



AM
SUISSE

Bulletin 7/19

AD 2019 : AM Suisse poursuit
son développement



Impressum

Bulletin d'AM Suisse

Maison d'édition

AM Suisse,
Seestrasse 105, 8002 Zurich
T +41 44 285 77 77, F +41 44 285 77 78
info@amsuisse.ch

Direction du service d'édition

Heidi Foster,
h.foster@amsuisse.ch
T +41 44 285 77 13, Fax 044 285 77 24

Rédaction

Sarah Brandenberger,
s.brandenberger@amsuisse.ch
T +41 44 285 77 14, F +41 44 285 77 24

Traductions :

Global Translations, global-translations.ch

Réalisation :

Javier Magdaleno, j.magdaleno@amsuisse.ch

Parution :

10 x par an

Forme masculine

Pour faciliter la lecture, on n'utilise que la forme masculine d'une désignation de personne dans les textes. La forme féminine y est comprise.

Assemblée des délégués

AM Suisse poursuit son développement

3

Après-midi des chefs d'entreprise

Entre tradition et innovation

7

Formation professionnelle

Discerner les marges de manœuvre – saisir les chances

11

Management de l'innovation

Une culture d'entreprise favorable à l'innovation comme point de départ

13

Gestion des générations

« Un transfert de connaissances à double sens serait souhaitable »

15

WorldSkills

Visite surprise du conseiller fédéral Guy Parmelin

17

Laboratoire des essais au feu

SIPIZ AG a débuté le 1^{er} juillet 2019

19



AD 2019 : AM Suisse poursuit son développement

La 56^e assemblée des délégués, qui s'est tenue le 14 juin 2019, a rassemblé près de 180 participants au Grand Casino Luzern. Les délégués ont vérifié les comptes annuels 2018 et ont approuvé la poursuite du développement d'AM Suisse.

✉ Sarah Brandenberger
📷 Marcel Sigg



Le président central Peter Meier a discuté de la collaboration avec les différents partenaires de coopération.

La défense des intérêts fait incontestablement partie des tâches clés de l'association. Dans son allocution de bienvenue, le président central Peter Meier a donc présenté les différents partenaires de coopération avec lesquels collaborent l'association faitière et les associations professionnelles. Ces nombreuses relations permettent de mieux utiliser les ressources et de renforcer considérablement la perception de l'organisation, augmentant ainsi son efficacité. En guise de conclusion, M. Meier a mentionné que le souhait de poursuivre sur la voie d'une plus grande défense des intérêts de l'association avait déjà été intégré dans la stratégie 2020–2024.

Bénéfice pour AM Suisse

Peter Meier a présenté et expliqué les comptes annuels 2018. AM Suisse a enregistré pour le dernier exercice un bénéfice de CHF 379 997.–. Le mandat budgétaire du comité central était de réaliser un bénéfice de CHF 100 000.–, CHF 66 000.– ont été budgétisés. Les recettes s'élevaient à CHF 17 342 472.–. Avec 55 %, les re-

cettes issues des prestations représentent le poste le plus important, suivies des cotisations des membres (26 %) et des subventions et des contributions affectées à des fins déterminées (19 %). Les comptes annuels 2018 ont été acceptés à une très large majorité par les délégués. La décharge a été octroyée à l'unanimité.

Élections

En l'absence de candidatures au comité central pour le domaine Finances, le président central Peter Meier continuera d'assumer la fonction de responsable des finances par intérim jusqu'à la prochaine assemblée des délégués. Pour une meilleure représentativité des régions au comité et puisque la Suisse romande ne siège plus depuis quelques temps au comité central, il a été convenu avec les représentants de Metaltec Romandie qu'un candidat adéquat devrait être désigné d'ici à l'assemblée des délégués 2020.

Artho Marquart a été réélu comme membre du comité central.

Peter Meier a été nouvellement élu en tant que président de la CPNM et membre du conseil de fondation de la CPV PROMEA. Toni Merkle a été réélu président du comité de la caisse AVS et président du comité de la caisse d'allocations familiales. Sabine Bellefeuille-Burri a nouvellement été élue en tant que membre du conseil de fondation de la CPV PROMEA.

Poursuite du développement d'AM Suisse

Christoph Andenmatten, directeur d'AM Suisse, a présenté un bilan des deux réunions des présidents de la branche du 15 mars 2019, lors desquelles les représentants des groupements régionaux spécialisés par branche ont analysé la situation initiale et formulé les attentes en matière de poursuite du développement d'AM Suisse dans les différents domaines. Les avis et les attentes étaient similaires dans les deux branches de la construction métallique et de la technique agricole. Ils étaient par ailleurs unanimes quant à la volonté d'aborder l'avenir ensemble. La suite de la procédure consiste à présent



L'assemblée des délégués a réuni près de 180 participants.

à élaborer une optimisation de la structure et la stratégie 2020–2024. Les délégués ont approuvé à l'unanimité la démarche présentée et le calendrier.

