

**NOUS, LES
TECHNICIENS DU BÂTIMENT**

#3 | 2023

Les voyages forment la jeunesse

suissetec
mag



Editeur: Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec)

Rédaction: Christian Brogli (broc), Helena Montag (monh), Mirjam Viviani (vivm), Marcel Baud (baud)

Traduction: Marion Dudan, Magali Dupraz, Pierre Meyrat

Contact: suissetec, Auf der Mauer 11, case postale, 8021 Zurich

Téléphone +41 43 244 73 00, fax +41 43 244 73 79

kommunikation@suissetec.ch, suissetec.ch

Concept/réalisation: Linkgroup AG, Zurich, linkgroup.ch

Impression: Printgraphic AG, Berne, printgraphic.ch

Tirage: allemand: 3500 ex., français: 900 ex.

Remarque: Par souci de lisibilité, cette publication utilise par endroits le masculin comme une forme générique pour se référer aux deux sexes. Toute reproduction technique (même partielle) des textes et photos est soumise à l'autorisation expresse de l'éditeur.

Couverture: Frederic Meyer, Nino Brodbeck, Laura Koller et Nicole Oswald – les trois apprentis ferblantiers ont été récompensés de leurs bons résultats par un stage à l'étranger.



4 **Stage à l'étranger**

Un séjour formateur

7 **Campagne en faveur de la relève**

Susciter des vocations

8 **Préapprentissage d'intégration**

Des expériences positives

10 **Assemblée des délégués**

Oui au coach en formation



14 **Gestion des comportements difficiles**

Top astuces pour topformateurs #4

15 **Loi sur le climat**

Les objectifs à atteindre

16 **Technologies numériques**

Entre acceptation et rejet

18 **Remise des diplômes**

Cérémonie à Zurich

20 **Bienvenue!**

Nouvelles affiliations

21 **Droit**

Attention aux garanties abstraites

22 **Pense-bêtes**

De l'ambition à revendre



Chers techniciens du bâtiment,

Des ambitions sans frontières! Laura, Nino et Nicole sont trois jeunes professionnels engagés dont le parcours fait déjà rêver. Ces apprentis ferblantiers de 3^e année comptent parmi les plus doués de leur génération. Au cours de leur séjour d'un mois à l'étranger au début de l'été, ils ont pu vivre une expérience unique et voir comment se pratique la ferblanterie dans des entreprises partenaires hors de Suisse. Dans ce numéro, vous en apprendrez plus sur ces jeunes d'exception et sur leurs aventures enrichissantes.

Avoir des ambitions peut paraître insolite à ceux d'entre nous qui ont déjà assuré leur prospérité. Mais n'est-ce pas justement ce qui nous motive à nous lever le matin? Etre positifs et actifs, apprendre à nous perfectionner et à progresser, que ce soit dans la vie professionnelle ou privée. Cela ne s'applique pas uniquement aux jeunes en apprentissage, mais aussi à vous en tant qu'entrepreneurs, et bien sûr à moi en tant que membre du comité central de suissetec.

Dans notre branche, les opportunités ne connaissent pas de limites – dans la technique comme l'enveloppe du bâtiment. Mais nous devons davantage porter ce message auprès du grand public, et bien sûr auprès des jeunes en âge de choisir leur métier. C'est ici qu'intervient l'actuelle campagne en faveur de la relève, qui vise à les encourager à faire un stage. Les entreprises formatrices sont invitées à profiter de cette offre (voir page 7).

Entreprises, sections et bien sûr association faîtière: nous devons tous faire preuve d'ambition quand il s'agit de formation initiale et continue. C'est pourquoi je suis enchanté du feu vert des délégués à l'introduction du coach en formation à l'échelle nationale (voir page 10 et suivantes). Avec ce projet, nous concrétisons les objectifs de la branche pour une meilleure culture de la formation. Ces coachs ne se concentreront pas seulement sur des cas problématiques, ils contribueront à optimiser le potentiel existant. Grâce à eux, nous pouvons espérer encore beaucoup de jeunes aussi motivés que Laura, Nino et Nicole.

Partagez mon enthousiasme pour nos métiers d'avenir, pour la coopération entre les branches et entre les pays, et pour une bonne dose d'ambition! C'est ainsi que nos perspectives (professionnelles) resteront infinies.

Je vous souhaite une agréable lecture et un bel automne.

Remo Wyss
Président du domaine Ferblanterie | enveloppe du bâtiment
Membre du comité central

Une expérience enrichissante



**Nicole Oswald,
Kloten**

Entreprise formatrice
Carl Meier Sohn AG,
Bassersdorf
Entreprise hôte
Leib GmbH,
Moorenweis



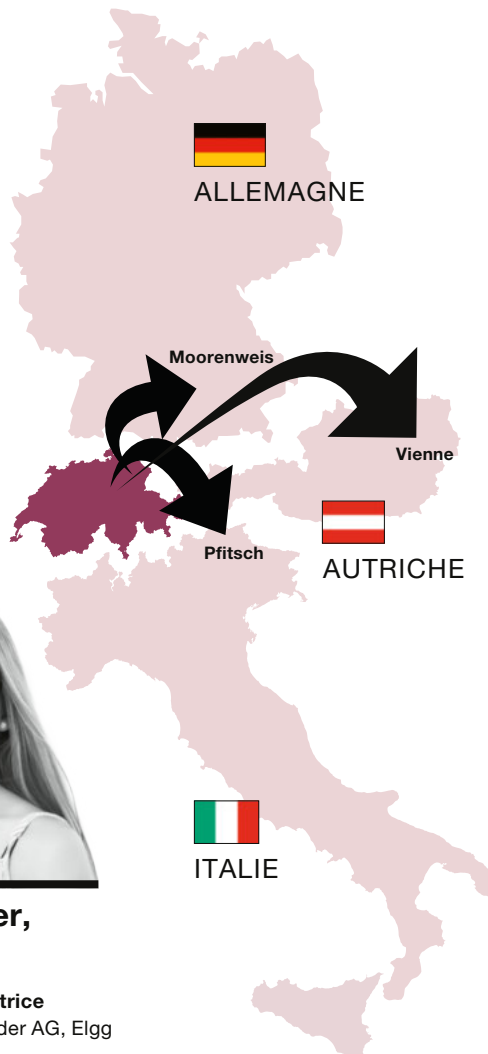
**Laura Koller,
Balterswil**

Entreprise formatrice
Spenglerei Schnyder AG, Elgg
Entreprise hôte
Trenkwalder & Partner GmbH,
Pfitsch, Tyrol du Sud



**Nino Brodbeck,
Wermetshausen**

Entreprise formatrice
Rüegg AG, Hinwil
Entreprise hôte
Johann Eppler KG,
Vienne



Photos : Frederic Meyer

En juin dernier, Laura Koller, Nicole Oswald et Nino Brodbeck sont partis faire un stage d'un mois à l'étranger. Ce séjour hors de nos frontières était proposé aux apprentis ferblantiers CFC par leur école professionnelle de Winterthour (BBW), en récompense de leurs excellents résultats. Une première qui s'est révélée un succès et qui pourrait bien faire des émules.

Marcel Baud

Les initiateurs du stage à l'étranger sont eux-mêmes deux professionnels de la ferblanterie passés maîtres dans l'art de faire bouger les choses. Il s'agit d'une part d'Urs Fretz, enseignant à la BBW, et d'autre part de Martin Truninger, membre du comité de suissetec Suisse du nord-est, qui ont concocté en à peine deux mois cette belle surprise pour les meilleurs apprentis.

Formalités et financement

Urs Fretz a réussi à clarifier à temps toutes les formalités liées au projet, telles que permis de travail ou couverture d'assurance. Il a aussi fallu demander l'autorisation de l'office de la forma-

tion professionnelle du canton de Zurich. Concernant le point non négligeable du financement, il a pu compter sur Martin Truninger, qui lui a garanti le soutien de la section suisse de Suisse du nord-est si la situation l'exigeait.

De même, il n'a pas été si compliqué de trouver des entreprises en terres germanophones qui puissent accueillir pour quatre semaines trois apprentis ferblantiers majeurs et leur proposer des missions intéressantes. Il a suffi à Martin Truninger d'appeler Claudio Cristina, membre du comité du domaine Ferblanterie | enveloppe du bâtiment de suisse, qui a fait jouer ses contacts auprès du réseau international ibb. Ce sont au final les trois entreprises suivantes qui ont rendu l'aventure possible pour Laura, Nicole et Nino: Trenkwalder & Partner GmbH, Pfitsch (IT, Tyrol du Sud), Leib GmbH, Moorenweis (D) et Johann Eppler KG, Vienne (A).

Concernant l'organisation et la mise en œuvre du projet, Urs Fretz souligne l'aide précieuse apportée par Movetia, l'agence nationale pour la promotion des échanges et de la mobilité, basée à Berne. Celle-ci a été fondée en 2016

sous l'égide du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Grâce à elle, la section Suisse du nord-est n'a finalement pas dû intervenir financièrement. Movetia a en effet pris en charge les frais de voyage et autres dépenses pour les apprentis.

Et le résultat ?

Avec ses collègues ferblantiers, Urs Fretz se demande régulièrement comment rendre l'apprentissage encore plus attractif. « La perspective d'un stage à l'étranger pourrait s'avérer séduisante – pour l'école professionnelle comme les entreprises formatrices et, surtout, pour la relève », avance-t-il.

Interrogé sur le bilan qu'il tire de cette première, il résume avec ferveur: « Ces jeunes ont énormément évolué en quatre semaines. » Tous trois ont véritablement gagné en confiance et en maturité. « C'est précisément ce que doit apporter un apprentissage: il ne s'agit pas seulement d'apprendre un métier, mais aussi l'autonomie et donc la prise de responsabilités », poursuit-il. « Un stage à l'étranger est

précisément un moyen idéal d'atteindre ces objectifs. »

Urs Fretz prévoit déjà de faire de ses « pionniers » des ambassadeurs et de les inviter à partager leurs expériences avec d'autres classes. Par ailleurs, le stage est aussi un atout supplémentaire pour les entreprises formatrices, qui peuvent l'ajouter sur leur carte de visite.

