

COVID-19



UN VOL À VUE
SICHTFLUG





Reto Julmy
Directeur UPCF
Direktor FAV

Le 13 mars 2020, alors que le Conseil fédéral venait de décréter de nouvelles mesures pour contenir le coronavirus, nous avons embarqué sur le vol «COVID-19» à destination incertaine. Le plan de vol a évolué au gré des annonces du Conseil fédéral. En très peu de temps, notre vie et notre quotidien ont radicalement changé. Les mesures prises ont eu des répercussions massives sur l'économie, allant jusqu'à paralyser certains secteurs. Elle était en mode «crise», ou plutôt, en chute libre.

Dans un premier temps, nous avons été secoués par de fortes turbulences provoquant angoisses et désespoir. Nombreux sont nos membres qui nous ont contactés. Il a fallu les soutenir, les informer quant aux aides disponibles et leur expliquer comment les solliciter. Parallèlement, nous avons été actifs sur le front politique pour représenter leurs intérêts et exiger des mesures supplémentaires. Personne n'était préparé à cette période extraordinairement éprouvante. Nous avons navigué à vue.

La première accalmie s'est installée lorsque la Confédération a annoncé ses mesures de soutien à l'économie. Grâce à l'extension de la réduction de l'horaire de travail (RHT), des allocations pour perte de gain (APG) et des prêts garantis, il a été possible d'éviter de nombreuses faillites et licenciements. Afin de pérenniser la reprise économique qui devrait se faire sentir au plus tôt en 2021, il faudra toutefois multiplier les soutiens et redoubler d'efforts substantiels.

Pour sa part, le Conseil d'État fribourgeois a tenté d'atténuer les effets de la crise économique en prenant des mesures complémentaires à celles de la Confédération. Il est toutefois regrettable qu'il ait omis de consulter les représentants de l'économie. De plus, nous attendons toujours les détails du plan de relance annoncé par le gouvernement à la mi-mai.

Dans ces discussions également, les représentants du monde économique n'ont pas eu voix au chapitre et ce, malgré les offres réitérées de participer et de contribuer aux délibérations. Cette approche est d'autant plus incompréhensible qu'une crise de cette ampleur ne peut être surmontée qu'avec le concours de l'ensemble des acteurs concernés.

Dans ce contexte, il convient d'exprimer toute notre gratitude aux médecins, au personnel soignant ainsi qu'à tous les bénévoles restés dans l'ombre. En se préparant au pire, ils nous l'ont évité. La crise sanitaire n'a pas eu lieu. La solidarité vécue au quotidien, en particulier envers le monde professionnel local, apparaissait comme une lueur d'espoir à l'horizon.

Début mai, le vol «COVID-19» s'est posé à son point de départ. Les passagers ont débarqué d'un pas hésitant mais, grâce à l'assouplissement des règles de conduite, la sphère publique revient progressivement à la vie. Le soulagement et la joie de la population étaient clairement perceptibles. Il serait toutefois prématuré de parler de retour à la normale. Le chômage partiel affectant environ 3,9 millions de salariés démontre l'ampleur de cette crise qui risque de nous accompagner encore pendant un certain temps.

Pour la surmonter durablement et relancer l'économie, chacun doit y mettre du sien. Les entrepreneurs seront appelés à faire preuve d'imagination et de passion afin de mener à bien la numérisation, de continuer de miser sur la formation de leurs collaborateurs et d'offrir des places d'apprentissage à nos jeunes. Le monde politique devra créer des conditions-cadre favorables et réduire les barrières administratives. C'est ainsi qu'un climat d'investissement positif sera créé et que la population retrouvera confiance en l'économie. C'est ainsi que nous sortirons renforcés de cette situation hors normes.

En attendant, il faut préserver un maximum d'emplois et éviter la faillite aux entreprises victimes de la crise. Afin d'échapper à une deuxième vague épidémiologique, les mesures d'hygiène doivent être rigoureusement appliquées. Un deuxième confinement dépasserait nos forces et nos finances.

C'est dans ce sens que je vous souhaite de profiter de la liberté retrouvée, tout en restant prudents.

Am 13. März 2020, als der Bundesrat weitere Massnahmen zur Eindämmung des Coronavirus beschlossen hatte, sind wir mit Flug «COVID.19» auf eine Reise mit unbekanntem Ziel aufgebrochen. Ein Flug ins Ungewisse. Die Route änderte sich im Rhythmus der Ankündigungen des Bundesrates. Innert kürzester Zeit hat sich unser Leben und unser Alltag drastisch verändert. Die getroffenen Massnahmen bedeuteten zudem einen massiven Eingriff in die Wirtschaft und brachten verschiedene Branchen zum Stillstand. Die Wirtschaft befand sich im Krisenmodus oder vielmehr im freien Fall.

In einer ersten Phase wurden wir von starken Turbulenzen erfasst. Angst und Verzweiflung machten sich breit. Zahlreiche Mitglieder haben sich an uns gewandt. Dabei galt es sie zu unterstützen, sie über die verfügbaren Massnahmen zu informieren und ihnen aufzuzeigen, wie diese beantragt werden können. Gleichzeitig waren wir politisch aktiv, um Ihre Interessen zu vertreten und weitergehende Massnahmen einzufordern. Es war für alle eine ausserordentlich belastende Zeit, auf die niemand vorbereitet war. Es war sozusagen ein Flug auf Sichtweite.

Eine erste Beruhigung der Lage trat ein, als der Bund verschiedene Massnahmen zur Stützung der Wirtschaft angekündigt hatte. Dank dieser Massnahmen, das heisst der Ausweitung der Kurzarbeit, der Lohnausfallentschädigung (EO) und den garantierten Krediten konnten zahlreiche Konkurse und Entlassungen vermieden werden. Für eine nachhaltige Erholung der Wirtschaft, die sich vermutlich erst 2021 abzeichnen wird, sind jedoch weitere substantielle Unterstützungen und Anstrengungen unabdingbar.

Der Freiburger Staatsrat seinerseits versuchte, die Auswirkungen der Wirtschaftskrise zu begrenzen, indem er die Massnahmen des Bundes ergänzte. Dabei ist zu bedauern, dass er die Wirtschaftsvertreter nicht in seine Überlegungen miteinbezogen hat. Zudem warten wir nach wie vor auf Informationen über den bereits Mitte Mai von der Regierung angekündigten Plan zur Ankurbelung der Wirtschaft. Auch bei diesen Diskussionen wurden die Wirtschaftsvertreter bislang aussen vorge lassen, trotz mehrmaligem Angebot, an diesen Überlegungen teilzunehmen und sich einzubringen. Ein Vorgehen, das Unverständnis hervorruft, denn eine Krise dieses Ausmasses

kann nur unter Einbezug aller Beteiligten gemeinsam bewältigt werden.

Ein grosser Dank gebührt in diesem Zusammenhang auch den Ärzten, dem Pflegepersonal und all den unbekannten freiwilligen Helfern. Dank ihnen waren wir auf das Schlimmste vorbereitet – das zum Glück nicht eintraf – und konnte die sanitäre Krise abgewendet werden. Die gelebte Solidarität insbesondere gegenüber dem lokalen Gewerbe war zudem ein wohlthuender Lichtblick am Horizont.

Anfangs Mai fand Flug «COVID-19» zu seinem Ausgangspunkt zurück. Die Passagiere setzten nur zögerlich den Fuss ins Freie. Doch dank der weiteren Lockerung der Verhaltensregeln kommt nun allmählich das Leben im öffentlichen Raum zurück. Man konnte die Erleichterung und Freude der Bevölkerung förmlich spüren. Von Normalität zu sprechen wäre aber weit verfrüht. Nur schon die Tatsache, dass rund 3,9 Millionen Erwerbstätige von der Kurzarbeit betroffen sind, zeigt das Ausmass dieser Krise auf, die uns noch längere Zeit beschäftigen wird.

Alle sind gefordert, um die Krise nachhaltig zu bewältigen und die Wirtschaft erneut in Schwung zu bringen. Dabei ist die Kreativität und das Herzblut der Unternehmer gefragt, die aufgerufen sind, die Digitalisierung voranzutreiben, weiter in die Ausbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren und insbesondere die Berufsbildung weiterzuführen bzw. unserer Jugend Ausbildungsplätze anzubieten. Die Politik hat für gute Rahmenbedingungen zu sorgen und administrative Hindernisse abzubauen. So wird die Bevölkerung sein Vertrauen in die Wirtschaft zurückgewinnen und die Investitionen und der Konsum werden erneut ansteigen. So werden wir gestärkt aus dieser einmaligen Krise hervorgehen.

In der Zwischenzeit gilt es möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten und Unternehmen vor dem unverschuldeten Konkurs zu retten. Dabei sind die Hygienemassnahmen strikt zu befolgen, um eine zweite Ansteckungswelle möglichst zu vermeiden. Ein zweiter Lockdown wäre nämlich kaum mehr zu verkraften oder zu finanzieren.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Freude an den zurückgewonnenen Freiheiten und bleiben Sie vorsichtig.

CORE



A votre disposition pour
des services de comptabilité,
d'audit et de fiscalité.

Fribourg, Guin, Berne



Markus Jungo

Expert-comptable diplômé
Responsable du siège Fribourg

core-partner.ch



Célien Berthold

Fondé de procuration
Expert-comptable diplômé



**Rentrée
des entreprises**
Herbstauftakt
der Unternehmen

**RENDEZ-VOUS EN
WIEDERSEHEN
2021**

En raison de la crise sanitaire liée au coronavirus, nous avons été contraints d'annuler la Rentrée des Entreprises 2020. Nous vous donnons d'ores et déjà rendez-vous pour la prochaine édition le 26 août 2021.

Aufgrund der sanitären Krise des neuen Coronavirus haben wir beschlossen, den Herbstauftakt der Unternehmen 2020 abzusagen. Wir freuen uns darauf, Sie bei der nächsten Ausgabe am 26. August 2021 wiederzusehen.

IMPRESSUM

Responsable d'édition /
Verantwortlich für die Ausgabe
M. Nicolet

Ont collaboré à ce numéro /
An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
R. Julmy, J. Van Nieuwenhuyse,
V. Clivaz

Textes
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung
P. Castella

Impression / Druck
media f sa, Fribourg

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

Publicité / Werbung
media f sa – info@media-f.ch
Freiburger Nachrichten –
inserate@freiburger-nachrichten.ch

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

Rue de l'Hôpital 15 – CP 1552
1701 Fribourg/Freiburg
office@upcf.ch
www.upcf.ch

ACTUALITÉS

Retour dans la danse

AKTUELLES

Zurück ins Leben



« Derrière chaque crise se cachent des opportunités »

Il est sur tous les fronts, Ivan Slatkine. A la tête des Editions Slatkine et d'un café littéraire en ville de Genève, il livre sa vision de la crise économique découlant de la pandémie du coronavirus. C'est en tant que président de la Fédération des Entreprises Romandes (FER) qu'il répond à nos questions.

INTERVIEW IVAN SLATKINE

Quels sont les indicateurs permettant de définir la crise économique découlant de la crise sanitaire du coronavirus ?

Selon les estimations d'avril 2020, le groupe d'experts de la Confédération prévoit une très forte baisse du PIB pour la fin de l'année (-6,7%) en raison des mesures prises pour endiguer la propagation du coronavirus. De nombreuses entreprises ont dû interrompre ou réduire leurs activités commerciales. Ce coup de frein brutal a provoqué une contraction de la production et des dépenses de la consommation privée. L'épidémie a également impacté les investissements, les exportations et le marché de l'emploi. Ce dernier va se contracter (-1,5%) et le taux de chômage va progresser en moyenne annuelle pour atteindre au moins 3,9%.

Combien de temps faudra-t-il pour que l'économie se remette de cette crise ?

L'assouplissement progressif des mesures de protection devrait entraîner une reprise, très certainement modérée pour le reste de l'année 2020. Tout dépendra en fait de l'évolution sanitaire en Europe et du risque d'une deuxième vague épidémique. Si le virus arrive à être contenu et que l'économie redémarre, il y a de fortes chances pour que le PIB progresse en 2021.

Comment les autorités peuvent-elles influencer positivement la reprise de l'économie ?

Nos autorités, tant fédérales que cantonales, doivent garantir des conditions-cadre de qualité à nos entreprises et à notre économie. Elles vont de la fiscalité au marché de l'emploi, de la mobilité au développement durable, de la garantie d'une sécurité juridique et d'une stabilité politique.

