

INFO PATRONALE 330

Votation fédérale

Une initiative qui va trop loin.

Eidgenössische Abstimmung

Eine Initiative, die zu weit geht.



Concours des meilleur·e·s apprenti·e·s alémaniques

Wettbewerb der besten deutschsprachigen Lernenden

Sous la loupe
Unter der Lupe
HR Swiss



Patrick Gendre
Président UPCF
Präsident FAV

EDITO

FR

Une année 2024 quelque peu mouvementée touche à sa fin. Le bilan économique est de moins sombre que prévu, malgré les tensions internationales actuelles et l'évolution incertaine du contexte économique notamment en Europe. Les perspectives pour l'année à venir ont été revues. La zone Euro sera au cœur des débats dans notre pays et le centre d'attention de l'économie nationale.

Avec une augmentation du PIB pressentie pour l'année 2025 à 1,4% au lieu des 1,6 attendus, les perspectives sont moins bonnes que prévues jusqu'ici. En effet, les exportations souffrent d'un ralentissement de la demande et de la force du franc. Il convient de mentionner en particulier l'Allemagne, notre principal partenaire commercial, qui doit faire face à une récession et à une croissance économique négative. La stabilité de l'économie suisse est favorisée par sa structure sectorielle hétérogène, par la diversification de ses relations commerciales et ses PME agiles. Le marché intérieur porté par une forte demande semble venir soutenir la situation. Localement, une succession de faillites malheureuses est venu ternir une année 2024 déjà compliqué pour beaucoup de branches et particulièrement l'industrie. Une attention toute particulière doit être portée aux taux d'intérêt, qui évoluent rapidement et pourraient à nouveau devenir négatifs.

Le KOF (Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF Zurich) comme le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO s'accordent sur une augmentation du taux de chômage. Il devrait atteindre près de 3% d'ici à la fin de l'année prochaine. Concernant l'inflation, là aussi la tendance semble la même pour les deux institutions qui abaissent leurs prévisions pour les deux années à venir de manière significative.

Les conflits géopolitiques et les menaces de droits de douane de la nouvelle administration américaine, auront leurs effets sur l'économie mondiale. Ils pourraient affaiblir le commerce mondial et mettre en évidence des ratios d'endettement publics élevés, des nouveaux problèmes d'approvisionnement, et des perspectives de croissance faibles à moyen terme.

Mais 2025 sera surtout européenne. Avec la conclusion des négociations sur les Bilatérales III, le Conseil fédéral poursuit son objectif de stabilisation et de développement de la voie bilatérale. Le paquet négocié comprend de nouveaux accords dans les domaines de l'électricité, de la sécurité alimentaire et de la santé, l'actualisation et le développement des accords existants ainsi que la participation de la Suisse à des programmes de l'UE tels qu'Horizon Europe d'une importance capitale pour nos universités et hautes écoles. Cette avancée représente une étape importante pour stabiliser l'approche bilatérale, assurer des relations clairement définies sur le plan juridique afin de renforcer les relations avec l'UE et garantir nos intérêts économiques. Les mois et les années à venir seront déterminants pour relever ces défis et réaliser le plein potentiel de cette dernière mouture des bilatérales. L'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) évaluera de manière approfondie ces accords et prendra position au travers de la Chambre Patronale en vue de prochaines votations populaires.

Pour 2025 encore, toute l'équipe de l'UPCF se réjouit de pouvoir accompagner ses membres et collaborer avec ses partenaires; puisse cette nouvelle année être fructueuses et pleine de succès à toutes et tous. Nous allons continuer à nous engager quotidiennement pour soutenir les entreprises de notre canton.

IMPRESSUM

Responsable d'édition /
Verantwortlich für die Ausgabe
R. Julmy

Ont collaboré à ce numéro /
An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
R. Julmy, M. Guillod

Photos / Fotos
p. 1 ©Ch. Ellena; p. 2, 20, 21 A. Zamora;
p. 4, 16, 17, 19 AdobeStock;
p. 8 ©Etat de Fribourg; p. 10-13 ©Rega TV;
p. 14, 18 D. Portmann; p. 15, 22, 23 A. Buchs;
p. 24, 25 (Campus)©STEMUTZ.COM;
p. 26-29 ©HRSwiss; p. 30, 31 FriUP

Textes / Texte
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung
D. Portmann

Impression / Druck
media f imprimerie SA
imprimerie@media-f.ch

Tirage / Auflage
5500 – 6 fois par an / 6 Mal pro Jahr

Publicité / Werbung
St-Paul Médias SA,
media f – régie publicitaire –
info@media-f.ch
Freiburger Nachrichten –
inserate@freiburger-nachrichten.ch

**Union Patronale du Canton
de Fribourg (UPCF)
Freiburger Arbeitgeberverband (FAV)**

Rue de l'Hôpital 15 – CP 592
1701 Fribourg/Freiburg
office@upcf.ch
www.upcf.ch

SOMMAIRE INHALT

DE

Ein ziemlich turbulentes Jahr 2024 liegt hinter uns. Die Wirtschaftsbilanz fällt trotz der derzeitigen internationalen Spannungen und der unsicheren Entwicklung des wirtschaftlichen Umfelds insbesondere in Europa weniger düster aus als erwartet. Im kommenden Jahr wird die Europafrage im Mittelpunkt der Debatten in unserem Land stehen und das Zentrum der Aufmerksamkeit der nationalen Wirtschaft sein.

Mit einem prognostizierten BIP-Wachstum von 1,4 Prozent – erwartet wurden 1,6% – sind im 2025 die Aussichten weniger gut als bislang angenommen. Die Exporte leiden nämlich unter einer schwächeren Nachfrage und dem starken Franken. Besonders betroffen ist Deutschland, unser wichtigster Handelspartner, der sich mit einer Rezession und negativem Wirtschaftswachstum konfrontiert sieht. Die Schweizer Wirtschaft erweist sich dennoch als resilient, nicht zuletzt aufgrund ihrer diversifizierten Branchenstruktur, global breit gefächerten Handelsbeziehungen und der Flexibilität der KMU. Der Binnenmarkt sorgt dank einer starker Nachfrage für eine gewisse Stabilität. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Zinspolitik gelegt werden, da die Zinssätze stark schwanken und möglicherweise wieder in den negativen Bereich rutschen könnten.

Sowohl die KOF (Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich) als auch das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO erwarten einen Anstieg der Arbeitslosenquote auf fast 3 Prozent bis Ende 2025. Gleichzeitig zeigen die Inflationsprognosen beider Institutionen einen positiven Trend: Für die nächsten zwei Jahre wird mit einem deutlichen Rückgang gerechnet.

Auf globaler Ebene werfen geopolitische Konflikte und drohende Strafzölle durch die neue US-Regierung ihre Schatten voraus. Diese Entwicklungen könnten den Welthandel weiter belasten, hohe Staatsverschuldungen verursachen, Versorgungsprobleme verschärfen und mittelfristig zu einem schwächeren Wirtschaftswachstum führen.

Das Jahr 2025 wird vor allem europäisch geprägt sein. Mit dem Abschluss der Verhandlungen zu den Bilateralen III verfolgt der Bundesrat das Ziel, den bilateralen Weg mit der EU nachhaltig zu stabilisieren und auszubauen. Das ausgehandelte Paket umfasst neue Abkommen in den Bereichen Elektrizität, Lebensmittelsicherheit und Gesundheit sowie die Weiterentwicklung bestehender Verträge sowie die Teilnahme der Schweiz an EU-Programmen, wie dem Rahmenprogramm für Forschung und Innovation «Horizon Europe», das für unsere Universitäten und Hochschulen von entscheidender Bedeutung ist. Diese Fortschritte stellen einen bedeutenden Meilenstein zur rechtlichen Klärung und Stärkung der bilateralen Beziehungen dar, um die Beziehungen zur EU zu stärken und unsere wirtschaftlichen Interessen zu sichern. Die kommenden Monate und Jahre werden entscheidend sein, um das volle Potenzial dieser Abkommen auszuschöpfen und die Schweiz auf ihrem bilateralen Kurs voranzubringen.

Der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) verfolgt diese Entwicklung mit grossem Interesse. Sobald die endgültigen Texte vorliegen, wird der Verband diese eingehend analysieren und über die Arbeitgeberkammer zu den bevorstehenden Volksabstimmungen Stellung beziehen.

Auch für 2025 freut sich das gesamte Team des FAV darauf, seine Mitglieder zu unterstützen und mit seinen Partnern zusammenzuarbeiten. Möge dieses neue Jahr für uns alle von Erfolg gekrönt sein. Wir werden uns auch weiterhin täglich für die Unterstützung der Unternehmen in unserem Kanton einsetzen.

02–03

Edito

04–07

Votation fédérale

Eidgenössische Abstimmung

08

Votation cantonale

Kantonale Abstimmung

10–15

Actualités / Aktuelles

10–11

Le concours «Lehrling des Jahres Deutschfreiburg»

12–13

Wettbewerb «Lehrling des Jahres Deutschfreiburg»

14

Formation continue

15

Fortbildungen

16–17

Rubrique juridique

Fin de contrat et assurances

Juristische Rubrik

Vertragsende und Versicherungen

18–23

Portraits

24–25

En marge / Am Rande

26–29

Sous la loupe / Unter der Lupe

HR Swiss

30–31

Fri Up





Le peuple suisse se prononcera le 9 février sur l'initiative pour la responsabilité aux enjeux multiples qui engendrerait un vrai tournant dans l'économie.

Une initiative populaire qui conséquences économiques

L'initiative populaire « Pour une économie responsable respectant les limites planétaires (initiative pour la responsabilité environnementale) » demande que les activités économiques de la Suisse n'utilisent des ressources et n'émettent des polluants que dans la mesure où les bases naturelles de la vie sont conservées. Mathias Rossi, professeur et responsable de l'institut *Innovation sociale et publique* à la Haute école de gestion Fribourg, explique les enjeux de cet objet et les conséquences qu'il pourrait avoir sur l'économie.

Marie Nicolet

Quels sont les principaux objectifs de l'initiative pour la responsabilité environnementale, et comment s'inscrivent-ils dans le cadre juridique actuel de la Suisse ?

Cette initiative vise à garantir que la Suisse réduise significativement, en dix ans, les atteintes à l'environnement liées à sa consommation nationale, afin de respecter les limites planétaires. Elle cible des enjeux tels que le changement climatique, la perte de biodiversité, la consommation d'eau, l'utilisation des sols et les apports d'azote et de phosphore. Actuellement, la Suisse est déjà soumise à des dispositions comme les accords de Paris ou l'Agenda 2030, mais les initiante·s les jugent insuffisamment contraignants. L'initiative propose donc des mesures plus strictes pour mieux protéger l'environnement.

Le concept de « limites planétaires » est central dans cette initiative. Pouvez-vous expliquer ce concept et comment il s'appliquerait concrètement à l'économie suisse ?

Ce concept a été développé en 2009 par le Stockholm Resilience Centre. Il identifie des seuils à ne pas dépasser pour assurer un écosystème viable. Il met en avant les risques de points de non-retour écologiques. Toutefois, certains seuils sont difficiles à quantifier et leur interdépendance complique leur application. La Suisse reste un petit pays et son impact sur le climat planétaire est relatif. Ainsi, le respect de

ces limites pourrait jouer un rôle sur l'image de notre pays, mais resterait marginal au niveau mondial.

L'initiative prévoit un délai de dix ans pour respecter les limites planétaires. Ce délai est-il réaliste pour permettre une transition économique efficace sans perturber la croissance ?

Ce délai est ambitieux. Si des progrès écologiques ont déjà été réalisés, atteindre ces objectifs en une décennie impliquerait des changements rapides dans de nombreux secteurs économiques. Bien que des investissements dans l'innovation durable aient été approuvés, une transition aussi rapide risque de générer des perturbations importantes dans l'économie.



Mathias Rossi

Quels secteurs de l'économie seraient les plus affectés par la mise en œuvre de cette initiative ?

Cette initiative toucherait l'industrie qui pollue, mais aussi l'agriculture et les logements, ainsi que des secteurs plus inattendus, comme la finance qui investit massivement dans certaines branches et qui serait obligée de procéder à des placements plus durables et certifiés.

Quelles seraient les conséquences potentielles pour les PME suisses, qui disposent souvent de moins de ressources que les grandes entreprises pour s'adapter à de telles nouvelles réglementations ?

Les PME, qui représentent une grande partie du tissu économique suisse, ont l'avantage d'être agiles, réactives et proches de leurs client·es. Cependant, elles disposent effectivement de moyens limités pour entamer une telle transition. Cela dit, plusieurs PME sont déjà, actuellement, engagées dans des initiatives durables, et leur expérience pourrait servir d'exemple.

Vous parlez de virage dans l'économie, est-ce que la Suisse forme sa jeunesse à ces enjeux ?

Absolument. La HES-SO, comme la plupart des hautes écoles, cherche à intégrer

environnementale. Un objet

aurait des majeures

ces thèmes dans les enseignements et les projets de recherche. Dans ma pratique à la Haute école de gestion Fribourg, je constate que ces questions font partie des préoccupations des étudiant·e·s.

Dans quelle mesure l'innovation technologique et les pratiques durables pourraient-elles contribuer à atteindre les objectifs de l'initiative tout en soutenant la croissance économique ?

L'innovation est essentielle pour relever ce défi. La Suisse dispose d'un écosystème favorable avec des institutions académiques de pointe. Cependant, l'initiative impose des contraintes de temps qui pourraient freiner les avancées, car la recherche et le développement demandent du temps. Pour accélérer ce processus, il pourrait être intéressant d'introduire des incitations fiscales pour les entreprises innovantes.

L'initiative mentionne la nécessité de tenir compte de l'acceptabilité sociale des mesures. Comment concilier les exigences environnementales avec les attentes et besoins de la société suisse ?

Ce texte aurait des conséquences sur l'emploi et le coût de la vie. Nous nous trouvons dans un contexte économique plutôt morose pour amener ce genre de questions. La population est préoccupée par les questions liées au pouvoir d'achat et à la hausse des primes des assurances-maladie faisant passer les questions environnementales au second plan, ce qui pourrait peser sur l'acceptation du texte. Cela malgré le fait que l'initiative propose des mesures de compensation, mais elles manquent de précision et de garanties concrètes.

Le Conseil fédéral préfère s'appuyer sur les dispositions légales actuelles et les processus législatifs en cours. En quoi ces alternatives diffèrent-elles de l'approche proposée par l'initiative ?

Les dispositions actuelles sont fragmentées et peu contraignantes. Le Conseil fédéral n'a pas proposé de contre-projet, ce qui est regrettable car cette initiative met en lumière l'urgence climatique. Si elle a peu de chances d'être acceptée, elle a au moins le mérite d'alimenter le débat public.

Existe-t-il des exemples d'autres pays ayant mis en place des politiques similaires, et quels enseignements la Suisse pourrait-elle en tirer ?

La Suède vise la neutralité carbone pour 2045 et les Pays-Bas visent un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici 2030, par rapport à 1990. Il semble que, dans ces deux pays, cela fonctionne avec un soutien gouvernemental et à l'innovation et des mesures contraignantes.