Il semblerait que les préparatifs pour de prochaines éditions soient déjà sur les rails, la deuxième étant planifiée en 2024. A l'avenir, Urs Fretz souhaiterait pouvoir envoyer davantage de participants en Allemagne, en Autriche et dans le Tyrol du Sud. « Mais il faut qu'ils le méritent », insiste-t-il. Car le stage doit rester une opportunité exclusive qui doit les inciter à donner le meilleur d'eux-mêmes. Il espère enfin que l'initiative fera parler d'elle et, qui sait, qu'elle deviendra possible pour les jeunes ferblantiers au-delà de la région de Winterthur et – encore mieux – pour les apprentis des autres métiers de la technique du bâtiment... <

La parole aux apprentis

« Je serais volontiers restée plus longtemps. »

C'était tout simplement extra. Je conseillerais à tous ceux qui en ont la possibilité de vivre une telle expérience.

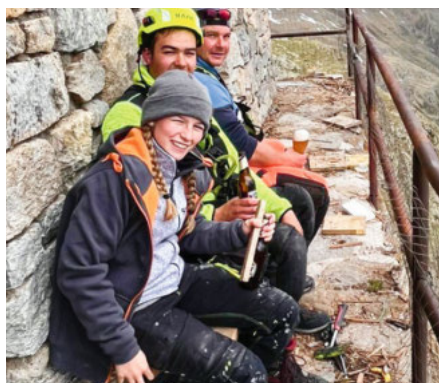
Mon stage a commencé très fort: dès mon deuxième jour, j'ai eu la chance de monter dans un hélicoptère pour aller travailler sur une cabane de montagne. Avec les gens, cela s'est super bien passé. Ils ont fait beaucoup de choses avec moi dans leur temps libre aussi. Les Trenkwalder m'ont accueillie comme un membre de leur famille, j'ai par exemple fêté avec eux l'anniversaire de leur fille. Et l'un de mes collègues m'a même invitée à son mariage.

En fait, ce n'est que le dimanche où je suis arrivée à Pfitsch que j'ai réalisé dans quoi je m'étais engagée. Ma mère m'avait accompagnée en voiture et c'était dur de la voir repartir. Mais la tristesse avait disparu au bout de quelques jours seulement.

J'habitais dans le superbe appartement de la famille Trenkwalder. De là, il ne me fallait que cinq minutes à vélo pour arriver à l'entreprise. De manière générale, j'ai trouvé que tout était

plus calme qu'en Suisse. Les gens ont une façon plus détendue de gérer la pression.

Dans le Tyrol, les cours à l'école professionnelle sont organisés en bloc. Un jour, je suis allée à Brixen et j'ai pu voir comment cela se passait.



Une pause bien méritée: Laura Koller lors d'une mission à la montagne.

Je serais volontiers restée plus longtemps, aussi pour les nombreux amis que je me suis faits sur place. **Laura Koller**

« Mieux me connaître. »

Je voulais vivre quelque chose de différent, découvrir une autre entreprise et apprendre de nouvelles techniques. Dans l'entreprise qui m'a accueillie, on travaille par exemple davantage à la main. Je n'avais jamais vu non plus une plieuse être transportée par grue sur le toit pour qu'on puisse y préparer directement les pièces.

Je me suis sentie très bien intégrée dans l'entreprise. J'étais à Moorenweis, une ville de seulement 3000 habitants. Munich est à environ une heure de route. Nous y avons aussi effectué des mandats, par exemple dans le bâtiment des halles. C'était normal de faire des trajets assez longs vers les chantiers.

En dehors du travail, j'ai aussi fait des découvertes et des rencontres intéressantes. Pendant mon séjour, j'habitais par exemple en colocation avec Maryna, une réfugiée ukrainienne.

J'ai eu besoin d'un temps d'adaptation avant de comprendre certains mots du dialecte bavarois. De leur côté, mes collègues trouvaient très drôles certaines expressions suisses-alsaciennes.

Je n'avais encore jamais été si longtemps loin de chez moi. Le premier week-end était un peu difficile, surtout qu'il comprenait un jour férié. Mais les choses ont rapidement changé. J'ai fait des sorties avec des collègues, et je suis par exemple allée voir un cortège traditionnel dans une commune voisine. On m'a même trouvé pour l'occasion un dirndl, le costume bavarois.

Je n'hésiterais pas à revivre la même aventure. Toutes ces expériences m'ont permis de mieux me connaître. **Nicole Oswald**



Nicole Oswald (à droite) en compagnie de sa colocataire Maryna (2^e depuis la droite) ainsi que d'Ulrich Leib (à gauche) et de sa famille.

« Je m'imagine bien travailler à l'étranger. »

J'ai décidé de faire ce séjour très spontanément. C'était clair qu'une telle opportunité ne se présenterait pas une seconde fois. J'ai fait le voyage jusqu'à Vienne en train. J'ai été accueilli par une entreprise traditionnelle au centre de la ville.

Etre loin de la maison n'était pas nouveau pour moi, j'avais déjà fait un séjour linguistique d'une année au Panama.

Au départ, on n'avait pas de grandes attentes par rapport à mes compétences techniques. Mais les responsables ont vite réalisé que je savais déjà faire pas mal de choses. A partir de là, on m'a véritablement impliqué. En Autriche, certains outils sont appelés différemment. Mais on s'y fait vite, et j'arrivais souvent à deviner de quoi il était question.

J'habitais dans un petit appartement directement en face de l'atelier et j'ai eu l'occasion de bien explorer la ville. Vienne m'a énormément plu. C'est vraiment quelque chose. Mais j'ai été frappé par le nombre de sans-abri et de toxicomanes dans la rue. J'ai aussi été marqué par ce que m'a raconté un réfugié afghan avec qui j'ai travaillé sur un chantier, et qui vit depuis trois ans en Autriche.

Quatre semaines sans ma copine, mes amis et mon club de handball, c'était long. Heureusement, ma copine est venue me rendre visite pendant un week-end.



Nino Brodbeck en plein travail sur les toits de Vienne.

Après l'apprentissage, je m'imagine assez bien travailler un certain temps à l'étranger, peut-être en Australie. **Nino Brodbeck**

Des patrons enthousiastes

Le stage ne serait resté qu'une idée intéressante sans le soutien des entreprises de ferblanterie impliquées, à savoir celles qui ont permis à leurs apprentis de faire un séjour d'un mois à l'étranger et celles qui ont accueilli et encadré Laura, Nicole et Nino hors de nos frontières. Voici d'ailleurs ce qu'en pensent Valentin Schnyder (entreprise formatrice) et Peter Trenkwalder (entreprise hôte).

Susciter l'envie

Je suis toujours partant pour des projets qui sortent de l'ordinaire. C'était évident que nous allions offrir une telle expérience à nos apprentis les plus motivés. Notre entreprise a toujours attaché de l'importance à l'épanouissement de ses collaborateurs. Le voyage de Laura va directement dans ce sens. Elle va certainement raconter ses aventures dans le Tyrol du Sud à d'autres jeunes. J'espère qu'ils seront carrément jaloux et qu'ils auront

du coup tous envie de devenir ferblantiers. Si de telles initiatives peuvent contribuer à ce que des professionnels en devenir comme Laura restent fidèles à leur métier après leur apprentissage, et à ce que d'autres jeunes s'intéressent à une formation dans le domaine, c'est toute la branche qui y gagne!

**Valentin Schnyder,
Spenglerei Schnyder AG, Elgg ZH**

Une intégration immédiate

Pleine de joie de vivre, intéressée par la nouveauté et curieuse d'apprendre des autres : voilà comment nous nous souviendrons de Laura. De nature ouverte, elle s'est parfaitement entendue avec notre équipe. Nous prenons part depuis plus de dix ans à l'échange international d'apprentis et de professionnels. Cette rencontre entre différentes mentalités, langues et techniques est à chaque fois un enrichissement pour tous. Cela nous oblige à sortir de notre cadre de pensée habituel, et participe ainsi au développement des collaborateurs et de l'entreprise elle-même. Avec Laura, il n'y a eu aucune phase d'intégration, elle était l'une des nôtres dès le premier jour! Réfléchir en termes de coûts et de bénéfices n'aurait ici aucun sens, il ne faut pas hésiter. La plus-value dépasse largement l'investissement.

**Peter Trenkwalder,
Trenkwalder & Partner GmbH,
Pfitsch IT, Tyrol du Sud**

A la découverte de nos métiers

Après avoir lancé une campagne d'image nationale axée sur le solaire au printemps, suissetec place à présent un groupe cible très important au centre de sa communication : la relève de la technique du bâtiment. Cette deuxième étape doit encourager les jeunes à effectuer un stage dans un métier de la branche.

Helena Montag

La nouvelle campagne en faveur de la relève se concentre sur les jeunes en âge de choisir une profession. Son principal support est un clip vidéo combinant séquences filmées et illustrations animées. Ces dernières permettent de créer un fil rouge avec la campagne d'image du printemps. Cette fois, ce n'est cependant pas le thème du solaire qui est au premier plan, mais tous les métiers de la technique du bâtiment. Elle doit en effet servir d'incitation à y suivre un stage.

Canaux en ligne

Les mesures publicitaires démarreront à la mi-septembre 2023 et seront spécifiquement orientées sur les canaux utilisés par le groupe cible. Outre YouTube et Instagram, TikTok constituera ainsi l'une des principales plateformes au cœur de la campagne. Afin d'intégrer également l'entourage des jeunes, sus-

ceptible de les influencer dans leur choix professionnel et de leur montrer la campagne, une partie du budget est aussi consacrée à Facebook. Cette répartition entre différents canaux en ligne permet de couvrir de manière optimale les destinataires principaux comme secondaires.

