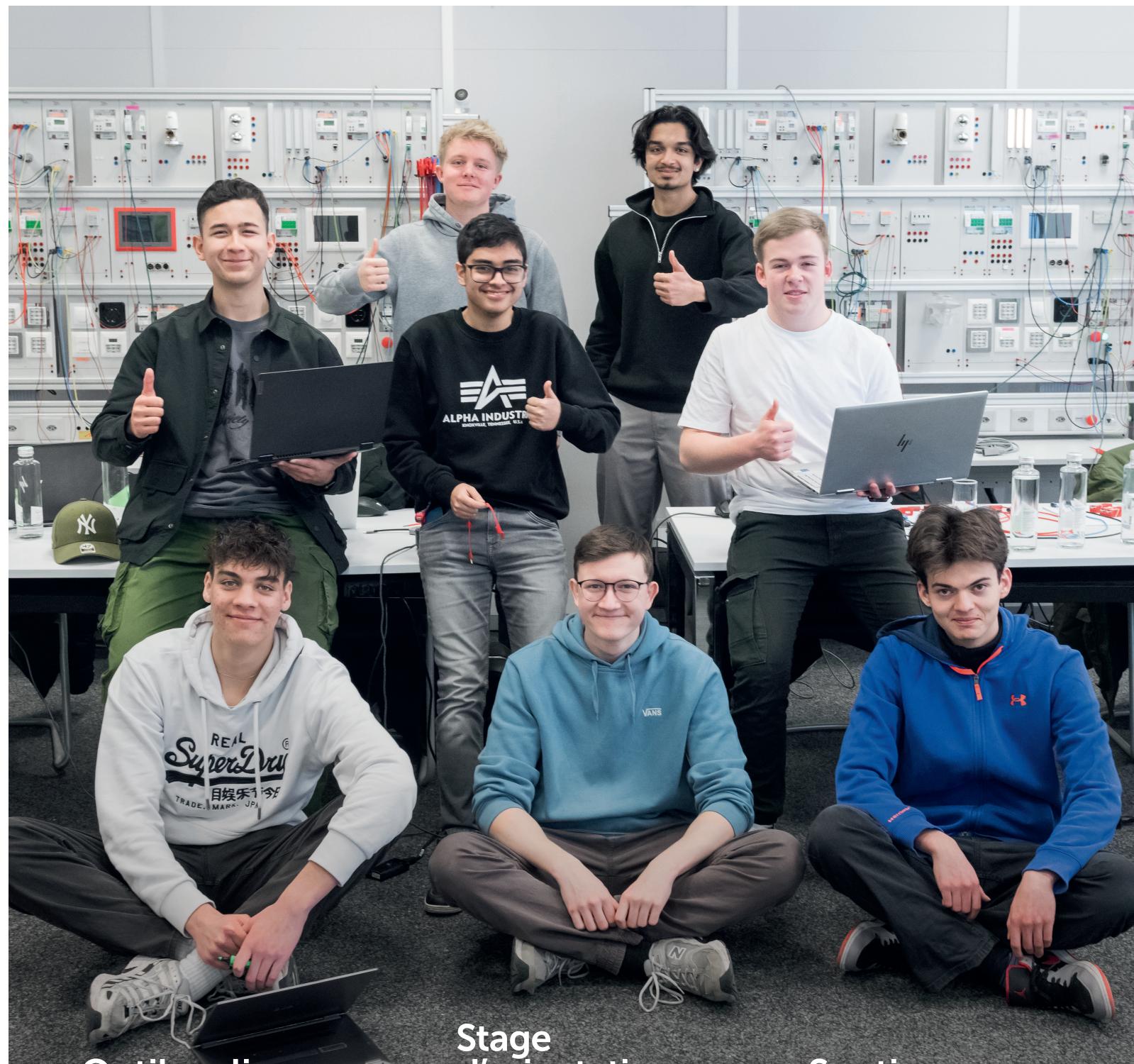




03 | 2025

EIT.swiss MAGAZINE



Outil en ligne

Réintégrer progressivement les collaborateurs dans le travail quotidien

Stage d'orientation

Seule une bonne préparation permet d'obtenir le résultat souhaité

Soutien

Comment réussir la planification de sa propre succession d'entreprise



L'équilibre d'une entreprise durable se construit entre responsabilité et réalité.

Photo à gauche: © Adobe Stock (Cherries), couverture: Informaticien du bâtiment CFC orientation Automatisation du bâtiment aux Cl, 3^e année d'apprentissage à Horgen



«Les employeurs doivent se pré-occuper de tous les aspects de l'entreprise.»

Chère lectrice, cher lecteur,

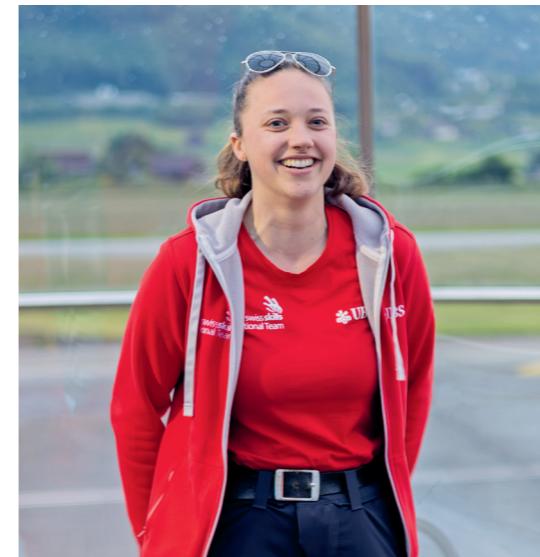
Début juin, on a appris que le directeur de l'Union patronale suisse, Roland Müller, aurait déclaré lors d'une audition devant la Commission de l'économie du Conseil national sur le thème des salaires minimaux qu'il n'appartenait pas aux employeurs et employeuses de garantir un salaire permettant de subvenir aux besoins vitaux. Il n'est pas surprenant que cette déclaration ait déclenché une vague d'indignation. On a toutefois oublié qu'une telle audition laisse peu de place aux nuances et aux explications détaillées sur des questions qui dépassent le cadre de la séance.

La détermination d'un salaire équitable est une science en soi. Outre le coût de la vie régional et la qualification de la main-d'œuvre, il faut également tenir compte des capacités financières des entreprises et trouver un équilibre entre les intérêts de chacun qui permette la poursuite de l'activité de l'entreprise à long terme. Les entreprises doivent également faire face à des influences externes: outre la concurrence permanente, elles sont également confrontées à des difficultés en matière d'approvisionnement et de contraintes administratives.

C'est dans ce contexte qu'il faut comprendre la déclaration de M. Müller: les employeurs et employeuses doivent non seulement tenir compte du coût de la vie de leurs collaborateurs, mais aussi de tous les aspects de l'entreprise afin d'assurer sa survie.

En tant qu'association, EIT.swiss met tout en œuvre pour contribuer à façonner les conditions-cadres de la branche de manière à ce que les entreprises de l'électricité puissent plus facilement trouver un équilibre entre leurs intérêts et ceux de leurs employés et employées.

Michael Rupp
Politique EIT.swiss



6 | Un engagement total pour le succès
Jana Gander s'entraîne pour les EuroSkills.



12 | Le stage d'orientation en toute facilité
Seule une bonne préparation permet d'obtenir le résultat souhaité.



8 | Table ronde: réfléchir ensemble à l'avenir
Rétrospective et perspective sur le développement du nouveau profil professionnel d'informaticien/ne du bâtiment CFC.

Un engagement total pour réussir	6
Table ronde: réfléchir ensemble à l'avenir	8
Le stage d'orientation en toute facilité	12
Succession, avec assistance	16
Remboursement des frais administratives	19
Clarté juridique sur les droits aux vacances	20
Nouvel outil pour la capacité de travail partielle	21
Beautés éphémères faites de glace	22
Le Conseil national renforce le partenariat social	24
Des entreprises de construction satisfaites	26
Nouveaux diplômés	28
Inscription aux examens	29
Informations de l'association	30
Chronique	35
Impressum	35

Un engagement total pour réussir

1



Photos: © Nik Rutter

Jana Gander s'est qualifiée pour les EuroSkills en terminant deuxième des SwissSkills 2023. La préparation à ce championnat des métiers comprend également un entraînement dans des conditions de compétition, c'est-à-dire en public et sous la pression du temps.

«C'est un immense honneur de pouvoir représenter ma profession et la Suisse au Danemark.»

Un tel entraînement a eu lieu la veille de l'electro-tec ainsi que pendant le salon, les 21 et 22 mai, à BernExpo. Nous avons eu l'occasion d'observer Jana à l'œuvre. Nous avons été frappés par le calme et la précision avec lesquels elle s'est acquittée de sa tâche, ainsi que par la sérénité qu'elle dégageait lors de l'entretien qui a suivi.

Il est donc logique qu'elle n'éprouve aucune crainte à l'approche du championnat des métiers, qui se déroulera du 9 au 13 septembre à Herning, au Danemark, mais plutôt du respect. La pression n'est pas seulement négative, elle est aussi positive et la pousse à donner le

meilleur d'elle-même. Et elle se réjouit surtout de pouvoir montrer tout ce qu'elle a appris au cours de l'année écoulée et ce qu'offre le système de formation suisse. D'ici là, elle peut compter sur le soutien de sa famille et de ses amis: «Ils me soutiennent tous à 100% et sont plus que prêts pour l'aventure au Danemark.»

