

Rencontre

Les images de l'apéritif
des député·e·s.

Treffen

Die Bilder vom Treffen
mit den Grossrätinnen
und Grossräten

L'intelligence artificielle au service des PME

Sous la loupe
Metaltec Fribourg

Unter der Lupe
Metaltec Freiburg

Künstliche Intelligenz im Dienste der KMU

La photo de couverture a été générée par une IA.
Das Titelbild wurde mit einer KI generiert



Reto Julmy

Directeur de l'UPCF
Direktor FAV

EDITO

FR

L'intelligence artificielle s'invite dans les entreprises fribourgeoises, non pas comme un raz-de-marée, mais comme une tendance durable. Loin de l'agitation des géants de la tech, les PME fribourgeoises tracent une voie pragmatique et locale, fondée sur la pédagogie, l'expérimentation et l'intégration technologique.

L'événement organisé à Espace Gruyère à Bulle par l'Union Patronale du Canton de Fribourg et la Fédération Patronale et Economique en avril en est un bon exemple. Près de 200 dirigeant-e-s, expert-e-s et curieux-ses ont assisté à des ateliers concrets sur les usages de l'IA dans les PME. De la gestion RH à la stratégie, en passant par le droit du travail, l'IA promet d'améliorer les processus de travail et d'augmenter la productivité, à condition d'être comprise et encadrée.

Un constat revient avec insistance : l'IA est déjà utilisée dans bon nombre d'entreprises, souvent sans cadre. Selon deux études récentes menées par JobCloud et Deloitte, quelque 46% des employé-e-s recourent à des outils comme ChatGPT, parfois en cachette, tandis qu'environ 60% des structures n'ont encore défini aucune directive. C'est là que se joue l'enjeu, dans la définition d'un cadre organisationnel, afin de garantir un usage éthique et sécurisé.

Des entreprises comme Asyrl, à Villaz-Saint-Pierre, montrent la voie. Après une phase de test, elles structurent l'usage de l'IA à l'aide d'exemples d'application concrets. En parallèle, la société Liip collabore avec des administrations publiques en misant sur la souveraineté des données et la personnalisation des outils. La Fédération des Entreprises Romandes (FER) a développé une application assistée par IA au service du droit de travail, basée sur une base de données sécurisée. Cette volonté de garder la main sur l'IA dépasse le seul cadre entrepreneurial. Des élus fédéraux défendent l'idée d'une IA collective, pensée comme un bien commun.

Cette nouvelle technologie ne doit pas être subie ou utilisée sans réflexion, mais de manière réfléchie, intégrés dans l'organisation et mis à la disposition de toutes et tous, voilà ce que nous apprend le dossier dans cette édition de l'*Info Patronale* consacré à cette technologie.

Nous ne devons pas courir après l'innovation. Il faut l'approprier. Former, expérimenter, encadrer. Tels sont les maîtres mots d'une transition à échelle humaine. L'IA n'est pas une fin en soi, mais un outil. Et comme tout outil, elle révèle autant les compétences que les valeurs de celles et ceux qui s'en servent.

Dans cet esprit, je vous encourage à vous familiariser avec cette nouvelle technologie, à l'essayer et à l'intégrer dans les processus de votre entreprise. J'espère que cette édition de l'*Info Patronale* vous y inspirera. Je vous souhaite une lecture enrichissante.

IMPRESSUM

Responsable d'édition /
Verantwortlich für die Ausgabe
R. Julmy

Ont collaboré à ce numéro /
An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
R. Julmy, M. Guillod, D. Bürdel,
L. Leibzig, FPE

Photos / Fotos
p. 4, p. 22-27, p. 30-33 A. Zamora;
p. 6-7, p. 12-13, p. 29 A. Buchs
p. 18-19 AdobeStock

Textes / Texte
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung
D. Portmann

Impression / Druck
media f imprimerie SA
imprimerie@media-f.ch

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

Publicité / Werbung
St-Paul Médias SA
media f – régie publicitaire –
info@media-f.ch
Freiburger Nachrichten –
insetate@freiburger-nachrichten.ch

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

Rue de l'Hôpital 15 – CP 592
1701 Fribourg/Freiburg
office@upcf.ch
www.upcf.ch

SOMMAIRE INHALT

DE Künstliche Intelligenz hält Einzug in Freiburger Unternehmen, und zwar nicht als vorübergehendes Phänomen, sondern als nachhaltiger Trend. Fernab vom Wettlauf der grossen Tech-Giganten um die technologische Vorherrschaft, verfolgen KMU einen pragmatischen, lokal verankerten Weg, der auf Ausbildung, Experimentierfreude und technologischer Integration setzt.

Die vom Freiburger Arbeitgeberverband und der Fédération Patronale et Economique im April im Espace Gruyère in Bulle organisierte Veranstaltung ist ein gutes Beispiel dafür: Rund 200 Führungskräfte, Expertinnen und Experten und interessierte Personen nahmen an praxisnahen Workshops zum Einsatz von KI in KMU teil. Ob Personalwesen, Strategie oder Arbeitsrecht – künstliche Intelligenz verspricht eine Unterstützung der Arbeitsabläufe und Produktivitätsgewinne, sofern sie verstanden und verantwortungsvoll eingesetzt wird.

Es zeigt sich, dass in vielen Unternehmen KI bereits genutzt wird, jedoch häufig ohne klare Rahmenbedingungen. So greifen gemäss zwei aktuellen Studien von JobCloud und Deloitte etwa 46 % der Mitarbeitenden auf Tools wie ChatGPT zurück, während rund 60 % der Unternehmen noch keine Richtlinien definiert haben. Genau hier liegt die Herausforderung: Es braucht einen organisatorischen Rahmen, um eine ethische und sichere Anwendung zu gewährleisten.

Unternehmen wie Asyrl in Villaz-Saint-Pierre weisen den Weg: Nach einer Testphase strukturierten sie den KI-Einsatz anhand konkreter Anwendungsbeispiele. Daneben arbeitet das Unternehmen Liip mit öffentlichen Verwaltungen zusammen und setzt auf Datensouveränität sowie individuell anpassbare Tools. Die Fédération des Entreprises Romandes (FER) hat mit REF-lex ein KI-unterstütztes Hilfsmittel im Bereich des Arbeitsrechts entwickelt, das auf einer gesicherten Datenbasis beruht.

Das Bestreben, einen geordneten Einsatz der KI zu gewährleisten, geht über den rein unternehmerischen Rahmen hinaus. So vertreten einzelne Bundespolitiker die Idee einer kollektiven KI, die als Gemeingut verstanden wird. Diese sollte nicht von einer Handvoll grosser Unternehmen dominiert, sondern allen Bürgerinnen und Bürger zugänglich sein.

Diese neue Technologie sollte nicht einfach hingenommen oder unreflektiert benutzt, sondern überlegt eingesetzt, organisatorisch eingebunden und allen zugänglich gemacht werden. Das ist die Botschaft der aktuellen Ausgabe der «Info Patronale», die sich mit diesem Thema befasst.

Wir sollten nicht der Innovation hinterherlaufen, sondern sie mitgestalten. Ausbilden, experimentieren, begleiten: Das sind die Schlüsselbegriffe für einen verantwortungsvollen Umgang mit dieser neuen Technologie. Denn KI ist kein Selbstzweck, sondern ein Werkzeug. Und wie jedes Werkzeug offenbart es sowohl die Kompetenzen als auch die Werte derjenigen, die es nutzen.

In diesem Sinne ermutige ich Sie, sich mit dieser neuen Technologie auseinanderzusetzen, diese auszuprobieren und in Ihre Unternehmensabläufe zu integrieren. Ich hoffe, dass Sie diese Ausgabe der «Info Patronale» dazu inspirieren wird und wünsche Ihnen eine bereichernde Lektüre.

04

**Apéritif des député·e-s
Treffen mit den Grossrätinnen
und Grossräten**

06–09

Dossier
Intelligence artificielle

12–15

Dossier
Künstliche Intelligenz

16

Actualités / Aktuelles
Salaire minimum / Mindestlohn

18–19

Rubrique juridique
IA et confidentialité
Juristische Rubrik
KI und Vertraulichkeit

22–27

Portraits

28–29

En marge / Am Rande

30–33

Sous la loupe
Metaltec Fribourg
Unter der Lupe
Metaltec Freiburg

34–35

Fri Up



Apéritif des député·e·s Treffen mit den Grossrätinnen und Grossräten

du 26 mars 2025 • vom 26. März 2025



Plus de photos
Weitere Fotos





A votre disposition pour des services
de comptabilité, d'audit, de fiscalité, de
conseils économiques et en prévoyance

Célien Berthold
Expert-comptable diplômé
Associé

Valentin Chiquet
Planification financière & conseil de prévoyance,
BSc HES-SO en gestion d'entreprise

Fribourg, Guin, Berne

core-partner.ch

T 026 347 28 80

Nos prochaines formations Unsere nächsten Fortbildungen

6

Mai

Conduite d'équipe agile
8h30-17h00

21

Mai

**Gesundheit der Lernenden
am Arbeitsplatz**
8:30-17:00 Uhr

8

Mai

Resilienz: sinnlos oder sinnvoll
9:00-13:00 Uhr

22

Mai

Écriture créative avec ChatGPT
9h00-17h00

13

Mai

**Contrat de travail et règlement
du personnel**
8h00-11h30

5

Juni

Kreatives Schreiben mit ChatGPT
9:00-17:00 Uhr

14

Mai

**Série de formations sur
la méthodologie BIM – jour 2**
8h00-12h00

11

Juin

**Série de formations sur
la méthodologie BIM – jour 3**
8h00-12h00

15

Mai

Microsoft OneNote
8:30-11:45 Uhr

24

Juni

**Mit dem Smartphone Videos für
Soziale Netzwerke erstellen**
9:00-16:00 Uhr

20

Mai

Gérer son temps et ses priorités
8h00-12h00

2

Juli

**Fortbildungsreihe zur
BIM-Methodik – Tag 1**
8:00-12:00 Uhr



Infos und Anmeldung auf
upcf.ch/unsere-fortbildungen
Infos et inscriptions sur
upcf.ch/nos-formations



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband





Près de 200 personnes ont participé à l'événement sur l'IA coorganisé par la FPE et l'UPCF. Des participant-e-s conquis-es par les sujets abordés.

Et au milieu, il y a l'IA

Propos recueillis par l'UPCF et la FPE

L'intelligence artificielle (IA) questionne. L'IA intrigue. L'IA attire. Et, ce ne sont pas les quelque 200 participant-e-s à l'événement IA coorganisé par l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) et la Fédération Patronale et Economique (FPE) qui diront le contraire. Ce grand rendez-vous qui a permis au public de participer à plusieurs ateliers consacrés à des thèmes spécifiques, animés par des expert-e-s dans différents domaines, s'est soldé sur un véritable succès. « Nous sommes heureux de la réussite de cet événement, les gens ont trouvé des réponses à leurs questions », s'est réjoui Christian Schafer, directeur adjoint de l'UPCF. Les participant-e-s se sont dits conquis. Tour d'horizon au moment convivial de l'apéritif.



Retrouvez le compte-rendu complet de l'événement sur notre site internet



Thierry Brodard, 52 ans, directeur chez TechniConcept Sàrl

Qu'est-ce qui vous a décidé à participer à ces ateliers sur l'IA ?

De manière générale, j'apprécie les événements organisés par la FPE. Cela fait déjà quelques années que je travaille avec l'IA, et j'avais envie de voir concrètement comment elle est utilisée dans d'autres entreprises. L'idée, c'était de « prendre la température », par rapport à la manière dont l'IA est utilisée et surtout d'échanger avec les pairs, qui partagent les mêmes enjeux. Et puis, j'ai aussi une cliente présente ce soir, donc c'était l'occasion d'avoir son retour en direct.

Qu'avez-vous appris durant ces ateliers ?

Je retiendrai particulièrement la méthode CRAFT, qui a été présentée dans le cadre de l'atelier « L'art de savoir poser les bonnes questions sur ChatGPT ». J'ai trouvé que l'atelier allait droit au but, c'était vraiment du concret.

Qu'allez-vous appliquer concrètement ?

Je compte approfondir les directives internes concernant la protection des données.



Aurélie Marti, 40 ans, directrice adjointe d'Energil Sàrl

Qu'est-ce qui vous a décidé à participer à ces ateliers sur l'IA ?

Plusieurs de nos collaborateurs-trices utilisent ChatGPT sans forcément avoir conscience des conséquences. Personnellement, je manquais de formation et je suis venue m'informer sur les dangers, les risques et les bonnes manières pour intégrer ces outils dans l'entreprise.

Qu'avez-vous appris durant ces ateliers ?

Les cas d'utilisation de l'IA, notamment dans le domaine des ressources humaines, ce qui peut nous soutenir pour tout l'administratif. D'ailleurs, je vois un vrai potentiel dans ce domaine-là pour notre entreprise.

Qu'allez-vous appliquer concrètement ?

Je vais utiliser les éléments exposés pour créer une directive concernant l'utilisation de l'IA. Mon idée est d'intégrer le personnel aux réflexions concernant les outils qui pourraient être utiles, la manière de les intégrer dans le quotidien de l'entreprise et le bon moyen de les cadrer.



FPE et l'UPCF en avril.



Jean-Louis Pugin, 79 ans,
directeur de JLPConsultant Sàrl

Qu'est-ce qui vous a décidé à participer à ces ateliers sur l'IA ?

Je trouve que l'IA est un sujet intéressant. Je pense que c'est un réel bouleversement pour le monde actuel, peut-être autant que l'invention de l'imprimerie par Gutenberg. Je voulais me renseigner sur la bonne manière de l'utiliser et en apprendre plus.

Qu'avez-vous appris durant ces ateliers ?

J'ai découvert comment utiliser ChatGPT, mais aussi les limites à ne pas dépasser. J'ai, par ailleurs, été sensibilisé sur le fait de réfléchir à la valeur que l'on met dans l'utilisation des outils d'IA générative. C'était très intéressant de soulever ces problématiques-là.

Qu'allez-vous appliquer concrètement ?

Je vais utiliser les trucs et astuces qui nous ont été partagés sur la création de *prompt* pour ChatGPT. Je suis certain que cela va me permettre d'être plus efficace dans mes recherches. J'ai compris qu'il faut poser des questions pertinentes pour obtenir des réponses pertinentes.



Yvan Limat, directeur du
Garage N. Limat SA

Qu'est-ce qui vous a décidé à participer à ces ateliers sur l'IA ?

C'est un sujet qui nous concerne de plus en plus et participer à ces ateliers permet de nous donner des idées pour appliquer l'IA à notre échelle.

Qu'avez-vous appris durant ces ateliers ?

L'atelier sur la rédaction du *prompt* m'a beaucoup parlé car nous sommes allés dans le vif du sujet. En revanche, bien que les outils d'IA puissent nous aider sur certains aspects, je suis persuadé que je vais continuer à diriger mon entreprise avec mon cœur et ma passion.

