



01 | 2022

EIT.swiss

# MAGAZINE

**Pénurie de  
personnel qualifié**

Un thème actuel dans la branche

**Offensive  
de formation**

Engagement de SuisseEnergie

**LCE Zurich**

Au-delà des attentes  
et numérique



De nouvelles perspectives permettent des idées intéressantes: un aspect important pour le recrutement de collaborateurs et le thème de la pénurie de personnel qualifié.

Photo à gauche: © Unsplash (sigmund), couverture: © iStock (portishead1)



#### Chère lectrice, cher lecteur,

C'est un thème dans de nombreuses entreprises: de garder les collaboratrices et collaborateurs dans l'entreprise lorsqu'on les a enfin trouvés. Dans les entreprises où ce n'est pas un sujet, beaucoup de choses sont faites correctement.

Le nombre de mesures possibles est énorme. Il y a également un grand nombre de cours, d'articles de magazines et de livres spécialisés qui aident à choisir et à mettre en œuvre les mesures. En fin de compte, toutes les mesures théoriques et les exemples que les entrepreneurs citent dans les entretiens se résument à quelques principes. Avec de l'estime, de l'attention et la création d'un sentiment d'appartenance à l'entreprise, le succès de la fidélisation des collaborateurs est presque garanti.

Pour y parvenir, il faut bien sûr de l'argent. Mais cela coûte aussi et surtout du temps. Il y a souvent moins de temps pour le travail de leadership que de l'argent. Si les cadres ne prennent pas le temps de s'occuper de leurs collaborateurs, l'estime, l'attention et le sentiment d'appartenance ne peuvent pas être atteints. Si le travail de leadership est effectué de manière conséquente et sur une longue période, il en résulte une culture d'entreprise qui permet non seulement aux collaborateurs de rester plus longtemps, mais qui attire également de nouveaux collaborateurs. Si l'on considère cela, il ne s'agit pas de coûts, mais d'un investissement. Des collaboratrices et collaborateurs satisfaits ne sont pas gratuits, mais ils offrent un bon retour sur investissement.

**Herbert Laubscher**  
Prestations EIT.swiss



# AGENDA 2022

## Séance du Comité

- 23 mars, EIT.baselland
- 27 avril, Berne

## Assemblées générales

- aae et EIT.swiss
- 17 et 18 juin, Flims

## Assemblée des délégués

- 28 avril, Berne

Photo: © Gaudenz Danuser



### 07 | Le lieu centralisé des examens

L'établissement dépasse toutes les attentes



### 14 | Offensive de formation pour le bâtiment

EIT.swiss soutient l'offensive de SuisseEnergie



### 08 | Où trouver du bon personnel?

Fidéliser et recruter avec succès

Power on – pour après le coronavirus	6
Le lieu centralisé des examens	7
Ressources humaines et pénurie de personnel qualifié	8
Offensive de formation pour le bâtiment	14
Perspectives conjoncturelles	17
Absences dans le certificat de travail	18
Ordonnance sur les travaux de construction 2022	20
Momentum Palais fédéral	22
Sécurité d'approvisionnement en hiver	24
Nouveaux diplômés!	26
Leadership: nouvelle fiche d'information	29
Informations de l'association	30
Chronique	35
Mentions légales	35

# Power on – pour après le coronavirus



l'après-Corona. La numérisation est définitivement arrivée dans la branche de la construction. Les bâtiments smart sont équipés de systèmes et de capteurs ultra-modernes. Grâce à des processus automatisés, ils apportent un plus en termes de confort et d'efficacité énergétique. De la cellule solaire sur le toit à la station de recharge dans le garage, en passant par des systèmes de climatisation automatisés, la mise en réseau des différents composants est essentielle. Et c'est la tâche la plus importante de la branche électrique, que ce soit avec des informaticiens/nes du bâtiment nouvellement formés ou avec nos pros de l'électricité issus des autres professions de la branche. Chaque jour, 50000 professionnels de l'électricité sont à l'œuvre pour permettre à tous de bien vivre.

Pour que nous puissions remplir notre mission, nous devons investir dans la formation de nos collaborateurs. Car les défis ne diminuent pas. Nous avons besoin de nos spécialistes non seulement pour mettre en œuvre des solutions intelligentes dans le domaine du bâtiment, mais également pour apporter notre contribution à la sécurité de l'approvisionnement énergétique. En outre, c'est le seul moyen d'éviter que des professionnels bien formés ne partent vers d'autres branches. EIT.swiss et les sections proposent à cet effet de nombreuses offres de formation continue intéressantes, à commencer par la formation professionnelle supérieure jusqu'à des séminaires intéressants sur des thèmes tels que la gestion d'entreprise, l'électromobilité ou BIM.

Même si nous avons réussi à surmonter la pandémie du coronavirus, la plus grande crise de l'histoire récente, nous ne sommes pas à court de travail.

Au nom de l'ensemble du Comité, je vous souhaite à vous et à votre entreprise une année 2022 pleine de succès dans un environnement dynamique et intéressant. EIT.swiss se tient à votre disposition pour vous conseiller et se réjouit de vous accompagner sur votre chemin.

**Michael Tschirky** Président EIT.swiss

La branche électrique peut tirer un bilan positif de l'année 2021. La reprise économique qui se dessinait déjà fin 2020 s'est poursuivie. La plupart des entreprises peuvent désormais honorer leurs commandes comme avant la crise. Je suis optimiste et je pense que nous aurons laissé la pandémie derrière nous d'ici l'été. Mais que va-t-il se passer après la crise?

Le SECO et l'EPF partent du principe que la croissance économique supérieure à la moyenne fera plus que compenser les pertes des deux dernières années et qu'elle se poursuivra en 2022. Dans le secteur de la construction également, les volumes augmentent à nouveau. Pour notre branche, cela signifie un développement positif et dynamique dont nous pouvons tous profiter. Mais comme le disaient déjà les anciens Grecs: «Avant le succès, les dieux ont placé la sueur.»

Ce n'est qu'en nous concentrant sur nos points forts que nous pourrions saisir les opportunités que nous offre

## Le lieu centralisé des examens dépasse toutes les attentes

**Depuis le 29 juin 2021, les examens de la formation professionnelle supérieure se déroulent au lieu centralisé des examens (LCE) à Altstetten. Le nouveau site et le mode d'examen numérique sont très bien accueillis, tant par les candidates et candidats aux examens que par les expertes et experts.**

La recherche d'un site approprié pour l'organisation nationale des examens professionnels, des examens pratiques et des examens professionnels supérieurs n'a pas été facile. Outre une infrastructure appropriée, il fallait également assurer une bonne accessibilité par les transports publics et en voiture. Les exigences en matière de service clientèle étaient également élevées. Entre-temps, le lieu centralisé des examens (LCE) est opérationnel depuis six mois et tous les examens selon le règlement d'examen PO 2020 sont effectués sur place de manière numérique.

Certains se souviennent peut-être avec nostalgie de l'ancienne époque des examens décentralisés dans différents endroits de Suisse. Et bien sûr, Zurich Altstetten est peut-être un peu moins charmant qu'Oberschan; mais le mode précédent n'était pas adapté à l'organisation d'examens numériques. Le LCE présente de grands avantages, surtout du point de vue organisationnel. Les examens peuvent être réalisés et ce, indépendamment des locaux d'examen réservés, et il n'y a plus de dépenses pour le transport du matériel.

Mais le LCE ne s'est pas seulement révélé être une aubaine pour l'association. Tant les expertes et experts que les candidates et



candidates se montrent très satisfaits du nouveau site et des nouveaux processus. La numérisation des examens selon le règlement d'examen PO 2020 y a notamment contribué. Le déroulement des examens fonctionne en grande partie sans papier et d'ici 2023, tout devrait être entièrement numérique, de l'administration à la communication des notes en passant par le déroulement des examens. À partir du moment de leur inscription, tous les candidats savent déjà où les examens auront lieu. Lors des examens, ils pourront à l'avenir se connecter avec leurs appareils sur le site Web des examens et y traiter

les épreuves écrites. Pour les examens oraux, des écrans tactiles sont disponibles pour les croquis et les notes numériques.

Le LCE est particulièrement apprécié en tant que tel. Les locaux clairs et aménagés de manière moderne offrent suffisamment de place pour tous les examens, formations et séances et sont appréciés tant par les candidates et candidats que par les expertes et experts. Dans l'ensemble, le nouveau LCE a surpassé les attentes des clients et d'EIT.swiss.

**Michael Rupp** Relations publiques EIT.swiss

## FIDÉLISATION ET RECRUTEMENT DES COLLABORATEURS

# Préserver les ressources de personnel ou pénurie de personnel qualifié

**Des collaborateurs satisfaits et bien formés sont le bien le plus important et un facteur de réussite pour toute entreprise orientée vers l'artisanat et les prestations. Comment les trouver? Un regard sur la pratique montre les voies possibles.**

Lorsque l'on suit la situation de la branche électrique, la «pénurie de main-d'œuvre qualifiée» revient de temps à autres. Quelle est l'urgence du problème et comment y remédier? Y a-t-il des recettes tirées de la pratique qui pourraient aider à recruter de bons collaborateurs ou à les garder dans l'entreprise? Pour répondre à ces questions, nous avons demandé à une entrepreneuse et un entrepreneur de notre association comment ils abordent le problème dans leur entreprise et comment ils le combattent avec succès.