Une préparation systématique

Jana ne s'entraîne bien sûr pas seule, mais est préparée minutieusement à la compétition par Adrian Sommer et son équipe, responsables des championnats des métiers chez EIT.swiss. Ce qui lui manque encore en mai, c'est la rapidité et la précision nécessaires pour accom-



2



3

«Je suis heureuse de pouvoir servir d'exemple, en particulier pour les jeunes femmes.»

plir les tâches. C'est précisément pour cela qu'elle s'entraîne à l'electro-tec et participe à de nombreux week-ends et semaines d'entraînement, également avec des candidats et candidates d'autres pays. «C'est beaucoup de travail, mais ça donne aussi beaucoup de plaisir. J'apprends à travailler de manière très structurée et je m'améliore d'entraînement en entraînement», explique Jana. Elle apprécie également d'être avec ses 16 collègues suisses issus d'autres professions: «J'ai trouvé de supers copains et copines lors de ce voyage et j'ai rencontré des personnes qui partagent les mêmes idées que moi. Nous formons une équipe nationale vraiment sympa et nous nous

soutenons mutuellement autant que possible.» Un entraînement mental fait également partie de la préparation. «Cela me permet non seulement de développer des compétences importantes pour la compétition, mais aussi d'avancer en tant que personne.»

Des avantages pour la vie professionnelle

Grâce au concours, elle peut nouer de nombreux contacts qui lui seront utiles dans sa vie professionnelle. Elle se familiarise ainsi avec les nouvelles technologies. Parmi celles-ci figurent par exemple KNX et l'automatisation du bâtiment en général, des domaines dans lesquels elle n'avait pas encore beaucoup travaillé dans le

1 Prête à décoller vers le podium des EuroSkills: Jana à l'aéroport de Berne-Belp

2 Aux EuroSkills, la force mentale, la précision et la rapidité sont décisives

3 Optimistes: l'intervieweur René Senn, Jana Gander et Adrian Sommer

cadre de son activité de technicienne de service, mais qui l'intéressent beaucoup et qu'elle souhaite approfondir. «Après les EuroSkills, je vais étudier l'électrotechnique à la Haute école de Lucerne (HSLU).»

Annette Jaccard
Rédaction Magazine EIT.swiss



Table ronde: réfléchir ensemble à l'avenir

Les premiers informaticien/nes du bâtiment CFC ont terminé leur formation initiale cet été. C'est le moment idéal pour faire le point sur le développement de cette nouvelle profession et jeter un coup d'œil sur l'avenir.

Lors de la troisième table ronde informaticien/ne du bâtiment CFC, qui s'est tenue le 13 mai 2025 à l'hôtel de séminaire Bocken à Horgen, des experts et expertes se sont à nouveau réunis pour échanger leurs points de vue sur le développement de cette profession encore jeune. L'accent a été mis sur le développement de cette formation initiale, que les premiers apprentis ont terminée cet été.

Des représentants et représentantes des associations EIT.swiss, Suisse tec, ICT-Formation professionnelle suisse, KNX Swiss, GNI ainsi que des fabricants tels que Feller AG et Hager AG, mais aussi des partenaires de formation tels que Equans AG ou Amstein + Walther AG ont participé à la table ronde. Il en est ressorti un mélange coloré de points de vue, importants pour le

développement positif de la formation initiale dans les trois orientations que sont la planification, la communication et le multimédia ainsi que l'automatisation du bâtiment.

Augmentation du nombre de places d'apprentissage

Voici donc un aspect positif: en été 2024, 36 entreprises avaient déjà embauché un/e deuxième ou un/e troisième apprenti/e en informatique du bâtiment. 23 nouvelles entreprises formatrices s'y sont ajoutées. Cela porte à 59 le nombre d'entreprises formatrices qui proposent actuellement cette formation initiale. Rolf Mielebacher, représentant de Suisse tec et membre de la direction d'Amstein + Walther AG, a illustré ce succès par un exemple tiré de son entreprise: au total, 15 jeunes ont postulé pour la dernière place d'apprentissage en informatique du



«Les modules sont modernes et axés sur la pratique. Nous devons maintenant les développer ensemble.»

Patrick Schmidle, Hager AG



«L'orientation en planification est importante et va rester. Mais il faut une communication claire à ce sujet.»

Norbert Büchel, EIT.swiss

bâtiment chez A & W. Cela signifie qu'il est plus facile de trouver de la relève dans ce domaine que dans les professions traditionnelles. Conclusion: il n'y a pas de places vacantes dans l'informatique du bâtiment, mais il faut davantage d'entreprises qui proposent cette formation initiale. En d'autres termes, la croissance est significative, mais le potentiel est loin d'être épuisé.

Objectif et rétrospective

L'objectif de la 3^e table ronde était de faire à nouveau le point sur la situation et d'esquisser les prochaines étapes pour le développement de la profession. Martin Stalder, chef de projet de la formation initiale en informatique du bâtiment chez EIT.swiss, a commencé à revenir sur la feuille de route et les développements des deux dernières années. Il a déclaré: «Le fait que 23 nouvelles entreprises formatrices se soient ajoutées en 2024 montre que l'intérêt augmente. Il est désormais clair pour nous qu'il faut leur offrir des structures stables et un soutien ciblé.» Norbert Büchel, responsable de la formation professionnelle chez EIT. swiss, a donné des informations sur la révision prévue de l'examen

professionnel en automatisation du bâtiment, qui devrait à l'avenir constituer une possibilité de formation continue pour les informatiens/nes du bâtiment. Tout comme la formation initiale, elle comprendra des éléments modulaires. Les travaux sont en cours.

Atelier 1: perspectives de développement

Lors d'un premier atelier, les participants ont discuté en groupes de la manière dont le profil professionnel devait évoluer. Un consensus s'est dégagé sur le fait que les trois orientations existantes avaient toujours leur raison d'être. Lors de la table ronde 2024, il avait été souligné que l'intégration des nouvelles orientations dans les structures existantes constituait un défi, mais cette table ronde a clairement confirmé que les trois orientations étaient nécessaires. Pourquoi? La mise en réseau des bâtiments modernes est essentielle et correspond aujourd'hui à l'état de la technique. Le profil professionnel moderne de l'informatique du bâtiment repose sur la compréhension de la mise en réseau intégrale des corps de métier et s'intègre parfaitement dans notre branche.

Il a donc été convenu de conserver l'orientation en planification, même si peu d'apprentis choisissent actuellement cette orientation.

Atelier 2: mesures de soutien aux entreprises et communication

Un deuxième atelier a permis de recueillir des idées concrètes pour soutenir les entreprises qui souhaitent proposer des places d'apprentissage et améliorer la communication. Ce point avait déjà été abordé lors de la table ronde 2024. Il en a résulté des manifestations d'information, qu'EIT.swiss a déjà organisées dans plusieurs régions, ainsi que la publication de témoignages d'entreprises et d'apprentis. Mais les médias et les associations doivent également saisir les occasions qui s'offrent à eux pour mieux faire connaître la profession. Une déclaration commune des associations responsables visant à soutenir le profil professionnel a été suggérée. En ce qui concerne l'orientation en planification, il faut également communiquer activement le fait qu'elle sera maintenue.

La possibilité de créer des réseaux d'entreprises formatrices a également été évoquée. Elle offre un

potentiel, en particulier pour les entreprises formatrices issues des secteurs d'activité d'EIT.swiss et de Suisse tec qui souhaitent former ensemble des apprentis.

Conclusion et perspectives

L'ambiance lors de la table ronde était engagée, critique et constructive. Le large soutien apporté à la formation initiale d'informaticien/ne du bâtiment CFC par EIT.swiss, Suisse tec, ICT-Formation professionnelle suisse, KNX Swiss et GNI a montré une fois de plus que la profession a le vent en poupe et que la branche a plus que jamais besoin de spécialistes. La demande est également forte chez les jeunes qui terminent l'école obligatoire. On constate toutefois que le nombre d'entreprises augmente, mais que l'objectif visé n'est pas encore atteint. Norbert Büchel a conclu en réaffirmant une déclaration importante: «La nouvelle profession ne doit en aucun cas supplanter les professions existantes. Elle complète idéalement le portefeuille national de formations initiales d'EIT.swiss et nous aide à offrir des perspectives aux jeunes intéressés par notre branche.» Il s'agit désormais de passer aux étapes suivantes



«Un profil professionnel moderne nécessite une réflexion en réseau et un développement continu.»

Manuel Waldraff, Siemens

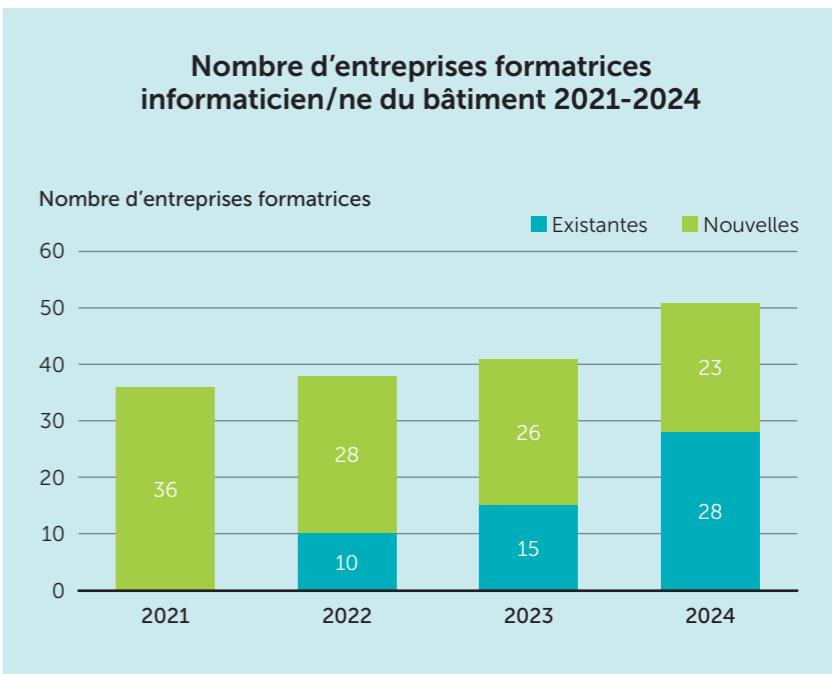
grâce à une communication claire, des mesures ciblées et une collaboration étroite entre les associations, les entreprises et les fabricants. La prochaine table ronde est prévue pour mai 2026.

