



AM
SUISSE

Bulletin 5/19

Relève : du cœur à l'ouvrage



Impressum

Bulletin d'AM Suisse

Maison d'édition

AM Suisse,
Seestrasse 105, 8002 Zurich
T +41 44 285 77 77, F +41 44 285 77 78
info@amsuisse.ch

Direction du service d'édition

Heidi Foster,
h.foster@amsuisse.ch
T +41 44 285 77 13, Fax 044 285 77 24

Rédaction

Sarah Brandenberger,
s.brandenberger@amsuisse.ch
T +41 44 285 77 14, F +41 44 285 77 24

Traductions :

Global Translations, global-translations.ch

Réalisation :

Javier Magdaleno, j.magdaleno@amsuisse.ch

Parution :

mensuelle, exclusivement pour les membres de
AM Suisse.

Forme masculine

Pour faciliter la lecture, on n'utilise que la forme
masculine d'une désignation de personne dans
les textes. La forme féminine y est comprise.

SwissSkills des maréchaux-ferrants

Jeremy Zuber remporte l'or

3

Protection incendie

Maintien d'un organisme suisse de test, de certification et d'inspection

5

Excursion des apprentis

Développer l'enthousiasme pour le métier

7

Cours de préparation à l'examen professionnel

« Je me suis habitué très rapidement au programme »

9

Les cinq pourquoi

Les relations de cause à effet

10

DigiBarometer

Repenser les modèles d'affaires

11

WorldSkills

Les préparatifs battent leur plein

12

Accidents durant les loisirs

Prévention des non professionnels

15



29 jeunes maréchaux-ferrants ambitieux se sont donnés à fond lors des SwissSkills.

SwissSkills des maréchaux-ferrants : Jeremy Zuber remporte l'or

Les maréchaux-ferrants ont élu leur nouveau champion suisse des apprentis 2019. La compétition s'est déroulée dans le cadre des SwissSkills, les 13 et 14 avril 2019 à l'OFFA de Saint-Gall. La médaille d'or a été décernée à Jeremy Zuber, de Monsmier.

📷 Sarah Brandenberger

Pour obtenir le titre si convoité de champion suisse, 29 jeunes maréchaux-ferrants ambitieux ont donné le meilleur d'eux-mêmes devant un public très intéressé. Jeremy Zuber a remporté la compétition (entreprise formatrice : Haras national suisse, Avenches), suivi de Daniel Oetiker, de Siggenthal Station (entreprise formatrice : Silvan Erne, Lengnau), et Maximilian Pressnig (entreprise formatrice : Bühler Schmiede AG, Abtwil).

Les championnats des métiers

Les candidats ont dû s'affronter dans quatre épreuves durant les deux jours de compétition. Les participants ont d'abord dû réaliser un fer forgé, un fer antérieur

en 30/10 avec masselotte pour un embout à pince de grande taille, ainsi qu'un fer postérieur à branche latérale couverte et garnie avec embout à pince. La deuxième épreuve consistait à forger deux fers postérieurs à étampures. Il fallait travailler les embouts avec un bop-punch et battre un fer sur un modèle de sabot. Le deuxième jour de la compétition, lors de l'épreuve « œil d'aigle » (Eagle Eye), les candidats avaient dix secondes pour mémoriser un sabot de cheval afin de réaliser juste après, de mémoire, un fer à cheval le plus adéquat possible. Et tout cela en 20 minutes à peine. Pour la quatrième et dernière épreuve, « Surprise », il fallait forger deux fers à cheval sans préparation

en 60 minutes. Il s'agissait ici de réaliser un fer antérieur avec étampures et pinçon bob-punch et un fer postérieur avec feuillure et pince large. La difficulté consistait à reproduire avec précision les dimensions du modèle et ses particularités.

Christian Krieg, responsable de projet Farriertec Suisse, partage avec nous sa vision du concours : « C'est un bonheur de voir un panel de participants aussi large et de noter le vif intérêt pour la compétition. Les participants ont fait preuve d'une grande implication ». Et d'ajouter : « Les échanges de qualité avec les nombreux spectateurs sont également très positifs à mes yeux. » Les deux juges, Joël Spycher, formateur



Pour le public, ces épreuves sont une démonstration réussie du travail manuel.

au Centre de compétences du service vétérinaire et des animaux de l'armée, et David Barras, formateur au Haras national suisse d'Avenches, font également partie de l'équipe expérimentée. Ils veillent à ce que l'évaluation de tous les fers soit assurée selon la même échelle de notation. « Dans la partie centrale en particulier, les différences sont minimales, tout se joue sur de petits détails », précise Joël Spycher. Également présent sur place, Daniel Gebhard enseigne la théorie aux apprentis romands et les encourage à participer à la manifestation. « La compétition constitue toujours une très bonne préparation à la procédure de qualification. Les apprentis apprennent par exemple également à gérer le stress, ce qui leur sert ensuite pour l'examen.