Qu'allez-vous appliquer concrètement ?

Je pense que l'IA nous sera principalement utile pour le marketing ou les RH. Un intervenant a aussi évoqué les outils d'IA pour gérer son agenda ou faire des check-lists. C'est vrai que ce n'est pas toujours facile de s'organiser et ça pourrait me faciliter la tâche.



Les IA génératives redessinent petit à petit les contours de l'économie et du terroir d'opportunités, leur utilisation soulève aussi des questions.

L'intelligence artificielle s'invite les entreprises fribourgeoises

Qu'elle soit au cœur de l'innovation, de la gestion publique ou du droit du travail, l'intelligence artificielle fait son chemin dans les entreprises et même les institutions romandes. Fribourg et sa région ne sont pas en reste. Trois cas concrets montrent la voie.

Marie Nicolet

Début 2023, Liip, agence suisse de développement web, déploie un chatbot pour l'ensemble du site de la ville de Zurich. Ce qui a suscité beaucoup d'attention, de distinctions et de nouveaux projets dans toute la Suisse pour des administrations cantonales, communales, ou encore dans la santé, comme aux HUG. Le canton de Fribourg n'est pas en reste avec, par exemple, la mise en ligne récente d'un chatbot par le Service des communes.

«Pour nos projets, il est important que l'outil soit souverain, que nous puissions le déployer et le customiser selon les demandes de nos client-e-s tout en garantissant la confidentialité des données», explique Gerhard Andrey, cofondateur de Liip, membre de son conseil d'administration et conseiller national fribourgeois (Les Verts).

Liip utilise aussi l'IA à l'interne, pour son propre intranet: «Cet outil nous permet d'interagir avec le savoir-faire de notre entreprise de manière plus interactive et ciblée qu'avec un moteur de recherche», détaille-t-il. Sans directive rigide, l'adoption de ces outils repose sur la culture interne: «Nous avons une culture d'entreprise agile et rapide car nous évoluons dans un secteur ouvert à ce genre d'outils, mais ils sont également faciles à intégrer pour toutes sortes de PME», rappelle Gerhard Andrey.

Au-delà des projets technologiques, le cofondateur et élu défend une vision sociétale: «Je pense que la technologie devra évoluer vers une IA collective qui serait comme un bien commun et donc pas do-

minée par une poignée de très grandes entreprises.»

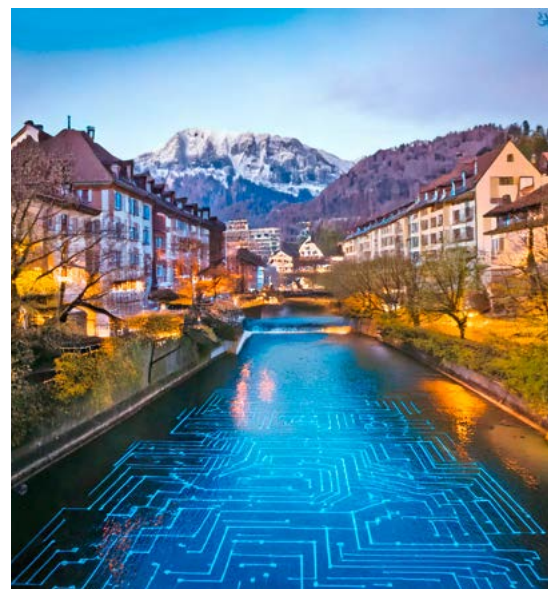
À ses yeux, l'action publique doit jouer un rôle moteur. Il cite l'exemple du crédit de 250 millions de francs débloqué par la Confédération pour un *cloud* souverain suisse, et ajoute: «Durant la session de printemps, j'ai lancé, avec mon collègue zougouis Matthias Michel (PLR), une motion, dans les deux chambres du Parlement. Elle revendique un débat ouvert incluant la société civile, les sciences et l'industrie afin de définir le cadre que nous souhaitons en Suisse pour l'IA.»

Asyrl: expérimenter l'IA pour améliorer les processus industriels

Du côté de Villaz-Saint-Pierre, l'entreprise Asyrl, active dans l'automatisation de machines, intègre l'IA dès 2019 avec des algorithmes de vision destinés au tri de pièces industrielles. «Ces technologies

« Nous avons vu davantage d'opportunités à l'utilisation de l'IA que de risques. »

Damien Perritaz



Généré avec IA. Le titre a été utilisé comme prompt.

ont permis de simplifier le travail de configuration pour nos clients et d'améliorer les performances de leurs machines. Ce développement nous a permis de monter en compétences dans le domaine de l'IA», explique Damien Perritaz, CTO de l'entreprise.

Avec l'arrivée des IA génératives, Asyrl adopte une approche délibérément intéressée à cette nouvelle technologie dès sa sortie, je l'ai testée et j'ai ensuite organisé un *workshop* avec le *top management* pour leur expliquer les opportunités et les inciter à tester l'outil.»

Jusqu'à présent, l'entreprise n'a pas cadré l'usage de l'IA en interne. «C'est un outil de plus auquel les employé-e-s peuvent recourir s'ils en voient l'utilité. Je pense qu'ils/elles était important d'expérimenter, avant de réglementer. Nous avons vu davantage d'opportunités à son utilisation que de risques.» Il précise qu'un groupe de travail a récemment été créé pour se pencher sur la question et cadrer son utilisation.

L'année dernière, un sprint techno – session d'expérimentation régulièrement menée par le département de R&D – de

marché du travail. Si elles

dans

deux semaines a permis de cibler les applications les plus prometteuses. Ainsi, un outil interne d'uniformisation du code source, utilisé uniquement sur des fichiers sans données sensibles vient d'être intégré pour soutenir l'équipe et contrôler une partie du code source. Parallèlement, une IA a été intégrée aux vidéos de formation en ligne, avec traduction automatisée.

Pour Gerhard Andrey, les effets sur le tissu économique seront certainement profonds: «Les changements seront moins rapides que ce qu'on peut imaginer maintenant, mais ils seront probablement plus radicaux que ce que nous pouvons concevoir aujourd'hui.» Les dirigeant-e-s sont unanimes, il est primordial de commencer avec un projet pilote qui permet de tester, d'apprendre et d'impliquer les équipes sans tout bouleverser d'un coup.

« Je pense que la technologie devra évoluer vers une IA collective, qui serait comme un bien commun. »

Gerhard Andrey

De ces deux expériences, quelques constantes se dégagent. L'introduction de l'IA repose sur une culture d'entreprise ouverte à l'expérimentation. Les outils peuvent être puissants, mais leur déploiement nécessite de repenser les processus internes. Le souci de souveraineté et de protection des données est omniprésent.

Force est de constater que dans le canton de Fribourg, les initiatives autour de l'IA se multiplient. De la gestion publique à l'industrie, jusqu'aux services aux entreprises, les cas concrets montrent que cette transition est déjà en marche. Avec prudence, ambition et une constante: celle de garder la main sur la technologie et les données.



REF-lex: l'IA comme bras droit juridique des entreprises

La Fédération des Entreprises Romandes (FER) s'est aussi intéressée au potentiel de l'IA. Elle a lancé, il y a un an, le portail REF-lex. Une plateforme digitale de conseils juridiques, conçue pour répondre aux besoins concrets des entreprises en matière de droit du travail. «Plus que d'offrir des modèles de contrats ou de courrier, cet outil intègre l'intelligence artificielle qui permet à l'utilisateur-trice d'être guidé-e et d'offrir des renseignements spécifiques», explique Roxane Zappella, directrice de la FER Neuchâtel et cheffe de projet.

Ainsi, REF-lex comprend un calculateur, un chatbot conversationnel basé sur une IA générative qui cite systématiquement ses sources issues du *Guide de droit du travail au quotidien*, ouvrage édité par la FER. «Ce chatbot répond en langage naturel comme le ferait ChatGPT, mais en tenant compte de données précises du cas soumis et il donne ses sources sous forme de lien actif», précise Roxane Zappella.

Les utilisateurs-trices réservent un accueil prometteur à cet outil, bien que des habitudes restent à changer: «Nous avons beaucoup d'intéressé-e-s aux webinaires de présentation et les entreprises qui l'utilisent sont très satisfaites. Cet outil offre un bon complément aux services proposés par les juristes pour des questions simples en droit du travail ou une aide performante à la rédaction ou aux calculs, même s'il ne remplace pas l'écoute d'un-e professionnel-le et le conseil personnalisé.» Elle souligne que l'outil présente l'avantage, en contrepartie, d'être disponible «nuit et jour, semaine et week-end».

La confidentialité des données a été un point central dans le développement de cette plateforme: «Les données sont stockées sur les serveurs de la FER Genève», affirme Roxane Zappella. En allégeant la charge des juristes, REF-lex leur permet de se concentrer sur les cas complexes. «C'est une très grande avancée pour la FER qui souhaitait montrer l'exemple en matière d'utilisation de l'IA», se réjouit la cheffe de projet, qui entend déjà faire évoluer l'outil vers de nouvelles fonctionnalités, notamment de traduction.

www.ref-lex.ch

Partenaire **IT 360°** des PME fribourgeoises

Notre expertise au service de votre
activité depuis 35 ans.

On en discute ?



BAECHLER
informatique

Baechler Informatique SA
Route de la Glâne 143b
1752 Villars-sur-Glâne

026 408 84 84
baechler@baechler.ch
www.baechler.ch



Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband

RAPPORT ANNUEL JAHRESBERICHT

NOTRE RAPPORT ANNUEL DYNAMIQUE EST EN LIGNE.

Nous vous invitons à aller vous balader entre le rapport du président du Conseil d'administration de l'UPCF, celui de la Direction et celui de la Chambre patronale, mais aussi à travers une rétrospective des temps forts qui ont marqué l'UPCF en 2024.

UNSER DYNAMISCHER JAHRES- BERICHT IST ONLINE.

*Wir laden Sie ein, im Bericht des Verwaltungs-
ratspräsidenten des FAV, jenem der Direktion
sowie dem der Arbeitgeberkammer zu
lesen – und einen Rückblick auf die Höhe-
punkte zu werfen, die den FAV im Jahr 2024
geprägt haben.*

Scannez le QR-Code pour
découvrir notre rapport annuel !



Scannen Sie den QR-Code, um
den Jahresbericht zu entdecken!

Le travail au noir, c'est risqué et ça va se savoir!

La lutte contre le travail au noir porte ses fruits dans le canton depuis la révision législative de 2020. 670 entreprises et 2600 employés ont été contrôlés en 2024. Quels sont les risques en cas d'infraction? Les réponses de Charles de Reyff, chef du Service public de l'emploi.

Qu'est-ce que le travail au noir?

Il s'agit le plus souvent de la non-déclaration des employés aux assurances sociales obligatoires ou aux autorités fiscales en ce qui concerne l'impôt à la source, ainsi que de l'emploi de personnel étranger sans autorisation valable.

Combien d'entreprises recourent au travail au noir dans le canton?

Impossible à dire car ce genre d'activité est par essence dissimulé. En moyenne, un tiers des entreprises qui ont reçu la visite de nos inspecteurs est soupçonnée d'infraction. A l'issue de la procédure, entre 10 et 15% des entreprises contrôlées ont effectivement violé la loi. Précisons qu'aucun domaine économique n'est épargné.

Comment lutter contre ce phénomène?

La force de frappe apportée par la révision de la loi sur l'emploi et le marché du travail de 2020 est la possibilité pour les inspecteurs du travail au noir de décider de mesures de contrainte administrative. En clair, ils peuvent ordonner sur le champ la suspension immédiate de l'activité de l'entreprise ou l'interdiction d'accès au lieu de travail, notamment lorsqu'il y a refus de fournir les informations demandées ou lorsque plusieurs personnes tentent d'échapper au contrôle. A ce jour, 49 entreprises ont été frappées par l'une de ces sanctions.

Les inspecteurs du SPE peuvent aussi agir en qualité d'agents de la police judiciaire. En plus d'effectuer des contrôles, ils sont habilités à enquêter, surveiller un individu ou l'activité d'une entreprise dans les limites posées par le code de procédure pénale. Convoquer et auditionner des

employeurs et employeuses ou des travailleurs et travailleuses font également partie de leurs récentes prérogatives.

D'autres risques à recourir au travail au noir?

L'employeur risque de devoir payer des amendes - dont le maximum a été augmenté à un million de francs- et des arriérés d'assurance, ainsi que de posséder un casier judiciaire. Dans le cas précis du non-paiement des assurances sociales, l'employeur risque de devoir payer des frais médicaux à vie en cas d'accident de travail d'un employé.

Il est important de se rendre compte que la lutte contre le travail au noir n'est pas là pour embêter les patrons et leurs employés, mais bien pour protéger les entreprises honnêtes de cette concurrence déloyale.

« 49 entreprises ont vu leur activité suspendue ou l'accès au lieu de travail interdit »



Charles de Reyff,
chef du Service public de l'emploi.

**J'engage
au noir**

**C'est risqué et
ça va se savoir!**



**Protégez-vous,
renseignez-vous!**

www.fr.ch/travail-au-noir



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service public de l'emploi SPE
Amt für den Arbeitsmarkt AMA



Rund 200 Personen nahmen im April an der gemeinsam von der FPE und dem Thema KI teil. Die Teilnehmenden zeigten sich begeistert von den vorgetragenen

Und mittendrin: die KI

Interviews vom FAV und der FPE

Künstliche Intelligenz (KI) wirft Fragen auf. KI macht neugierig. Die rund 200 Teilnehmenden des KI-Events, der vom Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) und der Fédération Patronale et Economique (FPE) gemeinsam organisiert wurde, werden das nicht anders sehen. Die Veranstaltung, bei der das Publikum an mehreren Workshops zu spezifischen Themen teilnehmen konnte, moderiert von Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Bereichen, war ein voller Erfolg. «Wir freuen uns über den Erfolg dieser Veranstaltung, denn die Leute haben Antworten auf ihre Fragen erhalten», sagte Christian Schafer, stellvertretender Direktor des FAV. Die Teilnehmenden zeigten sich begeistert. Eine kurze Bestandaufnahme beim anschließenden geselligen Apéro.



Lesen Sie den vollständigen Bericht der Veranstaltung auf unserer Website



Aurélie Marti, 40, stellvertretende Direktorin von Energil Sàrl

Was hat Sie dazu bewogen, an diesen KI-Workshops teilzunehmen?

Mehrere unserer Mitarbeitenden verwenden ChatGPT, ohne sich der möglichen Konsequenzen bewusst zu sein. Mir persönlich fehlte bislang eine fundierte Schulung. Ich wollte mich über die Risiken, Gefahren und den richtigen Umgang mit diesen Werkzeugen im Unternehmenskontext informieren.

Was haben Sie bei diesen Workshops gelernt?