Non à l'initiative populaire « Pour une économie responsable respectant les limites planétaires » (initiative pour la responsabilité environnementale)

L'initiative déposée en février 2023 par l'Alliance pour la responsabilité environnementale demande que les activités économiques de la Suisse n'utilisent des ressources et n'émettent des polluants que dans la mesure où les bases naturelles de la vie sont conservées. **Si elle était acceptée, la Suisse serait tenue de réduire fortement, en l'espace de dix ans, les activités économiques et la consommation nationale pour que les limites planétaires soient respectées.**

Cette obligation s'appliquerait notamment au changement climatique, à la perte de la diversité biologique, à la consommation d'eau, à l'utilisation du sol et aux apports d'azote et de phosphore. À cette fin, la **protection de l'environnement** devrait être inscrite comme **première priorité** dans la Constitution.

Un texte qui va trop loin

Le délai de dix ans, fixé par l'initiative, imposerait à la Suisse de prendre des mesures aux lourdes conséquences pour l'économie et la société. Celles-ci découleraient sur une restructuration du système et donc des mesures réglementaires et incitatives extrêmement coûteuses pour les entreprises, les collectivités publiques et la population.

Les produits et services destinés au marché suisse seraient soumis à des exigences plus strictes en comparaison de ceux destinés au marché extérieur. Les domaines les plus concernés seraient l'alimentation, l'agriculture, l'approvisionnement énergétique, la mobilité, l'habillement et le logement. En outre, la mise en œuvre de l'initiative engendrerait des coûts d'exécution supplémentaires.

Les conséquences seraient aussi notables pour les ménages: la hausse des coûts de production et d'adaptation entraînerait une augmentation des prix des biens de consommation essentiels comme l'alimentation ou l'énergie.

Miser sur les bases légales existantes

Le Conseil fédéral et le Parlement ont rejeté cette initiative sans contre-projet, soulignant que la Suisse dispose déjà d'une base légale solide en matière de développement durable. Des politiques sont mises en place pour réduire progressivement les émissions de gaz à effet de serre, encourager l'économie circulaire et améliorer la durabilité agricole. Ces mesures, réalistes et pragmatiques, permettent d'avancer sans sacrifier la prospérité économique ni l'emploi.

• **Lors de leur séance, les membres de la Chambre patronale ont décidé à l'unanimité de rejeter cette initiative.**

Am 9. Februar wird das Schweizer Stimmvolk über die sogenannte Umweltver
Vorlage mit zahlreichen Forderungen, die tiefgreifende Veränderungen in der

Eine Volksinitiative mit weitrei wirtschaftlichen Folgen

Die Volksinitiative «Für eine verantwortungsvolle Wirtschaft inner-
halb der planetarischen Grenzen (Umweltverantwortungsinitiative)»
verlangt, dass die wirtschaftlichen Aktivitäten in der Schweiz nicht
mehr Ressourcen verbrauchen und Schadstoffe freisetzen, als
für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen erlaubt ist.
Mathias Rossi, Professor und Leiter des Instituts für soziale und
öffentliche Innovation an der Hochschule für Wirtschaft Freiburg,
erläutert, was bei dieser Vorlage auf dem Spiel steht und welche
Auswirkungen sie auf die Wirtschaft haben könnte.

Marie Nicolet

Was sind die Hauptziele der Umwelt- verantwortungsinitiative und wie lassen sie sich in den bestehenden rechtlichen Rahmen der Schweiz einordnen?

Diese Initiative strebt an, dass die Schweiz
innerhalb von zehn Jahren die Umwelt-
belastungen durch ihren nationalen Kon-
sum deutlich reduziert, um die planetaren
Belastbarkeitsgrenzen einzuhalten. Sie
zielt auf Bereiche wie den Klimawandel,
den Biodiversitätsverlust, den Wasserver-
brauch, die Bodennutzung sowie den
Stickstoff- und Phosphorverbrauch ab.
Derzeit unterliegt die Schweiz bereits Be-
stimmungen wie dem Pariser Abkommen
oder der Agenda 2030, die jedoch nach An-
sicht der Initianten nicht ausreichend bin-
dend sind. Die Initiative schlägt daher
strengere Massnahmen vor, um die Um-
welt besser zu schützen.

Das Konzept der «planetarischen Belastungsgrenzen» ist in dieser Initiative zentral. Können Sie dieses Konzept, und wie es in der Schweizer Wirtschaft konkret angewendet werden würde, erläutern?

Dieses Konzept wurde 2009 vom Stockholm
Resilience Centre entwickelt. Es benennt
Schwellenwerte, die nicht überschritten
werden dürfen, um ein lebensfähiges
Ökosystem zu gewährleisten. Es hebt die
Risiken ökologischer «Points of no return»
hervor. Einige Schwellenwerte sind jedoch

schwer zu quantifizieren und ihre Wechsel-
wirkungen erschweren die Anwendung.
Die Schweiz ist ein kleines Land und ihr
Einfluss auf das globale Klima ist relativ
begrenzt. Die Einhaltung dieser Grenz-
werte könnte zwar das internationale
Ansehen unseres Landes stärken, würde
jedoch auf globaler Ebene nur einen margi-
nalen Effekt haben.

Die Initiative sieht eine Frist von zehn Jahren vor, um die planetaren Belastungsgrenzen einzuhalten. Ist diese Frist realistisch und ist mit ihr ein reibungsloser wirtschaftlicher Übergang möglich, ohne das Wachs- tum zu stören?

Diese Frist ist ehrgeizig. Zwar wurden be-
reits ökologische Fortschritte erzielt, doch
die Ziele innerhalb eines Jahrzehnts zu
erreichen, würde rasante Veränderungen
in vielen Wirtschaftssektoren erfordern.
Obwohl Investitionen in nachhaltige Inno-
vationen genehmigt wurden, könnte ein so
schneller Übergang zu erheblichen wirt-
schaftlichen Beeinträchtigungen führen.

Welche Wirtschaftssektoren wären von der Umsetzung dieser Initiative am stärksten betroffen?

Die Initiative würde insbesondere die In-
dustrie betreffen, die umweltbelastend ist.
Darüber hinaus wären die Landwirtschaft
und der Wohnungsbau betroffen, ebenso
wie eher unerwartete Sektoren wie die



Mathias Rossi

Finanzbranche. Diese investiert massiv in
bestimmte Bereiche und wäre gezwungen,
auf nachhaltigere und zertifizierte Anlage-
formen zu setzen.

Welches wären die potenziellen Folgen für die Schweizer KMU, die im Vergleich zu Grossunternehmen meist über weniger Ressourcen verfügen, um sich an solche neuen Regelungen anzupassen?

Die KMU, die einen Grossteil des Schwei-
zer Wirtschaftsgefüges ausmachen, profi-
tieren von ihrer Agilität, Anpassungsfähig-
keit und Kundennähe. Dennoch verfügen
sie oft nur über begrenzte Mittel, um einen
solchen Übergang zu bewältigen. Einige
KMU beschäftigen sich jedoch bereits mit
nachhaltigen Vorhaben und ihre Erfah-
rungen könnten als Vorbilder dienen.

Sie sprechen von einer Wirtschafts- wende. Bereitet die Schweiz ihre Jugend auf diese Herausforderungen vor?

Auf jeden Fall. Die HES-SO und viele ande-
re Hochschulen integrieren diese Themen
zunehmend in den Unterricht und die
Forschungsprojekte. An der Hochschule
für Wirtschaft Freiburg (HSW-FR) wird
deutlich, dass diese Fragen auch die Anlie-
gen der Studierenden widerspiegeln.

antwortungsinitiative abstimmen. Eine Schweizer Wirtschaft herbeiführen könnte.

chenden

Inwiefern könnten technologische Innovationen und nachhaltige Praktiken dazu beitragen, die Ziele der Initiative zu erreichen und gleichzeitig das Wirtschaftswachstum voranzutreiben?

Innovation ist entscheidend, um diese Herausforderung zu meistern. Die Schweiz bietet mit ihren führenden akademischen Einrichtungen ein günstiges Umfeld dafür. Allerdings setzt die Initiative enge zeitliche Vorgaben, die erfolversprechende Fortschritte bremsen könnten, denn Forschung und Entwicklung benötigen Zeit. Steuerliche Anreize für innovative Unternehmen könnten helfen, diesen Prozess zu beschleunigen.

Die Initiative erwähnt die Notwendigkeit, die Sozialverträglichkeit der Massnahmen zu berücksichtigen. Wie können die Umweltaforderungen mit den Erwartungen und Bedürfnissen der Schweizer Gesellschaft in Einklang gebracht werden?

Die Umsetzung der Initiative würde Auswirkungen auf Beschäftigung und Lebenshaltungskosten haben. In der aktuellen wirtschaftlichen Lage, geprägt von Sorgen um Kaufkraft und steigende Krankenkassenprämien, treten Umweltfragen oft in den Hintergrund. Dies könnte die Akzeptanz der Vorlage beeinträchtigen. Es werden zwar Ausgleichsmassnahmen vorgeschlagen, allerdings mangelt es diesen an Klarheit und konkreten Zusicherungen.

Der Bundesrat zieht es vor, sich auf die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen und die laufenden Gesetzgebungsprozesse abzustützen. Inwiefern unterscheiden sich diese Alternativen von dem in der Initiative vorgeschlagenen Ansatz?

Die bestehenden Bestimmungen sind fragmentarisch und wenig verbindlich. Der Bundesrat hat keinen Gegenentwurf vorgelegt, was bedauerlich ist, da die Initiative die Dringlichkeit des Klimaschutzes hervorhebt. Auch wenn sie vermutlich kaum Chancen hat, angenommen zu werden, regt sie zumindest eine wichtige öffentliche Debatte an.

Gibt es Beispiele aus anderen Ländern, die eine ähnliche Politik verfolgt haben? Und welche Lehren könnte die Schweiz daraus ziehen?

Schweden strebt bis 2045 die CO₂-Neutralität an und die Niederlande planen ihre Treibhausgasemissionen bis 2030 um 55 % im Vergleich zu 1990 senken. Beide Länder setzen auf starke staatliche Unterstützung, verbindliche Massnahmen und die Förderung von Innovationen.

Nein zur Volksinitiative «Für eine verantwortungsvolle Wirtschaft innerhalb der planetaren Grenzen» (Umweltverantwortungsinitiative)

Die im Februar 2023 von der Allianz für Umweltverantwortung eingereichte Initiative fordert, dass wirtschaftliche Aktivitäten in der Schweiz nur so viele Ressourcen verbrauchen und Schadstoffe freisetzen dürfen, wie es für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen erforderlich ist. **Bei einer Annahme wäre die Schweiz verpflichtet, innerhalb von zehn Jahren ihre wirtschaftlichen Aktivitäten und den nationalen Konsum drastisch zu reduzieren, um die planetaren Belastbarkeitsgrenzen einzuhalten.** Besonders betroffen wären Bereiche wie Klima, Biodiversität, Wasserverbrauch, Bodennutzung sowie Stickstoff- und Phosphorverbrauch. Zudem soll der **Umweltschutz** in der Verfassung als **oberste Priorität** verankert werden.

Der Initiativtext geht zu weit

Die geforderte Umsetzungsfrist von zehn Jahren würde die Schweiz zu rigorosen Regulierungs- und Fördermassnahmen zwingen, die tiefgreifende Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft hätten. Dies würde eine umfassende Systemumgestaltung erfordern sowie extrem hohe Kosten für Unternehmen, die öffentliche Hand und die Bevölkerung nach sich ziehen.

Für Produkte und Dienstleistungen, die für den Schweizer Markt bestimmt sind, würden im Vergleich zu jenen, die für den ausländischen Markt bestimmt sind, strengere Anforderungen gelten. Besonders betroffen wären die Bereiche Lebensmittel, Landwirtschaft, Energieversorgung, Mobilität, Bekleidung und Wohnen. Zudem würde die Umsetzung der Initiative erhebliche Vollzugskosten verursachen.

Auch für die Haushalte wären die Folgen deutlich spürbar: Höhere Produktions- und Umsetzungskosten würden zu höheren Preisen für zentrale Konsumgüter wie Nahrungsmittel oder Energie führen.

Auf bestehende Rechtsgrundlagen setzen

Der Bundesrat und das Parlament haben die Initiative ohne Gegenvorschlag abgelehnt und darauf hingewiesen, dass die Schweiz bereits über eine solide Rechtsgrundlage für nachhaltige Entwicklung verfügt. Es werden konkrete politische Massnahmen umgesetzt, um die Treibhausgasemissionen schrittweise zu senken, die Kreislaufwirtschaft zu fördern und die Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft zu verbessern. Diese konkreten und pragmatischen Ansätze ermöglichen Fortschritte, ohne den wirtschaftlichen Wohlstand oder Arbeitsplätze zu gefährden.

- Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben an ihrer Sitzung einstimmig beschlossen, diese Initiative abzulehnen.

Crédit pour la construction du centre de stockage interinstitutionnel cantonal (SIC)

Le patrimoine de l'Etat de Fribourg est dispersé sur 29 sites dont plusieurs ne répondent pas aux normes de conservation et de sécurité. Cette situation met en danger des objets précieux et coûte cher. Afin d'améliorer la situation, le Conseil d'Etat propose de construire un centre de stockage cantonal. Le crédit de 56 millions de francs, soumis au vote populaire, permet de financer la construction et les aménagements du centre de stockage, ainsi que le déménagement des collections. Il permet d'économiser plus d'un million de francs de frais de location par année.

Les institutions culturelles fribourgeoises ont pour mission de sauvegarder le patrimoine du canton. Le bâtiment prévu, exemplaire en termes de durabilité, couvrira, sur 23 800 m², les besoins de huit institutions étatiques ou proches de l'Etat:

- la Bibliothèque cantonale et universitaire,
- les Archives de l'Etat,
- le Musée d'art et d'histoire,
- le Musée d'histoire naturelle,
- le Service archéologique y compris le Musée romain de Vallon,
- le Service des biens culturels,



Photo: © Etat Fribourg

- le Château de Gruyères,
- le Vitromusée à Romont.

Une réserve de stockage pour vingt-cinq ans est prévue (quarante ans pour la Bibliothèque cantonale et universitaire).

Le centre stockera également des collections des archives de la Ville de Fribourg, du Musée de Charmey, du Musée gruérien à Bulle ainsi que du Musée suisse de la marionnette à Fribourg.

- Lors de leur séance, les membres de la Chambre patronale ont décidé de ne pas entrer en matière sur cet objet.

Verpflichtungskredit für den Bau eines interinstitutionellen kantonalen Lagers für Kulturgüter (SIC)

Das Kulturerbe des Kantons Freiburg ist derzeit auf über 29 Standorte verstreut, von denen mehrere weder den Aufbewahrungs- noch den Sicherheitsstandards entsprechen. Dieser Zustand gefährdet wertvolle Objekte und verursacht hohe Kosten. Um die Situation zu verbessern, schlägt der Staatsrat den Bau eines interinstitutionellen kantonalen Lagers vor. Der Verpflichtungskredit in der Höhe von 56 Millionen Franken, der dem Stimmvolk zur Abstimmung vorgelegt wird, dient der Finanzierung des Baus, der Ausstattung des Lagergebäudes sowie dem Umzug der Sammlungen. Dadurch können jährlich über eine Million Franken an Mietkosten eingespart werden.

