je vois un grand potentiel dans ce domaine. Nous travaillons exclusivement pour les installateurs et les planificateurs. Nous ne les concurrençons donc pas, mais complétons leurs prestations. Dans le domaine du contrôle, nous travaillons en partie directement pour les clients finaux.

Tu parles de «nos» clients, tu n'es plus seul?

Aujourd'hui, nous sommes déjà trois et je prévois d'embaucher une personne supplémentaire cette année.

As-tu déjà réfléchi à la manière dont tu vas transmettre l'entreprise?

Il est encore un peu tôt pour cela, mais j'y ai quand même déjà réfléchi. Je ne pense pas que je vais m'accrocher à mon entreprise. Je peux aussi m'imaginer d'impliquer les collaborateurs plus tard. Mais pour l'instant, nous sommes encore jeunes et pleins d'énergie. La jeune société doit d'abord devenir une entreprise.

Et as-tu un conseil à donner à quelqu'un qui voudrait se lancer?

J'entends souvent dire qu'il faut un business plan et un budget. Si j'avais

fait tout cela, je me serais rendu compte que je n'avais pas du tout les moyens pour fonder une entreprise et j'aurais laissé tomber.

Mais tu n'as pas échoué.

Non, pas du tout. Je suis convaincu que si tu veux vraiment et que tu as un objectif, tout est possible. J'ai commencé avec 20000 francs, la première année je n'ai fait aucun bénéfice, la deuxième un petit bénéfice et maintenant de plus en plus. Il ne faut pas grand-chose si tu démarres toi-même et que tu es un peu modeste.

Le plus grand piège?

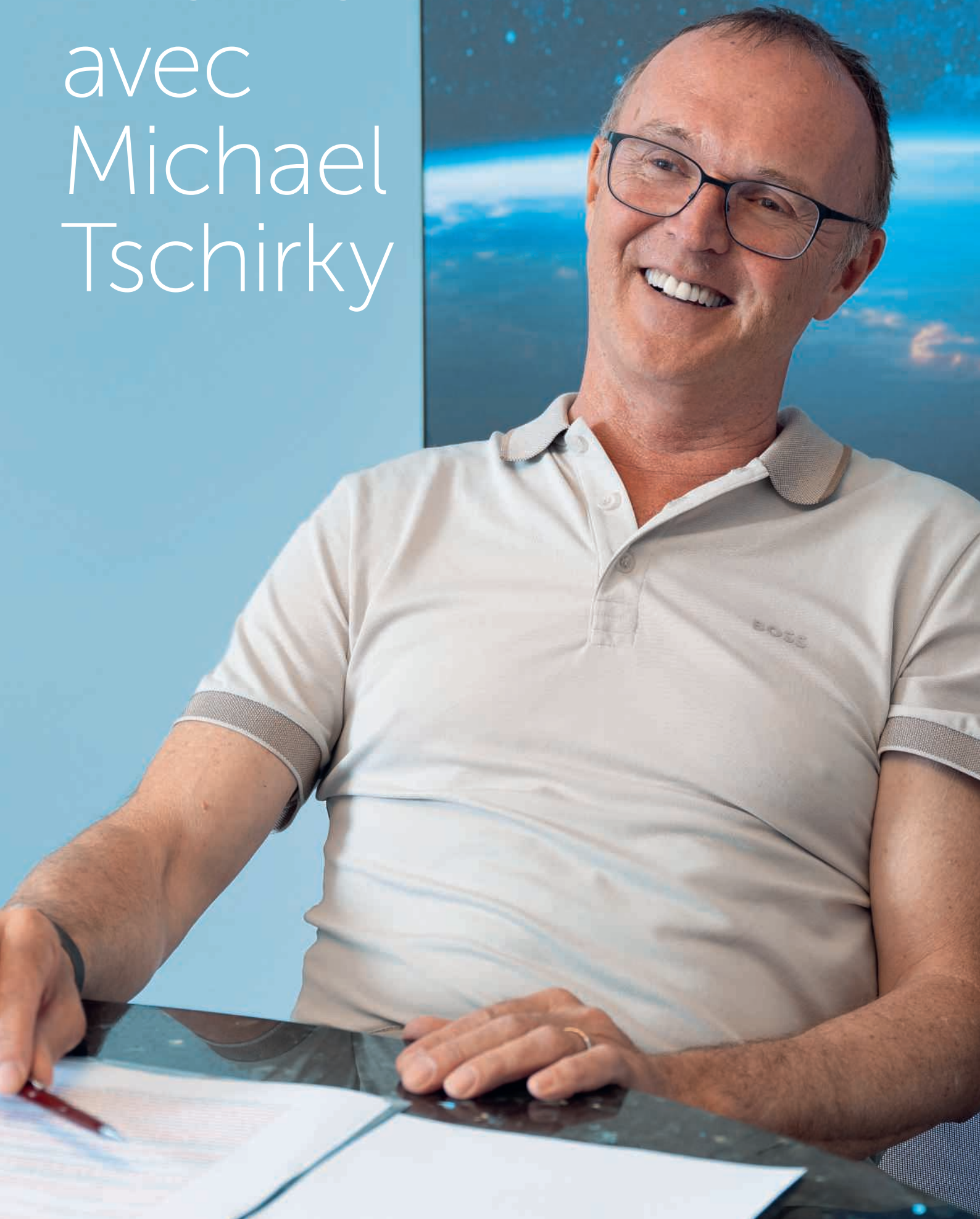
Réfléchis très attentivement dans quoi tu investis ton argent. J'ai fait une erreur en signant un contrat publicitaire qui n'a rien donné. Les nombreux conseillers qui se proposent sont également un terrain dangereux... Au début, on peut très bien miser sur son propre réseau et sur le bouche-à-oreille. Le site Web peut également être fait maison dans un premier temps. Ce qui compte au début, c'est l'engagement personnel, l'équité et la fiabilité en tant que partenaire. ■



**Daniel
Mosimann**
Propriétaire

Entreprise DMO-connect GmbH
Collaborateurs 3
Directeur depuis 2017

Interview
avec
Michael
Tschirky



Michael Tschirky était président d'EIT.swiss depuis 2015. Lors de l'AG du 23 juin à Berne, il a remis son mandat entre les mains du nouveau président Thomas Keller. Une interview en guise de rétrospective de son activité.

Michael, après de nombreuses années en tant que président d'EIT.swiss, tu as remis ton mandat entre de nouvelles mains. Quels sont les principaux changements ou évolutions que tu as observés au sein de l'association pendant ton mandat?

Tout d'abord, il y a certainement le changement des statuts et du nom de l'USIE à EIT.swiss. C'était une étape importante pour passer d'une association d'installateurs-électriciens à une association de la branche électrique. Aujourd'hui, EIT.swiss est nettement plus présent du point de vue visuel et donc plus fort. En tant qu'USIE, nous étions réservés, pas politiques, notre OIBT nous protégeait. La nouvelle vision de la branche de 2017 est: nous sommes l'association leader de la technique du bâtiment. Et nous faisons désormais aussi des déclarations claires sur les thèmes de l'économie, de la formation, de l'énergie et de l'environnement.

Dans quelle mesure EIT.swiss est-elle devenue plus visible?

La nouvelle identité visuelle a enfin permis d'unifier la présence des sections. Et notre spot télévisé «Bran-

chés sur la qualité de vie», qui est passé récemment à la télévision, a également contribué à notre visibilité auprès du public. Jusqu'à présent, nous n'avions rien de tel, d'autres associations avaient mieux agi.

Peux-tu nous parler d'une expérience particulièrement inspirante ou remarquable durant ton mandat?

Comme je l'ai déjà mentionné, l'association est devenue nettement plus politique, nous avons réussi à nous faire entendre à Berne. Même si nous n'y sommes pas encore parvenus de manière satisfaisante lors du passage de la FPS au financement axé sur la personne en 2017. Le Parlement était ou est malheureusement encore trop académique. Aujourd'hui, nous sommes sollicités sur des sujets importants qui concernent la branche électrique, ce qui me rend fier.

Qu'est-ce qui t'a encouragé et motivé à exercer cette fonction pendant plusieurs périodes et à t'engager pour EIT.swiss et la branche électrique?

