



EIT.swiss

MAGAZINE



e-chance.ch

Un marketing pour la relève réussi pour la branche

Formation

Les compétences opérationnelles changent les plans de formation

Danger

Prudence lors des travaux de démontage d'anciennes installations de câbles

Une formation initiale moderne doit être orientée aussi que possible vers la pratique, car les véritables connaissances ne se révèlent que dans l'application et la mise en œuvre dans un environnement réel.





Un modèle à succès: le système dual de formation

Chère lectrice, cher lecteur,

Nous le savons tous: notre système de formation duale est unique et couronné de succès. En témoignent non seulement les jeunes talents qui remportent régulièrement des médailles et des diplômes lors des championnats d'Europe et internationaux des métiers, mais aussi le faible taux de chômage des jeunes en Suisse comparé à l'étranger.

Les associations professionnelles jouent un rôle déterminant dans ce succès. Elles sont responsables du développement d'une formation professionnelle orientée vers le marché et les besoins et soutiennent ainsi les entreprises formatrices de leurs branches. Dans les entreprises formatrices, ce sont surtout les formateurs et formatrices qui s'occupent de la main-d'œuvre qualifiée de demain. Ils sont le pont entre la théorie et la pratique, mais aussi entre les jeunes et les moins jeunes. Sans eux, la formation professionnelle n'aurait pas autant de succès. Il est donc d'autant plus important que les expériences et les avis des formateurs soient pris en compte dans la révision des formations initiales.

C'est ce qui a été fait lors de l'élaboration des plans de formation pour les formations initiales de notre branche. Grâce à leur collaboration et à celle des représentants des centres CI et des écoles professionnelles, il a été possible d'affiner les différents profils professionnels, d'orienter les formations initiales vers l'avenir, d'intégrer judicieusement des thèmes d'actualité tels que l'environnement, l'énergie et les technologies, et de combiner avec profit la théorie et la pratique. Tout cela rend une formation dans la branche électrique encore plus attrayante.

Christian Hunziker

Commission pour le développement professionnel
et la qualité Electro

AGENDA 2024

Séances du Comité

- 5 mars, Région section
EIT.solothurn
- 24 avril, Berne
- 20 juin, Baden

Assemblée des délégués

- 25 avril, Berne

Rencontre des secrétariats

- 25 avril, Berne
(l'après-midi après
l'assemblée des délégués)

Assemblée générale EIT.swiss

- 22 juin, Baden

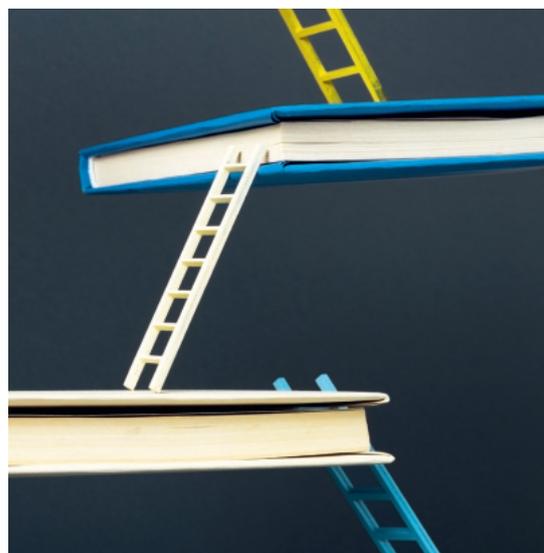




06 | Une présence commune pour la relève
e-chance.ch est une plaque tournante importante



20 | Polluants dans les vieux systèmes de câbles
Veiller à la sécurité lors du démontage



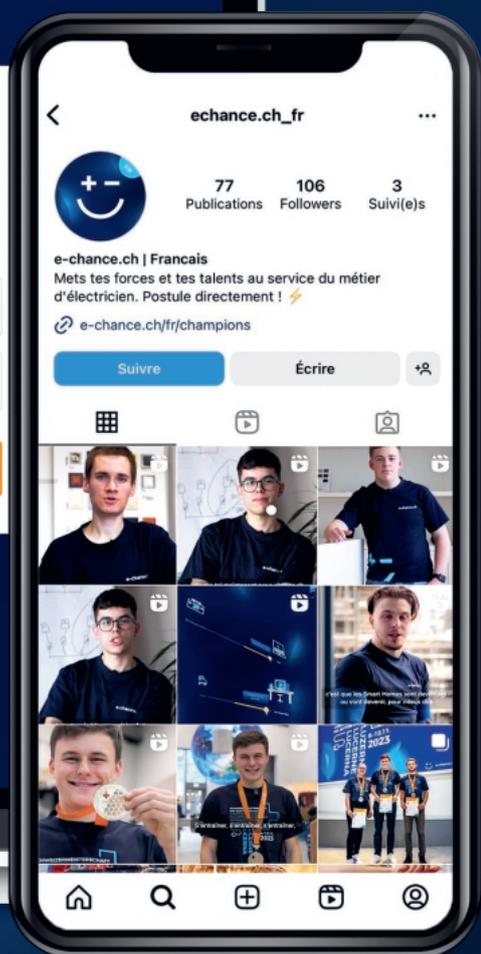
10 | La formation se trouve en pleine mutation
Les compétences opérationnelles se trouvent au centre

Une présence commune pour la relève	6
La formation se trouve en pleine mutation	10
Entretien avec Sabrina Simmen	14
Entretien avec Martin Steiger	16
10 questions sur la formation continue	18
Polluants dans les vieux systèmes de câbles	20
Momentum palais fédéral	22
La branche électrique est optimiste	24
Nouveaux diplômés	26
Inscription à l'examen	27
Informations de l'association	28
Chronique	35
Mentions légales	35



Une présence commune pour la relève

La plateforme e-chance.ch offre une fonction de plaque tournante importante et représente un marketing pour la relève moderne et attrayant. La collaboration avec les 19 sections permet de faire de la publicité en commun pour les professions attrayantes de la branche électrique.



Le mieux est d'y aller tout de suite et voir par soi-même quelle plateforme de relève complète est à la disposition des membres d'EIT.swiss

La marque e-chance.ch est également utilisée dans les salons locaux de la formation. La présence sur le Web et la présence physique sont ainsi idéalement combinées sous une seule marque. Une grande valeur ajoutée pour la branche.



Les salons des métiers régionaux sont un instrument important pour présenter les professions de l'électricité. Les apprentis de tous les groupes professionnels y présentent leur profession aux futurs apprentis.

Les professions de la branche électrique devraient actuellement compter parmi les plus attrayantes de l'artisanat. Pourquoi? Elles offrent des emplois très sûrs pour l'avenir, qui traitent à la fois un artisanat attrayant et les nouveaux thèmes tels que le photovoltaïque, l'électromobilité, les technologies de réseau et les bâtiments intelligents. Ce sont toutes des professions qui sont exigeantes sur le plan technique et très variées. Il n'y a guère d'installateurs/trices-électriciens/nes qui n'apprécient pas leur formation initiale très diversifiée.

Il faut une histoire

Comment pouvons-nous enthousiasmer les jeunes en fin de scolarité pour nos professions? Toutes les branches se posent cette question. Il est donc d'autant plus important que la branche électrique se présente parfaitement aux jeunes en fin de scolarité et aux personnes qui décident d'une profession. Dans le monde analogique, les salons locaux de la formation comme le Zebi (salon de la formation de Suisse centrale) à Lucerne ou le salon des métiers à Zurich sont là pour ça.

Lors de ces salons, les sections présentent les professions d'apprentissage «en direct». Les apprentis des entreprises membres montrent aux apprentis potentiels ce qui les passionne dans leur travail (à quel point leur travail est cool) et ce qu'ils font dans leur travail quotidien. La devise est de toucher et d'essayer. L'artisanat, mais aussi des «showcases» animés en 3D et même une escape room sont utilisés pour enthousiasmer la relève pour notre branche. Les élèves et les futurs apprentis se font ainsi une idée des différentes professions.

Le toit pour la communication

Depuis 2021, EIT.swiss utilise le Corporate Design d'e-chance pour la communication pour la relève. En bleu et avec le jeune smiley «impertinent» et accrocheur, il est contemporain et extrêmement attractif. La plateforme e-chance.ch est un nouveau lancement du site électriciens.ch et est en ligne depuis 2021. Elle est bien plus qu'un «simple» site Web, car il s'agit d'une plateforme très complète et interactive qui permet d'explorer et de découvrir toutes les professions de la branche électrique. Avec «Rejoins

l'équipe du futur», elle s'adresse directement aux futurs apprentis. Les personnes intéressées peuvent découvrir, grâce à un check, quelle profession correspond le mieux à leurs intérêts et à leurs capacités. Les parents et les enseignants disposent également d'un espace avec des informations spécifiques. La plateforme met directement en contact les apprentis intéressés avec une éventuelle entreprise formatrice ou de stage. Cela signifie que les membres d'EIT.swiss peuvent utiliser la plateforme pour proposer leurs places d'apprentissage.

Des chiffres fascinants sur la plateforme

Les chiffres le prouvent. 1370 membres d'EIT.swiss ont désormais leur propre compte sur e-chance.ch. Actuellement, environ 6000 places d'apprentissage de 1370 entreprises sont mises en ligne (état décembre 2023). Les entreprises peuvent gérer elles-mêmes leurs places d'apprentissage avec un login, gérer le profil de l'entreprise formatrice et télécharger du matériel publicitaire. Les candidatures sont également affichées dans leur profil et peuvent y être gérées par les

«La plateforme est déjà utilisée par plus de 1300 entreprises et, en période de pointe, 6100 places d'apprentissage y sont publiées dans toute la Suisse, toutes régions linguistiques confondues»

formateurs des entreprises concernées. Ce qui a suscité un certain scepticisme au début est aujourd'hui largement utilisé par de nombreuses entreprises.

Les jeunes peuvent bien sûr postuler directement à des places d'apprentissage via e-chance.ch. Pour cela, ils créent leur propre compte, dans lequel ils peuvent consulter l'état des candidatures et communiquer avec les entreprises.

Une présence commune

e-chance.ch ne s'arrête pas du tout à e-chance.ch. Sur les médias sociaux aussi, nous faisons de la publicité pour nos professions via Instagram, Facebook et TikTok en fonction du groupe cible. Il y a des contributions intéressantes pour la relève potentielle ainsi que pour les parents, les grands-parents, les enseignants et les autres personnes qui conseillent les jeunes.

e-chance.ch est un projet qui a du succès, comme le montrent non seulement les faits mentionnés ci-dessus, mais aussi le fait que la plateforme a remporté la médaille d'argent du Best of Swiss Web Award dans la catégorie User

Expérience en mai 2023. Cette distinction montre la qualité exceptionnelle de la plateforme.

Le projet e-chance.ch a également été apprécié au-delà des frontières suisses. En mai 2023 également, e-chance.ch figurait sur la shortlist du Digital Award allemand. Au cours des dix dernières années, il est devenu l'un des prix les plus importants pour les projets numériques dans la région DACH.