### Un coup d'œil sur les statistiques

Selon les statistiques d'EIT.swiss, le nombre d'apprentis a augmenté depuis 2017 (graphique 1). Actuellement, environ 10000 apprentis sont employés dans les formations initiales de trois et quatre ans

d'EIT.swiss. Dans quelle mesure les entreprises parviennent-elles à pourvoir leurs places d'apprentissage?

Jennifer Euringer, cheffe de projet et membre de la direction d'Elektro-rama GmbH à Dietikon, dans le canton de Zurich, parle de ses expériences: «Nous trouvons chaque année un apprenti, mais c'est de plus en plus compliqué. Les candidatures en provenance des zones urbaines sont de plus en plus rares. De plus, de nombreuses personnes intéressées ne remplissent pas les exigences scolaires ou ne les remplissent que de justesse. Il est donc de plus en plus difficile et exigeant de les faire passer l'apprentissage avec succès. C'est pourquoi je propose à nos apprentis de les aider à faire leurs devoirs et de les préparer aux examens chaque mercredi soir.»





«Les bons collaborateurs sont «ligotés» à leur entreprise.»

Jennifer Euringer

Patric Meyer, directeur d'EWE Elektro AG à Hüttwilen, un village rural situé non loin du lac de Constance, a moins de difficultés à trouver de nouveaux apprentis. «Nous avons actuellement six apprentis dans l'entreprise. Nous les trouvons par le biais des écoles, des parents et du bouche-à-oreille», raconte-t-il, plutôt détendu. Les deux entreprises s'efforcent-elles d'intéresser également les jeunes femmes pour les professions de l'électricité et de lutter ainsi contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée? Jennifer Euringer a récemment participé à une table ronde d'EIT.swiss sur ce thème: «Je trouve dommage que les centres d'information professionnelle ne recommandent pas aux jeunes filles

de faire un stage d'orientation d'installatrice-électricienne. Bien sûr, je serais heureuse de recevoir des candidatures de femmes. Mais nous avons reçu la dernière en 2007.»

#### Entrée dans la vie active

Chaque année, environ 2500 jeunes ayant terminé leur apprentissage, dont 60% d'installateurs/trices-électriciens/nes CFC et 32% d'électricien/nes de montage CFC, entrent dans la vie active. À première vue, la relève semble donc assurée. Qu'en est-il des entreprises, arrivent-elles à garder les apprentis qui ont terminé leur formation? Patric Meyer: «Nous gardons bien sûr volontiers les bons apprentis nous-mêmes. Ils peuvent aussi continuer chez nous après le

**Jennifer Euringer** Son cœur bat pour l'électrotechnique et le travail artisanal, également en tant que membre de la direction.

service militaire. Mais si quelqu'un a encore de la peine à passer du statut d'apprenti à celui «d'adulte», je lui conseille de faire d'abord des expériences dans une autre entreprise.» Jennifer Euringer le recommande à tous les apprentis qui viennent de terminer leur formation: «Je leur conseille vivement d'apprendre à connaître les processus dans d'autres entreprises et d'y abandonner le rôle d'apprenti. Plus tard, ils pourront volontiers revenir chez nous.»

#### Développement

L'entretien avec les deux directeurs montre que le développement de la main-d'œuvre est un point central pour garder les collaborateurs dans l'entreprise. Selon les statistiques d'EIT.swiss, environ 1013 personnes ont suivi une formation professionnelle supérieure en 2020 et 1472 en 2021. Les entreprises dont le personnel se forme en permanence ont non seulement l'avantage d'avoir des collaborateurs compétents, mais aussi de bonnes possibilités de les garder dans l'entreprise.

Patric Meyer signerait cette affirmation: «Notre entreprise est tellement diversifiée que chaque collaborateur peut et doit se spécialiser dans quelque chose qui l'intéresse. Nous regardons souvent que ceux qui ont suivi un cours transmettent ensuite leurs connaissances à leurs collègues. Mais chez nous, l'apprentissage par la pratique est très important! Essayer, faire des erreurs, bricoler, accumuler des expériences et en tirer des leçons.»

Jennifer Euringer n'a pas non plus de «contingent de formation continue» fixe par collaborateur. «Nous faisons appel à la vaste offre de formation continue de la branche. Nous considérons la formation continue comme un moyen de fidéliser les collaborateurs. Chacun peut dire ce qui l'intéresse et nous définissons ensemble la direction à prendre. En outre, nous organisons également des cours internes, par exemple sur la NIBT, l'OIBT, l'amiante et la sécurité.»

#### Recrutement de collaborateurs

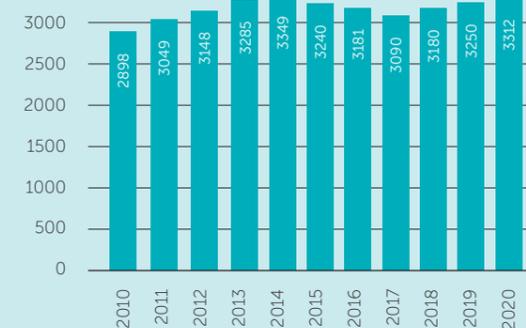
Reste à savoir ce que les entreprises peuvent faire pour attirer de nouveaux collaborateurs. «C'est un grand problème», dit Jennifer Euringer. «Nous avons un poste de

monteur de service libre depuis plus d'un an, malgré des annonces, y compris sur les médias sociaux, et même un autocollant sur la voiture. Bien sûr, nous recevons des candidatures, mais 98% ne répondent pas aux exigences. Cela commence par le niveau d'exigence minimal avec le CFC. Les bons collaborateurs sont littéralement «ligotés» à leur entreprise, c.à.d. que celle-ci suit tout de suite le niveau du salaire si nous en proposons un plus élevé. Heureusement, nous avons des collaborateurs de longue date, quatre sur huit sont chez nous depuis plus de cinq ans.» À Hüttwilen, la situation est plus détendue: «Nous n'avons presque que des collaborateurs de longue date. Et les nouveaux que nous embauchons, nous les connaissons déjà, ce sont des connaissances de collaborateurs ou d'anciens collègues. Nous nous en sommes très bien sortis jusqu'à présent grâce à ce bouche-à-oreille.»

La fidélisation des collaborateurs est donc extrêmement importante dans cette situation. Quelles sont les possibilités de fidéliser les collaborateurs le plus longtemps possible et avec succès pour les deux parties? Patric Meyer: «Le salaire n'est pas le critère décisif, mais l'ambiance de travail. Nous faisons beaucoup pour

#### Nombre de contrats d'apprentissage de toutes les quatre professions

Source: Office fédéral de la statistique 2021



#### Développement de la main-d'œuvre

Remarque: la baisse observée en 2020 est due à la nouvelle ordonnance.





## Les deux voix de la pratique



**Jennifer Euringer**

- Installatrice-électricienne diplômée et membre de la direction
- Elektrorama GmbH, 8953 Dietikon
- 15 collaborateurs
- 3 apprentis

Après son apprentissage d'installatrice-électricienne, Jennifer Euringer a suivi l'école de commerce, mais elle est ensuite retournée dans l'entreprise de son père. Elle a fait une formation de conseillère en sécurité et de cheffe de projet et a obtenu en août 2021 son diplôme d'installatrice-électricienne (HE). Actuellement, en tant que membre de la direction, elle assure la gestion experte de l'entreprise et travaille également comme cheffe de projet et dans l'administration. Pour elle, les incitations financières telles que les primes, ainsi qu'une bonne culture d'entreprise basée sur le dialogue et la convivialité, sont déterminantes pour la fidélisation des collaborateurs.



**Patric Meyer**

- Installateur-électricien diplômé
- Directeur et propriétaire
- EWE ELEKTRO AG, 8536 Hüttwilen
- 21 collaborateurs
- 6 apprentis

Patric Meyer dirige l'entreprise depuis 2007 avec son épouse Sandra Meyer et le collaborateur de longue date Albert Weber. L'entreprise est très diversifiée et couvre tous les domaines de l'installation, que ce soit l'électricité, l'automatisation des bâtiments, le multimédia, la sécurité ou le photovoltaïque. Patric Meyer considère qu'une culture de l'erreur très ouverte, une bonne communication et une hiérarchie horizontale, c.à.d. la participation de ses collaborateurs sur un pied d'égalité, sont les points les plus importants pour la fidélisation des collaborateurs.

cela, il y a jusqu'à cinq événements d'entreprise par an, également avec les familles, et un bonus dans des situations particulières.» À Dietikon, la fidélisation des collaborateurs passe par des avantages tels que des voitures de service qui peuvent également être utilisées à titre privé, des bonus après un bon exercice – également pour les apprentis – et la possibilité de travailler à temps partiel. «Nous sommes une entreprise très familiale, et des discussions ouvertes sur la vie privée sont possibles à tout moment», explique Jennifer Euringer. «De plus, les collaborateurs plus âgés assument une sorte de fonction de parrain pour les plus jeunes, ils transmettent nos principes et ce que nous entendons par une bonne ambiance de travail. Alors, les plus jeunes suivent le mouvement et

s'identifient à notre entreprise familiale.»

Si nous mettons en relation les statistiques d'EIT.swiss avec les déclarations des deux voix issues de la pratique, nous constatons ce qui suit: Lorsqu'il s'agit de la pénurie de main-d'œuvre ou du recrutement de collaborateurs, un bon réseau, des incitations financières et des possibilités de formation continue sont très importants. Les facteurs doux tels qu'une bonne ambiance de travail, une culture ouverte aux erreurs et à la discussion ainsi qu'un contact collégial à tous les niveaux sont toutefois décisifs.