«Le succès est toujours le fruit d'un travail d'équipe et non d'un travail solitaire.»

Quand je fais quelque chose, je le fais à 100%. Je n'ai pas cherché à occuper cette fonction en 2015. Mais on m'a soudain dit «Fais-le, Mike». Une fois que je me suis mis d'accord avec ma famille et l'entreprise, j'ai accepté. Avant de prendre mes fonctions en 2015, je suis allé trois semaines à Paris pour améliorer mon français et surtout pour mieux communiquer avec mes collègues de Suisse romande. J'y ai trouvé une grande bonne volonté.

Ce qui m'a toujours motivé, c'est la cohésion, l'esprit d'équipe et surtout la motivation de mes collègues au sein des comités et des organes. Nous avons dû fournir un travail considérable pour réaliser nos objectifs ambitieux et pour être mieux repérés par les instances et les organes importants. En tant que président, j'ai pu faire bouger les choses et donner des impulsions pendant cette période, rencontrer beaucoup de gens et me créer un réseau. Ces années ont été très intéressantes.

Y a-t-il une rencontre ou un dialogue qui t'a particulièrement marqué?

L'audition à la CSSS (Commissions de la sécurité sociale et de la santé publique) du Conseil national, lorsqu'il s'agissait de la suppression du monopole partiel de la Suva et que nous avons finalement obtenu la majorité de la commission grâce à nos arguments. C'était impressionnant et très excitant d'être entendu au Palais fédéral sur un sujet important en tant que représentant de la branche. En tant qu'association, il est important d'être sur le radar politique.

Y a-t-il eu des moments importants et marquants?

Certainement le coronavirus. Que faisons-nous maintenant?

Devons-nous fermer les chantiers? De très grandes questions se sont retrouvées sur le tableau du jour au lendemain. Rétrospectivement, nous avons heureusement, en tant que secteur de la construction, maintenu le moteur en marche grâce à des échanges et à la collaboration intensive avec Constructionsuisse et le monde politique.

Les relations avec d'autres associations, institutions et services gouvernementaux ont-elles évolué pendant ton mandat?

En général et sur le plan politique, oui! Il convient de mentionner en particulier l'excellente collaboration au sein du second œuvre et de l'association faïtière du secteur de la construction, Constructionsuisse, dont je suis actuellement encore le vice-président. Cela nous a donné la chance de mieux y positionner la branche électrique. J'aimerais absolument transmettre ce réseau et cette bonne cohésion à d'autres.

Quels sont les changements qui se sont révélés plus difficiles que prévu?

En tant qu'entrepreneur pur-sang, je suis habitué à ce que les choses avancent rapidement. Dans les entreprises, les chemins doivent être courts et les décisions rapides. Dans les associations, tout prend un peu plus de temps. Ceux qui me

connaissent le savent, j'ai parfois eu un peu de peine avec cela, mais j'ai pu m'adapter. Le nouveau nom, les nouveaux statuts, le positionnement politique de l'association – tout cela a pris un peu plus de temps qu'espéré. En revanche, EIT.swiss est désormais bien positionné et largement soutenu.

Un autre exemple?

Le SmartHomeMobile, c'était une affaire de cœur, presque un bébé de moi. Pendant longtemps, il n'était pas évident pour tout le monde qu'une telle innovation était nécessaire pour présenter notre branche aux jeunes et aux apprentis potentiels. En 2017, la fiction est devenue réalité! Il fallait des personnes créatives et les bons partenaires pour le financement. Le lancement sur la Place fédérale a laissé une impression durable. Et ce fut un énorme succès: environ 50000 élèves ont visité le mobile.

Personnellement, qu'est-ce que cette expérience t'a apporté?

Beaucoup de bons contacts, y compris personnels, et un grand réseau que je peux maintenant transmettre. Mais aussi de bonnes amitiés qui resteront certainement.

Qu'est-ce qui te manquera le plus?

Entre autres, certainement la bonne collaboration avec l'administration centrale et surtout avec notre directeur Simon Hämmerli. Nous



Photos: Susanne Seiler

avons eu des échanges intenses et ce n'est que grâce aux structures qui fonctionnent bien au sein de l'administration centrale que la nouvelle stratégie a pu être mise en œuvre. Je regretterai probablement aussi les nombreuses heures passées dans le train, qui était parfois mon bureau (rit).

La branche électrique est confrontée à des défis, est-ce une opportunité ou un danger?

Seulement des opportunités, j'essaie toujours de répandre l'ambiance de la ruée vers l'or. Electricité, pétrole, gaz, crise énergétique, décarbonisation: quelle est la source d'énergie actuelle et surtout future? L'électricité! Qui en est responsable? Nous! Qui s'occupe de la mise en réseau? C'est nous! Et la mise en réseau, c'est la communication, et qui est-ce qui la fait? Nous aussi. Branchés sur la qualité de vie, c'est bien, non?

Comment vois-tu le rôle futur d'EIT.swiss pour relever ces défis?

Central!

L'installation électrique joue donc un rôle important. Comment EIT.swiss a-t-elle contribué à faire avancer ces thèmes et quelles initiatives devraient encore être mises en œuvre à l'avenir?

Face à ce rythme d'innovation, il est important que nous, en tant que branche, ne rations pas le train. Mais cela nous donne aussi une grande responsabilité. La formation non formelle doit donc accompagner et encourager cette thématique en permanence. De plus, nous sommes toujours dans le top 10 du baromètre des places d'apprentissage, nous sommes un acteur important dans le secteur de la construction et renforçons le système dual de formation professionnelle. La politique doit le savoir

pour que nous ayons du poids et que nous soyons perçus comme importants.

Des conseils ou des recommandations à ton successeur?

Je m'engagerai certainement pour une remise professionnelle. Je donnerai volontiers quelques conseils au nouveau président, mais ils n'ont pas leur place dans une interview (rit).

Que fais-tu du temps que tu as désormais à disposition pour d'autres choses?

Je m'occuperai de régler la succession de mes entreprises et je continuerai à assurer la direction stratégique comme auparavant. La nature, l'équitation et le ski sont mes hobbies, maintenant j'ai à nouveau un peu plus de temps pour cela.

René Senn

Rédaction EIT.swiss Magazine

Nouvelle loi sur la protection des données



La nouvelle loi sur la protection des données (LPD) tente d'atteindre un niveau de protection des données comparable à celui en vigueur dans l'UE. Dans la pratique, il est recommandé aux entreprises – même si cela n'est pas toujours obligatoire du point de vue de la protection des données – d'édicter des directives internes de protection des données.

Le Conseil fédéral concrétise la LPD dans l'Ordonnance sur la protection des données (OPDo) et dans l'Ordonnance sur les certifications en matière de protection des données (OCPD). Les grandes entreprises et les entreprises ayant un lien avec l'UE devraient avoir intensifié la protection des données en conséquence depuis l'entrée en vigueur du règlement général de l'UE sur la protection des données (RGPD). La nouvelle LPD n'est certes pas une mise en œuvre complète du RGPD, mais de nombreuses règles sont reprises dans leur principe afin d'atteindre un niveau de protection des données comparable.

Le principe suivant s'applique: Plus les données ou une opération de traitement sont sensibles du point de vue de l'atteinte à la personnalité des personnes concernées, plus il faut prendre de précautions pour qu'il n'y ait pas atteinte. Seules les données qui se rapportent à une personne physique identifiée ou identifiable, appelées données personnelles, sont soumises à la protection des données. La protection qui existait pour les personnes morales est supprimée.

Les règles suivantes doivent être prises en compte:

- Le traitement de données personnelles est en principe autorisé tant qu'il n'est pas effectué en violation d'une norme juridique.
- La collecte et le traitement des données doivent être effectués de manière à ce qu'ils soient connus de la personne concernée.
- Les données ne peuvent être collectées et traitées que dans un but précis et identifiable par la personne concernée.
- Les données doivent être détruites ou rendues anonymes dès qu'elles ne sont plus nécessaires au but du traitement.
- Les données doivent être protégées par des mesures techniques et organisationnelles.