Un objectif commun

La campagne sera diffusée par suissetec dans les trois langues à travers tout le pays. Afin de renforcer son effet, les sections et les membres peuvent agir en tant que multiplicateurs et soutenir la campagne avec des supports adaptés. Plus la portée sera grande, plus l'impact sera important. En plus du clip principal (existant en plusieurs formats), suissetec met donc à la disposition des sections et des entreprises membres des visuels et des modèles d'annonces. Car une chose est sûre : ce

n'est qu'ensemble que nous parviendrons à attirer l'attention du maximum de jeunes, à les motiver à faire un stage dans la branche et, dans l'idéal, à en faire de futurs professionnels de la technique du bâtiment.

TOPAPPRENTISSAGES.CH

INFO

Département Marketing et communication,
kommunikation@suissetec.ch
+41 43 244 73 00

« Sans eux, nous ne pourrions plus pourvoir de nombreux postes. »

Depuis 2018, les migrants ont la possibilité en Suisse d'effectuer un préapprentissage d'intégration (PAI), notamment dans le secteur du bâtiment. Les expériences réalisées avec ce programme sont très positives.

Fabrice Müller

Aala Eddin Kabani, 40 ans, a fui la Syrie. Il est arrivé en Suisse après être passé par la Jordanie et la Turquie. Dans son pays, il travaillait comme monteur-électricien. Son diplôme n'a cependant pas été reconnu en Suisse. Nussbaumer Elektro AG (Baar) lui a offert la possibilité de suivre une formation d'installateur-électricien. « C'était une période intense », se souvient Aala Eddin Kabani. « Tout était nouveau pour moi, à commencer par la langue. » En revanche, avec sa formation en Syrie, il disposait déjà des connaissances techniques, que ce soit en mathématiques, en physique ou en électro-

technique. « Grâce au formidable soutien de mon entreprise formatrice, j'ai réussi mon apprentissage », se réjouit-il.

Tous gagnants

Roman Müller, propriétaire et directeur de Hans Müller Elektro AG (Rotkreuz) et de Nussbaumer Elektro AG (Baar), travaille avec des migrants depuis environ neuf ans. « Je veux donner à ces personnes l'opportunité de s'établir professionnellement chez nous et de se construire une vie », explique l'entrepreneur. C'est aussi une manière de compenser le manque de professionnels qui touche la branche de l'électricité. Par le biais du PAI, l'entreprise a permis à de jeunes hommes originaires de pays comme l'Érythrée ou l'Irak de se former, après avoir effectué un test d'aptitude et un stage.

Préparation à une formation initiale

L'objectif du programme PAI est de permettre aux réfugiés et aux personnes immigrées sans diplôme du cycle secondaire II d'acquies en une année les compétences de base requises pour entamer ensuite une formation professionnelle initiale. Il repose autant que possible sur les expériences antérieures et les connaissances des participants. Lancé sous forme de projet pilote en 2018, il sera pérennisé à partir de 2024. Depuis 2018, Schenker Stores SA (Schönenwerd) propose aussi des places de formation aux migrants dans le cadre du programme PAI. « Sans eux, nous ne pourrions plus pourvoir de nombreux postes », souligne Thomas Rykart, responsable de la formation chez Schenker Stores. L'entreprise offre ainsi la possibilité de suivre un apprentissage AFP de praticien en stores. Un jeune Afghan a par exemple commencé comme stagiaire avant d'obtenir son AFP. « Il était très motivé et s'était fixé des objectifs clairs », poursuit Thomas Rykart. Il a même poursuivi deux ans de plus et a décroché son CFC de storiste en juin 2023. Agé de 32 ans, il travaille toujours au sein de Schenker Stores. « Pour proposer une place de formation PAI, il faut idéalement disposer d'une expérience en





Roman Müller, propriétaire et directeur de Hans Müller Elektro AG (Rotkreuz) et de Nussbaumer Elektro AG (Baar).

tant qu'entreprise formatrice», explique Tsewang Tsering, co-responsable du projet PAI auprès du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM). Cela étant, ce n'est pas un critère obligatoire. Ce qui compte, c'est un bon encadrement et un soutien optimal au sein de l'équipe. Pour les formalités administratives ainsi que pour toute question ou problème, il est possible de s'adresser à un interlocuteur cantonal.

Des expériences positives

La demande du côté des entreprises est grande: en 2021/2022, 750 migrants ont été formés. Depuis le début du programme, ils sont plus de 3000 à avoir effectué un PAI dans différents domaines. «Selon l'évaluation menée, le degré de satisfaction des entreprises est élevé», se réjouit Tsewang Tsering. Un constat que peut confirmer Beat Waeber, directeur de Riedo Clima SA (Guin): «Nous faisons de bonnes expériences avec le PAI. Les jeunes sont très motivés – ils sont pleinement conscients de la chance qui leur est offerte. De plus, ils sont extrêmement loyaux envers l'entreprise, qui est comme une famille pour eux.»

Cela fait déjà plusieurs années que la société familiale fondée en 1962 travaille régulièrement avec des migrants, que ce soit dans le cadre de préapprentissage ou de formations d'installateur en chauffage, d'installateur sanitaire, de constructeur d'installations de ventilation ou de projeteur en technique du bâtiment. Dernièrement, un Erythréen a enchaîné avec un apprentissage de projeteur en technique du



Beat Waeber, directeur de Riedo Clima SA (Guin) et membre du comité central de suissetec.

«**Nous faisons de bonnes expériences avec le PAI. Les jeunes sont très motivés – ils sont pleinement conscients de la chance qui leur est offerte.**»

Beat Waeber

bâtiment après sa formation d'installateur sanitaire. Riedo Clima accueille chaque année neuf apprentis, et la moitié sont issus de l'immigration. «Cet engagement fait partie de la culture de notre entreprise. Et cela nous aide aussi face au manque de professionnels», conclut Beat Waeber.

De rapides progrès

A quelles difficultés sont confrontés les participants à un PAI? «C'est généralement la langue, avec les problèmes de communication qu'elle pose au début, en particulier dans le cadre professionnel», précise Sara De Ventura, co-responsable du projet PAI auprès du SEM. Selon le domaine, différentes exigences linguistiques peuvent être définies. «La plupart des participants font de grands progrès en l'espace d'une année, notamment en ce qui concerne le vocabulaire du métier.» <

Le programme PAI

Le préapprentissage d'intégration (PAI) d'une année a pour objectif de développer: les compétences linguistiques et scolaires de base; les normes et les valeurs culturelles; les compétences transversales; les aptitudes et les connaissances de base nécessaires à l'exercice du métier ciblé; l'acquisition d'expériences professionnelles en entreprise dans le champ professionnel visé. «Avec ces éléments, les participants bénéficient d'une solide préparation pratique et scolaire à une formation professionnelle initiale», explique Tsewang Tsering, du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM).

Le programme PAI s'adresse aux réfugiés reconnus (permis B/F), aux personnes admises à titre provisoire, aux bénéficiaires du statut de protection S ainsi qu'aux ressortissants de pays de l'UE/AELE et d'Etats tiers. Les cantons (offices cantonaux de la formation professionnelle) sont responsables de l'organisation et de la mise en œuvre du programme.

sem.admin.ch/pai

INFO

Notice «Intégration des jeunes étrangers»:



suissetec.ch/topformateur



Feu vert pour le coach en formation

Cette année, l'AD de printemps de suissetec a eu lieu le 23 juin à Viège, dans le Haut-Valais. Le principal point à l'ordre du jour était indubitablement l'introduction à l'échelle nationale du coach en formation, que les 96 délégués réunis à la Lonza Arena ont adoptée à une large majorité.

Marcel Baud

L'assemblée des délégués de printemps se tient alternativement dans les différentes régions de Suisse. Son édition 2023 s'est ainsi déroulée dans le magnifique décor des Alpes valaisannes. La ville de Viège a accueilli le congrès le vendredi, tandis que l'excursion du samedi était organisée à Zermatt. Frank Wenger, président de la section Haut-Valais, a bien entendu souhaité lui-même la bienvenue aux participants dans son coin du pays, qu'il a désigné à cette occasion comme « l'Eldorado de la technique du bâtiment ».

Une décision importante

« C'est des apprentis et de la branche dont il est question », a souligné Alois Gartmann, responsable de la formation chez suissetec,

dans son introduction sur le projet de coach en formation. Après avoir fait l'objet de discussions pendant plus de quatre ans, celui-ci a été préparé dans le cadre d'ateliers pour être enfin soumis aux délégués.

L'objectif est d'améliorer sur le long terme le niveau de toute la branche, et notamment la culture de la formation, afin de faire face aux défis que représentent les abandons en cours d'apprentissage, les échecs à la procédure de qualification et, partant, le manque de relève. D'où l'importance d'un concept fondamentalement nouveau. La mission du coach est de nouer le dialogue avec les entreprises et leurs responsables de la formation pour envisager des mesures d'optimisation et les évaluer ensuite.

Selon le projet, les quelque 2070 entreprises formatrices seront visitées et auditées chaque année. Le coach sera exclusivement présent pour soutenir les responsables de la formation, et non les apprentis.

Il reviendra aux sections de mettre en place la douzaine de coachs régionaux nécessaires. L'association centrale s'occupera quant à elle du contrôle qualité, de l'organisation de l'échange d'expériences, de la gestion d'une base de données centralisée et de la communication interne comme externe.

Le financement sera assuré chaque année à hauteur de 900 000 francs par les sections et de 250 000 francs par l'association centrale, qui assumera en outre les coûts initiaux de 150 000 francs.