Que faire après la formation initiale?

Lors du choix de la formation initiale, les perspectives d'avenir sont également essentielles. Et dans notre branche, le choix est vaste. Les jeunes professionnels peuvent suivre une formation continue au sein de la branche, par exemple pour devenir électricien/ne chef/fe de chantier ou électricien/ne chef/fe de projet, ou passer l'examen professionnel supérieur pour obtenir un diplôme fédéral comme celui d'expert/e en installation et sécurité électrique. De nombreux jeunes professionnels choisissent également la voie ES (école spécialisée) ou, s'ils disposent d'une maturité professionnelle ou s'ils l'obtiennent à la suite de leur

formation initiale, peuvent également étudier dans diverses hautes écoles spécialisées. Outre les matières classiques telles que l'électrotechnique et l'ingénierie électrique, ils y trouveront des spécialisations intéressantes dans le domaine de l'approvisionnement et de la mise à disposition d'énergie. Ceux qui souhaitent poursuivre leur perfectionnement après la formation initiale trouveront à coup sûr quelque chose qui leur convient.

Conclusion

Les professions de la branche électrique, dont EIT.swiss est responsable, ont depuis longtemps dépassé le stade de la «simple» existence d'électricien. Quatre profils professionnels très différents sont à la disposition des jeunes. Selon leurs préférences, ils peuvent choisir parmi six professions au total. e-chance.ch a réussi à uniformiser la communication pour ces professions à l'intention des jeunes en fin de scolarité. Et c'est toute la branche qui en profite aujourd'hui, car la relève qui est désespérément recherchée est de plus en plus numérique.

René Senn

Rédaction Magazine EIT.swiss

Faire de la publicité sur e-chance.ch



En tant que membre d'EIT.swiss, vous pouvez facilement mettre en ligne vos places d'apprentissage vacantes sur e-chance.ch. Avec votre login pour le tableau de bord d'EIT.swiss, vous pouvez également créer un profil sur e-chance. Il est non seulement possible d'y publier des places d'apprentissage libres et des stages d'orientation, mais il y a également un vaste matériel publicitaire, des modèles ainsi que des images et des vidéos à télécharger.

La formation se trouve en pleine mutation

Les exigences en matière d'orientation vers les compétences opérationnelles entraînent de grands changements dans les plans de formation d'EIT.swiss. Dans l'article suivant, nous mettons en lumière ce qu'il faut entendre par là pour une entreprise formatrice.

Selon les conditions cadres définies par les partenaires de la formation professionnelle, l'orientation vers les compétences opérationnelles est un aspect important de la révision des prescriptions sur la formation. Il existe de nombreuses descriptions et définitions de ce terme. Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a établi la définition suivante: «Une personne dispose des compétences opérationnelles requises si elle est capable d'exécuter des tâches et des activités professionnelles de manière ciblée, adéquate, autonome et flexible».

Cela a pour conséquence que les plans de formation pour les professions d'apprentissage d'EIT.swiss

doivent être révisés, ce qui implique des changements organisationnels et de contenu dans la formation initiale des professions de l'électricité. En tant qu'OrTra (organisation du monde du travail)¹, EIT.swiss doit réviser tous les plans de formation des trois professions de base, à savoir pour les professions de

- Electricien/ne de montage CFC
- Installateur/trice-électricien/ne CFC
- Planificateur/trice-électricien/ne CFC

et plus tard aussi la formation professionnelle supérieure avec

- l'examen professionnel
- l'examen professionnel supérieur
- l'examen pratique

que nous n'aborderons toutefois pas dans cet article. Le mandat de projet pour la révision de la formation professionnelle supérieure a été formellement approuvé par l'assemblée des délégués d'EIT.swiss le 23 novembre 2023 à Lucerne. La profession d'informaticien/ne du bâtiment CFC, avec ses trois orientations, a déjà été structurée en fonction des compétences opérationnelles.

Qu'est-ce qui ne change pas?

Avant de jeter un coup d'œil sur ce qui change, il est important de noter que la structure de la formation est maintenue. Ainsi, l'école professionnelle et les cours interentreprises, ainsi que le lieu de l'apprentissage lui-même, continueront à faire partie de la formation initiale dans la branche électrique. Ce n'est que si tous les acteurs continuent à tirer à la même corde dans la même direction que nous parviendrons à proposer des places de formation attrayantes et à garder.

Pourquoi des compétences opérationnelles?

Cela s'explique très bien par un exemple simple: Si un entrepreneur

«Des prescriptions sur la formation axées sur les compétences opérationnelles sont plus pertinentes et correspondent à la pratique professionnelle»



Exemple d'une description d'une compétence opérationnelle du plan de formation de l'informaticien/ne du bâtiment CFC:

Compétence opérationnelle a5:

Déterminer les spécifications des services et les composants pour un projet ACM simple et commander le matériel nécessaire

- Les informaticiens du bâtiment définissent les spécifications de service en se basant sur le concept et/ou sur le cahier des charges.
- Si nécessaire, ils consultent le client. Ils déterminent ensuite les caractéristiques de performance et le nombre de composants pour les services définis et les consignent dans les spécifications des services. Ils déterminent également les fabricants des différents composants et recommandent des produits.
- Sur la base des spécifications des services, ils font établir des devis auprès de différents fournisseurs et les comparent. Ils étudient le résultat de la comparaison avec les chefs de projets et définissent les fournisseurs. Ils commandent ensuite le matériel nécessaire.
- Enfin, ils vérifient si le matériel livré est complet et s'il est en accord avec les exigences définies.
- Le cas échéant, ils transmettent le matériel aux personnes concernées.

Objectifs évaluateurs entreprise

- a5.1: Dans le cadre d'un projet ACM simple, ils définissent les spécifications des services, en se basant sur un concept et/ou sur le cahier des charges. (C5)
- a5.2: Ils déterminent le nombre et les caractéristiques de performances des composants et recommandent des produits. (C5)
- a5.3: Ils font établir des devis auprès des fournisseurs et les comparent. (C3)
- a5.4: Ils commandent le matériel nécessaire pour un projet ACM. (C3)
- a5.5: Ils vérifient l'exactitude et l'exhaustivité des commandes. (C3)

Modules école professionnelle

- 306 Réaliser de petits projets dans son propre environnement professionnel
- 299 Analyser et raccorder les composants ACM
- 350 Analyser et raccorder les composants ADB (orientation Automatisation du bâtiment)
- CBE: Mathématiques
- CBE: Anglais technique

Modules cours interentreprises

- 432 Réaliser des projets ACM

Exemple d'une description d'une compétence opérationnelle du plan de formation de l'informaticien/ne du bâtiment CFC:

Les informaticiens et informaticiennes du bâtiment CFC avec orientation automatisation du bâtiment installent et configurent des composants de systèmes d'automatisation du bâtiment. Ils configurent des interfaces, paramètrent et programment les programmes d'application et mettent finalement les systèmes en service. Il s'assurent de leur bon fonctionnement au moyen de tests.

Une grande opportunité pour la branche

Commentaire de René Senn, Rédaction Magazin EIT.swiss

L'importance de la formation initiale dans notre branche ne cesse d'augmenter. Les mots-clés sont le besoin de main-d'œuvre qualifiée et le recrutement de la relève (voir également l'article en page 6). Or, nous savons que rien n'est plus constant que le changement, également dans la formation initiale. Non seulement les technologies et la manière dont nous construisons changent, mais la méthodologie de transmission ou d'apprentissage des informations est également en pleine mutation.

Il est maintenant possible de s'énerver sur la masse de travail que représente la révision des trois formations initiales ou d'y trouver un aspect positif. Compte tenu de l'importance d'encourager la relève de sa propre branche, les nouveaux documents de formation sont une très grande opportunité, et même une chance unique, de donner une image extrêmement positive de la branche électrique très cool, notamment par une attitude et une communication positive. Ce n'est qu'à cette condition que les efforts accomplis pour le lancement de la formation initiale axée sur les compétences opérationnelles en valent la peine.

Que se passera-t-il lorsque les plans de formation seront lancés?

Il sera important de ne pas continuer comme avant. Le «système» doit s'adapter. Il vaudra donc la peine, en particulier pour les formateurs et formatrices, de jeter à l'avenir un coup d'œil plus attentif aux plans de formation des différentes professions. En effet, comme nous l'avons mentionné plus haut, les écoles et les centres CI ne sont pas les seuls concernés par ce changement: les entreprises formatrices doivent elles aussi adopter les nouveaux domaines de compétences opérationnelles, les compétences opérationnelles et les objectifs évaluateurs. Et ce n'est que si les trois lieux de formation le font de manière synchronisée que les apprentis en profiteront.

EIT.swiss informera bien entendu sur la suite des projets et, lorsque les nouveaux plans seront introduits, proposera également des ateliers correspondants pour les formateurs et formatrices. Ainsi, plus rien ne s'opposera au développement positif de la relève de notre branche et, de ce point de vue, des futurs spécialistes de notre branche.

Afin d'adapter au mieux les nouvelles prescriptions sur la formation à la pratique, EIT.swiss travaille en étroite collaboration avec des représentants et représentantes de la branche. Nous avons profité de l'occasion pour poser, dans le cadre de cet article, quelques questions à Sabrina Simmen, qui a participé à l'élaboration des nouvelles prescriptions sur la formation.

veut reprendre une collaboratrice qui a récemment terminé sa formation initiale, il doit pouvoir évaluer les capacités – et les compétences opérationnelles acquises ailleurs en font également partie – de cette collaboratrice potentielle. Les prescriptions sur la formation axées sur les compétences opérationnelles sont plus importantes et correspondent mieux à la pratique professionnelle que les descriptions axées sur les objectifs d'apprentissage utilisées dans le passé.

Comment les compétences opérationnelles sont-elles structurées?

Toutes les compétences opérationnelles sont divisées en quatre dimensions: compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles. Les compétences opérationnelles sont concrétisées sous forme d'objectifs évaluateurs et attribuées aux trois lieux de formation que sont l'école, les CI et l'entreprise. Les objectifs évaluateurs que les apprentis doivent atteindre définissent également les exigences qui doivent être remplies pour

atteindre une compétence opérationnelle. Il est ainsi possible de mieux évaluer les «skills» d'un apprenti et ceux qui ne le sont pas.

Un élément important est la documentation permanente du processus d'apprentissage par les apprentis eux-mêmes et les responsables de la formation professionnelle. Elle comprend le dossier de formation de l'apprenti en lien avec les compétences opérationnelles acquises, le rapport de formation du formateur ou de la formatrice ainsi que le dossier de performances du responsable de la formation professionnelle.

Quelle est la tâche d'EIT.swiss?

En raison de la révision des formations initiales, qui s'éloignent des objectifs d'apprentissage pour s'orienter vers les compétences opérationnelles, les prescriptions sur la formation ont dû être entièrement remaniées. Ce travail a été effectué dans le cadre de nombreux ateliers avec des représentants et représentantes de la branche ainsi que des représentants des cours interentreprises et des écoles professionnelles.