René Senn
Rédaction Magazine EIT.swiss



«Nous ne manquons pas de bons candidats et bonnes candidates, mais d'entreprises formatrices.»

Rolf Mielebacher, suissetec / Amstein + Walther AG



Le stage d'orientation en toute facilité

Un stage d'orientation n'aide pas seulement les élèves à choisir une profession. Il aide également les entreprises formatrices à sélectionner leurs apprentis. Mais attention: seul un stage d'orientation bien préparé permet d'obtenir le résultat souhaité.

Aussi importants que soient les apprentis pour les entreprises, la sélection des candidats adéquats est complexe. Il faut publier les offres d'apprentissage, examiner les candidatures et organiser des stages d'orientation. L'organisation et la mise en œuvre des stages d'orientation prennent du temps et ne peuvent pas être tout simplement intégrées dans le quotidien professionnel. Mais l'effort en vaut la peine à plusieurs égards: les entreprises formatrices peuvent se faire une idée des compétences et du comportement des apprentis potentiels et déterminer si l'élève convient à l'entreprise et à l'équipe. Un stage d'orientation bien organisé est également la meilleure publicité pour l'entreprise formatrice et pour l'ensemble de la branche électrique, qu'un contrat d'apprentissage soit conclu ou non. Pour que cela

fonctionne, il faut respecter quelques principes.

Une bonne préparation est indispensable

Une bonne préparation est la clé du succès d'un stage d'orientation. L'entreprise formatrice doit savoir de combien d'apprentis elle a besoin et quelles sont les conditions requises pour les recruter. Les formatrices et formateurs professionnels peuvent s'appuyer sur des profils d'aptitude pour préparer cette étape. Les profils fournis par EIT.swiss se composent de «faits concrets» (par ex. notes scolaires, résultats de tests d'aptitude) et de «faits subjectifs» (compétences personnelles et sociales). Il convient en outre de clarifier au préalable comment le stage d'orientation sera organisé. Il faut donc déterminer quand le stage d'orientation peut être effectué, combien de temps il

doit durer, qui est responsable de l'encadrement des stagiaires et quelles informations doivent être fournies à l'avance aux stagiaires.

Sécurité au travail pendant le stage d'orientation

Les mesures visant à garantir la sécurité au travail doivent être strictement respectées pendant les stages d'orientation. Les stagiaires sont des novices dans l'entreprise et sur le chantier. Ils doivent donc recevoir des instructions particulières. Ils ne sont pas autorisés à travailler avec des machines ou des équipements présentant un risque d'accident élevé. Ils ne peuvent travailler avec d'autres machines que si les mesures de protection sont respectées et s'ils disposent de l'équipement approprié.

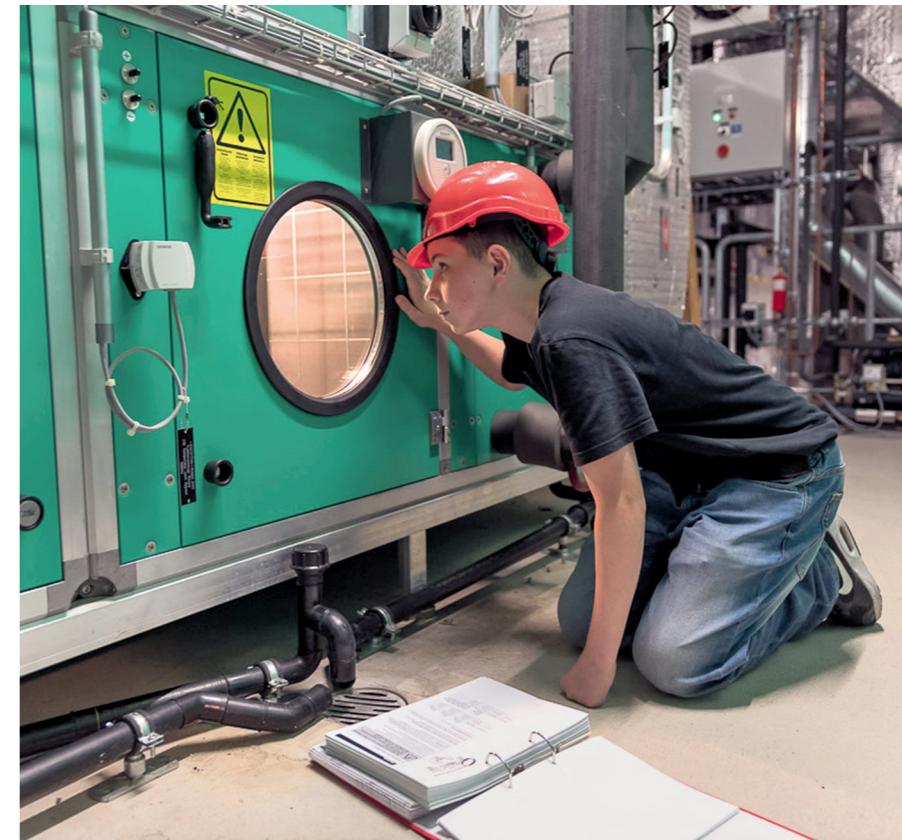
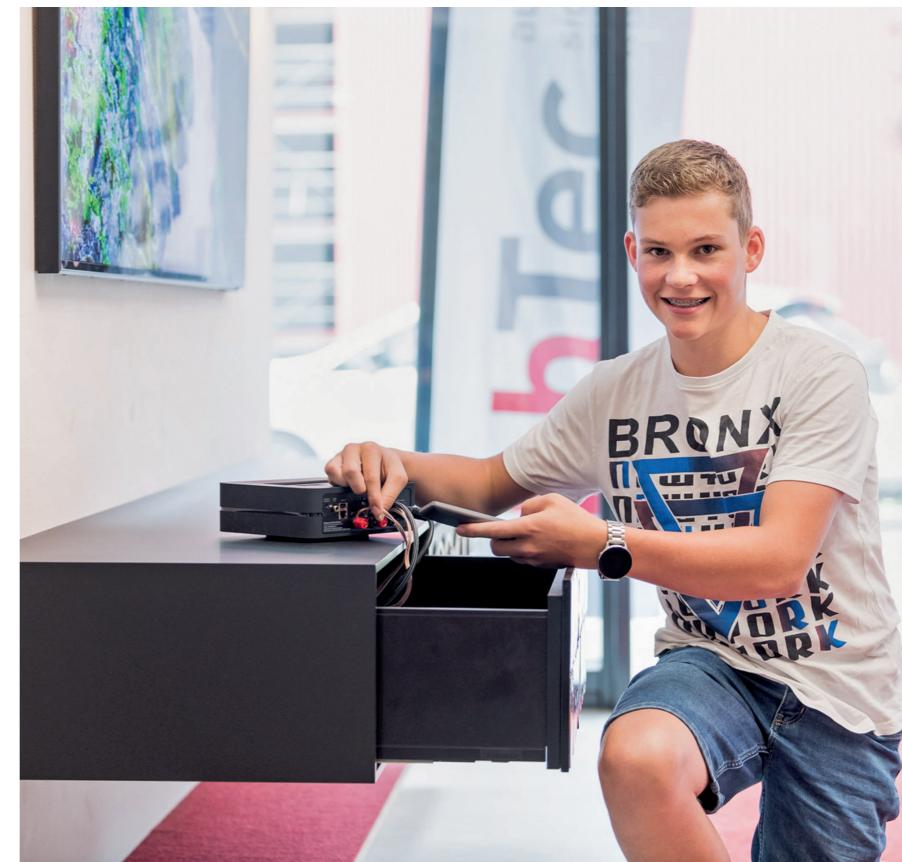
Donner un aperçu complet et honnête

Quelle que soit la profession pour laquelle un stage d'orientation est proposé, il doit donner un aperçu complet et honnête. Le meilleur moyen d'y parvenir est de proposer aux stagiaires un programme varié comprenant des domaines d'activité aussi divers que possible et de leur permettre d'accompagner différents collaborateurs dans leur travail. Bien entendu, les consignes en matière de sécurité au travail ne doivent pas être négligées. Mais un bon encadrement est également important: les stagiaires doivent savoir à tout moment à qui s'adresser en cas de questions ou de problèmes. Pas tous les collaborateurs de l'entreprise n'ont la même compréhension à cet égard. Il vaut donc la peine d'y prêter une attention particulière lors du choix des collaborateurs chargés de l'encadrement. Les formatrices et formateurs professionnels et pratiques ainsi que les autres collaborateurs chargés de l'encadrement ne jouent pas seulement un rôle d'intermédiaire entre les stagiaires et les spécialistes. Ils sont aussi une carte de visite ou une figure de proue de l'entreprise formatrice: si les stagiaires se sentent bien accueillis et en sécurité, ils le raconteront à la maison. S'ils se sentent incompris ou mal traités, ce sera le sujet principal de conversation lors du dîner.