Désormais, une obligation d'information élargie s'applique également. Une personne concernée doit savoir quelles données liées à sa personne sont collectées et traitées et dans quel but, et ceci avant la collecte des données. La violation des prescriptions légales en matière de protection des données peut entraîner des conséquences relevant du droit de la surveillance, du droit pénal et du droit civil. Des amendes pouvant aller jusqu'à CHF 250000 sont prévues. Seuls les actes et omissions intentionnels sont punissables, et non les actes de négligence.

Dans la pratique, il est recommandé aux entreprises – même si cela n'est pas toujours obligatoire du point de vue de la protection des données – d'édicter des directives internes de protection des données (un simple ensemble de règles peut suffire), de régler clairement les responsabilités et de former et sensibiliser les collaborateurs.

Richard Permann
Service juridique



Vous trouverez de plus amples informations ainsi que des modèles de documents de l'Union suisse des arts et métiers pour la protection des données en entreprise sur le site Web d'EIT. swiss sous www.eit.swiss/fr/association/news-medias/droit-1/nouvelle-loi-sur-la-protection-des-donnees-ldp

Signalisation des violations de l'OIBT

L'ordonnance sur les installations électriques à basse tension (OIBT) est essentielle pour garantir la sécurité des personnes et des biens. Elle vise à prévenir les incendies, les électrocutions et autres accidents liés à l'électricité.

Selon l'OIBT, l'installation d'appareils électriques à basse tension sans autorisation est interdite. Cela signifie que toute personne ou entreprise souhaitant installer des appareils électriques doit au préalable obtenir une autorisation auprès des autorités compétentes. Cette autorisation est délivrée par l'ESTI (Inspection fédérale des installations à courant fort), qui contrôle que les installations répondent aux normes de sécurité en vigueur.

Malheureusement, de nombreuses personnes et entreprises ignorent cette obligation légale et installent des équipements électriques sans autorisation. Ces installations non autorisées représentent un grand danger pour la sécurité des personnes et des biens, car elles ne répondent pas aux normes de sécurité en vigueur et peuvent provoquer de graves accidents.

C'est pour ces raisons qu'EIT.swiss a décidé, il y a deux ans, de mettre en place un bureau de signalisation pour les violations de l'ordonnance sur les installations électriques à basse tension. Ce bureau a pour tâche de recevoir et de traiter de manière anonyme les signale-

ments de nos membres qui ont constaté des installations électriques non autorisées et de les assister tout au long du processus. Nous transmettons ensuite ces dénonciations, accompagnées de tous les documents nécessaires, aux autorités compétentes qui peuvent prendre des mesures contre les personnes ou les entreprises responsables.

Naomi Esposito du service juridique est responsable de ce bureau de signalisation et se tient à votre disposition pour vous aider dans ces démarches. Une confidentialité absolue est garantie. Les données des dénonciateurs ne sont pas transmises à des tiers, ni à l'ESTI.

Naomi Esposito
Service juridique EIT.swiss

Semaine de quatre jours

Dans le cadre de la concurrence pour attirer les meilleurs travailleurs, de nouveaux modèles de travail sont de plus en plus souvent discutés. Le travail à temps partiel et la semaine de quatre jours en font notamment partie. En effet, la réduction du temps de travail semble être un besoin toujours plus important.

En Suisse, le travail à temps partiel est une forme de travail très répandue. Selon les statistiques, près de 30% des salariés suisses travaillent à temps partiel. Il s'agit souvent de femmes.

La semaine de quatre jours est un autre nouveau modèle de travail. Certaines entreprises ont introduit la semaine de quatre jours à titre d'essai. Il y a différentes possibilités à cet égard. Dans certaines entreprises, le temps de travail hebdomadaire habituel doit être effectué sur quatre jours: les journées de travail des collaborateurs sont plus longues. D'autres entreprises ont décidé de réduire le temps de travail hebdomadaire tout en conservant le même salaire. Les entreprises sont libres d'introduire la semaine de quatre jours dans le cadre de leurs propres possibilités de gestion. Les entreprises doivent alors tenir compte des directives du droit du travail.

Elles doivent veiller à ce que les lois régissant les heures supplémentaires et les jours de congé soient respectées. Par exemple, selon l'art. 20.2 de la CCT, la durée légale

de travail dans la branche suisse de l'électricité est de 40 heures par semaine. Si une entreprise décide de passer à une semaine de quatre jours, elle doit s'assurer que la durée hebdomadaire de travail de 40 heures est respectée. Il est permis de travailler 10 heures par jour. Si un collaborateur ou une collaboratrice travaille plus de 40 heures par semaine, l'entreprise doit payer les heures supplémentaires conformément à l'art. 21 CCT ou accorder des jours de congé supplémentaires.

En outre, la législation du travail exige que des périodes de repos adéquates soient accordées aux travailleurs. Lorsqu'une entreprise décide de passer à la semaine de quatre jours, elle doit s'assurer que les employés disposent de onze heures de repos consécutives nécessaires à la préservation de leur santé et de leur bien-être, conformément à l'art. 15a, al. 1, LTr et à l'art. 19 OLT 1.

Richard Permann
Service juridique



Les apprentis ont un risque accru d'accident

Chaque année, un apprenti sur huit est victime d'un accident professionnel.

L'entrée dans le monde du travail peut être non seulement intéressante, mais aussi dangereuse.

Avec sa campagne de prévention «Apprentissage en toute sécurité», la Suva sensibilise aux risques d'accident chez les apprentis.

À la fin des vacances d'été marque le début d'une nouvelle phase de vie pour de nombreux jeunes. Alors que certains préfèrent poursuivre leur formation scolaire, d'autres osent se lancer dans la vie professionnelle. Selon l'office fédéral de la statistique, plus de 60000 jeunes optent chaque année pour un apprentissage. En 2021, l'OFS a enregistré un total d'environ 212000 jeunes avec un contrat d'apprentissage.

Les apprentis ont deux fois plus d'accidents

Un coup d'œil sur les statistiques montre que le début de la vie professionnelle est également lié à des dangers. Le risque de subir

un accident est pratiquement deux fois plus élevé chez les apprentis que chez les autres employés. Même pendant les loisirs, le risque d'accident est 80% plus élevé que chez les autres collaborateurs. Chaque année, on dénombre près de 25000 accidents professionnels et 43000 accidents de loisirs chez les apprentis. Chaque année, deux apprentis sont même victimes d'un accident mortel pendant l'exercice de leur profession.

Les modèles importants ont une grande influence

Les raisons pour lesquelles les apprentis sont plus souvent victimes d'accidents sont évidentes. Pour les débutants, tout est nouveau, ils n'ont pas l'habitude d'utiliser des



outils et des machines. De plus, beaucoup sous-estiment les dangers ou surestiment leurs propres capacités. En outre, de nombreux accidents surviennent parce que les apprentis n'osent pas poser de questions en cas d'incertitude ou dire stop au moment du danger. C'est pourquoi les formateurs, les supérieurs mais aussi les collaborateurs ont un rôle central à jouer. Ces derniers servent de modèles et ont pour mission d'initier les apprentis à la culture de la sécurité de l'entreprise.

Dans cette interaction, le formateur joue un rôle clé. Il est chargé de veiller à ce que les apprentis connaissent les règles vitales de la Suva et que ces règles soient systématiquement instruites et régulièrement répétées. L'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) en fait également partie.

La campagne de sécurité de la Suva porte ses fruits

En 2012, la Suva a mis l'accent sur la prévention des accidents chez les apprentis avec sa campagne «Apprentissage en toute sécurité». L'offre s'adresse aux formateurs, aux écoles professionnelles et aux apprentis eux-mêmes et va des modules de prévention en ligne aux parcours d'expérimentation physiques. Le parcours d'expérimentation pour la sécurité au travail et pendant les loisirs et le module «Fit for work & life» pour la santé psychique des apprentis constituent un outil de prévention central.

Sur ce parcours, les apprentis peuvent expérimenter en personne, sur un total de huit postes et cinq modèles partiels, à quel point un accident est vite arrivé et ce à quoi il faut faire attention pour l'éviter.

Le travail de la Suva porte ses fruits, car depuis 2014, on observe une tendance à la baisse du nombre d'accidents chez les apprentis.