Pour chacune des trois formations initiales d'EIT.swiss, cela signifie:

- redéfinir le profil de qualification,
- formuler l'ordonnance sur la formation,
- définir le plan de formation.

Les profils de qualification, les ordonnances sur la formation et les plans de formation ont été établis et sont actuellement en consultation auprès des membres d'EIT.swiss.

La prochaine étape consistera à élaborer les documents de mise en œuvre, à savoir le programme de formation pour les entreprises formatrices et les cours interentreprises, le plan d'enseignement pour les écoles professionnelles et les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification. De nombreux ateliers seront organisés à cet effet au cours des prochains mois.

- 1) Dans la formation professionnelle, les organisations du monde du travail (OrTra) sont responsables de la définition des compétences opérationnelles professionnelles indispensables à l'exercice d'une profession.

Définition des termes et structure d'une prescription sur la formation pour la formation initiale dans notre branche:

Source: sbfi.admin.ch

L'ordonnance sur la formation

règle les contenus normatifs d'une formation professionnelle initiale et est édictée par le SEFRI.

Le plan de formation

définit le contenu d'une formation professionnelle initiale et est édicté par l'organe responsable puis approuvé par le SEFRI.

Le profil de qualification

donne une vue d'ensemble du profil de la profession et des compétences opérationnelles et fait fréquemment partie du plan de formation.

La compétence professionnelle

se réfère à la capacité de maîtriser de manière autonome des tâches et des situations spécifiques à la profession. Elle évalue la rapidité et la précision du travail d'une personne ainsi que sa capacité à mettre en pratique ses connaissances professionnelles.

la planification, le développement et l'application réussie de stratégies de solutions; cela implique donc également l'utilisation efficace des ressources et la planification du travail.

collègues par l'esprit d'équipe, la motivation et une communication efficace.

La compétence méthodologique

se réfère à la capacité de retenir efficacement les informations et de résoudre les tâches avec habileté. Elle comprend

La compétence sociale

se réfère aux capacités et aux attitudes personnelles par lesquelles une personne s'oriente vers les autres et influence leur comportement. Cette capacité se manifeste dans la collaboration avec les clientes, les clients, les supérieurs ou les

La compétence personnelle

comprend les aptitudes et les attitudes qui reflètent la conception du travail d'une personne, telles que la fiabilité, l'autonomie et la résistance au stress. Les bonnes manières et la volonté d'apprendre font également partie de ce domaine de compétences opérationnelles.

Quelques questions à Sabrina Simmen

Entretien avec Sabrina Simmen, formation professionnelle Schibli Support AG et membre du comité d'EIT.zentralschweiz, sur le projet de révision Orfo2022+



Sabrina, en plus de ton engagement professionnel pour la formation professionnelle chez Schibli et de ton engagement au sein du comité d'EIT.zentralschweiz pour la communication et le marketing de la relève, tu t'es également impliquée activement dans le projet Orfo2022+ en tant que participante aux ateliers. Pourquoi t'engages-tu autant dans la formation professionnelle?

Ce thème fait partie de mon quotidien professionnel, c'est donc mon «pain quotidien». Mais la formation professionnelle est aussi et surtout une affaire de cœur pour moi. La branche électrique est très variée et offre de nombreuses possibilités! C'est ce que je veux montrer aux jeunes et les enthousiasmer ainsi pour notre branche. De plus, je suis convaincue que notre branche ne pourra faire face aux besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée qu'avec une politique de formation durable.

Qu'entends-tu exactement par politique de formation durable?

Nous devons développer des stratégies et des mesures pour améliorer la formation des spécialistes à long terme et les garder dans la branche. Pour cela, nous devons leur présenter des possibilités de carrière et les accompagner. Ainsi, les employeurs et les employés en profiteront à part égale: Nous pouvons compter sur le savoir-faire

de nos spécialistes et eux sur des possibilités de développement intéressantes au sein de la branche.

En tant que membre d'un comité d'une section, tu as certainement des attentes vis-à-vis d'EIT.swiss. Où l'association nationale devrait-elle s'impliquer davantage?

De mon point de vue, EIT.swiss devrait s'engager pour une plus grande mise en réseau des sections et les soutenir dans cette démarche. Cela nous permettrait de mieux utiliser les ressources existantes et de continuer à développer notre branche ensemble.

Revenons au projet Orfo2022+. L'objectif des ateliers organisés était de développer les plans de formation pour nos formations initiales «classiques».

Cela semble être un travail d'arrache-pied. Pourquoi as-tu participé à ces ateliers?

Le développement des plans de formation est en effet quelque chose qui est assez technique. Mais les plans de formation sont importants, car ils définissent des objectifs évaluateurs et des compétences. Si, comme moi, on veut faire bouger les choses pour la relève professionnelle, la participation à l'élaboration et à la révision des plans de formation est le bon endroit. De plus, je veux travailler à la base et pour la base et créer le fondement d'une formation initiale durable et orientée vers l'avenir.

Quel a été, selon toi, le plus grand défi lors du travail dans les ateliers?

De nombreuses personnes avec des idées et des intérêts différents ont participé aux ateliers. Le plus grand défi a été de trouver un terrain d'entente et de se mettre d'accord.

Des entreprises formatrices, mais aussi des écoles professionnelles et des cours interentreprises étaient représentés lors des ateliers, et ce de presque toutes les sections. Cela ne conduit-il pas inévitablement à ce mélange d'intérêts différents?

C'est certainement vrai: plus le groupe est grand, plus les intérêts représentés sont divers. Bien entendu, ce sont les entreprises formatrices qui fixent et posent les exigences de base d'une formation durable. Mais les apprentis ne sont pas seulement formés dans l'entreprise, mais aussi à l'école professionnelle et dans les cours interentreprises. C'est pourquoi il est important et juste d'impliquer les trois lieux de formation dans le développement des plans de formation.

Qu'est-ce que tu as le plus retenu des ateliers?

Les intérêts divergents ont parfois donné lieu à des discussions dures. Celles-ci ont pris beaucoup de temps, parfois presque trop. Nous avons donc parfois eu du mal à respecter le cadre temporel des

«Seule une mise en réseau à l'échelle du secteur permet de définir et de mettre en œuvre des objectifs communs.»

ateliers. Mais finalement, nous avons toujours trouvé des compromis acceptables pour toutes les parties.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement: es-tu satisfaite des plans de formation développés?

En principe, oui. J'aurais toutefois souhaité des changements un peu plus importants dans certains points. Mais parfois, les changements nécessitent un peu plus de temps.

Dans quelle mesure les nouveaux plans de formation nous préparent-ils aux générations futures et à leurs exigences?

Cette question devrait plutôt être posée à quelqu'un de la génération Z ou Alpha. De mon point de vue, la question est unilatérale et schématique. La comparaison avec la «question de l'œuf et de la poule» me vient à l'esprit. Le cœur du développement professionnel est le besoin de la branche. D'après moi, nous avons une formation intéressante et variée qui répond aux besoins de base de la branche électrique. Je pense que nous ne devons pas commencer à modifier la formation initiale uniquement pour plaire à la prochaine génération. Avec l'orientation vers les compétences opérationnelles, nous faisons certainement quelque chose de bien pour renforcer l'attractivité de nos professions. Nous devons certainement aussi améliorer l'image un peu poussiéreuse et entamer des démarches de modernisation. Mais cela a plus à voir avec la mise en œuvre dans les entreprises qu'avec les contenus d'enseignement proprement dits.

Penses-tu que les plans de formation révisés influencent l'attractivité des professions de l'électricité pour les apprentis potentiels?

L'intégration de contenus actuels et orientés vers la pratique permet aux apprentis d'avoir un aperçu réaliste des professions de l'électricité et de reconnaître également leur importance pour leurs futures carrières. En outre, les nouveaux plans de formation améliorent les possibilités de formation, car ils tiennent compte des technologies les plus modernes et des tendances de la branche.

Quels éléments des nouveaux plans de formation pourraient, à ton avis, contribuer à éveiller l'intérêt des jeunes pour une formation dans la branche électrique?

Les plans de formation ne sont pas le bon instrument pour susciter l'intérêt pour les formations initiales. Ils ne sont pas une mesure de marketing! Les plans de formation reproduisent des contenus issus de la pratique et sont importants pour les apprentis dès le début de leur formation. L'intérêt pour les professions de l'électricité doit être éveillé plus tôt, par exemple par des événements d'information au niveau secondaire ou par des échanges avec les enseignants et les parents.

Penses-tu que les nouveaux plans de formation contribuent à améliorer la compréhension et l'appréciation des professions de l'électricité par le public?

Oui, mais les plans de formation ne suffisent pas à eux seuls. Le pro-

blème de l'appréciation ne se situe pas uniquement au niveau des apprentis. Le problème de notre branche est plus complexe. Mais nous devons aussi être réalistes. La société évolue constamment et les exigences posées à une profession, mais aussi à une entreprise, sont aujourd'hui très différentes de celles de l'époque où j'ai commencé mon apprentissage. Et dans dix ans, ce sera encore différent. Notre tâche est d'accepter ces changements permanents et de les mettre en œuvre le mieux possible.

Selon toi, quelles mesures pourraient-elles être prises pour améliorer la visibilité et l'attractivité des professions de l'électricité dans la société?

Les enseignants jouent un rôle important dans le choix d'une profession. Ils accompagnent les jeunes pendant le processus de choix professionnel de la même manière que les parents. De mon point de vue, il est donc important que les enseignants connaissent la valeur du système de formation duale, de l'apprentissage professionnel et des nombreuses possibilités de carrière et qu'ils les communiquent à leurs élèves et – si nécessaire – aux parents. Il serait également utile d'intégrer des objectifs d'apprentissage dans le programme scolaire afin d'encourager davantage la décision d'opter pour un apprentissage professionnel. En outre, je trouve qu'il est important que les adolescents et les jeunes adultes apprennent à connaître notre branche et aient un aperçu des multiples professions de l'électricité, par exemple par le biais de salons des métiers, de stages ou de programmes de mentorat. Cela permet d'éveiller l'intérêt, de favoriser une meilleure compréhension et d'éliminer les perceptions erronées. Un travail de relations publiques ciblé peut également y contribuer: il peut influencer positivement l'image des professions de l'électricité.

Laura Kopp Relations publiques

Quelques questions à Martin Steiger

EIT.swiss, co-responsable du projet Orfo2022+, entretien sur le projet de révision Orfo2022+

Dans quelle mesure les nouveaux plans de formation reflètent-ils mieux les exigences posées aux spécialistes de notre branche?

Lors de l'élaboration des plans de formation, il a été tenu compte non seulement des besoins de la branche, mais aussi de ceux des clients et des clientes. Les besoins ont évolué au cours des dernières années. Cela se traduit par le fait que les plans de formation tiennent davantage compte de thèmes tels que l'énergie, la protection du climat et la numérisation.

De nouvelles thématiques qui n'étaient pas suffisamment prises en compte jusqu'à présent ont-elles été intégrées dans les plans de formation? Peux-tu nous donner quelques exemples?