SwissSkills à l'OFFA

L'OFFA, qui hébergeait le 36^e salon du cheval, a offert une fois de plus un cadre idéal pour les SwissSkills des maréchaux-ferrants. L'événement a nécessité beaucoup de matériel et dix postes de travail. Il doit aussi sa réussite à Philipp Bühler et à sa famille ainsi qu'au Centre de compétences du service vétérinaire et des animaux de l'armée, qui ont participé au transport et à la mise à disposition du matériel. Outre les souvenirs de cette compétition couronnée de succès qui resteront gravés dans leur mémoire, les participants ont apprécié les nombreux cadeaux offerts par les sponsors. Chose réjouissante, les trois fournisseurs de fers actifs en Suisse ont contribué au sponsoring de cette compétition. Grâce aux prix en nature, le travail peut continuer avec succès. ●



Portrait du gagnant : Jeremy Zuber

Date de naissance : 13.07.1998

Canton : BE

Entreprise formatrice : Haras national suisse, Avenches

« Je suis à la fois très heureux et surpris. Je n'aurais jamais pensé gagner. Avec 30 points d'écart, le résultat était assez serré. C'est pour moi un grand bonheur. Je ne peux que conseiller aux futurs apprentis de s'exercer et de forger dès la première année d'apprentissage. J'apprécie la grande diversité qui caractérise ce métier et j'aime travailler avec les animaux. »

Après avoir manqué les SwissSkills 2018 à Berne, Jeremy Zuber est parvenu à monter directement sur le podium grâce à son ardeur à l'entraînement. Il avait dû renoncer à l'édition 2018 pour des raisons de santé.

Protection incendie : le maintien d'un organisme suisse de test, de certification et d'inspection

Trägerverein SIPIZ
Forster Profilsysteme

Une offre indépendante et suisse de test, de certification et d'inspection des produits de construction en particulier en ce qui concerne la protection incendie – tel est le vœu d'une alliance interprofessionnelle d'associations, d'institutions et d'entreprises. Elles ont à cet effet créé l'association SIPIZ à Olten le 9 avril dernier. Cela permettra de soutenir de nombreuses PME suisses proches du secteur de la construction et dépendantes d'un organisme de test, de certification et d'inspection.



Un organisme suisse de test, de certification et d'inspection est conservé.

Contacts: Comité directeur SIPIZ

Markus Stebler Président CSFF, Président SIPIZ
Daniel Furrer Directeur suppléant VSSM
Patrick Fus Directeur Metaltec Suisse
Rolf Honegger futur Président VST
Hanspeter Kolb Responsable protection incendie HESB ABGC
Christoph Starck Directeur Lignum

La création de l'association SIPIZ (Schweizerisches Institut für Prüfung, Inspektion und Zertifizierung) permettra aux PME suisses proches du secteur de la construction de sortir d'une impasse. En effet, ces dernières risquaient de ne plus pouvoir bénéficier d'un laboratoire de test au feu indigène pour leurs produits suite à la volonté émise par l'Association des établissements cantonaux d'assurance incendie AEAI de mettre fin aux activités du seul laboratoire de test au feu en Suisse, VKF ZIP AG, à fin juin 2019.

La nouvelle association SIPIZ a l'intention de reprendre l'ensemble des activités, y compris les activités de certification et d'inspection, de VKF ZIP AG dès le début du mois de juillet. L'association interprofessionnelle garantit un fonctionnement économique et indépendant.

L'objectif est de faire fonctionner un organisme notifié sous la forme d'une société

anonyme entièrement en main de l'association. Si, dans un premier temps, l'infrastructure d'essai existante continuera à être utilisée pour les essais, à plus long terme d'autres infrastructures d'essai seront mises en place. L'offre comprendra également des inspections et des certifications ainsi que des cours dans le domaine de la protection incendie. L'objectif est notamment de promouvoir la formation et le perfectionnement des spécialistes en protection incendie dans l'industrie et le commerce ainsi qu'auprès des autorités.

Outre l'accent mis sur la protection incendie, SIPIZ souhaiterait également que son portefeuille d'activités comprenne d'importantes activités de certification et d'inspection pour les produits de construction de l'industrie du bois, qui ont déjà été initiées par VKF ZIP AG. A l'avenir, d'autres services de certification et d'inspection des produits de construction devraient également être possibles.

La solution élaborée garantit le maintien en Suisse des connaissances et des compétences en matière d'essais au feu ainsi que de certification et d'inspection. Une offre en Suisse est un avantage primordial pour de nombreuses PME du secteur de la construction afin de rester innovantes et compétitives sur le marché.

32 associations, institutions, entreprises et particuliers ont d'ores et déjà réaffirmé leur soutien en souscrivant une adhésion. D'autres intéressés sont en discussion avec l'association SIPIZ.