**René Senn** Rédacteur Magazine EIT.swiss

**Sur un pied d'égalité** Des hiérarchies horizontales et une communication ouverte sont des facteurs de réussite importants pour Patric Meyer (à gauche).

**«Mon succès dépend à 100% de mes collaborateurs.»**

**Patric Meyer**

# Offensive de formation pour le bâtiment

SuisseEnergie a lancé une offensive de formation dans le but de former plus de spécialistes capables de concevoir, de construire et d'exploiter des bâtiments efficaces sur le plan énergétique. La mise en œuvre de la stratégie énergétique doit ainsi être assurée. EIT.swiss soutient l'offensive.

## Contexte et situation de départ

Le parc immobilier suisse consomme la moitié de l'énergie et émet un quart des émissions de CO<sub>2</sub> du pays. Pour atteindre les objectifs nationaux en matière d'énergie et de climat, le secteur du bâtiment est lui aussi mis à contribution: il doit remplacer les chauffages fossiles, assainir les bâtiments sur le plan énergétique et développer des sources d'énergie renouvelables pour les bâtiments. Pour ce faire, il faut du personnel qualifié supplémentaire, qui doit également se perfectionner en permanence afin de pouvoir suivre les nouveaux développements.

Dans certaines professions du secteur de la construction, ces spécialistes et ces cadres manquent déjà et la relève stagne. De plus, de nombreux collaborateurs bien formés partent vers d'autres branches. Les femmes sont également peu présentes, ce qui laisse un grand potentiel de main-d'œuvre inexploité.

C'est pourquoi SuisseEnergie a lancé «l'offensive de formation pour le bâtiment», dans le cadre de laquelle des mesures doivent être mises en œuvre pour remédier au manque de spécialistes et de compétences dans le secteur du bâtiment.

## Feuille de route avec catalogue de mesures

Lors d'ateliers, les associations de la branche et des professions, dont EIT.swiss, ont défini quatre champs d'action et déduit des mesures

pour chacun d'entre eux. Les associations participantes décideront quelles mesures seront finalement mises en œuvre et sous quelle forme. Nous présentons ci-après une mesure de chaque champ d'action.

### Champ d'action 1

#### Renforcer la formation formelle Mesure: développement de nouveaux outils et supports pédagogiques dans la formation formelle

Les différents cantons et écoles professionnelles utilisent des outils et supports pédagogiques qui sont parfois très différents en termes de contenu, de langue et de terminologie, ce qui rend difficile la mise en réseau au sein du secteur du bâtiment. Il manque également une vue d'ensemble des outils et supports pédagogiques utilisés. L'objectif est de faire un état des lieux et de déterminer quels sont les nouveaux outils et supports pédagogiques spécifiques aux branches et intersectoriels nécessaires. Par la suite, ceux-ci devront être élaborés pour tous les niveaux de formation.

La discussion avec les représentantes et représentants des associations a montré que le bouquet de compétences communes dans la branche est très important, notamment en ce qui concerne les thèmes de base que sont la mise en réseau des technologies, la collaboration interdisciplinaire, le respect des valeurs, la compréhension, les lois sur la durabilité/l'efficacité énergétique, les normes, Building Information Modeling. Ces compé-

tences doivent être élaborées en commun et mises à la disposition de toutes les branches.

### Champ d'action 2

#### Rendre les spécialistes existants capables de relever les défis actuels et futurs grâce à la formation non formelle

Mesure: développement de nouvelles offres de formation continue non formelle adaptées aux besoins et actualisation des offres de formation continue non formelle existantes

Outre le contenu des offres de formation continue, leur format est également décisif pour les représentantes et représentants des associations. De nombreuses personnes intéressées renoncent à suivre des cours parce que le lieu de formation est trop éloigné, que les horaires des cours en présentiel ne conviennent pas ou que les cours durent trop longtemps. En complément des cours classiques, l'e-learning peut apporter une solution à ce problème. En impliquant toutes les parties prenantes importantes, il s'agit de déterminer quelles sont les lacunes concrètes en matière de formation et quels sont les besoins en formation continue dans les branches en vue d'atteindre les objectifs énergétiques, et de développer des offres de formation continue sur des thèmes énergétiques spécifiques.

### Champ d'action 3

#### Amélioration de l'image Mesure: encouragement du travail à temps partiel

Les collaborateurs du secteur du bâtiment n'ont que rarement la



«Les associations sont maintenant invitées à passer de la parole aux actes. Nous les soutenons volontiers dans cette démarche.»

Kornelia Hässig, service Formation et perfectionnement, SuisseEnergie

possibilité de travailler à temps partiel, bien que la réduction du temps de travail présente de nombreux avantages pour les entreprises et les collaborateurs. Les employés et les entreprises doivent être interrogés sur leurs besoins et s'ils sont intéressés à travailler à temps partiel; de même, ils doivent être sensibilisés à la valeur ajoutée du travail à temps partiel à l'aide d'exemples de réussite. En outre, des outils simples doivent être élaborés pour faciliter la mise en œuvre du travail à temps partiel dans l'entreprise.

**Champ d'action 4**  
**Renforcement de la collaboration intersectorielle**  
Mesure: lancement d'une page de renvoi commune

La formation dans le secteur du bâtiment est très hétérogène et la

tâche des différentes associations. Il n'y a pas de plateforme sectorielle commune sur laquelle on pourrait trouver des informations sur les différents univers professionnels et qui offrirait aux jeunes en recherche d'emploi un aperçu des formations et des possibilités de carrière. Une plateforme comme le modèle allemand «bau-dein-ding» peut offrir de la valeur ajoutée pour le recrutement de la relève. Comme alternative, il convient d'examiner si la vue d'ensemble peut être intégrée dans des plateformes existantes telles que [www.orienta-tion.ch](http://www.orienta-tion.ch), [www.umweltprofis.ch](http://www.umweltprofis.ch) ou [ecoprofessions.ch](http://ecoprofessions.ch) et si l'on peut travailler avec des liens vers les différentes pages des associations.

**Procédure ultérieure**

L'offensive de formation a été lancée officiellement lors de la Swissbau en

janvier. SuisseEnergie a initié et accompagné le processus des parties prenantes et peut soutenir financièrement des mesures volontaires non prescrites par la loi. C'est maintenant aux associations et institutions de prendre contact entre elles et de s'attaquer aux projets importants. L'avancement des projets doit être discuté lors de réunions annuelles de tous les acteurs. EIT.swiss soutient l'offensive de formation et met déjà en œuvre certaines des mesures au niveau de l'association. Elle contribue à d'autres mesures dans le cadre de ses possibilités et de ses ressources.

**Annette Jaccard**  
Rédactrice Magazine EIT.swiss

[suisseenergie.ch](http://suisseenergie.ch)

# La conjoncture n'est plus dominée par la pandémie

**Les prévisions du centre de recherches conjoncturelles KOF de l'ETH s'annoncent extrêmement positives pour 2022 et 2023. Les incertitudes liées à la pandémie ne dominent plus dans les estimations de risques. La branche électrique navigue elle aussi à nouveau dans des eaux plus calmes.**

Ce qui se dessinait déjà depuis le début de l'année 2020 dans la branche de l'électricité se manifeste désormais aussi pour le reste de l'économie: la pandémie n'est plus le facteur déterminant des développements conjoncturels. Les estimations des entreprises du marché de l'installation électrique en ce qui concerne la situation des affaires et la demande correspondent à nouveau à celles de 2019. La portée des carnets de commande est encore légèrement réduite, mais reste largement supérieure à celle d'il y a cinq ans. La pandémie a également disparu des sondages en tant qu'obstacle le plus important.

Pour l'ensemble du secteur de la construction également, les attentes en ce qui concerne le développement conjoncturel ont continué à s'éclaircir. Le second œuvre a encore corrigé à la hausse ses attentes en matière de prix, toutefois, la dynamique de la reprise semble se ralentir: depuis la mi-2021, on observe un léger recul de l'activité de construction.

Pour l'ensemble de l'économie, le KOF prévoit une croissance du PIB de 3,4% en 2022 et de 1,8% en 2023. Pour l'instant, pas toutes les chaînes de valeur ne fonctionnent encore aussi bien qu'avant la pandémie, ce qui entraîne des problèmes de livraison, des restrictions de production et des hausses de prix. Ceux-ci devraient

toutefois se dissiper à partir du premier trimestre 2022. Les pressions inflationnistes observées depuis un certain temps par les médias ne devraient être que temporaires en Suisse et sont dues aux prix des voyages aériens et forfaitaires, ainsi qu'aux nuitées d'hôtel et aux prix de l'énergie. Le KOF prévoit une inflation moyenne de 0,6% pour 2022 et de 0,4% pour 2023.

Les risques de prévision ne sont plus uniquement dominés par la pandémie. Des développements à l'échelle mondiale tels que les problèmes de transport et de production, la hausse des prix de l'énergie et les développements des marchés immobiliers nationaux et internationaux ont à nouveau une influence plus forte sur les prévisions.