Pour accélérer la relance, il faudra se demander si des investissements dans de grandes infrastructures publiques pourraient avoir un sens. Il faudra aussi débattre des modalités de remboursement des prêts accordés aux entreprises. Finalement, il faudra empêcher tout accroissement de la bureaucratie afin que l'administration ne pèse pas sur la reprise des activités.

En cas de deuxième vague, quelles seraient les conséquences pour l'économie romande ?

Il n'y a pas de scénarios, à ce stade, en cas de deuxième vague. Si par hypothèse nous nous retrouvions dans la même situa-



Ivan Slatkine

tion dans 4 ou 6 mois, je crains que la situation devienne catastrophique. Je n'aime pas être pessimiste si bien que ce scénario doit être évité à tout prix. C'est pourquoi je pense qu'il est très important de continuer d'appliquer les mesures sanitaires strictes. Cela est certes gênant mais au moins l'économie ne se retrouve pas à l'arrêt.

Après l'expérience de nombreuses entreprises en télétravail, pensez-vous qu'une nouvelle organisation du monde du travail pourrait voir le jour ?

C'est un sujet complexe. Un débat doit être mené entre les partenaires sociaux ainsi qu'avec les autorités politiques pour bien encadrer le télétravail. Il faut être conscient que la généralisation du télétravail aura un impact sur de nombreux secteurs d'activité comme sur le code du travail. Il faudra être prudent sur l'évolution du cadre législatif dans ce domaine. Globalement, selon les branches et les activités – certaines ne se prêtant simplement pas au télétravail – il est certain que le télétravail pourra s'intégrer dans de nombreux postes. Mais ce dernier ne remplacera jamais le travail présentiel, les réunions de groupes, bref l'échange entre êtres humains.

Personnellement, que retirez-vous de cette crise ?

Les crises sont angoissantes et, à titre personnel, je pense vivre la pire crise économique que j'ai connue. Cela étant, je vois aussi dans chaque crise de nombreux défis à relever, de nombreuses menaces à contourner. Cependant, derrière toute crise se cache des opportunités qu'il faut savoir saisir. Cette crise démontre aussi la valeur du travail. Le personnel soignant qui a déployé un travail remarquable durant la crise a été beaucoup mis en avant, mais on ne doit pas oublier les nombreux anonymes qui ont œuvré pour faire fonctionner nos supermarchés, nos épiceries, nos caisses sociales, nos banques, nos postes, etc. Sans eux, nous n'aurions pas pu traverser cette épreuve de manière souple et adaptée.

Propos recueillis par Marie Nicolet

Retrouvez l'intégralité de cette interview sur www.upcf.ch

«Jede Krise birgt auch Möglichkeiten»

Ivan Slatkine ist an verschiedenen Fronten aktiv. Der Leiter des Verlags Slatkine und Betreiber eines Literaturcafés in der Stadt Genf teilt seine Ansichten zur Wirtschaftskrise infolge der Coronapandemie. Er stellt sich unseren Fragen als Präsident der Fédération des Entreprises Romandes (FER).

INTERVIEW IVAN SLATKINE

Anhand welcher Indikatoren kann man die Wirtschaftskrise messen, die auf die Coronakrise folgt?

Ausgehend von Schätzungen von April 2020 rechnet die Expertengruppe des Bundes aufgrund der Eindämmungsmassnahmen gegen das Coronavirus bis Jahresende mit einem sehr starken Rückgang des BIP (-6,7 %). Zahlreiche Unternehmen mussten ihre Geschäftstätigkeit einstellen oder drosseln. Diese Notbremsung hat einen Rückgang der Produktion und des Privatkonsums bewirkt. Die Epidemie hat ebenfalls die Investitionen, die Exporte und den Arbeitsmarkt beeinträchtigt. Letzterer wird schrumpfen (-1,5 %) und die Arbeitslosenquote wird im Jahresschnitt mindestens 3,9 % erreichen.

Wann wird sich die Wirtschaft von der Krise erholt haben?

Die allmähliche Lockerung der Schutzmassnahmen sollte dem Rest des Jahres 2020 zu einer – wahrscheinlich moderaten – Erholung verhelfen. Tatsächlich hängt alles von der Gesundheitslage in Europa und einer möglichen zweiten Welle ab. Sollte sich das Virus eindämmen lassen und die Wirtschaft sich erholen, stehen die Chancen für einen Anstieg des BIP im Jahr 2021 gut.

Wie können die Behörden den wirtschaftlichen Aufschwung unterstützen?

Unsere Behörden – sowohl des Bundes als auch der Kantone – müssen den Unternehmen und der Wirtschaft beste Rahmenbedingungen bieten. Diese reichen vom Steuerwesen zum Arbeitsmarkt, von der Mobilität zur nachhaltigen Entwicklung, von der Wahrung der Rechtssicherheit bis hin zu politischer Stabilität.

Um den Aufschwung zu beschleunigen, wird man prüfen müssen, ob es sinnvoll wäre, Investitionen in grössere öffentliche Infrastrukturen zu tätigen. Zudem wird man die Rückzahlungsbedingungen der Darlehen diskutieren müssen, die den Unternehmen gewährt wurden. Schliesslich wird man bürokratische Auswüchse verhindern müssen, damit die Verwaltung den Aufschwung nicht erstickt.

Welche Auswirkungen hätte eine zweite Welle auf die Westschweizer Wirtschaft?

Gegenwärtig gibt es keine Szenarien für die zweite Welle. Sollten wir uns aber in vier oder sechs Monaten in der gleichen Lage wiederfinden, fürchte ich eine Katastrophe. Ich bin ungern pessimistisch, weshalb dieses Szenario unbedingt vermieden werden sollte. Aus diesem Grund befürworte ich, die strengen Gesundheitsmassnahmen weiterhin einzuhalten.



Ivan Slatkine

Das ist zwar unbequem, aber mindestens kommt die Wirtschaft so nicht zum Erliegen.

Nachdem zahlreiche Unternehmen Erfahrungen mit Telearbeit sammeln konnten, halten Sie es für möglich, dass eine neue Organisation der Arbeitswelt entsteht?

Das ist ein komplexes Thema. Die Sozialpartner sowie die Politik werden sich einigen müssen, um gute Rahmenbedingungen für die Telearbeit zu schaffen. Man muss sich bewusst sein, dass sich die allgemeine Ausdehnung der Telearbeit auf zahlreiche Branchen sowie auf das Arbeitsrecht auswirken wird. Bei der Entwicklung des gesetzlichen Rahmens wird man behutsam vorgehen müssen.

Pauschal kann man sagen, dass je nach Gewerbe und Tätigkeit – einige taugen einfach nicht dazu – Telearbeit in zahlreiche Stellen einfließen wird. Sie wird die Arbeit vor Ort, Gruppensitzungen, kurz gesagt den menschlichen Austausch jedoch nicht ersetzen können.

Welches Fazit ziehen Sie persönlich aus der Krise?

Krisen haben etwas Beängstigendes, und ich glaube, das ist gerade die schlimmste Wirtschaftskrise, die ich je erlebt habe. In jeder Krise sehe ich aber auch Herausforderungen, denen man sich stellen, Bedrohungen, die man umgehen muss. Jede Krise birgt aber auch Möglichkeiten, die es zu ergreifen gilt. Die Krise zeigt den Wert der Arbeit auf. Das Gesundheitspersonal, das während der Krise Bemerkenswertes geleistet hat, wurde stark hervorgehoben, aber wir dürfen die vielen Unbekannten nicht vergessen, die mitgewirkt haben, unsere Supermärkte, Lebensmittelgeschäfte, Sozialversicherungen, Banken, Postämter usw. am Laufen zu halten. Ohne sie wäre es unmöglich gewesen, diese Bewährungsprobe so flexibel und pragmatisch zu bestehen.

Interview von Marie Nicolet

Lesen Sie das vollständige Interview auf www.upcf.ch

Les apprentis ont gagné en autonomie durant la crise

Les apprentis fribourgeois ont géré la crise entre chômage technique et cours en ligne. Ils se sont battus pour gagner de l'expérience.

Il est tout juste 8 heures lorsque le salon de coiffure 2C à Corpataux ouvre ses portes. A l'entrée, masques et désinfectant. Cette même déco que l'on retrouve partout. Gaëlle Lopez, 18 ans, apprentie dans le salon, est en 3^e année. Attribuée dans l'arrière-boutique, elle confie avoir souffert d'anxiété durant la crise liée au coronavirus, notamment à cause du manque d'informations: «C'était stressant car personne ne pouvait me renseigner sur la suite de ma formation et la tenue des examens.» Finalement, dans sa branche, écrits et oraux ont été annulés alors que les pratiques ont été maintenues.

Elle et sa collègue Flavie Bongard, 16 ans, en 1^{re} année d'apprentissage, n'ont pas perdu de temps durant le confinement. En effet, Catia Pasquier, gérante du salon et présidente de la commission d'apprentissage des métiers de la coiffure, s'est chargée de les coacher dans la partie pratique, pendant que Christelle Pittet, seconde formatrice de l'entreprise, s'est concentrée sur l'aspect théorique. «Je m'entraînais sur une tête d'exercice et Catia faisait la critique de mes réalisations», raconte Gaëlle Lopez. De son côté, Flavie Bongard a fourni un travail régulier afin de continuer à progresser. «Elles ont consacré beaucoup de temps à leur formation durant le confinement», déclare Catia Pasquier qui a estimé important, pendant cette période, de les soutenir et de garder le contact avec elles.

Autre entreprise, autre ambiance. C'est à Villars-sur-Glâne, chez Molliet Lauper SA, entreprise active dans le domaine de l'électricité, que Mariana Pais Gonçalves est apprentie employée de commerce. Pour elle, pas de réduction d'horaire de travail. Elle a pu poursuivre son activité et ses cours ont été dispensés à distance. «Nous avons reçu nos devoirs par internet. Nous n'avons pas de support papier pour la nouvelle matière, ce qui a compliqué l'apprentissage, mais je me suis habituée», note-t-elle.

Mariana Pais Gonçalves assure n'avoir pas eu l'impression de perdre du temps durant cette crise. Sa formatrice, Marie-Claire Molliet, responsable administrative de l'entreprise, ajoute: «Nous avons profité du temps à disposition pour lire

l'ordonnance sur le Covid-19 avec elle et suivre les recommandations des autorités. C'était un cas pratique. Je pense que durant cette période les apprentis qui ont travaillé ont gagné en autonomie.»

L'AVENIR INQUIÈTE

Pour l'avenir, les perspectives sont trop lointaines ou trop floues pour ces trois apprentis. En fin de formation, Gaëlle Lopez a déposé plusieurs dossiers dans différents salons de coiffure mais n'a encore reçu aucune réponse. Une situation que vivent plusieurs de ses camarades de classe. «C'est inquiétant. Je vais m'inscrire pour faire des extras dans différents secteurs, ce qui pourrait m'assurer un salaire en attendant de trouver un poste de coiffeuse», indique-t-elle en espérant que cette situation se terminera rapidement.

Encourager les entreprises à former

Le nombre de contrats d'apprentissage est en baisse de 15% par rapport à la même période en 2019. Un chiffre à prendre avec des pincettes notamment à cause de l'inertie du système, selon Christophe Nydegger, chef du Service de la formation professionnelle. Il précise que la gastronomie, la coiffure ou le commerce de détail – fermés durant le confinement – enregistrent cette année une baisse du nombre de contrats plus importante que la moyenne.

La formation professionnelle est déjà encouragée au travers des mesures découlant de la réforme fiscale (RF-FR) – acceptée par le peuple en 2019. Celles-ci permettent, dès la prochaine rentrée scolaire, de diminuer le coût des cours interentreprises à la charge des entreprises formatrices. En plus de cela, le Conseil d'Etat fribourgeois a présenté au début juin un soutien complémentaire pour un an, décidé dans le cadre de la crise du coronavirus.



Die Lernenden haben in der Krise an Autonomie hinzugewonnen

Die Freiburger Lernenden haben die Krise zwischen Kurzarbeit und Online-Kursen gemeistert. Sie haben sich eingesetzt, um an Erfahrung zu gewinnen.