Ein beispielhaftes Gebäude

Die kulturellen Institutionen des Kantons Freiburg tragen die Verantwortung für die Bewahrung des kantonalen Kulturerbes. Das Gebäude, das in Bezug auf Nachhaltigkeit vorbildlich geplant ist, wird eine Fläche von 23 800 m² umfassen und den Bedarf von acht staatlichen oder staatsnahen Institutionen decken:

- die Kantons- und Universitätsbibliothek,
- das Staatsarchiv,
- das Museum für Kunst und Geschichte,
- das Naturhistorische Museum,
- das Amt für Archäologie, einschliesslich des Römischen Museums in Vallon,
- das Amt für Kulturgüter,

- das Schloss Greyerz,
- das Vitromusée in Romont.

Es ist eine Lagerreserve für 25 Jahre vorgesehen (40 Jahre für die Kantons- und Universitätsbibliothek).

Das Lagergebäude wird ausserdem Sammlungen des Stadtarchivs von Freiburg, des Museums von Charmey, des Greyerzer Museums in Bulle sowie des Schweizer Figurentheatermuseums in Freiburg aufnehmen.

- Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben an ihrer Sitzung beschlossen, nicht auf die Vorlage einzutreten.

Nos prochaines formations

Unsere nächsten Fortbildungen

4
Fév

Travailler avec des produits dangereux

8h00–11h30
Robert Küderli, conseiller en sécurité OCS

6
Feb

Snapchat und TikTok richtig verstehen

8:30 – 12:00 Uhr
Up To You

10
Fév

Gestion de projet

9h00–17h00
Jean Dolivo, consultant

13
Fév

Travailler avec des batteries au lithium

8h00–11h30
Robert Küderli, conseiller en sécurité OCS

18
Fév

Le deuil et la maladie en entreprise

9h00–12h00
Raymonde Charrière, infirmière

20
Fév

Microsoft Teams

8h30–12h30
Alain Emery, formateur en informatique

20
Feb

Korrespondenz – Was gilt heute?

9:00–17:00 Uhr
Fabienne Schnyder, Coach und Trainerin in Kommunikation

25
Feb

Agile Teams führen

8:30 – 17:00 Uhr
Helene Mandalidis, Business Coach und Trainerin

25
Feb

Microsoft Teams

8:30 – 12:30 Uhr
Alain Emery, Computertrainer

27
Fév

Jeunes travailleurs : défis et spécificités légales

8h30–11h30
David Macheret, inspecteur du travail, expert STPS

11
Mar

Renforcer sa confiance en soi et valoriser son positionnement professionnel

9h00–17h00
Joanna Bessero, formatrice et coach professionnelle



Infos und Anmeldung auf upcf.ch/unsere-fortbildungen

Infos et inscriptions sur upcf.ch/nos-formations



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Le concours «Lehrling des Jahres Deutschfreiburg» a rencontré un réel succès du canton de Fribourg. Trois jeunes ont été primés.

Une première édition qui se ter

Trois jeunes ont été récompensés en novembre 2024 lors de la première édition du prix «Lehrling des Jahres Deutschfreiburg». Ce concours, destiné à valoriser la formation professionnelle dans la partie germanophone du canton de Fribourg, a connu un grand succès. Une initiative privée qui pourrait devenir un modèle à suivre.

Marie Nicolet

La première remise du prix «Lehrling des Jahres Deutschfreiburg» a eu lieu en novembre 2024 au Podium à Guin. Ce prix, qui vise à promouvoir la formation professionnelle dans la partie germanophone du canton de Fribourg, a su captiver un large public et suscite déjà l'enthousiasme pour sa prochaine édition en 2025.

L'initiative, lancée par Hubert Lehmann, le fondateur de la Rega-Sense AG, s'inscrit dans une volonté de renforcer la reconnaissance de l'apprentissage. «La formation professionnelle me tient à cœur. Dans ma carrière, j'ai formé trente apprenti-e-s et servi comme expert aux examens durant vingt-cinq ans», explique-t-il. Avec trente dossiers d'apprenti-e-s soumis et 3000 votes du public pour départager les lauréat-e-s, le concours a rencontré un succès retentissant.

L'apprentissage, une voie d'avenir

Pourquoi avoir lancé ce concours? «Certaines entreprises perdent leur motivation à former la relève, ce que je trouve très dommage, déplore Hubert Lehmann. L'apprentissage est important pour l'économie.» Il espère ainsi sensibiliser à nouveau les entreprises, mais aussi convaincre les familles de considérer l'apprentissage comme une voie d'avenir. «Commencer dans la vie avec un apprentissage ouvre de nombreuses portes», insiste-t-il, citant les nombreuses passerelles offertes aujourd'hui, notamment pour les jeunes ayant obtenu une maturité professionnelle.

Le jury, présidé par Markus Julmy, patron, président du Gewerbeverband Sense et membre du Conseil d'administration de l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF), a eu la tâche ardue de sélectionner les finalistes. La qualité des candidatures, reposant sur une lettre de motivation et une vidéo, a impressionné le panel de professionnel-le-s représentant



«Nous tenons à l'ancrage local, presque familial de ce concours.»

Hubert Lehmann, fondateur du prix

l'économie, le canton ainsi que les écoles professionnelles. «J'ai été surpris de la qualité des dossiers. Les jeunes ont mis beaucoup d'énergie dans leur candidature», souligne Markus Julmy, qui précise que l'objectif était de valoriser la passion et la motivation. Il ajoute que ce concours offre une visibilité pour la formation professionnelle, un pilier de l'économie dans lequel l'UPCF est largement impliquée. C'est pourquoi il soutient ce prix en siégeant dans le jury, mais aussi dans le comité d'organisation, dans lequel l'UPCF est également représentée.

Un titre, une renommée

Les lauréats de cette première édition sont Cyril Grossrieder, Lars Hayoz et Louis Hirt. Ils ont respectivement reçu 5000 francs,

dans la partie germanophone

mine sur un triomphe

2000 francs et 1000 francs, tandis que les autres finalistes se sont vus attribuer 500 francs chacun-e. Cyril Grossrieder, technologue du lait CFC et le grand gagnant de cette première édition, confie: «Ce titre pourra certainement être mentionné dans mon C.V. et mettre ainsi en avant la passion que je nourris pour mon métier». Il garde un souvenir particulier de sa rencontre avec Hubert Lehmann: «Je lui ai offert un morceau de fromage pour le remercier, et la conversation que nous avons eue restera gravée dans ma mémoire.»

Lars Hayoz, mécanicien d'automobiles CFC, partage son expérience: «Mon chef m'a motivé à envoyer ma candidature. Cette expérience m'encourage à continuer de m'améliorer dans mon métier.» Il recommande aux apprenti-e-s de tenter leur chance: «Nous n'avons rien à perdre et l'expérience en vaut la peine, sans compter que la somme que reçoivent les gagnant-e-s est toujours bienvenue.»

«Les jeunes ont mis beaucoup d'énergie dans leur candidature.»

Markus Julmy, président du jury

Rendez-vous en novembre 2025

Le prix, bien qu'actuellement limité à la partie germanophone du canton, se distingue par son ancrage local et son format unique. Hubert Lehmann souligne les défis d'une extension à l'ensemble du canton: «Plusieurs prix englobant l'entier des apprenti-e-s du canton existent déjà, et cela

représenterait un défi logistique important de l'ouvrir à tout le monde. Nous tenons à l'ancrage local, presque familial de ce concours.»

Avec une deuxième édition prévue en 2025, l'enthousiasme est palpable. Les candidatures ouvriront le 29 août, et les finalistes seront désigné-e-s fin octobre avant la détermination des gagnant-e-s lors d'une grande émission sur la chaîne Rega-Sense le 21 novembre. «Pour la première édition, nous avons comptabilisé 3000 votes du public pour désigner les lauréat-e-s, ce qui montre que beaucoup de gens se sont intéressés à notre concours», se réjouit Hubert Lehmann.

Le concours «Lehrling des Jahres Deutschfreiburg» semble déjà avoir atteint son objectif: mettre en lumière la richesse et la diversité de la formation professionnelle, tout en réaffirmant son importance pour l'économie et la société fribourgeoises.

«Ce titre pourra certainement être mentionné dans mon C.V. et mettre ainsi en avant la passion que je nourris pour mon métier.»

Cyril Grossrieder,
gagnant



Der Wettbewerb «Lehrling des Jahres Deutschfreiburg» fand im deutschsprachigen Teil des Kantons Freiburg statt. Bei der erstmaligen Austragung wurden drei Jugendliche ausgezeichnet.

Erfolgreiche Premiere des Wett

Im November 2024 wurden bei der ersten Ausgabe des Preises «Lehrling des Jahres Deutschfreiburg» drei Jugendliche ausgezeichnet. Dieser Wettbewerb, der die Bedeutung der Berufsbildung im deutschsprachigen Teil des Kantons Freiburg hervorheben soll, war ein voller Erfolg. Eine private Initiative mit Vorbildcharakter.

Marie Nicolet

Die erste Verleihung des Preises «Lehrling des Jahres Deutschfreiburg» fand im November 2024 im Podium Düdingen statt. Dieser Preis, der die Berufsbildung im deutschsprachigen Teil des Kantons Freiburg fördern soll, hat ein breites Publikum begeistert und weckt bereits Vorfreude auf die nächste Ausgabe im Jahr 2025.

Die Initiative, die von Hubert Lehmann, dem Gründer der Rega-Sense AG, ins Leben gerufen wurde, will die Anerkennung der Berufslehre stärken. «Das duale Berufsbildungssystem liegt mir am Herzen. In meiner Berufslaufbahn habe ich 30 Lernende ausgebildet und 25 Jahre lang als Prüfungsexperte gewirkt», erklärt er. Der Wettbewerb war ein voller Erfolg: 30 eingereichte Dossiers von Lernenden und 3000 Publikumsstimmen entschieden über die Gewinner.

Die Berufslehre – ein Weg für die Zukunft

Auf die Frage, warum er diesen Wettbewerb ins Leben gerufen hat, sagt Hubert Lehmann: «Einige Unternehmen haben die Motivation verloren, ihren eigenen Nachwuchs auszubilden, was ich sehr bedauere. Die Berufsbildung ist wichtig für die Wirtschaft.» Er hofft, mit dem Preis die Unternehmen zu sensibilisieren und auch Familien davon zu überzeugen, die Berufslehre als Weg für eine erfolgreiche Zukunft zu sehen. «Mit einer Berufslehre ins Leben zu starten, öffnet viele Türen», betont er und verweist auf die zahlreichen Passerellen-Lehrgänge, die heute insbesondere für Jugendliche mit Berufsmaturität angeboten werden.

Die Jury unter dem Vorsitz von Markus Julmy, Unternehmer, Präsident des Gewerbeverbandes Sense und Mitglied des Verwaltungsrats des Freiburger Arbeitge-

«Wir legen Wert auf die lokale und familiär anmutende Verankerung dieses Wettbewerbs.»

Hubert Lehmann, Stifter des Preises

berverbandes (FAV), hatte die anspruchsvolle Aufgabe, die Finalistinnen und Finalisten zu küren. Die Qualität der Bewerbungen, bestehend aus einem Motivationsschreiben und einem Video, beeindruckte das Gremium aus Fachleuten, die die Wirtschaft, den Kanton sowie die Berufsschulen repräsentieren. «Ich war beeindruckt von der Qualität der Bewerbungsdossiers. Die Jugendlichen haben viel Herzblut in ihre Kandidaturen gesteckt», betont Markus Julmy und hebt hervor, dass das Ziel darin bestand, Leidenschaft und Motivation zu würdigen. Er fügt hinzu, dass dieser Wettbewerb der Berufsbildung, einem zentralen Pfeiler der Wirtschaft, in dem sich der FAV stark engagiert, Sichtbarkeit verleiht. Daher unterstützt er diese Auszeichnung nicht nur durch seine Mitwirkung in der Jury, sondern auch im Organisationskomitee, in dem auch der FAV vertreten ist.



Teil des Kantons Freiburg grossen Anklang.

bewerbs



«Dieser Titel wird sicherlich in meinem Lebenslauf erwähnt werden, und die Leidenschaft, die ich für meinen Beruf empfinde, zum Ausdruck bringen.»

Cyril Grossrieder, Gewinner

Ein Titel, ein Ansehen

Die Gewinner dieser ersten Austragung sind Cyril Grossrieder, Lars Hayoz und Louis Hirt. Sie erhielten Preisgelder in der Höhe von 5000 Franken, 2000 Franken beziehungsweise 1000 Franken. Die weiteren Finalistinnen und Finalisten erhielten jeweils 500 Franken. Cyril Grossrieder, Milchtechnologe EFZ und der Hauptgewinner der ersten Ausgabe, sagte: «Dieser Titel wird sicherlich in meinem Lebenslauf erwähnt werden, und die Leidenschaft, die ich für meinen Beruf empfinde, zum Ausdruck bringen». An die Begegnung mit Hubert Lehmann hat er eine besondere Erinnerung: «Ich habe ihm zum Dank ein Stück Käse geschenkt, und das Gespräch, das wir geführt haben, wird mir immer in Erinnerung bleiben.»

Lars Hayoz, Automobil-Mechatroniker EFZ, teilt seine Erfahrungen: «Mein Chef hat mich motiviert, meine Kandidatur einzureichen. Diese Erfahrung ermutigt mich, mich in meinem Beruf noch weiter zu verbessern.» Er rät den Lernenden, ihr Glück zu versuchen: «Wir haben nichts zu verlie-

«Die Jugendlichen haben viel Herzblut in ihre Kandidaturen gesteckt.»

Markus Julmy, Präsident der Jury

ren und die Erfahrung ist es wert – ganz abgesehen davon, dass der Gewinnbeitrag natürlich eine willkommene Anerkennung darstellt.»

Wiedersehen im November 2025

Obwohl der Preis derzeit auf den deutschsprachigen Teil des Kantons beschränkt ist, zeichnet er sich durch seine lokale Ausrichtung und sein einzigartiges Format aus. Hubert Lehmann hebt die Anforderungen einer Ausweitung auf den ganzen Kanton hervor: «Es gibt bereits mehrere

Preise, die alle Lernenden des Kantons einschliessen, und es wäre eine grosse logistische Herausforderung, den Wettbewerb für alle zu öffnen. Wir legen Wert auf die lokale und familiär anmutende Verankerung dieses Wettbewerbs.»

Die Vorfreude auf die zweite Ausgabe im Jahr 2025 ist spürbar. Die Bewerbungsfrist beginnt am kommenden 29. August, und die Finalistinnen und Finalisten werden Ende Oktober bekannt gegeben, bevor die Gewinnerinnen und Gewinner am 21. November in einer grossen TV-Sendung auf dem Kanal Rega-Sense bestimmt werden. «Bei der ersten Ausgabe haben wir 3000 Publikumsstimmen zur Ermittlung der Gewinner gezählt, was deutlich zeigt, dass sich viele Leute für unseren Wettbewerb interessieren», freut sich Hubert Lehmann.

Der Wettbewerb «Lehrling des Jahres Deutschfreiburg» scheint sein Ziel bereits erreicht zu haben: den Reichtum und die Vielfalt der Berufsbildung sichtbar zu machen und gleichzeitig deren Bedeutung für die Freiburger Wirtschaft und Gesellschaft zu bekräftigen.

Le catalogue de formations organisées à l'UPCF évolue chaque année. En 2025, ce sont près de 50 sessions en français et en allemand qui seront proposées, traitant de thématiques diverses et actuelles.