Ich habe konkrete Anwendungsfälle für KI kennengelernt, insbesondere im Bereich der Personalverwaltung – ein Bereich, in dem KI uns in der täglichen Arbeit effektiv unterstützen kann. Ich sehe hier echtes Potenzial für unser Unternehmen.

Was werden Sie konkret umsetzen?

Ich plane, auf Basis der vorgestellten Inhalte eine Richtlinie für den Einsatz von KI zu erarbeiten. Dabei möchte ich meine Mitarbeitenden in den Prozess einbeziehen, um herauszufinden, welche Tools nützlich sein könnten, wie sie sich in den Unternehmensalltag integrieren lassen und wie man sie am sinnvollsten nutzt.



Yvan Limat, Direktor der Garage N. Limat SA

Was hat Sie dazu bewogen, an diesen KI-Workshops teilzunehmen?

Es ist ein Thema, das uns immer mehr beschäftigt, und die Teilnahme an diesen Workshops gibt uns Anregungen, wie wir KI nach unseren eigenen Massstäben anwenden können.

Was haben Sie bei diesen Workshops gelernt?

Der Workshop zum Thema «Prompt verfassen» hat mich besonders angesprochen, da wir direkt zum Kern der Sache vorgedrungen sind. Natürlich können uns KI-Tools in einigen Bereichen helfen, aber ich bin überzeugt, dass ich mein Unternehmen weiterhin mit Herz und Leidenschaft führen werde.

Was werden Sie konkret umsetzen?

Ich denke, dass uns KI vor allem im Marketing oder in der Personalverwaltung nützlich sein kann. Ein Redner hat auch KI-Tools vorgestellt, mit denen man seinen Terminkalender verwalten oder Checklisten erstellen kann. Es stimmt, dass es nicht immer einfach ist, sich gut zu organisieren, und solche Hilfsmittel könnten mir die Arbeit erleichtern.



FAV organisierten Veranstaltung zum Themen.



Jean-Louis Pugin, 79, Geschäftsführer von JLPConsultant Sàrl

Was hat Sie dazu bewogen, an diesen KI-Workshops teilzunehmen?

Ich finde, dass KI ein interessantes Themenfeld ist. Ich denke, sie stellt einen echten Umbruch für die heutige Welt dar, vielleicht vergleichbar mit der Erfindung des Buchdrucks durch Gutenberg. Ich wollte mehr darüber erfahren, wie man KI richtig einsetzt, und mein Wissen vertiefen.

Was haben Sie bei diesen Workshops gelernt?

Ich habe gelernt, wie man ChatGPT nutzt, aber auch, welche Grenzen man nicht überschreiten sollte. Zudem wurde ich darauf aufmerksam gemacht, dass man sich Gedanken über die Bedeutung machen sollte, die man der Nutzung von generativen KI-Tools beimisst. Es war sehr interessant, diese Themen anzusprechen.

Was werden Sie konkret anwenden?

Ich werde die Tipps und Tricks zum Formulieren von Prompts für ChatGPT nutzen. Ich bin überzeugt, dass ich dadurch bei meinen Recherchen effizienter sein werde. Ich habe verstanden, dass man relevante Fragen stellen muss, um ebenso relevante Antworten zu erhalten.



Thierry Brodard, 52, Direktor bei TechniConcept Sàrl

Was hat Sie dazu bewogen, an diesen KI-Workshops teilzunehmen?

Generell schätze ich die von der FPE organisierten Veranstaltungen. Ich beschäftige mich bereits seit einigen Jahren mit KI und wollte sehen, wie sie in anderen Unternehmen eingesetzt wird. Die Idee war, «die Temperatur zu messen», also zu erfahren, wie KI genutzt wird, und vor allem, mich mit Gleichgesinnten auszutauschen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Zudem war auch eine Kundin von mir anwesend, sodass es eine gute Gelegenheit war, ihr direktes Feedback zu erhalten.

Was haben Sie bei diesen Workshops gelernt?

Ich erinnere mich besonders an die CRAFT-Methode, die im Workshop «Die Kunst, die richtigen Fragen in ChatGPT zu stellen», vorgestellt wurde. Ich fand, dass der Workshop direkt auf das Wesentliche einging; es war wirklich praxisnah.

Was werden Sie konkret anwenden?

Ich habe vor, die internen Richtlinien zum Datenschutz weiter zu vertiefen.

Generative künstliche Intelligenz (KI) verändert zunehmend die Wirtschaft und Fülle von Möglichkeiten, ihr Einsatz wirft jedoch auch zahlreiche Fragen auf.

Die künstliche Intelligenz hält Freiburger Unternehmen

Ob im Bereich der Innovation, der öffentlichen Verwaltung oder des Arbeitsrechts, künstliche Intelligenz hält Einzug in Unternehmen und sogar in Westschweizer Institutionen. Freiburg und die umliegende Region stehen dem in nichts nach. Drei konkrete Beispiele zeigen die Richtung auf.

Marie Nicolet

Anfang 2023 setzte Liip, eine Freiburger Agentur für digitale Lösungen, einen Chatbot für die gesamte Internetseite der Stadt Zürich ein. Dies erregte in der ganzen Schweiz viel Aufmerksamkeit, führte zu Auszeichnungen sowie neuen Projekten für kantonale und kommunale Verwaltungen und das Gesundheitswesen, wie etwa das HUG (Universitätsspital Genf). Auch der Kanton Freiburg zieht mit. So hat beispielsweise das Amt für Gemeinden kürzlich einen Chatbot online gestellt.

«Für unsere Projekte ist es wichtig, dass das Instrument zuverlässig ist, dass wir es nach den Wünschen unserer Kunden einsetzen und anpassen können und gleichzeitig die Vertraulichkeit der Daten gewährleistet ist», erklärt Gerhard Andrey, Mitbegründer und Mitglied des Verwaltungsrats von Liip und Freiburger Nationalrat (Grüne).

Liip nutzt KI auch intern für sein firmeneigenes Intranet: «Mit diesem Tool können wir interaktiver und gezielter mit dem Know-how unseres Unternehmens interagieren als mit einer herkömmlichen Suchmaschine», erklärt er. Da es keine rigide Richtlinie gibt, hängt die Akzeptanz dieser Instrumente von der internen Kultur ab: «Wir haben eine agile und dynamische Unternehmenskultur, da wir in einer Branche tätig sind, die solchen Werkzeugen gegenüber offen ist. Aber sie lassen sich auch problemlos in jede Art von KMU integrieren», erinnert Gerhard Andrey.

Über die technologischen Projekte hinaus vertritt der Mitbegründer und gewählte Volksvertreter eine gesellschaftliche Vision: «Ich denke, dass sich die Technologie in Richtung einer kollektiven KI ent-

« Wir haben in der Nutzung von KI mehr Chancen als Risiken gesehen. »

Damien Perritaz

wickeln muss, die wie ein Gemeingut ist und daher nicht von einer Handvoll grosser Unternehmen dominiert wird.»

Seiner Meinung nach braucht es die öffentliche Hand als treibende Kraft. Er nennt als Beispiel den Kredit von 250 Millionen Franken, den der Bund für eine Swiss Government Cloud bereitgestellt hat, und fügt hinzu: «Während der Frühjahrsession habe ich zusammen mit meinem Zuger Kollegen Matthias Michel (FDP) eine Motion in beiden Parlamentskammern eingebracht. Sie fordert eine offene Debatte unter Einbezug der Zivilgesellschaft, der Wissenschaft und der Industrie, um den Rahmen festzulegen, den wir uns in der Schweiz für die KI wünschen.»

Experimentieren mit KI zur Optimierung von Industrieprozessen

Das in Villaz-Saint-Pierre ansässige Unternehmen Asyrl, das in der Maschinenautomatisierung tätig ist, integriert seit 2019 KI mit Bildverarbeitungsalgorithmen, die für das Sortieren von Industrieteilen bestimmt sind. «Diese Technologien haben die Konfigurationsarbeit für unsere Kunden vereinfacht und die Leistung ihrer Maschinen

verbessert. Diese Entwicklung hat es uns ermöglicht, unsere Kompetenzen im Bereich KI zu erweitern», erklärt Damien Perritaz, CTO des Unternehmens.

Mit dem Aufkommen der generativen KI verfolgt Asyrl einen bewusst offenen Ansatz: «Ich habe mich persönlich für diese neue Technologie interessiert, als sie auf den Markt kam, habe sie getestet und dann einen Workshop mit dem Topmanagement veranstaltet, um ihnen die Möglichkeiten aufzuzeigen und sie zu ermutigen, das Werkzeug auszuprobieren.»

Bisher hat das Unternehmen keinen verbindlichen Rahmen für die interne Nutzung von KI festgelegt. «Es ist ein weiteres Werkzeug, das die Mitarbeitenden einsetzen können, wenn sie es als nützlich erachten. Ich denke, es ist wichtig, zuerst zu experimentieren und dann zu regulieren. Wir haben in seiner Nutzung mehr Chancen als



Generiert mit IA. Der Titel diente als Prompt.

den Arbeitsmarkt. Sie bietet eine

Einzug in

Risiken gesehen.» Er erklärt, dass kürzlich eine Arbeitsgruppe eingesetzt wurde, die sich mit dem Thema befasst und einen Nutzungsrahmen erarbeitet.

Im vergangenen Jahr wurden in einem zweiwöchigen Techno-Sprint – eine regelmässig von der Forschungs- und Entwicklungsabteilung durchgeführte Experimentierunde – die vielversprechendsten Anwendungen identifiziert. So wurde in der Folge ein internes Tool zur Vereinheitlichung des Quellcodes eingeführt, das ausschliesslich bei Dateien ohne sensible Daten verwendet wird, um das Team zu unterstützen und einen Teil des Codes zu kontrollieren. Gleichzeitig wurde eine KI in die Online-Schulungsvideos integriert, mit automatisierter Übersetzung.

«Ich denke, dass sich die Technologie in Richtung einer kollektiven KI entwickeln muss, die wie ein Gemeingut ist.»

Gerhard Andrey

Gerhard Andrey ist überzeugt, dass die Auswirkungen auf das Wirtschaftsgefüge weitreichend sein werden: «Die Veränderungen werden nicht so schnell eintreten, wie wir uns das heute vorstellen, aber sie werden wahrscheinlich radikaler sein, als wir es heute erahnen können.» Die Führungskräfte sind sich einig, dass es wichtig ist, mit einem Pilotprojekt zu starten, um zu testen, zu lernen und die Teams einzubeziehen, ohne alles auf einen Schlag umzukrempeln.

Aus diesen beiden Erfahrungen lassen sich einige Grundzüge ableiten. Die Einführung von KI beruht auf einer Unternehmenskultur, die offen für Experimente ist. Die Werkzeuge mögen leistungsstark sein, doch ihr Einsatz erfordert ein Überdenken der internen Prozesse. Die Sorge um die Wahrung der Souveränität und des Datenschutzes ist allgegenwärtig.

Es zeigt sich, dass sich im Kanton Freiburg die Initiativen rund um das Thema KI vervielfachen. Von der öffentlichen Verwaltung über die Industrie bis hin zu Unternehmensdienstleistungen machen konkrete Beispiele deutlich, dass dieser Wandel bereits in vollem Gange ist. Dies mit Vorsicht, Ehrgeiz und der Absicht, die Kontrolle über Technologie und Daten zu gewährleisten.



REF-lex: KI als juristische Unterstützung für Unternehmen

Die Fédération des Entreprises Romandes (FER) hat sich früh für das Potenzial von KI interessiert. Vor einem Jahr hat sie das Portal REF-lex eingeführt, das es bis heute nur auf französisch gibt. Es ist eine digitale Plattform für Rechtsberatung, die gezielt auf die Bedürfnisse von Unternehmen im Bereich des Arbeitsrechts zugeschnitten ist. «Dieses Tool bietet weit mehr als nur Vorlagen für Verträge oder Briefe; mit integrierter künstlicher Intelligenz leitet es die Nutzenden und erteilt spezifisch Auskunft», erklärt Roxane Zappella, Direktorin der FER Neuenburg und Projektleiterin.

REF-lex umfasst unter anderem einen Rechner sowie einen Chatbot, der auf einer generativen KI basiert und systematisch seine Quellen aus dem «Guide de droit du travail au quotidien», einem von der FER herausgegebenen Nachschlagewerk, zitiert. «Dieser Chatbot antwortet in natürlicher Sprache wie ChatGPT, aber unter Berücksichtigung der spezifischen Angaben der gestellten Frage. Zudem gibt er seine Quellen in Form aktiver Links an», erläutert Roxane Zappella.

Die Benutzer schätzen das Tool als vielversprechend ein, auch wenn sich gewisse Nutzungsmuster noch einspielen müssen: «Wir verzeichnen grosses Interesse an unseren Webinar-Präsentationen, und die Unternehmen, die REF-lex nutzen, zeigen sich sehr zufrieden. Das Tool ist eine wertvolle Ergänzung zu den Dienstleistungen von Juristen für einfache Fragen zum Arbeitsrecht oder eine gute Unterstützung beim Verfassen von Texten oder Berechnungen, auch wenn es das Gespräch mit einer Fachperson und die persönliche Beratung nicht ersetzen kann», betont sie. Als klarer Vorteil gilt die permanente Verfügbarkeit: «REF-lex steht Tag und Nacht, werktags und am Wochenende zur Verfügung.»

Die Vertraulichkeit der Daten war bei der Entwicklung dieser Plattform ein zentraler Punkt: «Die Daten werden auf den Servern der FER Genf gespeichert», stellt Roxane Zappella klar. REF-lex entlastet die Juristinnen und Juristen, sodass sie sich auf komplexere Fälle konzentrieren können. «Es ist ein enormer Fortschritt für die FER, die beim Einsatz von KI mit gutem Beispiel vorangehen wollte», sagt die Projektleiterin erfreut und plant bereits, das Tool um neue Funktionen, insbesondere Übersetzungen, zu erweitern.

www.ref-lex.ch

Un marché du travail sans salaire minimum cantonal

Le débat sur l'instauration d'un salaire minimum cantonal refait surface. Or, le système repose sur un partenariat social éprouvé, fondé sur des négociations régulières entre partenaires sociaux. Légiférer en la matière pourrait affaiblir ce modèle et nuire à la flexibilité nécessaire face aux défis économiques. Le Grand Conseil fribourgeois s'emparera de la question prochainement.

L'idée des syndicats d'un salaire minimum cantonal suscite de nombreuses interrogations dans le canton de Fribourg. Elle soulève des enjeux importants pour le tissu économique local et remet en question un équilibre stable et fonctionnel. Aujourd'hui, le marché du travail fribourgeois s'appuie sur un partenariat social, concrétisé par des négociations régulières menées au sein des commissions paritaires. Ce modèle permet d'adapter les conditions de travail aux réalités spécifiques de chaque branche, offrant ainsi une souplesse nécessaire dans un contexte économique en constante évolution.