Es ist gerade 8 Uhr, als der Coiffeursalon 2C in Corpataux seine Türen öffnet. Am Eingang gibt es Schutzmasken und Desinfektionsmittel. Also die gleiche Ausstattung wie überall. Gaëlle Lopez, 18 Jahre alt, ist im 3. Lehrjahr. Sie sitzt im Hinterzimmer und gesteht, dass sie während der Coronakrise insbesondere wegen dem Mangel an Informationen an Angstzuständen gelitten habe: «Es war stressig, denn niemand konnte mir zur weiteren Ausbildung und den Prüfungen Auskunft geben.» Am Ende wurden in ihrer Branche die schriftlichen und mündlichen Prüfungen abgesagt, während die praktische Prüfung stattfand.

Gaëlle Lopez und ihre Kollegin Flavie Bongard, 16 Jahre und im 1. Lehrjahr, haben während der Krisenbeschränkungen keine Zeit verloren. Sie wurden von der Geschäftsführerin des Salons, Catia Pasquier, die auch Präsidentin der Lehraufsichtskommission der Coiffeurberufe ist, bei praktischen Aufgaben betreut und von Christelle Pittet, der zweiten Berufsbildnerin des Salons, bei Fragen zur Theorie unterstützt. «Ich habe an einem Übungskopf trainiert und Catia bewertete meine Kreationen», erzählt Gaëlle Lopez. Flavie Bongard hat ihrerseits regelmässig geübt, um voranzukommen. Für Catia Pasquier war es wichtig, die Lernenden während der Beschränkungen zu unterstützen und den Kontakt zu halten, denn «sie haben unterdessen viel Zeit in ihre Ausbildung investiert».

Anderes Unternehmen, andere Stimmung. In Villars-sur-Glâne, bei Molliet Lauper, einem Unternehmen aus der Elektrobranche, befindet sich Mariana Pais Gonçalves in der Ausbildung zur Kauffrau. Für sie gab es Kurzarbeit. Sie konnte ihre Tätigkeit fortsetzen und ihre Kurse im Fernunterricht verfolgen. «Wir haben unsere Aufgaben per Internet erhalten. Es gab keine Unterlagen auf Papier für den neuen Stoff. Das war etwas kompliziert, aber ich habe mich daran gewöhnt», meint sie.

Mariana Pais Gonçalves betont, dass sie nicht das Gefühl habe, während der Krise Zeit verloren zu haben. Ihre Berufsbildnerin Marie-Claire Molliet, Verwaltungschefin des Unternehmens, fügt hinzu: «Wir haben die verfügbare Zeit genutzt, um gemeinsam die COVID-19-Verordnung zu lesen und die Empfehlungen der Behörden in die Praxis umzusetzen. Ich glaube, dass die Lernenden, die während dieser Zeit gearbeitet haben, an Autonomie hinzugewonnen haben.»

DIE ZUKUNFT BEUNRUHIGT

Was die Zukunft anbelangt, sind genaue Aussichten für diese drei Lernenden noch zu fern oder zu ungewiss. Gaëlle Lopez hat sich bereits bei mehreren Coiffeursalons beworben, aber bis jetzt keine Antwort erhalten. Mehrere ihrer Klassenkameraden erleben gerade das Gleiche. «Es ist beängstigend. Ich werde mich in verschiedenen Bereichen als Aushilfe anmelden, damit ich zumindest einen Lohn erhalte, bis ich eine Stelle als Coiffeuse finde», teilt sie mit und hofft, dass diese Situation bald zu Ende sein möge.



Unternehmen dafür gewinnen, Lernende auszubilden

Die Anzahl der unterzeichneten Lehrlingsverträge ist um 15% niedriger als im Vergleichszeitraum 2019. Diese Zahl sollte laut Christophe Nydegger, Dienstchef des Amts für Berufsbildung, jedoch mit Vorsicht betrachtet werden, da die aktuellen Zahlen dem Amt nur zeitlich verzögert zur Verfügung stehen. Er betont, dass die Gastronomie, die Coiffeure, oder der Einzelhandel – die während dem Lockdown geschlossen waren – dieses Jahr deutlich weniger Anstellungsverträge abgeschlossen haben als im Durchschnitt.

Die Berufsbildung wird bereits durch Massnahmen gefördert, die sich aus der 2019 vom Stimmvolk angenommenen Steuerreform (SR-FR) ergeben. Diese senken ab dem nächsten Schuljahr die Kosten der Lehrbetriebe für überbetriebliche Kurse. Zudem hat der Freiburger Staatsrat Anfang Juni in Folge der Coronakrise eine weitere, einjährige Unterstützungsmassnahme vorgelegt.

La pluridisciplinarité pour répondre à la crise

Les quatre hautes écoles fribourgeoises s'engagent pour apporter leur assistance aux entreprises et institutions du canton afin de les accompagner après la crise du coronavirus.

L'idée est née naturellement. L'assistance des HES-SO fribourgeoises – regroupant la Haute Ecole d'ingénierie et d'architecture (HEIA-FR), la Haute Ecole de gestion (HEG-FR), la Haute Ecole de santé (HEdS-FR) et la Haute Ecole de travail social (HETS-FR) – vise à maintenir leur proximité avec les entreprises. Le concept ne date donc pas de la crise sanitaire du coronavirus: «Avant cette période, nous étions dans la phase pilote pour la mise en œuvre d'un HUB PME-institutions. Son objectif est de rappeler aux entreprises le vivier de compétences dont regorgent les HES-SO//FR», explique Jacques Genoud, directeur des HES-SO Fribourg. Il précise que ce HUB vise à renforcer le lien avec les entreprises et à offrir des réponses interdisciplinaires à leurs problématiques.

Là réside toute la force de la démarche. «Nous apportons une réponse systémique à des questions multidimensionnelles», déclare Jacques Genoud avant de préciser que dans tout problème existe une dimension économique, une autre technique et une troisième humaine. «En général, deux écoles travaillent de concert pour résoudre une problématique, ce qui nous permet d'apporter une réponse très complète», note le directeur. Des synergies ont déjà été expérimentées dans le cadre de travaux de recherche et de prestations de services.

Concrètement, l'assistance est apportée à la suite d'une sollicitation de l'Institut PME de la HEG par une entreprise. Le HUB PME-institutions détermine comment traiter la requête et contacte les quatre écoles. «L'objectif est d'être rapide et pragmatique», explique Jacques Genoud.

L'assistance est apportée sous forme de conseils. La HEIA-FR se penche par exemple sur l'optimisation du processus de développement, alors que la HEdS-FR accompagne les employeurs dans leur mission de protection de la santé de leurs employés. La HEG-FR étudie pour sa part les actions économiques solidaires nées durant la crise tandis que la HETS-FR propose dès juillet une courte formation en ligne sur le job/top sharing – forme de travail à temps partiel. «Avec ses quatre domaines d'expertise, la HES-SO//FR couvre l'ensemble des répercussions d'une telle crise sanitaire et économique», sou-



Jacques Genoud

ligne le directeur qui précise qu'en fonction des besoins, les étudiants et professeurs sont impliqués dans la démarche.

RÉOUVERTURE AUSSI VITE QUE POSSIBLE

Actuellement, quelques entreprises notamment dans le domaine des services ont contacté l'Institut PME de la HEG afin d'obtenir un coaching en vue de leur réouverture. Au fait, pourquoi les entreprises ont-elles besoin d'une assistance pour revenir après la crise? «La réouverture n'est pas si facile, répond le directeur. Les besoins des entreprises sont multiples pour que la reprise puisse se faire dans les règles sanitaires.» Ainsi, de nombreuses questions se posent au cœur des structures, notamment comment diminuer les coûts, comment accélérer la reconstruction ou encore comment mettre en place un canal de vente numérique.

Pour terminer, Jacques Genoud paraphrase le conseiller fédéral Alain Berset en conseillant aux entreprises d'envisager leur reprise «aussi vite que possible et aussi lentement que nécessaire dans le respect du personnel et des clients en suivant les règles sanitaires afin d'éviter une deuxième vague de coronavirus».

Pour plus d'informations, contacter:

Jean-Marie Ayer, responsable Small & Medium Size Entreprises, HEG Fribourg au 026 429 63 77 ou à l'adresse jean-marie.ayer@hefr.ch

Interdisziplinarität als Antwort auf die Krise

Die vier Freiburger Fachhochschulen engagieren sich, um die Unternehmen und Einrichtungen des Kantons nach der Coronakrise unterstützend zu begleiten.

Die Idee ergab sich ganz natürlich. Die Unterstützung der Freiburger HES-SO – darunter die Hochschule für Technik und Architektur (HTA-FR), die Hochschule für Wirtschaft (HSW-FR), die Hochschule für Gesundheit (HEdS-FR) und die Hochschule für Soziale Arbeit (HSA-FR) – soll den Kontakt zu den Unternehmen aufrechterhalten. Das Konzept bestand schon vor der Krise um das Corona-Virus: «Vor diesem Zeitabschnitt waren wir in der Pilotphase beim Aufbau eines HUB «KMU-Einrichtungen»». Laut dem Direktor der HES-SO Freiburg, Jacques Genoud, soll dieser die Unternehmen auf die Talentschmieden der HES-SO//FR aufmerksam machen. Zudem solle dieser HUB den Kontakt zu den Unternehmen verbessern und disziplinübergreifende Antworten auf ihre Probleme bieten.

Darin liege die Stärke dieses Vorhabens. «Wir erbringen eine systemische Antwort auf mehrdimensionale Fragen», erklärt Jacques Genoud und verdeutlicht, dass jedes Problem eine wirtschaftliche, eine technische sowie eine menschliche Dimension innehat. «Im Allgemeinen arbeiten zwei Schulen gemeinsam an der Lösung eines Problems, was eine sehr umfassende Antwort ermöglicht», so der Direktor. Im Rahmen

von Forschungsarbeiten und Dienstleistungen konnten Synergien aufgezeigt werden.

Im konkreten Fall wird ein Unternehmen auf dessen Anfrage beim KMU-Institut der HSW unterstützt. Der HUB «KMU-Einrichtungen» legt dabei fest, wie die Anfrage zu bearbeiten sei und kontaktiert die vier Schulen. «Das Ziel ist es, schnell und pragmatisch zu handeln», erläutert Jacques Genoud.

Die Unterstützung findet in Form von Beratung statt. So beschäftigt sich die HTA-FR mit der Optimierung des Produktionsvorgangs, während die HEdS-FR die Arbeitgeber beim Gesundheitsschutz ihrer Angestellten unterstützt. Die HSW-FR untersucht ihrerseits die während der Krise entstandenen solidarischen Wirtschaftsaktionen und die HSA-FR bietet ab Juli eine kurze Onlineausbildung zum Job-/Topsharing an – einer Form der Teilzeitarbeit. Der Direktor unterstreicht, dass «die HES-SO//FR mit ihren vier Fachbereichen sämtliche Auswirkungen einer derartigen sanitären und wirtschaftlichen Krise abdeckt». Er betont, dass die Studierenden wie auch die Professoren je nach Bedarf in das Vorgehen eingebunden werden.

SCHNELLSTMÖGLICHE WIEDERERÖFFNUNG

Aktuell haben insbesondere einige Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich beim KMU-Institut der HSW um ein Coaching vor ihrer Wiedereröffnung angefragt. Weshalb benötigen die Unternehmen eigentlich Unterstützung, um nach der Krise zurückzukehren? Der Direktor gibt zur Antwort: «Die Wiedereröffnung ist nicht so einfach. Die Unternehmen haben vielfältige Bedürfnisse, um den Neustart unter Einhaltung der sanitären Massnahmen vorzunehmen. So gibt es im Inneren der Strukturen viele Fragen, insbesondere zur Kostensenkung, zur Beschleunigung des Wiederaufbaus oder auch zur Einrichtung einer Online-Verkaufsplattform.»

Zum Abschluss bezieht sich Jacques Genoud auf Bundesrat Alain Berset und rät den Unternehmen, ihre Wiedereröffnung «so schnell wie möglich und so langsam wie nötig vorzunehmen, dabei das Personal und die Kunden zu berücksichtigen und die Massnahmen zum Gesundheitsschutz angesichts einer möglichen zweiten Welle des Coronavirus zu befolgen».



Weitere Informationen:

Jean-Marie Ayer, Verantwortlicher Small & Medium Size Enterprises, HSW Freiburg, Tel. 026 429 63 77
oder jean-marie.ayer@hefr.ch

Depuis la maison

La COVID-19 a renvoyé tout le monde à la maison. Malgré cet arrêt forcé, les entrepreneurs se sont battus pour maintenir leur business à flot. Quatre d'entre eux racontent leur quotidien, leurs angoisses et la sortie de la crise. Rencontre.