Naturellement, personne ne peut garantir le succès du concept. Toutefois, Alois Gartmann n'a pas manqué d'évoquer les premiers résultats de la section Argovie, qui a déjà introduit le coach en formation et où le taux d'abandon a baissé à 10 % au cours des deux dernières années (il se situe à 20 % en moyenne nationale). Différents représentants de section ont pris la parole sur le sujet. Si certains ont remis en question des points de détail du projet, ce qui est bien normal au vu de son ampleur, la majorité a clairement plaidé en sa faveur. Les délégués ont suivi les recommandations et ont ainsi donné leur feu vert à l'introduction du coach en formation dans toute la Suisse et au Liechtenstein.

« C'est une étape importante et un signal fort, qui devrait nous permettre de montrer l'exemple même au-delà de la branche », s'est réjoui Alois Gartmann.

Des enjeux politiques et économiques

Au nom de toute l'association, Daniel Huser s'est félicité de l'acceptation par le peuple de la loi sur le climat et l'innovation en juin dernier. « L'engagement de la branche de la technique du bâtiment va maintenant prendre une nouvelle dimension », a déclaré le président central. Dans une conjoncture marquée par la guerre en Ukraine, les turbulences sur les marchés financier et énergétique ainsi que les problèmes de la chaîne de distribution, il est clair pour chacun que notre pays doit s'affranchir de sa dépendance en matière d'approvisionnement en mazout et en gaz. La question de la provenance est donc plus importante que jamais. Tournés vers l'innovation, les techniciens du bâtiment sont en première ligne lorsqu'il s'agit de chauffer les bâtiments sans émissions de CO₂ et de produire de l'eau chaude à partir de sources renouvelables.

Sur le plan politique, Daniel Huser a préconisé la consolidation de la Suisse à différents niveaux, mais dans des limites réalistes. Il importe en effet que les générations futures aussi puissent profiter d'une bonne qualité de vie. Il considère comme des piliers essentiels à ce titre la promotion du système de formation duale ainsi que l'encouragement de la recherche et de l'innovation, en accord avec la situation actuelle du monde professionnel.

Il s'agit aussi de renforcer l'économie afin d'assurer la prospérité. Un droit du travail libéral reste ainsi capital pour garantir un taux d'activité élevé et un faible taux de chômage. Autre sujet évoqué : le financement durable des assurances sociales, qui doivent continuer à créer des conditions favorables à l'exercice d'une activité rémunérée. Ces institutions



Photo : Jasmine Zwickli

« L'introduction du coach en formation est une étape importante, qui devrait nous permettre de montrer l'exemple même au-delà de la branche. »

Alois Gartmann

doivent donc résolument être adaptées aux évolutions démographiques, et la nécessité d'une réforme est incontestée. En perspective des prochaines élections fédérales, le président central a exhorté les délégués à donner leur voix à ceux qui sauront faire avancer les thèmes abordés et qui s'engagent de manière générale pour un environnement libéral propice à l'économie en Suisse.

L'impact des crises

Viktor Scharegg, vice-président de suissetec, a présenté l'exercice 2022, l'une des pires années boursières depuis longtemps. Le net recul des marchés à l'échelle mondiale s'est également répercuté sur les comptes de l'association, dont les placements financiers ont baissé de 14 %. suissetec enregistre par conséquent la seconde perte de son histoire, à hauteur de 2,2 millions de francs.

Les cotisations d'association et de formation des membres, qui se montent à quelque 11,8 millions de francs, constituent près d'un tiers des produits d'exploitation. Cela représente une augmentation de 2,2 % par rapport à l'année précédente. En effet, l'association a accueilli 31 nouveaux membres et en compte 3586 au total.

Par contre, le nombre d'apprentis reste un grand défi : il ne s'élève plus qu'à 4230, soit

une diminution de 320 en l'espace d'une année (sans les cantons de Vaud, du Valais et de Genève). Viktor Scharegg a cependant souligné les vastes efforts déployés par l'association pour recruter une relève qualifiée et motivée : « Nous sommes tous conscients que garantir l'avenir de notre branche passe par un effectif suffisant d'apprentis. »

Un démarrage réussi

Le 1^{er} janvier 2023, suissetec a lancé son service de piquet national dans le domaine de la technique du bâtiment. Beat Waeber, membre du comité central, a tiré un premier bilan très positif de cette nouvelle prestation. Depuis ses débuts, la centrale a reçu quelque 800 appels, dont la majorité le week-end – sans surprise. Il s'agissait de véritables urgences pour 90 d'entre eux. Les mesures de promotion ont bien commencé elles aussi, que ce soit le site Internet optimisé pour les moteurs de recherche, les annonces sur Google ou encore les autocollants à apposer directement sur les installations des clients. Depuis sa mise en place, près de 50 entreprises supplémentaires ont décidé de rejoindre le réseau techniciensdubâtiment24.ch, qui en réunit actuellement 420. « Toute nouvelle inscription reste bien évidemment la bienvenue », a insisté Beat Waeber. <

Le Valais à l'honneur

De la vallée du Rhône au pied du Cervin

L'équipe de l'événementiel de suissetec avait réservé quelques surprises aux participants pour la soirée du congrès et la traditionnelle excursion du samedi. Au lieu d'un gala classique, le repas a été servi à la Lonza Arena dans une ambiance typiquement valaisanne, autant en matière de décor que de spécialités culinaires (comme le cholera, à savoir une tourte aux légumes). Du côté des animations, les 400 invités ont pu profiter du large répertoire de l'accordéoniste « z'Hansrüedi » et du spectacle éblouissant de la compagnie « The Blackouts ».

Cette année, la cérémonie de remise des diplômes s'est tenue en tant qu'événement à part entière (voir page 18). Les nouveaux maîtres ont toutefois été conviés à Viège et appelés sur scène. Tout comme les représentants des entreprises membres qui fêtent leurs 100 ans d'affiliation en 2023 (voir pages 22/23).

En altitude

Au terme de la soirée, ceux qui le souhaitent ont continué le voyage en car et en train vers Zermatt. Un déplacement qu'ils n'ont pas regretté au vu du temps magnifique et de la vue dégagée sur le Cervin qui les attendait le lendemain matin. Tandis qu'une poignée de courageux ont démontré leur bonne forme physique en grimant les 750 mètres de dénivelé jusqu'à Sunnegga, d'autres ont préféré se ménager en prenant plus simplement le funiculaire. Accompagnés par des guides, les gourmands ont choisi l'option intermédiaire d'une balade ponctuée de dégustations dans différents restaurants. Enfin, c'est avec une délicieuse raclette – le plat valaisan par excellence – que les 300 participants ont terminé cette belle journée d'excursion. <

Présent sur tous les fronts

« Nous avons aujourd'hui une belle opportunité de montrer aux apprentis qu'ils sont pris au sérieux », a plaidé Rolf Mielebacher pour le coach en formation lors de l'assemblée des délégués de printemps. Depuis cette année, il fait partie du comité central de suissetec et est également président de la commission de formation. Il revient sur l'utilité de ce coach, et nous explique pourquoi la formation continue est son cheval de bataille.

Interview: Marcel Baud

Monsieur Mielebacher, quelles ont été vos premières impressions au sein du comité central de suissetec ?

J'ai été chaleureusement accueilli par mes collègues. Les discussions et débats sont intenses, mais toujours menés de manière professionnelle et dans l'intérêt de la cause. Le travail avec le comité central me plaît beaucoup : l'ambiance est très positive, et je m'habitue gentiment aux thématiques traitées. Enfin et surtout, je me nourris de ces nouvelles expériences.

Qu'est-ce qui vous a motivé à vous proposer pour cette fonction ?

J'ai le grand privilège d'appartenir à une branche absolument passionnante et tournée vers l'avenir, notamment grâce à notre formidable système de formation. Mon engagement au comité central me permet aussi de partager mes compétences, et de poursuivre le développement de ce système. J'aimerais

Photos: Jasmine Zwick



INFO

Photos de l'AD, du congrès et de l'excursion : suissetec.ch/congres2023





Rolf Mielebacher...

... est né en 1970. Il a commencé par faire un apprentissage de dessinateur en chauffage, avant de suivre une formation d'ingénieur en mécanique. Il est également titulaire d'un master en économie d'entreprise et d'un autre en droit économique. Il a fait toute sa carrière dans la technique du bâtiment, et travaille chez Amstein + Walthert Holding SA depuis 1999. Il est aujourd'hui directeur des opérations de cette entreprise de 1100 collaborateurs. Rolf Mielebacher habite Wallisellen, il est marié et a une fille.

aussi que l'association fasse davantage corps en tant que branche, car c'est ensemble que nous trouverons des solutions pour relever les défis actuels et à venir.

En matière de formation, suissetec est engagée sur plusieurs fronts. Où êtes-vous le plus sollicité ?

En effet, de nombreux projets sont en cours. Mais l'une de nos missions consiste à lutter contre la résistance toujours plus marquée de la branche vis-à-vis de la formation continue. Nous devons essayer de promouvoir celle-ci avec de nouveaux formats et contenus. Dans le même temps, il convient de montrer aux employeurs à quel point il est crucial d'envoyer leurs collaborateurs suivre des formations continues, ou de les soutenir dans cet effort. Car la formation continue est essentielle à la fois pour l'évolution de la branche, l'assurance qualité et la compétitivité des collaborateurs.

Le concept de coach en formation a été accepté lors de l'assemblée des délégués. Pourquoi faut-il le mettre en place au niveau national ?