Oui, les changements technologiques et sociaux se reflètent dans les nouveaux champs thématiques des plans de formation. Il s'agit par exemple de l'optimisation énergétique, de l'optimisation de l'autoconsommation ou de l'installation de la technique et de l'automatisation du bâtiment intelligentes.

Et bien sûr, des thèmes comme la mobilité électrique ou l'installation de panneaux photovoltaïques y figurent également. Toutefois, lors de l'inclusion de ces thèmes, nous avons veillé à ne pas les régler de manière trop détaillée. C'est la seule façon de garantir que nos formations initiales puissent à l'avenir réagir de manière plus flexible et plus rapide aux nouvelles exigences.



Y-a-t-il aussi des thèmes qui ne figurent plus dans les nouveaux plans de formation?

En principe, les plans de formation contiennent toujours tous les thèmes importants pour les formations initiales. Mais l'accent mis sur les compétences opérationnelles déplace le poids de la théorie vers les contenus pratiques.

Comment avez-vous pu garantir que les contenus des trois plans de formation différents soient parfaitement harmonisés?

Les trois formations initiales et les plans de formation correspondants ont été élaborés indépendamment les uns des autres et en partie avec des participants différents lors des ateliers. Au départ, il y avait le profil professionnel et les champs d'activité correspondants. Dans certaines formations initiales, les champs d'activité se ressemblent. Il est donc impossible d'éviter un certain chevauchement. Lors de l'élaboration des compétences opérationnelles, nous avons toutefois veillé à ce que leur complexité et leur profondeur correspondent au profil professionnel. Ainsi, les nouveaux plans de formation se distinguent plus clairement les uns des autres pour certains thèmes, par exemple dans la technique du bâtiment et la fourniture de prestations.

Peux-tu donner des exemples de la manière dont les nouveaux contenus ou méthodes de formation créent une valeur ajoutée pour les apprentis et les entreprises?

Les compétences opérationnelles se concentrent davantage sur la pratique et aident à mieux combiner la théorie et la pratique. La formation initiale est ainsi moins théorique.

A quoi ressemblera l'enseignement à l'avenir, plus numérique qu'aujourd'hui?

Pour l'instant, nous ne pouvons pas encore répondre à cette question. Le fait est que la numérisation est

arrivée depuis longtemps dans les salles de classe, chez nous aussi. Le «Bring your own device» est déjà un standard depuis un certain temps.

Comment évalues-tu les effets des changements dans les plans de formation sur la pratique et le travail quotidien dans les entreprises?

À l'avenir, l'entreprise formatrice pourra facilement appliquer les contenus de l'école professionnelle dans la pratique. Cela simplifie la formation en entreprise et encourage la qualité de la formation. C'est motivant, tant pour les formateurs et formatrices que pour les apprentis.

Quelles adaptations ou améliorations concrètes vois-tu dans les plans de formation révisés qui ont des effets positifs sur la formation dans notre branche?

Avec les nouveaux plans de formation, nos formations initiales répondent mieux aux exigences actuelles. Elles sont orientées vers la pratique et se concentrent sur ce qui est vraiment nécessaire. Les activités sont décrites de manière brève et concise dans les plans de formation, ce qui les rend faciles à comprendre tant pour les lieux de formation que pour les apprentis eux-mêmes.

Quelles sont les mesures ou les ressources que tu considères

comme importantes pour garantir que la mise en œuvre des nouveaux plans de formation se déroule sans problème?

Il faut certainement une bonne information et une bonne communication au sein de la branche. Nous sommes tous sollicités à cet égard. Car nous ne réussissons que si les trois lieux de formation se penchent sur les plans de formation et poursuivent les nouveaux objectifs des formations initiales.

Comment vois-tu le rôle d'EIT.swiss dans le soutien des entreprises et des apprentis pendant la mise en œuvre des nouveaux plans de formation?

En tant qu'association nationale, nous avons un rôle à jouer en matière d'information et de communication. Nous organiserons, probablement en collaboration avec les sections, des événements d'information, des formations pour les experts et les expertes ainsi que pour les chefs-experts et cheffes-expertes et nous élaborerons des documents de mise en œuvre pratiques pour les trois lieux de formation. Et bien entendu, nous sommes toujours à la disposition de nos membres pour les conseiller et les aider dans la mise en œuvre des nouvelles formations initiales.

Interview: René Senn
Rédaction Magazine EIT.swiss

«Nous ne réussissons que si les trois lieux de formation se penchent sur les plans de formation et poursuivent les nouveaux objectifs des formations initiales.»

10 questions sur la formation continue



Depuis le 1.1.2020, les travailleurs peuvent, conformément à l'art. 19.2 CCT, bénéficier de jusqu'à 5 jours de travail payés par an pour leur formation professionnelle et continue. Il doit s'agir d'une formation continue qui a un lien avec la branche. Il peut s'agir de la participation à des séminaires, une formation complémentaire d'électricien chef de chantier, d'expert en sécurité, etc.

1 Les entreprises sont-elles obligées de s'occuper de la formation continue de leurs employés?

Non, la loi ne prévoit pas de droit à la formation continue. Le droit à une formation continue découle de l'art. 19.2 CCT.

2 Les collaborateurs ont-ils le droit de prendre congé un jour déterminé pour suivre un cours?

Non, il n'y a pas de droit à un jour de congé déterminé pour suivre une formation continue. Exception:

«La clé du progrès réside dans la formation continue.»

Oui, l'employeur a le droit de donner des instructions. Il peut ordonner une formation continue si elle est utile pour le travail convenu.

4 Le collaborateur reçoit-il son salaire pendant la période de formation continue?

Le paiement du salaire est prescrit pour 5 jours de travail. Au-delà, un accord est nécessaire.

5 Que se passe-t-il si les employés tombent malades ou sont victimes d'un accident pendant la formation continue ordonnée?

Dans un tel cas, l'entreprise doit également verser le salaire – au plus tard pour la durée prévue à l'art. 38 CCT, tout comme dans d'autres cas de maladie ou en cas d'accident dans le cadre des rapports de travail conformément à l'art. 39.2 CCT.

6 Qui paie le cours?

Si l'entreprise ordonne la formation continue, elle doit en assumer les coûts. Les autres formations continues sont facultatives et doivent donc être financées par les employés eux-mêmes. Autrement, un accord est nécessaire.

7 Les employés doivent-ils rembourser les frais de formation s'ils démissionnent?

Seulement s'ils se sont engagés à le faire. Pas toutes les fins de contrat de travail n'entraînent une obligation

de paiement. Si les employés démissionnent pour des raisons justifiées – par exemple en cas de salaire impayé ou si l'employeur ne respecte pas les accords –, ils ne doivent rien rembourser. Il est recommandé de conclure une convention de formation continue.

8 Les employés peuvent-ils être licenciés s'ils ne terminent pas avec succès la formation continue convenue?

Oui, en particulier si la formation continue est nécessaire à l'exercice de l'activité. Le délai de préavis doit bien entendu être respecté.

9 Les collaborateurs ont-ils automatiquement droit au salaire minimum en tant que chef de chantier s'ils ont suivi cette formation avec succès?

Non. Le droit au salaire minimum de CHF 5600.– par mois n'existe que si le collaborateur exerce ensuite effectivement cette fonction.

10 Les règles relatives à la formation continue s'appliquent-elles également à l'initiation dans l'entreprise?

Non. L'initiation se fait toujours en rapport avec le poste concret et le travail qui y est lié. Ces frais doivent donc être pris en charge par l'entreprise.

Richard Permann
Service juridique/EIT.swiss

les employés de moins de 30 ans peuvent prendre jusqu'à une semaine de congé par année de service pour le travail bénévole avec des jeunes et également pour la formation continue correspondante, à condition d'en informer l'entreprise au moins deux mois à l'avance. Durant cette période, ils n'ont pas droit au salaire, sauf accord contraire.

3 Un employeur peut-il exiger qu'un collaborateur participe à une formation continue?



Polluants dans les vieux systèmes de câbles

Lors du démontage de vieux câbles, il peut arriver que des substances toxiques s'en échappent, souvent sous la forme d'un liquide vert. Afin d'éviter tout risque pour la santé, il convient de prendre des mesures de sécurité appropriées.



Masse verte s'échappant des fils de protection à la borne collectrice de protection dans une distribution électrique de 1975

(Kaspar Belser
Elektroplanung)

Sur les câbles électriques anciens, le vieillissement des matériaux entraîne des saignements liquides à résineux (processus de migration de substances de faible poids moléculaire; perméation). Cette «sauce verte» est généralement composée de plastifiants (par ex. esters d'acide phtalique) dans les gaines de câbles, qui s'échappent en raison des influences de la température et des déséquilibres chimiques. Ils sont en partie constitués de composés de plomb, de composés contenant de l'antimoine ou du brome ou de composés de cadmium. Avant 1972, des polychlorobiphényles (PCB) hautement toxiques étaient en outre utilisés dans les systèmes ouverts.