L'ampleur des soutiens interprofessionnels est inédite et assure une stabilité à long terme. L'association est à la recherche membres supplémentaires dans l'intérêt d'un ancrage aussi large que possible. L'adhésion est ouverte aux entreprises et organisations intéressées de tous les secteurs ayant un lien avec le but de l'association. ●

Contexte

Dans le courant de l'année 2018 l'AEAI, propriétaire de VKF ZIP AG, a décidé de mettre un terme à fin 2018 aux activités du laboratoire qui propose des tests de résistance au feu à Dübendorf.

VKF ZIP AG avait repris le laboratoire des mains de l'Empa en 2015. Durant cette période, VKF ZIP AG n'a pas été en mesure de couvrir les frais de fonctionnement du laboratoire d'incendie. Dans le même temps, le laboratoire entrevoyaient un besoin important d'investissements pour l'avenir. Afin d'offrir cependant une solution à titre provisoire, VKF ZIP AG continue de proposer des essais de résistance au feu dans le laboratoire d'incendie de Glas Trösch AG à Buochs jusqu'à mi-2019.

En raison des conséquences qui résulteraient d'un manque d'installations d'essai en Suisse, les secteurs du bois et du

métal, fortement touchés, se sont regroupés à partir d'octobre 2018. Soutenu par l'Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL, un groupe de travail commun a cherché à développer une solution viable pour les futurs essais de protection incendie. Par la suite, le VKF a proposé de confier non seulement les essais, mais également les services d'inspection et de certification associés à un nouvel organisme.

Le groupe de travail comprenait La Centrale Suisse des Constructeurs de Fenêtres et Façades (CSFF), Lignum – Economie Suisse du bois, Metaltec Suisse en tant qu'association professionnelle pour la construction métallique, la Haute école spécialisée bernoise, Architecture, bois et génie civil (HESB-ABGC), l'Association suisse de la branche des portes (ASBP) et Verband Schweize-

rischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM).

En collaboration entre entreprises et hautes écoles, l'objectif était de former un nouvel organisme, bénéficiant d'une large base de soutien, pour des essais de résistance au feu ainsi que des inspections et des certifications en Suisse. Celui-ci a été constitué sous la forme de l'association SIPIZ, qui a été fondée à Olten le 9 avril 2019.

Selon la structure actuelle de ses membres, l'association SIPIZ est soutenue principalement par les industries du bois, du métal et du verre. L'association et ses services sont pour l'heure principalement financés par les cotisations de ses membres. A terme, les activités de la future société SIPIZ AG seront également financées par les cotisations des membres avant d'atteindre le seuil de rentabilité.

Développer l'enthousiasme pour le métier



Les trois apprentis ont vécu une journée passionnante et instructive.



Découvrir la branche de très près lors d'une visite du Centre de formation d'Aarberg ainsi que d'une entreprise de construction métallique et de technique agricole, c'est ce que trois apprentis d'AM Suisse ont pu vivre lors d'une sortie commune destinée aux apprentis.

  Sonja Gianesi

À Zurich, AM Suisse forme des apprentis employés de commerce, encadrés et soutenus par des formateurs professionnels et des praticiens formateurs (des hommes et des femmes, au nombre de six) et six départements différents de l'association. La formation dure trois ans.

Le 11 avril 2019, les trois apprentis Carmine Di Santo (3^e année), Gabriel Ceccato (2^e année) et Elza Miftari (1^{re} année) ont

pu visiter le Centre de formation professionnelle d'AM Suisse à Aarberg, accompagnés par Sonja Gianesi, formatrice professionnelle. Ils ont également visité deux entreprises membres : l'une dans la branche de la construction métallique et l'autre dans celle de la technique agricole.

Si, en plus des tâches de l'association, nous pouvons également présenter aux apprentis employés de commerce les en-

treprises et les personnes qui se cachent derrière les projets de notre branche, nous éveillons leur enthousiasme pour le métier. Ils découvrent que l'artisanat aussi implique un important travail intellectuel et une grande responsabilité.

Les apprentis nous donnent leurs impressions sur cette sortie :



Au cours de la visite d'entreprises de technique agricole et de construction métallique, les apprentis ont eu l'occasion de découvrir les métiers de près.

Carmine Di Santo, quels souvenirs cette sortie vous a-t-elle laissés ? Qu'est-ce qui vous a enthousiasmé ?

Par exemple, le fait qu'après son extension réalisée l'an dernier, le Centre de formation d'Aarberg soit devenu un endroit important pour la formation non seulement pour la branche de la technique agricole, mais également pour la construction métallique. La dynamique de l'offre de cours nécessite une bonne organisation, puisque l'enseignement du CFA est destiné à deux régions linguistiques.