Un investissement stratégique pour l'avenir

Le catalogue de formations organisées par l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) évolue chaque année pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des employé-e-s. En 2025, pas moins de 50 formations seront proposées en français et en allemand, dans un cadre professionnel et convivial.

Marie Nicolet

Chaque année, l'UPCF met en place un catalogue riche et varié. Ces formations, couvrant des thématiques aussi diverses que la finance, les ressources humaines, le droit, l'administration, la digitalisation, le marketing ou le développement personnel, s'adaptent aux évolutions du marché. «Nous sommes très heureux de constater que nos formations répondent à un besoin réel de l'économie fribourgeoise», se réjouit Daniel Bürdel, directeur adjoint de l'UPCF. Il souligne également que ces formations, qui accueillent en moyenne une dizaine de participant-e-s, permettent des échanges fructueux.

Parmi ces participant-e-s, Margareth Helbling, employée à Forum Fribourg, témoigne de son expérience: «J'ai beaucoup apprécié l'équilibre entre la théorie et la pratique, qui permettait d'appliquer directement ce que je venais d'apprendre et de poser des questions précises.» Elle se dit également séduite par le format relativement court, idéal pour concilier formation et emploi.

La formation continue, un atout pour les entreprises

La formation continue joue un rôle essentiel, non seulement pour le développement personnel des employé-e-s, mais également pour la compétitivité des entreprises. «Se former permet de rester ouvert à la nouveauté et de gagner en assurance», explique Fabienne Schnyder, formatrice régulière à l'UPCF. Elle précise: «Les gens se sentent à l'aise et apprécient davantage leur travail, ce qui est bénéfique pour eux

et pour leur entreprise.» En favorisant la formation continue, les entreprises investissent non seulement dans leurs collaborateurs-trices, mais aussi dans leur propre avenir.

L'un des enjeux majeurs des formations continues réside dans le développement des soft skills, ces compétences humaines indispensables dans un environnement professionnel en constante évolution. «Savoir valoriser les soft skills est essentiel pour que les collaborateurs-trices se sentent utiles dans un monde où les machines prennent une place croissante», estime Stéphane Rolle, formateur, consultant et coach. Ce dernier, qui a animé plusieurs formations à l'UPCF, insiste sur la richesse des interactions: «Le public est hétérogène, et chacun-e apporte une perspective unique, ce qui enrichit les échanges et profite à tout le monde.»

Fabienne Schnyder partage cet avis et souligne l'atmosphère stimulante des for-

«J'ai beaucoup apprécié l'équilibre entre la théorie et la pratique qui permettait de mettre directement en application ce que je venais d'apprendre et de poser directement des questions précises.»

Margareth Helbling



mations: «À l'UPCF, les sessions sont vivantes, avec des discussions interactives entre les participant-e-s. Ces journées se déroulent toujours dans la bonne humeur, ce qui contribue au succès des formations.»

Des acquis concrets pour un développement durable

Margareth Helbling, qui a suivi plusieurs formations à l'UPCF, continue d'exploiter les supports de cours: «Ces formations m'ont permis de consolider certains acquis et de gagner en expertise sur des sujets clés.» Elle apprécie également la facilité d'inscription, la clarté des informations et l'environnement accueillant. En prime, chaque participant-e repart avec une attestation de participation, un document qu'elle juge précieux: «C'est un outil utile, surtout en cas de changement d'entreprise ou de poste.»

Die Auswahl der Fortbildungen, die vom FAV organisiert werden, wird jedes Jahr überarbeitet. Im Jahr 2025 stehen nahezu 50 Kurse auf Deutsch und Französisch zu verschiedenen aktuellen Themen zur Verfügung.

Eine strategische Investition in die Zukunft

Das vom Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) zusammengestellte Fortbildungsprogramm wird kontinuierlich angepasst, um den Bedürfnissen der Unternehmen und Arbeitnehmenden optimal gerecht zu werden. Im Jahr 2025 werden nicht weniger als 50 Fortbildungsangebote auf Deutsch und Französisch in einem professionellen und zugleich ansprechenden Rahmen präsentiert.

Marie Nicolet

Jedes Jahr erstellt der FAV ein vielfältiges und abwechslungsreiches Programm. Die Fortbildungen decken Themen wie Finanzen, Personalwesen, Recht, Verwaltung, Digitalisierung, Marketing und persönliche Entwicklung ab und passen sich laufend den Entwicklungen des Marktes an. «Wir freuen uns sehr, dass unsere Fortbildungen einem echten Bedürfnis der Freiburger Wirtschaft entsprechen», erklärt Daniel Bürdel, stellvertretender Direktor des FAV. Er hebt hervor, dass die Kurse, die von durchschnittlich zehn Teilnehmenden besucht werden, einen wertvollen Austausch ermöglichen.

Margareth Helbling, Mitarbeiterin bei Forum Freiburg, eine Teilnehmerin, schildert ihre Erfahrungen: «Ich habe die Ausgewogenheit zwischen Theorie und Praxis sehr geschätzt. Sie ermöglichte mir, das Erlernte direkt anzuwenden und konkrete Fragen zu stellen.» Besonders angetan ist sie von den kurzen Kursformaten, die Fortbildung und Arbeit ideal miteinander vereinbaren lassen.

Fortbildung – ein Vorteil für Unternehmen

Fortbildung spielt nicht nur eine entscheidende Rolle für die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden, sondern auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. «Wer sich fortbildet, bleibt offen für Neues und gewinnt an Selbstvertrauen», sagt Fabienne Schnyder, eine regelmässige Kursleiterin beim FAV, und fügt hinzu: «Die Menschen fühlen sich wohler und haben mehr Freude an ihrer Arbeit, was sowohl für sie selbst als auch für das Unternehmen von Vorteil ist.» Indem sie die Fortbildung

«Ich habe die Ausgewogenheit zwischen Theorie und Praxis sehr geschätzt. Sie ermöglichte mir, das Erlernte direkt anzuwenden und konkrete Fragen zu stellen.»

Margareth Helbling

fördern, investieren Unternehmen gleichzeitig in ihre Mitarbeitenden und in ihre eigene Zukunft.

Eine der grössten Herausforderungen dabei ist die Entwicklung von Soft Skills – zwischenmenschliche Kompetenzen, die im dynamischen beruflichen Umfeld unverzichtbar sind. «Die Wertschätzung von Soft Skills ist entscheidend, damit sich

Mitarbeitende in einer zunehmend von Maschinen geprägten Welt nützlich fühlen», betont Stéphane Rolle, Kursleiter, Berater und Coach. Er hat mehrere Kurse beim FAV geleitet und betont die Bereicherung durch die Interaktionen: «Das Teilnehmerfeld ist heterogen, und alle bringen bringt eigene Perspektiven ein, was die Diskussionen bereichert und allen zugutekommt.»

Fabienne Schnyder teilt diese Ansicht und hebt die lebendige Atmosphäre der Fortbildungsveranstaltungen hervor: «Die Kurse beim FAV sind lebendig, mit interaktiven Diskussionen zwischen den Teilnehmenden. Die Kurstage verlaufen stets in guter Stimmung, was zum Erfolg der Fortbildungen beiträgt.»

Wissen vertiefen, Zukunft gestalten

Margareth Helbling, die bereits mehrere Fortbildungen beim FAV absolviert hat, nutzt die Kursunterlagen weiterhin: «Diese Fortbildungen haben es mir ermöglicht, bestimmte Kenntnisse zu festigen und mir Fachwissen in Schlüsselthemen anzueignen.» Sie schätzt ausserdem die einfache Anmeldung, die klaren Informationen und das ansprechende Umfeld. Besonders wichtig findet sie die Teilnahmebescheinigung, die alle Teilnehmenden erhalten: «Dieses Dokument ist ein wertvolles Instrument, vor allem bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes oder Unternehmens.»



En cas de résiliation du contrat de travail, il est particulièrement important d'informer l'employé-e de ses droits envers les assurances.

Les questions d'assurance doivent impérativement être évoquées à la fin du contrat

Les employeurs-euses doivent informer leur personnel des droits existants envers les assurances. Cette obligation existe certes pendant toute la durée du contrat de travail, mais elle prend une importance particulière au moment du départ, car l'employeur-euse peut être tenu-e de verser des dommages-intérêts en cas d'omission d'information. Voici les éléments sur lesquels l'employeur-euse doit informer son personnel sortant en matière d'assurances – idéalement par écrit :

Martina Guillod

Assurance-accidents

La couverture accidents court jusqu'au 31^e jour qui suit celui où a pris fin le droit au demi-salaire au moins. Si la personne sortante conclut une assurance par convention, elle peut prolonger la couverture des accidents non professionnels jusqu'à six mois. En l'absence d'une telle assurance par convention, la caisse-maladie doit être informée afin que le risque accident soit à nouveau inclus. La conclusion d'une assurance par convention est relativement avantageuse (en moyenne 45 francs par mois, suivant le prestataire) et présente l'avantage que, par rapport à l'assurance-accidents via l'assureur-maladie, des prestations supplémentaires sont fournies et qu'aucune franchise ni partici-

pation aux coûts n'est facturée. La conclusion d'une assurance par convention n'est bien sûr indiquée que si la personne qui quitte son emploi n'en reprend pas immédiatement un autre, pour lequel elle est aussi obligatoirement assurée contre les accidents non professionnels (travail minimum de huit heures par semaine requis).

Prévoyance professionnelle

Les avoirs LPP doivent être transférés à la nouvelle institution de prévoyance. Pour ce faire, la personne sortante doit indiquer à l'ancienne institution de prévoyance les coordonnées de la nouvelle institution. Les caisses de pension mettent généralement à disposition les formulaires correspondants.

Assurance indemnités journalières en cas de maladie

De nombreuses entreprises assurent leur personnel auprès d'une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie. Il existe des assurances collectives d'indemnités journalières maladie selon la loi sur l'assurance-maladie (LAMal) et d'autres selon la loi sur le contrat d'assurance (LCA). Ces dernières sont beaucoup plus fréquentes dans la pratique, car les conditions sont généralement plus avantageuses. Etant donné que les assurances sont assez libres dans l'aménagement des prestations, l'employeur-euse doit impérativement étudier la police d'assurance ou se renseigner auprès de l'assurance pour connaître les possibilités dont dispose la personne qui quitte son emploi. D'une manière générale, on peut retenir ce qui

suit, sachant que ce sont toujours les conditions d'assurance spécifiques qui sont déterminantes :

- Si la personne est en bonne santé à la fin de son contrat de travail, elle peut passer à l'assurance individuelle. Ainsi, non seulement les frais de guérison, mais aussi la perte de gain sont couverts au-delà de la fin du contrat de travail. Un nouvel examen de santé n'est généralement pas exigé. Les primes sont souvent élevées et entièrement à la charge de la personne sortante. La conclusion d'une telle assurance n'a bien sûr de sens que si l'employé-e n'est pas immédiatement admis-e dans l'assurance collective d'indemnités journalières maladie d'une autre entreprise.
- S'il existe une incapacité de travail à la fin du contrat de travail, le cas en cours continue en principe à être couvert par l'assurance collective, même après le départ, et ce jusqu'à épuisement des prestations. Toutefois, il est également possible que l'assurance exige que l'employé-e passe à l'assurance individuelle afin de pouvoir continuer à bénéficier des prestations. Le passage à l'assurance individuelle est également une option si la personne souhaite étendre la couverture d'assurance à d'autres cas de maladie survenant après la sortie.



Scannez le code QR et regardez le résumé en vidéo!



Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, ist es besonders wichtig, Arbeitnehmende über ihre Ansprüche gegenüber Versicherern zu informieren.

Versicherungen müssen bei Vertragsende zwingend zum Thema werden

Arbeitgebende müssen ihr Personal über bestehende Ansprüche gegenüber Versicherungen informieren. Diese Pflicht besteht zwar während des gesamten Arbeitsverhältnisses, wird aber beim Austritt besonders wichtig, da der Arbeitgebende bei unterlassener Information schadenersatzpflichtig werden kann. Nachfolgend werden die Elemente aufgeführt, über welche der Arbeitgebende austretendes Personal im Bereich Versicherungen – idealerweise schriftlich – zu informieren hat.

Martina Guillod

Unfallversicherung

Die Unfalldeckung läuft bis am 31. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört. Schliesst die austretende Person eine Abredeversicherung ab, kann sie so die Deckung für Nichtberufsunfälle für bis zu sechs Monate verlängern. Ohne Abschluss einer solchen Abredeversicherung muss die Krankenkasse informiert werden, damit das Unfallrisiko wieder eingeschlossen wird. Der Abschluss einer Abredeversicherung ist relativ günstig (im Durchschnitt 45 Franken pro Monat, je nach Anbieter) und hat den Vorteil, dass im Vergleich zur Unfallversicherung via Krankenversicherer zusätzliche Leistungen erbracht werden und keine Selbstbehalte und Kostenbeteiligungen verrechnet werden. Der Abschluss einer Abredeversicherung ist

natürlich nur angezeigt, wenn die austretende Person nicht sofort wieder eine neue Stelle antritt, bei welcher sie auch obligatorisch gegen Nichtbetriebsunfall versichert ist (Mindestpensum von acht Stunden pro Woche erforderlich).

Berufliche Vorsorge

Die BVG-Guthaben müssen auf die neue Vorsorgeeinrichtung übertragen werden. Dazu muss die austretende Person der bisherigen Vorsorgeeinrichtung mitteilen, wohin die Freizügigkeitsleistung überwiesen werden soll. Die Pensionskassen stellen häufig entsprechende Formulare zur Verfügung.

Krankentaggeldversicherung

Zahlreiche Arbeitgebende versichern ihr Personal bei einer Kollektiv-Krankentag-

geldversicherung. Es existieren Kollektiv-Krankentaggeldversicherungen nach Krankenversicherungsgesetz (KVG) und solche nach Versicherungsvertragsgesetz (VVG). Letztere sind in der Praxis weit häufiger anzutreffen, da die Konditionen in der Regel attraktiver sind. Da die Versicherer in der Ausgestaltung der Leistungen relativ frei sind, muss sich der Arbeitgebende zwingend mit der Versicherungspolice auseinandersetzen oder mit der Versicherung Rücksprache nehmen, um in Erfahrung zu bringen, welche Möglichkeiten die austretende Person hat. Allgemein kann folgendes festgehalten werden, wobei immer die spezifischen Versicherungsbedingungen ausschlaggebend sind:

- Ist der Arbeitnehmende beim Ende des Arbeitsvertrags gesund, kann er in die Einzelversicherung übertreten. So sind nicht nur die Heilungskosten, sondern auch der Erwerbsersatz über das Ende des Arbeitsvertrags hinaus gedeckt. Eine erneute Gesundheitsprüfung wird in der Regel nicht verlangt. Die Prämien sind häufig hoch und gehen voll zu Lasten der austretenden Person. Der Abschluss einer solchen Versicherung macht natürlich nur Sinn, wenn der Arbeitnehmende nicht sofort in die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung des neuen Arbeitgebenden aufgenommen wird.
- Liegt bei Ende des Arbeitsvertrags eine Arbeitsunfähigkeit vor, wird der laufende Fall grundsätzlich auch nach Austritt bis zur Erschöpfung der Leistungen zu Lasten der Kollektivversicherung gedeckt. Es ist jedoch auch möglich, dass die Versicherung verlangt, dass der Arbeitnehmende in die Einzelversicherung übertritt, um weiterhin in den Genuss von Leistungen kommen zu können. Soll der Versicherungsschutz zudem auf andere Krankheitsfälle ausgeweitet werden, welche nach Austritt entstehen, ist der Übertritt in die Einzelversicherung ebenfalls eine Option.