La première impression compte

Le succès d'un stage d'orientation dépend aussi de la première impression. Celle-ci se forme dès la candidature ou le premier entretien et vaut pour les deux parties. Les personnes à la recherche d'une place d'apprentissage discutent entre elles. Elles parlent différemment des entreprises qui ne répondent pas, ou seulement sur demande ou tardivement, aux

Photos: © Michael Donadel



candidatures, et de celles qui réagissent rapidement et de manière peu compliquée aux demandes. Cela vaut également pour le premier jour de stage d'orientation. Les entreprises formatrices doivent attendre leurs stagiaires, les accueillir chaleureusement et les présenter aux collaborateurs de l'entreprise lors d'un bref tour de bienvenue. Au cours de cette visite, le formateur professionnel ou pratique peut également se faire une première idée des manières du ou de la stagiaire. Si une entreprise souhaite particulièrement marquer des points auprès des stagiaires, elle peut leur fournir des vêtements de travail avec le logo de l'entreprise (t-shirt, pantalon, etc.) ou un cadeau utile. Il est également important que les responsables prennent suffisamment de temps au début pour l'introduction au stage d'orientation. Ils doivent expliquer aux jeunes ce qui les attend pendant cette période et ce à quoi ils doivent particulièrement faire attention. Il est également recommandé d'avoir un entretien après le premier jour de travail. Cela permet d'identifier et d'éliminer rapidement les éventuelles incertitudes.

Et on se souviendra de la dernière

Le dernier jour est tout aussi important que le premier. Il s'agit en effet de discuter des expériences vécues et des impressions recueillies pendant le stage d'orientation.

The image shows a white document titled "Check-list pour le stage d'orientation". At the top right is the EIT.swiss logo. Below the title, there are two sections: "Généralités" and "Sécurité au travail", each containing a bulleted list of instructions. To the right of these sections is a blue box containing text about finding information on the EIT.swiss website and a QR code.

Même si cet entretien porte sur une évaluation, il doit se dérouler dans une atmosphère agréable et aimable. Et l'évaluation doit être réciproque: tandis que l'entreprise formatrice évalue les performances des stagiaires, ceux-ci peuvent donner leur avis sur les différents domaines d'activité, l'encadrement et l'organisation du stage en tant que tel. Cela permet à l'entreprise formatrice d'optimiser les futurs stages d'orientation si nécessaire. Bien entendu, l'entretien final permet également de déterminer si les jeunes sont toujours intéressés

René Senn

Rédaction Magazine EIT.swiss



SAVE THE DATE

Le point de rencontre des pros de l'électricité

Journée de la branche d'EIT.swiss

suivie de la cérémonie FPS EIT.swiss

29 janvier 2026
Kursaal Berne

eit.swiss/journee-de-la-branche

Partenaires :

ZUMTOBEL

BETTERMANN AG
Votre partenaire OBO en Suisse

AGRO
Member of KAISER GROUP

KNX **SLGO**

Partenaires médias :
eTrends **domotech**



Consulta AG, société de conseil économique et d'entreprise, est spécialisée dans l'accompagnement des processus de succession dans les petites et moyennes entreprises. Elle aide les entrepreneurs dans la planification stratégique, l'organisation et la mise en œuvre de la succession d'entreprise.

Photos: © Michael Donadel

Succession, avec assistance

En collaboration avec Consulta AG, EIT.swiss propose désormais du soutien à la succession d'entreprise. Dans une interview, les responsables expliquent en quoi cela consiste et comment les membres peuvent en bénéficier concrètement.

De nombreuses entreprises de la branche électrique sont tôt ou tard confrontées à la question de la succession, que ce soit en raison d'un départ à la retraite, d'une réorientation stratégique ou pour des raisons familiales. Mais que faire lorsque l'on souhaite transmettre son entreprise? Et comment se déroule un tel processus, qui peut aider?

EIT.swiss a mis en place une collaboration avec Consulta AG, une société de conseil spécialisée dans le conseil aux entreprises et la planification de la succession. Dans l'interview suivante, Stephan Illi, CEO et président du conseil d'administration de Consulta, fournit des informations sur le contenu, le déroulement et les avantages de cette prestation pour les membres d'EIT.swiss.

Pourquoi tant d'entrepreneurs ont-ils tant de mal à aborder la question de la succession?

La succession est un processus émotionnel: il s'agit de dire adieu à l'œuvre de toute une vie. C'est pourquoi beaucoup repoussent cette question. Si l'on s'y prend trop tard, on manque souvent de temps pour planifier correctement. De plus, le processus est complexe: outre les questions financières et juridiques, les aspects personnels et familiaux jouent également un rôle.

Comment aidez-vous à aborder ce processus?

Notre approche est globale et orientée vers la pratique. Depuis plus de 40 ans, nous accompagnons les entreprises dans leurs processus de succession avec une équipe interdisciplinaire qui combine les aspects économiques, juridiques, fiscaux et humains. Nous

commençons par une évaluation de la situation et abordons tous les sujets importants, de la stratégie à la conclusion du contrat.

En quoi consiste concrètement la collaboration entre Consulta AG et EIT.swiss?

L'offre s'adresse à tous les membres d'EIT.swiss qui souhaitent se pencher sur la question de la succession, en particulier les entreprises comptant entre sept et dix collaborateurs, lorsque des questions plus complexes relatives à l'organisation, à l'évaluation ou à la transmission se posent.

Concrètement, l'offre comprend trois prestations coordonnées:

- Inscription au Navigateur-Succession® (CHF 300.-)
- Brève évaluation de l'entreprise (CHF 2000.-)

- Entretien individuel et planification du projet (CHF 500.–)

Les membres d'EIT.swiss peuvent bénéficier de cette offre complète au prix spécial de CHF 1700.–

Quel rôle jouent AXA ou Helvetia dans cette offre?

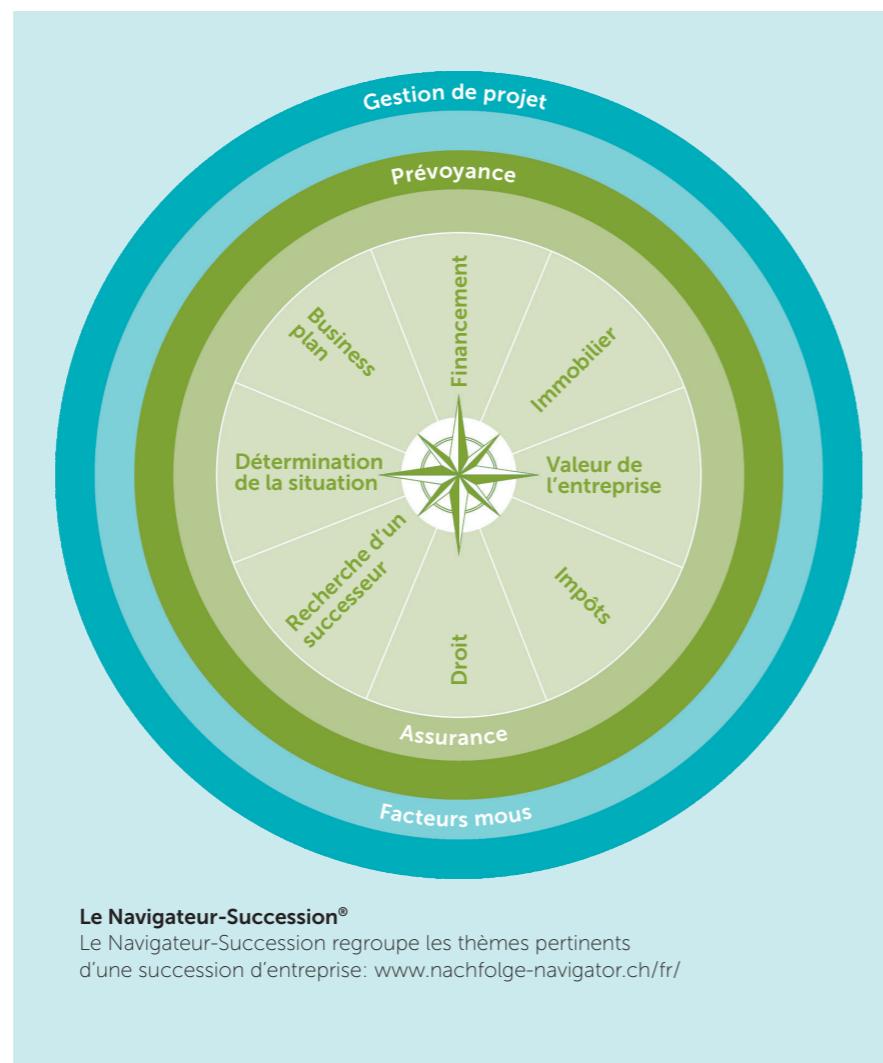
L'approche à 360 degrés est un élément central de notre conseil en succession. La succession d'une entreprise ne concerne pas seulement les activités opérationnelles, mais aussi l'avenir privé du vendeur. Tandis que Consulta accompagne la transmission de l'entreprise, nos partenaires apportent leur expertise en matière de prévoyance. Il en résulte une solution coordonnée provenant d'une seule source, tant sur le plan professionnel que privé.

Et pour finir: quelle erreur faut-il absolument éviter dans la planification successorale?

La plus grande erreur dans la planification successorale est de s'y prendre trop tard et d'essayer de mener le processus seul. La succession réussit mieux lorsqu'elle est planifiée tôt, de manière professionnelle et avec clairvoyance.

René Senn
Rédaction Magazine EIT.swiss
eit.swiss/fr/association/affiliation

«Gagner la confiance. Créer des valeurs. Construire l'avenir.»



Une nouvelle réjouissante: la Spida Caisse de compensation AVS rembourse à ses employeurs affiliés une partie importante des contributions aux frais administratifs de l'AVS perçues en 2024 – environ 45 pour cent. Le crédit sera effectué à la fin de l'année.

La Spida est la caisse de compensation des associations Suisse tec, EIT.swiss et Enveloppe des bâtiments Suisse. Grâce à l'utilisation intensive de la plateforme connect par notre clientèle, nous avons pu renforcer les automatisations et optimiser durablement nos processus. Cela s'est traduit par un excédent de recettes au cours des dernières années.