Initiatives sur les produits phytosanitaires

Werner Berger, membre du comité directeur d'Agrotec Suisse, domaine Communication et économie, a rendu publique la position du comité directeur sur les initiatives « Pour une eau potable propre » et « Pour une Suisse libre de pesticides de synthèse ». Le comité directeur d'Agrotec Suisse rejette les initiatives et soutient en cela la position du Conseil fédéral.

Système d'information Alliance Construction et ECA de la nouvelle CCNT

Christoph Andenmatten a présenté le système d'information Alliance construction (SIAC), qui doit améliorer l'exécution de la CCT dans la branche de la construction et la moderniser. Cette plate-forme sert d'instrument de travail et son objectif est d'établir des certificats CCT pertinents et uniformes au niveau de la branche.

M. Andenmatten a en outre indiqué qu'après quelques ultimes petites modifications, la CCNT avait été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral.

Informations sur le Centre de formation d'Aarberg

René Gujer, membre du comité central, a informé les personnes présentes que l'extension du Centre de formation d'Aarberg était achevée. Le récapitulatif des coûts présenté a confirmé que, grâce à une grande maîtrise des coûts, le projet de construction a pu être bouclé dans les limites du budget fixé. Et M. Gujer de conclure : « Nous avons à présent entre les mains une infrastructure exceptionnelle pour le développement de nos métiers. Il appartient désormais à notre association d'en faire usage de manière optimale. »

Auf Wiedersehen Lucerne, Buongiorno Ticino

AM Suisse Tessin accueillera l'AD 2020 à Locarno. Cristina Resmi, directrice d'AM Suisse Tessin, a présenté le lieu de la prochaine assemblée des délégués à l'aide d'un film passionnant. La prochaine AD est d'ores et déjà attendue avec impatience.

Honneurs

Bruno Andrey, impliqué en faveur de l'association pendant de longues années, a été honoré. Il avait déjà laissé sa place au comité directeur d'Agrotec Suisse depuis 2016, et il est à présent salué par AM Suisse pour son rôle au sein de la commission de construction du CFA. Il a été nommé membre d'honneur sous des applaudissements nourris. ●

57^e assemblée des délégués :

La prochaine assemblée des délégués aura lieu le 26 juin 2020 au PalaCinema à Locarno.





Photos de la 56e assemblée des délégués à Lucerne.

Après-midi des chefs d'entreprise : entre tradition et innovation



La voie de l'innovation était au cœur de la table ronde.

Le monde du travail connaît des mutations toujours plus rapides et nombre d'entreprises sont tiraillées entre tradition et innovation. L'après-midi des chefs d'entreprise d'AM Suisse a fourni des nouvelles pistes de réflexion sur ce thème.

 Sarah Brandenberger
 Marcel Sigg

Après la partie statutaire de l'assemblée des délégués du 14 juin 2019, trois exposés et une table ronde ont donné un nouvel élan au sujet « entre tradition et innovation ».

En s'appuyant sur l'histoire de son entreprise, Peter Galliker, CEO de Galliker Transport AG, a illustré la notion de mutation dans le domaine de la logistique, de petite société de transport à presta-

taire moderne. Les besoins des clients sont toujours au centre de ses attentions, même lorsqu'ils changent et deviennent toujours plus exigeants. La poursuite fructueuse de la tradition de l'entreprise reste à ses yeux prioritaire sur le profit à court terme, et il précise : « Nous réfléchissons en générations, et non pas en trimestres. »

Mécanicien en machines agricoles de formation et aujourd'hui CEO de Pilatus



Le modérateur Michael Weinmann.



Peter Galliker, CEO Galliker Transport AG.



Markus Bucher, CEO Pilatus Flugzeugwerke AG.

Constructions Aéronautiques SA, Markus Bucher a souligné que son entreprise pensait elle aussi à long terme en générations, à l'instar de Galliker Transport. Il considère également qu'il est important que Pilatus soit perçue comme une entreprise forgeant des responsables de projet dans l'aéronautique. Et ainsi, les meilleurs conversent avec les meilleurs : le meilleur ingénieur converse avec le meilleur mécanicien. Pour lui, il est aussi crucial que l'innovation sorte de la zone de confort de l'entreprise. « Dès que le client sait ce dont il a besoin, il est trop tard. »

Alice Baumann, directrice marketing stratégique et innovation de Losinger Marazzi SA/Bouygues, a expliqué que beaucoup souhaitent du changement, mais que très peu acceptent de changer. Dans ce contexte, elle a adressé la question à la salle : le changement est-il perçu comme un caillou dans la chaussure ou comme un diamant ? Elle a ajouté encore : « Même si le processus est semblable à un marathon douloureux, il est utile de garder le cap car au final, la victoire est une récompense au bout de soi-même et de tous les obstacles. Un sentiment agréable. »

La voie de l'innovation a également été au centre de la table ronde avec le conseiller d'État lucernois Paul Winkler et les trois intervenants. Aux yeux d'Alice Baumann, voir la relève s'enthousiasmer elle aussi