QR-Code scannen
und unser Kurzvideo
als Zusammen-
fassung schauen!



La Neue Apotheke Dürdingen mise sur la formation professionnelle depuis sa création en 1987. Son engagement contribue à l'avenir du secteur dans un contexte de pénurie de personnel qualifié.

Former la relève, l'engagement d'une pharmacie

Depuis 1987, la Neue Apotheke Dürdingen s'investit dans la formation des apprenti-e-s. Son engagement a été récompensé par le **prix de Meilleure entreprise formatrice** dans la catégorie Services, commerces et santé lors de la dernière Rentrée des Entreprises. Un modèle inspirant pour assurer l'avenir d'un secteur sous tension.

Marie Nicolet

Former, c'est s'engager. Depuis sa création en 1987, la Neue Apotheke Dürdingen ne cesse de promouvoir la formation professionnelle. Elle accueille chaque année un-e apprenti-e en pharmacie et cet engagement occupe une place centrale dans la stratégie de l'entreprise. L'encadrement est structuré et assuré par une équipe compétente, composée d'une assistante en pharmacie et d'une pharmacienne. «Nous mettons un point d'honneur à enseigner aux apprenti-e-s tous les aspects de notre métier», expliquent Claudia Steinmann et Anja Schmutz, pharmaciennes et co directrices. Cela inclut le conseil à la clientèle, la fabrication de médicaments et l'apprentissage des processus de laboratoire.

Un cadre bienveillant et exigeant

Le recrutement est directement pris en charge par la direction, qui privilégie les candidat-e-s motivé-e-s ayant effectué un stage d'initiation. «Nous recevons de nombreuses demandes, ce qui nous permet de sélectionner des profils investis», explique Anja Schmutz. Une fois intégré-e-s, les apprenti-e-s bénéficient d'un suivi personnalisé. «L'accompagnement ne se limite pas aux compétences techniques. Nous insistons sur la précision, l'empathie et la discrétion, des qualités essentielles dans notre métier», ajoute-t-elle.

Ce cadre exigeant mais stimulant semble porter ses fruits. En plus de dynamiser l'équipe avec leur enthousiasme et leurs idées, les apprenti-e-s contribuent à renforcer les liens entre l'entreprise et la communauté locale. «L'apprenti-e crée

« La formation nous permet non seulement d'assurer la relève, mais aussi de contribuer au développement personnel des jeunes. »

Anja Schmutz

une notoriété positive pour notre pharmacie, ce qui est particulièrement apprécié dans un village comme le nôtre », souligne Anja Schmutz.

La fierté d'une équipe

Cependant, former des jeunes n'est pas sans défis, en termes de temps et d'énergie, comme le confie la pharmacienne. De plus, les besoins en ressources humaines varient en fonction du niveau scolaire des apprenti-e-s. Malgré ces contraintes, l'entreprise reste convaincue de l'importance de son rôle. «La formation professionnelle est cruciale pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée», martèlent Claudia Steinmann et Anja Schmutz.

Pour l'équipe, transmettre le métier est une source de motivation. «Cela nous permet non seulement d'assurer la relève, mais aussi de contribuer au développement personnel des jeunes», confie la pharmacienne. Cet engagement a été récompensé par le prix reçu lors de la Rentrée des Entreprises. En effet, ce prix a renforcé la fierté de toute l'équipe et a mis en lumière son engagement en faveur de la formation professionnelle. «Ce prix est avant tout une reconnaissance collective. Il nous encourage à continuer à investir dans l'avenir de notre secteur», conclut Anja Schmutz.



Année de fondation de l'entreprise: 1987

Nombre d'employé-e-s: 15

Nombre d'apprenti-e-s: 2

Secteur d'activité: pharmacie

Responsables de la formation professionnelle: Jacqueline Meier, pharmacienne responsable pour les apprenti-e-s et Sonja Glauser, responsable pour leur formation d'assistant-e-s en pharmacie

Die Neue Apotheke Düdingen setzt seit ihrer Gründung im Jahr 1987 auf die Berufsbildung. Dieses Engagement trägt wesentlich dazu bei, in Zeiten des Fachkräftemangels die Zukunft der Branche zu sichern.

Ausbildung des Nachwuchses: Das Engagement einer Apotheke

Seit 1987 setzt sich die Neue Apotheke Düdingen für die Ausbildung von Lernenden ein. Dieses Engagement wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen mit **dem Preis als bester Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Dienstleistungen, Handel und Gesundheit ausgezeichnet. Ein inspirierendes Modell zur Sicherung der Zukunft eines unter Druck stehenden Sektors.

Marie Nicolet

Ausbilden bedeutet, sich zu engagieren. Seit ihrer Gründung im Jahr 1987 fördert die Neue Apotheke Düdingen kontinuierlich die Berufsausbildung. Jedes Jahr stellt sie eine Lernende bzw. einen Lernenden im Beruf Fachmann/-frau Apotheke ein, und dies spielt eine zentrale Rolle in der Strategie des Betriebs. Die Betreuung ist strukturiert und wird von einem kompetenten Team, bestehend aus einer Fachfrau Apotheke und einer Apothekerin, übernommen. «Wir legen Wert darauf, die Lernenden in alle Aspekte unseres Berufs einzuführen», erklären Claudia Steinmann und Anja Schmutz, Apothekerinnen und Co-Geschäftsführerinnen. Dazu gehören die Kundenberatung, die Herstellung von Arzneimitteln und das Erlernen der Laborprozesse.

Ein förderndes und forderndes Umfeld

Die Rekrutierung wird direkt von der Direktion übernommen, die motivierte Bewerberinnen und Bewerber bevorzugen, welche bereits eine Schnupperlehre absolviert haben. «Wir erhalten zahlreiche Bewerbungen, was uns ermöglicht, geeignete Profile auszuwählen», erklärt die Apothekerin. Sobald die Lernenden eingearbeitet sind, werden sie persönlich betreut. «Die Betreuung beschränkt sich nicht auf die technischen Fähigkeiten. Wir legen Wert auf Genauigkeit, Empathie und Diskretion, Werte, die in unserem Beruf unerlässlich sind», fügt sie hinzu.

«Wir können nicht nur den Nachwuchs sichern, sondern auch zur persönlichen Entwicklung der jungen Leute beitragen.»

Anja Schmutz

Diese anspruchsvolle, aber zugleich anregende Umgebung scheint Früchte zu tragen. Die Lernenden beleben nicht nur das Team mit ihrem Enthusiasmus und ihren Ideen, sondern tragen auch dazu bei, die Beziehungen zwischen dem Betrieb und der lokalen Gemeinschaft zu stärken. «Die Lernenden sorgen für einen positiven Bekanntheitsgrad unserer Apotheke, was in einem Dorf wie dem unseren besonders geschätzt wird», betont Anja Schmutz.

Der Stolz eines Teams

Die Ausbildung junger Menschen bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich, sowohl in Bezug auf die Zeit als auch auf die



Energie, wie die Apothekerin gesteht. Zudem schwankt der Bedarf an Personalressourcen in Abhängigkeit der schulischen Leistungen der Lernenden. Trotz dieser Anforderungen ist das Unternehmen von der Bedeutung seiner Rolle überzeugt. «Die Berufsausbildung ist entscheidend, um den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu bekämpfen», bekräftigen Claudia Steinmann und Anja Schmutz.

Für das Team ist es eine Motivationsquelle, das Berufsbild an andere weiterzugeben. «So können wir nicht nur den Nachwuchs sichern, sondern auch zur persönlichen Entwicklung der jungen Leute beitragen», verrät die Apothekerin. Dieses Engagement wurde mit der Auszeichnung belohnt, die sie im Rahmen des Herbstauftakts der Unternehmen erhalten haben. Tatsächlich hat dieser Preis den Stolz des gesamten Teams gestärkt und sein Engagement für die Berufsbildung unterstrichen. «Dieser Preis ist vor allem eine kollektive Anerkennung. Er ermutigt uns, weiterhin in die Zukunft unserer Branche zu investieren», schliesst Anja Schmutz.

Gründungsyear des Unternehmens: 1987

Anzahl Beschäftigte: 15

Anzahl Lernende: 2

Tätigkeitsbereich: Apotheke

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Jacqueline Meier, Apothekerin, verantwortlich für die Lernenden, und Sonja Glauser, verantwortlich für deren Ausbildung zur Fachfrau bzw. zum Fachmann Apotheke

L'entreprise Kaech forme des apprenti·e·s depuis plus de trente ans et s'attèle à transmettre un savoir-faire unique. Elle s'engage à relever les défis du secteur en misant sur la qualité de la formation.

Cultiver les talents de demain

Depuis plus de trois décennies, l'entreprise Kaech, basée à Lussy et active dans l'horticulture de production et le paysagisme, s'investit dans la formation professionnelle. Un engagement qui lui a valu de recevoir **le prix de Meilleure entreprise formatrice** dans la catégorie technique et mécanique, lors de la dernière Rentrée des Entreprises.

Marie Nicolet

Leur engagement traverse les générations. Depuis la reprise de l'entreprise à la fin des années 1980, Dominique Kaech et son équipe n'ont cessé de former des apprenti·e·s en horticulture. D'ailleurs, le premier apprenti, devenu pépiniériste, est toujours dans la profession et son propre fils a également suivi ses traces en se formant comme paysagiste dans l'entreprise Kaech.

Chaque année, deux apprenti·e·s en moyenne découvrent les métiers de la production pépiniériste et du paysagisme au sein de l'entreprise. Mais recruter de jeunes talents n'est pas toujours évident. «Il est difficile de trouver des jeunes vraiment motivé·e·s par un métier physique et exigeant. Cela étant, nous rencontrons

parfois des passionné·e·s de jardinage qui trouvent leur place», explique Lorette Kaech, fille de Dominique Kaech, qui est revenue travailler dans l'entreprise familiale une fois son brevet fédéral en poche. Elle souligne la complexité de l'apprentissage durant lequel les jeunes doivent faire preuve de capacités pratiques et scolaires: «Les examens théoriques d'horticulture demandent un vrai effort, notamment pour maîtriser les noms des plantes en latin.»

Un cadre structuré pour progresser

Pour répondre à ces exigences, l'entreprise a mis en place un accompagnement personnalisé. «Nous faisons des bilans semestriels avec une check-list détaillée pour évaluer les acquis et ajuster les objectifs», précise Lorette Kaech. Ces bilans permettent aux apprenti·e·s de s'exprimer sur leurs ressentis et leurs besoins. En complément, l'hiver est consacré à des cours spécifiques de reconnaissance des plantes, un élément clé du métier.

«Nous adaptons le temps consacré aux apprenti·e·s en fonction de leur motivation et de leurs capacités», ajoute Dominique Kaech. Mais le moteur de la formation professionnelle est sans doute la passion et la volonté de transmettre un savoir-faire unique: «Nous sommes une des dernières pépinières de Suisse romande à produire des arbres fruitiers, souligne Lorette Kaech. C'est une richesse que je veux par-

tager avec les jeunes.» Pour elle, chaque tâche devient une opportunité de montrer la diversité et l'intérêt du métier, qu'il s'agisse de multiplier des plantes ou de produire pour le marché.

En parallèle, former des jeunes implique de relever des défis liés aux réformes en cours. Avec l'introduction de nouvelles méthodes comme la Révision de la formation initiale 2024 (RFI24), l'entreprise doit ajuster ses pratiques pour maintenir la qualité de l'apprentissage. «Les apprenti·e·s doivent toujours maîtriser les bases, comme les noms et les caractéristiques des plantes, mais la méthode a changé», déplore Dominique Kaech.

Malgré ces défis, voir les jeunes évoluer reste une source de motivation pour l'équipe. «C'est agréable de les accompagner dans cette première expérience professionnelle et de les voir progresser», confie-t-il. Les apprenti·e·s apportent aussi une dynamique nouvelle à l'entreprise: un regard frais sur les tendances, un lien avec les enseignant·e·s de la branche, et un contact privilégié avec la jeune génération.

Une reconnaissance méritée

Lors de la dernière Rentrée des Entreprises, l'engagement de l'entreprise a été récompensé par le prix de Meilleure entreprise formatrice. «C'est un honneur de recevoir une telle distinction», souligne Dominique Kaech, qui ajoute: «Nos apprenti·e·s reçoivent régulièrement des prix pour leurs performances, mais celui reçu lors de la Rentrée des Entreprises est une vraie reconnaissance de notre travail en tant qu'équipe.» Cette distinction reflète l'effort constant de l'entreprise pour offrir un environnement propice à l'apprentissage. «Former des jeunes, c'est assurer l'avenir de notre profession», conclut Lorette Kaech.



Année de fondation de l'entreprise: dans les années 1950 par Honoré Kaech, qui faisait de l'arboriculture fruitière

Nombre d'employé·e·s: 40 personnes fixes à l'année

Nombre d'apprenti·e·s: 3 en pépinière et 2 en paysagisme

Secteur d'activité: horticulture de production, paysagisme (entretien de jardins et construction)

Responsables de la formation professionnelle: pépinière: Lorette Kaech, paysagisme: Dominique Kaech

Das Unternehmen Kaech bildet seit über dreissig Jahren Lernende aus und ist bestrebt, sein einzigartiges Fachwissen weiterzugeben. Mit einer konsequenten Fokussierung auf hochwertige Ausbildung begegnet das Unternehmen den Herausforderungen der Branche.

Die Talente von morgen fördern

Seit mehr als drei Jahrzehnten engagiert sich das in Lussy ansässige Unternehmen Kaech, das in den Bereichen Pflanzenproduktion und Garten- und Landschaftsbau tätig ist, in der Berufsbildung. Dieses Engagement hat dem Unternehmen anlässlich des letzten Herbstauftakts der Unternehmen **den Preis als bester Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Technik und Mechanik eingebracht.

Marie Nicolet

Das Engagement ist generationsübergreifend. Seit der Übernahme des Unternehmens Ende der 1980er Jahre haben Dominique Kaech und sein Team kontinuierlich Lernende im Gartenbau ausgebildet. Übrigens ist der erste Lernende, der später Baumschulgärtner wurde, immer noch in diesem Beruf tätig und auch sein Sohn ist in seine Fussstapfen getreten und absolvierte in der Firma Kaech eine Ausbildung zum Gärtner mit Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau.

Im Durchschnitt beginnen im Unternehmen jedes Jahr zwei Lernende ihre Ausbildung in den Bereichen Baumschulproduktion und im Garten- und Landschaftsbau. Junge Talente zu finden, ist jedoch nicht einfach. «Es ist schwierig, junge Menschen zu finden, die für einen körperlich anspruchsvollen Beruf wirklich motiviert sind. Dennoch treffen wir manchmal auf begeisterte Gärtnerinnen und Gärtner, die ihre Berufung gefunden haben», erklärt Lorette Kaech, die Tochter von Dominique Kaech, die nach Erlangen ihres eidgenössischen Fachausweises wieder im Familienbetrieb arbeitet. Sie betont die Komplexität der Ausbildung, bei der die Jugendlichen sowohl praktische als auch schulische Fähigkeiten unter Beweis stellen müssen: «Die theoretischen Prüfungen im Gartenbau sind eine echte Herausforderung, insbesondere wenn es darum geht, die lateinischen Pflanzennamen zu beherrschen.»