Le Conseil AVS de la Spida a donc décidé de redistribuer ces excédents. En tant qu'organisation à but non lucratif, nous n'avons pas d'actionnaires – les remboursements vont donc directement à notre clientèle.

Un crédit sera accordé en décembre 2025 à tous les employeurs qui remplissent les conditions cumulatives suivantes:

- Reçu au maximum deux rappels en 2024
- Pas de poursuite en 2024
- Relation client avec Spida au-delà du 31.12.2025
- Montant du crédit supérieur à CHF 50.–

Les exigences dans le domaine des assurances sociales ne cessent d'augmenter. C'est pourquoi, chez la Spida, nous continuerons à l'avenir à miser sur la plus haute qualité dans notre travail. Nous remercions ici vivement nos clientes et clients pour leur fidélité.

Christina Vettas
Chef du service clientèle / Spida Caisse de compensation AVS

Clarté juridique sur les droits aux vacances

Quand mon collaborateur doit-il être joignable? Que se passe-t-il en cas de maladie? Les réponses essentielles en matière de droit du travail pendant la période des vacances.

Les vacances servent à la détente, mais des questions juridiques liées au travail se posent fréquemment. En principe, pendant les vacances, il n'y a aucune obligation d'être joignable. Seules les fonctions dirigeantes ou les projets urgents peuvent constituer une exception.

L'employeur fixe la période des vacances, mais doit tenir compte de circonstances personnelles comme les vacances scolaires. Il n'existe pas de priorité automatique pour les parents. En cas de maladie pendant les vacances, celles-ci peuvent être récupérées, à condition que la

maladie ait un impact substantiel sur le repos et soit confirmée par un certificat médical. Les maux légers ne suffisent pas.

En cas de licenciement, les vacances peuvent généralement être prises pendant la durée restante du contrat. Si cela n'est pas possible pour des raisons professionnelles, les jours de vacances non pris doivent être payés à la fin de la relation de travail. En cas de mise en congé, une partie du temps libre est souvent comptabilisée comme vacances, selon la durée.

Naomi Esposito
Service juridique EIT.swiss

En cas de report à court terme des vacances pour des raisons professionnelles, l'employeur doit rembourser les frais encourus par l'employé.

Enfin, le droit aux vacances n'est pas immédiatement réduit si une personne entre en service militaire ou est absente pour une longue période justifiée et non fautive. Une réduction du droit aux vacances annuelles d'un douzième n'intervient qu'après deux mois d'absence pendant l'année de service.

Photo: © Unsplash (user_pascal)



Nouvel outil pour la capacité de travail partielle

En collaboration avec EIT.swiss, l'association Compasso lance l'outil en ligne «Profil reWork», qui aide les employeurs à réintégrer progressivement leurs collaborateurs dans leur quotidien professionnel après un accident ou une maladie. Son utilisation est gratuite.

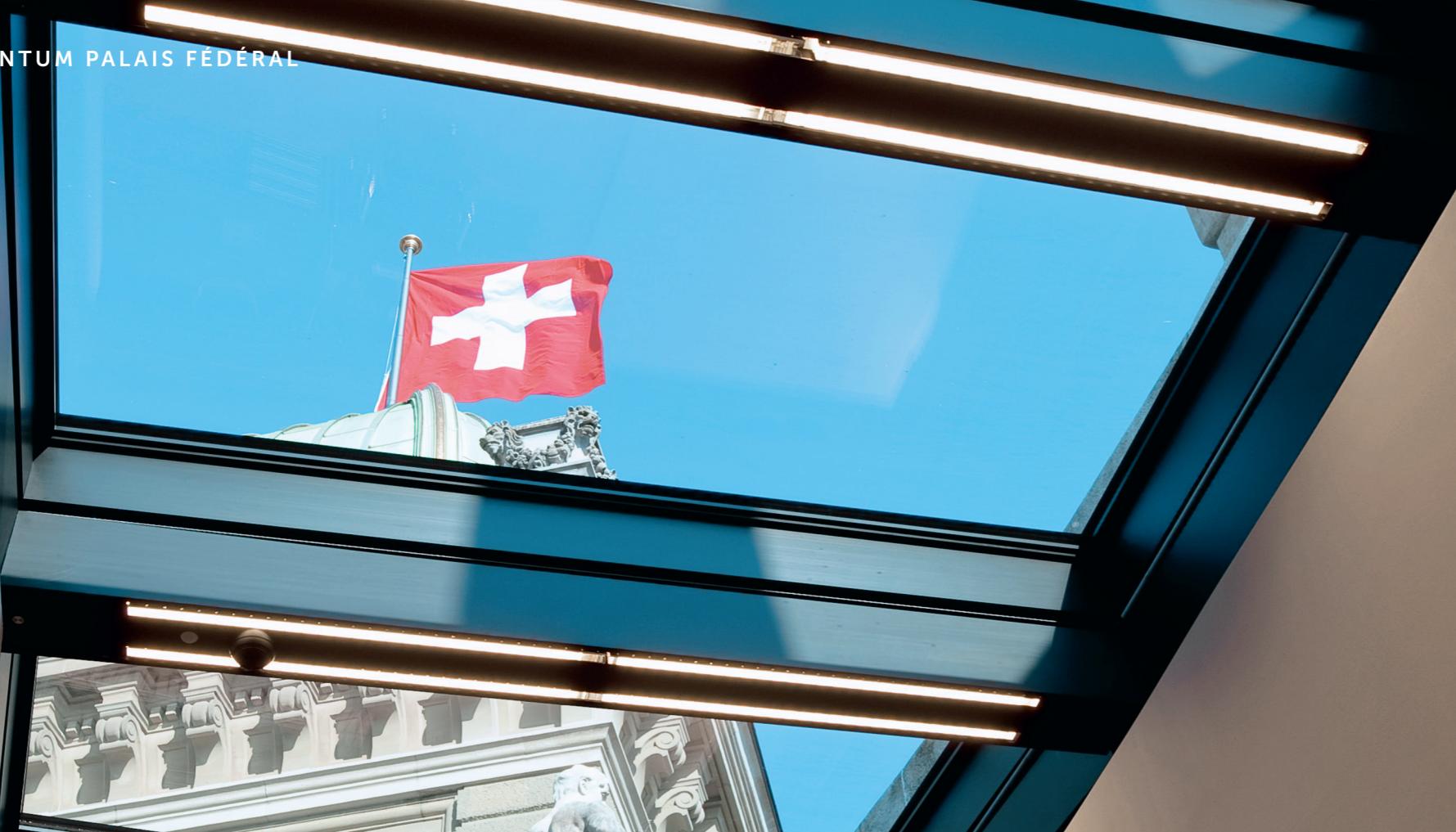
Les absences de longue durée pour cause de maladie ou d'accident sont difficiles tant pour les employés que pour les employeurs. D'une part, elles ont des répercussions sur l'amour-propre, l'isolation sociale et la perte de routine et de structure, et d'autre part, elles entraînent des coûts élevés liés à l'administration, au maintien du salaire et aux solutions de suppléance.

En collaboration avec différentes associations professionnelles, dont EIT.swiss, l'association Compasso a créé «Profil reWork», un outil en ligne gratuit et modulaire qui permet une ré intégration progressive après une absence de longue durée. En collaboration avec le corps médical compétent et avec l'accord des collaborateurs concernés, il est déterminé précisément quels

travaux peuvent encore ou à nouveau être effectués et dans quelle mesure. Cela permet de réduire considérablement le risque d'une incapacité de travail prolongée et les coûts qui en déroulent.

Outre l'élaboration d'exigences spécifiques à la branche, EIT.swiss a encouragé l'élaboration d'un calculateur d'économies qui permet aux PME d'estimer en un coup d'œil les coûts d'une ré intégration progressive. Le «Profil reWork» remplace l'ancien profil d'intégration axé sur les ressources (PIR).

Michael Rupp
Sécurité au travail EIT.swiss
rework.compasso.ch/fr



**BULLETIN DU CONSEILLER NATIONAL
MATTHIAS SAMUEL JAUSLIN**

Beautés éphémères faites de glace

Lorsque l'on remonte la vallée en direction de Zermatt ou que l'on s'approche du massif monumental du Mont Rose par la vallée d'Aoste, on se rend compte à quel point nous, les humains, sommes petits. Devant nous, nous voyons le massif montagneux qui abrite le point culminant de Suisse, la Pointe Dufour.

Photo © 2012 Béatrice Devènes

Le Gornergrat offre un panorama à 360 degrés à couper le souffle. On y jouit d'une vue inoubliable sur le Cervin, le massif du Mont Rose et le glacier du Gorner. Les glaciers, ces beautés éphémères de glace, nous rendent pensifs. Formés au fil des millénaires, ils reculent désormais progressivement en raison de la hausse des températures. Selon les experts, les effondrements de glaciers devraient se produire plus fréquemment. Les événements récents leur donnent raison.

Le glacier du Gorner est l'un des plus anciens géants de glace alpins. C'est là que doit désormais voir le jour l'un des 16 projets hydroélectriques répertoriés dans le référendum sur la loi fédérale sur la sécurité de l'approvisionnement en électricité. A l'époque, il avait été convenu lors d'une «table ronde» que ces projets étaient urgents malgré leur état de planification différent.



«Dommage que la politique ne tienne pas ses promesses.»