Cette approbation m'a beaucoup réjoui – surtout pour les collègues du secrétariat central qui se sont engagés sans compter pour ce projet ! La formation rencontre parfois des problèmes liés à la qualité. Bien entendu, le coach n'est qu'un élément parmi d'autres pour y remédier, mais c'est un élément important. Son introduction à l'échelle nationale est fondamentale pour garantir la qualité dans notre branche. Elle devrait aussi permettre d'influencer positivement notre image. Enfin, comme je l'ai déjà souligné à Viège, les apprentis sont essentiels pour l'avenir de notre branche. Car eux aussi seront un jour employeurs, délégués et membres du comité central.

Que peuvent attendre les entreprises formatrices du coach en formation ?

Conformément à la décision prise, le coach en formation sera tout d'abord introduit différemment selon les sections. C'est certainement une bonne chose, car cela permettra de répondre aux besoins spécifiques. Les entreprises formatrices pourront compter sur un soutien supplémentaire. La visite du coach doit servir de contrôle. Les nombreuses entreprises qui assurent depuis des années une très bonne formation en profiteront également. En effet, comme dans un sport de haut niveau, seul un entraînement quotidien et une amélioration constante de la technique permettent de rester au sommet.

Qui dit introduction du coach, dit recrutement. Quelles sont les qualités d'un bon coach en formation ?

Le profil exact est actuellement en cours d'élaboration, mais en tous les cas il faudra trouver des personnes en mesure d'interagir d'égal à égal avec les entreprises formatrices et de les assister. Finalement, il s'agit bien pour eux d'apporter une autre vision des choses, et de jouer le rôle d'entraîneur.

Le coach en formation est-il appelé à donner des directives ?

Non, il occupe uniquement une fonction de conseil, et n'est pas habilité à donner des ordres. Nous voulons insister sur ce point : la responsabilité reste celle des entreprises, et le coach en formation n'est là que pour les aider.

Faisons un saut dans le futur : quels effets du coach en formation aimeriez-vous voir concrétisés dans cinq ans ?

Une amélioration générale de la qualité de la formation et un meilleur échange dans la formation initiale. Une autre répercussion positive serait une plus grande motivation des apprentis, qui donnerait une belle image de la branche et simplifierait le recrutement de la relève. Ce qui me réjouirait encore davantage serait de voir que les sections les plus réticentes ont fini par prendre le train en route, encouragées par les effets positifs du coach, et qu'elles sont totalement engagées dans le projet.

Vous êtes un homme très occupé : avez-vous encore du temps pour un hobby ? Que faites-vous dans vos moments de loisir ?

Oui, bien sûr, il faut trouver un équilibre. J'aime passer du temps avec ma famille, et je m'intéresse à toutes sortes de gadgets techniques, utiles ou moins utiles... (rires) <

Partir du bon pied

C'est la troisième fois que ton apprenti arrive en retard. Et pour ne rien arranger, il est bien plus intéressé par son téléphone portable que par son travail. En bon formateur, tu prends la décision qui s'impose.



Le jour même, tu le convoques à un entretien. En effet, lorsqu'un apprenti s'engage sur la mauvaise pente, il convient de le remettre rapidement et résolument sur le droit chemin. Si tu attends trop longtemps, il va considérer que son attitude est tolérée et continuer à tester les limites – une habitude fréquente chez les adolescents (et parfois aussi chez les adultes).

Durant la puberté, les jeunes sont focalisés sur leurs propres problématiques : hormones en ébullition, premières relations et séparations, etc. Ils trouvent ridicule tout ce que disent les adultes en général, et leurs parents en particulier. En outre, ils vont avoir tendance à prendre des décisions sur la base de leurs émotions, et non de la raison ou de la logique. C'est précisément parce qu'ils sont en pleine phase de développement qu'ils n'ont pas toujours un comportement adéquat. Ils ont par conséquent besoin d'être guidés, encadrés et soutenus par l'adulte avec lequel ils passent

quotidiennement du temps tout au long de leur apprentissage. En tant que formateur, tu fais donc partie des principales personnes de référence de ton apprenti, qui vient de sortir du cadre rassurant de l'école pour découvrir la réalité de la vie professionnelle. Tu as un rôle clé à jouer dans ce moment charnière : tu dois lui montrer l'exemple, lui donner des règles à suivre et lui poser des limites claires. Le mieux est que tu abordes avec lui les problèmes de manière directe, concrète et constructive, et que vous conveniez ensemble d'objectifs visant à améliorer son attitude. Ceux-ci doivent être vérifiables ; ils serviront à évaluer ses progrès lors du prochain rendez-vous que vous aurez déjà fixé.

Si tu ne réagis pas, tu pourrais donner l'impression à ton apprenti que tu te désintéresses de lui. En formulant à temps des critiques honnêtes mais bienveillantes, tu montres également de l'estime à son égard. Tu éviteras ainsi une escalade pouvant mener à une interruption d'apprentissage ou à un échec à l'examen final. Ton apprenti t'en sera reconnaissant, même si ce n'est peut-être que rétrospectivement. (baud)

Cinq top astuces

face aux comportements difficiles

1. Garde une attitude positive envers ton apprenti.
2. Fixe-lui des règles et des objectifs clairs.
3. Réagis à temps s'il se comporte mal, aborde ouvertement et directement les problèmes, définis des mesures pour qu'il améliore son attitude.

4. Formule des critiques concrètes et ne généralise pas, par exemple : « Cette semaine, tu es arrivé trois fois en retard. » plutôt que « Tu arrives toujours en retard. ».
5. Ne le menace pas, mais indique-lui clairement les conséquences s'il ne respecte pas les règles.

Des mesures prises à temps permettent...

- ✓ ... de limiter les frustrations et les contrariétés entre l'apprenti, le formateur et les autres collaborateurs.
- ✓ ... de cadrer l'apprenti et de l'empêcher de tester impunément les limites.
- ✓ ... de parer à d'éventuels retards dans le processus d'apprentissage selon le plan de formation.
- ✓ ... de montrer à l'apprenti qu'il est pris au sérieux.
- ✓ ... de favoriser l'amélioration des résultats de l'apprenti au sein de l'entreprise, de l'école et du centre CIE.
- ✓ ... d'éviter que l'apprenti interrompe sa formation ou qu'il échoue à l'examen final.

INFO

Contact : bildung@suissetec.ch

· Notice « Gestion des comportements difficiles »



suissetec.ch/topformateur

Un enjeu de taille

La Suisse doit atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050. C'est une grande opportunité pour la technique du bâtiment, mais le défi est ambitieux : il s'agit notamment de remplacer 900 000 chauffages à mazout et à gaz. Cet objectif est-il réaliste ? Et que cela signifie-t-il pour le domaine du chauffage ?

Mirjam Viviani

En juin dernier, la Suisse a approuvé la loi sur le climat* à 59 % des voix. L'objectif zéro émission nette est d'envergure : d'ici à 2050, la Suisse ne devra plus rejeter dans l'atmosphère davantage de gaz à effet de serre que ce que les réservoirs naturels et artificiels sont capables d'absorber. Les objectifs climatiques doivent à présent être progressivement mis en œuvre grâce à des mesures concrètes. La Confédération met ainsi à disposition 200 millions de francs pendant dix ans pour le remplacement des chauffages à combustible fossile dans le cadre de l'assainissement des bâtiments. Pour nos entreprises, ces subventions sont synonymes de carnets de commandes pleins, de sécurité en matière de planification et donc de profit économique.

« Il est clair que l'adoption de la loi sur le climat est favorable à la branche. En contrepartie, il lui revient un rôle important à jouer dans la transformation du parc immobilier », explique Urs Hofstetter, responsable Mandats et politique chez suissetec. La rapidité de la transition vers l'objectif zéro émission nette repose en partie sur les techniciens du bâtiment. Il s'agit par exemple de mettre encore plus en avant les avantages des systèmes de chauffage à énergie renouvelable lors des conseils aux clients. L'expertise de nos professionnels est ici absolument décisive.

Une mission centrale

Les techniciens du bâtiment sont conscients de leur impact en matière de politique climatique. Le chauffage des bâtiments représente

40 % de la consommation d'énergie en Suisse et près d'un quart des émissions de gaz à effet de serre. « C'est aussi une responsabilité pour les générations futures. En investissant aujourd'hui dans la protection du climat, nous économiserons de l'argent à l'avenir », poursuit Urs Hofstetter. La dépendance aux énergies fossiles nous met à la merci de fortes fluctuations de prix et de gouvernements autoritaires. Il faut développer la production d'électricité indigène afin de nous libérer de cette dépendance. Rétrospectivement, on constate que la technique du bâtiment a toujours été ouverte aux nouvelles technologies et a adopté rapidement des innovations. Un bon exemple est la pompe à chaleur, devenue incontournable dans le domaine des nouvelles constructions. L'approbation de la loi sur le climat est une aubaine pour la branche, mais la tâche est colossale. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : aujourd'hui en Suisse, 900 000 chauffages à mazout et à gaz sont en exploitation. Pour que le parc immobilier n'émette plus de gaz à effet de serre d'ici à 2050, il faudrait en remplacer chaque année 30 000 jusqu'à cette échéance. A titre de comparaison, 14 000 chauffages à énergie fossile ont été changés en 2021. Le rythme devrait donc être plus que doublé pour atteindre cet objectif.

« C'est dans tous les cas très ambitieux », souligne Thomas Hablützel, propriétaire et directeur de Hablützel AG Solar- & Haustechnik à Degersheim (SG). Et cela d'autant plus que le matériel nécessaire doit être mis à disposition. C'est là qu'interviennent les fabricants et fournisseurs. « Les capacités ont été renforcées et le sont encore, notamment en augmentant la production », précise Thomas Hablützel, dont l'entreprise est spécialisée dans les installations solaires thermiques et photovoltaïques. Hablützel AG propose aussi des travaux de planification et d'exécution en sanitaire.