L'un des principaux désavantages de l'instauration d'un salaire minimum par les

lois réside dans le fait que l'État intervienne dans un domaine traditionnellement réservé aux partenaires sociaux. En fixant un seuil uniforme, l'État impose des conditions-cadres qui risquent de ne pas correspondre aux spécificités des métiers, tout en marginalisant les partenaires sociaux. Ce qui va à l'encontre du principe du marché libre, où chaque branche a la possibilité de négocier des conditions salariales en adéquation avec la réalité du terrain.

Un système éprouvé

Un partenariat social efficace offre également une capacité de réagir face aux évolutions du marché du travail: pénurie de main-d'œuvre qualifiée, hausse de l'infla-

tion ou retournement conjoncturel peuvent être pris en compte rapidement grâce à un dialogue social. Plutôt que d'imposer un carcan uniforme, le modèle actuel permet aux acteurs-trices économiques de s'ajuster de manière ciblée et pertinente.

Au niveau national, très peu de cantons et quelques villes ont franchi le pas de la législation sur le salaire minimum. Depuis les années 2000, près de 80 Conventions collectives de travail ont été déclarées de force obligatoire en Suisse, preuve tangible de l'efficacité du système.

À Fribourg, cette voie doit être préservée pour maintenir un climat social stable, respectueux des réalités économiques et des spécificités sectorielles.

Arbeitsmarktregulierung ohne kantonalen Mindestlohn

Demnächst wird das Thema der Einführung eines kantonalen Mindestlohnes im Kanton Freiburg wieder debattiert. Dabei gründet das Schweizerische System auf einer bewährten Sozialpartnerschaft, die auf regelmässigen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern beruht. Eine gesetzliche Regelung könnte diese Partnerschaft schwächen und die Handlungsfähigkeit des Wirtschaftssystems beeinträchtigen. Mit diesen wichtigen Fragestellungen muss sich in Kürze der Grosse Rat befassen.

Der Vorschlag der Gewerkschaften, einen kantonalen Mindestlohn gesetzlich zu verankern, wirft wichtige Fragen auf. Er beeinflusst die Grundlagen des wirtschaftlichen Gefüges und stellt ein funktionierendes Gleichgewicht infrage. Der Freiburger Arbeitsmarkt funktioniert heute auf der Basis eines lebendigen Dialogs. In den paritätischen Kommissionen werden branchenspezifische Lösungen im direkten Austausch zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ausgehandelt. Dieses System ermöglicht eine praxisnahe Anpassung der Arbeitsbedingungen – differenziert, kontextbezogen und reaktionsfähig unter Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Situation.

Ein zentrales Risiko eines gesetzlich festgelegten Mindestlohns liegt in der

staatlichen Intervention in einen Bereich, der in der Schweiz traditionell den Sozialpartnern vorbehalten ist. Ein einheitlicher, staatlich verordneter Mindestlohn blendet die Heterogenität der Branchenstrukturen aus und schwächt zugleich die Sozialpartnerschaft. Eine solche Zentralisierung steht im Widerspruch zu den Prinzipien des liberal geprägten Schweizer Arbeitsmarkts, der von Eigenverantwortung und sektorieller Verhandlungen lebt.

Ein Modell mit bewährter Anpassungsfähigkeit

Der Dialog unter den Sozialpartnern erlaubt es zudem, auf strukturelle Veränderungen mit hoher Reaktionsgeschwindigkeit zu antworten – etwa im Falle eines Fachkräftemangels, einer anhaltenden Inflation oder konjunktureller Umbrüche.

Wo ein starres Gesetz zu Pauschallösungen führt, ermöglicht der bestehende Rahmen gezielte, sachgerechte und branchenspezifische Anpassungen.

Nur wenige Kantone und einzelne Städte haben bislang gesetzliche Mindestlöhne eingeführt. Seit der Jahrtausendwende wurden nahezu 80 Gesamtarbeitsverträge für allgemeinverbindlich erklärt – ein klarer Indikator für die Wirksamkeit und Legitimität des bestehenden Modells.

In Freiburg sollte dieser Weg konsequent weiterverfolgt werden: zum Erhalt eines sozialpartnerschaftlichen Klimas, das sowohl die ökonomische Realität als auch die Besonderheiten einzelner Branchen berücksichtigt. Regulierung darf nämlich nicht Selbstzweck, sondern Mittel zur Förderung eines differenzierten und funktionalen Arbeitsmarkts sein.

Nouvelles subventions Neue Förderbeiträge

© OFEN/BFE



Avant : Bâtiment à Guin / Vorher: Gebäude in Düdingen

Rénovez, chauffez avec des énergies renouvelables, économisez !

Bénéficiez de nouvelles subventions du Programme Bâtiments pour les rénovations globales, les installations de chauffage de plus de 70 kW et le remplacement des chauffages électriques. Déposez une demande auprès du Service de l'énergie.



Le Programme Bâtiments Fribourg
Assainir, ça paye.

Toutes les informations:
fr.ch/sde



Sanieren, erneuerbar heizen, sparen!

Profitez de den neuen Fördermassnahmen des Gebäudeprogramms für Gesamtsanierungen, Heizungen mit einem Nennwert über 70 kW und für den Ersatz von Elektroheizungen. Reichen Sie Ihr Gesuch um Förderbeiträge beim Amt für Energie ein.



Das Gebäudeprogramm Freiburg
Sanieren und profitieren.

Alle Informationen unter:
fr.ch/ofe



 ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service de l'énergie SdE
Amt für Energie AfE



Après : Bâtiment rénové à Guin
Nachher: Saniertes Gebäude in Düdingen

© OFEN/BFE

Le recours à l'IA doit se faire dans le respect des lois

Intelligence artificielle: la confidentialité, un enjeu majeur

Contrairement à l'Union européenne qui s'est dotée d'un règlement complet sur l'intelligence artificielle (EU AI Act), la Suisse n'a, pour l'heure, pas édicté de règles spécifiques. Ce sont ainsi la loi sur la protection des données (LPD), le Code des obligations (CO) ou encore le Code pénal (CP) qui sont applicables.

Martina Guillod

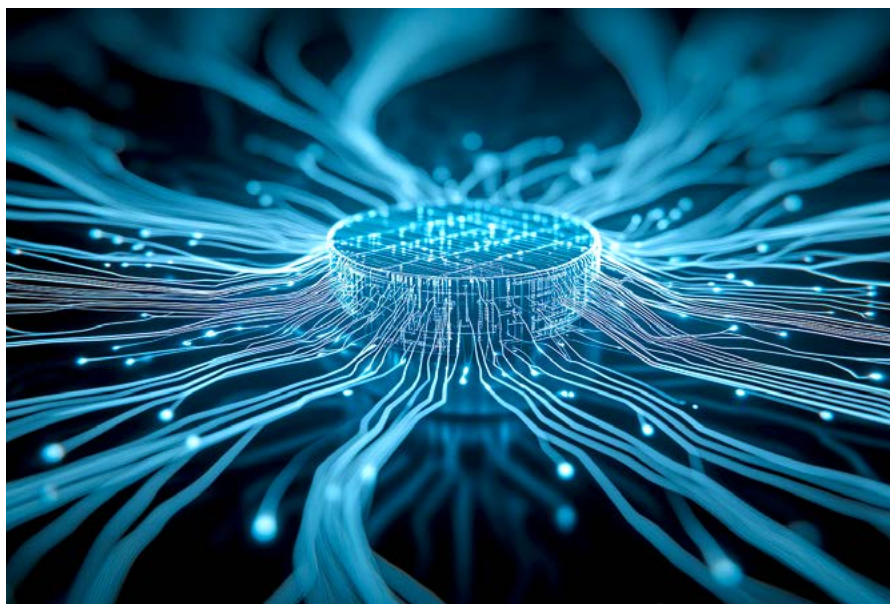
Transmission de données

Le point de départ est simple: l'utilisation de l'IA implique-t-elle la transmission de données à des tiers? Très souvent, la réponse sera affirmative. Pire, les données peuvent être transférées à l'étranger. Par exemple, ChatGPT traite les données sur des serveurs aux États-Unis, tandis que DeepSeek les traite en Chine. Et ce n'est pas tout: ces outils peuvent aussi exploiter les données que vous leur fournissez (par exemple les questions que vous leur posez ou les fichiers que vous leur soumettez pour analyse) pour entraîner et améliorer leurs modèles. Concrètement, cela veut dire que les données que vous fournissez à ces outils sont susceptibles d'apparaître dans les réponses qu'ils donnent à un autre utilisateur ou à une autre utilisatrice.

Données personnelles

La LPD n'interdit en principe pas de transmettre des données personnelles à une personne tierce. Toutefois, selon l'article 19 LPD, la personne dont on traite les données personnelles doit être informée, notamment, des destinataires ou des catégories de destinataires auxquels les données sont transmises. C'est un exercice plutôt difficile lorsque l'on ne sait pas où les données rentrées dans l'outil referont surface.

On pourrait envisager de demander le consentement de la personne concernée. Cependant, ce consentement ne serait pas juridiquement valable. L'IA peut transférer des données personnelles sans que la personne concernée sache à qui, où et dans quel contexte. Un éventuel consentement donné serait ainsi très général, ce qui n'est pas suffisant. De plus, face à l'opacité des algorithmes et de l'IA en gé-



néral, l'utilisateur ou l'utilisatrice ne peut pas être informé-e de manière claire et compréhensible sur l'utilisation de ses données, ce qui exclut un consentement éclairé.

Il est donc très problématique, sous l'angle de la LPD, de traiter des données personnelles à l'aide d'outils IA librement accessibles. C'est pour cette raison que nous déconseillons cette démarche (voir aussi l'*Info Patronale* N° 331). Si des données personnelles doivent être traitées par l'IA, il convient de s'assurer que les données ne soient pas utilisées pour l'entraînement des outils. Il peut aussi être utile de faire appel à des spécialistes afin de développer une IA interne.

Autres données

La même problématique se présente pour des données qui ne sont certes pas per-

sonnelles, mais secrètes. Leur transmission par les outils IA ne contreviendra pas à la LPD, mais peut enfreindre plusieurs autres normes légales. Mentionnons ici, à titre d'exemple, l'obligation de secret du collaborateur ou de la collaboratrice (art. 321a CO) ou la violation du secret professionnel (art. 321 CP).

Conclusion

L'IA offre des perspectives prometteuses, mais elle soulève aussi des défis majeurs en matière de confidentialité et de respect du cadre légal. Les entreprises doivent s'assurer que leur utilisation de l'IA respecte les lois en vigueur, sous peine de conséquences juridiques et éthiques. Il est recommandé d'avoir recours à des solutions internes ou à des spécialistes qui peuvent accompagner l'entreprise dans ces démarches.

Der Einsatz von KI muss im Einklang mit den Gesetzen erfolgen

Künstliche Intelligenz: Vertraulichkeit als zentrales Thema

Im Gegensatz zur Europäischen Union, die mit dem EU AI Act ein umfassendes Regelwerk zur künstlichen Intelligenz verabschiedet hat, gibt es in der Schweiz bislang keine spezifischen Regeln. Massgebend sind das Datenschutzgesetz (DSG), das Obligationenrecht (OR) und das Strafgesetzbuch (StGB).

Martina Guillod

Datenübermittlung

Die Ausgangsfrage ist einfach: Bedeutet der Einsatz von KI, dass Daten an Dritte weitergegeben werden? In vielen Fällen lautet die Antwort «Ja». Noch problematischer ist, dass die Daten ins Ausland weitergegeben werden können. ChatGPT verarbeitet die Daten beispielsweise auf Servern in den USA und DeepSeek in China. Hinzu kommt, dass diese Tools die von Ihnen zur Verfügung gestellten Daten (z. B. die Fragen, die Sie ihnen stellen, oder die Dateien, die Sie ihnen zur Analyse vorlegen) auch nutzen können, um ihre eigenen Modelle zu trainieren und zu verbessern. Konkret bedeutet dies, dass die von Ihnen in diese KI-Tools eingegebenen Daten möglicherweise in den Antworten anderer Benutzerinnen und Benutzer erscheinen.

Personendaten

Das DSG verbietet die Weitergabe von Personendaten an Dritte nicht grundsätzlich. Allerdings muss nach Art. 19 DSG die Per-

son, deren Personendaten bearbeitet werden, insbesondere über die Empfängerinnen und Empfänger oder die Kategorien von Empfängerinnen und Empfängern, denen die Daten bekannt gegeben werden, informiert werden. Eine doch sehr schwierige Aufgabe, wenn unklar ist, wo genau die in ein KI-Tool eingegebenen Daten wieder erscheinen.

Es wäre zwar denkbar, die Einwilligung der betroffenen Person einzuholen. Diese Zustimmung wäre jedoch rechtlich unwirksam. Die KI kann Personendaten weitergeben, ohne dass die betroffene Person erfährt, an wen, wo und in welchem Zusammenhang. Eine erteilte Einwilligung wäre somit zu allgemein gefasst und daher nicht ausreichend. Aufgrund der Intransparenz der Algorithmen und der KI im Allgemeinen können die Benutzerinnen und Benutzer zudem nicht klar und verständlich über die Verwendung ihrer Daten informiert werden, was eine hinreichende Einwilligung ausschliesst.

Aus Sicht des DSG ist es daher problematisch, Personendaten mittels frei zu-

gänglicher KI-Tools zu bearbeiten. Wir raten deshalb von diesem Vorgehen ab (siehe auch Info Patronale Nr. 331). Falls Personendaten mithilfe von KI bearbeitet werden, ist sicherzustellen, dass sie nicht für das Training des KI-Systems genutzt werden. Als alternative Lösung kann es sinnvoll sein, Fachleute zu beauftragen, eine interne KI zu entwickeln.

Sonstige Daten

Eine gleiche Problematik besteht bei Daten, die zwar nicht personenbezogen, aber geheim sind. Die Übermittlung solcher Daten mithilfe von KI-Tools verstösst zwar nicht gegen das DSG, kann aber andere Rechtsnormen verletzen. Beispiele hierfür sind die Geheimhaltungspflicht der Arbeitnehmenden (Art. 321a OR) oder die Verletzung des Berufsgeheimnisses (Art. 321 StGB).

Fazit

KI bietet zahlreiche Möglichkeiten, birgt aber auch erhebliche Herausforderungen im Bereich Vertraulichkeit und Einhaltung des gesetzlichen Rahmens. Unternehmen müssen sicherstellen, dass der Einsatz von KI im Einklang mit den geltenden Gesetzen steht, um rechtliche und ethische Konsequenzen zu vermeiden. Es empfiehlt sich, auf interne Lösungen oder spezialisierte Fachleute zurückzugreifen, die das Unternehmen bei diesem Prozess begleiten können.



IL EST TEMPS DE CHANGER DE CAISSE AVS POUR LE 1^{er} JANVIER 2026 ET DE REJOINDRE LA FER CIFA !