Vous trouverez de plus amples informations sur le sujet sous www.suva.ch/prevention/conseil-cours-et-offres/apprentissage-en-toute-securite

Adrian Vonlanthen
Porte-parole de la Suva

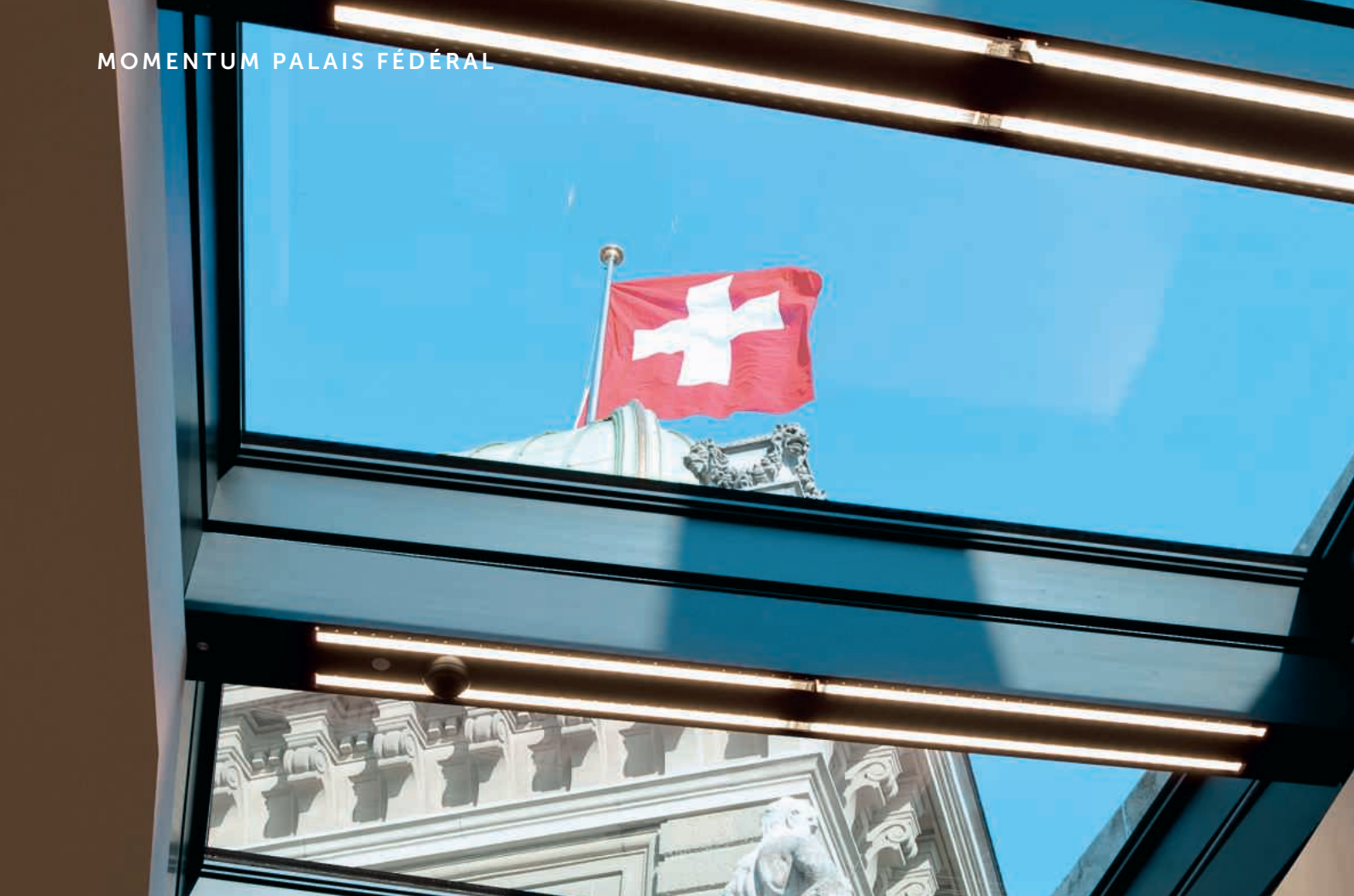


Michael Schmucki, Sven Fellmann

EuroSkills 2023

Du 5 au 9 septembre 2023, les meilleurs jeunes champions des métiers de toute l'Europe s'affronteront dans le cadre des EuroSkills Gdańsk 2023.

Ils se mesureront dans 43 disciplines différentes dans la ville portuaire polonaise de Gdańsk pour décrocher les médailles. Pas moins de 100000 visiteurs sont attendus pour l'occasion. Le SwissSkills National Team sera également de la partie. La branche électrique sera représenté par Michael Schmucki dans la profession «Electrical Installations» et Sven Fellmann dans la profession «Industrial Control». Comme les années précédentes, EIT.swiss rendra compte des compétitions via la newsletter «Championnats des métiers» et la plateforme e-chance.ch.



BULLETIN DU CONSEILLER NATIONAL
MATTHIAS SAMUEL JAUSLIN

Une alliance contre nature sur la mauvaise voie

L'assujettissement des infrastructures stratégiques de l'économie énergétique à la Lex Koller, telle était la revendication de la conseillère nationale Badran en 2016. L'UDC s'est laissée méprendre par celle-ci.



«Les infrastructures concernées sont déjà en grande partie dans les mains de l'Etat.»

Matthias Samuel Jauslin

d'immeubles par des personnes à l'étranger», autrement dit la Lex Koller. Or, cette loi fédérale est taillée sur mesure pour l'acquisition d'immeubles, dans le but d'empêcher l'envahissement du sol indigène par des étrangers. Les étrangers non domiciliés en Suisse n'ont pas le droit d'acheter des immeubles d'habitation ou des terrains en Suisse. L'alliance contre nature veut maintenant étendre cette réglementation aux centrales électriques et aux réseaux de distribution d'électricité.

Une minorité au Conseil national, composée du PLR, des Vert'libéraux et du centre, estime qu'une telle réglementation n'est pas appropriée. Le Conseil fédéral, les cantons et la branche concernée mettent également en garde contre de telles restrictions. Le projet a également chuté lors de la consultation. Seuls 10 participants, soit à peine 11% de l'ensemble des participants, approuvent le projet. La majorité est d'avis que l'objectif de «protéger» les infrastructures stratégiques des investisseurs étrangers serait manqué avec une telle solution. La distinction entre personnes suisses et étrangères ne se justifie pas pour de telles participations. Des procédures d'autorisation complexes, des levées de fonds plus difficiles et des contrôles étendus en sont les conséquences. Dans le cas des accords de libre-échange existants, elle est sans effet. De plus, elle représente une atteinte disproportionnée à la liberté économique.

D'autre part, si la propriété des infrastructures énergétiques revenait entièrement aux pouvoirs publics, l'incitation à développer les installations et les procédures serait compromise. Les infrastructures concernées sont déjà en grande partie dans les mains de l'Etat et donc suffisamment réglementées. De mon point de vue, il n'est pas nécessaire d'agir sur la question de la propriété de ces installations. Le régime de procédure désormais prévu par le Conseil national est problématique et source d'insécurité. L'obligation d'annonce et de contrôle entraînera une charge de travail considérable. On peut en outre se demander s'il y a des intérêts publics suffisants à la restriction prévue de la garantie de la propriété.

Il va de soi que les infrastructures stratégiques doivent être protégées, mais l'approche choisie par le biais de la «Lex Koller» ne permet pas d'atteindre le but recherché et doit être jugée comme une mauvaise voie. Il appartient désormais au Conseil des Etats de mettre un terme à cette tragédie.

Matthias Samuel Jauslin est membre du Conseil national depuis 2015, membre de la Commission de l'environnement, de l'aménagement du territoire et de l'énergie (CEATE-N) et membre de la Commission de gestion. Il est le directeur et principal actionnaire d'une entreprise d'installations électriques, de télématique et d'automatisation.

Le projet a pour objectif de protéger les infrastructures énergétiques stratégiques d'un contrôle par des investisseurs étrangers. Lorsque cette demande a été déposée en 2016, le secteur de l'énergie se battait dans un contexte de prix difficile. L'énergie était bon marché et la motivation pour investir dans de nouvelles installations était faible. On craignait que les investisseurs étrangers reprennent nos centrales à des prix dérisoires et les exploitent avec le moins d'efforts possibles. Aujourd'hui, il s'avère que la sécurité d'approvisionnement doit avoir un prix et que de nouvelles installations ne seront réalisées qu'avec des moyens financiers adéquats. Il ne faut donc pas exclure préventivement les investisseurs potentiels.