Alice Baumann, directrice marketing stratégique et innovation, Losinger Marazzi SA/Bouygues.

pour le développement durable constitue une force pour une entreprise. Markus Bucher se montre confiant face aux défis futurs comme la diminution de la consommation de carburant, mais précise qu'elle sera progressive. Pour Peter Galliker, un des changements réside dans le fait qu'aujourd'hui, ils sont les moteurs de l'innovation en demandant des nouve-



Les échanges lors de la pause ont aussi été une source d'inspiration pour les participants.

tés, alors qu'auparavant, les fournisseurs tels que les constructeurs de camions leur présentaient des nouveaux produits. Le conseiller d'État Paul Winkler a relevé que de nombreuses innovations voient le jour, mais qu'il faut aussi communiquer à ce sujet, et a lancé un appel : « Entrepreneuses et entrepreneurs, parlez de ce que vous faites ! » ●



AM Suisse Zentral et AM Suisse remercient leurs sponsors

Co-Sponsor

Sapa Hydrobuilding Systems
Switzerland AG

Gewerbepark

5506 Mägenwil

Sponsor du jour vendredi

Elumatec Suisse AG

Talstrasse 31

8801 Pfäffikon

Sponsor journalier du programme pour les partenaires du vendredi

Würth AG

Dornwydenweg 11

4144 Arlesheim

Sponsor Food

Jansen AG
MTS Metallbaubeschläge AG
OPO Oeschger AG

Industriestrasse 34
Im Grossherweg 7 / Industrie Nord
Steinackerstrasse 68

9463 Oberriet SG
8902 Urdorf
8302 Kloten

Sponsor d'or

Bider&Hauser
Kaltenbach(Schweiz) GmbH
Pestalozzi + Co AG

Dättwilerstrasse 43
Riedstrasse 1

8200 Schaffhausen
5405 Baden-Dättwil
8953 Dietikon

Sponsor d'argent

AVIA
Debrunner Acifer
dormakaba Schweiz AG
Fronius Schweiz AG
Kärcher AG
Orgadata Swiss GmbH

Badenerstrasse 329
Hinterlauben 8
Mühlebühlstrasse 23
Industriegebiet Meienbreiten
Industriestrasse 16
Feldstrasse 2

8040 Zürich
9004 St.Gallen
8620 Wetzikon
8153 Rümlang
8108 Dällikon
6060 Sarnen

Sponsor de bronze

Creditreform AG
Foster Profilsysteme AG
Granit Part
PROMEA
PROMRISK

Teufener Strasse 36
Amriswilerstrasse 50
Gewerbestrasse 23
Infangstrasse 8
Dielsdorferstrasse 1

9000 St.Gallen
9320 Arbon
8451 Kleinandelfingen
8952 Schlieren
8173 Neerach

Goodwill Sponsor

Flachglas AG (Schweiz)
Gebrüder Spiegel AG
Kramp GmbH
Schweizer Bauer
Schweizerischer Verein
für schweisstechnik SVS
Vetrotech Saint-Gobain

Zentrumstrasse 2
Hauptstrasse 18
Meieriedstrasse 4A
Dammweg 9

4808 Wikon
8274 Tägerwilen
3400 Burgdorf
3001 Bern

St. Alban-Rheinweg 222
International AG

4052 Basel
3175 Flamatt



Formation professionnelle : Discerner les marges de manœuvre – saisir les chances

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont conjointement élaboré le processus stratégique «Formation professionnelle 2030». Rémy Hübschi, chef de la division formation professionnelle et continue du SEFRI, donne un aperçu de l'état d'avancement des travaux. Il explique que la «Formation professionnelle 2030» constitue une bonne base pour développer la formation professionnelle sur le principe du partenariat.

 Source «Magazine SEFRI News»



Rémy Hübschi, vice-directeur, chef de la division Formation professionnelle et continue, SEFRI.

Comment se porte la formation professionnelle suisse ?

Rémy Hübschi: Sans fausse modestie, nous pouvons affirmer que la formation professionnelle suisse se porte bien. La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail collaborent au sein d'un système sagement équilibré. Les jeunes montrent toujours un fort intérêt pour la formation professionnelle. Ces dernières années, nous avons procédé à différentes modernisations, notamment un renforcement des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs. Il me semble important de constamment évoluer. La loi fédérale sur la formation professionnelle est conçue comme une loi-cadre ouverte, ce qui nous permet certaines marges de manœuvre dont il faut se saisir.

Quels sont les développements qu'il faut garder à l'œil ?

Lors de l'élaboration du processus stratégique «Formation professionnelle 2030», nous avons identifié les principaux défis. La «Vision 2030» qui en résulte et les lignes d'action qu'elle prévoit nous montrent la direction à prendre. Personnellement, il me semble important de saisir les chances que nous offre la numérisation. À cet effet, nous avons par exemple lancé l'initiative «digitalinform.swiss». Celle-ci nous permet d'aller plus loin que la pratique d'encouragement menée jusqu'à présent. Nous souhaitons ainsi étendre la visibilité des projets, mettre les acteurs en réseau et promouvoir les projets du DEFR / SEFRI sur la base du plan d'action «Numérisation dans le domaine FRI».