Saviez-vous que l'UPCF est l'association fondatrice
de la Caisse de compensation AVS FER CIFA et
d'une caisse de prévoyance, la CIEPP ?



Caisse interprofessionnelle AVS de la
Fédération des Entreprises Romandes
FER CIFA 106.2

AHV-Kasse des Verbandes der Westschweizer Unternehmen

Notre caisse de compensation AVS permet aux entreprises et aux indépendant·e·s qui sont membres de l'UPCF de trouver des solutions répondant à l'ensemble de leurs obligations en matière d'assurances sociales et d'allocations familiales et ce, sur l'ensemble du territoire suisse.

**La FER CIFA gère plus de 7 600 entreprises
et indépendant·e·s actifs·ves sur le canton
de Fribourg et verse des rentes AVS/AI à
près de 10 000 rentiers.**

Vos avantages :

- > la possibilité de bénéficier du régime des allocations familiales sur l'ensemble du territoire suisse à des taux avantageux,
- > des taux de frais d'administration concurrentiels,
- > un décompte unique, regroupant toutes vos cotisations,
- > des services en ligne performants.



CIEPP
Caisse Inter-Entreprises
de Prévoyance Professionnelle
ZKBV - Zwischenbetriebliche Kasse für berufliche Vorsorge

Afin de bénéficier d'une administration simplifiée avec un seul interlocuteur pour vos assurances sociales, l'AVS, les allocations familiales et la LPP, rejoignez notre agence CIEPP.

La Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance professionnelle (CIEPP) est la fondation commune à but non lucratif de près de 11 000 PME, représentant ainsi plus de 51 000 assuré·e·s.

**La CIEPP met à disposition des solutions
de prévoyance simples, flexibles et performantes
à moindre coût.**

Vos avantages :

- > des taux d'intérêts attractifs versés sur la totalité de l'avoir de vieillesse (3% en 2024),
- > un taux de conversion sur l'ensemble de l'avoir de vieillesse,
- > des coûts transparents et des frais d'administration réduits,
- > un taux de couverture d'environ 119%,
- > un portail pour les assurés, de même que des services en ligne pour les employeurs.

Vous n'êtes pas encore membre et souhaitez obtenir des informations ?

Pour en savoir plus, contactez sans tarder les collaborateurs et collaboratrices de la **FER CIFA au 026 552 66 70** ou de la **CIEPP au 026 552 66 90** ou scannez le QR-code ci-contre pour que nous vous recontactons sans engagement.

Obtenez de plus amples renseignements sur www.cifa.ch.

Nous vous garantissons un conseil de proximité et de qualité dans vos besoins en assurances sociales; le tout géré avec professionnalisme et confidentialité.



ES IST AN DER ZEIT, DIE AHV-KASSE PER 1. JANUAR 2026 ZU WECHSELN UND DER FER CIFA BEIZUTRETEN!



**Wussten Sie, dass der FAV der Gründerverband
der AHV-Ausgleichskasse FER CIFA und der
Vorsorgeeinrichtung ZKBV ist?**



Caisse interprofessionnelle AVS de la
Fédération des Entreprises Romandes
FER CIFA 106.2

AHV-Kasse des Verbandes der Westschweizer Unternehmen

Unsere AHV-Ausgleichskasse ermöglicht es den Unternehmen und Selbständigerwerbenden, die Mitglieder des FAV sind, Lösungen zu finden, die der gesamten Verpflichtung im Bereich der Sozialversicherungen und Familienzulagen entsprechen, und dies auf dem gesamten Gebiet der Schweiz.

**Die FER CIFA verwaltet mehr als
7600 Unternehmen und Selbständigerwerbende,
die im Kanton Freiburg tätig sind, und zahlt AHV/
IV-Renten an fast 10 000 Rentnerinnen und
Rentner aus.**

Ihre Vorteile:

- > die Möglichkeit, die Familienzulagen in der ganzen Schweiz zu vorteilhaften Sätzen abzuschliessen,
- > wettbewerbsfähige Verwaltungskostensätze,
- > eine einzige Abrechnung, in der alle Beiträge zusammengefasst sind,
- > leistungsstarke Online-Dienste.



CIEPP
Caisse Inter-Entreprises
de Prévoyance Professionnelle
ZKBV - Zwischenbetriebliche Kasse für berufliche Vorsorge

Um von einer vereinfachten Verwaltung mit einem einzigen Ansprechpartner für Ihre Sozialversicherungen (AHV, Familienzulagen und BVG) Gebrauch zu machen, können Sie sich unserer Agentur ZKBV anschliessen.

Die Zwischenbetriebliche Kasse für berufliche Vorsorge (ZKBV) ist die gemeinsame, nicht gewinnorientierte Stiftung von fast 11 000 KMU und 51 000 Versicherten.

**Die CIEPP/ZKBV bietet Ihnen einfache,
flexible und leistungsstarke Vorsorgelösungen
zu geringen Kosten an.**

Ihre Vorteile:

- > attraktive Zinssätze, welche auf dem gesamten Altersguthaben angewandt werden (3 % im Jahr 2024),
- > gleicher Umwandlungssatz auf dem gesamten Altersguthaben,
- > transparente Kosten und geringe Verwaltungskosten,
- > Deckungsgrad von rund 119 %,
- > ein Portal für die Versicherten sowie Online-Dienste für die Arbeitgeber.

Sie sind noch nicht Mitglied und möchten Informationen erhalten?

Um mehr zu erfahren, wenden Sie sich umgehend bei unseren Mitarbeitenden der **FER CIFA unter 026 552 66 70** oder der **ZKBV unter 026 552 66 90** oder scannen Sie den nebenstehenden QR-Code, damit wir uns unverbindlich mit Ihnen in Verbindung setzen können.



Weitere Informationen erhalten Sie unter www.cifa.ch.

Wir garantieren Ihnen eine kundennahe und qualitativ hochwertige Beratung bei Ihren Bedürfnissen im Bereich der Sozialversicherungen. Alles wird professionell und vertraulich verwaltet.

IMTF SA mise sur l'accompagnement et l'autonomie des apprenti-e-s. Son environnement international impose des exigences élevées, mais valorise leur intégration professionnelle.

L'importance de la relation

Depuis plus de 20 ans, Informatique-MTF SA forme des apprenti-e-s et mise sur la transmission des savoirs. Une implication qui a été saluée lors de la dernière Rentrée des Entreprises, où la société a remporté le **prix de meilleure entreprise formatrice** dans la catégorie Services, commerces et santé. Une reconnaissance qui met en lumière le travail accompli, notamment par Antonia, l'apprentie primée.

Marie Nicolet

Basée à Givisiez, Informatique-MTF SA (IMTF SA) est active dans le développement de logiciels et perpétue une longue tradition de formation professionnelle. L'entreprise accueille régulièrement deux apprenti-e-s employé-e-s de commerce et cherche actuellement une personne pour reprendre la formation des apprenti-e-s informaticien-ne-s. « Nous avons à cœur de former la relève en lui transmettant notre expertise et de la préparer aux défis du monde professionnel », explique Tu-Anh Andrey, responsable de la formation professionnelle.

Si l'entreprise reçoit de nombreuses candidatures, la sélection des apprenti-e-s reste exigeante en raison de sa structure internationale. Avec des implantations en Suisse, en Allemagne, au Luxembourg, en Inde, à Singapour et à Dubaï, l'anglais est devenu la langue de communication officielle dans le groupe. « Nos apprenti-e-s doivent être capables de se débrouiller dans une langue nationale (français ou al-

lemant) et en anglais pour comprendre les besoins de leurs interlocuteurs-trices », souligne la responsable. Or, à seize ans, beaucoup de jeunes hésitent à s'exprimer dans une langue (2^e langue nationale ou anglais) qu'ils ne maîtrisent pas encore totalement. Pour répondre à cette réalité, IMTF SA privilégie désormais des profils plus âgés, ayant déjà une première expérience d'apprentissage ou un parcours au collège ou une autre école.

L'environnement international de l'entreprise confère un statut particulier aux apprenti-e-s en Suisse. « J'essaie de les rendre aussi autonomes que possible afin qu'ils/elles aient une véritable reconnaissance professionnelle auprès de leurs collègues », explique Tu-Anh Andrey. Elle précise que cette approche n'est pas toujours évidente à faire comprendre hors de Suisse : « Dans d'autres pays, le concept d'apprentissage est méconnu, et il est surprenant pour nos collaborateurs-trices étrangers qu'un-e jeune de 16 ans puisse gérer du travail administratif. »

Un équilibre essentiel

Chez IMTF SA, les apprenti-e-s bénéficient d'un-e référent-e dans leur domaine. « Nous partageons le même bureau, je les guide, je suis leur formation en entreprise, en cours interentreprises et à l'école professionnelle », détaille la responsable. Elle

accorde une grande importance à la relation qu'elle tisse avec les jeunes : « C'est un échange quotidien, humainement très enrichissant. Je donne de moi-même, et ils/elles donnent en retour. » Son engagement ne se limite pas à la transmission des compétences : « J'aime leur ouvrir des perspectives et leur donner les bases de leur avenir professionnel. »

Toutefois, l'accompagnement n'est pas toujours simple. « Nous devons gérer notre humeur et celle des jeunes, ce qui demande une réelle sensibilité », reconnaît la formatrice. « En connaissant bien nos apprenti-e-s, nous savons quand il faut être exigeant-e et quand il faut relâcher la pression. » Selon elle, cette relation de confiance est déterminante pour la réussite de l'apprentissage.

L'un des défis majeurs reste le passage de l'école secondaire à la vie professionnelle. La charge de travail, entre les cours interentreprises, l'école et l'entreprise, est conséquente. « Les réformes et les ordonnances de formation devraient mieux prendre en compte l'équilibre des jeunes afin d'éviter qu'ils/elles ne soient épuisé-e-s dès 20 ans », estime Tu-Anh Andrey. Elle adapte d'ailleurs son encadrement en fonction des exigences scolaires pour éviter toute surcharge.

L'été dernier, IMTF SA a été honorée du prix de meilleure entreprise formatrice. Une distinction qui a surpris Tu-Anh Andrey, bien qu'elle reconnaisse le travail exceptionnel fourni par Antonia, l'apprentie récompensée. « Nous avons joué notre rôle d'accompagnement, mais elle a su faire preuve de ténacité et de rigueur. Ce prix est avant tout le fruit de son engagement », conclut-elle, fière de contribuer depuis deux décennies à la formation des talents de demain.



Année de fondation de l'entreprise: 1987

Nombre d'employé-e-s: 300 (dans le monde entier)

Nombre d'apprenti-e-s: 2

Secteur d'activité: développement de software

Responsable de la formation professionnelle: Tu-Anh Andrey, pour les employé-e-s de commerce.

Die IMTF AG legt grossen Wert auf die Begleitung und Eigenständigkeit der Lernenden. Das internationale Umfeld des Unternehmens stellt hohe Anforderungen, fördert aber gleichzeitig deren berufliche Integration.

Die Beziehung ist entscheidend

Seit über 20 Jahren bildet die Informatique-MTF SA Lernende aus und setzt auf die Weitergabe von Wissen. Dieses Engagement wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen mit dem Preis als **besten Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Dienstleistungen, Handel und Gesundheit gewürdigt. Diese Anerkennung rückt die geleistete Arbeit in den Mittelpunkt, insbesondere die von Antonia, der preisgekrönten Lernenden.

Marie Nicolet

Die in Givisiez ansässige Informatique-MTF SA (IMTF SA) ist in der Softwareentwicklung tätig und pflegt eine lange Tradition in der Berufsausbildung. Das Unternehmen nimmt regelmässig zwei KV-Lernende auf und sucht derzeit eine Person, die die Ausbildung der Informatik-Lernenden übernimmt. «Es liegt uns am Herzen, den Nachwuchs durch die Weitergabe unseres Fachwissens auszubilden und auf die Herausforderungen der Berufswelt vorzubereiten», erklärt Tu-Anh Andrey, die für die Berufsausbildung zuständig ist.

Trotz zahlreicher Bewerbungen bleibt die Auswahl der Lernenden aufgrund der internationalen Struktur des Unternehmens anspruchsvoll. Englisch ist die offizielle Kommunikationssprache im Konzern, der Niederlassungen in der Schweiz, Deutschland, Luxemburg, Indien, Singapur und Dubai unterhält. «Unsere Lernenden müssen sich in einer Landessprache (Deutsch oder Französisch) und in Englisch verständigen können, um die Anliegen ihrer Gesprächspartner zu verstehen», betont die Ausbildungsverantwortliche. Viele 16-Jährige haben Hemmungen, sich in einer anderen Sprache – sei es eine zweite Landessprache oder Englisch – auszudrücken, da sie diese noch nicht vollständig beherrschen. Um dem entgegenzuwirken, bevorzugt IMTF SA nun ältere Bewerberinnen und Bewerber, die bereits erste Lernerfahrungen gesammelt oder eine weiterführende Schule oder ein Gymnasium besucht haben.

Das internationale Umfeld des Unternehmens verleiht den Lernenden in der Schweiz einen besonderen Status. «Ich

versuche, sie zu so viel Selbständigkeit wie möglich zu ermutigen, damit sie von ihren Kolleginnen und Kollegen eine echte berufliche Anerkennung erfahren», erklärt Tu-Anh Andrey. Sie weist darauf hin, dass dieser Ansatz im Ausland nicht immer leicht zu vermitteln ist: «In anderen Ländern ist das Konzept der Berufslehre unbekannt. Für unsere ausländischen Mitarbeitenden ist es erstaunlich, dass eine 16-jährige Person bereits administrative Arbeiten bewältigen kann.»

Ein notwendiges Gleichgewicht

Bei der IMTF SA haben die Lernenden eine feste Ansprechperson für ihren Bereich. «Wir teilen uns ein Büro, ich begleite ihre Ausbildung im Betrieb, in den überbetrieblichen Kursen und in der Berufsschule», erklärt die Verantwortliche. Besonders wichtig ist ihr die Beziehung zu den Jugendlichen: «Es ist ein ständiger Austausch, der menschlich sehr bereichernd ist. Ich gebe etwas von mir und sie geben etwas zurück.» Ihr Engagement beschränkt sich nicht nur auf die Vermittlung von Kompetenzen: «Es macht mir grosse Freude, ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen und ihnen die Grundlagen für ihre berufliche Zukunft zu vermitteln.»

Die Begleitung ist jedoch nicht immer einfach. «Wir müssen sowohl mit unserer eigenen Stimmungslage als auch mit der der Jugendlichen umgehen, was viel Einfüh-

lungsvermögen erfordert», räumt die Ausbilderin ein. «Da wir unsere Lernenden gut kennen, wissen wir, wann wir fordernd sein müssen und wann es wichtig ist, den Druck zu reduzieren.» Ihrer Meinung nach ist dieses Vertrauensverhältnis entscheidend für eine erfolgreiche Berufslehre.