Ein strukturiertes Umfeld

Um den Anforderungen gerecht zu werden, hat das Unternehmen eine individuelle Lernbetreuung geschaffen. «Wir erstellen halbjährliche Standortbestimmungen mit einer detaillierten Checkliste, um das Erreichte zu bewerten und die Ziele an-

zupassen», erklärt Lorette Kaech. Diese Bilanzen geben den Lernenden die Möglichkeit, sich über ihre Befindlichkeiten und Bedürfnisse zu äussern. Zusätzlich werden im Winter spezielle Kurse im Bereich Pflanzenkenntnis angeboten, die eine Kernkompetenz des Berufs ist.

«Wir passen die Zeit, die wir für die Lernenden aufwenden, je nach ihrer Lernmotivation und ihren Fähigkeiten an», fügt Dominique Kaech hinzu. Der Antrieb für die Berufsausbildung ist zweifellos die Leidenschaft und der Wille, ein einzigartiges Fachwissen weiterzugeben: «Wir sind eine der letzten Baumschulen in der Romandie, die Obstbäume aufziehen», betont Lorette Kaech. Das ist ein wertvolles Gut, das ich mit den jungen Leuten teilen möchte». Für sie wird jede Arbeitsaufgabe zu einer Gelegenheit, die Vielfalt und das Interesse an diesem Beruf zu zeigen, egal ob es sich um die Vermehrung von Pflanzen oder die Produktion für den Markt handelt.



Gleichzeitig bedeutet die Ausbildung junger Menschen, sich den Herausforderungen der laufenden Reformen zu stellen. Mit der Einführung neuer Methoden, wie der Revision der Grundbildung 2024 (RGB24), muss der Betrieb seine Abläufe anpassen, um die Qualität der Ausbildung beizubehalten. «Die Lernenden müssen nach wie vor die Grundlagen beherrschen, wie die Namen und Eigenschaften von Pflanzen, aber die Methode hat sich geändert», bedauert Dominique Kaech.

Trotz dieser Herausforderungen ist es für das Team eine Quelle der Motivation, zu sehen, wie sich die jungen Leute entwickeln. «Es ist schön, sie bei ihren ersten beruflichen Erfahrungen zu begleiten und zu sehen, wie sie sich weiterentwickeln», schildert er. Die Lernenden bringen auch eine neue Dynamik in das Unternehmen: einen ungetrübten Blick auf Trends, eine Vernetzung mit den Lehrkräften der Branche und einen besonderen Kontakt mit der jungen Generation.

Eine verdiente Auszeichnung

Anlässlich des letzten Herbstauftakts der Unternehmen wurde das Engagement des Unternehmens mit dem Preis als bester Ausbildungsbetrieb belohnt. «Es ist eine Ehre, eine solche Auszeichnung zu erhalten», betont Dominique Kaech und fügt hinzu: «Unsere Lernenden erhalten regelmässig Preise für ihre Leistungen, aber der Preis, den wir beim Herbstauftakt der Unternehmen erhalten haben, ist eine echte Anerkennung für unsere Arbeit als Team. Die Auszeichnung spiegelt die ständigen Bemühungen des Unternehmens wider, ein gutes Lernumfeld zu schaffen». «Junge Menschen auszubilden bedeutet, die Zukunft unseres Berufsstands zu sichern», schliesst Lorette Kaech.

Gründungsjahr des Unternehmens: In den 1950er Jahren von Honoré Kaech, der Obstanbau betrieb

Anzahl Beschäftigte: 40 festangestellte Mitarbeitende

Anzahl Lernende: 3 in der Baumschule und 2 im Garten- und Landschaftsbau
Tätigkeitsbereich: Pflanzenproduktion, Garten- und Landschaftsbau (Gartenunterhalt und Neuanlagen)

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Baumschule: Lorette Kaech, Garten- und Landschaftsbau: Dominique Kaech

Former la relève professionnelle est un enjeu crucial pour l'entreprise G. Sciboz SA. Un engagement qui a été récompensé d'un prix lors de la dernière Rentrée des Entreprises.

Former aujourd'hui pour assurer demain

L'entreprise G. Sciboz SA, basée à Farvagny-le-Grand, a remporté le **prix de Meilleure entreprise formatrice** dans la catégorie Technique de la construction, lors de la dernière Rentrée des Entreprises. Une récompense que le patron attribue naturellement au travail de son apprenti.

Marie Nicolet

Patrice Boschung, patron de l'entreprise G. Sciboz SA, basée à Farvagny-le-Grand, est cash: «Chaque entreprise devrait former des jeunes pour assurer la relève. C'est important.» Depuis la création de l'entreprise en 1996 par Georges Sciboz, un-e apprenti-e menuisier-ère est formé-e tous les deux ans. Cet engagement pour la relève s'est poursuivi en 2012, lorsque Patrice Boschung reprend la direction de la structure à la suite du décès du fondateur.

L'un des principaux obstacles rencontrés selon le patron: la motivation des jeunes qui se présentent. Patrice Boschung regrette: «Aujourd'hui, les écoles professionnelles poussent les jeunes à faire des études, je pense que la jeunesse devrait être libre de choisir sa voie.» Il insiste sur le besoin de cadre dans les métiers manuels, capables d'évoluer ou de gérer des entreprises.

Permettre aux jeunes de s'épanouir

Le processus de recrutement dans son entreprise repose sur plusieurs critères: «Je regarde les notes, mais pas seulement», explique Patrice Boschung. «Je suis tout aussi intéressé par la capacité d'apprendre que l'attitude à l'école et le nombre d'absences.» Une fois le dossier sélectionné, un stage est obligatoire. «C'est moins pour nous que pour eux, sourit le patron. C'est important pour les futur-e-s apprenti-e-s de



savoir si le métier les intéresse, c'est ce qui leur permettra de s'épanouir, plus tard, dans leur carrière.»

Une fois recruté-e-s, les apprenti-e-s sont pris-e-s en charge par Dorian Mollard, chef d'atelier et ancien apprenti de l'entreprise. «Il les encadre, les accompagne dans les travaux qu'ils ont à rendre pour que le tout ait du sens et que ce soit présentable», précise Patrice Boschung. Pour lui, transmettre son métier et former la relève sont des sources de satisfaction, même si cela représente un investissement important: «Les deux premières années, nous devons les suivre, mais dès la troisième et jusqu'à la fin de leur apprentissage, les jeunes deviennent autonomes.»

Un prix pour le travail de l'apprenti

Patrice Boschung voit ainsi dans la formation un accord gagnant-gagnant: «Les

jeunes gagnent un métier et nous gagnons de la main-d'œuvre, ce qui n'est pas négligeable.» Cependant, la plupart des apprenti-e-s quittent l'entreprise après l'obtention de leur CFC. «On ne peut pas tous les engager et je pense que c'est nécessaire pour eux d'aller acquérir de l'expérience dans d'autres structures», commente-t-il.

Récemment, G. Sciboz SA a reçu le prix de la Rentrée des Entreprises, une reconnaissance bien accueillie par le patron: «Le travail a été fait par l'apprenti lui-même, nous avons su l'accompagner, mais c'est sa motivation qui nous a permis de remporter ce prix.» Ce dernier espère que cette distinction mette en valeur l'engagement de son équipe dans la formation professionnelle: «Peut-être que cela attirera des motivé-e-s pour se former dans ce domaine.»

Année de fondation de l'entreprise: 1996

Nombre d'employé-e-s: 22

Nombre d'apprenti-e-s: 2

Secteur d'activité: menuiserie générale, avec spécialisation dans les portes, les portes coupe-feu, les cuisines et les agencements.

Responsable de la formation professionnelle: Patrice Boschung, secondé par Dorian Mollard

Die Ausbildung des Berufsnachwuchses ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens G. Sciboz SA. Ein Engagement, das beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen mit einem Preis gewürdigt wurde.

Heute ausbilden, um morgen gewappnet zu sein

Das Unternehmen G. Sciboz SA mit Sitz in Farvagny-le-Grand wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen mit dem **Preis als bester Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Bautechnik ausgezeichnet. Eine Anerkennung, die der Firmenchef insbesondere der Arbeit und Leistung seines Lernenden zuschreibt.

Marie Nicolet

Patrice Boschung, Patron der Firma G. Sciboz SA in Farvagny-le-Grand, redet Klartext: «Jedes Unternehmen sollte junge Menschen für den Nachwuchs ausbilden. Das ist wichtig.» Seit der Gründung des Unternehmens im Jahr 1996 durch Georges Sciboz wird alle zwei Jahre eine Schreinerlernende oder ein Schreinerlernender ausgebildet. Dieses Engagement für die Nachwuchsförderung wurde auch nach 2012 fortgesetzt, als Patrice Boschung nach dem Tod des Firmengründers die Leitung des Unternehmens übernahm.

Ein zentrales Problem sieht Patrice Boschung jedoch in der Motivation der Jugendlichen, die sich bewerben. Er bedauert: «Heute drängen die Berufsfachschulen die Jugendlichen zum Studium. Ich finde, junge Menschen sollten frei entscheiden können, welchen Weg sie einschlagen möchten.» Zudem unterstreicht er den Bedarf an Führungskräften in handwerklichen Berufen, die die Fähigkeit haben, sich weiterzuentwickeln oder später selbst ein Unternehmen zu leiten.

Jungen Menschen die Möglichkeit geben, sich zu entfalten

Der Rekrutierungsprozess seines Unternehmens basiert auf mehreren Kriterien: «Ich schaue auf die Noten, aber nicht nur», erklärt Patrice Boschung. «Für mich ist die Lernfähigkeit genauso wichtig wie das Verhalten in der Schule und die Anzahl der Absenzen». Wurde ein Dossier einmal ausgewählt, ist das Absolvieren einer Schnupperlehre obligatorisch. «Dabei haben wir weniger an uns als vielmehr an die zukünftigen

Lernenden gedacht», sagt der Chef schmunzelnd. «Es ist wichtig, dass sie herausfinden, ob sie wirklich Interesse am Beruf haben. Denn genau das hilft ihnen später, sich in ihrer beruflichen Laufbahn zu entfalten.»

Sobald die Lernenden ausgewählt sind, übernimmt Dorian Mollard, Werkstattleiter und ehemaliger Lernender des Unternehmens, ihre Betreuung. «Er begleitet sie bei den Arbeiten, die sie ausführen, und sorgt dafür, dass alles sinnvoll und ordentlich umgesetzt wird», betont Patrice Boschung. Für ihn sind die Weitergabe des Handwerks und die Nachwuchsausbildung eine Quelle der Zufriedenheit,



auch wenn dies erhebliche Anstrengungen erfordert: «In den ersten beiden Jahren müssen wir die Lernenden eng betreuen, aber ab dem dritten Lehrjahr und bis zum Abschluss ihrer Ausbildung arbeiten sie zunehmend selbstständig.»

Preis für die Arbeit des Lernenden

Patrice Boschung betrachtet die Berufsausbildung als eine Win-win-Situation: «Die Jugendlichen erlernen einen Beruf, und wir gewinnen Fachkräfte – ein nicht zu unterschätzender Vorteil.» Dennoch verlassen die meisten Lernenden den Betrieb nach dem Abschluss ihres EFZ. «Wir können nicht alle übernehmen, und ich denke, es ist wichtig, dass sie in anderen Strukturen weitere Erfahrungen sammeln», erläutert er.

Vor Kurzem wurde die G. Sciboz SA beim Herbstauftakt der Unternehmen mit einem Preis ausgezeichnet – eine Anerkennung, die der Firmenchef sehr zu schätzen weiss: «Die Arbeit wurde vom Lernenden selbst geleistet. Natürlich konnten wir ihn begleiten, aber es war seine eigene Motivation, die diesen Preisgewinn möglich gemacht hat.» Er hofft, dass diese Auszeichnung das Engagement seines Teams in der Berufsbildung sichtbar macht: «Vielleicht motiviert es auch andere Jugendliche, sich für eine Ausbildung in diesem Berufsfeld zu entscheiden.»

Gründungsjahr des Unternehmens: 1996

Anzahl Beschäftigte: 22

Anzahl Lernende: 2

Tätigkeitsbereich: Allgemeine Schreinerarbeiten mit Spezialisierung auf Türen, Brandschutztüren, Küchen und Inneneinrichtungen

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Patrice Boschung, unterstützt von Dorian Mollard

PRIX IFF

Les trois lauréats annoncés

À la mi-novembre, le canton de Fribourg a célébré ses entreprises les plus innovantes lors de la remise du Prix Innovation Fribourg Freiburg (IFF) 2024-2025. Le Prix IFF Entreprise a été décerné à Contrinex, basée à Corminbœuf, tandis que le Prix IFF Start-up, décidé aux deux-tiers par le vote du public, a distingué Xemperia, une spin-off de l'Université de Fribourg. Le Prix IFF Sustainability, quant à lui, a récompensé le projet novateur de ROMAG aquacare à Guin. La cérémonie, réunissant les neuf finalistes, s'est déroulée à Forum Fribourg.

IFF-PREIS

Die drei Preisträger wurden bekannt gegeben

Mitte November feierte der Kanton Freiburg seine innovativsten Unternehmen bei der Verleihung des Preises Innovation Fribourg Freiburg (IFF) 2024-2025. Der IFF-Preis Enterprise ging an Contrinex mit Sitz in Corminboeuf, während der IFF-Preis Start-up, der zu zwei Dritteln durch die Publikumswahl entschieden wurde, Xemperia, einem Spin-off der Universität Freiburg, verliehen wurde. Der IFF-Preis Sustainability würdigte das innovative Projekt von ROMAG aquacare in Düringen. Die Zeremonie, an der alle neun Finalisten teilnahmen, fand im Forum Freiburg statt.

«C'est drôle comme, jour après jour, rien ne change. Mais quand on regarde derrière soi, tout est différent.»

(Calvin et Hobbes)

«Ist es nicht komisch, dass sich Tag für Tag nichts ändert, aber wenn man zurückblickt, ist alles anders?»

(Calvin und Hobbes)



Plus d'info:



Weitere Infos:

**FORMATION PROFESSIONNELLE**

Une passerelle installée par des apprenti·e·s

Depuis le début de l'année, la passerelle piétonne en bois qui enjambe la rivière La Glâne entre les villages d'Autigny et de Posat a été réalisée par les apprenti·e·s maçon·ne·s, des métiers du métal et dessinateur·trices en génie civil. Cette passerelle est un projet orchestré par l'Association fribourgeoise de la promotion interprofessionnelle (AFPI), dont le but est de promouvoir la formation professionnelle via la réalisation de projets concrets et oeuvrer à la collaboration entre associations professionnelles. La passerelle sera inaugurée ce printemps.

BERUFSBILDUNG

Eine Fussgängerbrücke von Lernenden installiert

Seit Anfang des Jahres 2024 haben Lernende der Berufe Maurer/-in, Metallbauer/-in und Zeichner/-in für Ingenieurbau die Fussgängerbrücke über den Fluss «Glâne» zwischen den Gemeinden Autigny und Posat errichtet. Die Brücke ist ein Projekt des Freiburger Verbandes für branchenübergreifende Förderung (FVBF), dessen Ziel es ist, die Berufsbildung durch die Umsetzung konkreter Projekte zu stärken und die branchenübergreifende Zusammenarbeit zwischen Berufsverbänden zu fördern. Die Einweihung der Brücke findet im Frühjahr statt.