En outre, nous devons veiller à ce que la formation professionnelle reste attractive. Je pense ici aux jeunes. Des formations initiales modernes et une grande perméabilité du système de formation (professionnelle) sont des conditions indispensables pour que nous puissions continuer de former des spécialistes et des cadres

qualifiés. Toutefois, nous nous efforçons également d'optimiser la formation professionnelle pour les adultes. Un objectif qui passe par la promotion des compétences de base sur le lieu de travail, l'augmentation de l'attractivité de la formation professionnelle initiale et l'ajustement des offres de formation professionnelle supérieure.

Où en est le processus stratégique «Formation professionnelle 2030» ?

Après avoir jeté les bases du projet les années précédentes, nous avons entamé à l'été 2018 la phase de la mise en œuvre. Lorsque l'on regarde la liste des projets, on s'aperçoit qu'il y a plein de choses qui se passent. L'éventail de ces projets prévoit notamment la révision des plans d'études cadre pour les responsables de la formation, la clarification de la gouvernance et le lancement d'une enquête sur les flux financiers. Il est important pour moi que le projet «Formation professionnelle 2030» soit bien perçu comme une initiative conjointe de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail. La volonté et l'engagement de tous les participants sont nécessaires. Par conséquent, l'organe de pilotage de la «Formation professionnelle 2030» invite tous les acteurs de la formation professionnelle à prendre part au processus.

Quels sont les objectifs de la formation professionnelle à l'horizon 2030 ?

En 2030 comme aujourd'hui, il faut que les personnes qui suivent une formation professionnelle acquièrent les qualifications répondant aux besoins du marché du travail. De même, les entreprises ont intérêt à trouver les spécialistes et les cadres qualifiés dont elles ont besoin. Enfin, notre modèle, que bon nombre de pays nous envient, doit continuer de fonctionner sur le principe du partenariat. Si nous tenons compte de ces trois constantes lors de chacune des étapes de la réforme, alors nous devrions arriver à bon port. ●

Une culture d'entreprise favorable à l'innovation comme point de départ



De nos jours, la question de savoir si une entreprise a besoin ou non d'un management de l'innovation ne se pose plus. Il est plutôt essentiel de savoir comment mettre ce dernier en œuvre de manière aussi efficace et pertinente que possible.

 Sarah Brandenberger

Le management de l'innovation consiste à planifier, gérer et contrôler les innovations de manière systématique. En comparaison avec le développement d'innovations, autrement dit de nouvelles idées, le management porte sur la valorisation des idées et leur mise en œuvre dans des prestations et produits intéressants sur le plan économique. Dans ce cadre, des tendances et des technologies sont évaluées et les besoins de la clientèle analysés.

Trois questions à Kurt Schori, professeur de gestion d'entreprise à la Haute école privée d'économie de Berne (PHW Bern).

Quels sont les éléments importants du management de l'innovation ?

La base d'un management de l'innovation réussi est une culture d'entreprise favorable à l'innovation. Si ce fondement vient à manquer, les stratégies, processus ou structures d'innovation n'ont pas les effets escomptés.

Cette culture d'entreprise peut être fortement soutenue en respectant certains points. Et notamment :

- la reconnaissance des innovations (matérielles et immatérielles),
- une culture positive de l'erreur,
- l'encouragement de champions et d'anticonformistes,
- l'incitation à la prise de risque de la part du personnel,
- la création d'espaces de liberté de discussion de problématiques.

L'ancrage stratégique de l'innovation au sein de l'entreprise est également essentiel.

Des énoncés/objectifs clairs au sujet de l'innovation et de l'engagement de la part de la direction insufflent la dynamique nécessaire aux activités.

Comment mettre en œuvre l'innovation de manière aussi efficace et pertinente que possible ?

Je citerai trois points qui y contribuent :

- Il convient d'adapter le management de l'innovation à l'entreprise et à ses capacités. Une PME dispose de ressources et de capacités différentes de celles d'une grande entreprise et organise son management de l'innovation de manière plus agile, ou en collaboration avec une autre PME.

- Dans une PME, le management de l'innovation nécessite une figure d'identification. Il s'agit habituellement du/de la manager de l'innovation. Le pourcentage de travail engagé à cet effet ou la position hiérarchique de la personne dans le cadre de son activité ordinaire n'est pas déterminant. Dans une PME, il est important que cette fonction joue le rôle de plaque tournante et soit le moteur du management de l'innovation.
- Un management de l'innovation efficace implique que des objectifs soient définis et qu'ils soient poursuivis et contrôlés de manière systématique. L'image d'esprits créatifs se consacrant à des idées abstraites dans un environnement extérieur à l'entreprise est complètement dépassée dans la réalité. C'est pourquoi les managers de l'innovation qui réussissent possèdent des qualités d'exécution extraordinaires plutôt qu'une créativité hors du commun.