Directeur de l'Hôtel Alpha

François Baumann

aimerait retrouver les sourires des gens

«L'annonce du 16 mars est arrivée comme un uppercut dans un combat de boxe. Pendant quelques heures, j'ai pensé que je perdrais tout. Finalement, j'ai pu garder l'Hôtel Alpha ouvert en assurant moi-même la réception et parallèlement nous avons développé un système de restauration à domicile. Mes clients en ont profité. Ils me soutiennent et ça fait chaud au cœur.

Aujourd'hui, la réouverture est maladroite et l'ambiance n'est pas au rendez-vous. Actuellement, je me prends la tête avec la gestion des coûts. Avant je connaissais mon business et pouvais anticiper, ce qui n'est plus possible pour le moment. Au-delà des clients, ce sont surtout les sourires que j'aimerais retrouver. C'est terrible de penser qu'on ne peut rien faire, mais j'ai confiance en l'avenir.

L'hôtellerie est un monde compétitif, malgré cela j'ai vu naître durant cette période de confinement de la solidarité avec mes confrères. J'ai été, comme certains d'entre eux, déçu de la politique fédérale en matière de baux commerciaux.»



Codirecteur d'Angéloz Mode

Philippe Angéloz

est heureux d'avoir retrouvé clients et collaborateurs

«Je n'ai pas passé beaucoup de temps à la maison pendant ce confinement. Le premier mois de fermeture a été consacré à la gestion de l'administratif pour maintenir l'entreprise à flot. N'avoir aucune rentrée d'argent alors que les factures continuaient d'arriver était un stress immense. Je ramenaï tous mes soucis à la maison où la situation n'était pas évidente non plus pour mon épouse. Elle s'est occupée de nos trois enfants, dont une est en âge d'aller à l'école.

Aujourd'hui, le simple fait d'avoir retrouvé mes collaborateurs et les clients me détend un peu. J'étais inquiet car dans notre secteur, nous sommes à la merci du climat de consommation. Heureusement, il semble que les gens aient envie d'avancer et de consommer.

Cette crise m'a donné des cheveux blancs. Le seul point positif que je retiendrais est qu'elle nous a poussés à développer le digital en ouvrant la vente online sur notre site. Nous y réfléchissions depuis quelque temps et là en un mois tout était mis en place.»

Stefania Müller

voit du positif malgré la crise

«D'un jour à l'autre je n'ai plus eu le droit de donner de cours de conduite ou de sensibilisation. Cette situation était stressante car je ne savais pas de quoi l'avenir serait fait. J'étais préoccupée par l'aspect financier. Les factures continuaient d'arriver. Après plus de trois semaines d'attente, j'ai enfin appris que je pourrais toucher les indemnités pour réduction de l'horaire de travail (RHT).

L'organisation à la maison a aussi été chamboulée pendant cette crise. Mon mari qui est charpentier a pu continuer de travailler. La semaine était bouleversée parce que j'étais tous les jours à la maison. Ma fille n'avait pas l'habitude et était souvent sur les nerfs et moi aussi, jusqu'à ce que nous trouvions un rythme. Toutes les deux, nous avons passé beaucoup de temps à l'extérieur, chez mes parents qui ont une ferme.

Durant cette période, j'ai eu de nombreuses sollicitations professionnelles. J'ai répondu au téléphone, aux sms et aux e-mails, ce qui était important pour conserver ma clientèle.»



Monitrice d'auto-école et propriétaire de la Fahrschule S. Müller GmbH

Muriel Hauser:

«Nous ne sommes pas sortis d'affaire»

«Durant ce confinement, je me suis totalement consacrée à GastroFribourg. Nous avons eu beaucoup de sollicitations de la part de nos membres qui avaient entre autres besoin d'informations concernant l'octroi des RHT. Nous avons dû mener une chasse aux informations pour pouvoir les renseigner correctement et avons beaucoup travaillé pour défendre leurs intérêts. Ils ont fait preuve de courage et de solidarité durant cette crise.

Personnellement, j'ai beaucoup cogité. J'étais inquiète par rapport à l'arrêt de l'activité économique et au nombre de questions restées sans réponse. C'était terrible pour moi. Dans ce contexte, mon ami a été d'un grand soutien car j'ai souffert de vrais moments d'angoisse et de tensions.

De nature, j'ai un état d'esprit positif. Cela étant, il faut se rendre à l'évidence: avec le maintien des mesures sanitaires et de distanciation sociale, l'économie ne peut pas reprendre à 100%. Nous ne sommes pas sortis d'affaire malgré l'assouplissement des règles. Aujourd'hui, nous devons trouver des solutions sur le long terme. J'espère que les habitudes vont revenir à la normale et que la clientèle se rendra dans les établissements publics malgré les mesures.»

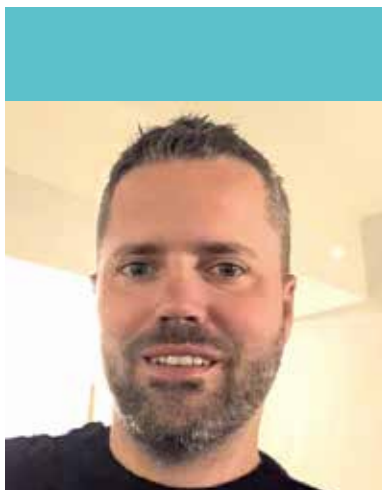


Patronne du Café du Gothard et présidente de GastroFribourg



Von zu Hause

«Der COVID-19 hat alle nach Hause geschickt. Trotz dieser erzwungenen Schliessung, haben die Unternehmer darum gekämpft, ihr Geschäft am Leben zu erhalten. Vier von ihnen berichten über ihr tägliches Leben, ihre Ängste und den Weg aus der Krise. Lesen Sie selbst.»



Direktor des Hotels Alpha

François Baumann

möchte die Menschen wieder lächeln sehen

«Die Ankündigung am 16. März kam über uns wie ein Kinnhaken im Boxkampf. Ein paar Stunden lang hatte ich das Gefühl, ich würde alles verlieren. Schliesslich konnte ich aber das Hotel Alpha geöffnet halten, indem ich selbst die Rezeption übernahm. Parallel dazu haben wir ein System mit Essenslieferungen auf die Beine gestellt. Meine Gäste haben es genutzt und mich unterstützt, und das tut gut.

Die jetzige Wiedereröffnung steht aber auf wackligen Beinen und die gute Stimmung ist nicht zurück. Derzeit zerbreche ich mir den Kopf über die Kosten. Früher kannte ich mein Geschäft und konnte vorausplanen – das ist jetzt nicht mehr möglich. Ich würde nicht nur meine Gäste, sondern vor allem gerne das Lächeln der Menschen wiedersehen. Es ist schrecklich sich vorzustellen, dass man nichts tun kann, aber ich blicke zuversichtlich in die Zukunft.

Im Hotelwesen herrscht zwar viel Wettbewerb, dennoch gab es während der Ausgangssperre viel Solidarität unter meinen Berufskollegen. Ich war aber – ebenso wie manche der Kollegen – von der Bundespolitik zu den Geschäftsmieten enttäuscht.»



Co-Geschäftsführer von Angéloz Mode

Philippe Angéloz

freut sich, seine Mitarbeitenden und Kunden wiederzusehen

«Ich habe während der Ausgangssperre nicht viel Zeit zu Hause verbracht. Der erste Monat der Schliessung galt der Reorganisation des Geschäfts, um das Unternehmen über Wasser zu halten. Es war unglaublich belastend, keine Einnahmen zu haben – während die Rechnungen weiter eintrafen. Ich nahm alle meine Sorgen mit nach Hause, wo es für meine Frau auch nicht einfach war. Sie hat sich um unsere drei Kinder gekümmert, von denen eines im schulpflichtigen Alter ist.

Heute fühle ich mich dank der Tatsache, dass ich meine Kunden und Mitarbeiter erneut sehen kann, etwas besser. Ich war besorgt, denn in unserem Bereich sind wir von der Konsumfreude der Kunden abhängig. Zum Glück sieht es aber so aus, als hätten die Leute Lust, nach vorne zu sehen und zu konsumieren.

Wegen dieser Krise habe ich graue Haare bekommen. Für mich ist das einzig Positive, dass wir gezwungen waren, die Digitalisierung voranzutreiben und auf unserer Website den Onlineverkauf zu eröffnen. Wir hatten schon länger daran gedacht, aber nun war innert einem Monat alles bereit.»

Stefania Müller

bleibt trotz der Krise positiv

«Von einem Tag auf den anderen durfte ich weder Fahrstunden noch Verkehrskunde mehr anbieten. Diese Lage war belastend, denn ich wusste nicht, wie die Zukunft aussehen würde. Gerade die finanzielle Seite hat mich sehr beschäftigt, denn es trafen weiterhin Rechnungen ein. Nach über drei Wochen habe ich endlich von meinem Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (KAE) erfahren.

Doch auch die Welt zu Hause wurde von dieser Krise auf den Kopf gestellt. Mein Mann ist Zimmermann und konnte weiterarbeiten. Aber die Woche geriet ganz durcheinander, weil ich nun dauernd zu Hause war. Meine kleine Tochter war nicht daran gewöhnt und oft überspannt – ebenso wie ich – bis wir einen Rhythmus gefunden haben. Wir haben viel Zeit zu zweit im Freien auf dem Hof meiner Eltern verbracht.

Ich hatte während dieser Zeit viele berufliche Anfragen. Um meine Kunden zu behalten, war es wichtig, diese per Telefon, SMS oder E-Mail zu beantworten.»



**Fahrlehrerin und Eigentümerin
der Fahrschule S. Müller GmbH**

Muriel Hauser:

«Wir haben es noch nicht hinter uns»

«Ich habe mich während der Ausgangssperre ganz auf GastroFribourg konzentriert. Wir hatten viele Anfragen von unseren Mitgliedern, die unter anderem Auskünfte zur KAE benötigten. Wir mussten die Informationen zusammensuchen, um sie richtig beraten zu können, und wir haben hart daran gearbeitet, ihre Interessen zu vertreten. Unsere Mitglieder zeigten Mut und Solidarität in der Krise.

Das alles hat mich persönlich sehr beschäftigt. Ich war besorgt wegen dem wirtschaftlichen Stillstand und all den unbeantworteten Fragen. Es war schrecklich für mich. Dabei war mir mein Freund eine grosse Hilfe, denn ich habe manchmal unter Ängsten und Anspannungen gelitten.

Ich bin von Natur aus ein positiver Mensch, aber man muss den Tatsachen ins Auge sehen: Wenn die Hygiene- und Abstandsregeln beibehalten werden, kann die Wirtschaft nicht wieder auf 100 % hochgefahren werden. Trotz der gelockerten Regeln haben wir es noch nicht hinter uns. Wir müssen heute langfristige Lösungen suchen. Ich hoffe, dass die Kunden zu ihren alten Gewohnheiten und trotz der Massnahmen wieder in die öffentlichen Betriebe zurückkehren werden.»



**Geschäftsführerin des Café du Gothard
und Präsidentin von GastroFribourg**



« En télétravail, les gens en font souvent trop »

Lorsque le mot télétravail entre dans la discussion, Sibylle Heunert Doulfakar est claire: il faut distinguer ce que nous avons vécu en temps de crise du coronavirus, du télétravail qui pourrait être mis en place de manière pérenne. Interview avec cette psychologue du travail et des organisations, fondatrice du réseau Syllagos.

INTERVIEW SIBYLLE HEUNERT DOULFAKAR

Comment cette crise va-t-elle faire évoluer le monde du travail ?

Pour les secteurs dans lesquels il était possible de mettre en place le télétravail, la crise a mis les directions devant le fait accompli. Elle leur a montré que ce qu'elles pensaient impossible ne l'était pas.

L'être humain a toujours l'espoir que le monde du travail change, mais la réalité montre que les évolutions ne sont pas si faciles. Pratiquement, beaucoup de questions concrètes, d'ordre technique notamment, se posent pour organiser le télétravail: les outils peuvent-ils être mis à disposition? La tâche peut-elle être réalisée à la maison? Les interrogations sont aussi organisationnelles car l'employeur a l'obligation d'assurer des conditions de travail adéquates (lire ci-contre). Ces questions ont trouvé des réponses durant la crise, mais ces solutions sont valables uniquement sur le court terme. Car en temps de crise, les exigences sont moins élevées.