Matthias Samuel Jauslin

A ce jour, aucun projet de construction abouti n'existe pour le réservoir polyvalent «Gornerli». Malgré cela, le Conseil des Etats souhaite réaliser immédiatement la construction et faire taire toutes les critiques à l'encontre du projet. Le soi-disant «projet de loi pour l'accélération des procédures» vise à priver toutes les organisations du droit de s'opposer à ce projet. Et ce, bien que le Conseil fédéral ait promis autre chose dans la brochure explicative sur la loi fédérale: «Lorsque de grandes installations destinées à la production d'électricité issue des énergies renouvelables sont planifiées, la population peut et doit participer. Les possibilités juridiques dont disposent les particuliers et les associations demeurent inchangées.»

Le Conseil des Etats bourgeois ne se sent nullement lié par cette promesse. Comme il bloque ainsi tout compromis sur l'énergie hydraulique, le projet de loi pour l'accélération risque d'échouer. Il est regrettable que la politique ne tienne pas ses promesses. D'autant plus qu'il n'est pas encore clair si le projet «Gornerli» est judicieux du point de vue économique. Le barrage de 85 mètres de haut devant inonder une partie du glacier entraînerait une perte de capacité de plus de 60 % du volume de retenue. La question reste ouverte quant à l'impact de cette inondation sur le rendement énergétique prévu. On ignore encore comment le risque naturel pour Zermatt évoluera avec le dégel

du permafrost et quelles mesures compensatoires devront être prévues. Le Conseil des Etats simplifie quelque peu les choses en ignorant toutes ces questions et en insistant sur un projet comportant autant d'inconnues.

Il y a toutefois aussi de bons exemples. La société Kraftwerke Oberhasli AG (KWO), les associations environnementales et le canton de Berne ont collaboré de manière constructive afin de réaliser des optimisations et des mesures compensatoires au niveau des centrales électriques du Grimsel. Cette approche exemplaire montre qu'il n'est pas nécessaire de changer les règles du jeu.

Lors de la construction de nouvelles centrales électriques, il faut se concentrer sur les projets qui peuvent déjà être approuvés aujourd'hui. Sur les 16 projets prévus par la loi sur l'électricité, 12 concernent uniquement l'agrandissement d'installations existantes. En outre, les projets déjà approuvés, tels que l'élargissement du niveau du Lago Bianco ou du lac de Göschenenalp, devraient être mis en œuvre. Inonder les glaciers existants à l'aide de nouveaux barrages n'est pas la bonne solution.

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

Le Conseil national renforce le partenariat social

Lors de la session d'été, le Conseil national s'est prononcé en faveur d'une modification de la loi accordant la priorité aux salaires minimaux négociés dans le cadre du partenariat social par rapport aux salaires minimaux cantonaux. Il envoie ainsi un signal important en faveur du renforcement du partenariat social.

En 2017, le Tribunal fédéral a décidé que les cantons pouvaient fixer leurs propres salaires minimaux sur leur territoire. La question de savoir comment ceux-ci se comportent avec les salaires minimaux fixés dans les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire est toutefois restée en suspens. Lors de la dernière session d'été, le Conseil national a décidé par 109 voix contre 76 (sept abstentions) que les salaires minimaux fixés par les CCT devaient avoir la priorité.

EIT.swiss s'est engagé dans une alliance économique avec 27 autres associations pour faire accepter la

modification correspondante de la loi fédérale sur la déclaration de force obligatoire générale des conventions collectives de travail. L'alliance a notamment fait valoir que les interventions cantonales et communales déséquilibraient le partenariat social. L'alliance a pu réfuter les objections constitutionnelles grâce à un avis juridique rendu par le Prof. Isabel Häner.

Contrairement aux salaires minimaux cantonaux, les salaires minimaux fixés dans les CCT déclarées de force obligatoire s'appliquent également aux travailleurs détachés hors canton et étrangers, offrant ainsi une protection complète contre

le dumping salarial. Ils garantissent en outre que la formation initiale et continue restent attractives grâce à leur incidence sur les salaires. La décision prise renforce le partenariat social et souligne son importance capitale pour l'ensemble de l'économie. La balle est désormais dans le camp du Conseil des Etats.

Michael Rupp
Politique EIT.swiss



Photo: © Parlementsdienst (Pascal Mora)



Des entreprises de construction satisfaites

Les résultats des enquêtes conjoncturelles du KOF pour le premier semestre 2025 montrent que les entreprises du secteur de la construction sont en principe satisfaites de la situation des affaires. Les perspectives pour les six prochains mois sont également équilibrées.

En mai, le Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'ETH Zurich a publié les résultats de sa dernière enquête dans le secteur de la construction. Il en ressort que l'évaluation de la situation des affaires n'a guère évolué depuis le début de l'année. Les estimations concernant l'évolution de la demande et de l'activité de construction au premier trimestre sont également restées stables. Le second-œuvre est particulièrement satisfait de la situation actuelle. Les

perspectives pour les prochains mois restent toutefois modérées, malgré l'évolution plus dynamique du carnet des commandes et de la rentabilité.

Les observations relatives au second-œuvre s'appliquent également à la branche électrique: l'évaluation de la situation des affaires est récemment un peu meilleure que les mois précédents. Néanmoins, les prévisions pour les mois à venir en matière de situation des affaires et de demande ne

changent guère. La pénurie de main-d'œuvre continue d'avoir un impact important sur l'activité des entreprises de l'électricité. Elle constitue désormais depuis trois trimestres le principal obstacle sur le marché de l'installation. Contrairement au reste du second-œuvre, la part des entreprises se plaint d'une demande insuffisante à continué d'augmenter au cours du dernier trimestre.

Michael Rupp
Sécurité au travail EIT.swiss

Photo: © Freepik (freepik)

Les enquêtes conjoncturelles du KOF fournissent des informations pertinentes sur les tendances conjoncturelles actuelles et futures de l'économie suisse, de certaines branches et de différentes régions. En tant que participant à l'enquête, vous apportez une contribution sociale importante. La taille de votre entreprise n'a aucune importance: votre opinion compte!

kof.ethz.ch/fr/enquetes/portail-enquetes.html



Nouveaux diplômés

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL250324 / 24.03.2025-26.03.2025

Albisser Florian 6314 Unterägeri
Cvijetic Nikola 8240 Thayngen
Durrer Andreas 6072 Sachseln
Flügel Isabelle 8185 Winkel
Hepberger Nick 7074 Malix
Horban Tomas 7270 Davos Platz
Schenkel Daniel 9014 St.Gallen
Schwitter Jan 8752 Nafels
Suter Philipp 8254 Basadingen

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL250326 / 26.03.2025-28.03.2025

Baumann Sven 9313 Muolen
Bernhard Samuel 3144 Gasel
Christinat Joel 3612 Steffisburg
Gerber Pascal 3618 Süderen
Gerzner Simon 8552 Felben-Wellhausen
Ibrahim Mehmet 8404 Winterthur
Kämpfer Stefan 3465 Dürrenroth
Koller Fabio 9500 Wil
Markovic Danijel 4663 Aarburg
Schrepfer Fabian 9548 Matzingen
Vogel Daniel 9607 Mosnang

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL250331 / 31.03.2025-02.04.2025

Alimusaj Gzim 4123 Allschwil
Bischofberger Andreas 9200 Gossau
Brak Elias 3427 Utzenstorf
Buholzer Mirco Raphael
4450 Sissach
Schaffner Yanick 4410 Liestal

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL250519 / 19.05.2025-21.05.2025

Di Stefano Justin
1033 Cheseaux-sur-Lausanne
Faller Michael 1880 Bex
Gold Eyal Jérôme
01220 Divonne-les-Bains F
Khaloussi Ammar
1696 Vuisternence-en-Ogoz
Pontiqian Avadis 1700 Fribourg
Salkini Husam Iddin 1205 Genève

Electricien chef de projet en installation et sécurité BPEL250521 / 21.05.2025-23.05.2025

Duperret Tanguy 1305 Penthalaz
Hubert Maxime 3979 Grône
Humbert Antoine 1350 Orbe
Jareb Edin 1870 Monthey
Laforge Marius 1880 Bex
Leite Mathieu 3963 Crans-Montana
Perez Ivàn 1202 Genève
Rapin Vivian 1562 Corcelles-près-Payerne
Roserens Maxime 1942 Levron

Studer Xavier 2822 Courroux
Termos Hussein 1815 Clarens

Electricien chef de projet en planification BPPL250331 / 31.03.2025-02.04.2025

Fries Benedikt 8953 Dietikon

Expert en installation et sécurité électrique, HFPEL250407 / 07.04.2025-09.04.2025

Beer Olivier 1714 Heitenried
Brunner Thiemo 9038 Rehetobel
Bütikofer Oliver 1700 Freiburg
Caruso Lorenzo 8853 Lachen
Graf Kevin 5615 Fahrwangen
Graf Riet 8006 Zürich
Heyer Daniel 4112 Bättwil
Ismael Rami 8106 Adlikon bei Regensdorf
Job Livio 6010 Kriens
Krusius Roland 8047 Zürich
Lütscher Andreas 8038 Zürich
Morgenthaler Simeon 3007 Bern

Expert en installation et sécurité électrique, HFPEL250409 / 09.04.2025-11.04.2025

Bächtiger David 8730 Uznach
Durrer Manuel 9430 St. Margrethen
Garcia José Esteban 5630 Muri
Marty Simon 8840 Einsiedeln
Matter Kevin 6390 Engelberg

Sägesser Sun 5113 Holderbank
Thüler Michael 8192 Glattfelden
Truniger Ramon 8717 Benken

Expert en installation et sécurité électrique, HFPEL250505 / 05.05.2025-07.05.2025

Andrey Loïc 1688 Sommentier
Coelho Oliveira Michel
1566 St-Aubin
Guillet Laurent 1730 Ecuvillens
Zürcher Loïc 1061 Villars-Mendraz

Expert en installation et sécurité électrique, HFPEL250507 / 07.05.2025-09.05.2025