Les nombreuses machines agricoles à disposition pour les réparations étaient également impressionnantes. Chez les maréchaux-ferrants, Christian Krieg nous a expliqué que le métal dur devient malléable sous l'effet du feu et que la finition d'une poignée de porte requiert une précision d'horloger. Sans un bon équipement de protection et de sécurité, ce métier présenterait de nombreux aspects très dangereux.

Gabriel Ceccato, qu'est-ce qui vous a frappé lors de votre visite de l'entreprise Lenzlinger Fils SA ?

Un collaborateur nous a raconté en détail son parcours professionnel, qui l'a mené du poste d'aide-constructeur métallique à celui de projeteur constructeur sur métal, et comment il élabore désormais des plans en deux et trois dimensions et réalise les souhaits des clients. Des connaissances pratiques ainsi qu'un grand sens des responsabilités sont requis pour que le projet aboutisse et que le client soit satisfait. Le

logisticien nous a ensuite guidés à travers les grandes halles de production où nous avons pu observer des étincelles produites par le processus de soudage. De gigantesques grues de plafond indiquaient que de nombreuses pièces métalliques lourdes devaient être acheminées à un endroit précis pour être usinées par le spécialiste.

Elza Miftari, qu'est-ce qui vous a impressionnée dans l'entreprise Gujer Landmaschinen AG ?

J'ai été fascinée par les tracteurs et chacun de nous a pu prendre le volant pour un tour d'essai dans la cour. C'était extraordinaire car je ne m'en serais jamais crue capable. Je suis restée bouche bée devant la vaste gamme de pièces de rechange. De plus, Monsieur Gujer nous a expliqué à quoi pouvait servir un chargeur compact. Les retourneurs de compost, qui ameublissent considérablement le sol et améliorent le produit final, m'ont vraiment impressionnée. L'intérêt marqué de Monsieur Gujer pour l'environnement était perceptible. Dans cette entreprise également, la construction métallique est un complément important de l'offre. Ainsi, les remorques peuvent être accrochées aux tracteurs à l'aide de dispositifs d'attelage. La passion avec laquelle cette entreprise est gérée se traduit par son succès sur plusieurs générations et l'ambiance très agréable qui règne parmi ses collaborateurs.

Selon Sonja Gianesi, formatrice professionnelle, l'enthousiasme au travail doit être contagieux. Il détermine le comportement des apprentis, motive et laisse une première impression favorable. La visite y

a contribué de manière impressionnante. Nous remercions tous les participants.

Enfin, en tant qu'association, nous souhaitons transmettre à nos lecteurs l'enthousiasme de nos apprentis de la manière suivante :

Qu'est-ce qui vous plaît dans l'apprentissage de commerce et qu'est-ce qui vous motive au quotidien dans votre travail ?

Carmine Di Santo : Le fait de pouvoir travailler actuellement deux jours par semaine dans deux départements différents me motive beaucoup. Je peux ainsi acquérir de l'expérience dans le département de la direction, mais également auprès de Metaltéc Suisse, dans le domaine Formation initiale. Grâce à cette sortie destinée aux apprentis, j'ai pu établir des parallèles avec mes tâches quotidiennes.

Gabriel Ceccato : Je désire apprendre davantage, mais aussi constamment m'améliorer. Les journées chez AM Suisse sont très diversifiées. Grâce aux responsabilités qu'on me confie, j'ai le sentiment d'apporter une pierre essentielle à l'édifice. Cela me motive.

Elza Miftari : Le fait de pouvoir visiter deux de nos entreprises membres m'a donné un meilleur aperçu des métiers de notre branche. Les efforts physiques nécessaires dans ce domaine d'activité m'avaient impressionnée. Cette journée restera à jamais gravée dans ma mémoire. ●

« Je me suis habitué très rapidement au programme »

Jakob Aeschlimann suit actuellement le cours de préparation à l'examen professionnel de chef d'atelier et de montage en construction métallique au Centre de formation d'Aarberg. Il nous a accordé un entretien, au cours duquel il nous a expliqué ses motivations et expériences.

✍️ Sarah Brandenberger

Pourquoi suivez-vous cette formation continue ? Qu'est-ce qui vous motive ?

Je souhaite avant tout progresser professionnellement, élargir mes connaissances et obtenir des informations de fond. La perspective d'une augmentation de salaire est une autre raison.

Détaillez-nous le programme...

Le cours se décompose en modules. On a ainsi deux à quatre jours d'enseignement à la suite. C'est la meilleure solution pour les élèves qui ne résident pas à proximité. Quatre jours d'enseignement de suite me conviennent, mais je préférerais toutefois qu'ils se partagent entre deux disciplines différentes plutôt qu'une seule. L'enseignement m'apporte clairement un plus.

Je me suis habitué très rapidement au programme. Au début, une large planification préalable a été nécessaire. En entreprise, ça a très bien fonctionné et mon chef a accepté sans hésitation.

Que pensez-vous du rapport à la pratique de la formation continue et dans quelles parties du cours l'observez-vous concrètement ?