**Michael Rupp** Relations publiques EIT.swiss

Les membres trouveront des résultats plus détaillés sur les valeurs moyennes suisses de la branche (entre autres la structure du bilan et du compte de résultat, les chiffres clés sur la productivité et la valeur ajoutée) sur notre site Web: [eit.swiss/fr/branche/chiffres-cle](http://eit.swiss/fr/branche/chiffres-cle)

Les non-membres peuvent acheter les chiffres clés de la branche dans notre boutique: [eit.swiss/shop](http://eit.swiss/shop)

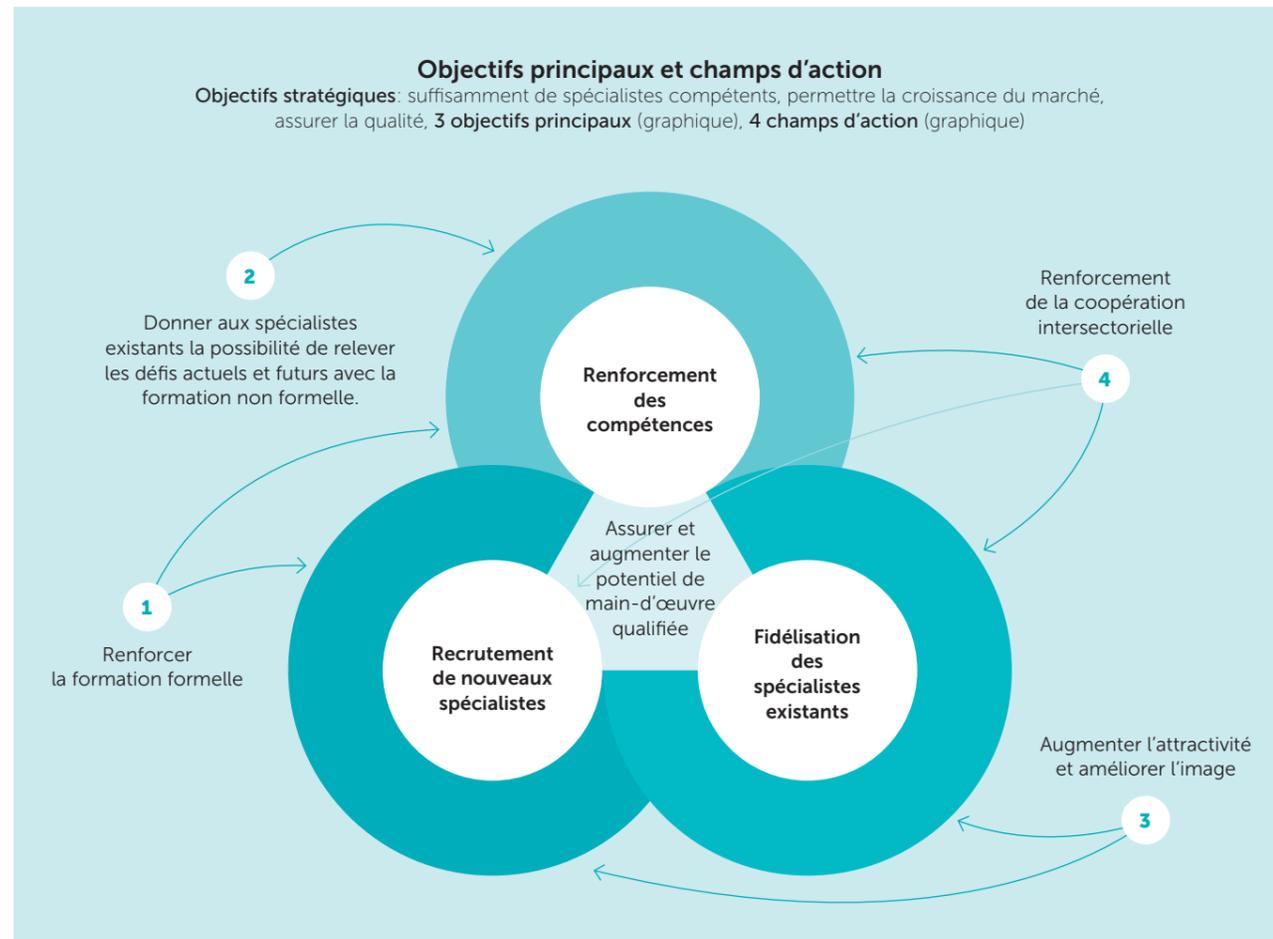




Photo: © iStock (mediaphotos)

# Absences dans le certificat de travail

**L'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail à l'employé à la demande de ce dernier (art. 330a al. 1 CO). La question se pose souvent de savoir si les absences peuvent ou doivent être mentionnées dans le certificat de travail.**

Le certificat de travail qualifié doit, d'une part, favoriser l'avenir professionnel du travailleur et, de ce fait, être rédigé de manière bienveillante; d'autre part, il doit donner au futur employeur l'image la plus fiable possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur. C'est la raison pour laquelle il se doit d'être complet, clair et conforme à la vérité.

Par conséquent, un certificat de travail qualifié peut et doit mentionner les faits négatifs concernant les prestations du travailleur, dans la

mesure où ceux-ci sont importants pour l'évaluation de l'ensemble de la situation (ATF 136 III 511, consid.4.1). Il en va ainsi d'une maladie qui a eu un impact significatif sur les prestations ou sur le comportement du travailleur, ou encore qui a mis en cause l'aptitude du travailleur à exécuter les tâches qui lui avaient été confiées, au point de constituer un motif objectif de résiliation des rapports de travail. Par ailleurs, le certificat doit contenir une référence aux longues interruptions de travail, si elles sont d'une importance telle par rapport à la durée totale de la relation contractuelle que leur non

Selon la doctrine, d'autres absences, telles que celles résultant du service militaire, d'un congé de maternité, d'un congé non payé ou de la libération de l'obligation de travailler, peuvent également être mentionnées contre la volonté de l'employé à condition que, comme lors d'une maladie, la durée de l'absence ait un poids considérable par rapport à la durée globale des rapports de travail et que le certificat perde de sa pertinence à défaut de mention.

mention donnerait une fausse impression de l'expérience professionnelle acquise (ATF 136 III 110).

Dans une affaire récente (ATF 8C 134/2018), le tribunal fédéral s'est penché sur le cas d'une greffière dont l'emploi avait duré exactement trente mois. Au cours de cette période, l'employée a été absente pendant quatorze mois pour cause de maladie et de congé de maternité. Les absences cumulées étaient sans aucun doute significatives par rapport à la durée de l'emploi. Il a donc été décidé que l'absence devait être indiquée dans le certificat de travail. Autrement, cela donnerait une fausse impression de l'expérience professionnelle de l'employée, d'autant plus qu'il s'agissait du premier poste après ses études.

En outre, le tribunal fédéral indique que les motifs de l'absence doivent être évoqués, et ce en désignant une catégorie (maladie, maternité, etc.). Bien entendu, pour des raisons de protection des personnes et des données, les maladies ne peuvent pas être précisées davantage.

**Naomi Esposito** Service juridique EIT.swiss

# Ordonnance sur les travaux de construction 2022

**La nouvelle ordonnance sur les travaux de construction (OTConst) est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le nouveau concept de sécurité et de protection de la santé et les dispositions relatives aux échelles et à la protection contre les chutes sont importants pour la branche électrique.**

Selon l'article 4 de la nouvelle OTConst, il faut disposer, avant le début des travaux de construction, d'un plan qui détaille toutes les mesures de sécurité et de protection de la santé et qui comprend l'organisation des premiers secours. L'article ne prévoit pas de forme particulière pour le plan, mais il doit impérativement être disponible par écrit. Les petits mandats de service n'en sont pas exclus, car l'OTConst se réfère également à la rénovation, la transformation, l'entretien et le contrôle. EIT.swiss a fait établir un modèle de plan de sécurité par Batisec. Il contient les principaux numéros d'urgence, une liste des dangers à prévoir et une référence aux règles de sécurité au travail. La Suva estime que le concept-modèle est suffisant. Il peut être téléchargé directement sur le site Web d'EIT.swiss et de Batisec. Sur les grands chantiers, les entreprises électriques ne doivent établir qu'un concept pour les dangers électriques spécifiques (p. ex. règles 5+5, ESTI directives no. 407). Pour les dangers généraux, il n'est pas nécessaire d'élaborer un concept spécifique, pour autant que les collaborateurs aient été instruits

par un concept supérieur de la direction des travaux.

En ce qui concerne les échelles portables, l'OTConst reprend ce qui s'appliquait déjà jusqu'à présent: les échelles ne doivent être utilisées que si aucun autre équipement de travail n'est plus approprié en matière de sécurité. Il n'y a pas vraiment d'interdiction d'utiliser des échelles. Ce qui est nouveau, en revanche, c'est qu'à partir d'une hauteur de 2 mètres, seuls des travaux de courte durée peuvent être effectués et que des mesures de protection contre les chutes doivent être prises. Le changement n'a aucun effet sur les valeurs indicatives d'EIT.swiss: le concept CAN pour la branche électrique part du principe qu'un article de prestation est applicable jusqu'à une hauteur de montage de 3,5 mètres. La nouvelle hauteur de chute définie de 2 mètres n'a donc aucun effet sur le concept de calcul et les temps d'installation d'EIT.swiss ne seront pas adaptés.

Selon la Suva, il est plus judicieux de remplacer les échelles portables par des échelles à plateforme ou des échelles télescopiques, des

plateformes élévatrices et autres équipements de travail similaires, plutôt que d'effectuer des travaux avec un équipement de sécurité personnel contre les chutes, qui nécessite au préalable une formation. L'achat de tels équipements peut entraîner des coûts supplémentaires au premier abord, mais il offre également une plus grande sécurité aux collaborateurs – la chute d'une échelle fait toujours partie des accidents les plus courants dans la branche électrique.