Iseni Sali 1041 Poliez-le-Grand
Le Borgne Glenn 1553 Châtonnaye
Mamie Gaétan 1054 Morrens
Martins Fabio 1213 Petit-Lancy
Philipona Loïc 1260 Nyon
Porteiro Bastien 2350 Saignelégier
Progin Steve 1696 Vuisternens-en-Ogoz
Rausis Florian 1646 Echarlens
Sovilla Dario 1464 Chêne-Pâquier
Teklay Robel 1820 Montreux
Vaney Sylvain 1023 Crissier

Expert en installation et sécurité électrique, HFPEL250512 / 12.05.2025-14.05.2025

Bernet Eric 4132 Muttenz
Bosshard Luca 8374 Oberwangen
Egli Nico 3628 Uttigen
Frey Andreas 4104 Oberwil
Kaderli Dario 8400 Winterthur
Küchler Oliver 6055 Alpnach Dorf
Marti Livio 8192 Glattfelden
Meister Dominik 8260 Stein am Rhein
Mittelholzer Ramon 9500 Wil
Roth Max 8566 Neuwilen
Schibli Dominik 5400 Baden
Schmid Timo 4106 Therwil
Simic Danijel 8280 Kreuzlingen
Ulrich Yves 4153 Reinach
Winkler Jürg 8193 Eglisau

Examen pratique selon l'OIBT

PXP250505 /
05.05.2025-07.05.2025
Bornet Vincent 1996 Brignon (Nendaz)

Inscription aux examens

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

En tant qu'organe responsable de la formation professionnelle supérieure, EIT.swiss est chargé d'organiser les examens professionnels supérieurs, les examens professionnels et l'examen pratique. Ceux-ci ont lieu chaque année pendant plusieurs périodes d'examen. Les candidats et candidates qui remplissent les conditions d'admission peuvent s'inscrire aux examens tout au long de l'année sur le site Web d'EIT.swiss. L'intervalle de temps pour la date de l'examen se situe à environ 3 à 6 mois après l'inscription à l'examen. Si la date proposée n'est pas confirmée, une nouvelle inscription à l'examen est impérativement nécessaire. En s'inscrivant à l'examen, les candidats et les candidates confirment qu'ils sont prêts à passer l'examen et qu'ils peuvent se présenter à une date dans l'intervalle de temps annoncé. Le respect du délai de 30 jours rend les dates de référence initiales sans importance.

Les candidats et candidates inscrites reçoivent la décision d'admission environ 30 jours après leur inscription à l'examen. Des informations détaillées sur les annonces d'examen et les examens eux-mêmes sont disponibles sur le site Web d'EIT.swiss:

Examen professionnel



Examen pratique



Examens professionnels supérieurs



Pour toute question concernant les examens de la formation professionnelle supérieure, les collaborateurs d'EIT.swiss se tiennent bien entendu à votre disposition par e-mail (HBB@EIT.swiss).

Assemblée des délégués

Environ 150 délégués ont participé à l'assemblée des délégués d'EIT.swiss le 30 avril 2025 à Berne. Parmi les points forts de l'assemblée des délégués d'EIT.swiss du 30 avril 2025 figuraient différents projets du domaine de la formation professionnelle.

Après l'approbation du procès-verbal de la dernière assemblée des délégués de novembre 2024, les comptes annuels 2024 ont été approuvés. Susanne Jecklin a donné des informations sur les négociations avec les partenaires sociaux pour la CCT 2021-2024. Jusqu'à présent, aucun compromis n'a pu être trouvé lors des négociations. Les négociations se poursuivent.

La révision des formations initiales est un projet de grande envergure et important pour l'ensemble de la branche électrique. Il occupe EIT.swiss depuis plusieurs années déjà. La consultation officielle est terminée et une mise au point a été effectuée avec la Confédération et les cantons. Les documents de mise en œuvre de l'électricien/ne de montage CFC et de l'installateur/trice-électricien/ne CFC sont terminés en allemand. La prochaine étape concerne les documents de mise en œuvre de la profession de planificateur/trice-électricien/ne CFC.

Le concept d'information et de formation CIF est à la disposition de tous les membres d'EIT.swiss. A partir de mai 2025, les différentes sections seront informées en continu sur le CIF et recevront les informations les plus récentes.

Pour vérifier les subventions des CI, deux ateliers en ligne seront organisés en septembre avec les sections. La demande doit être déposée le 31 octobre.

Dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, le rapport de contrôle a été validé et des discussions sont en cours avec d'autres organes responsables. Le concept global sera présenté aux différentes sections. Divers ateliers seront organisés sur ce thème entre juin et novembre.

Enfin, faisant également partie du domaine de la formation professionnelle, l'état actuel du projet NüKL a été présenté. Les prochaines étapes sont la finalisation du concept de financement, le téléchargement des documents de formation par les sections participantes et le début du travail des auteurs.

A la fin de l'assemblée des délégués, Roman Mayer, vice-directeur de l'OFEN, a informé sur l'état actuel de la révision de l'OIBT et a répondu aux questions des délégués à ce sujet.

Comité

Lors de la séance du Comité du 12 juin à Locarno, la prochaine assemblée générale et les élections du Comité qui y sont liées ont été des thèmes importants.

Le Comité a été informé par la direction sur les activités dans le domaine de la politique ainsi que sur les activités dans les domaines du marketing et de la publicité pour la relève. En raison de la nouvelle stratégie annoncée par Swissolar en tant qu'association professionnelle, le Comité a discuté des conséquences possibles et de la marche à suivre. Pour l'élaboration des documents nationaux des CI, le Comité a décidé de traiter le projet de manière totalement intégrée dans les comptes d'EIT.swiss et de ne pas créer une association séparée.

Une réévaluation de la procédure aura lieu pour la phase d'exploitation. Enfin, le Comité a pris congé de son membre Antonio Salmina, qui a quitté le Comité d'EIT.swiss après avoir atteint la durée maximale de son mandat.



Le nouveau Comité d'EIT.swiss avec Antonio Salmina, membre sortant du Comité, à l'issue de l'assemblée générale.



Visite dans la région la plus ensoleillée de Suisse

L'assemblée générale d'EIT.swiss s'est tenue le 14 juin 2025 à Locarno. Lors de cette assemblée, le rapport annuel 2024 a été approuvé. Les statuts ainsi que le règlement administratif et financier ont également été révisés. Ceux-ci sont entrés en vigueur le jour même. Des élections au Comité étaient aussi à l'ordre du jour.

Au cours du premier semestre, les activités de l'association se sont concentrées sur de nombreux projets dans le domaine de la formation, les négociations relatives à la convention collective de travail et la prochaine révision totale de l'OIBT. La révision et le développe-

ment des professions de l'électricité constituent une tâche importante pour l'association, et resteront d'une grande importance à l'avenir.

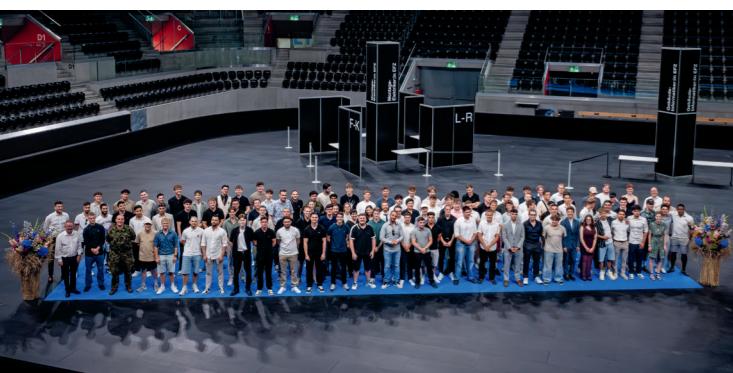
Un point important à l'ordre du jour

étaient les élections de renouvellement complet du Comité. La composition du Comité d'EIT.swiss doit en principe être équilibrée en termes de régions, de langues nationales, de domaines spécialisés et de structures d'entreprise. Huit membres actuels du Comité se sont présentés à la réélection. Il s'agissait de Thomas Keller (président), Susanne Jecklin (vice-présidente), Jean-Marc Derungs, Tobias Gmür, Hansjörg Lieberherr, Christian

Matter, Martin Schlegel et Manfred Ullmann. Antonio Salmina, membre du Comité, n'était plus éligible car il avait atteint la fin de sa durée maximale de mandat. Il a été nommé membre d'honneur d'EIT.swiss.

Conformément aux statuts, le président de l'association doit également être réélu par les membres. Le président d'EIT.swiss, Thomas Keller, a été confirmé dans ses fonctions par les membres.

Les nouveaux membres élus au Comité d'EIT.swiss sont: Marco Sciara et Daniel Wildhaber.



Les meilleurs diplômés et diplômées 2025

Zurich célèbre l'avenir

Le 3 juillet 2025, 490 candidats et candidates ont reçu leur certificat fédéral de capacité d'installateur/trice-électricien/ne, d'électricien/ne de montage, de planificateur/trice-électricien/ne, d'informaticien/ne du bâtiment ou d'électricien/ne de réseau lors de la cérémonie de remise des diplômes organisée à la Swiss Life Arena à Zurich-Altstetten.

Devant un public record de plus de 2000 personnes, les diplômés/es ont été applaudis chaleureusement pour leurs performances au cours des trois ou quatre dernières années.

Pour Silvan Lustenberger, président d'EIT.zürich, ce fut un moment particulier: «Ce qui va ensemble se retrouve aujourd'hui, l'ensemble de la branche électrique est représenté.»

Les résultats des examens étaient également une raison pour fêter. Heinz Haag, président de la commission d'examen 12, a pu présenter l'un des meilleurs résultats des PQ avec un taux de réussite de 91,3%. Gianluca Tortora, chef expert de la commission d'examen 33, s'est également montré très satisfait du taux de réussite de 84% des planificateurs/trices-électriciens/nes.