Eine der grössten Herausforderungen bleibt der Übergang von der Sekundarschule ins Berufsleben. Die Arbeitsbelastung zwischen den überbetrieblichen Kursen, der Berufsschule und dem Betrieb ist entsprechend hoch. «Die Ausbildungsreformen und -verordnungen sollten das Gleichgewicht der Jugendlichen besser berücksichtigen, damit sie nicht schon mit 20 Jahren ausgebrannt sind», meint Tu-Anh Andrey. Sie passt ihre Betreuung daher an die schulischen Anforderungen an, um eine Überlastung zu vermeiden.

Im vergangenen Sommer wurde die IMTF SA mit dem Preis als bester Ausbildungsbetrieb gewürdigt. Eine Auszeichnung, die Tu-Anh Andrey überraschte, die die aussergewöhnliche Leistung von Antonia, der ausgezeichneten Lernenden, jedoch besonders betont. «Wir haben unsere Rolle als Lernbegleiter wahrgenommen und Antonia hat ihre Hartnäckigkeit und Gründlichkeit unter Beweis gestellt. Dieser Preis ist vor allem das Ergebnis ihres grossartigen Einsatzes», sagt sie stolz. Seit zwei Jahrzehnten trägt Tu-Anh Andrey zur Ausbildung der Talente von morgen bei.



Gründungsjahr des Unternehmens: 1987

Anzahl Beschäftigte: 300 (weltweit)

Anzahl Lernende: 2

Tätigkeitsbereich: Softwareentwicklung

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Tu-Anh Andrey (für die kaufmännische Ausbildung)

Face au manque de relève dans le ramonage, la formation est un enjeu crucial. Jean-François Feyer s'engage à transmettre son savoir-faire.

Transmettre un savoir-faire pour pérenniser un métier

Dans le canton de Fribourg, le ramonage est un secteur où la formation de la relève est cruciale, mais insuffisante. Feyer Ramonage SA, modèle de formation professionnelle dans son secteur, a remporté le **prix de meilleure entreprise formatrice** dans la catégorie Technique et mécanique, lors de la dernière Rentrée des Entreprises. Son patron, Jean-François Feyer, s'engage personnellement à former des apprenti-e-s et alerte sur la nécessité d'attirer davantage de jeunes dans la profession.

Marie Nicolet

Jean-François Feyer, maître ramoneur établi à Fribourg, forme lui-même les apprenti-e-s qu'il engage, et ce, depuis 1997. Plus qu'une responsabilité, c'est une véritable passion pour le patron de Feyer Ramonage SA. «Entre 1997 et 2021, j'étais formateur aux cours interentreprises», explique-t-il, avant d'ajouter: «J'aime le contact avec les jeunes et j'aime transmettre mon savoir-faire.»

La corporation des ramoneurs du canton de Fribourg est restreinte: onze entreprises composent ce secteur structuré par l'Établissement cantonal d'assurance des bâtiments (ECAB). Cet organisme définit les secteurs d'intervention et accorde aux entreprises certifiées un monopole, garantissant un cadre strict. Une motion visant à libéraliser le marché a été rejetée par le Grand Conseil en décembre 2023, maintenant ainsi ce système. Actuellement, la profession forme huit apprenti-e-s dans le canton, et seul-e-s deux ou trois jeunes sortent diplômé-e-s chaque année.

Si ce cadre régulé assure une certaine stabilité aux entreprises, il complexifie aussi la recherche de main-d'œuvre qualifiée. «Nous formons peu de jeunes et certain-e-s choisissent de changer de carrière. Cela crée un manque de relève qui peut peser sur des petites entreprises comme les nôtres», alerte Jean-François Feyer. Selon lui, il faudrait former au moins trois ou quatre jeunes par an pour répondre aux besoins actuels du secteur en termes de relève. Mais le métier souffre d'un déficit

d'attractivité. «Les jeunes ne pensent pas spontanément à une carrière dans le ramonage. Les stages sont essentiels car ils permettent de voir concrètement notre travail», insiste le patron. Il se réjouit d'ailleurs d'avoir trouvé un nouvel apprenti qui a commencé en août 2024.

Porte-bonheur

Un autre obstacle persiste: l'image du ramoneur. «Le cliché du ramoneur plein de suie qui sort des cheminées nous colle encore à la peau», regrette Jean-François Feyer. Pourtant, la réalité est bien différente. «Nous n'allons plus dans les cheminées depuis très longtemps», précise-t-il. Aujourd'hui, le ramonage est un métier beaucoup moins salissant, qui repose sur des compétences techniques pointues. Et pour celles et ceux qui se demandent si le ramoneur porte toujours bonheur? «Ça oui, c'est certain», sourit le patron.

Chez Feyer Ramonage SA, l'accent est mis sur une formation complète et de qualité. «Durant les trois ans d'apprentissage, les jeunes découvrent tous les types d'installations possibles», détaille Jean-François Feyer. Les apprenti-e-s travaillent directe-

ment avec lui ou avec un-e employé-e, selon les mandats spécifiques. «Voir différentes manières de travailler est bénéfique, cela enrichit leur apprentissage.» L'évolution du marché du chauffage est cependant un facteur à surveiller. «L'installation des pompes à chaleur remplace de nombreuses chaudières à mazout, ce qui impacte notre activité», explique-t-il tout en demeurant optimiste: «Nous aurons toujours besoin de ramoneurs-euses pour les chauffages à pellets, à copeaux ou à bois.»

L'engagement de Feyer Ramonage SA pour la formation a été salué lors de la dernière Rentrée des Entreprises. Elle a reçu le prix de meilleure entreprise formatrice, une première pour une entreprise de ramonage. «Pour moi, cette récompense est une reconnaissance de mon engagement. J'en suis fier», conclut Jean-François Feyer, convaincu que l'avenir du ramonage passe par la transmission du savoir-faire aux nouvelles générations.



Année de fondation de l'entreprise: 1997

Nombre d'employé-e-s: 4

Nombre d'apprenti-e-s: 1

Secteur d'activité: ramonage, contrôle des combustions et prévention des incendies

Responsable de la formation professionnelle: Jean-François Feyer

Angesichts des Nachwuchsmangels im Kaminfegergewerbe stellt die Ausbildung eine echte Herausforderung dar. Jean-François Feyer engagiert sich dafür, sein Fachwissen weiterzugeben.

Fachwissen weitergeben, um einen Beruf dauerhaft zu sichern

Der Kanton Freiburg ist auf ausgebildeten Berufsnachwuchs im Kaminfegergewerbe angewiesen. Die Feyer Ramonage SA, ein Vorzeigebetrieb in diesem Bereich, wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen als **besten Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie «Technik und Mechanik» ausgezeichnet. Der Firmenchef, Jean-François Feyer, setzt sich persönlich für die Ausbildung von Lernenden ein und betont die Dringlichkeit, mehr junge Menschen für den Beruf zu gewinnen.

Marie Nicolet

Jean-François Feyer, Kaminfegermeister in Freiburg, bildet die von ihm eingestellten Lernenden seit 1997 selbst aus. Für den Leiter der Feyer Ramonage SA ist dies nicht nur eine verantwortungsvolle Aufgabe, sondern eine echte Leidenschaft. «Von 1997 bis 2021 war ich Ausbilder bei den überbetrieblichen Kursen», erklärt er und fügt hinzu, «ich mag den Kontakt mit jungen Menschen und gebe mein Fachwissen gerne weiter.»

Die Kaminfegergemeinschaft im Kanton Freiburg ist überschaubar: Elf Unternehmen sind in dieser Branche tätig, die von der Kantonalen Gebäudeversicherung (KGV) reguliert wird. Die KGV legt die Einsatzsektoren fest und räumt den zertifizierten Unternehmen ein Monopol ein, um einen geregelten Rahmen zu gewährleisten. Eine Motion zur Liberalisierung des Marktes wurde im Dezember 2023 vom Grossen Rat abgelehnt, sodass dieses System bestehen bleibt. Derzeit werden im Kanton acht Lernende in diesem Beruf ausgebildet, und jährlich schliessen nur zwei bis drei Jugendliche ihre Lehre mit einem Diplom ab.

Dieser regulierte Rahmen bietet den Unternehmen zwar eine gewisse Stabilität, macht die Suche nach qualifizierten Arbeitskräften aber auch komplexer. «Wir bilden nur wenige Jugendliche aus, und einige entscheiden sich danach für eine andere Berufslaufbahn. Das führt zu einem Nachwuchsmangel, der kleine Unternehmen wie unseres gefährden kann», warnt Jean-François Feyer. Seiner Einschätzung nach müssten jährlich mindestens drei bis vier

junge Leute ausgebildet werden, um den aktuellen Bedarf der Branche zu decken. Doch der Beruf leidet unter einem Attraktivitätsdefizit. «Jugendliche denken nicht spontan an eine Karriere als Kaminfegerin oder Kaminfeger. Schnupperlehren sind wichtig, weil sie es ihnen ermöglichen, unsere Arbeit in der Praxis kennenzulernen», betont der Firmenchef. Immerhin freut er sich, dass er einen neuen Lernenden gewinnen konnte, der im August 2024 seine Ausbildung begann.

Glücksbringer

Ein weiteres Hindernis für die Nachwuchsgewinnung ist das traditionelle Erscheinungsbild des Kaminfegers. «Das Klischee des Kaminfegers, der voller Russ aus dem Schornstein klettert, haftet uns noch an», sagt Jean-François Feyer. Die Realität sieht jedoch ganz anders aus. «Wir steigen schon seit sehr langer Zeit nicht mehr in die Kamine», stellt er klar. Heute ist der Beruf des Kaminfegers weit weniger schmutzig als früher und erfordert ein hohes Mass an technischem Know-how. Und für diejenigen, die sich fragen, ob ein Kaminfeger immer noch Glück bringt: «Ja, das stimmt», sagt der Patron mit einem Lächeln.

Bei der Feyer Ramonage SA liegt der Fokus auf einer umfassenden und qualitativ hochwertigen Ausbildung. «Während der

dreijährigen Lehrzeit lernen die jungen Leute alle Arten von Installationen kennen», sagt Jean-François Feyer. Je nach Auftrag arbeiten die Lernenden entweder direkt mit ihm oder mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zusammen. «Verschiedene Arbeitsweisen kennenzulernen, ist wertvoll und bereichert ihre Ausbildung.» Die Entwicklung im Heizungsbereich ist jedoch ein Faktor, den es genau zu beobachten gilt. «Die zunehmende Verbreitung von Wärmepumpen ersetzt viele Heizölkessel, was sich auf unsere Tätigkeit auswirkt», erklärt er. Dennoch bleibt er optimistisch: «Es wird immer Kaminfegerinnen und Kaminfeger für Pellets-, Holzschnittel- oder Holzheizungen brauchen.»

Das Engagement der Feyer Ramonage SA für die Berufsbildung wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen gewürdigt. Das Unternehmen erhielt den Preis als bester Ausbildungsbetrieb, eine Premiere für einen Kaminfegerbetrieb. «Für mich ist diese Auszeichnung eine Anerkennung meines Engagements. Ich bin stolz darauf», sagt Jean-François Feyer abschliessend. Er ist überzeugt, dass die Zukunft des Kaminfegerhandwerks von der Weitergabe des Fachwissens an die nächsten Generationen abhängt.



Gründungsjahr des Unternehmens: 1997

Anzahl Beschäftigte: 4

Anzahl Lernende: 1

Tätigkeitsbereich: Kaminfegerarbeiten, Verbrennungskontrolle und Brandverhütung

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Jean-François Feyer

L'apprentissage représente un pilier fondamental de Schwab Heizung Sanitär Klima AG. L'entreprise forme six apprenti·e·s chaque année, sous la responsabilité de Hansueli Meer.

Un engagement durable pour la formation

L'entreprise Schwab Heizung Sanitär Klima AG, basée à Chiètres, s'investit depuis plus d'un siècle dans la formation professionnelle. Avec six apprenti·e·s actuellement en formation, elle mise sur l'accompagnement et l'exigence pour assurer l'avenir du secteur du chauffage et du sanitaire. Un engagement salué lors de la dernière Rentrée des Entreprises lorsqu'elle a remporté le **prix de meilleure entreprise formatrice**, dans la catégorie Technique de la construction.

Marie Nicolet

Apprendre un métier, c'est bien plus que maîtriser des gestes techniques : c'est s'approprier un savoir-faire et comprendre l'impact de son travail au quotidien. Fondée en 1904 par Gottlieb Schwab, l'entreprise Schwab Heizung Sanitär Klima AG (Schwab HSK AG) perpétue cet engagement depuis plus d'un siècle. Aujourd'hui dirigée par Jürg Schwab, représentant de la quatrième génération, elle met un point d'honneur à accompagner la relève.

Actuellement, six apprenti·e·s se forment au sein de l'entreprise dans trois professions : installateur·trice sanitaire, monteuse en chauffage et projeteuse en technique du bâtiment, spécialité sanitaire. « Notre objectif est d'avoir en permanence au moins deux apprenti·e·s par branche », explique Hansueli Meer, responsable de la formation.

Dans un secteur en pleine évolution, recruter des apprenti·e·s motivé·e·s s'avère complexe. « Il est difficile de trouver de bon·e·s apprenti·e·s en sanitaire et chauffage », admet Hansueli Meer. Face à cette réalité, l'entreprise se rend dans les écoles pour rencontrer les jeunes, elle est active sur les réseaux sociaux et organise des journées portes ouvertes. « Nous espérons que ces initiatives suscitent des vocations chez les jeunes », indique Hansueli Meer.

L'objectif est de valoriser les métiers techniques auprès des jeunes et d'expliquer leurs perspectives d'avenir. « Nous ne transmettons pas seulement des connaissances,



nous cherchons à inspirer et à faire comprendre la pertinence de ces métiers dans la vie quotidienne », insiste Hansueli Meer.

Une reconnaissance bien méritée

En tant qu'entreprise formatrice de haut niveau, Schwab HSK AG met tout en œuvre pour soutenir ses apprenti·e·s et les préparer aux examens finaux. La formation est coordonnée par des forma-

teurs·trices professionnel·le·s qualifié·e·s, chacun·e responsable d'une branche : sanitaire ou chauffage. « Nous supervisons leurs travaux pratiques et veillons à leur progression, y compris en les suivant lors de leurs cours interentreprises », précise Hansueli Meer.

La présence d'apprenti·e·s ne profite pas seulement aux jeunes formé·e·s : elle dynamise aussi l'entreprise. « Ils et elles apportent de nouvelles perspectives, des idées innovantes et contribuent à un environnement de travail plus dynamique », souligne Hansueli Meer. Former la relève permet également d'assurer la continuité et l'excellence des services de l'entreprise.

Cependant, cela représente aussi des défis. « L'adaptation du contenu de la formation aux exigences du marché et aux évolutions technologiques représente un enjeu constant. De plus, chaque apprenti·e a son propre rythme d'apprentissage, ce qui nécessite une approche individualisée », explique le responsable de la formation. Maintenir la motivation tout au long du parcours, notamment lors des périodes de stress, constitue un autre défi majeur.