**Michael Rupp**  
Relations publiques EIT.swiss

## Informations supplémentaires

- Action annuelle Batisec «Ordonnance sur les travaux de construction»
- Page thématique de la Suva «Nouvelle ordonnance sur les travaux de construction (OTConst) 2022»
- Modèle Batisec: Plan de sécurité et de protection de la santé pour les travaux de service dans le domaine de la technique du bâtiment



Photo: © Unsplash (Gilbert Ebrahimi)



## «L'impact environnemental des bâtiments doit être davantage réduit.»

Matthias Samuel Jauslin

La récupération des métaux et de certaines parties des matériaux d'excavation est désormais explicitement prescrite. Les plastiques et autres matériaux doivent être recyclés grâce à la possibilité de collectes séparées par des prestataires privés. Parallèlement, nous voulons créer la base légale permettant de promouvoir des accords sectoriels et privés dans la gestion des déchets. Les fabricants et importateurs qui ne participent pas à une organisation reconnue seront à l'avenir tenus de contribuer au fonctionnement de la solution de branche en s'acquittant d'une contribution de recyclage anticipée. Nous souhaitons ainsi créer des directives claires pour le commerce en ligne. L'effet de toutes les mesures sera renforcé par des initiatives autonomes de l'économie, de la science et de la société.

La sous-commission s'est également penchée sur la question de savoir si et sous quelle forme la politique pouvait imposer des contraintes en matière d'énergie grise dans le domaine de la construction. Les discussions ont porté sur les chaînes d'approvisionnement des matériaux, le transport, le démantèlement et l'élimination. L'efficacité énergétique du parc immobilier, le remplacement des chauffages fossiles et les besoins en matériaux pour la rénovation des bâtiments feront que la part des matériaux et des méthodes de

construction – et donc les émissions grises – deviendra de plus en plus importante par rapport aux émissions dues à l'utilisation des bâtiments.

Pour réduire davantage l'impact environnemental causé par les bâtiments, des mesures doivent être prises de manière ciblée au niveau du processus de construction et de rénovation et de la production des matériaux. Si nous réduisons les besoins en matériaux ou réutilisons des éléments au lieu d'en produire de nouveaux, cela contribue à éviter les émissions grises. La Confédération doit jouer un rôle de modèle pour ses propres constructions. Toutefois, tous les acteurs du secteur de la construction sont responsables des solutions d'économie circulaire et d'efficacité des ressources. Il faut construire de manière disciplinée. La collaboration entre le maître d'œuvre, l'entrepreneur, l'architecte et le planificateur est essentielle. Il se peut que l'on en arrive parfois à la conclusion peu surprenante que le moins cher n'est pas le plus avantageux.

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

BULLETIN DU  
CONSEILLER NATIONAL  
MATTHIAS SAMUEL JAUSLIN

# Renforcer l'économie circulaire

L'avant-projet pour la construction optimisée en fonction du cycle de vie de la sous-commission de la CEATE-N «Renforcer l'économie circulaire» est un paquet global efficace pour la préservation des ressources.

L'avant-projet traite de la construction optimisée en fonction du cycle de vie et de la gestion des émissions grises. C'est un paquet équilibré et efficace qui a été intégré de manière cohérente dans la loi sur la protection de l'environnement. En principe, les cycles de matières doivent être fermés en faisant précéder la valorisation des matières à la valorisation énergétique et à l'élimination dans une décharge. Une utilisation efficace des ressources est atteinte lorsque les produits sont fabriqués, utilisés et éliminés avec le moins de matériaux et d'énergie possible. La durée d'utilisation est prolongée par des designs durables, l'entretien, la réparation et la réutilisation. L'orientation vers des principes écologiques doit également être valorisée dans la construction. Dans la mesure du possible, nous nous sommes concentrés sur des mesures de soutien et avons impliqué le secteur privé.

# Sécurité d'approvisionnement en hiver

**Des contributions aux investissements pour de grands projets hydroélectriques et la création d'une réserve d'énergie «en fer» visent à améliorer l'approvisionnement en électricité pendant les mois d'hiver et à renforcer ainsi l'indépendance de la Suisse.**

**E**n octobre 2021, la commission du Conseil des États de l'environnement, de l'aménagement du territoire et de l'énergie (CEATE-E) a commencé les délibérations sur la loi fédérale sur la sécurité de l'approvisionnement en électricité au moyen d'énergies renouvelables. Celle-ci prévoit des mesures qui visent à améliorer la sécurité de l'approvisionnement, en particulier pendant les mois d'hiver. De l'avis de la commission de l'électricité (ElCom), celle-ci pourrait être en danger à partir de 2025, selon l'évolution de la situation. C'est probablement l'une des raisons pour lesquelles la CEATE-E veut faire avancer rapidement les travaux sur le projet de loi.

Afin de pouvoir maintenir l'autosuffisance, le Conseil fédéral veut créer un objectif de production jusqu'en 2040 dans la loi sur l'approvisionnement en électricité (LApEI). Pour être prises en considération, les capacités de production doivent répondre à trois critères: elles doivent être accessibles en toute sécurité, raccordées au réseau électrique suisse et neutres sur le plan climatique. Les projets de stockage dans le domaine de la grande hydroélectricité sont donc

éligibles. Ceux-ci pourraient recevoir des contributions d'investissement s'élevant à un maximum de 40% des coûts d'investissement. Les projets sont financés par le soi-disant «supplément hiver» de 0,2 centime/kWh. Le supplément est prélevé sur les coûts de transmission du réseau de transport.

Un autre élément envisagé par le Conseil fédéral est la création d'une réserve stratégique d'énergie. Cette réserve active de stockage doit prendre la forme d'une assurance et être financée par la redevance d'utilisation du réseau de transport. La réserve ne sera utilisée que dans des situations de pénurie critique exceptionnelles et imprévisibles. Afin de ne pas perturber les mécanismes du marché, la réserve doit rester séparée du marché. La réserve est ouverte à la technologie, c'est pourquoi une procédure d'appel d'offres sera menée par Swissgrid pour son acquisition. Outre Swissgrid, l'ElCom joue également un rôle important. En collaboration avec Swissgrid, elle calcule la quantité de réserve nécessaire et est responsable de la libération de la réserve.

**Laura Kopp** Relations publiques EIT.swiss

# Nouveaux diplômés!

## Electricien chef de projet, BE227 / 2.9.2021-3.9.2021

Ackermann Stefan 4410 Liestal  
Balli Sabrina 3612 Steffisburg  
Bohren Markus 4553 Subingen  
Brog Kilian 3860 Meiringen  
Brügger Dominik 3270 Aarberg  
Dähler Patrick 3326 Krauchthal  
Kanisisdis Kyrillos 4600 Olten  
Kohler Björn 2558 Aegerten  
Liechti Remo 3067 Boll  
Lüthi Manuel 3439 Ranflüh  
Marolf Nikolai 3250 Lyss  
Möri Lukas 3270 Aarberg  
Reinhard Thomas 3365 Seeberg  
Scherler Fabian 3302 Moosseedorf  
Tanner Noel Elia 2504 Biel  
Weber Janick 4563 Gerlafingen  
Wüthrich Reto 3367 Thörigen  
Zollet Bruno 3432 Lützelflüh-Goldbach

## Electricien chef de projet, BE228 / 21.9.2021-22.9.2021

Artero Pérez Jesús 4234 Zullwil  
Beutler Martin 3309 Zauggenried  
Beutler Michael 3400 Burgdorf  
Circelli Alessandro 3960 Sierre  
Cucuzza Fabio 4912 Aarwangen  
Dasen Michel 2502 Biel  
Dauwalder Dominik 2503 Biel  
Fischer Raffael Flavio 4616 Kappel SO  
Frey Andreas 4104 Oberwil  
Gass Patrik 4460 Gelterkinden  
Heim Janick 4600 Olten  
Lerch Thomas 4052 Basel  
Leuthard Mike 5525 Fischbach-Göslikon  
Mäder Hans Rudolf 3036 Detligen  
Neves Loïc 1023 Crissier  
Reis Araujo Stefan Andreas 5105 Auenstein  
Schlup Pascal 3296 Arch  
Tapparel Kilian 3960 Sierre

## Electricien chef de projet, BE229 / 23.9.2021-24.9.2021

Asovic Petar 6036 Dierikon  
Huber Marco 3027 Bern

Karajkovic Alija 6020 Emmenbrücke  
Siebenthal Sebastian 8340 Hinwil

## Electricien chef de projet en installation et sécurité, BPEL32 / 28.9.2021-29.9.2021

Andrey Loïc 1633 Marsens  
Brändli Fabio 8833 Samstagern  
Brunner Nando 8005 Zürich  
Hunsperger Manuel 8404 Stadel (Winterthur)  
Kuentlin Serge 1723 Marly  
Oesch Fabian 9445 Rebstein  
Prenka Nikoll 6110 Wolhusen  
Rentsch Alex 5444 Künten  
Werth Simon 7000 Chur

## Electricien chef de projet en installation et sécurité, BPEL33 / 30.9.2021-1.10.2021

Altorfer Remy 8306 Brüttsellen  
Cornelsen Jasko 3604 Thun  
Gashi Endrit 1196 Gland  
Karlin Andrea Marco 4133 Pratteln  
Manhart Christoph 8640 Rapperswil  
Pereira dos Santos Mickael 1024 Ecublens  
Stäldi Kevin 4133 Pratteln  
Winet Nico 8253 Diessenhofen

## Electricien chef de projet en installation et sécurité, BPEL34 / 12.10.2021-13.10.2021

Blank Raphael Michael 5502 Hunzenschwil  
Furrer Patrick 3933 Staldenried  
Humm Daniel 8192 Glattfelden  
Mathis Stefan 6373 Ennetbürgen  
Nalesso Fabrizio 8572 Berg  
Puorger Marco 8192 Zweidlen  
Tenisch Yoann 3911 Ried-Brig  
Thiébaud Tristan 2000 Neuchâtel  
Uebersax Florian 9000 St.Gallen  
Voggensperger Janic 4124 Schönenbuch BL