Outre les récompenses décernées aux trois meilleurs de chaque profession, qui ont reçu un bon pour un vol en hélicoptère, d'autres prix attractifs ont été tirés au sort. Linda Gwerder, de Radio 1, a une nouvelle fois animé la soirée avec brio et beaucoup de charme.

www.eitzürich.ch/diplomfeiern

electro-tec 2025

Les 21 et 22 mai 2025, le salon electro-tec s'est tenu à Bernexpo, à Berne. Depuis 20 ans, l'electro-tec est le rendez-vous incontournable de l'industrie électrique suisse. Chez EIT.swiss, nous soutenons activement l'electro-tec en tant que partenaire de coopération.

Lors de l'electro-tec de cette année, nous avons accueilli nos visiteurs et visiteuses sur deux stands différents. D'une part, les entreprises formatrices et celles qui souhaitent le devenir ont pu s'informer sur la formation prometteuse d'informaticien et d'informaticienne du bâtiment CFC. Depuis 2021, EIT.swiss propose la formation initiale d'informaticien/ne du bâtiment CFC. Les premiers apprentis termineront donc leur formation cette année. Jusqu'à présent, les contrats d'apprentissage de cette formation initiale sont restés en deçà des attentes. Les jeunes manifestent certes un grand intérêt pour cette profession, mais les places de formation font défaut. EIT.swiss s'est fixé pour objectif d'informer la branche sur cette profession et d'aider les entreprises à former des informaticiens et informaticiennes du bâtiment. Les entreprises intéressées ont pu obtenir des informations complètes sur cette formation auprès des spécialistes de la formation professionnelle d'EIT.swiss.

Les visiteurs et visiteuses ont également eu l'occasion d'assister en direct à l'entraînement de Jana Gander, candidate aux EuroSkills, à un autre stand du salon. La jeune femme de 21 ans, qui a remporté la deuxième place aux championnats suisses des installateurs-électriciens et installatrices-électriciennes en 2023, s'est entraînée assidûment à l'electro-tec pour les EuroSkills, qui se dérouleront du 9 au 13 septembre 2025 à Herning, au Danemark.



Formation en IdB avec année de base

Le 15 mai 2025, une séance d'information a eu lieu au centre de formation d'Uster (AZW). Autour d'un café et de croissants et lors d'un apéritif, les entreprises formatrices intéressées se sont réunies pour obtenir plus d'informations sur une éventuelle formation initiale à l'AZW.

L'AZW à Uster propose aux entreprises formatrices une année d'apprentissage de base pendant la première année d'apprentissage. Les apprentis y acquièrent toutes les bases pratiques importantes. Les cours à l'école professionnelle et les cours CI ont lieu comme d'habitude. Dormakaba est le pionnier de ce système de formation. L'année de base a fait ses preuves pour l'entreprise, qui confiera pour la troisième fois consécutive ses apprentis à l'AZW pour une année de base.

Si le nombre de jeunes commençant leur apprentissage en août 2026 est suffisant, il sera possible de répondre aux besoins individuels des entreprises formatrices afin que les apprentis puissent être immédiatement intégrés dans l'entreprise dès leur deuxième année d'apprentissage. Les formateurs professionnels continuent à mener les entretiens de formation et à effectuer des visites à l'AZW, ce qui leur permet d'établir une relation avec leur apprenti.

L'enseignement est organisé selon le plan de formation pour les informaticiens et informatrices du bâtiment CFC et intègre également les compétences sociales, techniques, méthodologiques et personnelles.

L'objectif de l'AZW est d'attirer davantage d'entreprises formatrices afin de pouvoir constituer une classe d'au moins huit apprentis et la diriger de manière durable.



Journée de l'informatique du bâtiment

Une étape importante pour la branche: les premiers apprentis qui ont terminé la nouvelle formation initiale d'informaticien/ne du bâtiment CFC seront honorés lors du TDGI 2025.

Le 29 octobre, c'est le grand jour: la deuxième journée de l'informatique du bâtiment (TDGI) aura lieu. Le TDGI, comme on l'appelle, s'est rapidement imposé comme une plateforme d'échange centrale pour les branches de l'électricité et du CVC intéressées par l'automatisation du bâtiment. L'accent est mis sur des ateliers pratiques, le savoir-faire technologique et les échanges personnels entre spécialistes, prestataires de formation et fournisseurs de systèmes.

Les professions et la technique de l'informatique du bâtiment sont au cœur de l'événement. Qu'il s'agisse de bâtiments résidentiels ou fonctionnels, l'énergie et la technique doivent être planifiées et mises en œuvre par du personnel spécialisé. Nous sommes particulièrement heureux qu'à la fin de l'événement, les apprentis de la nouvelle formation initiale d'informaticien/ne du bâtiment CFC de toutes les orientations soient honorés pour la première fois par la branche – un signe fort en faveur de l'encouragement de la relève. L'informatique du bâtiment étant également un sujet important pour notre branche électrique, EIT.swiss s'engage également en tant qu'association partenaire pour la deuxième édition. Les préinscriptions sont déjà ouvertes.

www.tdgi.ch

Power on pour le grand cinéma.

50 000 pros de l'électricité assurent le meilleur du divertissement pour la Suisse.

Le chat revient sous les feux des projecteurs

Depuis 2021, EIT.swiss mène une campagne d'image avec le slogan «Power on pour la qualité de vie» et avec Stromy, le chat. Dans plusieurs spots télévisés et dans les médias sociaux, Stromy a montré comment nous pouvons mieux profiter de la vie dans et autour de notre logement, grâce à 50 000 pros de l'électricité qui veillent au confort, à la sécurité et au progrès.

Le chat revient sous les feux des projecteurs: cette année encore, Stromy va dynamiser la branche électrique. Un nouveau sujet publicitaire a été spécialement développé pour l'assemblée générale à Locarno, d'autres sujets suivront. Avec le développement de la campagne sous le slogan «Power on pour la Suisse», EIT.swiss montre pourquoi nous avons besoin d'électricité, que ce soit pour les voitures électriques, les lasagnes au four ou les divertissements. Les nouveaux sujets seront visibles à partir du milieu de l'été

dans les médias classiques et numériques. Une deuxième vague suivra à l'automne.

La campagne favorise l'identification et la reconnaissance au sein de la branche et renforce la portée sociale, la notoriété et le positionnement de la branche électrique auprès du grand public.

Stromy accompagne EIT.swiss en tant qu'ambassadeur crédible et visible. Il incarne des qualités telles que l'intelligence, le sens du confort et la discrétion, qui caractérisent également les pros de l'électricité.

Pour la campagne, nous utilisons des sujets photographiés et un chat généré par ordinateur.

cat.eit.swiss/fr



Sabrina Simmen, 39 ans, Jules Häfiger AG, chef de projet en planification électrique, membre du comité et vice-présidente d'EIT.zentralschweiz

Tension sur le chantier – rôle de genre dans la branche électrique

Dans la branche suisse de l'électricité, ce sont toujours les hommes qui donnent le ton. La proportion de femmes dans notre branche reste inférieure à cinq pour cent, ce qui montre clairement à quel point les rôles traditionnels des sexes sont ancrés dans notre culture. Pourtant, notre branche aurait le potentiel de se séparer des clichés dépassés.

L'électrotechnique moderne est depuis longtemps plus qu'un travail physiquement exigeant. Elle est numérique et en réseau et exige de plus en plus de compétences telles que la pensée analytique, la précision, la capacité à communiquer et le travail d'équipe. Des qualités qui ne sont pas spécifiques à un sexe, mais qui sont souvent encore présentées comme telles dans l'orientation professionnelle.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est réelle. La branche a besoin de relève. Le fait qu'un sexe entier soit pratiquement ignoré n'est pas seulement un problème social, mais aussi économique. En suscitant l'intérêt des jeunes femmes pour la profession, on gagne des apprenantes motivées, on ouvre de nouvelles perspectives au sein de l'équipe et on renforce la viabilité de son entreprise.

Mais il ne faut pas s'arrêter à l'encouragement des femmes. La branche électrique est confrontée à un défi fondamental: devenir plus attractive pour tous les jeunes, indépendamment de leur sexe, de leur origine ou de leur parcours scolaire. Les développements

technologiques ouvrent la voie à de nouveaux profils professionnels, notamment dans les domaines de la technique des systèmes du bâtiment, de la gestion de l'énergie ou des infrastructures intelligentes. Cette diversité doit également être plus visible dans l'orientation professionnelle et les filières de formation.

Les mesures ciblées pourraient être les suivantes: des plans d'enseignement pratiques et modernes, une coopération renforcée avec les écoles, un accès facilité aux stages d'orientation, mais aussi une plus grande perméabilité pour les personnes en reconversion professionnelle. Les offres de formation continue qui favorisent spécifiquement les compétences numériques sont tout aussi importantes, car l'apprentissage tout au long de la vie devient une compétence clé dans un monde en transformation.

Bien sûr, la diversité reste un thème central: informations professionnelles neutres en termes de genre, modèles féminins et culturellement diversifiés dans la formation, climat de travail valorisant et modèles de travail flexibles. La diversité n'est pas une fin en soi, c'est un avantage concurrentiel.

Il est donc grand temps de s'engager en faveur d'une branche électrique innovante, inclusive et tournée vers l'avenir. Car ce n'est qu'en attirant tous les talents et en explorant de nouvelles voies pour recruter la relève que la branche électrique pourra électriser, tant sur le plan technique que social.

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

En collaboration avec

eTrends **domotech**

medienart.
SOLUTIONS

Imprimé
en Suisse



Photo: © Michael Donadet