Dans certaines situations, je vois désormais plus clairement les liens. Ça m'a certainement permis de progresser. Il serait toutefois utile de présenter plus de supports visuels, comme par exemple des échantillons de revêtements.

Lors d'une journée pratique, nous avons découvert quelles seraient les exigences en matière de qualité lors de l'examen. Un bloc de trois jours pratiques suivra encore, lors duquel nous continuerons de

nous pencher sur l'examen. L'examen se compose d'une partie théorique et d'une partie pratique. À titre personnel, je me concentre d'abord sur la théorie, puis je m'exerce dans l'entreprise, où je suis autorisé à utiliser les outils en soirée. Je peux déjà appliquer certaines connaissances théoriques.

Comment vivez-vous le quotidien à l'école ?

Les enseignants sont tous sympathiques et communiquent ouvertement. La classe et l'ambiance sont bonnes. Nouer de nouveaux contacts est enrichissant.

Appréciez-vous l'infrastructure ?

Oui. Si l'on fait part de ses souhaits et que l'on en discute avec la direction, les choses peuvent également évoluer. La cafétéria peut désormais être ouverte le midi, par exemple, et l'on peut y apporter son propre repas. Par ailleurs, un badge nous a été remis, nous donnant également accès au bâtiment le samedi. Il y a suffisamment d'espace et de places de parc, ce qui est une très bonne chose. Le bâtiment lui-même me plaît et l'atelier est moderne.

Comment en êtes-vous venu à suivre ce cours ?

J'ai d'abord consulté les différentes options de formation continue. Je connaissais déjà le Centre de formation d'Aarberg, car j'y ai suivi des cours interentreprises durant mon apprentissage. J'ai recherché de plus amples informations sur Internet, puis j'ai présenté les documents requis pour m'inscrire. ●



Les cinq pourquoi : les relations de cause à effet



La recherche hâtive de solutions comporte le risque que l'on ne s'attaque qu'aux symptômes d'un problème au lieu de s'intéresser à sa véritable cause. Les pseudo-solutions ne font souvent qu'aggraver le problème plus tard, ce qui engendre davantage de coûts. Une bonne raison d'en examiner sérieusement la cause.

✍️ Sarah Brandenberger

Sakichi Toyoda, dont le fils a fondé la Toyota Motor Corporation, a découvert le métier à tisser automatisé de la performance, qui suit le principe du jidōka. On pourrait traduire « jidōka » par « automatisation intelligente ». Dans le cas du métier à tisser, cela signifie qu'en cas de problème, la machine s'arrête d'elle-même. À la suite de quoi Sakichi Toyoda a développé la méthode des cinq pourquoi (5-Why-Méthode) : lorsqu'un problème survient, il s'agit de poser cinq questions commençant par « pourquoi » pour en déceler la cause. Ainsi, le processus de production est modifié de telle sorte que le problème ne puisse plus se produire.

L'exemple suivant est bien connu :

- 1. Pourquoi la machine s'est-elle arrêtée ?**
Un fusible a sauté parce qu'elle était surchargée.
- 2. Pourquoi la machine était-elle surchargée ?**
Les roulements à billes n'étaient pas suffisamment lubrifiés.
- 3. Pourquoi les roulements à billes n'étaient-ils pas suffisamment lubrifiés ?**
La pompe de lubrification fonctionnait à une puissance trop faible.
- 4. Pourquoi la pompe de lubrification fonctionnait-elle à une puissance trop faible ?**
L'arbre de transmission était usé.

5. Pourquoi l'arbre de transmission était-il usé ?

Des pièces métalliques s'y étaient introduites car le tamis faisait défaut.

La méthode peut également être appliquée à d'autres domaines, notamment à la vente :

- 1. Pourquoi n'avons-nous pas décroché ce mandat ?**
Parce notre présentation n'a pas convaincu.
- 2. Pourquoi la présentation n'a-t-elle pas convaincu le client ?**
Parce qu'elle ne l'a pas séduit.
- 3. Pourquoi le client n'a-t-il pas été séduit ?**
Parce que notre présentation se limitait à ses consignes formelles.
- 4. Pourquoi notre présentation se limitait-elle aux consignes formelles ?**
Parce que nous n'avions pas de caractéristique distinctive nous permettant de nous démarquer de la concurrence.
- 5. Pourquoi notre offre n'avait-elle pas de caractéristique distinctive ?**
Parce que nous n'avions jamais réfléchi à la manière de nous distinguer.

Ainsi, la solution envisageable peut même mener à un niveau d'innovation.

Les solutions envisageables peuvent être très différentes d'un niveau à l'autre, comme le montre l'exemple suivant :

1. Pourquoi Monsieur Huber est-il en retard ?

Il n'a pas pu se réveiller.
Solution à ce niveau : il devrait s'acheter un réveil.