C'est pourtant l'objectif que poursuit une alliance contre nature composée de l'UDC, des Verts et du PS. Elle voit la solution dans la «loi fédérale sur l'acquisition

Atelier d'été 2023 de la KGTV

Le 28 juin 2023, le septième atelier de la Conférence des associations de technique du bâtiment KGTV a eu lieu au campus de la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de Suisse à Brugg. L'association faîtière s'est penchée sur les évolutions du marché de l'immobilier et sur l'image de la branche de la technique du bâtiment.

Depuis 2022, EIT.swiss s'occupe de la direction de la Conférence des associations de technique du bâtiment. L'atelier d'été annuel de la KGTV a eu lieu en 2023 au campus de la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse. La KGTV a pu s'assurer la participation du Dr Robert Weinert en tant qu'orateur, qui a mis en lumière, avec les personnes présentes, l'état et les tendances du marché de l'immobilier. Dans l'ensemble, le Dr Weinert observe une nette pénurie de logements, la demande de nouveaux logements dépassant les projets de construction réalisés. L'après-midi a été entièrement consacré à la campagne lancée par l'Office fédéral de l'énergie (OFEN), Construc-

tionsuisse et la KGTV pour améliorer l'image de la branche du bâtiment. L'objectif est d'attirer davantage de jeunes – et notamment des femmes – vers les professions de l'ensemble de la branche. Pour ce faire, il s'agissait lors de l'atelier de définir les conditions-cadres nécessaires et les objectifs exacts, et de développer des premiers instruments. D'ici novembre, un cahier des charges sera élaboré pour les différentes associations, qui comprendra les mesures possibles de la campagne commune. La KGTV continuera à participer au projet.

Michael Rupp
Relations publiques EIT.swiss

Nouveau guide sur l'infrastructure de recharge

Lors de la 11^e plateforme de la feuille de route sur la mobilité électrique, l'OFEN a publié, en collaboration avec EIT.swiss et d'autres représentants de l'administration et des secteurs de l'automobile, de l'électricité et de l'immobilier, un nouveau guide sur la recharge dans les immeubles locatifs.

Selon les prévisions de l'OFEN, 2,8 millions de véhicules rechargeables circuleront sur les routes suisses d'ici 2035. Dans la mesure du possible, ils devront pouvoir être rechargés à des stations de recharge privées. C'est pourquoi il faut installer jusqu'à 2 millions de points de recharge privés. Dans ce contexte, la forte proportion de locations représente un grand défi. Les locataires dépendent en effet de la bienveillance des loueurs.

C'est pourquoi l'association Swiss eMobility, en collaboration avec l'OFEN et une sélection d'acteurs de la feuille de route sur la mobilité électrique, dont EIT.swiss, ont publié un guide pratique à l'intention des propriétaires et des gérances d'immeubles locatifs.

Le guide montre quelles infrastructures de recharge conviennent à plusieurs parties et indique, étape par étape, comment aborder la mise en œuvre d'une solution de recharge. Une simple liste de contrôle permet d'établir un concept de mobilité électrique qui résume les principales réflexions et décisions du point de vue des propriétaires et qui tient également compte de la gestion et du financement. Le guide aborde également les conditions cadre juridiques.

Le guide est disponible dans l'espace membres de notre site Web.

Michael Rupp
Relations publiques EIT.swiss

Ouvrage spécialisé complémentaire: BIM dans la pratique

Découvrez comment la planification, la construction et la gestion numériques sont utilisées avec succès dans la branche électrique. Le nouveau livre d'EIT.swiss est une source d'idées pour s'éloigner des méthodes de travail traditionnelles.

En 2021, EIT.swiss a publié l'ouvrage spécialisé «beyond VDC», qui offre à la branche électrique une introduction approfondie à la thématique BIM et fournit des connaissances théoriques complètes sur BIM (Building Information Modeling) et VDC (Virtual Design Construction).

Les avantages du VDC

La nouvelle publication, le livre «Practice, beyond VDC – 10 exemples pertinents qui illustrent la pratique de la planification, de la construction et de la gestion numériques dans le secteur électrique», s'appuie sur les bases théoriques du premier livre et présente 10 études de cas concrètes ou décrit des projets réalisés par des entreprises d'installation et des bureaux d'ingénieurs de la branche électrique suisse. Ces exemples montrent comment VDC est appliqué avec succès aujourd'hui, ils transmettent les précieuses expériences des réalisateurs et mettent en évidence les avantages, mais aussi les défis qu'ils ont rencontré lors de la mise en œuvre de projets VDC. Un livre sorti de et sur la pratique.

Il est temps de surmonter les doutes

Même si certaines entreprises de la branche électrique sont encore sceptiques vis-à-vis des modèles numériques de construction, VDC offre de nombreux avantages

à tous les participants aux projets. L'utilisation professionnelle de BIM et de VDC automatise tous les travaux de routine, optimise l'utilisation des ressources et permet de détecter et de résoudre les problèmes à un stade précoce.

Des approches concrètes pour la pratique

Les ouvrages spécialisés «beyond VDC» et «Practice, beyond VDC – 10 exemples pertinents qui illustrent la pratique» préparent les entreprises de la branche électrique à la transformation numérique. Ils montrent que l'utilisation de BIM et de VDC conduit à une planification, une construction et une exploitation plus efficaces et durables. Les entreprises qui s'intéressent très tôt à ces technologies et qui développent les compétences nécessaires peuvent renforcer leur position face à la concurrence et développer des solutions innovantes.

René Senn

Rédaction Magazine EIT.swiss

Le livre peut être acheté dans le shop d'EIT.swiss à partir de septembre.

VDC offre à la branche électrique de nombreuses opportunités et possibilités d'augmenter l'efficacité dans le traitement des commandes. C'est pourquoi le nouvel ouvrage spécialisé «Practice», qui contient 10 exemples pratiques et significatifs de VDC, sera envoyé gratuitement à tous les membres d'EIT.swiss après les vacances d'été. Les auteurs sont Peter Scherer, Marcel Pfunder et Mathias Probst.



Nouveaux diplômés

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL82 / 17.1.2023–18.1.2023

Donghi Francesco
I-22020 San fermo della battaglia
Fromm Nathalie 7430 Thusis
Röthlisberger Luc 3098 Köniz
Silva e Sa Gonçalo Antonio
6987 Caslano

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL83 / 19.01.2023–20.01.2023

Arnold Severin 6233 Büron
Bossard Luca 8362 Balterswil
Büsser Michel 8872 Weesen
Jaun Pascal Daniel
5408 Ennetbaden
Leisibach Roland 6145 Fischbach
Rüegg Matias 8716 Schmerikon
Walz Fabian 5028 Ueken
Wigger Mike 5400 Baden
Zimmermann Michael 6354 Vitznau

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL84 / 24.01.2023–25.01.2023

Celant Joël 1542 Rueyres-les-Prés
Egloff Andreas 4102 Binningen
Knapp Till 9642 Ebnat-Kappel
Mazza Julien 1530 Payerne
Schibli Adrian 9113 Degersheim
Tejic Stefan 8912 Obfelden
Wagnon Nicolas 1037 Etagnières

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL85 / 26.01.2023–27.01.2023

Bajaña Jordy 1004 Lausanne
Bersier Alexandre 1555 Villarzel
Flückiger Daniel 8304 Wallisellen
Käslin Roman 6207 Nottwil
Lerch Simon 8309 Nürensdorf
Trchsel Dominic 9300 Wittenbach
Widrig Boije 7000 Chur

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL86 / 31.01.2023–01.02.2023

Bernet Eric 4132 Muttenz
Essig Michael 6048 Horw
Henzen Silvan Andrea
3940 Steg-Hohtenn

Ritler Alessandro 3928 Randa
Suter Roger 8048 Zürich

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL87 / 02.02.2023–03.02.2023

Himmelberger Cedric
8400 Winterthur
Holliger Manuel 5707 Seengen
Limacher Sandro 3550 Langnau i. E.
Suter Dani 6436 Muotathal
Wisler David 6130 Willisau