Lors de la dernière Rentrée des Entreprises, Schwab HSK AG a été récompensée pour son engagement dans la formation. « Ce prix est une belle reconnaissance de notre travail et nous motive à poursuivre nos efforts pour améliorer encore nos standards », se réjouit Hansueli Meer. Ce succès a été célébré en interne, où l'ensemble des collaborateurs·trices a été convié à un moment de partage. « Notre chef a offert un goûter à toute l'équipe pour marquer l'occasion. Cette reconnaissance revient à chacun·e d'entre nous », termine le responsable de la formation.

Année de fondation de l'entreprise: 1904

Nombre d'employé·e·s: 33

Nombre d'apprenti·e·s: 6

Secteur d'activité: technique du bâtiment, chauffage et sanitaire

Responsables de la formation professionnelle: Jürg Schwab et Hansueli Meer

Die Ausbildung von Lernenden ist ein Kernstück der Schwab Heizung Sanitär Klima AG. Unter der Leitung von Hansueli Meer bildet das Unternehmen jährlich sechs Lernende aus.

Ein nachhaltiges Engagement für die Berufsausbildung

Die Schwab Heizung Sanitär Klima AG mit Sitz in Kerzers engagiert sich seit über 100 Jahren in der Berufsausbildung. Derzeit absolvieren sechs Lernende ihre Ausbildung im Unternehmen, das auf eine sorgfältige Betreuung und hohe fachliche Anforderungen setzt, um die Zukunft des Heizungs- und Sanitärinstallationssektors zu sichern. Dieses Engagement wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen gewürdigt: Die Firma erhielt die Auszeichnung **als bester Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie «Bautechnik».

Marie Nicolet

Einem Beruf zu erlernen, umfasst mehr, als nur technische Handgriffe zu beherrschen: Es heisst, Fachwissen zu erwerben und die Tragweite der eigenen Arbeit im Alltag zu erkennen. Die 1904 von Gottlieb Schwab gegründete Schwab Heizung Sanitär Klima AG lebt diese Philosophie seit über einem Jahrhundert. Heute wird das Unternehmen in vierter Generation von Jürg Schwab geführt und legt grossen Wert auf die Betreuung des Berufsnachwuchses.

Derzeit werden im Unternehmen sechs Lernende in drei Berufsfeldern ausgebildet: Sanitärinstallateur/-in, Heizungsinstallateur/-in und Gebäudetechnikplaner/-in, Fachrichtung Sanitär. «Unser Ziel ist es, stets mindestens zwei Lernende pro Fachrichtung auszubilden», erklärt Hansueli Meer, der für die Ausbildung verantwortlich ist.

In einem sich stetig wandelnden Berufsfeld bleibt die Rekrutierung motivierter Lernender eine komplexe Aufgabe. «Es ist schwierig, Lernende für den Bereich

Sanitär und Heizung zu finden», räumt Hansueli Meer ein. Um diesem Umstand zu begegnen, sucht das Unternehmen aktiv den Kontakt zu Jugendlichen – durch Schulbesuche, Präsenz in sozialen Netzwerken und Tage der offenen Tür. «Wir hoffen, dass diese Initiativen bei den jungen Menschen Interesse für die Berufe wecken», sagt Hansueli Meer.

Ziel ist es, technische Berufe bei jungen Menschen bekannter zu machen und ihre Zukunftsperspektiven aufzuzeigen. «Wir vermitteln nicht nur Wissen, sondern wollen inspirieren und die Bedeutung dieser Berufe für das tägliche Leben aufzeigen», betont Hansueli Meer.

Eine wohlverdiente Anerkennung

Als Top-Ausbildungsbetrieb setzt die Schwab Heizung Sanitär Klima AG alles daran, ihre Lernenden zu fördern und optimal auf die Abschlussprüfungen vorzubereiten. Die Ausbildung wird von qualifizierten Berufsbildnern koordiniert, die jeweils für einen Bereich – Sanitär oder Heizung – verantwortlich sind. «Wir beaufsichtigen ihre praktischen Arbeiten und begleiten sie bei den überbetrieblichen Kursen, damit wir ihre Fortschritte sicherstellen können», hebt Hansueli Meer hervor.

Die Anwesenheit von Lernenden ist nicht nur eine Bereicherung für sie selbst, sondern auch für das Unternehmen. «Sie bringen neue Sichtweisen und innovative

Ideen ein und tragen zu einem dynamischeren Arbeitsumfeld bei», erläutert Hansueli Meer. Darüber hinaus sichert die gezielte Nachwuchsförderung die Kontinuität und Qualität der Unternehmensdienstleistungen.

Dies bringt allerdings auch Herausforderungen mit sich. «Die Anpassung der Ausbildungsinhalte an die Marktanforderungen und technologischen Entwicklungen ist eine permanente Aufgabe. Zudem hat jede und jeder Lernende einen individuellen Lernrhythmus, was einen flexiblen und angepassten Ausbildungsansatz erfordert», erklärt der Ausbildungsverantwortliche. Eine weitere Herausforderung besteht darin, die Motivation während der gesamten Ausbildungszeit – insbesondere in stressreichen Phasen – aufrechtzuerhalten.

Beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen wurde die Schwab Heizung Sanitär Klima AG für ihr herausragendes Engagement in der Berufsausbildung ausgezeichnet. «Diese Auszeichnung ist eine wertvolle Anerkennung für unsere Arbeit und motiviert uns, weiter daran zu arbeiten und unsere Standards noch weiter zu verbessern», so Hansueli Meer erfreut. Der Erfolg wurde auch im Unternehmen gefeiert: «Unser Chef lud das gesamte Team zu einem gemeinsamen Imbiss ein, um diesen Anlass zu würdigen. Diese Anerkennung gebührt uns allen», schliesst der Ausbildungsverantwortliche.



Gründungsjahr des Unternehmens: 1904

Anzahl Beschäftigte: 33

Anzahl Lernende: 6

Tätigkeitsbereich: Gebäudetechnik, Heizung und Sanitär

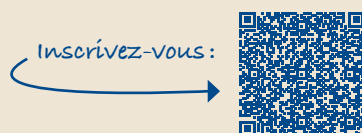
Verantwortlich für die Berufsausbildung: Jürg Schwab und Hansueli Meer

BREVET FÉDÉRAL

Se former pour diriger une PME

Dans l'environnement actuel plus mobile et complexe, la reprise d'une PME, la direction ou la gestion opérationnelle d'un département ne s'improvisent pas. C'est pourquoi le brevet fédéral de spécialiste en gestion de PME a été créé. Ces cours sont dispensés par des expert-e-s dans leur domaine, des cadres ou chef-fe-s d'entreprise actifs-ves au sein de PME. Ils favorisent une approche pratique avec des exemples concrets issus du monde de l'entrepreneuriat.

Ce brevet est mis sur pied par Romandie Formation, en collaboration avec l'UPCF. Pour en savoir plus, participez à la prochaine séance d'information qui aura lieu online, le 12 mai 2025 à 18h00.



EIDGENÖSSISCHER FACHAUSWEIS

Ausbildung zur Leitung eines KMU

In einem zunehmend mobilen und komplexen Umfeld lässt sich die Übernahme, Führung oder operative Leitung eines KMU oder einer Abteilung nicht improvisieren.

Deshalb wurde der eidgenössische Fachausweis Fachfrau/Fachmann Unternehmensführung KMU geschaffen. Diese Kurse werden von Fachpersonen, Führungskräften oder Unternehmerinnen und Unternehmern aus KMU unterrichtet. Sie setzen auf eine praxisorientierte Ausbildung mit konkreten Beispielen aus der Unternehmenswelt. Dieser Fachausweis wird von Romandie Formation in Zusammenarbeit mit dem Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) angeboten.

Der Unterricht findet ausschliesslich auf Französisch statt. Mehr Informationen gibt es an der nächsten Online-Infoveranstaltung am 12. Mai 2025 um 18.00 Uhr.

« Il n'est jamais trop tard pour devenir ce qu'on aurait pu être. »

(George Eliot)

« Es ist nie zu spät, das zu werden, was man hätte sein können. »

(George Eliot)

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

La bonne question pour la bonne réponse

Lors de l'événement coorganisé par la FPE et l'UPCF, les participant-e-s ont appris à créer un *prompt* (demande) parfait. Jehan Laliberté, cofondateur de Systemz Sàrl, a expliqué que ChatGPT analyse les requêtes en trois étapes: la *tokenisation* (segmentation du texte), le mécanisme d'attention ciblant les éléments essentiels, et la modélisation du langage pour prédire les réponses adaptées. Afin de bien construire un *prompt*, le spécialiste a recommandé d'utiliser la méthode CRAFT, (contexte, rôle, action, format, tonalité). Il est important de comprendre que l'IA ne comprend pas les mots-clés, mais les intentions.

[Voir le compte-rendu de l'événement en page 6](#)

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Die richtige Frage für die passende Antwort

An einer von der FPE und vom FAV organisierten Veranstaltung lernten die Teilnehmenden, wie man einen gelungenen Prompt (Anfrage) erstellt. Jehan Laliberté, Mitgründer der Systemz GmbH, erklärte, dass ChatGPT Anfragen in drei Schritten verarbeitet: durch Tokenisierung (Segmentierung eines Textes), einen Aufmerksamkeitsmechanismus zur Fokussierung auf zentrale Inhalte und die Sprachmodellierung zur Antwortgenerierung. Für effektive Prompts empfahl er die CRAFT-Methode (Kontext, Rolle, Aktion, Format, Tonalität). Wichtig sei, dass KI keine Schlagwörter verstehe, sondern Absichten.

[Lesen Sie den Bericht zur Veranstaltung auf Seite 12](#)

AGGLO FRIBOURG – TROPHÉE PME

Les inscriptions sont ouvertes

Les inscriptions au concours Trophées PME 2025 sont ouvertes depuis le 1^{er} avril. Porté par l'Agglomération de Fribourg dans le cadre de ses activités de promotion économique régionale, ce prix s'adresse aux PME (de 10 à 249 emplois) et micro-entreprises (moins de 10 emplois) établies sur le territoire de l'agglomération fribourgeoise depuis au moins cinq ans.

Les deux finalistes par catégorie et le/la lauréat.e de chaque catégorie sont choisi.e-s tous les deux ans par un jury, composé de personnalités des milieux économiques et présidé par un.e représentant.e du Comité d'agglomération, sur la base du dynamisme, de la pérennité et de la durabilité, de la force créative et de l'ancrage régional.

Inscription au
Trophée PME 2025:



AGGLO FREIBURG – KMU-TROPHÄEN

Anmeldungen sind eröffnet

Seit dem 1. April sind die Anmeldungen für den Wettbewerb KMU-Trophäen 2025 möglich. Dieser Preis wird von der Agglomeration Freiburg im Rahmen ihrer regionalen Wirtschaftsförderung vergeben. Teilnehmen können kleine und mittlere Unternehmen (10 bis 249 Mitarbeitende) sowie Mikrounternehmen (weniger als 10 Mitarbeitende), die seit mindestens fünf Jahren auf dem Gebiet der Freiburger Agglomeration ansässig sind. Alle zwei Jahre wählt eine Jury – bestehend aus Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und unter dem Vorsitz eines Mitglieds des Agglomerationsvorstandes – zwei Finalisten pro Kategorie und den jeweiligen Preisträger pro Kategorie aus. Bewertet werden Dynamik, Beständigkeit, Nachhaltigkeit, Kreativität und regionale Verankerung.

Anmeldung
KMU-Trophäen 2025:



Le personnel de l'UPCF au vert

Le 4 avril, le personnel de l'UPCF était de sortie au Campus Le Vivier, à Villaz-Saint-Pierre. L'occasion de parler des valeurs, des missions et du travail effectué quotidiennement par l'UPCF.

Das Team des FAV beim Workshop

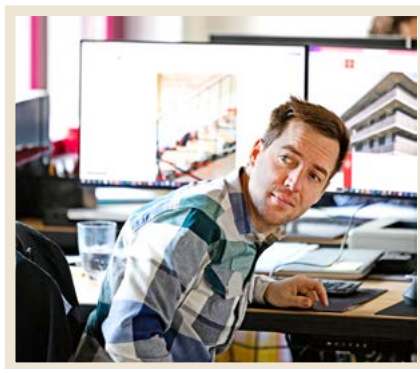
Am 4. April traf sich das Personal des Freiburger Arbeitgeberverbandes (FAV) auf dem Campus Le Vivier in Villaz-Saint-Pierre zu einem gemeinsamen Workshop. Dabei standen die Werte, die Missionen und die tägliche Arbeit des FAV im Mittelpunkt der Gespräche.



Nouveau président. Nouvelles ambitions. Metaltec Fribourg veut affirmer sa place dans le paysage politique et économique cantonal et relever plusieurs défis dont celui de la formation professionnelle.

La construction métallique veut peser dans le débat politique

Le secteur de la construction métallique, pilier discret de l'économie fribourgeoise, veut faire entendre sa voix dans les sphères politiques. Entre renouvellement à la tête de Metaltec Fribourg et enjeux de formation, les défis sont nombreux mais les ambitions restent élevées.



Guillaume Schnetzler

Changement de présidence, mais pas de cap pour Metaltec Fribourg. Depuis le début de l'année, Guillaume Schnetzler a pris la relève de Stéphane Clerc à la tête de l'association. Membre du comité depuis sept ans, le nouveau président souhaite s'inscrire dans la continuité du travail engagé: «Stéphane Clerc a joué un vrai rôle de moteur dans le domaine de la formation professionnelle. Je veux maintenir cette dynamique, mais en créant de nouveaux dicastères au sein du comité afin d'avancer dans de

nouveaux projets tout en maintenant la force d'avancement des projets actuels.»

De son côté, Stéphane Clerc dresse un bilan positif de ses huit années de présidence: «J'ai eu un immense plaisir, car Metaltec est entourée d'entreprises, de formateurs-trices, d'enseignant-e-s, avec une grande ouverture d'esprit, ce qui est nécessaire pour faire avancer la formation professionnelle.»

Durant son mandat, il s'est fortement engagé dans ce domaine, pilotant notamment l'organisation des SwissSkills 2018 à Fribourg, compétition destinée aux apprenti-e-s du secteur du métal, ou encore la création de l'école du dessin à Bulle en 2021, une école qui s'apparente à l'école du métal, mais consacrée à la profession de dessinateur-trice sur métal.

La formation duale face à la formation académique

La formation professionnelle reste un chantier prioritaire pour l'association. Mais le contexte se tend: les jeunes se tournent de moins en moins vers les métiers techniques. «Les associations professionnelles font d'importants investissements pour la formation initiale, sans aide de l'État, contrairement aux cursus académiques», rappelle Stéphane Clerc. Il concède néanmoins que cette indépendance offre certains





1951

Année de fondation de l'association

2018

Organisation des SwissSkills à Fribourg

2024

Déménagement de l'atelier pour les Cours interentreprises au Campus Le Vivier, à Villaz-Saint-Pierre

avantages, notamment en matière de flexibilité et de prise de décision rapide.