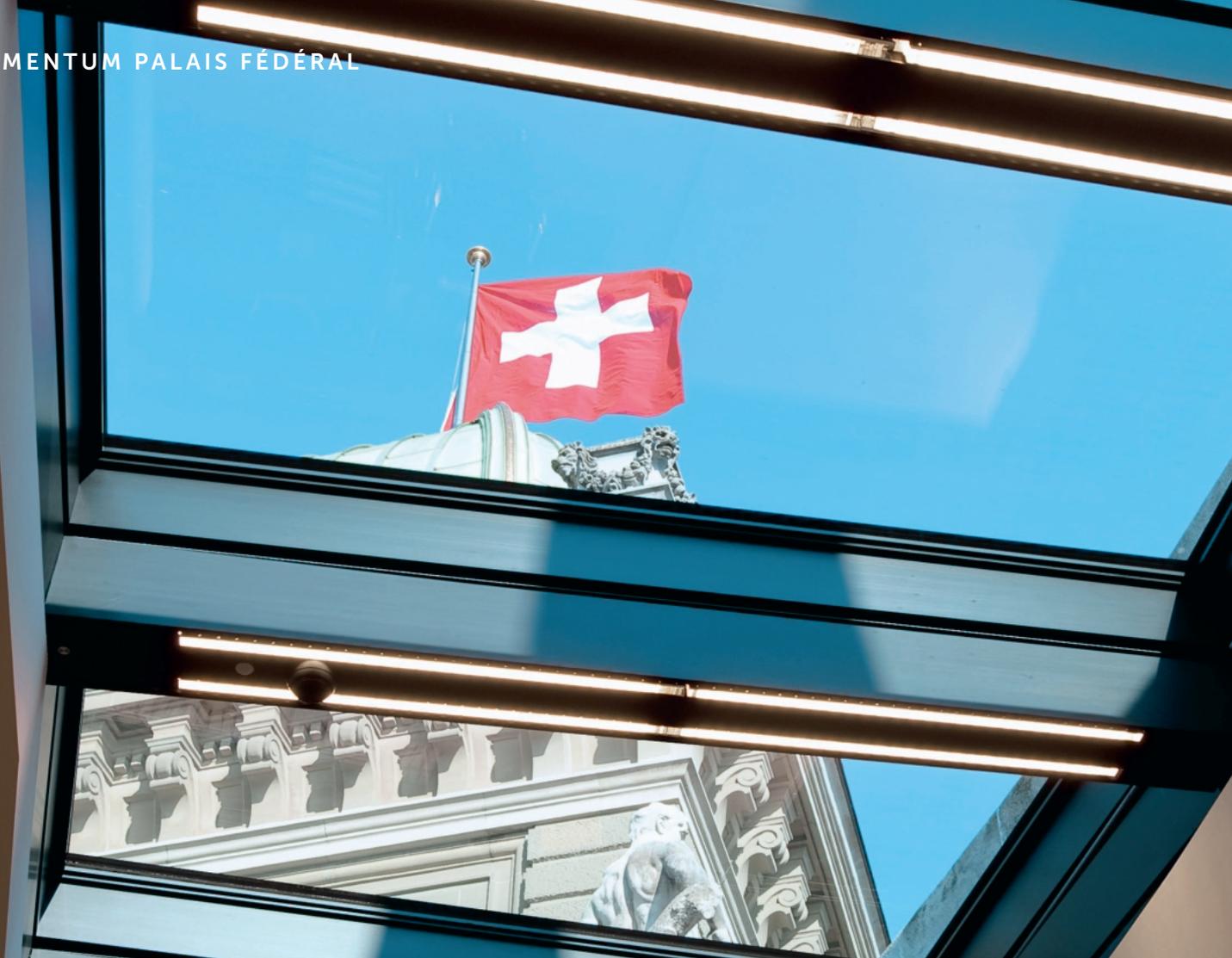
La masse qui s'échappe n'est pas toujours verte. Mais il y a toujours un risque d'atteinte à la santé. Comme certains des composés sont absorbés par la peau, la Suva recommande de porter des gants (en général des gants jetables en nitrile). En raison de possibles lésions des yeux, il est également recommandé de porter des lunettes de protection et de rincer délicatement les yeux à l'eau pendant quelques minutes en cas de contact.

La masse peut également se mélanger aux particules de poussière présentes sur les chemins de câbles, qui sont ensuite soulevées lors du démontage, et pénètrent ainsi dans les voies respiratoires, raison pour laquelle il est recommandé de porter un masque FFP2.

Les dommages aux installations électriques doivent être évalués au cas par cas. On peut imaginer, par exemple, une fragilisation des câbles concernés, une influence négative sur d'autres installations de câbles et une contamination des appareillages électriques. Lors de l'élimination des câbles, il faut veiller à ce que les matières plastiques soient brûlées dans une installation appropriée. En outre, les vieux câbles contaminés ne doivent pas être stockés dans des bennes ou des conteneurs ouverts à l'extérieur afin d'éviter que des substances toxiques ne s'infiltrent dans les eaux souterraines.

Michael Rupp
Relations publiques/EIT.swiss

Roger Belser
Kaspar Belser Elektroplanung



BULLETIN DU CONSEILLER NATIONAL
MATTHIAS SAMUEL JAUSLIN

Les bons projets prennent du temps

Sous le titre de «Solar-Express», le Conseil fédéral et le Parlement fédéral veulent faire avancer des mesures urgentes pour mettre à disposition à court terme un approvisionnement en électricité sûr en hiver.



«Le soutien peut atteindre 60% des coûts d'investissement.»

Matthias Samuel Jauslin

Les premières expériences montrent que le calendrier serré pour le dépôt de demandes est tout à fait réalisable. L'exigence d'injecter une partie de l'énergie d'ici fin 2025 n'est pas facile à mettre en œuvre dans la pratique. Toutes les grandes installations qui souhaitent bénéficier d'une procédure d'autorisation simplifiée ne disposent plus que d'environ 22 mois pour la planification, l'appel d'offres et la construction.

Dans la réalité, l'exécution des travaux de construction nécessite plus de temps. Les premières demandes d'installations photovoltaïques alpines soumises à cette réglementation ont été déposées avant décembre 2023. Parmi elles, on trouve des installations telles que MorgetenSolar, SolSarine, ScuolSolar ou SedrunSolar. Les permis de construire correspondants ne seront toutefois disponibles qu'à la mi-2024 au plus tôt. De plus, dans les régions alpines, les chantiers sont arrêtés en hiver. Dans le meilleur des cas, l'été et l'automne 2024 et 2025 pourront être utilisés pour des travaux de construction, des installations et des mises en service. En outre, le respect des oiseaux et de la faune sauvage est exigé. De tels retards ne peuvent pas être directement influencés par les concepteurs du projet. Comme les travaux de construction sont limités à des fenêtres temporelles étroites, le matériel logistique nécessaire ne sera pas non plus facilement disponible. De plus, les délais de livraison de certains composants de l'installation sont longs.

Pour la ligne de raccordement au réseau, il faut légalement une décision d'approbation des plans par l'ESTI. Cette procédure d'autorisation au niveau fédéral est indépendante et non coordonnée avec la procédure cantonale d'autorisation de construire pour l'installation PV. Pour le raccordement au réseau, il faut en outre déposer une demande de raccordement auprès du gestionnaire du réseau de distribution. Je crains que les procédures d'approbation des plans deviennent un goulot d'étranglement.

Je reste convaincu que les grandes installations PV alpines peuvent constituer un élément important de la production d'électricité en hiver et que le «Solar-Express» donne un élan à leur réalisation. Mais les bons projets ont besoin de suffisamment de réserves de temps dans la planification de l'exécution et dans la phase de construction.

Les investisseurs comptent sur la sécurité juridique et non sur des promesses. Le Parlement fédéral a reconnu la problématique. Il reste à montrer sous quelle forme on veut maintenant l'accompagner et la mettre en pratique. Il ne suffit pas de publier de superbes prospectus sur papier glacé et de jolis sites Internet.

Matthias Samuel Jauslin est membre du Conseil national depuis 2015, membre des commissions des transports et des télécommunications (CTT) et membre des commissions de gestion (CDG). Il est le directeur et principal actionnaire d'une entreprise d'installations électriques, de télématique et d'automatisation.

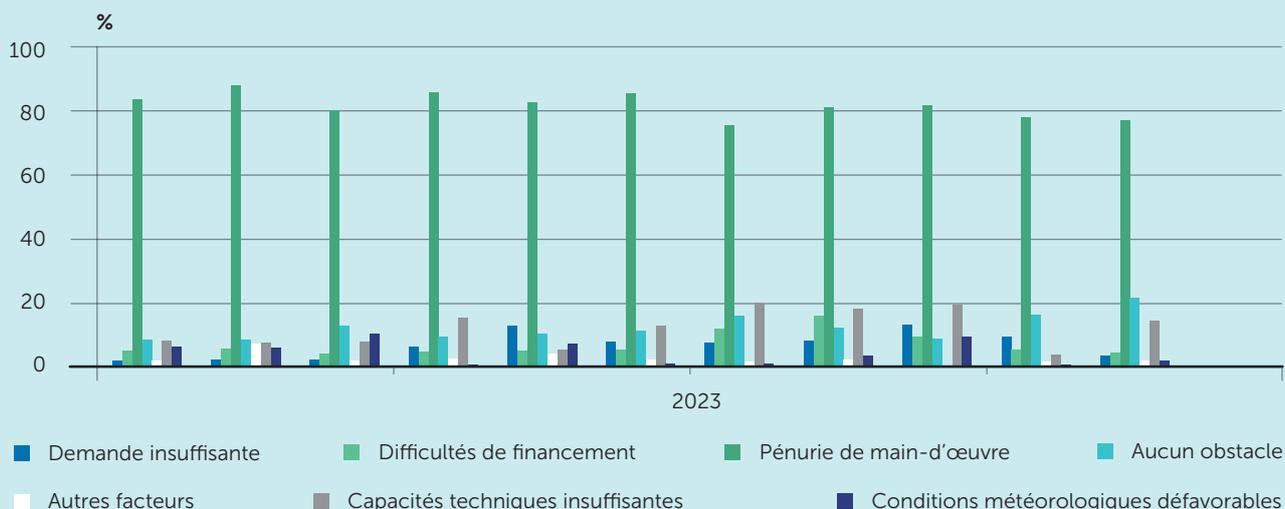
Il est prévu d'assouplir les conditions d'autorisation pour les grandes installations photovoltaïques alpines et de les encourager par une rétribution unique spéciale, déterminée au cas par cas et pouvant atteindre 60% des coûts d'investissement. Le champ d'application de la disposition est limité dans le temps et n'est valable que jusqu'à ce que les grandes installations construites permettent d'atteindre une production annuelle totale de 2 TWh dans toute la Suisse. Les conditions d'autorisation allégées s'appliquent également aux lignes de raccordement qui y sont liées, ainsi qu'aux parties d'installation et aux installations nécessaires. Le nom «Solar-Express» vient du fait que la disposition ne s'applique qu'aux demandes mises à l'enquête publique jusqu'au 31 décembre 2025 et qui injectent au moins partiellement de l'électricité dans le réseau électrique d'ici là.

La branche électrique est optimiste

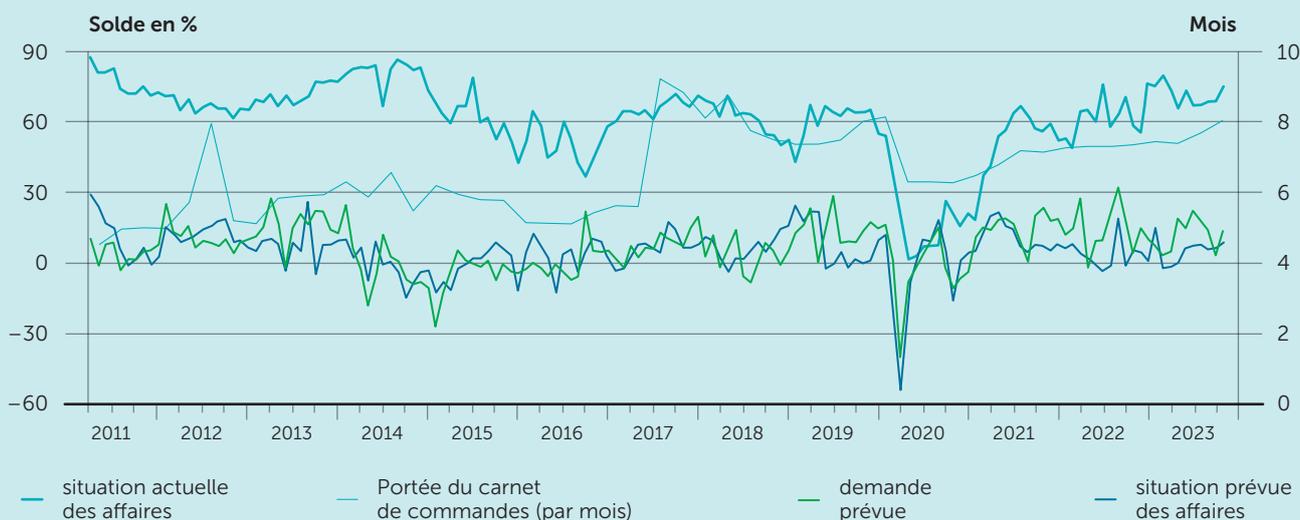
La branche électrique envisage positivement le premier semestre 2024. C'est la conclusion de l'enquête conjoncturelle de la construction réalisée par le Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'EPFZ au 4^e trimestre 2023. Elle est donc plus optimiste que le reste du secteur de la construction.