Selon vous, certaines structures vont-elles faire le pas vers un télétravail institutionnalisé ?

Certainement. Les entreprises vont vivre une phase de transition. En effet, ce n'est pas parce qu'il y a eu du télétravail durant la crise du coronavirus qu'à la fin 2020 le nombre de télétravailleurs aura explosé en Suisse. C'est une illusion. La structure qui réussira sa transition est celle qui accompagnera la mise en place du télétravail avec des mesures de formation.

La productivité est-elle affectée par le télétravail ?

Cela dépend de la tâche à accomplir. Si elle implique une analyse ou une réflexion, il se peut qu'un individu soit plus productif en étant chez lui car il n'est pas dérangé. La performance est affectée par le nombre d'interruptions davantage que par le télétravail.

Convient-il à tout le monde ?

La logique du télétravail exige du travailleur d'être autonome. Il est important qu'il réinstalle un rythme de travail chez lui. Dans son environnement professionnel, des rituels naissent comme le café ou la pause de midi. Les gens en font souvent trop lorsqu'ils sont en télétravail car ils ont l'impression de ne jamais travailler suffisamment. Ils doivent donc apprendre à s'organiser en fonction des objectifs définis. Sans cela, le télétravail peut être malsain et conduire à des épuisements.

Cela va à l'encontre de l'imaginaire collectif qui pense qu'en télétravail les employés se tournent les pouces...

La performance au travail n'est pas uniquement couplée au télétravail. Il y a une dizaine d'années, les gens raisonnaient selon une logique d'industrie, à savoir que leur travail est bon lorsqu'ils sont présents sur leur lieu professionnel. Aujourd'hui l'accomplissement du travail se fait en menant un projet à terme par exemple.

Les visioconférences peuvent-elles remplacer les séances physiques ?

Si elles sont bien menées et structurées, oui. Les participants doivent écouter leurs collègues au risque de ne pas entendre ce qui est dit. Ainsi, ces séances sont efficaces. En revanche, elles sont plus fatigantes car la caméra est située en haut de l'écran et les participants regardent en bas, donc personne ne se regarde dans les yeux, ce qui ne rassure pas l'être humain et le fatigue.

Il ne faut pas non plus oublier l'importance du lien social qui existe au bureau. Les échanges informels sont aussi importants pour les employés, notamment en termes de sentiment d'appartenance à une organisation.

Quelques questions à se poser pour qu'une entreprise réussisse sa transition vers un télétravail pérenne :

1. Dresser un bilan du télétravail en temps de crise.
2. Répondre aux sept questions suivantes qui permettront d'estimer l'adéquation et le potentiel du télétravail pour l'entreprise:
 - Quelles motivations réelles avez-vous à renforcer le télétravail dans votre entreprise ?
 - Êtes-vous prêt à laisser davantage d'autonomie, à déléguer et à faire confiance à vos collaborateurs en télétravail ?
 - Quelles sont les équipes dans lesquelles le télétravail se prête le mieux ?
 - A quelle fréquence chaque équipe devrait-elle se voir physiquement ?
 - La possibilité de télétravail est-elle communiquée à l'embauche ? Quelles en sont les exigences légales ?



Sibylle Heunert Doulfakar

Constatez-vous une différence entre les générations dans l'acceptation du télétravail?

Je ne suis pas convaincue par ce clivage. La grande différence entre les 40-45 ans et plus et les jeunes nés dans les années 2000 réside dans le fait que les jeunes connaissent la digitalisation depuis toujours. Cela ne signifie pas que l'école leur a appris à travailler de manière autonome. Cette capacité dépend actuellement des individus.

Comment les entreprises peuvent-elles agir pour que la transition se passe au mieux?

En période post-Covid, il est important que les entreprises se demandent ce qu'elles ont développé durant cette crise et qu'il serait bon de garder, et ce qu'elles ont arrêté de faire qui ne leur sert à rien. Afin de les mener sur ce chemin, nous avons mis en place avec le réseau Syllogos une démarche d'apprentissage collectif gratuite en français et en allemand pour les entreprises qui souhaitent faire le bilan de cette crise.

www.syllogos.ch

Propos recueillis par **Marie Nicolet**

- La flexibilité est souvent l'une des motivations pour passer en télétravail. En tant qu'employeur, quelles sont vos attentes par rapport à cela et comment allez-vous les rendre explicites?
- Quels outils, ressources, moyens financiers ou matériels allez-vous mettre à disposition en vue du télétravail pour qu'il puisse être sûr, efficace et de qualité?

Trucs et astuces pour que le télétravail se passe bien pour le travailleur:

- S'installer un espace de travail dédié
- Aménager un poste de travail de manière à avoir les pieds posés au sol, la table à hauteur des coudes, choisir une chaise qui permette de se tenir droit, placer l'écran de l'ordinateur perpendiculairement à la fenêtre
- Planifier des pauses
- Garder contact avec les collègues
- Délimiter des temps de travail et des temps privés.

(Tiré de l'article Télétravail – Pourquoi & comment, d'Anny Wahlen, psychologue du travail et des organisations)

Télétravail

aspects juridiques

La pratique du télétravail n'est pas directement définie dans le droit fédéral. Ainsi, pour déterminer les droits et obligations de l'employé et de l'employeur, il faut se baser sur la loi sur le travail (LTr) et le Code des obligations (CO). Il est important de souligner que la loi sur le travail à domicile (LTrD) ne s'applique qu'aux travaux industriels et artisanaux, ce qui exclut notamment les travailleurs du secteur tertiaire.

Si le télétravail permet une certaine flexibilité notamment en termes d'horaire, il n'en demeure pas moins que les limites légales doivent être respectées, comme l'enregistrement du temps de travail, la durée maximale de travail hebdomadaire ou les règles particulières du travail de nuit. Le pendant de cette flexibilité se traduit souvent par une disponibilité prolongée du travailleur. L'employeur devra ainsi veiller à éviter les sollicitations excessives du télétravailleur en évitant par exemple l'interruption de ses pauses. La responsabilité de l'employeur de protéger son employé va encore plus loin. En effet, le patron doit prendre les mesures nécessaires en termes notamment de sécurité, de santé, d'hygiène et d'ergonomie quant à la place de travail de son employé. Le cas échéant, il peut se rendre sur le lieu du télétravail.

Le remboursement de frais peut être réglé via une indemnité forfaitaire, à condition qu'elle soit suffisante pour couvrir tous les frais nécessaires. La contribution de l'employeur au loyer défraie actuellement la chronique. Un arrêt du Tribunal fédéral (TF) d'avril 2019 contraint les patrons à payer, dans certains cas, une partie du loyer. Selon le TF qui se réfère au CO, si l'employeur ne fournit aucun lieu de travail adéquat, il doit indemniser l'utilisation d'un appartement pour le travail. Pour l'heure, il est encore difficile de dire si cette jurisprudence trouvera une application généralisée en pratique.

De son côté, le travailleur est soumis à une obligation de fidélité de laquelle découle l'obligation de confidentialité ou de discrétion. Le télétravailleur sera donc amené à préserver des documents ou données professionnels chez lui, dans un lieu sûr. Quant à la sécurité des données, elle doit être assurée par l'employeur, ce qui peut s'avérer plus difficile lorsque le travailleur utilise des appareils privés.

Ces questions étant délicates dans le cadre du télétravail, il est conseillé à l'employeur de clarifier au préalable les obligations du travailleur, qu'il s'agisse de son temps de travail, de l'utilisation du matériel informatique et de communication durant le travail, ou de son obligation de fidélité et de discrétion dans le cadre du télétravail.

Plus d'infos dans «Conséquences juridiques du télétravail», rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166 Meier-Schatz.

«Bei der Telearbeit machen die Leute oft zu viel»

Wenn Telearbeit zur Sprache kommt, vertritt Sibylle Heunert Doulfakar eine klare Meinung: Wir müssen unterscheiden zwischen dem, was wir jetzt, in Zeiten der Coronavirus-Krise, erleben, und der Telearbeit, wie sie sich auf Dauer einrichten liesse. Ein Interview mit der Arbeits- und Organisationspsychologin und Gründerin des Syllogos-Netzwerks.

INTERVIEW SIBYLLE HEUNERT DOULFAKAR

Wie wird die gegenwärtige Krise die Arbeitswelt verändern?

In Bereichen, in denen die Einführung der Telearbeit möglich war, hat die Krise die Unternehmensleitungen vor vollendete Tatsachen gestellt. Sie hat ihnen gezeigt, dass das Unmögliche möglich ist.

Der Mensch hegt stets die Hoffnung, dass sich die Arbeitswelt ändert, aber die Realität zeigt, dass Veränderungen nicht so einfach sind. In der Praxis ist die Telearbeit mit vielen Herausforderungen verbunden. Sie sind vor allem technischer Art: Kann man die notwendigen Werkzeuge bereitstellen? Lässt sich diese Aufgabe zu Hause erledigen? Die Fragen sind aber auch organisatorischer Art, da der Arbeitgeber verpflichtet ist, für angemessene Arbeitsbedingungen zu sorgen (siehe gegenüberliegende Seite).

Während der Krise fand man darauf Antworten, aber diese Lösungen können bloss kurzfristig gelten, denn in Krisenzeiten sind die Anforderungen niedriger.

Glauben Sie, es gibt Strukturen, die den Schritt hin zu institutionalisierter Telearbeit wagen werden?

Gewiss. Die Unternehmen befinden sich in einer Übergangsphase. Dass es während der Coronakrise Telearbeit gab, bedeutet nicht, dass die Zahl der Telearbeiter in der Schweiz bis Ende 2020 explodieren wird. Das ist ein Trugschluss. Strukturen, die den Übergang erfolgreich vollziehen, sind die, welche die Einführung der Telearbeit mit Schulungen begleiten.

Beeinträchtigt Telearbeit die Produktivität?

Das hängt von der jeweiligen Aufgabe ab. Wenn sie Aspekte der Analyse oder der Reflexion beinhaltet, kann jemand, der zu Hause arbeitet, durchaus produktiver sein, weil er dort ungestört ist. Unterbrechungen haben eine stärkere Auswirkung auf die Leistung als Telearbeit.

Ist sie für jeden geeignet?

Die Idee hinter der Telearbeit setzt einen autonomen Arbeitnehmer voraus. Es ist wichtig, dass er sich zu Hause einen Arbeitsrhythmus einrichtet. Im beruflichen Umfeld entstehen Rituale wie Kaffee- oder Mittagspause. Bei der Telearbeit machen die Leute oft zu viel, weil sie das Gefühl haben, nie genug zu arbeiten. Sie müssen daher lernen, sich nach gesteckten Zielen zu organisieren. Ohne kann Telearbeit ungesund sein und zu Erschöpfungszuständen führen.

Das widerspricht der allgemeinen Vorstellung, Telearbeiter würden Däumchen drehen ...

Arbeitsleistung ist nicht bloss von Telearbeit abhängig. Vor gut zehn Jahren dachten die Leute noch industriell, nämlich, dass ihre Arbeit gut ist, wenn sie an ihrem Arbeitsplatz sind. Heute liegt der Abschluss einer Arbeit beispielsweise in der Umsetzung eines Projekts.

Können Videokonferenzen physische Sitzungen ersetzen?

Wenn sie gut geführt und strukturiert sind, durchaus. Die Teilnehmer müssen einander zuhören, sonst könnten sie überhören, was gesagt wird. So verlaufen die Sitzungen effizient. Sie sind jedoch ermüdender, weil sich die Kamera am oberen Rand des Bildschirms befindet und die Teilnehmer nach unten schauen, so dass sich niemand in die Augen sieht, was den Menschen beunruhigt und ermüdet.

Man sollte auch die Bedeutung der sozialen Bande, die im Büro bestehen, nicht ausser Acht lassen. Informeller Austausch ist für die Mitarbeiter ebenfalls wichtig, insbesondere was ihr Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen angeht.

Einige Fragen, die sich ein Unternehmen stellen muss, damit die dauerhafte Umsetzung der Telearbeit gelingt:

1. Bilanz ziehen über die Erfahrungen mit der Telearbeit während der Krisenzeit.
2. Die sieben folgenden Fragen beantworten, um die Eignung und das Potenzial von Telearbeit für das Unternehmen abschätzen zu können:
 - Was sind Ihre tatsächlichen Motive, um in Ihrem Unternehmen verstärkt auf Telearbeit zu setzen?
 - Sind Sie bereit, Ihren Mitarbeitern mehr Autonomie zu gewähren, zu delegieren und den Telearbeitern zu vertrauen?
 - Welche Gruppen eignen sich am besten für Telearbeit?
 - Wie oft sollte sich jede Gruppe in Echt sehen?
 - Wird die Möglichkeit der Telearbeit beim Vorstellungsgespräch erwähnt? Was sind die gesetzlichen Voraussetzungen dafür?