START! FORUM DES MÉTIERS

Rendez-vous en février 2025

L'édition de START! Forum des métiers 2025 se tiendra à Forum Fribourg du **18 au 23 février 2025**. L'édition 2023 de ce grand rendez-vous de la formation professionnelle a rassemblé pas moins de 22 000 visiteurs-euses, dont plusieurs milliers d'élèves des cycles d'orientation du canton et quelque 90 exposant-e-s représentant 230 métiers. Un vrai succès pour les organisateurs, l'association du Forum des Métiers.

START! FORUM DER BERUFE

Wiedersehen im Februar 2025

START! Forum der Berufe 2025 findet vom **18. bis 23. Februar 2025** im Forum Freiburg statt. An der letzten Ausgabe dieses wichtigen Treffens zur Berufsbildung im Jahr 2023 nahmen nicht weniger als 22 000 Besuchende teil, darunter mehrere Tausend Schülerinnen und Schüler der Orientierungsschulen des Kantons sowie rund 90 Ausstellende, die insgesamt 230 Berufe repräsentierten. Für die Organisatoren, den Verband Forum der Berufe, war dies ein voller Erfolg.

SAVE THE DATE



Photo: ©STEMUTZ.COM

Une inauguration festive

Le Campus Le Vivier a été inauguré le 7 novembre en présence des autorités cantonales, des associations professionnelles et des représentant-e-s du monde économique. Une journée portes ouvertes destinée au grand public a fait un carton auprès des jeunes et de leurs parents.

Eine festliche Einweihung

Am 7. November wurde der Campus Le Vivier in Anwesenheit kantonalen Behörden, von Berufsverbänden sowie Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft feierlich eingeweiht. Der Tag der offenen Tür für die breite Öffentlichkeit stiess besonders bei Jugendlichen und ihren Eltern auf grosses Interesse.

ÉVÉNEMENT

L'IA au cœur d'un événement exclusif

Un événement consacré à l'intelligence artificielle se déroulera le jeudi 10 avril 2025 à 16 h à l'Espace Gruyère, à Bulle. L'événement, coorganisé par l'Union Patronale du Canton de Fribourg et la Fédération Patronale et Économique (FPE), traitera de l'IA au travers d'ateliers concrets et d'une table ronde.

VERANSTALTUNG

KI im Fokus einer exklusiven Veranstaltung

Am Donnerstag, 10. April 2025, um 16 Uhr findet im Espace Gruyère in Bulle eine Veranstaltung zur künstlichen Intelligenz statt. Die Veranstaltung, die vom Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) und der Fédération Patronale et Économique (FPE) gemeinsam organisiert wird, wird sich in praxisorientierten Workshops und einer Podiumsdiskussion mit KI befassen.

SAVE THE DATE

Un travail sur l'IA récompensé par l'UPCF

Lors de la remise des diplômes de la Haute école d'ingénierie et d'architecture de Fribourg (HEIA-FR), l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) a remis un prix à Adam Grossenbacher pour son travail en lien avec l'intelligence artificielle. Intitulé «Système de backtesting hébergé sur Kubernetes pour la détection d'anomalies», ce travail a été réalisé en collaboration avec l'institut iCoSys et la start-up LYSR.



Diplomarbeit über KI vom FAV ausgezeichnet

Anlässlich der Diplomfeier der Hochschule für Technik und Architektur Freiburg (HEIA-FR) hat der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) Adam Grossenbacher einen Preis für seine Arbeit im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz verliehen. Die Diplomarbeit mit dem Titel «Backtesting System hosted on Kubernetes for the detection of anomalies» wurde in Zusammenarbeit mit dem iCoSys Institut und dem Startup LYSR realisiert.

HR Swiss, association nationale pour la gestion des ressources humaines, se trouve au carrefour des mutations sociétales et technologiques. Elle promeut les compétences et accompagne ses membres face à ces défis.

Le rôle stratégique des RH dans un monde en transformation

HR Swiss, l'association faîtière des ressources humaines en Suisse, accompagne ses quelque 4000 membres dans leurs défis contemporains. Entre gestion intergénérationnelle et transformation digitale, son rôle d'informateur se révèle essentiel. Une organisation en évolution, qui mise sur la formation et les bonnes pratiques émergentes pour renforcer les RH dans les entreprises.



Jessica Silberman Dunant

Marie Nicolet

Après-guerre. Reconstruction industrielle. Boom économique. C'est dans un contexte de relance de l'économie et de dialogue social que naît le métier de ressources humaines. «Durant les années 1950, les entreprises ont commencé à se rendre compte de la complexification de la gestion du personnel», explique Jessica Silberman Dunant, présidente de HR Swiss. Elle poursuit: «Ce n'était plus suffisant de les engager et de les faire travailler; la mise en place de cette fonction est devenue nécessaire pour non seulement veiller aux droits du personnel, tels le salaire, les jours de repos etc., mais aussi l'aspect des relations interpersonnelles.» C'est dans ce contexte que les sections cantonales voient le jour, notamment celle de Fribourg en 1959. En 1972, la faîtière nationale est créée sous le nom de Société suisse de la gestion du personnel.

Depuis sa fondation, HR Swiss soutient les sections cantonales et centralise certaines activités. «Les sections cantonales sont beaucoup plus proches du terrain, elles connaissent leurs membres et organisent des événements de proximité sur des sujets qui touchent directement leurs adhérent-e-s», précise Jessica Silberman Dunant. La faîtière, pour sa part, agit en tant que relais stratégique en surveillant les évolutions politiques et sociétales et en informant ses plus

de 4000 membres des décisions impactant leur domaine. Cela permet aux professionnel-le-s des RH de s'affirmer comme interlocuteurs-trices clés au sein des entreprises publiques et privées.

L'impact de l'intelligence artificielle

Parmi les nombreux défis auxquels font face les RH, les transformations technologiques occupent une place centrale. HR Swiss prépare actuellement un sondage national, le HR Swiss Benchmark, visant à dresser un panorama des pratiques RH et à identifier les préoccupations majeures du secteur. «Les jeunes veulent travailler autrement, tandis que les boomers partent à la retraite avec leur savoir-faire, ce qui crée une pression sur le marché du travail pour assurer la relève», résume Jessica Silberman Dunant.

La digitalisation, notamment l'intégration de l'intelligence artificielle (IA), est un autre défi majeur. «La transformation numérique existait bien avant l'IA, mais elle l'accélère, c'est certain», affirme-t-elle. Cependant, Jessica Silberman Dunant insiste sur l'importance des compétences humaines: «Dans une organisation, l'humain est essentiel avec tout le soutien que la technologie peut apporter.» Elle estime que la technologie et les RH ne sont pas en opposition, mais au contraire, complémentaires. «Un soutien techno-



Années 1950

émergence du métier de RH et création des différentes sections cantonales

1972

fondation de l'association faîtière HR Swiss

2020

création de HR Swiss Exams (HRSE) qui organise les examens fédéraux

logique est très utile pour automatiser les processus et réduire le travail répétitif, au travers de solutions informatiques.»

Formations et excellence

Les enjeux liés à la digitalisation se reflètent également dans les formations continues organisées au niveau cantonal et régional. «L'offre de formation est pléthorique, qu'il s'agisse entre autres de stratégie RH, d'IA, de marque employeur, de développement des talents, de droit du travail ou encore de gestion de la performance», explique Jessica Silberman Dunant. HR Swiss remet aussi des distinctions pour récompenser les entreprises innovantes dans le domaine des RH en soutenant le Prix RH Numérique et l'*Arbeitgeberaward*.

En outre, HR Swiss joue un rôle de premier plan de garante du professionnalisme des ressources humaines –, certificat RH, brevet et diplôme fédéral – via HR Swiss Exams (HRSE). «Ces examens sont reconnus partout en Suisse et permettent aux professionnel-le-s d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des postes à responsabilité dans le privé, le public, les agences de placement ou les offices régionaux de placement», précise la présidente. Bien que d'autres formations académiques soient possibles, les diplômes fédéraux demeurent une référence en Suisse.

Jessica Silberman Dunant préside HR Swiss depuis trois ans. «J'étais membre de HR Genève depuis quinze

ans, sans vraiment connaître ni la faîtière, ni son rôle puisqu'on devient membre de HR Swiss uniquement en adhérant à une section régionale», confie-t-elle. Sa nomination en 2022, coïncidant avec la professionnalisation du poste, lui a permis de relever un nouveau défi : «Cela m'a donné le coup de boost pour prendre le pas, j'ai accepté le mandat et je me suis mise à mon compte, ce qui me permet de m'engager pour la Richesse Humaine autrement.»

Présider une telle association en tant que femme n'est pas un sujet pour Jessica Silberman Dunant : «Pour moi, les équipes les plus performantes sont celles qui présentent une mixité, c'est ce que j'encourage à appliquer au sein de la faîtière.» Cela, même si les RH sont majoritairement un métier qui attire la gent féminine. «C'est un métier de consensus qui demande de l'agilité pour trouver l'équilibre entre le personnel et la direction», explique la présidente.

Une collaboration fribourgeoise renforcée

Depuis janvier 2023, le secrétariat de HR Swiss est géré par l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF). «Travailler avec l'UPCF est intéressant pour nous, car notre secrétaire générale est juriste et peut s'appuyer sur un réseau de spécialistes actifs dans d'autres domaines. De plus, l'aspect bilingue de l'UPCF est essentiel pour nous, car nous travaillons dans deux, voire trois langues», conclut Jessica Silberman Dunant.

HR Swiss, der nationale Berufsverband für Personalmanagement, steht an der Schnittstelle zwischen gesellschaftlichem und technologischem Wandel. Der Verband fördert Berufskompetenzen und unterstützt seine Mitglieder dabei, diese Veränderungen zu bewältigen.

Die strategische Rolle des HR in einer Welt im Wandel

HR Swiss, der Dachverband für Personalmanagement in der Schweiz, begleitet seine rund 4000 Mitglieder bei aktuellen Herausforderungen. Im Spannungsfeld zwischen generationenübergreifendem Management und digitaler Transformation übernimmt der Verband eine zentrale Rolle als Informationsvermittler. Ein Verband im Wandel, der auf Ausbildung sowie auf etablierte und aufstrebende Best Practices setzt, um das HR-Management in Unternehmen zu stärken.



Jessica Silberman Dunant

Marie Nicolet

Nachkriegszeit. Industrieller Wiederaufbau. Wirtschaftsboom. Im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs und des sozialen Dialogs entwickelte sich der Beruf des HR-Managers. «In den 1950er Jahren begannen Unternehmen zu erkennen, dass das Personalmanagement zunehmend komplexer wurde», erläutert Jessica Silberman Dunant, Präsidentin von HR Swiss. Sie ergänzt: «Es reichte nicht mehr aus, einfach nur Personal einzustellen und arbeiten zu lassen. Es war notwendig, eine Funktion zu schaffen, die sowohl über die Rechte des Personals wacht – etwa in Bezug auf Löhne und arbeitsfreie Tage – als auch zwischenmenschliche Aspekte berücksichtigt.» Vor diesem Hintergrund wurden regionale Verbände gegründet, darunter der Regionalverband Freiburg im Jahr 1959. Im Jahr 1972 folgte die Gründung des nationalen Dachverbands unter dem Namen Schweizerische Gesellschaft für Personalmanagement (seit 2003 HR Swiss).

Seit seiner Gründung unterstützt HR Swiss die Regionalverbände und bündelt zentrale Aktivitäten. «Die Regionalverbände sind viel näher an der Basis. Sie kennen ihre Mitglieder und organisieren lokale Veranstaltungen zu Themen, die diese direkt betreffen», erläutert Jessica Silberman Dunant. Der Dachverband

fungiert als strategisches Bindeglied. Er beobachtet politische und gesellschaftliche Entwicklungen und informiert seine mehr als 4000 Mitglieder über relevante Beschlüsse. Auf diese Weise können sich HR-Fachleute als wichtige Ansprechpartner in öffentlichen und privaten Unternehmen positionieren.

Die Bedeutung der künstlichen Intelligenz

Zu den vielen Herausforderungen, denen sich der HR-Bereich gegenüber sieht, zählt der technologische Wandel. HR Swiss bereitet derzeit eine nationale Umfrage vor – den HR Swiss Benchmark –, um einen Überblick über aktuelle HR-Praktiken zu erhalten und zentrale Anliegen in diesem Bereich zu identifizieren. «Junge Menschen wollen heute anders arbeiten, während die Boomer mit ihrem Know-how in den Ruhestand gehen. Das erzeugt Druck auf den Arbeitsmarkt, den Nachwuchs zu sichern», fasst Jessica Silberman Dunant zusammen.

Die Digitalisierung, insbesondere die Einbindung von künstlicher Intelligenz (KI), stellt eine weitere grosse Herausforderung dar. «Die digitale Transformation gab es schon lange vor der KI, aber sie beschleunigt den Wandel zweifellos», erklärt sie. Dennoch hebt Jessica Silberman Dunant nachdrücklich die Bedeu-

tung menschlicher Fähigkeiten hervor: «In einer Organisation ist der Faktor Mensch entscheidend – mit all der Unterstützung, die die Technologie bieten kann.» Ihrer Ansicht nach ergänzen sich Technologie und HR, statt im Widerspruch zueinander zu stehen. «Technologische Unterstützung ist äusserst hilfreich, um Prozesse zu automatisieren und repetitive Arbeiten mithilfe von IT-Lösungen zu reduzieren.»

Ausbildung und Spitzenleistungen

Die Digitalisierung spiegelt sich auch in den Weiterbildungsangeboten auf kantonaler und regionaler Ebene wider. «Das Angebot an Aus- und Weiterbildungen ist breit gefächert. Es umfasst Themen wie HR-Strategie, KI, Arbeitgeber-Branding, Talententwicklung, Arbeitsrecht und Leistungsmanagement», erklärt Jessica Silberman Dunant. HR Swiss vergibt zudem Auszeichnungen, um innovative Unternehmen im HR-Bereich zu würdigen, indem der Verband den «Swiss Digital HR Award» sowie den «Swiss Arbeitgeberaward» unterstützt.

Darüber hinaus spielt HR Swiss über den Trägerverein HR Swiss Exams (HRSE) eine Schlüsselrolle als Garant für Professionalität im HR-Bereich. Dazu gehören das HR-Zertifikat, der Fachausweis und das eidgenössische Diplom. «Diese Abschlüsse sind schweizweit anerkannt und ermöglichen es Fachleuten, die erforderlichen Kompetenzen zu erwerben, um verantwortungs-

1950er Jahre

Entstehung des HR-Berufs und Gründung der verschiedenen Regionalverbände

1972

Gründung des Dachverbands HR Swiss

2020

Gründung von HR Swiss Exams (HRSE), welche die eidgenössischen Prüfungen organisiert

volle Posten in der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst, in Arbeitsvermittlungsagenturen oder in regionalen Arbeitsvermittlungszentren zu übernehmen», erklärt die Präsidentin. Trotz der Möglichkeit akademischer Ausbildungen gelten die eidgenössischen Diplome in der Schweiz nach wie vor als Referenz.