Peut-on dresser des conclusions particulières pour les PME ?

Bien sûr. L'expérience montre que les PME n'accordent pas encore au management de l'innovation l'importance qui serait nécessaire au vu de notre situation économique. De toute évidence, deux raisons en sont à l'origine :

- De nombreuses PME n'estiment pas les effets du management de l'innovation à leur juste valeur. Les dépenses sont surestimées alors que la création de valeur qui en découle (prime d'innovation) est sous-estimée. Conséquence : l'introduction d'un management de l'innovation général n'est pas envisagée. Une analyse minutieuse de ces points est recommandée.
- Les PME partent du principe qu'elles ne disposent pas des capacités nécessaires au recours durable d'un management de l'innovation. Cela peut paraître correct à première vue, mais cela ne devrait pas être un obstacle. Dans une phase initiale, les bases peuvent être apprises facilement ou être fournies de l'extérieur. Passé un certain temps, la PME agit de manière autonome et elle est en mesure de générer des extraits d'innovation réguliers. ●



Professeur Kurt Schori : « Un management de l'innovation efficace implique que des objectifs soient définis et qu'ils soient poursuivis et contrôlés de manière systématique. »

Conseil de lecture :
«Innovationsmanagement für KMU»
Kurt Schori / Andrea Roch (en allemand)
N° ISBN : 978-3258077499

« Un transfert de connaissances à double sens serait souhaitable »

Anina Hille, docteure en sciences politiques, explique en interview comment favoriser un partage de connaissances entre les générations et quel est le principal défi dans la gestion des générations.

✉ Sarah Brandenberger

Quel domaine de la gestion des générations présente à vos yeux le principal défi ?

Sa mise en œuvre concrète. L'écrasante majorité des entreprises considèrent que la gestion des générations est un sujet important. Le principal avantage de la gestion des générations réside dans la capacité à faire face aux changements démographiques et à la pénurie de main d'œuvre, tout en évitant une perte du savoir au départ des collaborateurs plus âgés. Mais la mise en œuvre fait encore défaut. Par exemple, seulement la moitié des grandes entreprises ayant participé à l'enquête pensent que le transfert de connaissances entre les générations existe bel et bien, et quand bien même, ce transfert intervient plutôt des collaborateurs plus âgés vers les plus jeunes que l'inverse. Pour faire face au mieux à la pénurie de main d'œuvre et favoriser l'aptitude à l'emploi des collaborateurs les plus âgés, un transfert de connaissances à double sens serait souhaitable, en intensifiant les échanges des plus jeunes vers les plus âgés. Les structures organisationnelles ont besoin qu'un instrument de gestion des générations soit mis en place.

Pouvez-vous détailler un besoin d'action spécifique ?

Oui, plusieurs. Outre celui développé à l'instant, l'« apprentissage tout au long de la vie » et le « maintien de l'aptitude à l'emploi » sont également des thèmes importants. Les enquêtes montrent que les employés comme les employeurs estiment que les chances des personnes plus âgées sur le marché du travail sont nettement

moins bonnes que celles des plus jeunes. De même, elles confirment qu'il existe de nombreux préjugés sur les générations. On pense par exemple que les collaborateurs plus âgés coûtent plus cher. Il est vrai que les cotisations d'assurances sociales augmentent avec l'âge ; en parallèle, nos résultats suggèrent toutefois que les collaborateurs, notamment les plus âgés, sont ouverts à l'idée qu'à qualifications égales, le salaire ne doit pas forcément augmenter avec l'âge. Il faudrait se montrer nuancé face à ces associations, et je pense qu'une sensibilisation des employés comme des employeurs s'impose.

À votre avis, comment peut-on favoriser l'échange de connaissances entre les générations ?

Il existe différentes approches, et on peut par exemple commencer par de petites mesures, qui ne sont pas forcément coûteuses. On peut notamment réunir les collaborateurs de différentes générations à l'occasion d'une « Lunch Lottery ». Les employeurs peuvent également développer en toute connaissance de cause des structures de collaboration intergénérationnelle. On peut notamment citer la mise en place d'équipes d'âges mixtes ou de tandems générationnels, en veillant à désigner le plus jeune comme mentor et le plus âgé comme mentoré. Il me semble important que les employeurs utilisent dans ce contexte des points communs intergénérationnels pour favoriser l'échange entre les générations. Il reste crucial que le thème soit bien ancré au sein des équipes dirigeantes, qui doivent le porter et communiquer sur le sujet ; à défaut, on court



Anina Hille, docteure en sciences politiques, est surprise par la grande ouverture à la transmission et à l'acceptation du savoir.

le risque de voir ces mesures se transformer en farces. Nous publions cet automne un catalogue de mesures concrètes et de recommandations d'action, et proposerons également une boîte à outils en ligne proposant aux entreprises des recommandations d'action adaptées à leur situation.

Quelque chose vous a-t-il surpris dans les résultats de l'étude ?