Sibylle Heunert Doulfakar

Stellen Sie in der Akzeptanz der Telearbeit einen Unterschied zwischen den Generationen fest?

Dieser Graben überzeugt mich nicht. Der grosse Unterschied zwischen den 40- bis 45-Jährigen und älter und den Jahrgängen der nach 2000 Geborenen besteht darin, dass die Jüngeren von Kindesbeinen an mit der Digitalisierung vertraut sind. Dies bedeutet nicht, dass die Schule ihnen selbständiges Arbeiten beigebracht hätte. Diese Fähigkeit hängt tatsächlich von jedem Einzelnen ab.

Was können Unternehmen tun, um den Übergang bestmöglich zu gestalten?

In der Zeit nach COVID-19 ist es wichtig, dass sich die Unternehmen fragen, was sie während der Krise entwickelt haben, was sie davon behalten sollten, und was sie aufgegeben haben, weil es ihnen keinen Nutzen bringt. Um sie auf diesem Pfad zu führen, haben wir mit dem Syllogos-Netzwerk einen kostenlosen kollektiven Austausch auf Französisch und Deutsch eingerichtet, der sich an Unternehmen richtet, die diese Krise einer Bilanz unterziehen wollen.

www.syllogos.ch

Interview von **Marie Nicolet**

- Flexibilität ist ein häufiges Motiv, um Telearbeit einzuführen. Welche Erwartungen haben Sie da als Arbeitgeber und wie werden Sie diese zum Ausdruck bringen?
- Welche Instrumente, Ressourcen, finanzielle oder materielle Mittel werden Sie für eine sichere, effiziente und hochwertige Telearbeit bereitstellen?

Einige Tipps, damit es für den Arbeitnehmer mit der Telearbeit klappt:

- Sich einen eigenen Arbeitsbereich schaffen.
- Den Arbeitsplatz so einrichten, dass die Füße auf dem Boden aufliegen und die Tischplatte auf Ellbogenhöhe ist. Einen Stuhl wählen, auf dem man gerade sitzen kann und den Bildschirm rechtwinklig zum Fenster stellen.
- Pausen einplanen.
- Kontakt zu den Kollegen aufrechterhalten.
- Arbeitszeit und private Zeiten abgrenzen.

(Aus dem Artikel *Télétravail – Pourquoi & comment*, von Anny Wahlen, Arbeits- und Organisationspsychologin)

Homeoffice

rechtliche Aspekte

Telearbeit wird im Bundesrecht nicht direkt definiert. Um die Rechte und Pflichten des Angestellten und des Arbeitgebers zu klären, muss man sich auf das Arbeitsgesetz und das Obligationenrecht stützen. Es ist wichtig hervorzuheben, dass das Bundesgesetz über die Heimarbeit nur für gewerbliche und industrielle Arbeit gilt. Von diesem Geltungsbereich sind insbesondere Arbeitnehmer des tertiären Sektors ausgenommen.

Auch wenn die Telearbeit mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit erlaubt, müssen jedoch immer noch die gesetzlichen Vorschriften wie die Arbeitszeiterfassung, die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die besonderen Regeln bei Nachtarbeit eingehalten werden. Eine Begleiterscheinung dieser Flexibilität ist oft eine längere Verfügbarkeit des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss die übermässige Beanspruchung des Telearbeiters – wie zum Beispiel die Unterbrechung seiner Pausen – vermeiden. Die Haftung des Arbeitgebers, seinen Angestellten zu schützen, geht noch weiter. Der Arbeitgeber muss die erforderlichen Massnahmen – insbesondere in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit, Hygiene und Ergonomie am Arbeitsplatz seines Angestellten – treffen. Allenfalls kann er sich an den Ort der Telearbeit begeben.

Die Zurückerstattung der Kosten kann über einen Pauschalbetrag erfolgen, unter der Bedingung, dass er ausreichend hoch ist, um die erforderlichen Kosten zu decken. Der Beitrag des Arbeitgebers an die Miete erregt gegenwärtig Aufsehen. Ein Bundesgerichtsentscheid vom April 2019 zwingt die Arbeitgeber in einigen Fällen einen Teil der Miete zu übernehmen. Nach dem Bundesgericht, das sich auf das OR abstützt, muss der Arbeitgeber für die Nutzung einer Wohnung für die Arbeit eine Entschädigung zahlen, wenn der Arbeitgeber keinen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Gegenwärtig ist es noch schwierig abzuschätzen, ob dieser Entscheid für die Homeoffice-Arbeit, die während der Coronavirus-Krise erledigt wurde, gilt.

Seinerseits hat der Arbeitnehmer eine Treuepflicht, aus der sich die Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht ergibt. Deshalb muss der Telearbeiter berufliche Unterlagen und Daten an einem sicheren Ort aufbewahren. Was die Datensicherheit anbetrifft, muss sie vom Arbeitgeber gewährleistet werden, was unter Umständen nicht so leicht sein kann, wenn der Arbeitnehmer private Geräte benutzt. Da diese Fragen im Rahmen der Telearbeit heikel sind, wird dem Arbeitgeber empfohlen, vorgängig mit dem Arbeitnehmer die Pflichten zu klären, sei es im Bereich seiner Arbeitszeit, der Nutzung von Hardware und der Kommunikation während der Arbeit oder seiner Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht im Rahmen der Telearbeit.

Weitere Information finden Sie in «Rechtliche Folgen der Telearbeit», Bericht des Bundesrates zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz

**2020**

Agenda des prochaines formations

Lieu des cours: UPCF, Fribourg

Infos & inscriptions: www.upcf.ch/formation

Rédiger efficacement des procès-verbaux

4 septembre 2020 (08h30–17h00)

Manager la génération Z

16 septembre 2020 (08h30–12h00)

Introduction au contrôle de gestion (controlling)

2 octobre 2020 (08h00–17h00)

Recruter et intégrer efficacement des collaborateurs

7 octobre 2020 (08h30–17h00)

Préparer sa retraite

16 octobre 2020 (08h00–12h00)

Gérer son temps et gagner en efficacité

5 novembre 2020 (08h30–12h00)

Découvrir les réseaux sociaux niveau 1

17 novembre 2020 (08h30–17h00)

Introduction au marketing digital

25 novembre 2020 (08h00–11h30)

La base des assurances sociales

15 septembre 2020 (08h00–17h00)

Les bases juridiques du rappel, de la poursuite et du contentieux

22 septembre 2020 (08h00–10h00)

Modification et résiliation du contrat de travail

6 octobre 2020 (08h00–11h30)

Améliorer la correspondance commerciale

9 octobre 2020 (08h30–17h00)

Comment être plus convaincant

4 novembre 2020 (08h00–17h00)

Fonction d'administrateur, rôle et devoirs

11 novembre 2020 (08h00–17h00)

Accueil téléphonique et gestion des situations difficiles

24 novembre 2020 (08h30–17h00)

Kalender der nächsten Fortbildungen

Kursort: FAV, Freiburg

Infos & Anmeldung: www.upcf.ch/fortbildung

Umgang mit Lernenden im Betrieb

10. September 2020 (8.30–16.45 Uhr)

Einführung in Controlling

29. September 2020 (8.00–17.00 Uhr)

Einführung in die sozialen Medien Stufe 1

19. Oktober 2020 (8.30–17.00 Uhr)

Grundlagen der Sozialversicherungen

16. September 2020 (8.00–17.00 Uhr)

Der Arbeitsvertrag: Problempunkte bei Anpassungen und Auflösung

13. Oktober 2020 (8.00–11.30 Uhr)

Einführung in das Digital Marketing

26. November 2020 (8.00–11.30 Uhr)

PORTRAITS

Entreprises lauréates du prix
«Meilleure entreprise formatrice»

PORTRÄTS

Firmen, die mit dem Preis
«Bester Ausbildungsbetrieb»
ausgezeichnet wurden



22

Une responsabilité, mais pas une contrainte

Le prix de Meilleure entreprise formatrice en 2019 a récompensé le cabinet médical d'Ursy. Une reconnaissance qui, pour le médecin Dr Jean-Luc Rime, met en valeur le métier d'assistant médical. De son côté, la formatrice de l'entreprise, Laurane Conus, espère que ce prix incitera d'autres cabinets à s'engager pour former la relève.



Dr Jean-Luc Rime



Dre Julie Begon Poncin

Lorsqu'on demande au Dr Jean-Luc Rime depuis combien de temps il forme des apprentis au sein de son cabinet d'Ursy fondé en 1987, il estime: «Une quinzaine d'années.» Il ajoute d'emblée qu'il trouve la formation enrichissante car elle permet d'apprendre en se remettant en question. «Sans cela, on rouille», s'exclame-t-il. L'homme a la voix sympathique et la réflexion philosophique.

Dans ce cabinet qu'il partage avec la Dre Julie Begon Poncin, Laurane Conus se trouve aux commandes de la formation professionnelle. Pour elle, transmettre son savoir-être et son savoir-faire est une évidence: «J'aime ce que je fais et je trouve important de partager ce que mes formateurs m'ont enseigné.» Elle raconte la diversité de la tâche entre les soins, l'administratif, la radiologie et le laboratoire. Elle souligne la cohésion de l'équipe à laquelle les apprenties – ce sont essentiellement des filles – apportent beaucoup. «Elles nous permettent de rester à la page, explique-t-elle. Elles arrivent avec de nouvelles idées qui aboutissent parfois à un changement d'organisation.» Ni elle, ni le Dr Jean-Luc Rime ne parlent de contraintes en évoquant la formation professionnelle: «C'est une responsabilité car nous devons assurer leur formation dans des conditions favorisant l'épanouissement de la personne, mais ce n'est pas une contrainte», déclare le médecin.

PRÊTER MAIN-FORTE

Comme toutes les entreprises suisses, le cabinet médical a dû faire face à la pandémie du coronavirus. Des aménagements ont été nécessaires, mais l'établissement est resté

ouvert durant toute la période de confinement. Il a tourné au ralenti, mais restait disponible pour les cas «hors-Covid». «Nous avons surtout fait des consultations téléphoniques, redirigé et rassuré les gens», explique Mélanie Marmy, assistante médicale. Avec sa collègue Laurane Conus, elles se sont portées volontaires pour assurer des consultations avec la Dre Julie Begon Poncin, dans le centre de dépistage de Châtel-Saint-Denis. «Pour nous, il était logique d'aller prêter main-forte, déclarent les deux assistantes médicales. Nous ne pensions pas vivre une pandémie une fois dans notre vie.»

Pour elles, cette crise sanitaire remet tristement l'église au milieu du village en valorisant les métiers «oubliés» comme ceux des soins ou de l'alimentaire. Un point de vue que partage le Dr Jean-Luc Rime: «Les applaudissements quotidiens ont donné un signal de soutien au corps médical, il faut maintenant que les politiques prennent les choses en main.» Il termine: «Je doute un peu que l'humanité soit capable de tirer une leçon de cette situation.»

Cabinet médical d'Ursy

Date de fondation de l'entreprise: 1987
Nombre d'employés: 2
Nombre d'apprentis: 1 ou 2 selon les années car l'engagement est effectué une année sur deux.
Secteur d'activité: santé
Responsable de la formation professionnelle:
Laurane Conus, formatrice assistante médicale

Eine Verantwortung, aber kein Zwang

Die Arztpraxis Ursy wurde 2019 als Bester Ausbildungsbetrieb ausgezeichnet. Durch diese Anerkennung werde der Beruf der Medizinischen Praxisassistenten ins rechte Licht gerückt, so der Arzt Dr. Jean-Luc Rime. Die Ausbildungsverantwortliche der Praxis, Laurane Conus, hofft ihrerseits, dass andere Praxen dadurch angeregt werden, sich ebenfalls in der Berufsbildung zu engagieren.



Wenn man Dr. Jean-Luc Rime fragt, seit wann er in seiner 1987 in Ursy gegründeten Praxis Lernende ausbilde, schätzt er «seit ca. fünfzehn Jahren». Dann fügt er hinzu, dass er die Ausbildung als bereichernd empfinde, denn indem man sich selbst hinterfrage, lerne man hinzu. «Ansonsten rostet man ein!», betont er. Der Doktor hat eine sympathische Stimme und eine philosophische Einstellung.