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL88 / 07.02.2023–08.02.2023

Dokter Jannik Lasse 6247 Schötz
Fischer Lionel 1326 Juriens
Meier Dominik 8307 Effretikon
Pires Macedo Fabio 6283 Baldegg
Scheidegger Luca 2523 Lignièrès
Schranz Simon 3713 Reichenbach
Wylenmann Simon Reto
8484 Weisslingen

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL89 / 09.02.2023–10.02.2023

Fontannaz Ismael
1880 Les Posses sur Bex
Hunziker Matthias
5728 Gontenschwil
Klaric Matej 6330 Cham
Marques Christophe 1616 Attalens
Müller Martin 9500 Wil
Shala Qendrim 6060 Sarnen

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL90 / 14.03.2023–15.03.2023

Dzodan Danijel 8600 Dübendorf
Frei Daniel 5210 Windisch
Ismael Rami
8106 Adlikon bei Regensdorf
Zürcher Patrick 3753 Oey

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL91 / 16.03.2023–17.03.2023

Berger Stefan 9320 Arbon
Gall Vanja 8890 Flums
Meier Dominik 6020 Emmenbrücke
Rodrigues Patrick 6005 Luzern

Schulz Luca 8645 Jona
Stucki Boas 3110 Münsingen
Visuvalingam Sujiban
3314 Schalunen

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL92 / 21.03.2023–22.03.2023

Amiet Gaëtan 1585 Salavaux
Härrli Thomas 5703 Seon
Membrez Florian 1680 Romont
Ulaj Aurel 1005 Lausanne

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL93 / 23.03.2023–24.03.2023

Giacomotti Benjamin 1475 Forel
Hoffmeyer Patrick 2017 Boudry
Jovic Adrijan 6343 Rotkreuz
Liiri-Peluso Loris 9450 Lüdingen
Mora Thierry 1958 Uvrier
Niederhauser Mattia
3770 Zweisimmen

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL94 / 28.03.2023–29.03.2023

Aebersold Swen 8173 Neerach
Blättler Benjamin 8954 Geroldswil
Boss André 8106 Adlikon
Cantieni Andreas 8408 Winterthur
Capra Claudio 22010 Carlazzo
Fischer Florian 6345 Neuheim
Huser Ralph 8055 Zürich
Kowalski Dario 4463 Buus
Küng Michael 6331 Hünenberg
Mächler Ruben 8865 Bilten
Mancassola Dino I-22010 San
Bartolomeo Val Cavargna
Maretti Elia 6512 Giubiasco
Meier Rafael 6460 Altdorf
Müller Mike 4058 Basel
Noti Sascha Alfons 3922 Eisten
Palomba Costanzo 6900 Lugano
Rittiner Claudio 3014 Bern
Röthlisberger Nadin 9200 Gossau
Schürch Patric
3550 Langnau im Emmental
Ulrich Yves 4153 Reinach
Zanini Giordano 6854 S. Pietro

Electricien chef de projet en planification BPPL11 / 02.02.2023–03.02.2023

Thomann Marc 8048 Zürich

Installateur-électricien diplômé HE231 / 04.04.2023–05.04.2023

Baschnagel Martin 8462 Rheinau
Batschelet Philipp 2562 Port
Baumeler David 6210 Sursee
Bolliger Simon
5637 Beinwil (Freiamt)
Landolt Dominik 8600 Dübendorf
Saqipi Blert 8134 Adliswil
Wyss Raphael 6025 Neudorf

Expert en installation et sécurité électrique HFPEL10 / 07.03.2023–08.03.2023

Buchmann Remo 8543 Bertschikon
Ellerbrok Steven 8344 Bäretswil
Geiger Daniel 8496 Fischenthal
Huwiler Sebastian 5644 Auw
Reichmuth Roger 6438 Ibach
Svec Marco 8580 Amriswil
Winkler Dominik Rolf
8824 Schönenberg

Expert en installation et sécurité électrique HFPEL11 / 09.03.2023–10.03.2023

Brülisauer Andreas 5444 Künten
Egli Stefan 8492 Wila
Schneider Daniel 8172 Niederglatt
Spanò Davide 8953 Dietikon
von Dach Raphael 4057 Basel
Welter Damian 7312 Pfäfers

Expert en installation et sécurité électrique HFPEL12 / 30.03.2023–31.03.2023

Afonso David 1024 Ecublens
Barras Guillaume
3960 Corin-de-la-Crête
Cesarino Andrea
3963 Crans-Montana
Diserens Michaël
1523 Granges-Marnand
Gasser Dimitrij 3007 Bern
Hurschler Hansueli 6390 Engelberg
Hutter Marcel 9443 Widnau
Iodice Stefano 2000 Neuchâtel
Liviero Marino 9403 Goldach
Perriard Michael 4623 Neuendorf
Seliner Raphael 9032 Engelburg

Sutter Daniel 9107 Urnäsch
Weber Pascal 4500 Solothurn

Expert en installation et sécurité électrique HFPEL13 / 09.05.2023–10.05.2023

Caderas Patric 7152 Sagogn
Egloff Philipp 9008 St.Gallen
Gisler Patrick 6372 Ennetmoos
Kramer Christian 9244 Niederuzwil
Müller Jan 9057 Weissbad
Niederer Roger 9462 Montlingen

Examen pratique selon l'OIBT PX82 / 11.05.2023–12.05.2023

Gaupp Fabian 9556 Affeltrangen
Schmidt Marcel 3900 Brig
Schuler Remo 6438 Ibach
Stevic Radenko 7000 Chur

Inscription à l'examen

EIT.swiss organise régulièrement des examens dans le domaine de la formation professionnelle supérieure. Les candidates et candidats peuvent s'y inscrire tout au long de l'année.

En tant qu'organe responsable de la formation professionnelle supérieure, EIT.swiss est également responsable de l'organisation des examens professionnels supérieurs, de l'examen professionnel et de l'examen pratique. Ceux-ci ont lieu chaque année durant plusieurs périodes d'examen. Les candidates et candidats qui remplissent les conditions d'admission peuvent s'inscrire aux examens tout au long de l'année via le site Web d'EIT.swiss. Veuillez noter les dates de clôture pour la répartition des examens:

- 1^{er} mars pour la période d'examens d'env. juin à octobre
- 1^{er} juillet pour la période d'examens d'env. octobre à février
- 1^{er} novembre pour la période d'examens d'env. mars à juin

La décision d'admission est envoyée aux candidates et candidats inscrits environ 30 jours après la date de clôture. Vous trouverez des informations détaillées sur le programme d'examens et les examens sur le site Web d'EIT.swiss:

Examen professionnel



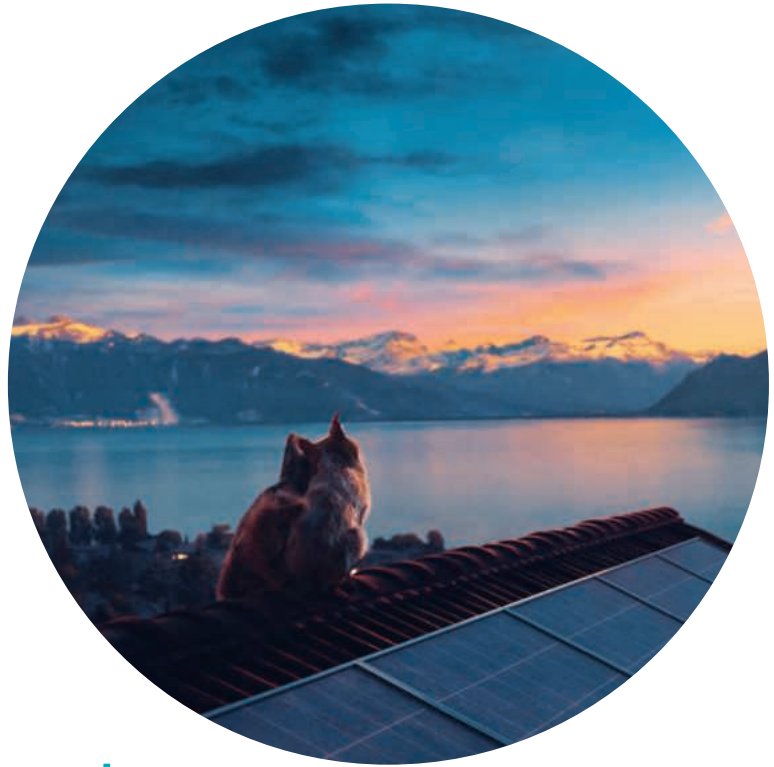
Examen pratique



Examens professionnels supérieurs



Les collaborateurs d'EIT.swiss se feront bien sûr un plaisir de répondre à toutes vos questions par e-mail (FPS@eit.swiss).