2. Pourquoi n'a-t-il pas pu se réveiller ?

Il n'a pas réussi à trouver le sommeil et n'a pas fermé l'œil de la nuit.
Solution à ce niveau : il devrait prendre un somnifère.

3. Pourquoi n'a-t-il pas fermé l'œil de la nuit ?

Il est préoccupé.
Solution à ce niveau : il devrait se ressaisir.

4. Pourquoi est-il préoccupé ?

Il pense que son poste va être supprimé.
Solution à ce niveau : ça n'est pas vrai.

5. Pourquoi pense-t-il cela ?

Monsieur Müller fait courir des bruits.
Solution à ce niveau : demander des explications à Monsieur Müller.

La méthode ne doit pas impérativement reposer sur cinq « pourquoi », elle peut également en comporter davantage. Ce qui importe, c'est de poser des questions jusqu'à ce que l'étape du processus à l'origine du problème soit clairement identifiée et qu'il ne soit plus possible de remonter à une autre cause. On peut vérifier cela, par exemple, en formulant le lien de causalité dans l'autre sens. ●



DigiBarometer 2018

📧 Chief Digital Community

Rien ne changera plus notre monde que la transition numérique. Les PME suisses sont également concernées par ces changements révolutionnaires et devraient s'y préparer.

L'étude DigiBarometer, réalisée pour la première fois en 2018 par la plate-forme de conseil Chief Digital Community (CDC) en collaboration avec la filière informatique de la Haute école spécialisée de Lucerne, montre le travail qu'il reste à faire dans ce domaine. Bien que 97 % des PME considèrent la transition numérique comme une chance, seules 20 % d'entre elles se sont déjà lancées avec succès dans cette voie.

Les individus, les marchés et la société vont subir des changements profonds. Les nouvelles technologies contraignent les entreprises à repenser leurs modèles commerciaux de manière radicale et offrent d'énormes opportunités de croissance. Cependant, les entreprises doivent également pouvoir exploiter ces opportunités. La maîtrise de la transition numérique a pour conséquence directe un effort considérable précisément au sein des entreprises existantes. Des modèles de pensée et des structures qui ont fait leurs preuves doivent être rompus et de nouveaux procédés et modèles com-

merciaux développés. Le besoin pressant d'innovation et de changement va devenir un défi permanent, pour les PME suisses également.

Dans ce contexte, la Chief Digital Community (CDC) a réalisé pour la première fois en 2018 l'étude DigiBarometer, en collaboration avec la filière informatique de la Haute école spécialisée de Lucerne. Cette étude avait pour but d'évaluer la situation des PME suisses par rapport à la transition numérique. Cette enquête a permis de tirer d'importants enseignements sur la situation dans les PME suisses dans un monde toujours plus numérisé, ce qui devrait permettre de renforcer la sensibilisation.

- 97 % des entreprises sondées considèrent la transition numérique comme une chance.
- 20 % se sont déjà lancées avec succès dans la transition numérique et 68 % rencontrent un succès partiel.
- 70 % ont inscrit la numérisation dans

leur stratégie d'entreprise et 13 % projettent de le faire.

- Elles sont 49 % à disposer d'un savoir-faire suffisant, ce qui n'est pas encore le cas pour 29 % d'entre elles.
- 56 % n'ont donné aucune réponse quant à l'implantation d'expertes et experts en transition numérique dans la structure de l'entreprise. Pour 24 % d'entre elles, c'est le rôle de la direction.
- 49 % des PME sondées ont déclaré qu'elles ne disposaient pas de suffisamment de ressources internes pour mettre en œuvre la transition numérique.
- 46 % ont cité les produits et prestations comme zone de réaction de la transition numérique.

28 % ont répondu que leur conseil d'administration possède un savoir important ; 8 % estiment que ce savoir est même très important. Elles sont en revanche 38 % à penser que leur conseil d'administration possède un savoir limité, voire très limité. ●



Pour Christof Röllin, la préparation aux WorldSkills tourne à plein régime.

« Je bénéficie du soutien inconditionnel de toute l'entreprise »

Le 22 août marquera le coup d'envoi des WorldSkills, les championnats du monde des métiers en Russie, à Kazan. Christof Röllin, mécanicien en machines agricoles, sera de la partie. Nous lui avons rendu visite, au beau milieu de sa préparation.

✍️ Sarah Brandenberger

Comment vous êtes-vous qualifié pour les WorldSkills ?

Par les SwissSkills 2018 de Berne, où j'ai décroché la médaille d'or. Puis il y a eu l'entretien de candidature, lors duquel les critères relatifs à la participation aux WorldSkills ont été examinés. Selon ceux-ci, il ne faut pas être âgé de plus de 22 ans et il faut travailler dans une entreprise spécialisée. L'autre critère qui a été évalué est mon envie de participer, et donc ma motivation personnelle.

Cette future participation aux WorldSkills a-t-elle changé votre vie ?