Jessica Silberman Dunant ist seit drei Jahren Präsidentin von HR Swiss. «Ich war 15 Jahre Mitglied von HR Genève, kannte aber weder den Dachverband noch seine Rolle wirklich, da man nur Mitglied von HR Swiss wird, wenn man einem Regionalverband beiträgt», berichtet sie. Ihre Ernennung im Jahr 2022, die mit der Professionalisierung ihres Amtes einherging, eröffnete ihr eine neue Herausforderung: «Das hat mir den nötigen Schub gegeben, um den Schritt zu wagen. Ich habe das Mandat angenommen und mich selbstständig gemacht, was mir erlaubt, mich auf neue Weise für das Thema menschliche Vielfalt zu engagieren.»

Für Jessica Silberman Dunant ist es kein Thema, als Frau an der Spitze eines solchen Verbands zu stehen: «Für mich sind die erfolgreichsten Teams diejenigen, die heterogen zusammengesetzt sind – genau das möchte ich auch in der Dachorganisation fördern.» Und das, obwohl der HR-Bereich überwiegend von Frauen geprägt ist. «Es ist ein konsensorientierter Beruf, der Agilität erfordert, um das richtige Gleichgewicht zwischen Personal und Geschäftsleitung zu finden», erklärt die Präsidentin.

Eine starke Freiburger Zusammenarbeit

Seit Januar 2023 wird das Sekretariat von HR Swiss vom Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) geführt. «Die Zusammenarbeit mit dem FAV ist für uns ein Gewinn, da unsere Generalsekretärin Juristin ist und auf ein Netzwerk von Fachpersonen zurückgreifen kann, die in anderen Bereichen tätig sind. Zudem ist die Zweisprachigkeit des FAV für uns von grosser Bedeutung, da wir in zwei oder sogar drei Sprachen aktiv sind», schliesst Jessica Silberman Dunant.



Ontoris : Gouvernance, conformité et gestion des risques

Dans un environnement commercial en perpétuel changement, les entreprises doivent s'adapter rapidement pour gérer efficacement les risques, respecter les obligations de conformité et optimiser leurs processus juridiques. Ontoris, une entreprise basée à Bulle, propose des solutions technologiques innovantes pour répondre à ces besoins. Nous avons rencontré Jean-Philippe Berset, un des fondateurs.

Qu'est-ce qui a inspiré la création d'Ontoris ?

Nous sommes trois à l'origine de cette aventure. Forts de plus de 20 années d'expérience dans une entreprise née d'un projet d'école d'ingénieurs et rachetée par une firme danoise, nous avons vu de près les défis liés à la croissance d'une structure. Les entreprises sont généralement bien équipées en solutions ERP pour leur gestion opérationnelle. Mais elles manquent souvent d'outils performants pour maintenir une vision claire du cycle de vie de leurs contrats, suivre les engagements mutuels avec leurs partenaires, et gérer efficacement la gouvernance, la conformité et les risques. Nous avons donc voulu concevoir une solution qui centralise ces activités tout en les automatisant pour simplifier le quotidien des équipes.

Quelle est la philosophie qui vous distingue des start-up traditionnelles ?

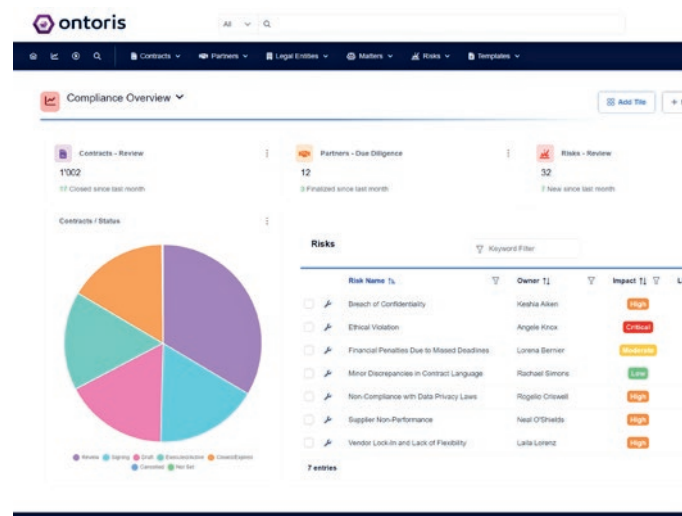
Contrairement à une start-up classique qui démarre souvent d'une idée d'innovation, notre projet s'appuie sur des besoins concrets identifiés grâce à notre expérience sur le terrain et auprès de nos client-e-s. Cela nous donne une vision très pragmatique et ancrée dans la réalité.

Comment Ontoris se distingue-t-elle des autres solutions disponibles sur le marché ?

Notre avantage principal réside dans la flexibilité et la personnalisation de nos outils. Nous savons que chaque organisation a des besoins uniques et qu'elle évolue constamment face aux changements de son environnement ou des exigences réglementaires. C'est pourquoi Ontoris est conçu pour évoluer avec les entreprises. Cela permet d'adapter à tout moment l'ensemble de la solution pour répondre aux besoins spécifiques et aux attentes des différentes équipes. Pour faciliter cette adaptation, notre plateforme s'intègre naturellement aux systèmes existants. De plus, nous offrons un accompagnement dédié et un support réactif et local.

Quels sont les principaux défis auxquels vos client-e-s font face, et comment Ontoris les aide-t-elle à les surmonter ?

L'un des défis auxquels nos client-e-s sont confronté-e-s concerne les réglementations, qui évoluent constamment et qui varient souvent selon les juridictions. Il arrive que les entreprises doivent s'assurer que leurs fournisseurs respectent non seulement les réglementations en vigueur, mais aussi leurs propres standards de conformité, créant ainsi un effet cascade d'exigences. Cela peut entraîner des risques financiers et juridiques pour les acteurs-trices impliqué-e-s ou la perte d'opportunités commerciales. Ontoris fournit un tableau de bord centralisé qui permet aux entreprises de suivre leurs obligations en temps réel, de prévenir les erreurs et de garantir une conformité rigoureuse, qu'elle soit réglemen-



taire ou contractuelle. Cette approche ne se limite pas à répondre à leurs besoins actuels, mais leur permet aussi de prévoir et de s'adapter aux changements à venir.

Quels sont vos projets pour l'avenir d'Ontoris ?

Nous voulons intégrer l'intelligence artificielle dans nos outils, entre autres afin d'automatiser l'analyse des obligations contractuelles et d'assister dans la rédaction des contrats. Cela permettra aux entreprises d'identifier plus rapidement les points clés, de mieux maîtriser leurs risques contractuels et de standardiser leurs documents tout en respectant leurs exigences spécifiques. Pour y parvenir, l'expertise de partenaires académiques locaux comme l'institut iCoSys de l'école d'ingénieurs de Fribourg est précieuse pour une entreprise comme la nôtre.

Vous êtes en contact avec Fri Up, de quelle manière vous soutient l'association ?

Fri Up joue un rôle central dans notre développement. L'association nous accompagne dans notre stratégie de croissance à travers un coaching régulier et des conseils d'experts. C'est aussi le partenaire de confiance vers lequel nous nous tournons naturellement pour les questions de financement, notamment pour la préparation des dossiers nécessaires à l'obtention de fonds externes. Fri Up offre également une plateforme de réseautage grâce à ses événements, facilitant ainsi les rencontres avec des acteurs clés de l'écosystème.

Ontoris: Governance, Compliance und Risikomanagement

In einem sich ständig verändernden Geschäftsumfeld müssen sich Unternehmen schnell anpassen, um Risiken effektiv zu verwalten, Compliance-Anforderungen zu erfüllen und ihre Rechtsprozesse zu optimieren. Ontoris, ein Unternehmen mit Sitz in Bulle, bietet innovative technologische Lösungen, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Wir sprachen mit Jean-Philippe Berset, einem der Gründer.

Was hat Sie zur Gründung von Ontoris inspiriert?

Wir sind drei Personen, die dieses Abenteuer begonnen haben. Mit mehr als 20 Jahren Erfahrung in einem Unternehmen, das aus einem Projekt einer Ingenieurschule hervorgegangen war und von einer dänischen Firma aufgekauft wurde, haben wir die Herausforderungen, die mit dem Wachstum einer Struktur verbunden sind, aus nächster Nähe gesehen. Unternehmen sind in der Regel gut mit ERP-Lösungen für ihr operatives Management ausgestattet. Häufig fehlt es ihnen jedoch an leistungsfähigen Werkzeugen, um einen klaren Überblick über den Lebenszyklus ihrer Verträge zu behalten, die gegenseitigen Verpflichtungen mit ihren Partnern zu verfolgen und Governance, Compliance und Risiken effektiv zu verwalten. Daher wollten wir eine Lösung entwickeln, die diese Aktivitäten zentralisiert und gleichzeitig automatisiert, um den Alltag der Teams zu vereinfachen.

Welche Philosophie unterscheidet Sie von herkömmlichen Start-ups?

Im Gegensatz zu einem klassischen Start-up, das oft mit einer Innovationsidee beginnt, stützt sich unser Projekt auf konkrete Bedürfnisse, die wir dank unserer Erfahrung vor Ort und mit unseren Kunden ermittelt haben. Dies verleiht uns eine sehr pragmatische und in der Realität verankerte Vision.

Wie unterscheidet sich Ontoris von anderen auf dem Markt erhältlichen Lösungen?

Unser Hauptvorteil liegt in der Flexibilität und Anpassbarkeit unserer Tools. Wir wissen, dass jede Organisation einzigartige Bedürfnisse hat und sich ständig weiterentwickelt, wenn sich ihr Umfeld oder die gesetzlichen Anforderungen ändern. Deshalb ist Ontoris so konzipiert, dass es mit den Unternehmen wächst. Dadurch kann die gesamte Lösung jederzeit an-

gepasst werden, um den spezifischen Bedürfnissen und Erwartungen der verschiedenen Teams gerecht zu werden. Um diese Anpassung zu erleichtern, integriert sich unsere Plattform auf natürliche Weise in bestehende Systeme. Darüber hinaus bieten wir eine dedizierte Betreuung und einen reaktiven, lokalen Support.

Was sind die grössten Herausforderungen, denen Ihre Kunden gegenüberstehen, und wie hilft Ontoris ihnen dabei, diese zu bewältigen?

Eine der Herausforderungen, mit denen unsere Kunden konfrontiert sind, sind die Vorschriften, die sich ständig ändern und oft je nach Gebiet unterschiedlich sind. Es kommt vor, dass Unternehmen sicherstellen müssen, dass ihre Lieferanten nicht nur die geltenden Vorschriften, sondern auch ihre eigenen Compliance-Standards einhalten, wodurch ein Kaskadeneffekt von Anforderungen entsteht. Dies kann zu finanziellen und rechtlichen Risiken für die beteiligten Akteure oder zum Verlust von Geschäftsmöglichkeiten führen. Ontoris bietet ein zentrales Dashboard, mit dem Unternehmen ihre Verpflichtungen in Echtzeit verfolgen, Fehler vermeiden und eine strenge Einhaltung von Vorschriften oder Verträgen gewährleisten können. Dieser Ansatz erfüllt nicht nur ihre aktuellen Bedürfnisse, sondern ermöglicht es ihnen auch, zukünftige Veränderungen vorherzusehen und sich an sie anzupassen.

Was sind Ihre Pläne für die Zukunft von Ontoris?

Wir wollen künstliche Intelligenz in unsere Tools integrieren, unter anderem um die Analyse vertraglicher Verpflichtungen zu automatisieren und bei der Vertragsgestaltung zu unterstützen. Dies wird es Unternehmen ermöglichen, Schlüsselpunkte schneller zu identifizieren, ihre Vertragsrisiken besser zu kontrollieren und ihre Dokumente zu standardisieren, während sie gleichzeitig ihre spezifischen Anforderungen erfüllen. Um dies zu erreichen, ist die Expertise von lokalen akademischen Partnern wie dem iCoSys-Institut der Freiburger Ingenieurschule für ein Unternehmen wie das unsere wertvoll.

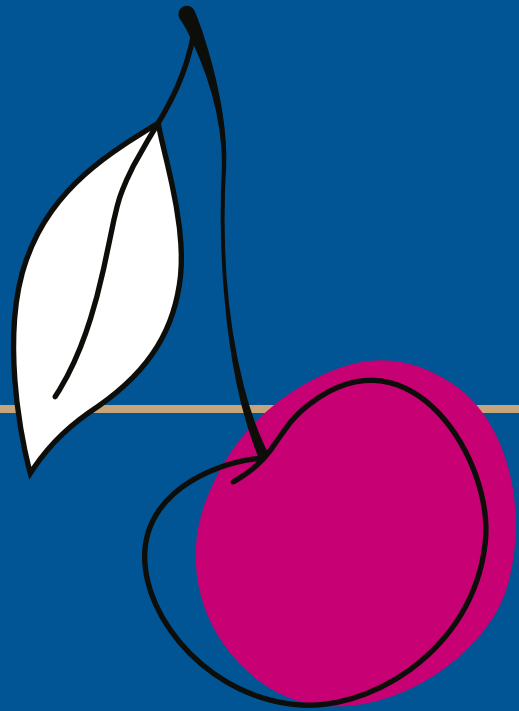
Sie stehen in Kontakt mit Fri Up, wie unterstützt Sie die Organisation?

Fri Up spielt eine zentrale Rolle in unserer Entwicklung. Der Verein unterstützt uns bei unserer Wachstumsstrategie durch regelmässiges Coaching und Expertenrat. Fri Up ist auch ein vertrauenswürdiger Partner, an den wir uns in Finanzierungsfragen wenden, insbesondere bei der Erstellung von Unterlagen für die Beschaffung von Drittmitteln. Fri Up bietet durch seine Veranstaltungen auch eine Plattform für Networking und erleichtert so die Begegnung mit wichtigen Akteuren des Ökosystems.



La cerise sur le gâteau

Und zum Schluss noch dies



Le début d'année, avec son lot de bonnes résolutions, ne se limite pas à la sphère privée. C'est aussi le moment idéal pour repenser ses pratiques professionnelles. Et si, nous toutes et tous, patron-ne-s et collaborateurs-trice, prenions un temps pour fixer des intentions réalistes et inspirantes? Mieux gérer son temps, développer des compétences, valoriser les équipes ou instaurer un environnement plus convivial : ces engagements, simples mais concrets, renforcent la motivation et donnent du sens au quotidien. Dans un contexte économique exigeant, ces petites actions peuvent faire une grande différence. L'année commence... et avec elle, l'opportunité de faire mieux, ensemble.

Der Jahresanfang ist nicht nur die Zeit für persönliche Vorsätze, sondern auch ein idealer Moment, berufliche Gewohnheiten zu hinterfragen. Was, wenn wir – ob Führungskräfte oder Mitarbeitende – einen Moment innehalten und uns realistische sowie inspirierende Ziele setzen? Bessere Zeiteinteilung, Förderung von Kompetenzen, Wertschätzung der Teams oder die Gestaltung eines angenehmeren Arbeitsumfelds: Solche einfachen, aber konkreten Massnahmen stärken die Motivation und verleihen dem Alltag mehr Sinn. Gerade in einem anspruchsvollen wirtschaftlichen Umfeld können kleine Schritte Grosses bewirken. Das neue Jahr beginnt... und lädt dazu ein, gemeinsam daran zu arbeiten, Dinge zum Positiven zu verändern.