Oui, plusieurs points. J'ai été surprise par la grande ouverture à la transmission et à l'acceptation du savoir. Ces facteurs constituent des conditions favorables pour un meilleur transfert des connaissances entre les générations et permettent de se montrer optimiste à l'idée que ce transfert aboutisse plus largement. D'autres enseignements tirés de l'étude m'ont également étonnée, comme un point relatif à la promotion de la santé : de manière générale, les employés en sont très satisfaits et considèrent qu'elle n'est pas particulièrement importante ; en d'autres termes, je recommanderais aux employeurs de ne pas y consacrer forcément des moyens supplémentaires. Ils pourraient en revanche se concentrer davantage sur des sujets considérés comme importants par les employés, pour lesquels ils se montrent insatisfaits. On peut notamment mentionner l'équilibre entre travail et vie privée chez les plus jeunes et la sécurité sur le lieu de travail chez les plus âgés. Il peut s'agir là d'une opportunité pour les employeurs d'aborder ces aspects selon l'âge, et de réduire ainsi les écarts. ●

Gestion des générations

Une étude de la Haute école spécialisée de Lucerne s'est intéressée aux alternatives permettant aux entreprises d'encourager et de profiter de la collaboration entre les différentes générations.

HSLU

Près de deux tiers des entreprises ayant participé à l'enquête se sentent concernées par la pénurie de main d'œuvre et considèrent que la gestion des générations est importante à très importante. Les entreprises estiment que le principal avantage de la gestion des générations réside dans le fait qu'elle permet d'éviter les pertes de savoir associées au départ des collaborateurs les plus âgés.

Échange de connaissances et collaboration entre les générations

Presque toutes les entreprises interrogées pensent que le transfert de connaissances et la collaboration entre les générations sont importants pour le succès de l'entreprise. La majorité d'entre elles sont également de l'avis qu'ils ont cours au sein de l'entreprise, en étant plutôt dirigés des collaborateurs plus âgés vers les plus jeunes que l'inverse. Dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, un transfert efficace de connaissances dans les deux directions serait souhaitable. Pour cela, l'étude identifie différents champs d'action qui pourraient servir plus largement en pratique. Le transfert de connaissances peut par exemple être favorisé par la mise en place d'équipes d'âges mixtes ou par une direction et une communication de qualité.

Promotion de l'aptitude à l'emploi des collaborateurs

Une grande majorité des entreprises étudiées dans l'échantillon considère qu'il est important de retenir ses collaborateurs dans l'entreprise. Dans ce cadre, une écrasante majorité d'employeurs soutiennent leurs collaborateurs par différentes mesures de développement et de formation continue et investissent en cela dans leur aptitude à l'emploi.

Différences liées à l'âge

Les résultats de l'enquête montrent des différences liées à l'âge pour l'image que



97 % des personnes interrogées jugent l'échange entre les générations important.

l'on a de soi et pour la satisfaction relative à sa situation professionnelle. Pour les employés plus âgés, l'estime de soi et une bonne prévoyance vieillesse sont bien plus importantes que pour les plus jeunes. Le respect de la vie privée et de la situation familiale est en revanche bien plus important pour les employés plus jeunes que pour les plus âgés.

Un échange direct et ouvert est estimé comme important à très important pour 97 % des personnes interrogées. La disposition d'esprit et l'ouverture à un échange de connaissances entre les générations est tout aussi important pour les employés jeunes que pour les plus âgés. 71 % des employés plus âgés se disent très ouverts à l'idée de transmettre leurs connaissances aux plus jeunes. Chez les plus jeunes, ils sont 65 % à se montrer très ouverts à une transmission de connaissances. De même, la disposition d'esprit relative à l'acceptation des connaissances est répandue chez les collaborateurs jeunes comme plus âgés, cette constata-

tion étant légèrement plus marquée chez les collaborateurs âgés que chez les plus jeunes. Les personnes interrogées se montrent également largement prêtes à collaborer avec des personnes nettement plus âgées ou plus jeunes. Cette disposition d'esprit augmente par ailleurs avec l'âge. On notera que malgré une grande ouverture à la collaboration intergénérationnelle, les collaborateurs étaient bien moins nombreux à considérer comme important de former des équipes d'âges mixtes (important à très important pour 51 % d'entre eux). Les personnes plus âgées considèrent la formation de telles équipes comme plus importante que les plus jeunes. Toutes les personnes interrogées estiment qu'il est très important de faire preuve de compréhension dans les rapports entre les générations et de développer un lien de confiance avec les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs. Il est intéressant de noter toutefois que renforcer et entretenir l'esprit de groupe est considéré comme nettement moins important. ●