In der Praxis, die er sich mit Dr. Julie Begon Poncin teilt, steht Laurane Conus am Steuer der beruflichen Grundbildung. Sie findet es ganz natürlich, ihre Fachkompetenz und ihre Soft Skills weiterzugeben: «Ich mag, was ich mache, und ich finde es wichtig, weiterzugeben, was ich von meinen Auszubildenden gelernt habe.» Sie beschreibt die vielfältigen Aufgaben zwischen Pflege, Verwaltung, Radiologie und Labor. Dann hebt sie den Zusammenhalt im Team hervor, zu dem die meist weiblichen Lernenden viel beitragen. L. Conus erläutert: «Dank ihnen können wir auf dem neuesten Stand bleiben, denn sie bringen neue Ideen mit, die manchmal die Organisation verändern.» Weder sie noch Dr. Rime erwähnen die belastenden Seiten der beruflichen Grundbildung: «Wir tragen die Verantwortung, Ausbildungsbedingungen zu schaffen, welche die Entwicklung ihrer Persönlichkeit fördern – aber das ist kein Zwang», meint der Arzt.

MITHELFEN

Wie alle Schweizer Unternehmen musste die medizinische Praxis mit der COVID-19-Pandemie fertig werden. Umstellungen waren nötig, aber die Praxis blieb während der gesamten

Zeit geöffnet. Sie arbeitete im Minimalbetrieb, blieb aber für alle Nicht-Covid-Fälle verfügbar. «Wir haben die Patienten vor allem am Telefon beraten, sie umgeleitet und beruhigt», erklärt die medizinische Praxisassistentin Mélanie Marmy. Sie hat sich mit ihrer Kollegin Laurane Conus freiwillig gemeldet, um gemeinsam mit Dr. Julie Begon Poncin im Gesundheitszentrum in Châtel-Saint-Denis die Untersuchungen sicherzustellen. «Für uns lag es auf der Hand, dort mitzuhelfen», meinen die beiden Praxisassistentinnen. Wir hätten nie gedacht, einmal eine Pandemie mitzerleben.»

Sie meinen, dass die Gesundheitskrise die Prioritäten neu definiere, indem «vergessene» Berufe in der Pflege oder der Lebensmittelbranche aufgewertet würden. Auch Dr. Jean-Luc Rime teilt diese Meinung: «Der tägliche Applaus war ein Signal der Unterstützung für das medizinische Personal und nun ist es an der Zeit, dass die Politik das Heft in die Hand nimmt.» Er schliesst mit den Worten: «Ich habe meine Zweifel, ob die Menschheit aus dieser Situation lernen wird.»

Arztpraxis Ursy

Datum der Firmengründung: 1987

Anzahl Mitarbeitende: 2

Anzahl Lernende: 1 oder 2, je nach Jahr, denn die Einstellung erfolgt alle zwei Jahre.

Tätigkeitsbereich: Gesundheit

Ausbildungsverantwortliche: Laurane Conus, Berufsbildnerin Medizinische Praxisassistenten

Une structure pour responsabiliser les apprentis



Jacques Stritt

*L'entreprise Stritt et Forlin SA basée à Avry-sur-Matran a reçu lors de la Rentrée des Entreprises 2019 un prix pour son engagement dans la formation professionnelle. Une belle reconnaissance pour cette structure qui fête-
ra ses 30 ans l'année prochaine.*

Le téléphone sonne. Mesures d'hygiène obligent. Jacques Stritt, fondateur de l'entreprise Stritt et Forlin SA active dans le domaine sanitaire, de la ferblanterie et de la couverture, est au bout du fil. L'homme a la voix enjouée. Il raconte les débuts de son entreprise, son atelier de 35 m² et son association avec Emilio Forlin en 1993 qui a permis de diversifier son activité jusque-là concentrée sur les sanitaires.

Il enchaîne avec l'engagement de la structure dans la formation professionnelle et le premier apprenti pris en charge en 1997 à la suite d'une sollicitation du centre de formation professionnelle. Depuis, 50 jeunes ont été formés chez Stritt et Forlin SA. «Il y a de bons moments, même si c'est parfois compliqué», sourit le patron qui précise opérer une sélection en considérant les notes scolaires, des tests pratiques et un stage d'une semaine. «Parfois nous jouons le rôle de parent», ajoute-t-il en revenant sur le soutien moral parfois nécessaire. Il évoque les différentes personnalités, entre certains jeunes motivés et disciplinés et d'autres plus olé olé.

Au fil des ans, l'encadrement des apprentis a évolué au sein de l'entreprise. «Au début, nous passions des heures à réviser avec nos apprentis, que ce soit à l'établi ou sur la planche à dessin. Cela ne les empêchait pas d'abandonner et notre déception était alors trop grande», explique le formateur avant de poursuivre: «Depuis, nous avons mis en place une structure afin de les responsabiliser. Il faut que leur réussite vienne d'eux-mêmes.»

Pour le patron, la formation professionnelle représente la garantie que l'entreprise sera toujours là demain. «Nous devons nous engager pour la relève, c'est une main-d'œuvre et ils apportent un certain dynamisme à l'équipe», note Jacques Stritt en ajoutant que ses employés sont soudés.

COMPOSER AVEC LA CRISE

Stritt et Forlin SA n'a pas dû cesser son activité durant la crise sanitaire du coronavirus. «Nous avons dû composer avec les contraintes liées aux mesures d'hygiène et de distanciation sociale», explique le patron. Cela a notamment eu un impact sur les déplacements des employés, mais la formation professionnelle a pu se poursuivre. Quant à l'engagement à venir d'apprentis, Jacques Stritt indique avoir entrepris les démarches mais a été contraint de suspendre les stages prévus en mars. Il assure que sa structure recrutera de nouveaux apprentis cette année car deux jeunes termineront prochainement leur formation.



Stritt et Forlin SA

Date de fondation: 1^{er} août 1991
Secteur d'activité: sanitaire, ferblanterie et couverture
Nombre d'employés: 30
Nombre d'apprentis: 8, dont un comme employé de commerce, un en ferblanterie et six en sanitaire.
Responsable de la formation professionnelle:
Marisa Sardonini pour l'employé de commerce,
Emilio Forlin pour la ferblanterie ainsi que
Jacques Stritt et John Pharisa pour le sanitaire.

Ein Unternehmen, in dem Lernende Verantwortung übernehmen

Das Unternehmen Stritt et Forlin SA in Avry-sur-Matran wurde am Herbstauftakt der Unternehmen 2019 mit einem Preis für sein Engagement in der Berufsbildung ausgezeichnet. Eine schöne Anerkennung für den Betrieb, der im kommenden Jahr sein 30-jähriges Bestehen feiern wird.



Das Telefon läutet. Hygienemassnahmen verpflichten. Jacques Stritt, der Gründer des Unternehmens Stritt et Forlin SA, welches im Sanitärbereich sowie im Spengler- und Dachdeckergewerbe tätig ist, spricht am anderen Ende. Eine sympathische Stimme. Er spricht über die Anfänge seines Unternehmens, seine 35m² grosse Werkstatt und wie er sich im Jahr 1993 mit Emilio Forlin zusammengetan hat, was ihm ermöglichte, seine bis anhin auf den Sanitärbereich beschränkte Tätigkeit zu erweitern.

Er fährt in seinen Erzählungen fort, wie sich sein Unternehmen in der Berufsbildung engagiert und 1997 auf Anfrage des Berufsbildungszentrums hin den ersten Lernenden aufgenommen hat. Seither hat Stritt et Forlin SA 50 Jugendliche ausgebildet. «Es gibt schöne Momente, selbst wenn es manchmal kompliziert ist», meint der Unternehmer mit einem Lächeln. Seine Lernenden wählt er sorgfältig aus, indem er die Schulnoten, praktische Tests und die einwöchige Schnupperlehre berücksichtigt. «Manchmal übernehmen wir auch die Rolle der Eltern», fügt er hinzu, «wenn moralische Unterstützung nötig ist». Unter den Jugendlichen finden sich unterschiedliche Persönlichkeiten, einige sind motiviert und diszipliniert, andere eher unbekümmert.

Im Laufe der Jahre hat sich auch die Betreuung der Lernenden im Unternehmen weiterentwickelt. «Anfangs haben wir Stunden damit verbracht, den Lernstoff mit unseren Lernenden zu wiederholen, sowohl am Objekt selbst als auch auf der Zeichenplatte. Dies hat sie jedoch nicht am Aufgeben der Lehr-

stelle gehindert, was uns natürlich sehr enttäuscht hat», führt er aus. «Seither haben wir ein System, um sie Verantwortung zu lehren. Ihren Erfolg müssen sie sich selbst erarbeiten.»

Für den Unternehmer ist die Berufsbildung Garant dafür, dass es den Betrieb auch morgen noch geben wird. «Wir müssen uns für den Nachwuchs einsetzen, es sind Arbeitskräfte, die eine gewisse Dynamik in unser Team bringen», betont Jacques Stritt und fügt hinzu, seine Angestellten seien ein zusammengeschweisstes Team.

MIT DER KRISE UMGEHEN

Stritt et Forlin SA musste seine Tätigkeit während der Coronakrise nicht einstellen. «Wir mussten uns mit den Einschränkungen aufgrund der Hygienemassnahmen und den Abstandsregeln auseinandersetzen», erklärt der Unternehmer. Dies wirkte sich vor allem auf die Dienstfahrten der Angestellten aus, die Berufsbildung konnte jedoch weitergeführt werden. Was die Einstellung künftiger Lernender angehe, so gibt Jacques Stritt an, die nötigen Schritte unternommen zu haben. Er sei jedoch gezwungen gewesen, die für März geplanten Schnupperlehren auf Eis zu legen. Er bestätigt, dass sein Unternehmen dieses Jahr sicherlich neue Lernende anstellen werde, da zwei Jugendliche in Kürze ihre Ausbildung abschliessen würden.

Stritt et Forlin SA

Firmengründung: 1. August 1991

Tätigkeitsgebiet: Sanitärbereich, Spengler- und Dachdeckergewerbe

Anzahl Mitarbeitende: 30

Anzahl Lernende: 8; davon ein kaufmännischer Lernender, ein Spengler- und sechs Sanitärinstallateur-Lernende
Verantwortliche für die Berufsbildung: Marisa Sardonini (kaufmännische Lehre), Emilio Forlin (Spenglerlehre) sowie Jacques Stritt und John Pharisa (Sanitärlehre).

La motivation au centre de la formation

La dernière Rentrée des Entreprises a récompensé le Garage Brügger SA, à Alterswil, pour son engagement dans la formation professionnelle. Un grand honneur selon le patron, Manuel Brügger, qui précise que l'engagement des apprentis fait partie de l'ADN de sa structure.

Aux commandes du Garage Brügger SA et à la vente, il y a Manuel Brügger. Sa sœur, Caroline Fasel-Brügger, est en charge de l'administration. Il y a aussi ses parents, Marcel et Ruth Brügger, respectivement responsable du service après-vente et de la clientèle. Dire que le Garage Brügger est une histoire de famille, c'est peu dire. «Comme nous nous connaissons bien, nous pouvons régler les problèmes directement», explique Manuel Brügger, attaché à l'histoire familiale de son entreprise. Celle-ci a été fondée en 1975 par les parents de l'actuel patron et les premiers apprentis y ont fait leurs preuves à la fin des années 1970. «Il est important de former la relève, considère Manuel Brügger. On ne peut pas se contenter de cueillir, il faut aussi semer», image-t-il.

Il confie aimer les gens et constate que les apprentis apportent beaucoup à son garage. «Ce sont des jeunes qui réfléchissent différemment. Ils amènent une énergie particulière et un dynamisme.» Les nouvelles recrues sont triées sur le volet notamment lors d'un stage. «Pour moi la personnalité joue un rôle important», indique le formateur qui dit aimer parfois donner une chance à certains, indépendamment des résultats scolaires. «Les notes sont importantes, précise-t-il. Mais ce n'est pas tout.» Il ne cache pas que la formation prend du temps, et il tient à être disponible, même si les apprentis sont davantage pris en charge par le chef d'atelier.