La relève en renfort

« Ce qui m'inquiète le plus, pour aujourd'hui comme pour demain, c'est le manque de professionnels toujours plus important dans notre branche. Qui effectuera tous ces travaux ? », s'interroge Thomas Hablützel. Une préoccupation que partagent certainement nombre de ses collègues de la technique du bâtiment. Il est donc bon de savoir que les délégués de suissetec ont approuvé en juin dernier le concept de coach en formation lors

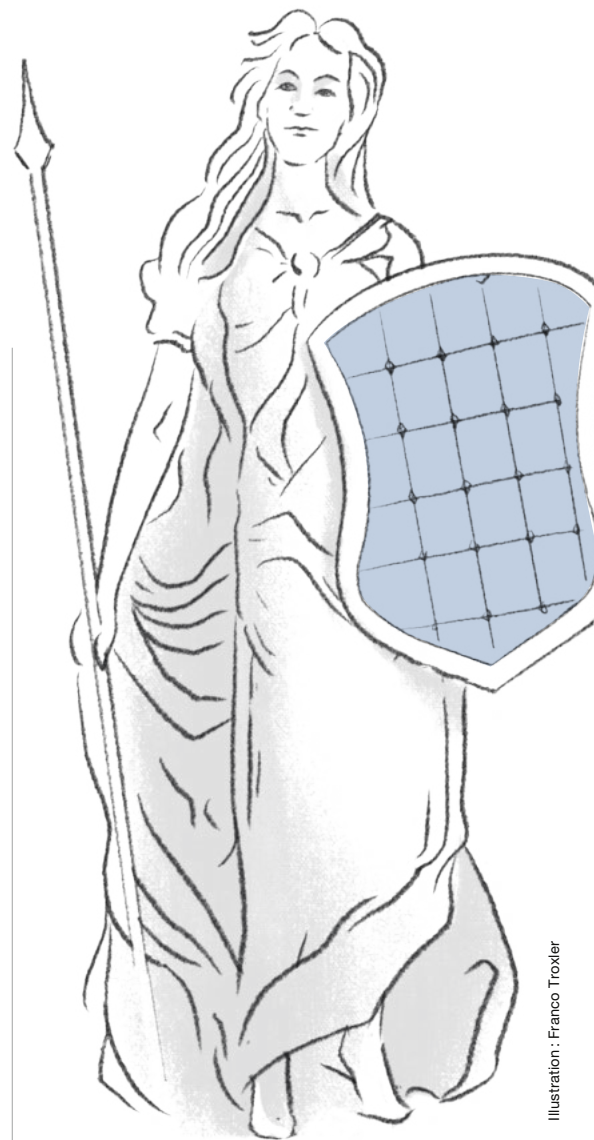


Illustration : Franco Troxler

de l'assemblée de printemps (voir page 10). Avec la campagne en faveur de la relève (voir page 7), suissetec propose ainsi deux mesures concrètes pour gagner des jeunes à long terme dans la branche, leur permettre de terminer leur apprentissage avec succès et faire d'eux de fiers professionnels de la technique du bâtiment.

Thomas Hablützel relève aussi la nécessité de conseiller davantage la clientèle : « Il nous incombe de renseigner à temps les clients sur le remplacement de leur chauffage. » Car on ne peut pas passer à une pompe à chaleur en deux semaines. Il faut généralement un permis de construire ordinaire et, selon la localité, cette procédure peut durer plusieurs mois.

En conséquence de l'approbation de la loi sur le climat, les entreprises, les sections comme l'association faitière seront fortement sollicitées. La satisfaction de la direction choisie l'emporte cependant et assure à la branche des mandats pour plusieurs années. <

*Loi fédérale sur les objectifs en matière de protection du climat, sur l'innovation et sur le renforcement de la sécurité énergétique (LCI)

Numérisation & co.

Le numérique ne connaît pas d'entre-deux : 1 = le courant passe ; 0 = il ne passe pas. Nous n'irons ici pas plus loin dans le codage binaire et ses milliards de combinaisons. Mais c'est ce dont il s'agit au final lorsque l'on parle d'intelligence artificielle, de Web 3.0 ou de réalité virtuelle. Ces nouvelles technologies font également leur entrée dans la technique du bâtiment. La vitesse de leur expansion dépend des utilisateurs, mais surtout du marché.

Lars Kunath et Marcel Baud

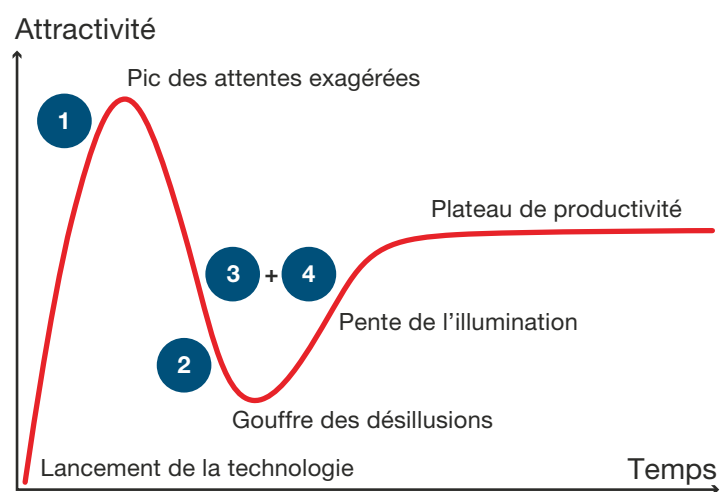
Les technologies numériques visent l'efficacité des processus. Beaucoup d'entre elles sont établies depuis longtemps et ont connu des optimisations (e-mail, Internet, DAO, etc.). On oublie souvent que le fax n'a pas remplacé la lettre en une seule nuit, idem pour l'ordinateur et la machine à écrire. Il faut du temps avant que de nouveaux systèmes s'imposent et qu'ils transforment des méthodes de travail éprouvées depuis des années. Leur acceptation et leurs chances de succès dépendent directement de l'intégration des besoins des utilisateurs dans leur développement.

Entre attentes et désillusions

Le modèle graphique « Gartner Hype Cycle », développé par l'institut d'étude de marché américain du même nom, illustre les étapes que traversent habituellement les technologies « à la mode » une fois mises sur le marché. La

Technologies numériques populaires...

... et la place que nous leur attribuons subjectivement dans le « Gartner Hype Cycle ».



- 1. Intelligence artificielle :** systèmes et algorithmes qui simulent l'intelligence humaine et sont capables d'apprendre, de résoudre des problèmes et de prendre des décisions (p. ex. ChatGPT pour la rédaction de textes, Midjourney pour la création d'images, DeepL pour la traduction).
- 2. Web 3.0 :** réseau sémantique sécurisé piloté par les données, avec des sites intelligents ouverts et interconnectés.
Métavers : simulation immersive qui mêle réseaux sociaux, réalité virtuelle et blockchain.
- 3. Réalité augmentée/mixte :** insertion de contenus/objets numériques dans le monde réel pour une perception et inter-

action amplifiée (p. ex. représentation d'un aménagement virtuel dans une pièce existante au moyen du casque approprié).

Réalité virtuelle : environnement généré par ordinateur, immersif et perceptible par différents sens.

Réalité étendue : terme générique regroupant les réalités augmentée, mixte et virtuelle.

- 4. Blockchain :** technologie fonctionnant sans autorité centrale ou intermédiaire (p. ex. pas de banque pour les cryptomonnaies) car basée sur un réseau décentralisé d'ordinateurs, permettant la gestion sécurisée et fiable des données et des transactions.

courbe montre ainsi l'évolution de l'intérêt que leur manifeste le grand public à un moment donné. Intelligence artificielle, Web 3.0, métavers, réalités augmentée, mixte et virtuelle ou blockchain : toutes peuvent y être représentées.

Au terme de ce cycle figure une phase dite « plateau de productivité », qui correspond à une large utilisation de la technologie en question.

La numérisation dans la technique du bâtiment

Les entreprises membres de suissetec sont traditionnellement surtout actives dans l'exécution et l'installation ou le conseil et la planification. Mais il n'est pas évident de déterminer dans quelle mesure des processus numériques y sont implémentés.

La théorie de la diffusion de l'innovation développée par le sociologue américain Everett M. Rogers explique la dynamique par laquelle de nouvelles idées ou technologies se propagent dans une société. Afin de pouvoir classer l'essentiel de nos entreprises membres selon ce concept, nous avons récemment conduit une enquête sur leur présence en ligne. Il en ressort que plus de 30 % d'entre elles possèdent un site Internet obsolète ou n'en ont aucun. Près d'un quart utilisent une adresse e-mail professionnelle issue de services tels que Google, Bluewin, etc., sans avoir leur propre nom de domaine.

La plupart peuvent donc être classées dans les catégories de la « majorité tardive » ou des « retardataires ». Les raisons de ce phénomène sont multiples. Il peut notamment s'expliquer par une affinité moindre avec le monde numérique due à la nature même de la branche et/ou un manque de personnel empêchant de s'intéresser aux nouvelles technologies.

Avec la numérisation, des chances comme des risques se profilent pour les entreprises, mais aussi pour toute la technique du bâtiment. D'une part, il existe de nombreux exemples de sociétés qui augmentent déjà sensiblement leur efficacité grâce à des solutions numériques et enregistrent des taux de croissance importants. D'autre part, les petites entre-

prises devraient être conscientes du danger qu'elles courent en renonçant aux innovations. Elles devraient en effet se demander si elles pourront rester compétitives à l'avenir sans numérisation suffisante de leurs processus.

Building Information Modeling (BIM)

La méthode BIM permet de modéliser et de mettre en réseau les informations d'une construction pour tout son cycle de vie, de la planification à l'exploitation. Il s'agit en quelque sorte du produit numérique phare de la branche. Toutes les données pertinentes sont saisies et peuvent ensuite être utilisées dans divers logiciels, tels que les outils de planification 3D et les programmes de simulation pour l'exploitation. En règle générale, il en résulte un « jumeau numérique » de la construction en question. Ces dernières années, de plus en plus d'entreprises sont passées à BIM, et tout un écosystème d'applications et de prestations a été développé. De grands groupes paraétatiques comme les CFF misent aujourd'hui déjà résolument sur cette méthode, qui constitue l'un des critères d'adjudication dans leurs appels d'offres.