Bien sûr. En ce moment, je suis moins présent dans l'entreprise parce que la préparation prend beaucoup de temps. Sur le plan privé aussi, j'ai reporté certains projets et remis des choses à plus tard.

Au total, combien d'heures durera votre entraînement ?

Le programme d'entraînement comporte environ 250 heures, auxquelles viennent s'ajouter à peu près 250 heures d'appren-

tissage individuel. En tout, cela représente donc environ 500 heures.

Sur quoi porte votre entraînement en ce moment ?

En ce moment, je suis en train de suivre ici, au Centre de formation LMB Technik + Bildung de Weinfelden, un cours dans le domaine hydraulique. Il me permet d'approfondir le sujet.

Quelle est la suite de votre programme d'entraînement ?

Je m'attaquerai ensuite au domaine électrique, aux systèmes de climatisation et aux freins de remorque. Prochainement, je participerai encore à un week-end avec l'équipe SwissSkills.

Pour la compétition, il faut aussi avoir un bon mental, c'est certain. Vous entraînez-vous également dans ce domaine ?

De ce point de vue, je me sens très bien en ce moment. Je dirais que je suis quelqu'un de confiant et d'équilibré, qui a les pieds sur terre. De plus, lors des prochains week-ends avec l'équipe SwissSkills, nous

aurons l'occasion de continuer à travailler sur la force de notre mental.

Qu'attendez-vous avec le plus d'impatience pour les WorldSkills ?

J'imagine que tout sera intéressant. Je me réjouis déjà à l'idée d'échanger avec les candidats des autres pays. Ce sera sans doute intéressant de comparer et de voir en quoi les méthodes de travail se différencient. Je suis aussi impatient de découvrir ce pays et sa population.

Quelles personnes vous soutiennent, en plus de Martin Schär ?

Je bénéficie du soutien inconditionnel de toute l'entreprise. En ce moment, j'apprécie tout particulièrement les échanges avec un collègue de travail qui est en train de suivre une formation de techno-diagnosticien. Mes parents me soutiennent eux aussi à différents égards. En ce qui concerne l'organisation et les cours, l'association effectue un travail de qualité.

Quelle a été jusqu'à présent l'expérience la plus mémorable ?

J'ai déjà vécu beaucoup de choses intéressantes. Mon séjour en Angleterre, lors duquel j'ai eu l'occasion de suivre une formation de trois semaines chez John Deere, a été particulièrement marquant. Vu que pour la compétition, tous les manuels ne seront disponibles qu'en anglais, j'en ai profité pour améliorer mes connaissances des termes techniques en anglais. Les week-ends avec l'équipe SwissSkills ont été très enrichissants eux aussi. Ils m'ont permis de faire la connaissance de beaucoup de gens.

Sans oublier que j'ai pu participer aux championnats des métiers autrichiens en tant qu'invité. Les méthodes de travail ne divergeaient pas énormément des nôtres, mais le déroulement de la compétition était très différent. Alors que chez nous les SwissSkills étaient organisés par tranches de deux heures et que les participants étaient répartis en groupes, le concours a eu lieu durant toute la journée en Autriche, avec des plages horaires de trois heures chacune. De plus, la compétition était un peu plus axée sur les machines de chantier que chez nous. ●



Son coach, Martin Schär, considère la sérénité de Christof Röllin comme une grande force.

« Pour le moment, nous sommes en plein entraînement »

✍️ Sarah Brandenberger

À côté de sa fonction de coach, Martin Schär intervient également en tant qu'expert aux championnats du monde des métiers. Dans son interview, il nous en dit plus sur les préparatifs ainsi que sur sa mission.

Qu'attendez-vous avec le plus d'impatience pour les WorldSkills ?

Les épreuves auxquelles les candidats devront faire face. En tant qu'experts, nous ne les connaissons pas encore. Nous pouvons tomber sur des éléments techniques russes ou occidentaux. Il y a toujours une petite tension. On se demande si tout va marcher et si on a pensé à tout. J'attends aussi avec impatience de rencontrer des experts des autres pays.

Vous êtes-vous préparé ?

J'ai un peu rafraîchi mes connaissances d'anglais. En outre, j'ai étudié des projets pilotes et des règlements. Par rapport au contenu de ces derniers, je vais expliquer à Christof ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas. De plus, les WorldSkills mettent à disposition une plate-forme d'informations que je suis en train de lire.

Quelles tâches vous attendent ?

À Kazan, nous contrôlerons les projets pilotes au sein de l'équipe d'experts et apporteront des corrections éventuelles.

Je traduirai également les énoncés des épreuves sur place. Les candidats les reçoivent en effet dans leur langue maternelle, même si les manuels ne sont disponibles qu'en anglais.

Dans ma fonction d'expert, il m'appartiendra lors des WorldSkills d'évaluer les candidats. À chaque poste, un groupe de deux experts s'occupera de noter les candidats au fur et à mesure de leur passage.