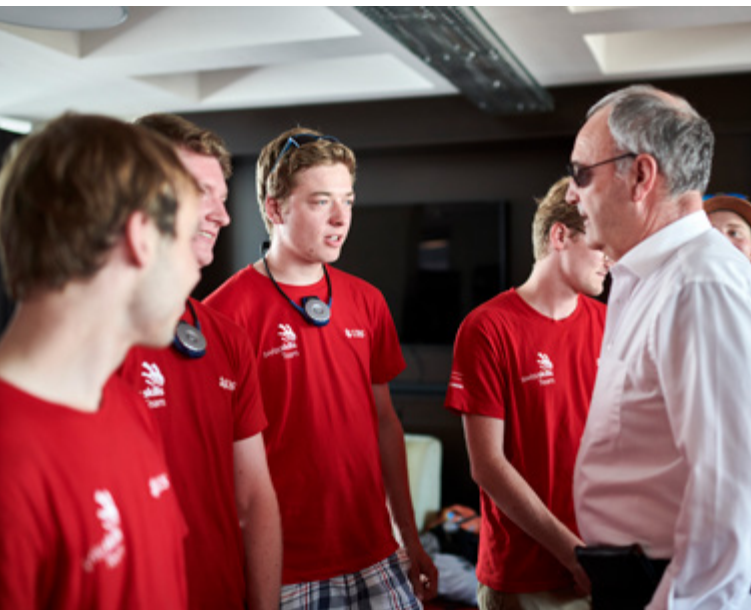


Il y a de quoi se réjouir à Kazan : le championnat du monde des métiers y débute dans 50 jours.

WorldSkills: Visite surprise du conseiller fédéral Guy Parmelin

Une surprise toute particulière lors de la préparation aux WorldSkills de Kazan. Lors du dernier week-end d'équipe, à Neuchâtel, le conseiller fédéral Guy Parmelin a rendu une visite surprise aux 42 membres de l'équipe nationale suisse, qui compte 6 romands.

  SwissSkills



Christof Röllin, technicien agricole, et Rémy Mornod, constructeur métallique, sont accueillis par Guy Parmelin.

Le compte à rebours a commencé : Les WorldSkills de Kazan débiteront dans environ 50 jours. La délégation qui représentera la Suisse aux championnats du monde des métiers du 22 au 27 août compte 42 membres pour 40 professions. Ils seront notamment accompagnés et soutenus par 43 experts et 3 chefs d'équipe.

D'excellents ambassadeurs de la formation professionnelle

Fin juin, le SwissSkills Team a organisé son quatrième et dernier week-end d'équipe à Macolin et Neuchâtel. Dans la matinée du samedi 29 juin, l'équipe a suivi une leçon de voile sur le lac de Neuchâtel en guise de team building. Après le dîner, le conseiller fédéral Guy Parmelin leur a rendu une visite surprise. « La Suisse peut être fière de cette équipe. L'engagement extraordinaire dont font preuve ces jeunes professionnels talentueux, passionnés et motivés en fait d'excellents ambassadeurs, à la fois du système de formation par l'apprentissage et du marché du travail suisse », a déclaré le chef du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR). Il a remercié l'équipe, ainsi que tous les autres acteurs impliqués, pour leur très grand engagement :

« Le succès de notre mission ne repose pas uniquement sur la délégation, mais également sur les associations professionnelles, les employeurs ainsi que sur l'entourage de chaque membre de l'équipe », a ajouté le conseiller fédéral.

Swiss Heart Beats All

La charge symbolique du drapeau de l'équipe suisse, arborant la devise « Swiss Heart Beats All » ainsi que les empreintes des mains de tous les membres de l'équipe, a été considérablement renforcée par le conseiller fédéral, qui y a apposé sa propre empreinte. Par son geste symbolique et sa visite, le conseiller fédéral a tenu à exprimer sa reconnaissance au SwissSkills Team pour son engagement à l'étranger en faveur de la formation professionnelle suisse. Monika Maire-Hefti, conseillère d'Etat et cheffe du Département de l'éducation et de la famille, était également présente.

Un entraînement de haut niveau La préparation demandée aux participants des WorldSkills est intense et comparable à l'entraînement d'un athlète de haut niveau avant une compétition importante. Il faut compter entre 500 et 1000 heures d'en-

traînement professionnel, généralement avec le soutien et l'accompagnement des employeurs, des associations professionnelles ainsi que de leurs experts. S'y ajoutent, comme lors du récent week-end d'équipe à Macolin et à Neuchâtel, des exercices de team building ainsi qu'une préparation mentale et physique. Le point commun des 42 participants, c'est que leur apprentissage constitue la base de leur futur succès aux WorldSkills.

Départ le 16 août

Les prochains rendez-vous : Le 27 juillet, Ruag Schweiz AG, à Emmen, procédera au chargement des 10 tonnes de matériel pour les transporter à Kazan.

Le 16 août, les participants s'envoleront de Zurich pour Kazan. Ils resteront au camp préparatoire jusqu'au 19 août. Les 21 et 22 août, ils pourront visiter le site et aménager leurs postes de travail.