Enquête conjoncturelle du marché suisse des installations électriques – Obstacles



Enquête conjoncturelle du marché suisse des installations électriques



En automne 2023, tant la demande dans le secteur de la construction que les activités de construction ont ralenti. En conséquence, le taux d'utilisation des capacités des machines et des appareils a baissé. Une légère détente a également été observée en ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En revanche, les entreprises de construction jugent le carnet de commandes nettement moins positif qu'en été. Les attentes concernant la demande et la situation des

affaires de l'ensemble du secteur de la construction pour les mois à venir sont toutefois équilibrées et se maintiennent aux prévisions de juillet.

Le second œuvre, dont fait partie la branche électrique, juge la demande, les activités de construction et la situation des revenus plus modérées qu'en juillet. Les entreprises ne s'attendent qu'à une légère amélioration de la situation des affaires. En revanche, la branche électrique est optimiste:

Elle s'attend à une évolution plus dynamique qu'en juillet, tant en ce qui concerne la demande pour les trois prochains mois que la situation des affaires pour les six prochains mois. La portée des carnets de commandes, qui s'élève à huit mois, n'a jamais été aussi élevée depuis fin 2019, et ce malgré un léger recul de la pénurie de main-d'œuvre.

Michael Rupp
Relations publiques/EIT.swiss

Nouveaux diplômés

**Electricien chef de projet, BE234/
29.08.2023-30.08.2023**

Da Costa Romário 1950 Sion
Haskaj Burim 3604 Thun
Liechti Manuel 9200 Gossau
Mettler Gabriel 9126 Necker
Senn Philipp 9230 Flawil

**Electricien chef de projet en
installation et sécurité, BPEL103/
22.08.2023-23.08.2023**

Bürge Dario Stefan 9205 Waldkirch
Colonna Gianni Gilberto 9326 Horn
Cordero Misteli Alex 1217 Meyrin
Schmid Romeo 3993 Grengiols

**Electricien chef de projet en
installation et sécurité, BPEL104/
24.08.2023-25.08.2023**

Adoryan Yeznik 1815 Clarens
Baier Nicolas 1807 Blonay
Baillod Dimitri 1936 Verbier
Da Rocha William 1756 Lovens
Fahrer Loïc 1470 Estavayer-le-Lac
Gavillet Quentin 1728 Rossens FR
Oehler Timo 4222 Zwingen
Sohn Kevin 4053 Basel

**Electricien chef de projet en
installation et sécurité, BPEL106/
07.09.2023-08.09.2023**

Bühler Michael 3604 Thun
Inäbnit Daniel 4950 Huttwil
Köhli David 3283 Kallnach
Krebs Tabea 3425 Koppigen
Künzli Marius 6022 Grosswangen

**Electricien chef de projet en
installation et sécurité, BPEL107/
19.09.2023-20.09.2023**

Abegg Silvan 8052 Zürich
Bachmann Reto 7477 Filisur
Belci Raffaele 5430 Wettingen
Bieri Flavio 3270 Aarberg
Blaser Oliver 8305 Dietlikon
Büchler Jan 9200 Gossau
Costa Oliveira Fabio Daniel
8193 Eglisau

Gamez Reyes Patricio 8051 Zürich
Gomes Rafael
8152 Glattpark (Opfikon)
Hofmann Sven 3084 Wabern
Huber Basil 8400 Winterthur
Hurni Martin 2557 Studen BE
Küng Michael 8881 Walenstadtberg
Neidhart Fabian 8200 Schaffhausen
Nobili Corsin 7013 Domat/Ems
Santos Gramata Paulo André
3900 Brig
Scarozza Andrea 3671 Herbligen
Schneider Tony 4622 Egerkingen
Schütz Renato 3414 Oberburg
Vogt Luca 3672 Oberdiessbach
Wanner Fabian 8108 Dällikon
Weder Sandro Hanspeter 7000 Chur
Zimmermann Severin
8474 Welsikon

**Electricien chef de projet en
installation et sécurité, BPEL108/
21.09.2023-22.09.2023**

Eigenmann Pascal 9526 Zuckenriet
Gegenschatz Noah 9230 Flawil
Kronenberg Rafael 6142 Gettnau
Kuster Max 8304 Wallisellen
Oesterle Christoph 9000 St.Gallen
Padrutt Simon 6006 Luzern
Rinaldo Daniele 8155 Niederhasli
Schmid Philipp 9428 Walzenhausen
Sillari Remo 8053 Zürich
Steiner Markus 3097 Liebfeld
Suter Stefan 6436 Muotathal

**Electricien chef de projet en
installation et sécurité, BPEL105/
26.09.2023-27.09.2023**

Cao Daniel 1010 Lausanne
Décosterd Jérôme 1806 St-Légier
Jost Sebastian 2504 Biel
Kindler Kevin 2572 Mörigen
Lizzi Jessy
74330 La Balme-de-Sillingy (F)
Pasquier François 1630 Bulle
Pleschberger Oliver 2000 Neuchâtel
Theurillat Tim 3250 Lyss
Wenker Lukas 4900 Langenthal

**Electricien chef de projet en
installation et sécurité, BPEL109/
28.09.2023-29.09.2023**

Ballestraz Sven 1965 Savièse
Barbosa Lourenço Diogo
1627 Vaulruz
Bridy Robin 1971 Grimisuat
Cretton Gaétan 1895 Vionnaz
Isma Adrian 1010 Lausanne
Lukas Portmann 6106 Werthenstein
Pöhler Jérémy 1110 Morges
Reynard Christophe 1965 Savièse
Schori Tobias 3182 Ueberstorf
Zahno Andreas 1718 Rechthalten

**Chef de projet en automatisation
du bâtiment, BPGA5/
03.10.2023-04.10.2023**

Besic Amel 7000 Chur
Ender Martin 6340 Baar
Huber Fabian 8588 Zihlschlacht
Ischer Stefan 5452 Oberrohrdorf
Yalin Cihad 4144 Arlesheim

**Chef de projet en automatisation
du bâtiment, BPGA6/
05.10.2023-06.10.2023**

Bachmann Ricardo
9620 Lichtensteig
Britt Christian 9500 Wil
Enzler Marco 9428 Walzenhausen
Riedener Sven 5436 Würenlos
Wild Patrick Stefan 9546 Tuttwil

**Electricien chef de projet en
planification, BPPL13/
21.09.2023-22.09.2023**

Boccella Nicola 6247 Schötz
Gomes Oliveira Jose Luis
8180 Bülach
Russo Roberto 5400 Baden
Schori Silvan 3302 Moosseedorf

**Conseiller en sécurité électrique,
BS567/29.08.2023**

Ayi Kamal 1196 Gland
Esenli Selim 7075 Churwalden
Moreira Pinto Daniel 1084 Carrouge

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.

Installateur-électricien diplômé, HE232/31.08.2023-01.09.2023

Forte Alexandre 1020 Renens VD
Fritschi Michael 9244 Niederuzwil
Iseli Kevin 4653 Obergösgen
Ivanovic Ivan 8952 Schlieren
Pandur Edin 8910 Affoltern am Albis
Schwegler Reto 6206 Neuenkirch
Sellathurai Aathavan 1510 Moudon
Stamatović Miloš 8114 Dänikon ZH

Expert en installation et sécurité électrique, HFPEL15/ 24.10.2023-25.10.2023

Aeschlimann Simon 3800 Interlaken
Berger Ivo 8180 Bülach
Conrad Fabio 7000 Chur
Gerber Daniel Peter 8816 Hirzel
Lieberherr Roman 8048 Zürich
Schüpbach Dominic 3006 Bern
Stettler Beno 8620 Wetzikon

Expert en installation et sécurité électrique, HFPEL16/ 26.10.2023-27.10.2023

Germann Sandro 3714 Frutigen
Gomes Batista Davide
3302 Moosseedorf
Gurtner Patrick 3114 Wichtrach
Hager Patrick 3063 Ittigen
Hegglin Marco 9305 Berg
Künzli Roman 8245 Feuerthalen
Scherer Ivo 3600 Thun
Trajkov Ivan 6015 Luzern

Examen pratique selon l'OIBT, PXP2/05.09.2023-06.09.2023

Häni Thomas 3297 Leuzigen
Kaiser Noël 4562 Biberist
Menti Cyrill 8500 Frauenfeld
Scherrer Christian 8400 Winterthur
Sutter Ralf 9525 Lenggenwil
Walther Johannes 2553 Safnern
Wegmüller Simon
3360 Herzogenbuchsee

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 profes- sionnels 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).

Evènements de réseautage pour les entreprises formatrices

L'échange d'expériences et de connaissances aide les entreprises, les institutions de formation et EIT.swiss à faire progresser l'informatique du bâtiment.



Comité

Lors de sa séance du 22 novembre 2023, le Comité a élu Dominik Friberg à la présidence de la commission pour le développement professionnel et la qualité (CSDP&Q) Informatique du bâtiment. Dominik Friberg succède à Christian Matter, qui occupait cette fonction par intérim. Le Comité s'est également penché sur les statuts et les règlements et a défini les thèmes qui, selon lui, doivent être adaptés lors de la révision prévue.

Même si la formation initiale d'informaticien/ne du bâtiment CFC peut être considérée comme un développement de la formation initiale de télématicien/ne CFC, les entreprises formatrices s'aventurent en terrain inconnu avec cette formation. L'organisme responsable commun avec ICT-Formation professionnelle suisse, l'orientation vers les compétences opérationnelles dans les plans de formation et les aides et outils utilisés pendant la formation sont tous des nouveautés. L'échange d'expériences entre les entreprises formatrices et les responsables de la formation est donc d'autant plus important. C'est pourquoi EIT.swiss a organisé pour la première fois des évènements de réseautage pour les entreprises qui forment déjà des informaticiens et informaticiennes du bâtiment. L'administration centrale a été soutenue dans cette démarche par les sections. En octobre et novembre 2023, quatre évènements au total ont eu lieu en Suisse alémanique (Bâle, Saint-Gall, Horw, Zurich) et un en Suisse romande (Colombier).