Qu'est-ce qui vous motive ?

La collaboration avec des jeunes gens dynamiques me motive beaucoup. C'est une mission noble de pouvoir les encadrer sur cette voie.

À quoi ressemble un programme d'entraînement ?

Pour le moment, nous sommes en plein en-

traînement. Christof a déjà suivi plusieurs modules d'entraînement et les prochaines étapes qui l'attendent sont les domaines des installations électriques, de la climatisation et des systèmes de freinage. Et dès que nous connaissons le sponsor, nous pourrions commencer à approfondir nos connaissances propres à la marque. À la fin, il y aura encore un projet pilote de la compétition qui permettra de simuler le déroulement du concours.

L'entraînement tient-il également compte des besoins de chaque participant ?

J'ai examiné les points forts de Christof et j'ai cherché à déterminer les aspects sur lesquels il doit encore s'exercer. En ce mo-

ment, Christof participe à un cours dans le domaine hydraulique au Centre de formation LMB Technik + Bildung de Weinfelden, où il peut résoudre des exercices supplémentaires dans le cadre des CIE. Ici, les responsables de la formation sont très motivés et se montrent très enthousiastes.

Quel est le plus beau moment que vous avez vécu jusqu'à présent ?

Il me vient à l'esprit les AustrianSkills. Ce sont les championnats d'Autriche des métiers auxquels Christof a pu participer en tant qu'invité. Lors de ceux-ci, nous avons vraiment appris à bien nous connaître. Les AustrianSkills ont été une expérience positive et une bonne entrée en matière pour l'entraînement. ●



En tant qu'expert, Martin Schär évaluera les participants aux WorldSkills dans un domaine.

Prévention des accidents durant les loisirs



Séminaire

AM Suisse prévoit pour l'automne ou l'hiver un séminaire avec des conseillers de la SUVA sur le thème « Prévention efficace des accidents durant les loisirs ».

Chaque année en Suisse, un demi-million d'employés se blessent durant les loisirs. Les conséquences pour les entreprises sont lourdes : elles se traduisent par une perte de 7,5 millions de jours de travail. Cela représente pour les entreprises non seulement des coûts, mais également des charges administratives et organisationnelles.

✉ Sarah Brandenberger

Une sensibilisation des collaborateurs aux accidents durant les loisirs par l'employeur même s'avère particulièrement efficace. Il est important qu'il essaie de lier la routine de sécurité établie au travail à celle du temps libre. N'hésitez pas à signaler à vos employés qu'un accident non professionnel ne vous laisse pas indifférent.

La prévention est rentable

Qu'un accident survienne au travail ou durant les loisirs, la souffrance et les coûts restent les mêmes. Aux coûts directs (jours de carence, indemnités journalières, cotisation aux assurances sociales et aux caisses de pension, etc.) s'ajoutent les coûts indirects, par exemple pour la recherche de personnel suppléant ou la réorganisation, et ce même lors d'un accident non professionnel. Ces coûts sont même 1,5 à 5 fois supérieurs aux coûts directs. Ainsi, une incapacité de travail de 45 jours, par exemple, représente un total de 20 000 francs pour l'entreprise. Par

ailleurs, l'absence peut engendrer dans certains cas une perte de qualité ou des retards dans les délais, ce qui fait baisser la satisfaction de l'équipe et des clients, voire implique une dégradation de l'image et des pertes financières. La prévention est utile à bien des égards.

Cherchez le dialogue

Organisez une séance de prévention sur la sécurité, surtout lorsque des accidents (non professionnels également) ou des dommages matériels surviennent régulièrement par distraction, par non-respect des interdictions ou à cause d'une mauvaise condition physique. Discutez avec vos employés des comportements à risque et élaborer ensemble des règles de comportement.

Soutenez vos collaborateurs accidentés à leur retour au moyen d'un entretien de retour. Établissez un climat de confiance et montrez de l'estime à vos employés. En réalisant systématiquement et avec hon-

nêteté ces prises de contact, vous entretenez la culture de prévention.

En outre, vous tirez des enseignements des accidents de travail ou des accidents durant les loisirs. Après un accident, laissez la personne concernée raconter à ses collègues ce qui s'est passé et quelles leçons peuvent être tirées pour la prévention. Pour une telle discussion, créez d'abord au sein de l'équipe la volonté et la disposition d'esprit nécessaire pour apprendre ensemble des accidents.

Prévention personnelle des accidents

Un autre moyen est de laisser les collaborateurs évaluer leurs propres situations à risque dans le domaine des loisirs et en déduire des mesures. Le collaborateur tire son potentiel de prévention d'une évaluation des risques liée aux circonstances, au comportement et aux conditions personnelles. Pour ce faire, la SUVA propose des outils tels que des présentations, des fiches de travail et des courts-métrages. ●