Power on pour la branche électrique

Avec le nouveau spot, la campagne d'image d'EIT.swiss entre cette année dans sa dernière phase. Stromy, l'ambassadeur de la branche, a encore une fois tout donné et a parcouru la Suisse pendant six semaines à bord d'un ID.Buzz Cargo.

En novembre 2020, les délégués d'EIT.swiss ont approuvé une campagne d'image. Cette campagne vise à renforcer la réputation sociale de la branche électrique et à revaloriser son image dans le contexte de la transformation numérique dans la technique du bâtiment. Pour atteindre ces objectifs ambitieux, elle a été conçue pour une durée de trois ans. En mai 2021, le premier spot télévisé a été diffusé et l'ambassadeur un peu particulier – le chat Stromy – est entré en scène pour la première fois. Au cours de la première année de la campagne, Stromy, encore jeune, a parcouru l'appartement sur un robot aspirateur et a profité pour la première fois des avantages des travaux réalisés par les pros de l'électricité. La deuxième année était placée sous le signe du bâtiment intelligent. Le jeune Stromy, coquin comme il est, a démontré avec humour les avantages qui en découlent. Stromy a toutefois laissé sa phase coquine derrière lui. Tombé amoureux, il s'enhar-

dit et sort en douce. Au cours de son voyage, il nous montre plusieurs domaines d'activité des pros de l'électricité, de la conduite d'une voiture électrique à l'installation PV, en passant par les travaux finaux sur le chantier. Le spot a été diffusé à la télévision et en streaming en mai et juin 2023. Parallèlement, une campagne spéciale a été lancée. Grâce à la collaboration avec eTrends et Amag Véhicules Utilitaires, Stromy a parcouru la Suisse du 10 mai au 27 juin 2023 avec un ID.Buzz Cargo. Ce faisant, grâce à cinq membres d'EIT.swiss, il s'est arrêté dans différentes régions et a fait en sorte que les pros de l'électricité fassent parler d'eux. Comme les deux années précédentes, le spot sera à nouveau diffusé et la campagne sera accompagnée tout au long de l'année dans les médias sociaux.

Laura Kopp
Relations publiques

Convention collective de travail

Au début de cette année, les négociations pour une nouvelle convention collective de travail ont été entamées avec les syndicats. La délégation d'EIT.swiss s'appuie sur les points clés adoptés par les délégués en novembre 2022. En font partie la flexibilisation des conditions de travail, dont tant les employeurs que les employés profitent. Les représentants syndicaux ne font preuve d'aucune compréhension pour les demandes des employeurs à cet égard. Au contraire, ils utilisent désormais le thème du tournant énergétique pour augmenter la pression sur le côté des employeurs. La semaine dernière, ils ont tenu une conférence de presse au cours de laquelle ils ont reproché aux associations patronales de la branche de la technique du bâtiment et de la branche électrique de mettre en danger le tournant énergétique en raison de conditions de travail rétrogrades. Du point de vue d'EIT.swiss, cette communication unilatérale et mal équilibrée est contre-productive, car elle rend difficile le maintien d'une culture de discussion constructive.

La délégation de négociation d'EIT.swiss est consciente de sa responsabilité envers les collaborateurs de la branche électrique. Elle est convaincue que les collaborateurs profitent également de conditions de travail plus flexibles et poursuivra donc ses objectifs lors des prochains cycles de négociations. EIT.swiss continuera cependant à s'abstenir de s'exprimer sur certains points des négociations en cours.

Commission pour la sécurité au travail

Les membres de la commission pour la sécurité au travail se sont réunis le 9 juin 2023 pour leur deuxième séance de l'année. A cette occasion, ils ont été informés par le service juridique d'EIT.swiss sur la nouvelle loi sur la protection des données et ses conséquences pour la sécurité au travail dans les entreprises. Le traitement des rapports d'accident et leur utilisation pour le travail de prévention étaient particulièrement intéressants. En principe, dans le domaine de la sécurité au travail également, les collaborateurs doivent être informés du fait que leurs données sont collectées et traitées. Pour le service juridique, la nomination d'un responsable de la protection des données n'est cependant pas obligatoire. L'après-midi, les membres de la commission se sont penchés sur les exigences minimales pour une éventuelle application EIT.swiss pour la sécurité au travail et se sont fait présenter la solution de l'association de la construction métallique AM Suisse. La discussion qui a suivi a permis d'identifier les fonctions les plus importantes du point de vue de la sécurité au travail. Les résultats de la discussion seront examinés plus en détail par la direction d'EIT.swiss.

Assemblée générale

Michael Tschirky remet le destin de l'association entre les mains de Thomas Keller.

Le 23 juin 2023, Michael Tschirky a ouvert l'assemblée générale pour la dernière fois en tant que président de l'association. Après 20 ans d'activité au sein du Comité, dont huit en tant que président, il a quitté le Comité lors de l'assemblée générale de cette année. Au cours de ses années en tant que président, il s'est engagé sans relâche pour la branche électrique et le développement de l'association. Il a modernisé les structures de l'association et a veillé à ce que celle-ci s'ouvre: L'Union Suisse des Installateurs-Electriciens (USIE), riche en traditions, est devenue EIT.swiss, l'interlocuteur principal de toute la branche électrique. En signe d'estime et de remerciement, Michael Tschirky a été élu président d'honneur avec des applaudissements. Silvan Lustenberger, qui quitte également le Comité, et Markus Ehrenberg, président sortant de la Commission chargée de l'assurance-qualité, ont également été honorés.

Le nouveau président d'EIT.swiss est Thomas Keller, âgé de 57 ans. Thomas Keller est membre du Comité d'EIT.swiss depuis 2018. Il occupe le poste de vice-président depuis 2022. Les membres actuels du Comité Jean-Marc Derungs, Christian Matter, Antonio Salmina et Martin Schlegel, ont été confirmés pour deux années supplémentaires. Tobias Gmür et Hansjörg Lieberherr ont été élus comme nouveaux membres au Comité.



Michael Tschirky avec son successeur Thomas Keller

Comité

La séance du Comité a eu lieu le 22 juin 2023 à Berne. Lors de cette séance, le Comité a fait le point sur les six derniers mois et sur l'état de réalisation des objectifs. L'objectif «Accompagnement et surveillance des négociations sur la CCT conformément aux directives de l'AD d'automne 2022» est sur la bonne voie. L'objectif «Concrétisation et planification de la mise en œuvre des objectifs pluriannuels adoptés par l'AD d'automne 2022» est en cours de réalisation. Le Comité a décidé d'apporter des modifications en ce qui concerne l'objectif «Initiation et accompagnement du remaniement de la FPS Electro et Informatique du bâtiment en vue de développer des formations continues adaptées à l'avenir et au marché». Le processus ne sera lancé qu'en 2024. Ceci parce que la FPS se basera sur les contenus de la révision des formations initiales encore en cours. Les délégués ont déjà été informés à ce sujet au printemps 2023.



Révision des formations initiales

Les objectifs évaluateurs pour les plans de formation des futures formations initiales sont en cours d'élaboration

Après l'approbation des profils de qualification pour les formations initiales lors de l'assemblée des délégués du 27 avril 2023, le projet «Orfo2022+» est entré dans la prochaine phase. Celle-ci est exigeante et prend beaucoup de temps. Dans le cadre de plusieurs ateliers, des objectifs évaluateurs concrets sont élaborés pour chaque formation initiale par lieu de formation (entreprise, école professionnelle et cours inter-entreprises).