Outre des informations générales sur la formation initiale, comme la collaboration entre les lieux de formation ou le nombre de contrats d'apprentissage, Martin Stalder, responsable de l'informatique du bâtiment chez EIT.swiss, a profité de l'occasion pour faire découvrir aux personnes présentes l'utilité du cockpit professionnel. Cet outil pédagogique numérique est connu des entreprises formatrices, mais il est rarement utilisé. Il en va de même pour le système virtuel de travail et d'examen smartlearn. Cet outil est mis à disposition par EIT.swiss et partiellement utilisé par les écoles professionnelles et les centres CI. L'échange entre les entreprises formatrices a montré qu'elles s'occupent de thèmes et de défis similaires. Outre le cockpit professionnel, les modules en font également partie. Ces derniers sont parfois perçus comme trop exigeants. Il manque aussi parfois un fil conducteur dans les modules. Ces réactions seront prises en compte lors de la révision et des développements ultérieurs. L'échange a également montré que certaines entreprises formatrices travaillent en réseau pour la formation des apprentis et ont ainsi fait de bonnes expériences.

La rétrospective des évènements de réseautage permet de constater que l'échange entre les entreprises formatrices, les écoles professionnelles, les responsables des CI et EIT.swiss est d'une grande importance pour le développement et l'établissement de l'informatique du bâtiment. C'est pourquoi les efforts dans ce domaine seront renforcés et des évènements de réseautage seront également organisés à l'avenir.

Commission pour la sécurité au travail et domaine spécialisé Installation électrique

La commission pour la sécurité au travail (CST) s'est réunie le 10 novembre 2023 à l'administration centrale d'EIT.swiss. Elle s'est fait informer par Mathias Hartmann, conseiller de branche de la Suva, sur la situation des accidents de la classe 55D et sur les priorités de l'assurance en matière de prévention. Elle a en outre brièvement évoqué les mesures possibles dans le domaine de la gestion des absences. D'autres thèmes de la réunion ont été les mesures de protection en cas de fuite de substances de faible poids moléculaire («sauce verte»), l'utilisation correcte des plateaux d'échafaudage et un modèle possible de concept de sécurité électrique selon l'ordonnance sur le courant fort.

La première séance du domaine spécialisé Installation électrique (DSIE) a eu lieu le 13 novembre 2023 sous la direction de Hansjörg Lieberherr. L'objectif principal de la séance était de faire connaissance, de rassembler les thèmes et de définir le cycle des réunions.



33 nouveaux diplômés genevois

Rétrospective de la cérémonie de remise des diplômes en installations électriques ifage et CIEG du 6 novembre 2023 à Genève.

«Vous êtes tous des visionnaires et devrez toujours être en avance sur le temps!», a annoncé d'entrée Marc Kaiser, responsable de formation à l'ifage, lors de la cérémonie de remise des diplômes et certifications en installations électriques du 6 novembre 2023. Face aux enjeux de la transition énergétique et des nouvelles technologies, il devient indispensable d'intégrer les nouvelles pratiques dans un métier qui évolue rapidement. Julien Frey, directeur du centre de formation professionnelle construction (CFPC), s'est adressé aux lauréats: «Le facteur humain est la seule perspective qui permettra la sortie de crise. Vous jouerez un rôle majeur dans le futur.». Alain Grandjean, président de Tech-Bat, et Philippe Massonnet, président de l'AIEG ont rappelé que la formation permet de garder le pas avec les évolutions du monde professionnel: «Les demandes des clients évoluent et sont de plus en plus pointues. Il est nécessaire de mieux se préparer pour intégrer le monde professionnel du futur.»

Simon Hämmerli, directeur d'EIT.swiss, a appelé à la responsabilité personnelle et citoyenne des lauréats pour être actifs dans la société et la faire évoluer.

ifage.ch/communiqués-presse

Révision de la formation professionnelle supérieure

Les délégués ont donné le feu vert au développement de la formation professionnelle supérieure.

Actuellement, les examens fédéraux ne répondent que partiellement aux besoins de la branche. Ainsi, en raison du faible taux de réussite, le marché ne dispose pas de suffisamment de spécialistes dans certains domaines. En outre, il faut créer des possibilités de raccordement pour la formation initiale d'informaticien/ne du bâtiment CFC. Un développement de l'offre actuelle d'EIT.swiss en tant qu'organe responsable des examens fédéraux et une réorientation vers les exigences actuelles du marché sont donc indiqués.

En approuvant un mandat de projet, les délégués ont donné le feu vert au projet de révision de la FPS. Le point de départ de tous les projets de révision dans le domaine de la formation est un sondage auprès de la branche. Outre les membres d'EIT.swiss, d'autres acteurs de la branche seront invités à y participer. Le sondage sera lancé au premier trimestre 2024.



Championnat suisse 2023

Yanick Schwegler, Jana Gander et Julian Bissegger sont les noms des médaillés du championnat suisse de la branche électrique.

Du 8 au 11 novembre 2023, 15 jeunes engagés se sont battus pour une place sur le podium lors du championnat suisse de la branche électrique au Musée Suisse des Transports de Lucerne. Yanick Schwegler de Winikon s'est imposé face à une forte concurrence. Il a remporté la médaille d'or. L'argent est allé à Jana Gander de Beckenried et le bronze à Julian Bissegger de Gümligen.

Les quatre jours de compétition étaient axés sur l'installation d'un système du bâtiment moderne comprenant une solution smart home ainsi qu'une station de recharge pour véhicules électriques. Alors que les résultats de ce travail sont visibles pour tous, les étapes de travail nécessaires à sa réalisation sont peu connues.

Tous les participants au championnat suisse ont réalisé d'excellentes performances grâce au formidable soutien de leurs employeurs et à un entraînement rigoureux.

[e-chance.ch](https://www.e-chance.ch)

Marché des places d'apprentissage 2023

Le manque d'intérêt, les mauvaises candidatures et les qualifications insuffisantes peuvent rendre difficile l'occupation des places d'apprentissage.

En automne 2023, EIT.swiss a réalisé pour la première fois une enquête de la branche sur le thème de la situation des places d'apprentissage. Au total, 565 entreprises de toutes les régions de Suisse ont participé à l'enquête. La majorité des entreprises participantes emploient entre 10 et 49 personnes et forment actuellement entre un et cinq apprentis dans l'une des quatre professions de l'électricité.

En fonction de la profession formée, il a été plus ou moins facile de pourvoir les places d'apprentissage en 2023. Ce sont les entreprises qui forment des électriciens et électriciennes de montage qui ont eu le plus de difficultés. Moins de la moitié d'entre elles ont réussi à pourvoir 91 à 100% de leurs places d'apprentissage. Dans le domaine des installations électriques, une petite majorité (51%) y est tout de même parvenue. Les entreprises qui ont eu le plus de succès ont été celles des domaines de la planification électrique (61%) et de l'informatique du bâtiment (100%).

Par rapport à l'année précédente, une grande partie des entreprises estime que la difficulté à pourvoir des places d'apprentissage est à peu près identique. Celles qui estiment que la situation est plus difficile en 2023 indiquent que cela est dû au manque d'intérêt pour la profession, à la qualité insuffisante des candidatures et aux qualifications insuffisantes des jeunes en fin de scolarité. Ces raisons sont d'ailleurs citées comme les plus grands défis à relever pour pourvoir les places d'apprentissage.

La plupart des entreprises organisent des stages d'orientation pour pourvoir les places d'apprentissage. Une grande partie des stages d'orientation réalisés ne semblent toutefois pas être vraiment couronnés de succès. Ainsi, entre 27 et 33% des entreprises participantes indiquent qu'aucun des stages d'orientation réalisés n'a abouti à la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Pourtant, le stage d'orientation est et reste un élément important de la sélection.

Les entreprises formatrices utilisent différents outils pour pourvoir les places d'apprentissage et effectuer la sélection. Plus de trois quarts des entreprises utilisent un test d'aptitude ou un check. Elles recourent à différentes variantes, par exemple à des tests propres à l'entreprise, au test d'aptitude d'EIT.swiss ou des sections. Des documents d'EIT.swiss et des sections ou des profils sur des plateformes web comme yousty.ch ou e-chance.ch sont également utilisés.

Assemblée des délégués

L'assemblée des délégués d'EIT.swiss a eu lieu le 23 novembre 2023 à Lucerne. Thomas Keller, élu président en juin 2023, a profité du rapport pour faire une rétrospective des premiers mois de sa présidence. Ceux-ci ont été marqués par des projets et des thèmes liés à la formation professionnelle.

Il en a été de même pour l'assemblée des délégués. Outre le budget et les cotisations des membres pour 2024, les délégués se sont penchés sur les plans de formation des formations initiales en cours de révision. Ceux-ci ont été élaborés dans le cadre de nombreux ateliers avec des représentants et représentantes de la branche, des cours interentreprises et des écoles professionnelles. Ils définissent les domaines de compétences opérationnelles, les compétences opérationnelles et les objectifs évaluateurs pour les lieux de formation que sont l'entreprise, l'école professionnelle et les cours interentreprises. Ils constituent un élément important pour la formation initiale. La prise de connaissance positive des plans de formation par les délégués a permis d'apprécier le travail effectué dans le cadre du projet de révision.

Ils ont également donné le coup d'envoi de la révision de la formation professionnelle supérieure en approuvant le mandat de projet. Dans le cadre du projet de révision prévu, l'offre de formation actuelle de la branche électrique sera examinée et développée afin de garantir son attractivité à l'avenir également.

98 nouveaux talents pour dynamiser la branche électrique

La traditionnelle cérémonie de remise des CFC aux meilleurs apprentis de la branche, qui compte depuis septembre 98 nouveaux spécialistes, s'est déroulée le jeudi 5 octobre à Castelgrande.

40 installateurs-électriciens, 49 électriciens de montage, 8 planificateurs-électriciens et un télématicien. Au cours de la soirée, les apprentis primés et ceux qui ont participé aux sélections professionnelles régionales ont été fêtés.

Installateur-électricien

Médaille d'argent

Daive Marrazzo,
Lineatel sagl
Federico Minonne,
HGP Elettrodomus sagl
Giona Zucchetti,
Elettro Gabutti sagl

Médaille de bronze

Sebastiano Balzaretti,
Elettricità Mantegani SA
Lorenzo Pigazzi,
Electrasim SA
Andrea Riva,
Spinelli SA
Gianluca Doninelli,
Elettro-Mastai SA
Attilio Viteri Bellettini,
Benisa SA

Sélection régionale

Marvin Beretta,
Decarli Impianti SA

Electricien de montage

Médaille de bronze

Antonio Monteforte,
Etavis Elettro Impianti SA
Gabriele Cardaci,
Elettricità Mantegani SA
Stefano Ceppi,
Edmondo Franchini SA
Edgar Sabo,
Bouygues E&S Intec Svizzera SA

Planificateur-électricien

Médaille d'argent

Matej Colic,
Bouygues E&S Intec Svizzera SA

Informations de Batisec

La solution industrielle Batisec poursuit le développement de son système de cours.