La cérémonie d'ouverture des WorldSkills aura lieu le 22 août. Les compétitions se dérouleront du 23 au 26 août. La remise des prix et la cérémonie de clôture auront lieu le 27 août. Les festivités pour célébrer le retour de l'équipe est prévu le 29 août, dans la Ruebisbachhalle à Kloten. ●

SIPIZ AG a débuté le 1^{er} juillet 2019

L'association interprofessionnelle SIPIZ, une initiative prise au sein de l'économie, a repris l'ensemble des activités de la VKF ZIP AG au 1er juillet 2019. Ceci inclut toutes les activités liées à la certification et à l'inspection de produits de protection incendie. L'économie continuera ainsi à profiter d'une solution suisse indépendante.

Trägerverein SIPIZ

Ce nouveau départ réussi, sous l'égide de l'association SIPIZ (Institut Suisse de Test, d'Inspection et de Certification), permettra aux PME suisses proches du secteur de la construction de sortir d'une réelle impasse. En effet, ces dernières risquaient de ne plus pouvoir bénéficier d'un laboratoire de test au feu indigène pour leurs produits, suite à la volonté émise par l'Association des établissements cantonaux d'assurance incendie AEAI de mettre fin aux activités du seul laboratoire de test au feu en Suisse, VKF ZIP AG, à fin juin 2019.

Les secteurs du métal et du bois font la paire

En raison des conséquences découlant d'un manque de possibilité de test en Suisse, les secteurs fortement concernés, le métal et le bois, ont formé une alliance, à partir du mois d'octobre 2018, dans le cadre d'un groupe de travail soutenu par l'office fédéral des constructions et de la logistique OFCL. L'objectif était de développer une solution durable pour exécuter les futurs tests au feu. Par la suite, l'AEAI a proposé à l'alliance de se charger non seulement des tests, mais aussi de reprendre les activités d'inspection et de certification.

Ce groupe de travail se composait de la Centrale Suisse Fenêtres et Façades CSFF, Lignum – économie suisse du bois, Metaltec suisse en tant qu'association professionnelle de la construction métallique, la Haute école spécialisée bernoise, Architecture, bois et génie civil (HESB-ABGC), l'Association suisse de la branche des portes (ASBP) et l'Association suisse des maîtres menuisiers et fabricants de meubles (VSSM). L'objectif était, en collaboration avec les entreprises et les hautes écoles, de former un nouvel organisme pour les tests de résistance au feu ainsi que pour les inspections et les certifications en Suisse. Celui-ci a été constitué sous la forme de l'association SIPIZ, fondée à Olten le 9 avril 2019.

Le travail d'une équipe de professionnels

L'ancienne VKF ZIP AG se présente depuis le 1^{er} juillet sous le nom de SIPIZ AG. Ce partenariat fondé sur la collaboration lors de la reprise des activités a créé une base solide pour assurer le succès de la SIPIZ AG. L'offre englobe, comme jusqu'à présent, les tests, les inspections et les certifications. Dans un premier temps, les tests sont effectués sur la base de l'in-

frastructure existante. Cependant, le coup d'envoi pour la création d'une nouvelle infrastructure de test a déjà été donné et les premiers mandats de test décernés. L'offre de SIPIZ se concentre principalement sur le domaine de la protection contre les incendies. À l'avenir, le portefeuille d'activités de SIPIZ inclura d'autres activités de certification et d'inspection, proposées sous forme de services pour les produits de toutes les branches concernées.

Le conseil d'administration se compose de trois membres actifs de l'association et garantit ainsi une poursuite ciblée des travaux de mise en place. Le directeur de l'association, Rolf Honegger, ancien directeur de la Türenfabrik Safenwil, possède toutes les qualités nécessaires pour assumer sa nouvelle fonction. Il jouit non seulement d'une vaste expérience dans le domaine de la certification, des tests et des inspections, il est également un entrepreneur remarquable. De plus, il est entouré d'une équipe de spécialistes disposant d'un excellent savoir-faire.

L'association SIPIZ compte actuellement 35 membres issus des secteurs du bois, du métal et d'autres filières de la construction. L'ampleur des soutiens interprofessionnels est inédite et assure une stabilité à long terme. L'association est à la recherche membres supplémentaires dans l'intérêt d'un ancrage aussi large que possible. L'adhésion est ouverte aux entreprises et organisations intéressées de tous les secteurs ayant un lien avec le but de l'association.

Informations complémentaires :

Les personnes suivantes se tiennent à disposition pour tout complément d'information :

- Rolf Honegger, Directeur de SIPIZ AG, 079 255 51 72
- Markus Stebler, Président de SIPIZ AG, 079 653 78 70

www.sipiz.ch

SIPIZ

pour « Schweizerisches Institut für Prüfung, Inspektion und Zertifizierung » une alliance intersectorielle, d'associations, d'institutions et d'entreprises. L'association a été créée le 9 avril 2019 à Olten et compte actuellement 35 membres issus des secteurs du bois et du métal ainsi que d'autres filières. Elle s'engage pour une offre indépendante en Suisse de tests, de certification et d'inspection de produits de construction, en particulier en ce qui concerne la protection incendie.