De mai à fin juillet 2023, quatre des cinq ateliers prévus ont déjà pu être réalisés pour la formation initiale de quatre ans en planification et la formation initiale de quatre ans en installation. Les derniers ateliers auront lieu en août 2023. Pour la formation initiale de trois ans en installation, deux ateliers ont été réalisés jusqu'à présent. Les autres ateliers sont prévus pour août et septembre 2023. En automne 2023, les premières ébauches des plans de formation pour les trois formations initiales seront finalisées et soumises au SEFRI en vue de leur validation. L'audition interne à la branche est prévue pour fin 2023 ou début 2024.



eit.swiss/fr/formation-professionnelle/developpement-professionnel/projet-orfo-2022

Groupe professionnel Bâtiment AEE Suisse

Les MoPEC sont actuellement au centre des activités du groupe professionnel Bâtiment d'AEE Suisse.

La Conférence des directeurs cantonaux de l'énergie (EnDK) souhaite développer les modèles de prescriptions énergétiques des cantons (MoPEC) jusqu'en 2025. Des thèmes tels que l'augmentation de l'efficacité énergétique, le chauffage avec des énergies renouvelables et l'augmentation de la production d'électricité dans le soi-disant «hub énergie bâtiment» sont au premier plan.

Depuis sa création en mars 2022, le groupe professionnel Bâtiment s'est penché de manière intensive sur les MoPEC 2025 et a élaboré une position commune. Pour les membres du groupe, dont EIT.swiss, il était important que les prescriptions prévues ne soient pas trop détaillées et que les coûts des mesures légales supplémentaires n'augmentent pas trop. L'atteinte des objectifs énergétiques et climatiques doit offrir de la plus-value au secteur du bâtiment et aux maîtres d'ouvrage. Pour la branche électrique, l'adaptation envisagée dans le domaine de l'électromobilité est notamment intéressante. Un nouveau module est prévu à cet effet, qui doit veiller à ce que les bâtiments disposent à l'avenir d'une infrastructure de recharge avec gestion des charges.

Table ronde informatique du bâtiment

La discussion montre qu'il faut encore quelques mesures pour que l'informatique du bâtiment prenne vraiment son envol.

La nouvelle formation initiale de quatre ans d'informaticien/ne du bâtiment CFC a été officiellement lancée en août 2021. Les premiers apprentis ont terminé la moitié de leur apprentissage cet été. C'est le moment idéal pour faire une rétrospective, mais aussi pour jeter un regard en avant. A l'initiative de et en collaboration avec eTrends, EIT.swiss a organisé une table ronde sur le thème de l'informatique du bâtiment. Y étaient invités des collaborateurs de l'administration centrale, des représentants d'associations, des entreprises formatrices et des fabricants – tous des spécialistes choisis pour leurs différents points de vue et expériences. Les représentants et représentantes de la branche présents étaient d'accord sur le fait que le domaine de l'informatique du bâtiment sera de plus en plus important à l'avenir. Mais la discussion a également montré que le niveau de connaissances dans la branche n'est pas encore le même pour tous. Par exemple, les représentants des fabricants n'étaient pas conscients qu'il y a différentes orientations. Les représentants des entreprises formatrices ont suggéré la possibilité de créer une sorte de plateforme d'échange pour celles-ci. Ces remarques et d'autres similaires ont incité EIT.swiss à utiliser la table ronde comme coup d'envoi pour une feuille de route de l'informatique du bâtiment. Les travaux correspondants seront entrepris au cours des prochains mois.



Les quatre présidents: Didier Saxo (AGCV-suissetec), Philippe Massonnet (EIT.Genève), Guillaume Ruedin (Metaltec), Olivier Cots (AMFIS)

Une grande première à Genève

Cette année et pour la première fois, quatre associations membres du Groupement des métiers techniques du bâtiment (MBG), ont tenu en commun la partie publique de leur assemblée générale respective.

Il s'agit de EIT.Genève, d'AMFIS (Association des maîtres ferblantiers et installateurs sanitaires du canton de Genève), de Metaltec Genève (Association genevoise de la construction métallique et du store) et de l'AGCV-suissetec (Association genevoise des entreprises de chauffage et de ventilation).

Cette initiative est à considérer comme étant un signe très fort que les quatre associations adressent au marché mais également à leurs membres. La transition énergétique a pour effet d'accélérer l'évolution technologique et de placer les métiers du bâtiment devant des défis à relever de toute urgence. De plus, les frontières entre les différents métiers ne cessent de s'estomper. Installer des panneaux photovoltaïques, une pompe à chaleur air-eau ou des bornes de recharge pour véhicules électriques nécessite de disposer de compétences pluridisciplinaires. L'avenir est à une meilleure collaboration entre tous.

eitgeneve.ch/fr
wmbg.ch



Patricia Studer BSc Psychologie appliquée,
responsable formation, apprentissage et
développement, Groupe Selmoni

Chères et chers collègues,

Les changements sociaux et économiques ont des répercussions évidentes dans le monde du travail. Outre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'âge moyen des collaborateurs a également augmenté et il y a une pénurie de jeunes talents. Dans les années à venir, la catégorie de ceux âgés entre 50 et 65 ans représentera la plus grande partie des effectifs et la concurrence pour les talents s'intensifiera encore nettement dans tous les groupes d'âge. Le développement des nouvelles technologies et la numérisation mettent de plus en plus à l'épreuve les collaborateurs dans leur domaine d'activité. De nouveaux domaines et formes de travail apparaissent et les processus de travail changent. L'automatisation et l'utilisation de l'intelligence artificielle accélèrent les processus, les algorithmes remplacent les activités routinières.

Tous ces changements dans le monde du travail exigent de nouvelles compétences de la part des collaborateurs. La pensée et l'action en réseau, une meilleure compréhension des besoins des clients internes et externes ou des capacités de résolution de problèmes et de communication n'en sont que quelques exemples. Le développement et l'amélioration continus des capacités et des compétences humaines, qui sont encouragés par la formation, l'apprentissage tout au long de la vie et un

travail qui a du sens, sont des moteurs importants pour le succès économique d'une organisation. L'une des tâches les plus fondamentales des organisations consistera à encourager les collaborateurs au-delà de la formation professionnelle proprement dite et à les soutenir lors de formations continues – ce n'est qu'ainsi qu'ils seront en mesure de relever les défis du monde du travail de demain. Un autre aspect important dont nous devrions tenir compte dans l'encouragement des collaborateurs est le renforcement de leur résilience. Face à un monde du travail qui évolue rapidement, il est indispensable que nos collaborateurs soient capables de faire face aux défis, aux incertitudes et aux changements. La résilience leur permet de s'adapter à de nouvelles situations, de surmonter les échecs et de maintenir leur productivité.

Je veux dire par là qu'investir dans la formation initiale et continue des nouveaux collaborateurs et des collaborateurs existants est un investissement dans la pérennité de l'entreprise. Il ne doit pas toujours s'agir de grandes formations continues, des petits formats d'apprentissage comme les Learning Nuggets sur les soft skills ou des Brown Bags apportent également leur contribution à une culture d'apprentissage commune.

MENTIONS LÉGALES magazine spécialisé d'EIT.swiss 3^e année, paraît 4x par année, tirage 3100 ex. **Éditeur** EIT.swiss, Limmatstrasse 63, 8005 Zurich, www.eit.swiss, OA@eit.swiss **Relations publiques** EIT.swiss Laura Kopp, Verena Klink **Rédaction** René Senn, Insenda GmbH, Bahnhofstrasse 88, 8197 Rafz, +41 52 214 14 22, redaktion@etrends.ch **Collaboratrice de ce numéro** Annette Jaccard **Responsable de la publication** Jürg Rykart, Medienart Solutions AG, Oberneuhofstrasse 5, 6340 Baar, +41 41 727 22 00, info@medienartsolutions.ch, www.medienartsolutions.ch **Concept de design** Medienart AG, Martin Kurzbein, 5000 Aarau, www.medienart.ch **Mise en page** AVD GOLDACH AG, Vivienne Kuonen, 9403 Goldach **Impression** AVD GOLDACH AG **Abonnements/Adhésion** (le prix de l'abonnement est inclus dans la cotisation de membre d'EIT.swiss) 10 numéros (4x Magazine EIT.swiss, 6x eTrends ou 6x domotech) / Abonnement annuel EIT.swiss: CHF 125.- / +41 44 444 17 17, info@eit.swiss

En collaboration avec

eTrends domotech medienart.
SOLUTIONS

Imprimé
en Suisse