Après que Batisec a répondu l'année dernière à la demande de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST en prolongeant la formation de base d'un jour à un jour et demi, la solution industrielle s'occupe maintenant de ses formations continues. Lors de l'assemblée des membres du 27 novembre 2023, les associations responsables, dont EIT. swiss, ont décidé de renoncer aux anciennes formations continues «Pratique» et «Système de sécurité» et de ne plus miser que sur le cours de formation continue «Refresher». Dans le cadre de ce cours, la direction du cours traitera à chaque fois des nouveautés concernant la solution industrielle, des actualités dans le domaine de la sécurité au travail et l'action annuelle de Batisec. L'offre de cours est complétée par la possibilité de participer à des groupes ERFA. Pour la participation au cours ou au groupe ERFA, les participants reçoivent une attestation pour eux-mêmes et pour leur entreprise. Les attestations servent de justificatif pour l'application de la directive CFST 6508 et expirent après 3 ans.

batisec.ch



Révision des formations initiales

Les délégués ont pris connaissance des plans de formation nouvellement élaborés de manière positive.

Lors de l'assemblée des délégués du 23 novembre 2023, Norbert Ivan Büchel, chef du département de la formation professionnelle d'EIT.swiss, a présenté les plans de formation développés en collaboration avec les représentants de la branche pour la formation initiale de trois ans en installation, la formation initiale de quatre ans en installation et la formation initiale de quatre ans en planification. Les objectifs évaluateurs qu'ils contiennent se basent sur les domaines de compétences opérationnelles et les compétences opérationnelles contenues dans les profils de qualification, qui ont été approuvés par les délégués au printemps 2023. La prise de connaissance positive des plans de formation par les délégués a permis d'apprécier le travail effectué. Les nouveaux plans de formation constituent une bonne base pour les formations initiales de la branche électrique. Ils offrent aux lieux de formation et aux apprentis l'aide à l'orientation nécessaire, sans toutefois se perdre dans les détails. Cela permettra à la branche de réagir plus rapidement à l'avenir aux évolutions technologiques et autres défis.

Dans les semaines à venir, les membres d'EIT.swiss seront invités à se prononcer sur les plans de formation et les ordonnances sur la formation correspondantes dans le cadre d'un bref sondage. Cela permettra d'assurer que les formations initiales révisées bénéficient d'un large soutien dans la branche.

Assemblée plénière d'automne de la KGTV

Le 14 novembre 2023, les membres de la Conférence des associations de technique du bâtiment KGTV se sont réunis au Palais fédéral pour leur assemblée plénière d'automne.

L'assemblée plénière d'automne 2023 de la KGTV s'est focalisée sur les thèmes de l'économie circulaire et de la mise en œuvre de la loi sur le climat et l'innovation (LCI). La KGTV a pu compter sur Bernhard Lanzendörfer, président de Green Building Suisse, Barbara Spörri, Siemens, et Marloes Fischer, CEO de Circular Hub, comme orateurs. Les participants étaient unanimes: après la discussion sur le climat, l'économie circulaire sera le prochain grand défi, surtout pour le secteur de la construction. L'après-midi, Raphael Bucher, chef de la section Politique climatique de l'Office fédéral de l'environnement, a décrit les plans et la procédure ultérieure de la Confédération en ce qui concerne la LCI, dont l'ordonnance sera mise en consultation au printemps 2024. L'assemblée était présidée par Franziska Ryser, présidente de la KGTV.

kgtv.ch

Journée de la CFST 2023 pour les organismes responsables

La journée de la CFST pour les organismes responsables a eu lieu le 7 novembre 2023 au Palais des Congrès de Bienne.

La journée des organismes responsables 2023 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST a principalement porté sur la collaboration entre les organismes responsables et la Suva et sur la responsabilité, la sécurité au travail et la protection de la santé dans le domaine du travail temporaire. Sur ce dernier point, la nouvelle solution de branche MSST de swissstaffing a notamment été présentée. Eric Montandon, responsable du service MSST de la CFST, a également présenté les nouvelles conditions-cadres pour les solutions de branche dans les directives CFST no 6508/1, qui mettent notamment l'accent sur les audits, la plateforme en ligne SICHEM du SECO pour la saisie des produits chimiques et des informations sur la formation continue des spécialistes MSST et la revitalisation du réseau de formation. En outre, la CFST a fêté ses 40 ans d'existence.

ekas.ch

Conférence des présidents

Le Conseiller aux Etats Damian Müller a donné un aperçu de son quotidien.

La conférence des présidents a eu lieu le 23 novembre 2023, à la suite de l'assemblée des délégués. Les représentants et représentantes des sections présents ont discuté de l'objectif pluri-annuel «EIT.swiss augmente son influence sur la politique», adopté par l'assemblée des délégués. Pour alimenter la discussion, Fabienne Thomas, responsable d'aeesuisse pour la politique nationale, et Damian Müller, conseiller aux Etats, ont fait part de leurs expériences pratiques. Les représentants et représentantes des sections ont ainsi pu se faire une idée du quotidien politique et recevoir un aperçu des méthodes utilisées dans le lobbying et des exigences des politiciens et politiciennes vis-à-vis des associations. Ils ont ensuite discuté, d'une part, de revendications concrètes et, d'autre part, des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs politiques.

eit.swiss





Tobias Oswald
Directeur, Elektro Lattmann AG

Notre conception d'une bonne équipe: Cohésion, confiance et innovation

Dans un monde marqué par le stress, la pression de la performance et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, nous voulons créer une atmosphère dans laquelle il fait bon travailler. Pour y parvenir, nous nous efforçons d'être une équipe aussi homogène et bonne que possible. Mais qu'est-ce qu'une bonne équipe pour nous?

Chez nous, la cohésion est primordiale. Nous ne nous considérons pas seulement comme des collègues, mais aussi comme une communauté dans laquelle chacun joue un rôle important. Le fondement de notre équipe est une profonde confiance mutuelle. Nous savons que chaque membre de l'équipe donne le meilleur de lui-même et peut compter sur les compétences et la fiabilité des autres. Et nous tenons à ce que les membres de notre équipe se sentent soutenus dans leur développement professionnel.

Prendre soin les uns des autres et de notre matériel est pour nous une évidence. L'entretien et l'utilisation responsable de nos outils de travail sont l'expression de notre estime pour les ressources dont nous disposons. Chaque membre de l'équipe a la possibilité et la confiance de commander de manière autonome les ressources dont il a besoin, afin de rendre le processus de travail plus efficace pour lui. Nous misons sur l'innovation grâce à des équipements de pointe et investissons dans les équipements les

plus récents afin de garantir que nous pouvons travailler selon les normes les plus élevées et de manière efficace. Cela renforce notre compétitivité et notre force d'innovation.

Une caractéristique particulière de notre culture d'équipe est le vendredi après-midi libre. Depuis un an, nous ne travaillons plus que 4,5 jours par semaine. Cette demi-journée de congé supplémentaire améliore non seulement l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des membres de notre équipe, mais favorise également la motivation et la productivité. La possibilité de s'accorder un week-end prolongé crée un espace pour le repos et l'épanouissement personnel – un élément qui renforce encore l'esprit d'équipe.

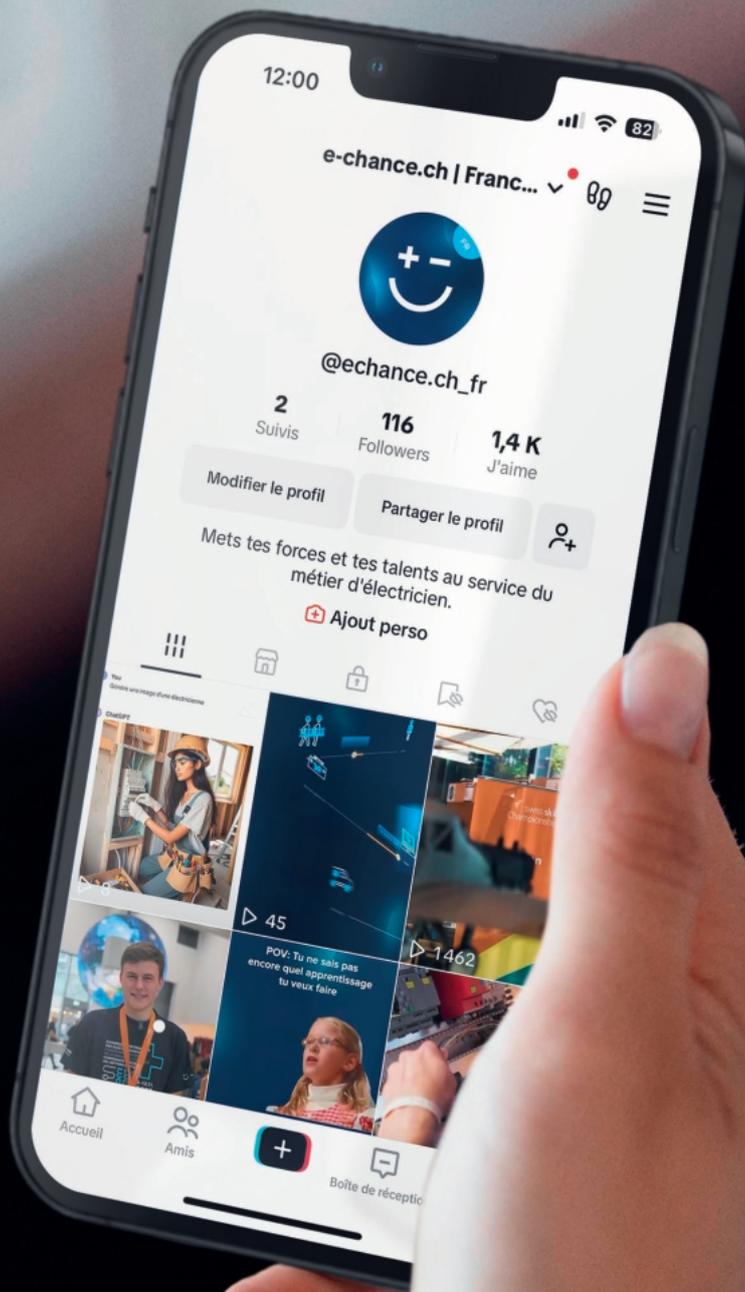
Bien entendu, nous faisons tout cela en premier lieu pour nous-mêmes et pour notre succès commercial. Mais nous souhaitons également encourager d'autres entreprises de l'électricité à tester et à introduire de nouvelles formes de collaboration au sein de l'équipe et des modèles de temps de travail innovants, afin de garder les spécialistes qui ont de l'expérience dans l'entreprise et d'encourager la relève. C'est la seule façon d'éviter que le stress, la pression de la performance et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne nous dépassent et que nous puissions exploiter les énormes opportunités qui s'offrent actuellement à la branche électrique.

MENTIONS LÉGALES magazine spécialisé d'EIT.swiss 3^e année, paraît 4x par année, tirage 3100 ex. **Éditeur** EIT.swiss, Limmatstrasse 63, 8005 Zurich, www.eit.swiss, OA@eit.swiss **Relations publiques** EIT.swiss Laura Kopp, 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



Suis e-chance sur TikTok
Une communauté pour
tous les électriciens/nés
actuels et futurs de Suisse!