TISSER DES LIENS

Le message qu'il souhaiterait faire passer à ses apprentis? «Qu'ils comprennent l'importance d'un travail de qualité et de la motivation que ce soit au travail ou dans les loisirs», répond Manuel Brügger. Il évoque ces jeunes, partie intégrante de l'équipe actuelle. «Le travail est important mais j'aime tisser des liens avec les employés. Cela crée une bonne ambiance.» Le garage n'a pas été fermé durant la crise du coronavirus, mais la période a été compliquée avec une personne à risque et un employé contraint de rester en quarantaine. «Malgré tout, nous avons continué à travailler et à former nos apprentis», précise le patron qui dit avoir déjà engagé un jeune pour la rentrée 2020-2021. Pour lui, il est important de continuer à offrir cette chance aux jeunes.



Manuel Brügger



Garage Brügger SA

Date de fondation de l'entreprise: 1975

Nombre d'employés: 11

Nombre d'apprentis: 2

Secteur d'activité: automobile

Responsable de la formation professionnelle:

Jonas Schaller, chef d'atelier

Die Motivation im Zentrum der Ausbildung

Am vergangenen Herbstauftakt der Unternehmen wurde die Garage Brügger AG in Alterswil für ihren Einsatz in der Berufsbildung ausgezeichnet. Eine grosse Ehre, wie der Inhaber Manuel Brügger erklärt, wobei das Engagement der Lernenden – unter anderem – das Herzstück seines Betriebes ausmache.

Die Leitung der Garage Brügger sowie der Verkauf liegen in den Händen von Manuel Brügger. Seine Schwester Caroline Fasel-Brügger kümmert sich um die Administration. Seine Eltern Marcel und Ruth Brügger wiederum sind für die Kundenbetreuung zuständig. Die Garage Brügger ist ein Familienunternehmen, wie es im Buche steht. «Da wir uns sehr gut kennen, können wir etwaige Probleme direkt regeln», erklärt Manuel Brügger, der sehr an seinem geschichtsträchtigen Familienunternehmen hängt. Dieses wurde 1975 von den Eltern des aktuellen Geschäftsinhabers gegründet, und die ersten Lernenden konnten sich Ende der siebziger Jahre bewähren. «Es ist wichtig, den Nachwuchs auszubilden», dessen ist sich Manuel Brügger bewusst, «man darf sich aber nicht damit begnügen zu ernten, sondern man muss auch säen».

Manuel Brügger sieht sich als Menschenfreund und er stellt fest, dass Lernende seiner Garage sehr viel bringen. «Es sind Jugendliche, die anders denken. Sie bringen eine besondere

Energie und eine gewisse Dynamik mit ein.» Die Neuankömmlinge werden sorgfältig ausgewählt, insbesondere im Rahmen einer Schnupperlehre. «Für mich spielt die Persönlichkeit eine wichtige Rolle», betont der Berufsbildner, so gibt er gewissen Kandidaten, unabhängig ihrer schulischen Leistung, oftmals gerne eine Chance. «Noten sind wichtig», wendet er ein, «aber lange nicht alles». Er macht keinen Hehl daraus, dass die Berufsbildung zeitaufwendig ist, und ihm liegt viel daran, seinen Lernenden zur Seite zu stehen, selbst wenn es hauptsächlich der Werkstattleiter ist, der die Lernenden unter seine Fittiche nimmt.

BEZIEHUNGEN KNÜPFEN

Welche Botschaft möchte er an seine Lernenden richten? «Sie sollen die Bedeutung von Qualitätsarbeit und Motivation erkennen, sei es bei der Arbeit oder in ihrer Freizeit», antwortet Manuel Brügger. Die Jugendlichen sind ein vollwertiger Bestandteil seines aktuellen Teams. «Die Arbeit ist wichtig, aber ich mag es, eine Beziehung zu meinen Angestellten zu knüpfen. So entsteht eine gute Atmosphäre.»

Während der Coronakrise war die Garage nicht geschlossen, jedoch war es eine schwierige Zeit mit einer Person, die zur Risikogruppe gehörte, und einem Angestellten in Quarantäne. «Trotz allem haben wir unsere Arbeit und die Ausbildung unserer Lernenden weitergeführt», erklärt der Unternehmer, der für das Schuljahr 2020/2021 bereits einen neuen Lernenden verpflichtet hat. Für Manuel Brügger ist es wichtig, den Jugendlichen diese Chance auch weiterhin zu bieten.



Garage Brügger AG

Firmengründung: 1975
Anzahl Mitarbeitende: 11
Anzahl Lernende: 2
Tätigkeitsgebiet: Automobilbranche
Verantwortlicher für die Berufsbildung:
Jonas Schaller, Werkstattleiter

LE SUCCÈS
DE VOTRE
ENTREPRISE?



TRAVAILLER AVEC VOTRE
PARTENAIRE LOCAL!

net+ FR

INTERNET – TÉLÉPHONIE – TV – MOBILE

026 919 79 89

www.netplusfr.ch/business

BUSINESS
— SOLUTIONS —

FR

FRIUP

Des start-up mises au défi
Eine Herausforderung für Start-ups

03

Les start-up fribourgeoises face au coronavirus

Pour les start-up fribourgeoises, la pandémie représente un défi de taille. Trois d'entre elles témoignent de leurs difficultés et expliquent comment elles s'y sont adaptées.

Swiss Precision Lighting

La start-up moratoise développe des systèmes d'éclairage extérieur si précis qu'ils n'occasionnent pas de pollution lumineuse. Pour son équipe, le confinement tombe au pire moment: «Nous venions juste d'installer nos tout premiers projecteurs sur le terrain de sport de Cressier. L'inauguration devait se faire en présence de plusieurs investisseurs potentiels, certains venus d'Allemagne pour l'occasion. Nous avons dû tout annuler. Très proches d'obtenir de nouvelles liquidités, nous avons dû revoir notre business plan en urgence et renoncer pour l'instant à l'embauche de nouveaux collaborateurs», regrette Ralf Stucki, cofondateur de Swiss Precision Lighting. Face au coup de frein, la start-up s'est depuis tournée vers la recherche et le développement: «Nous avons notamment débuté une collaboration très intéressante avec la Haute Ecole spécialisée zurichoise. Progresser malgré les difficultés, c'est très important pour le moral.»

www.splighting.ch



Ralf Stucki, cofondateur de Swiss Precision Lighting

Photo: FRIUP

Mobbot

Grâce à sa technologie d'impression 3D de béton, Mobbot est capable de produire en un temps record des éléments personnalisés pour l'industrie de la construction. Pour son équipe, le début de la pandémie n'a pas été de tout repos: «Pour des raisons de sécurité, nous avons tout de suite privilégié le télétravail. Ce faisant, près de la moitié de l'équipe n'était plus disponible pour la production. En parallèle, tous les chantiers continuaient et les mandataires nous pressaient pour obtenir les éléments souhaités. Cela n'a pas été facile à gérer», souffle Agnès Petit, fondatrice de Mobbot. A cela s'ajoute un grand projet planifié de longue date: «Fin mars, nous avons déplacé notre site de production dans les locaux de Polytype en ville de Fribourg. Comme les derniers chantiers s'étaient arrêtés entre-temps, nous avons pu nous consacrer entièrement à ce déménagement. Aujourd'hui, nous sommes bien installés et prêts à répondre aux commandes qui reprennent peu à peu», se réjouit Agnès Petit.

www.themobbot.com



Agnès Petit, fondatrice de Mobbot

Photo: FRIUP

Pomm

Pomm, c'est une pâtisserie artisanale en ligne lancée en plein confinement par les entrepreneurs et restaurateurs fribourgeois Ben & Léo. «Comme la fermeture des établissements se prolongeait au-delà de nos réserves financières, nous avons dû chercher des solutions. L'idée nous trottait dans la tête depuis un certain temps mais nous n'avions jamais eu le temps de la concrétiser», explique Léonard Gamba, cofondateur de Ben & Léo. Son associé et lui élaborent le concept de douceurs confectonnées à la main, commandables à l'avance sur internet et récupérables en point de collecte. Ils confient ensuite la production à leur employée Adeline Gumy, pâtissière-confiseuse de talent. Lancée le 10 mai, jour de la Fête des mères, Pomm écoule 500 pièces en moins de trois semaines. «Nous avons pu transformer cette pause forcée en opportunité et ressortir de la crise avec une offre agrandie», sourit Léonard Gamba.

www.pomm.ch



Les créateurs de Pomm (de d. à g.):
Léonard Gamba, Adeline Gumy
et Benoît Waber

Photo Stemutz

Wie sich Freiburger Start-Ups dem Coronavirus stellen

Die Pandemie ist für Start-Ups eine gewaltige Herausforderung. Drei Freiburger Jungunternehmende erzählen, wie sie diese schwierige Situation angegangen sind.

Swiss Precision Lighting

Das Murtner Start-Up entwickelt neuartige Outdoor-Beleuchtungssysteme, die keine horizontale Lichtverschmutzung erzeugen. Für das Team von Swiss Precision Lighting kam der Lockdown im schlimmsten Moment. «Wir hatten gerade unser erstes Lichtsystem auf dem Sportplatz Cressier installiert und hatten vor, die Scheinwerfer in Anwesenheit von potenziellen Investoren aus der Schweiz und Deutschland einzuweihen. Leider mussten wir das Event in letzter Minute absagen, unseren Geschäftsplan auf den Kopf stellen und die Anstellung neuer Mitarbeitender auf unbekannte Zeit verschieben», so Mitgründer Ralf Stucki. Seitdem hat sich das Start-Up auf Forschung und Entwicklung konzentriert. «Wir haben unter anderem eine sehr interessante Zusammenarbeit mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften begonnen. Wir haben es geschafft, uns trotz der schwierigen Lage weiterzuentwickeln. Das ist moralisch sehr wichtig», betont Ralf Stucki.

www.splighting.ch



Ralf Stucki, Mitgründer von Swiss Precision Lighting

Foto: FRI UP

Mobbot

Dank seiner 3D-Drucktechnologie für Beton kann Mobbot innerhalb kürzester Zeit personalisierte Betonelemente für das Baugewerbe erstellen. Für das Freiburger Start-Up war der Anfang der Krise besonders intensiv: «Weil wir, wenn möglich, auf Homeoffice gemacht haben, war nur noch knapp die Hälfte des Teams für die Produktion der Betonelemente verfügbar. Gleichzeitig liefen die Baustellen auf Hochtouren weiter. Unsere Kunden wollten ihre Bestellungen wegen der generellen Unsicherheit so schnell wie möglich», sagt Agnès Petit, Gründerin von Mobbot. Später hatte das Start-Up eine zweite Herausforderung zu meistern. «Schon lange wollten wir unsere Produktion in die Räumlichkeiten von Polytype in Freiburg verlegen. Als Mitte März die Baustellen schliessen mussten, konnten wir uns ganz diesem Projekt widmen. Heute sind wir gut eingerichtet und bereit für neue Bestellungen. Die ersten sind bereits eingetroffen», freut sich Agnès Petit.

www.themobbot.com



Agnès Petit, Gründerin von Mobbot

Foto: FRI UP

Pomm

Pomm ist eine Online-Konditorei, die während des Lockdowns von den Freiburger Unternehmern und Restaurantbetreibern Ben & Léo lanciert wurde. «Als uns klar wurde, dass die Schliessung der Restaurants länger dauert als unser finanzielles Polster, mussten wir nach Lösungen suchen. Die Idee schwirrte schon länger in unseren Köpfen herum, doch wir hatten nie Zeit, sie zu konkretisieren», sagt Léonard Gamba, Mitgründer von Ben & Léo. So entstand eine Online-Konditorei, die handgemachte Gebäcke anbietet, welche im Voraus bestellt und an ausgewählten Verteilstellen abgeholt werden. Die Desserts werden von der Ben-&-Léo-Angestellten und talentierten Konditorin Adeline Gummy hergestellt. Drei Wochen nach dem Startschuss am 10. Mai hatte Pomm bereits 500 Stück verkauft. «Dank dem neuen Konzept konnten wir die Zwangspause zum Guten wenden und unser Angebot erweitern», lacht Léonard Gamba.

www.pomm.ch



Die Gründer von Pomm (v. l. n. r.): Léonard Gamba, Adeline Gummy und Benoît Waber

Foto: Stemutz

02 – 03 **Edito**

05 – 19 **Actualités**
Aktuelles

06 – 07 Interview Ivan Slatkine

16 – 19 Télétravail
Telearbeit

21 – 27 **Portraits**
Porträts

29 – 31 **Fri Up**

Suivez-nous sur
Folgen Sie uns auf



et
und