## Electricien chef de projet en installation et sécurité, BPEL35 / 14.10.2021-15.10.2021

Bunjaku Ardian 8832 Wollerau  
Celli Loris 5316 Leuggern  
Dorsaz Samuel 1196 Gland  
Gfeller Alex 3076 Worb  
Haltner Pascal 9466 Sennwald  
Ibrahimi Nezir 3600 Thun  
Krusius Roland 8004 Zürich  
Locherer Mischa 5415 Nussbaumen  
Märki Oliver 7320 Sargans  
Markovic Milos 8953 Dietikon  
Mitkov Metodija 3063 Ittigen  
Moser Christophe 3213 Liebistorf  
Simsek Can Emre 8152 Glattbrugg  
**Electricien chef de projet en installation et sécurité, BPEL37 / 18.11.2021-19.11.2021**  
Fagone Jonny 6572 Quartino  
Jotti Bruno 6612 Ascona  
Lucà Danny (I) Cuasso al Monte  
Petkovic Mirko 6702 Claro

## Electricien chef de projet en installation et sécurité, BPEL38 / 23.11.2021-24.11.2021

Egli Daniel 7245 Ascharina  
Flammer Tizian 7050 Arosa  
Huber Fabian 8500 Gerlikon  
Kramer Christian 9230 Flawil  
Willi Arthur 7243 Pany

## Electricien chef de projet en installation et sécurité, BPEL39 / 25.11.2021-26.11.2021

Berchtold Manuel 7247 Saas  
Heynen Andreas 3937 Baltschieder  
Hofer Roger 5502 Hunzenschwil  
Progin Steve 1742 Autigny  
Wintsch Jakob 5734 Reinach  
Würsten David 8172 Niederglatt

## Electricien chef de projet en automatisation du bâtiment, BPGA1 / 19.10.2021-20.10.2021

Filipowicz Jan 4536 Attiswil  
Halbeisen Stephan 3110 Münsingen

Iuliano Sandro 6300 Zug  
Mühlethaler Raphael 8413 Neftenbach  
Ryf Pascal 4562 Biberist  
Zimmermann Ingo 8833 Samstagern

## Electricien chef de projet en automatisation du bâtiment, BPGA2 / 21.10.2021-22.10.2021

Fuchs Alex 8536 Hüttwilen  
Holderegger Severin 9014 St.Gallen  
Lüdi Marcel 8330 Pfäffikon ZH  
Stierli Pablo 5412 Gebenstorf

## Conseiller en sécurité électrique, BS559 / 26.10.2021

Bruderer Marco 8487 Rämismühle  
Gay-Balmaz Romain 1904 Vernayaz  
Hartmann Simon 7412 Scharans

## Conseiller en sécurité électrique, BS560 / 27.10.2021

Dubosson David 1872 Troistorrents  
Gabrielli Marco 8057 Zürich  
Gerzner Matthias 6422 Steinen  
Hasani Fatlum 8753 Mollis  
Mustafi Ramadan 9476 Weite

## Télématricien chef de projet BT37 / 23.9.2021-24.9.2021

Rech David 1144 Ballens  
Reynaud Sylvain 1731 Ependes  
Zysset Lionnel 2504 Bienne

## Installateur-électricien diplômé HE214 / 7.9.2021-8.9.2021

Anderhalden Stefan 5442 Fislisbach  
Bundeli Bickel Dominique 2555 Brügg BE  
Iseni Blerim 8604 Volketswil  
Lauber Lukas 5105 Auenstein  
Martinez Alberto 8317 Tagelswangen  
Oberholzer Marc 8882 Unterterzen  
Peter Stefan 5242 Lupfig  
Rippstein Daniel 4623 Neuendorf  
Schnellmann Simon 8862 Schübelbach  
Steck Stefan 6036 Dierikon

## Installateur-électricien diplômé HE215 / 9.9.2021-10.9.2021

Brändle Manuel 9247 Henau  
Buri Pascal 6264 Pfaffnau

# Inscription à l'examen

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

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

- 1<sup>er</sup> mars pour la période d'examens d'env. juin à octobre
- 1<sup>er</sup> juillet pour la période d'examens d'env. octobre à février
- 1<sup>er</sup> novembre pour la période d'examens d'env. mars à juin

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

Examen professionnel



Examen pratique



Examens professionnels supérieurs



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



Döbeli David 4805 Brittnau  
Fischli Ronny 8752 Näfels  
Frei Silvan 5079 Zeihen  
Frischknecht René 8240 Thayngen  
Kovacevic Kristian 6330 Cham  
Sandoz Philippe  
9225 Wilen (Gottshaus)  
Schmid Thomas 9050 Appenzell  
Zobrist Raphael 5707 Seengen

**Installateur-électricien diplômé,  
HE216 / 14.9.2021-15.9.2021**

Amstutz Martin 6363 Obbürgen  
Brack Daniel 8620 Wetzikon ZH  
Christen Roland 6130 Willisau  
Egloff Simon 6370 Stans  
Kölliker Jonas 4512 Bellach  
Meyer Fabian 4512 Bellach  
Suppiger Stefan 3366 Bollodigen  
Walther Toni 6156 Luthern

**Installateur-électricien diplômé,  
HE217 / 16.9.2021-17.9.2021**

Banz Laurin 6010 Kriens  
Capra Franco 6014 Luzern  
Cukic Novak 5300 Turgi  
Fallegger Simon 6055 Alpnach  
Marro Pascal 6010 Kriens  
Mattli Joel 6130 Willisau  
Steiner Elias 4242 Laufen

**Installateur-électricien diplômé,  
HE218 / 5.10.2021-6.10.2021**

Agostinetti Renato 3414 Oberburg  
Bachmann Tobias 6017 Ruswil  
Biderbost Thomas  
8855 Wangen SZ  
Bühlmann Marcel 6003 Luzern  
Murer Daniel 6375 Beckenried  
Rothenbühler Roy  
3315 Bätterkinden

Salihu Visar 6130 Willisau  
Schütz Patrick 3770 Zweisimmen  
Sommer Nico 3076 Worb  
Zraggen Robin 6370 Stans

**Installateur-électricien diplômé,  
HE219 / 7.10.2021-8.10.2021**

Beltrami Adriano 8912 Obfelden  
Demierre Patrick 2503 Biel/Bienne  
Günter Jürg 5622 Waltenschwil  
Imboden Jens 6390 Engelberg  
Kreis Sebastian 4562 Biberist  
Kupferschmid Lars 3250 Lyss  
Obrist Colin 2540 Grenchen  
Oener Augin 6340 Baar  
Scherer David 4143 Dornach  
Schweizer Dominik  
3086 Zimmerwald

**Installateur-électricien diplômé,  
HE220 / 9.11.2021-10.11.2021**

Berger Roman 3627 Heimberg  
Cavegn Diego 3655 Sigriswil  
Dinkel Stefan 4304 Giebenach  
Müller Samuel 8180 Bülach  
Niederberger Christian  
4153 Reinach  
Steigmeier Simon 5400 Baden  
Venzin Mathias 6463 Bürglen UR

**Installateur-électricien diplômé,  
HE221 / 11.11.2021-12.11.2021**

Bingisser Sandro  
5116 Schinznach Bad  
Grivet Johan 1623 Semsales  
Hodler Yann 1026 Echandens  
Hofer Roger 5506 Mägenwil  
Künzi Sebastian  
8614 Bertschikon (Gossau ZH)  
Müller Marco 4310 Rheinfelden  
Santos Joao 1651 Villarvolard

Sopa Pllumi 8752 Näfels  
Stirnimann Severin 6017 Ruswil

**Installateur-électricien diplômé,  
HE222 / 16.11.2021-17.11.2021**

Sacco Francesco 6532 Castione

**Expert en installation et  
sécurité électrique, HFPEL1 /  
2.11.2021-3.11.2021**

Filipovic Milan 8556 Wigoltingen  
Oser Marcel 7270 Davos Platz  
Peter Eric 9553 Bettwiesen  
Schreiber Mario 8500 Frauenfeld

**Expert en installation et  
sécurité électrique, HFPEL2 /  
4.11.2021-5.11.2021**

Amgarten Erich 6078 Lungern  
Cotti Flavio 7408 Cazis  
Deplaz Fabian 7000 Chur  
Grecchi Pascal 4600 Olten  
Huwiler Thomas 6343 Holzhäusern  
Pagani Silvan 8447 Dachsen  
Schmid Daniel  
3914 Blatten b. Naters  
Vogel Tobias 6005 Luzern

**Expert en installation et  
sécurité électrique, HFPEL3 /  
18.11.2021-19.11.2021**

Bajgora Liridon 6535 Roveredo  
Solcà Mattia 6802 Rivera

**Expert en planification,  
HFPPL1 / 4.11.2021-5.11.2021**

Kalberer Nicole 7208 Malans

**Examen pratique selon l'OIBT,  
PX76 / 28.10.2021-29.10.2021**

Achermann Roman  
3366 Bettenhausen  
Baumann Samuel 5000 Aarau  
Fäh Urs 8882 Unterterzen  
Gysi Sven 6372 Ennetmoos  
Hauswirth Andreas 3780 Gstaad  
Hess Fabian 6102 Malters  
Nikles Remo 5235 Rüfenach  
Porča Jasmin  
8910 Affoltern am Albis  
Racine Philip 7307 Jenins  
Rüdisüli Jürg 8864 Reichenburg  
Spaltenstein Roger  
5420 Ehrendingen  
Winterberger Claude  
3862 Innertkirchen

# Leadership: nouvelle fiche d'information



**La fidélisation de collaborateurs bien qualifiés est un grand défi. Elle peut être améliorée par des mesures concrètes, même non monétaires, visant à augmenter l'attractivité de l'employeur.**

Le départ de spécialistes bien qualifiés est un défi aussi important pour les employeurs de la branche électrique que la recherche de ceux-ci. Dans ce contexte, l'attrait des employeurs est un facteur de plus en plus important. L'introduction et la mise en œuvre de mesures visant à l'améliorer nécessitent des efforts et du temps, c'est pourquoi elles sont souvent négligées dans la vie quotidienne. Toutefois, en ce qui concerne la fidélisation des collaborateurs, il peut être utile d'investir un peu plus de temps dans ces mesures. Les collaborateurs satisfaits sont plus engagés et ont davantage envie de rester chez leur employeur actuel.