Le manque de professionnels comme accélérateur

Au-delà de BIM, d'autres innovations numériques sont à attendre dans la branche, en raison notamment de l'importante pression due à l'immense besoin de professionnels. En augmentant son efficacité, une entreprise garantit non seulement sa marge de succès, mais également sa capacité à demeurer suffisamment performante pour agir sur le marché. Cela présuppose la volonté d'acquérir un savoir-faire

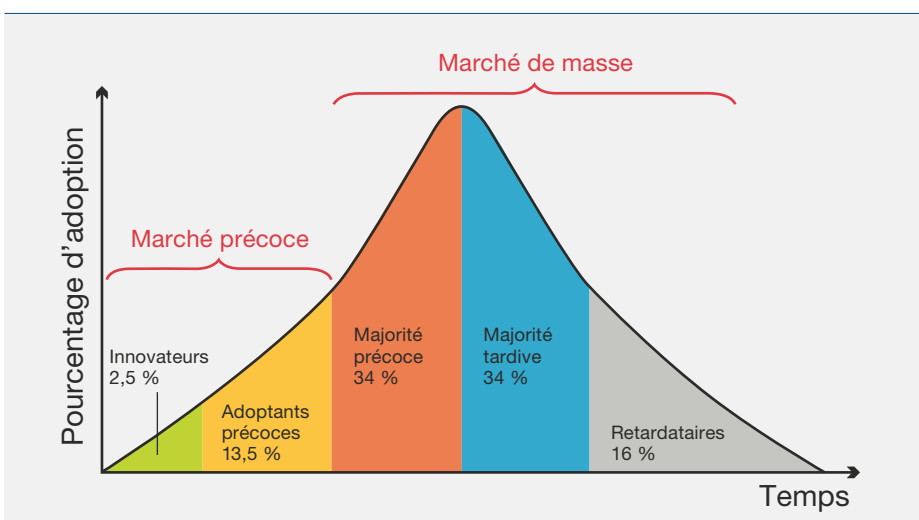
numérique – de la part des apprentis comme du patron. Il s'agit par exemple d'apprendre à utiliser des solutions établies, comme des planificateurs numériques pour le conseil et la vente. suissetec propose d'ailleurs de tels outils, qui réduisent significativement le travail nécessaire à l'estimation des coûts et à l'établissement d'offres. On peut aussi citer l'optimisation de la préfabrication, qui permet une plus grande efficacité dans la pose des conduites sanitaires et, partant, des charges de personnel moindres. Ou encore, dans le domaine des techniques de mesure, les photographies de bâtiments et de toitures complexes prises par des drones et transformées en modèles 3D grâce à l'intelligence artificielle.

Que faire ?

Même si nombre d'applications n'en sont qu'à leurs premiers balbutiements, il n'est pas recommandé de rester passifs face à la numérisation. Ainsi, ceux qui essaient dès aujourd'hui d'utiliser la méthode BIM prennent part au développement de toute la branche et auront par la suite de multiples opportunités de proposer d'autres prestations.

Dans les domaines de la vente, de la planification, de l'organisation et de la comptabilité, attendre a encore moins de sens. Il existe déjà plusieurs solutions clés en main, qui apportent un réel gain d'efficacité (sur le plan financier aussi). Certains outils, comme un site Internet en bonne et due forme, sont devenus des impératifs et peuvent être mis en place rapidement et facilement – avec l'aide de suissetec si nécessaire.

Dans tous les cas, il vaut la peine de prendre son courage à deux mains et de sauter dans le train de la numérisation! <



Selon la théorie de la diffusion de l'innovation de Everett M. Rogers, la plupart des entreprises membres peuvent être classées dans les catégories de la « majorité tardive » ou des « retardataires ».

INFO

Solutions numériques de suissetec :



suissetec.ch/logiciels-numerisation

Des perspectives dorées

« J'avais l'impression de pouvoir déplacer des montagnes », voilà comment s'est sentie Nina Hersche au moment de recevoir son précieux sésame. Le 2 juin dernier, ils étaient 96 diplômés à célébrer leur réussite au Kunsthaus de Zurich.



Nina Hersche et Therry Favre posent fièrement avec leur diplôme de maître ferblantier/ère.

La cérémonie de remise des diplômes était placée sous le thème de la ruée vers l'or. « Vous avez pour ainsi dire façonné votre médaille d'or et êtes maintenant maîtres dans votre domaine », a déclaré au début de son discours Bruno Juen, président de la commission assurance qualité. Pour atteindre cet objectif, les candidats ont dû travailler dur,

tout comme les orpailleurs du XIX^e siècle, debout dans l'eau pendant des jours et tamisant du sable. « Les pépites d'or ne sont pas apparues d'elles-mêmes : vous avez dû les récupérer pierre après pierre, passer les différents examens et fournir un bon travail de diplôme. » Bruno Juen a conclu son discours en insistant sur le fait que les nouveaux diplô-

més avaient les meilleures cartes en main pour devenir chef d'équipe ou entrepreneur à la tête de leur propre mine d'or. <



Véritable disque doré à l'horizon lors de l'apéritif : le soleil était aussi dans le thème.



Clap de fin pour Markus Pfander, responsable des examens, qui prendra sa retraite au terme de cette année.



Ils ont obtenu les meilleures notes : Simon Fux, Luc Fragnière, Timon Schneider et Andreas Hardegger.



Ils ont leur diplôme en poche : les 22 nouveaux projeteurs sanitaires.



Les 20 maîtres ferblantiers et les deux maîtres ferblantières ont de quoi se réjouir.



Moment clé dans une carrière : les 20 maîtres chauffagistes savourent leur réussite.

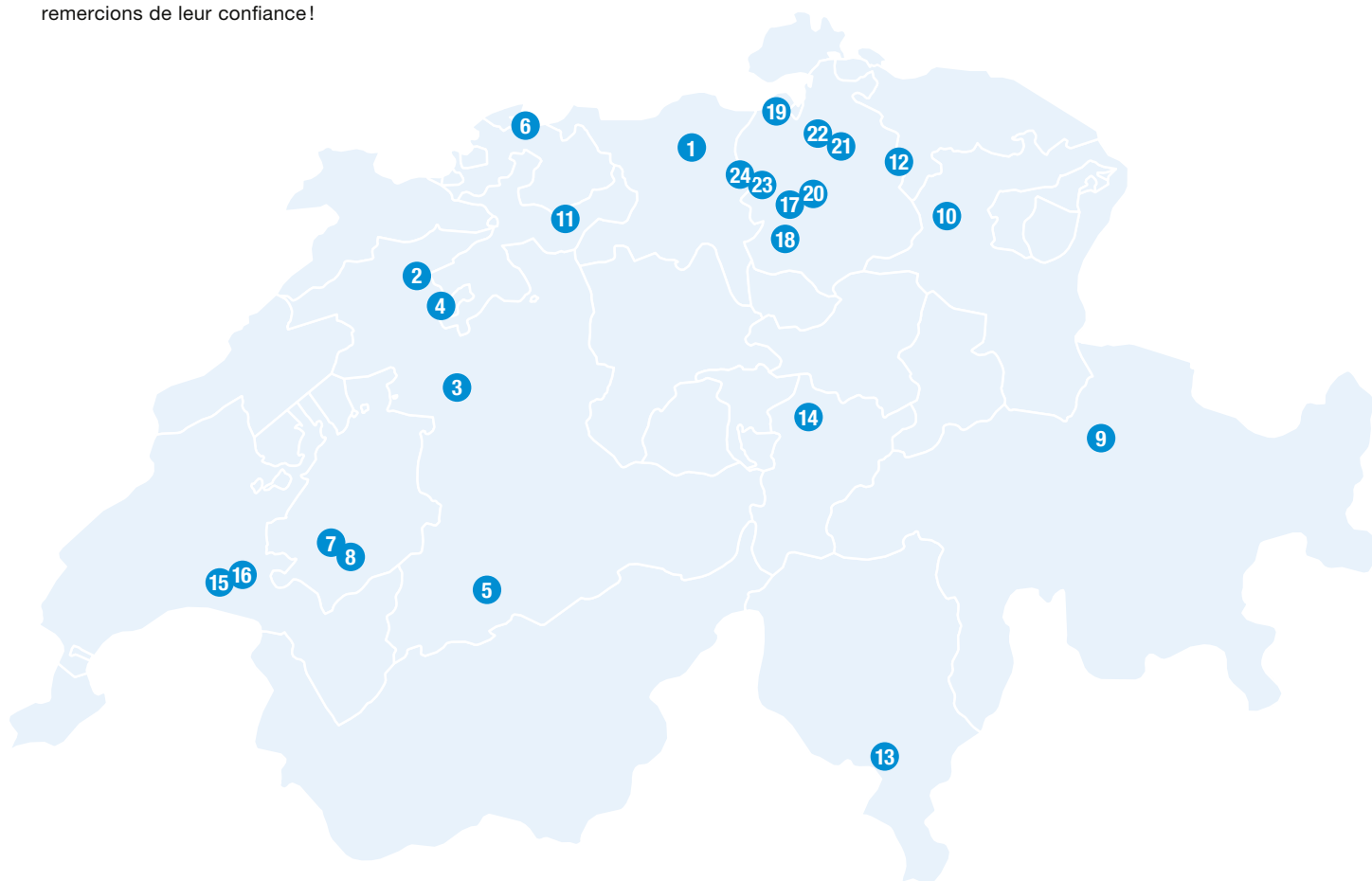


Le plus grand groupe parmi les nouveaux diplômés : les 32 maîtres sanitaires.

Bienvenue ! Willkommen ! Benvenuto ! Beinvegni !

De Coire à Lausanne, 24 nouvelles entreprises ont rejoint suissetec depuis mai 2023.

Nous leur souhaitons la bienvenue et les remercions de leur confiance !



Nom	Localité	Ct	Nom	Localité	Ct
1 Fox Gebäudetechnik GmbH	Rüfenach	AG	13 L'aqua di Gio di Giorgio Russo	Piazzogna	TI
2 Pascal Schaer SA	Reconvilier	BE	14 Daniel Tresch – Bläch und meh GmbH	Seedorf	UR
3 Acquabbona Ciardo GmbH	Berne	BE	15 Fluides Concepts SA	Lausanne	VD
4 Brignoli Heizungen AG	Diessbach b. Büren	BE	16 DF Sanitaire SA	Belmont-sur-Lausanne	VD
5 Beo Aquatec GmbH	Adelboden	BE	17 Kabashi AG	Zurich	ZH
6 Ricci Gebäudetechnik AG	Pfeffingen	BL	18 Elsener-Klima AG	Adliswil	ZH
7 CS Energie FR Sàrl	Vuadens	FR	19 Preuss GmbH	Wil	ZH
8 Yvan Cuennet Ferblanterie Sàrl	La Tour-de-Trême	FR	20 LIER Energietechnik AG	Wallisellen	ZH
9 Wirkungsgrad Ingenieure AG	Coire	GR	21 CM Bedachungen GmbH	Winterthour	ZH
10 RAUCHSCHUTZ.ch GmbH	Bütschwil	SG	22 JANE AG	Neftenbach	ZH
11 aerni bau Consulting GmbH	Neuendorf	SO	23 Prime Bau und Haustechnik GmbH	Schlieren	ZH
12 inea engineering ag	Ettenhausen	TG	24 inea engineering ag	Dietikon	ZH

Le piège des garanties abstraites

De plus en plus de contrats d'entreprise comprennent des garanties abstraites disproportionnées. Avec elles, le risque financier pour les entreprises d'exécution augmente. Sans un examen précis des clauses contractuelles, elles risquent même de mettre en péril leur existence. Face à cette évolution, un changement de mentalité dans la branche est impératif.

Mirjam Viviani



Illustration : Cornelia Derungs

Madame Riscalda soupire. Elle doit 110 000 francs à la banque. Il lui faudra libérer des fonds ces prochains jours. C'est aussi le moment de verser les salaires de ses 15 collaborateurs. Elle envisage toutes les possibilités et fait des calculs. Avec soulagement, elle constate qu'elle s'en sortira tout juste. Après le paiement des salaires, elle pourra faire face aux impayés si elle débloque quelques placements liés. La situation de son entreprise, Chauffage Riscalda Sàrl, n'en sera pas moins délicate et il ne devra rien se passer d'inattendu, au risque de faire vaciller son existence même. Et pour couronner le tout, elle va devoir saisir la justice. L'objet du litige est le suivant : des chauffages récemment remplacés dans le cadre d'un projet de rénovation fonctionnent trois degrés en dessous des attentes des clients. La cheffe d'entreprise est convaincue que ce n'est pas dû à la négligence de ses collaborateurs. Elle va donc ouvrir une procédure judiciaire pour pouvoir le prouver et obtenir le remboursement du montant de la garantie. Ces démarches lui coûteront de nouveau de l'argent et des heures précieuses. En y pensant, Madame Riscalda soupire de nouveau. Si elle avait mieux étudié les clauses du contrat d'entreprise il y a six mois, elle se serait épargné beaucoup de temps et d'énergie. Et pourtant, ce grand projet dans la commune voisine avait si bien commencé, avec de belles perspectives lucratives à la clé.

Paiement à première demande

Cet exemple fictif montre les conséquences possibles lorsque l'on signe des garanties de construction dites abstraites. « Même si le cas est inventé, cette situation est tout à fait réa-

liste », explique Nicolas Spörri, du service juridique de suissetec. Il reçoit régulièrement des demandes de membres à propos des garanties abstraites. Il observe une tendance en hausse : « Dans le cadre des contrats d'entreprise, on exige de plus en plus souvent des garanties abstraites d'une banque ou d'une compagnie d'assurance. » Et cela en lieu et place des cautionnements solidaires prévus dans la norme SIA 118. Le problème, c'est que les garanties doivent être payées dès la première demande. Cela signifie que le maître de l'ouvrage peut faire valoir la garantie auprès du garant sans autre évaluation des défauts pour déterminer le montant du dommage. Dans l'exemple de Madame Riscalda, le garant est la banque. Celle-ci réclamera ensuite immédiatement la somme à la cheffe d'entreprise, qui se retrouvera alors dans une situation financière difficile. Cette évolution fausse la concurrence et conduit à long terme à un renchérissement des coûts de construction. En effet, les entreprises se sentent obligées de répercuter le risque de responsabilité ou de l'anticiper.

« **Si, sous les conditions de garantie, il est fait référence à l'article 111 CO ou que des garanties de construction abstraites sont mentionnées, la plus grande prudence est de mise.** »

Nicolas Spörri

Que faire ?

Nous recommandons à l'ensemble de nos membres de bien contrôler les contrats d'entreprise. « Si, sous les conditions de garantie, il est fait référence à l'article 111 CO ou que des garanties de construction abstraites sont mentionnées, la plus grande prudence est de mise », prévient Nicolas Spörri. Il convient alors d'évaluer soigneusement dans quelle mesure les conséquences seraient supportables en cas de responsabilité, et de prendre aussi en compte d'éventuels frais de procédure. Car pour récupérer l'argent qui a été versé au maître de l'ouvrage, l'entrepreneur doit ouvrir un procès. « Nous espérons que ce besoin de sûreté excessif fera place à une coopération solide entre maîtres de l'ouvrage, projecteurs et installateurs », poursuit Nicolas Spörri. suissetec a élaboré une prise de position en collaboration avec constructionsuisse et approfondit cette problématique dans le cadre d'un groupe de travail avec la SIA. Mais il faudra attendre encore un moment avant de voir un véritable changement de mentalité. Dans l'intervalle et en cas de doute, notre conseil est le suivant : il vaut mieux renoncer à un mandat plutôt que de mettre en jeu les liquidités de votre entreprise. <

Bon à savoir
suissetec ne propose pas de garanties abstraites, mais uniquement des cautionnements solidaires.

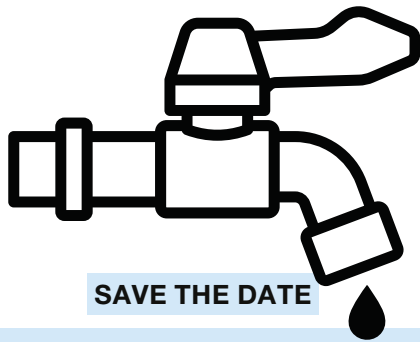
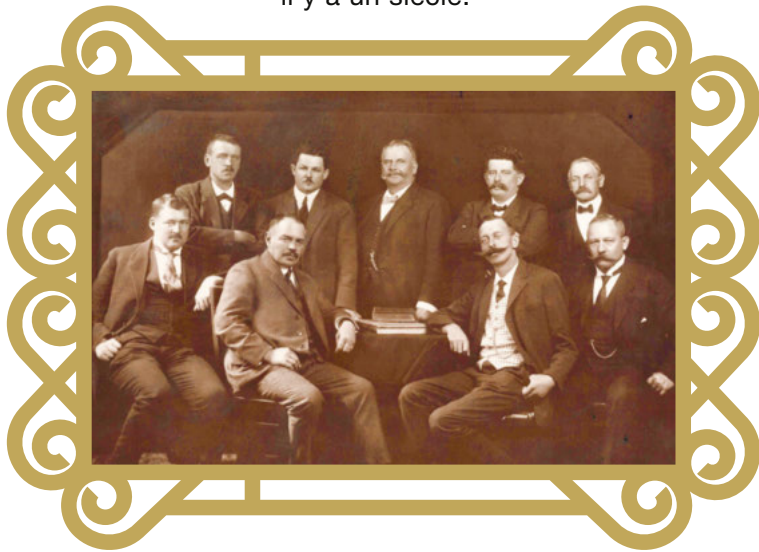
📄 **INFO**

Service juridique, +41 43 244 73 00

Pense-bête

Une autre époque

Moustaches, nœuds papillons et châtelaines
(chaînes pour montres de poche):
voilà les membres du comité central
il y a un siècle.



SAVE THE DATE

Journée sanitaire

Kursaal de Berne
21 novembre 2023



suissetec.ch/journee-sanitaire

100 ans de fidélité



(De g. à dr.) Helena Montag et le président central Daniel Huser félicitent Christiane et Thomas Suter (M. Suter AG, Buchs AG) ainsi que Daniel et Patricia Rüfenacht (Daniel Rüfenacht Haustechnik GmbH, Ursenbach BE) pour leurs 100 ans d'affiliation lors de l'assemblée des délégués de printemps.

tes

Vous souhaitez obtenir
des conseils professionnels
pour votre entreprise ?

Alors appelez la hotline gratuite :
0848 444 444
stop-gaspillage.ch



SAVE THE DATE

Assemblée des délégués d'automne

24 novembre 2023, Radisson Blu,
aéroport de Zurich



Offres actuelles

Technique et gestion d'entreprise

Sanitaire

→ Canal de vente numérique –
planificateur de salle de bains

Chauffage

→ Nouvelles fonctionnalités du
calculateur en technique du bâtiment

Ferblanterie

→ Application Web
« Evacuation des eaux de toiture »

Tous les domaines

→ Sites Internet pour entreprises



suissetec.ch/ad-automne