Dans le cadre d'un atelier réunissant des directeurs et des propriétaires de petites et moyennes entreprises

d'installations électriques (jusqu'à 40 collaborateurs), les participants ont discuté des possibilités d'améliorer la fidélisation des collaborateurs. Celles-ci ont été consignées dans une fiche d'information qui a pour but de servir de source d'idées et d'inspiration pour la mise en œuvre de leurs propres mesures dans le domaine de la fidélisation des collaborateurs. Elle peut être téléchargée par les membres sur le site Web d'EIT.swiss.

Laura Kopp Relations publiques EIT.swiss

**eit.swiss/fidelisation-coll**  
(accessible seulement après le login)





Après la remise des certificats, les participants ont trinqué à la réussite de la formation d'électricien chef de chantier lors d'une petite fête.

## Des électriciens chefs de chantier qualifiés

La cérémonie de remise des diplômes des électriciens chefs de chantier a eu lieu le 10 novembre 2021 au centre de formation d'EIT.bern à Schönbühl. Peu après 18h00, Hughes Hagmann, directeur des écoles IBZ, a chaleureusement souhaité la bienvenue à toutes les personnes présentes à la cérémonie de clôture de la formation d'électricien chef de chantier. Par la suite, Philipp Rapp, responsable du groupe spécialisé concerné, a remis les certificats à la diplômée et aux diplômés du cours d'électricien chef de chantier de Berne 2021 qui étaient présents. Au total, onze participants ont terminé la formation. Neuf d'entre eux ont reçu personnellement leur certificat.

- Burkhalter Patrick
- Carvalho Rafael
- Domig David
- Habegger Sara
- Liebi Dominik
- Schär Stefan
- Schwab Rico
- Shehu Tahir
- Wenger Ueli
- Witschi Matthias
- Zumbrunnen Niklas Jan

eitbern.ch

## Assemblée des délégués

**Pour la première fois depuis environ deux ans, l'Assemblée des délégués a eu lieu en présentiel. Ce fut un moment de retrouvailles réjouissant.**

Le 25 novembre 2021, les délégués d'EIT.swiss se sont réunis en présentiel pour la première fois depuis le début de la pandémie du coronavirus. Le président Michael Tschirky était ravi de rencontrer ses collègues en personne après presque deux ans. Dans le cadre de son bref rapport, il a, entre autres, présenté les objectifs du Comité pour l'année à venir. Il s'agit notamment d'adapter les structures et les processus sur la base des conclusions de la conférence des présidents du 26 août 2021, du nouveau lancement du projet OrFo 2020+ et de définir l'orientation stratégique du secteur du bâtiment dans la branche électrique, de vérifier et de développer le partenariat social ainsi que d'accompagner et de surveiller la campagne d'image et ses effets.

Les affaires statutaires, à savoir le procès-verbal du 29 avril 2021 ainsi que le budget 2022 et les cotisations des membres 2022, ont été approuvées conformément à la motion du Comité. La motion de deux délégués d'EIT.aargau a été approuvée. Selon cette motion, la page d'accueil de la plateforme pour la relève continuera à afficher electriciens.ch, en plus du nouveau nom e-chance.ch. Le domaine electriciens.ch est maintenu et sera redirigé vers e-chance.ch.

eit.swiss



## Séance du Comité

**Le Comité formule des exigences plus claires en ce qui concerne les entreprises proches de l'État.**

Lors de la séance du 24 novembre 2021, Urs Bieri de l'institut de recherche gfs.bern a présenté aux membres du Comité les résultats du sondage mené auprès des membres. Dans l'ensemble, les membres sont satisfaits de l'association, en particulier en ce qui concerne la communication, la gestion de l'association et le soutien. La formation professionnelle est considérée comme la prestation la plus importante. Le Comité s'est également penché sur le thème des «entreprises proches de l'État» et a adopté une prise de position à ce sujet. Celle-ci contient les revendications suivantes:

- EIT.swiss exige des règles claires en ce qui concerne la transparence de la politique des propriétaires, le maintien de la neutralité du financement et l'interdiction des subventions croisées, en particulier au niveau cantonal.
- EIT.swiss exige des limites légales et des mesures de compensation pour les avantages concurrentiels indirects tels que les avantages en matière d'information et les garanties de l'État.

eit.swiss



**Résultats du sondage auprès des membres**



**Prise de position Entreprises proches de l'État**

## Façonnez activement l'avenir de votre association professionnelle

Le Comité est l'organe de direction suprême d'EIT.swiss. En principe, la composition du Comité doit être équilibrée en ce qui concerne les régions, les langues nationales, les domaines spécialisés et les structures des entreprises. Les membres du Comité sont élus par l'Assemblée générale pour une durée de mandat de deux ans. La durée maximale du mandat est de dix ans. En raison du départ de plusieurs membres du Comité conformément aux dispositions statutaires (Fritz Linder, région de Berne, et Pierre Schnegg, Romandie), nous cherchons pour le renforcement de cet organe de milice:

### DEUX MEMBRES DU COMITÉ

#### Les tâches

Les tâches des membres individuels du Comité comprennent entre autres la représentation de l'association et la défense de ses intérêts auprès d'autres associations, organisations, autorités ou organes, la garantie du flux des informations au sein du Comité ainsi que la participation active et la collaboration lors de projets stratégiques et dans les sous-comités. Pour pouvoir s'acquitter de ces tâches, le membre du Comité participe régulièrement à des séances du Comité et à des

séances à huit clos ainsi qu'aux Assemblées des délégués et à l'Assemblée générale.

#### Ce qui vous attend

En tant que membre du Comité, vous façonnez activement l'avenir de notre association professionnelle. En tant que membre de l'organe collectif, vous définissez les orientations stratégiques et êtes responsable de la supervision générale de l'association.

#### Ce dont vous disposez

Grâce à votre fonction dirigeante chez un membre actif des domaines de l'installation électrique, de la planification électrique ou du contrôle électrique, vous connaissez les défis actuels de la branche électrique. Vous souhaitez contribuer au développement de la branche, traiter des questions importantes pour la branche et vous engager pour les intérêts de l'association. Vous disposez de suffisamment de temps pour effectuer votre travail de membre du Comité (env. 15 à 20 jours par année). Vous appréciez la discussion spécialisée dans un organe collectif. Vous êtes ouvert aux nouveaux développements et placez les intérêts de la branche au-dessus des intérêts de votre entreprise ou de vos propres intérêts. Vous avez également au moins des connaissances passives d'une deuxième langue nationale.

### Saisissez votre chance!

Le président **Michael Tschirky** ([michael.tschirky@eit.swiss](mailto:michael.tschirky@eit.swiss)) et le directeur **Simon Hämmerli** ([simon.haemmerli@eit.swiss](mailto:simon.haemmerli@eit.swiss)) se tiennent à votre disposition pour de plus amples informations. Simon Hämmerli se fera un plaisir de recevoir votre candidature écrite (lettre de motivation et curriculum vitae) par e-mail jusqu'au 30 mars 2022.



## Commission pour le partenariat social

Lors de sa séance du 29 octobre 2021, les membres de la commission pour le partenariat social (CPS) se sont entre autres penchés sur les prochaines négociations salariales. Leur proposition d'une augmentation salariale générale de 0,9% et d'une augmentation individuelle de 0,6% (basée sur la somme des salaires AVS au 31.1.2021) a été acceptée par les partenaires sociaux. En outre, les membres de la CPS ont élaboré une proposition à l'attention de l'assemblée de la CPN visant à reporter d'un an, c.à.d. au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le transfert des compétences de la Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'électricité (CPN) aux commissions paritaires régionales pour l'exécution des contrôles des comptabilités salariales. Cette proposition a été acceptée par l'assemblée de la CPN. Enfin, les membres de la CPS se sont également penchés sur la convention collective de travail (CCT). Celle-ci est valable jusqu'à fin 2023. Les travaux préparatoires pour la CCT à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 commenceront l'année prochaine.

eit.swiss

## Commission pour la sécurité au travail

La commission pour la sécurité au travail (CST) a rencontré le 12 novembre 2021 Mathias Hartmann, responsable de la branche électrique de la Suva en Suisse alémanique, pour un échange. Le thème principal de la séance était les priorités que la Suva s'est fixées pour la nouvelle ordonnance sur les travaux de construction (OTConst). La CST a notamment discuté d'un modèle de concept de sécurité, a examiné des alternatives aux échelles et s'est informée sur la pratique des contrôles de la Suva concernant l'OTConst. En outre, la CST a discuté du thème de l'amiante avec le responsable de la branche et a examiné les nouvelles offres de cours et d'information, et s'est informée sur la procédure à suivre lorsque de l'amiante est découvert lors de travaux de construction et que cela doit être annoncé. La CST s'est également penchée sur les offres de cours dans le domaine de la sécurité au travail, en se concentrant en particulier sur le taux de fréquentation des cours de Batisec.

eit.swiss



Photo: © 123rf (halfpoint)



## Nouvelle communication pour les jeunes

**La plateforme remaniée a pour but d'enthousiasmer les élèves pour les professions de la branche électrique.**

Les besoins en matière de communication moderne pour les jeunes changent constamment. Avec le lancement de la nouvelle formation initiale en informatique du bâtiment, l'offre de formations initiales d'EIT.swiss a fondamentalement changé. C'est pourquoi la présence sur Internet de la communication pour les jeunes d'EIT.swiss a été remaniée et son aspect visuel a été rafraîchi.

L'objectif principal est d'enthousiasmer les élèves pour les professions de la branche électrique. Pour y parvenir, la plateforme dispose d'une série de fonctionnalités innovantes. Des nouveaux films sur les professions avec de nouveaux protagonistes montrent le quotidien des apprentis, un portail de candidature permet aux futurs apprentis de rechercher de manière ciblée des places d'apprentissage dans leur région et un outil de check aide à choisir le bon apprentissage.

Les entreprises formatrices ont la possibilité d'annoncer directement des stages d'orientation et des places d'apprentissage. Les postes vacants apparaissent ensuite directement sur le portail de candidature. Une gestion simplifiée des candidatures sera également disponible. Pour les parents, les conseillers d'orientation professionnelle et les enseignants, la plateforme propose un magazine avec des articles spécialisés et des sources d'inspiration. En outre, il y aura un outil de check du point de vue de tiers.

e-chance.ch

## Choix de la profession: engagement

**Les partenaires de la formation professionnelle se sont mis d'accord sur des principes concernant le choix de la profession et le recrutement des apprentis.**

Les partenaires de la formation professionnelle ont formulé des principes concernant le choix de la profession et les places d'apprentissage. Cet engagement a pour but de veiller à ce qu'un choix minutieux et synchronisé de la profession soit possible dans l'intérêt de toutes les personnes impliquées. Il comprend les points suivants:

1. Les places d'apprentissage sont publiées au plus tôt en août de l'année précédant le début de l'apprentissage.
2. Les contrats d'apprentissage sont conclus au plus tôt un an avant le début de l'apprentissage.
3. Les contrats d'apprentissage sont approuvés au plus tôt en septembre de l'année précédant le début de l'apprentissage.

Avec cet engagement, les partenaires veulent donner aux jeunes suffisamment de temps pour réfléchir soigneusement au choix d'une profession et pour mener à bien le processus de candidature dans un délai raisonnable. Le processus du choix d'une profession commence par l'orientation professionnelle, qui est une tâche commune des parents, des écoles, des offices cantonaux d'orientation professionnelle et de l'économie. Les élèves se concentrent alors activement sur le monde du travail et les différentes professions. Une possibilité de candidature prématurée peut faire obstacle à la confrontation intensive avec les possibilités professionnelles.

eit.swiss

**Martin Schlegel**, président d'EIT.zentralschweiz, avec Sabrina Simmen, la première femme au Comité. (Image apimedia)



## Première femme élue au Comité

**Pouvoir des femmes chez EIT.zentralschweiz: Sabrina Simmen est la première femme à être élue au Comité. D'autres choses bougent également.**

Après une pause d'un an, EIT.zentralschweiz a de nouveau eu le plaisir d'inviter ses membres à une AG en présentiel. Au début de l'AG, Martin Schlegel a montré que beaucoup de choses se sont passées en matière de numérisation et d'encouragement de la relève. Lors des élections générales, le Comité actuel a été réélu sous un tonnerre d'applaudissements et élargi avec Sabrina Simmen. Daniel Allenbach, Peter Limacher et Kai Nestler ont démissionné.

Le centenaire sera fêté comme il se doit l'année prochaine. Les membres en profitent déjà maintenant: pour l'année 2021/2022, ils bénéficient d'un rabais de 50% sur la cotisation de membre calculée. Les nouveaux membres qui rejoindront EIT.zentralschweiz l'année prochaine pourront également profiter de ce rabais unique.

Pour finir, Peter With, président de l'association des PME et des arts et métiers du canton de Lucerne (KGL), a transmis ses salutations, avant que Michael Tschirky, président d'EIT.swiss, ne donne des informations sur les nouveautés et les développements prévus au sein de l'association faitière EIT.swiss. L'AG a été précédée d'une visite du centre de formation électrique de Suisse centrale, apéritif compris, et s'est terminée par un «Flying Dinner» à la cafétéria de l'EAZ.

[eitzentralschweiz.ch](http://eitzentralschweiz.ch)



## Assemblées générales de l'aae et d'EIT.swiss à Flims

Les assemblées générales de l'aae et d'EIT.swiss auront lieu les 17 et 18 juin 2022 à Flims. Réservez d'ores et déjà ces dates! Nous comptons sur votre participation et nous nous réjouissons de vous compter parmi nous.

[eit.swiss](http://eit.swiss)



**Daniel Schmidt** Installateur-électricien diplômé, planificateur éclairagiste avec brevet fédéral, intégrateur de systèmes bacher + schmidt Elektro AG, Münster, Viège, Stalden

## Chères collègues, chers collègues

**J**e me pose souvent la question si nous manquons vraiment de personnel qualifié – ou si c'est plutôt un manque de culture? Comment je l'entends? D'une part: quel est l'attrait des nouvelles technologies pour les jeunes? D'autre part: dans quelle mesure nos chantiers et nos projets sont-ils attrayants?

### Haute technologie de l'électricité

Il y a donc d'un côté les nouvelles technologies et les possibilités qu'elles apportent. Le photovoltaïque, l'électromobilité, les TIC, la planification de l'éclairage ou encore Smart Home rendent notre branche extrêmement intéressante et offrent des emplois variés. Les possibilités professionnelles après un apprentissage de quatre ans sont vastes, la palette allant de l'installateur jusqu'au spécialiste en informatique. La formation initiale variée a également toujours été un argument pour apprendre une profession de la branche électrique. Pour moi aussi à l'époque.

### Trop de choses vont mal

D'autre part, il y a les chantiers et les projets. Leur contenu peut être attrayant, mais l'organisation s'avère de plus en plus être difficile. Par manque de temps ou d'expérience, les projets ne sont pas traités avec la

complexité que suppose l'utilisation de nouvelles technologies ou d'innovations. De tels projets nécessitent une compréhension technique en réseau, c.à.d. de l'expérience pratique. Si l'on n'y consacre pas suffisamment de temps, ils se terminent par des discussions inutiles et du stress. Et sur qui ça retombe? Sur les artisans honnêtes! Ceux qui ne jouent pas le jeu sont remplacés, il y a de moins en moins de scrupules.

### Qui veut s'infliger cela volontairement?

Les jeunes spécialistes se demandent donc à juste titre: «Pourquoi devrais-je me laisser stresser sur le chantier à cause de fautes de tiers ou pourquoi mon travail n'est-il pas apprécié?» L'environnement de travail leur permet de moins en moins de se développer. Et pourtant, c'est ce qu'ils recherchent: mettre en pratique ce qu'ils ont appris, être reconnus et avoir un travail qui a du sens. Cela n'inclut certainement pas de se faire «engueuler» sur le chantier à la fin d'une journée épuisante.

### Que pouvons-nous faire?

Nous devons nous engager ensemble pour que notre travail soit à nouveau apprécié à sa juste valeur. Comme on le dit si bien: sans électricité, rien ne marche! Si nous y parvenons, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne sera soudain plus aussi grave qu'avant.

**MENTIONS LÉGALES magazine spécialisé d'EIT.swiss** 2<sup>e</sup> année, paraît 4x par année, tirage 3100 ex. **Éditeur** EIT.swiss, Limmatstrasse 63, 8005 Zurich, [www.eit.swiss](http://www.eit.swiss), [OA@eit.swiss](mailto:OA@eit.swiss) **Relations publiques** EIT.swiss Laura Kopp, Sylvia Keller **Rédaction** René Senn, Insenda GmbH, Technopark, 8406 Winterthur, +41 52 214 14 22, [redaktion@etrends.ch](mailto:redaktion@etrends.ch) **Collaboratrice de ce numéro** Annette Jaccard **Responsable de la publication** Jürg Rykart, Medienart Solutions AG, Oberneuhofstrasse 5, 6340 Baar, +41 41 727 22 00, [info@medienartsolutions.ch](mailto:info@medienartsolutions.ch), [www.medienartsolutions.ch](http://www.medienartsolutions.ch) **Concept de design** Medienart AG, Martin Kurzbein, 5000 Aarau, [www.medienart.ch](http://www.medienart.ch) **Mise en page** AVD GOLDACH AG, Selina Slamanig, 9403 Goldach **Impression** AVD GOLDACH AG **Abonnements/Adhésion** (le prix de l'abonnement est inclus dans la cotisation de membre d'EIT.swiss) 10 numéros (4x Magazine EIT.swiss, 6x eTrends ou 6x domotech) / Abonnement annuel EIT.swiss: CHF 125.- / +41 44 444 17 17, [info@eit.swiss](mailto:info@eit.swiss)

En collaboration avec

eTrends domotech medienart. SOLUTIONS

Imprimé en Suisse



Photo: © Unsplash (Sander Weeteling)