Dernier chantier en date : l'installation des cours interentreprises au Campus Le Vivier, à Villaz-Saint-Pierre. « C'était un énorme investissement pour l'association, mais c'est un magnifique outil de travail », souligne l'ancien président. Un avis que partage son successeur : « Les métiers du métal doivent être vus et entendus, car nous sommes une branche économique forte dans le canton de Fribourg. Nous devons être présents sur les plans de la formation, mais aussi de la politique. »

Guillaume Schnetzler insiste sur l'importance de sensibiliser les jeunes aux débouchés offerts par ces professions : « Si les jeunes comprennent les potentiels d'évolution dans le métier, ils/elles crochent. C'est certain. » Il rappelle encore l'importance de valoriser la formation professionnelle de manière générale. « Nous ne pouvons pas nous reposer sur nos acquis », insiste Guillaume Schnetzler.

Revaloriser le secteur au niveau politique

Au-delà de la formation, le nouveau président souhaite renforcer le rôle politique de Metaltec Fribourg. Parmi ses priorités, celle de dialoguer avec les différents acteurs-trices de la construction, mandataires, institu-

tions et politiques, afin de faire appliquer les lois existantes de manière judicieuse. « Nous devons travailler main dans la main pour défendre nos intérêts au niveau politique et faire appliquer les lois », affirme-t-il.

Guillaume Schnetzler plaide également pour une meilleure régulation du secteur : « Les entreprises membres de Metaltec Fribourg veulent davantage de valeurs sociétales, comme la protection de l'environnement ou le développement d'aspects sociaux. À l'opposé, certaines entreprises ne respectent pas les règles et font ce qu'elles veulent, sans conséquence. » Pour lui, c'est à l'association professionnelle de jouer un rôle moteur : « Nous sommes un acteur de terrain qui doit être entendu si la société veut une application pragmatique des lois sur le travail au noir, les marchés publics ou encore le respect des CCT. »

Pour renforcer son action, Metaltec Fribourg peut compter sur l'appui de l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF), avec laquelle un partenariat est déjà en place. « Le travail de l'UPCF est primordial et offre aux associations un vivier de compétences et des gens qui ont envie de travailler », se réjouit Stéphane Clerc. Guillaume Schnetzler compte bien poursuivre cette collaboration : « L'UPCF nous donne cette voix, et il est temps que le secteur de la construction métallique se fasse entendre. »

Neuer Präsident. Neue Ambitionen. Metaltec Freiburg will seine Position im politischen und wirtschaftlichen Gefüge des Kantons festigen und sich mehreren Herausforderungen stellen – mit besonderem Augenmerk auf die Berufsbildung.

Die Metallbaubranche strebt nach politischem Gewicht

Die Metallbaubranche, ein diskreter, aber tragender Pfeiler der Freiburger Wirtschaft, will sich künftig mit stärkerer Stimme in den politischen Diskurs einbringen. Der Führungswechsel bei Metaltec Freiburg fällt zusammen mit strukturellen Fragen der Berufsbildung – die Herausforderungen sind vielfältig, die Zielsetzungen ambitioniert.



Guillaume Schnetzler

Marie Nicolet

Zwar hat sich an der Spitze des Verbands ein personeller Wechsel vollzogen, nicht jedoch ein strategischer Richtungswechsel: Seit Anfang des Jahres steht Guillaume Schnetzler dem Verband vor, als Nachfolger von Stéphane Clerc. Guillaume Schnetzler ist seit sieben Jahren im Vorstand tätig und bekennt sich zur Fortsetzung der bisherigen Arbeit: «Stéphane Clerc war ein treibender Motor im Bereich der Berufsbildung. Diese Dynamik möchte ich beibehalten. Durch die Schaffung neuer Zuständigkeiten innerhalb des Vorstandes sollen neue Projekte vorangetrieben und bereits laufende Projekte weitergeführt werden.»

Stéphane Clerc zieht seinerseits eine positive Bilanz seiner achtjährigen Amtszeit als Präsident: «Ich habe diese Aufgabe mit grosser Freude wahrgenommen, denn Metaltec ist eingebettet in ein Netzwerk von Unternehmen, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Lehrpersonen, die sich durch Aufgeschlossenheit auszeichnen – eine Voraussetzung, die für den Fortschritt der Berufsbildung unabdingbar ist.»

Während seiner Präsidentschaft setzte Stéphane Clerc starke Impulse, insbesondere mit der Organisation der SwissSkills 2018 in Freiburg, einem nationalen

Leistungswettbewerb für Lernende der Metallbranche, sowie mit der Gründung der Schule für Metallkonstruktion in Bulle im Jahr 2021, einer Einrichtung, die der Schule für Metallberufe ähnelt, sich jedoch mit dem Beruf des/der Metallbaukonstrukteur/-in widmet.

Die duale Ausbildung versus einer akademischen Ausbildung

Die Förderung der beruflichen Grundbildung bleibt für den Verband ein zentrales Anliegen. Der gesellschaftliche Kontext gestaltet sich jedoch zunehmend anspruchsvoll: Technische Berufe verlieren bei jungen Menschen an Attraktivität. «Berufsverbände tätigen substanzielle Investitionen in die Grundbildung – im Gegensatz zu akademischen Laufbahnen oft ohne staatliche Unterstützung», betont Stéphane Clerc. Gleichwohl sieht er Vorteile in dieser Unabhängigkeit, insbesondere im Hinblick auf Agilität und Entscheidungsfreiheit.

Zu den jüngsten Meilensteinen zählt der Umzug der überbetrieblichen Kurse auf den Campus Le Vivier in Villaz-Saint-Pierre: «Für den Verband war es ein erheblicher finanzieller Kraftakt, aber es ist ein grossartiges Arbeitsinstrument», resümiert Stéphane Clerc. Sein Nachfolger teilt diese Einschätzung: «Die Metallberufe müssen sichtbar und hörbar werden. Wir sind eine

1951

Gründung des Verbandes

2018

Organisation der SwissSkills in Freiburg

2024

Verlegung der überbetrieblichen Kurse auf den Campus Le Vivier in Villaz-Saint-Pierre

wirtschaftlich bedeutende Branche im Kanton Freiburg. Unsere Präsenz soll sich nicht nur auf den Bildungsbereich beschränken, sondern wir müssen auch in der Politik präsent sein.»

Guillaume Schnetzler unterstreicht zudem die Notwendigkeit, Jugendlichen die Perspektiven der Metallberufe aufzuzeigen: «Wenn sie das Entwicklungspotenzial erkennen, sind sie mit Begeisterung dabei – daran zweifle ich nicht.» Auch der gesellschaftliche Stellenwert der Berufsbildung müsse weiter gestärkt werden. «Wir dürfen uns keineswegs auf unseren Errungenschaften ausruhen», mahnt Guillaume Schnetzler.

Politische Aufwertung der Branche als strategisches Ziel

Über die Bildungsfrage hinaus verfolgt der neue Präsident das Ziel, den politischen Einfluss von Metaltec Freiburg zu erhöhen. Zentrale Anliegen sind dabei der konstruktive Dialog mit den verschiedenen Akteuren des Bauwesens, Auftragnehmern, Institutionen und Politikern, um die bestehenden Gesetze sinnvoll umzusetzen. «Wir müssen eng zusammenarbeiten, um unsere Interessen wirksam zu vertreten und die Gesetze durchzusetzen», so Guillaume Schnetzler.

Darüber hinaus plädiert er für eine verantwortungsvollere Regulierung der Branche: «Die Mitgliedsunternehmen von Metaltec Freiburg fordern eine stärkere Verankerung gesellschaftlicher Werte – vom Umweltschutz bis hin zur sozialen Verantwortung. Gleichzeitig agieren gewisse Marktteilnehmer regelwidrig und folgen unbehelligt eigenen Standards.» Hier sieht er den Verband in der Pflicht: «Wir sind ein wichtiger Akteur, der gehört werden muss, wenn die Gesellschaft eine pragmatische Umsetzung der Gesetzgebung über Schwarzarbeit, das öffentliche Beschaffungswesen oder die Einhaltung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) will.»

In seiner strategischen Ausrichtung kann sich Metaltec Freiburg auf die enge Partnerschaft mit dem Freiburger Arbeitgeberverband stützen – eine Zusammenarbeit, die bereits heute Früchte trägt: «Die Arbeit des Freiburger Arbeitgeberverbandes ist von grundlegender Bedeutung: Sie bietet Fachwissen, Engagement und motivierte Menschen», sagt Stéphane Clerc. Guillaume Schnetzler bekräftigt, diese Kooperation fortführen und intensivieren zu wollen: «Der Freiburger Arbeitgeberverband verleiht uns eine Stimme, und es ist höchste Zeit, dass die Metallbaubranche gehört wird.»



La percée technologique de Bionomous

Bionomous conçoit des machines capables de trier automatiquement des éléments biologiques microscopiques grâce à l'intelligence artificielle. Une innovation née d'un besoin académique, qui trouve aujourd'hui des applications bien au-delà du monde scientifique. Rencontre avec Frank Bonnet, un entrepreneur qui fait rimer recherche et industrialisation.

Frank, qu'est-ce qui a inspiré à la création de Bionomous ?

L'idée a émergé durant ma thèse à l'EPFL, où j'ai développé un robot-poisson destiné à étudier le comportement social des poissons-zèbres* en groupe. Ma tâche consistait, dans le cadre d'un projet européen, à concevoir ces robots, alors que mes collègues biologistes à Paris menaient des expériences avec des poissons réels. Mais à chaque fois que j'arrivais sur site, je les trouvais en train de trier manuellement les œufs de poissons au lieu de travailler sur l'expérimentation avec les robots. J'ai donc proposé de développer un autre robot, dédié celui-ci au tri automatique des œufs. Un peu sur le ton de la plaisanterie au départ... Puis, en participant à des conférences sur le poisson-zèbre, j'ai compris que ce besoin était généralisé. C'est ainsi qu'est née la volonté de développer une solution automatisée plus largement applicable.

Comment est-ce que ça fonctionne ?

Notre technologie combine robotique, fluide, optique et intelligence artificielle (IA). Nous avons commencé par utiliser le robot pour développer des algorithmes de tri automatique basé sur la reconnaissance d'image. C'est ensuite que l'IA intervient principalement : chaque élément à trier est présenté devant une caméra. Elle capture une image, qui est ensuite analysée par des algorithmes capables de distinguer, par exemple, des œufs fertilisés de ceux qui ne le sont pas. Au fur et à mesure que nous collectons davantage de données auprès de nos utilisateurs, notre modèle d'IA devient de plus en plus précis et performant.

Qui sont vos client-e-s actuel-le-s et quels sont vos marchés potentiels ?

Environ 80% de nos client-e-s sont issu-e-s du monde académique et des laboratoires de recherche. Les 20% restants proviennent principalement de l'industrie pharmaceu-

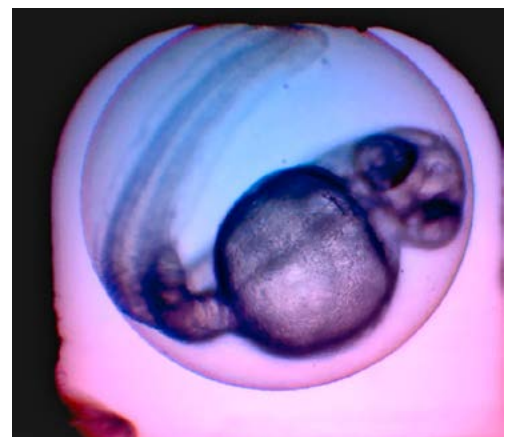
tique, y compris de petites entreprises qui proposent leurs services aux grands groupes. L'automatisation répond à un besoin croissant de standardisation des procédés et permet de garantir une homogénéité dans les résultats. Nous travaillons également avec des acteurs-trices de l'aquaculture, pour les écloseries de poissons, et de l'agriculture, pour le tri de graines. Nous explorons maintenant des solutions pour automatiser des procédés complexes comme la manipulation d'organoïdes, ces petites structures biologiques qui peuvent reproduire des tissus humains pour tester des traitements sans recourir aux animaux ni aux humains. Les procédés actuels pour gérer ces organoïdes sont très coûteux car très manuels et chronophages. Automatiser ces processus permettrait de réduire considérablement les coûts et d'accélérer les cycles de recherche.

Comment se positionne Bionomous face à la concurrence ?

Nous constatons que le marché est en pleine expansion, mais nous avons pris de l'avance dans le développement de notre technologie. Aujourd'hui, nous avons développé des outils permettant aux client-e-s de former eux/elles-mêmes la machine en fonction de leurs critères spécifiques. Enfin, nous nous concentrons sur des éléments d'environ un millimètre, un segment encore peu exploité sur le marché actuel, ce qui représente une excellente opportunité.

Pour finir, quels avantages tirez-vous de votre collaboration avec Fri Up ?

L'intégration au réseau nous offre l'accès à un écosystème dynamique, facilitant les interactions avec d'autres start-up, partenaires potentiel-le-s et institutions locales. C'est grâce à une mise en relation par Fri Up que nous avons notamment pu établir une collaboration stratégique dans le domaine des organoïdes.



Retrouvez Bionomous le 3 juin à l'occasion du Start-up Lunch organisé par Fri Up ! Sur invitation, contacter maria.lebour@friup.ch

*Le poisson-zèbre, utilisé comme organisme modèle dans les laboratoires de recherche depuis la fin des années 1990, présente de nombreux atouts : environ 70% de ses gènes trouvent un homologue chez l'homme.

Der technologische Durchbruch von Bionomous

Bionomous entwickelt Maschinen, die mikroskopisch kleine biologische Elemente mithilfe von künstlicher Intelligenz automatisch sortieren können. Eine Innovation, die aus einem akademischen Bedürfnis heraus entstanden ist und heute weit über die Welt der Wissenschaft hinaus Anwendung findet. Treffen Sie Frank Bonnet, einen Unternehmer, der Forschung und Industrialisierung in Einklang bringt.



Frank, was hat Sie zur Gründung von Bionomous inspiriert?

Die Idee entstand während meiner Doktorarbeit an der EPFL, wo ich einen Fischroboter entwickelte, mit dem das Sozialverhalten von Zebrafischen* in Gruppen untersucht werden sollte. Meine Aufgabe war es, im Rahmen eines europäischen Projekts diese Roboter zu entwerfen, während meine Biologiekollegen in Paris Experimente mit echten Fischen durchführten. Doch jedes Mal, wenn ich vor Ort ankam, fand ich sie dabei vor, die Fischeier von Hand zu sortieren, anstatt an den Experimenten mit den Robotern zu arbeiten. Also schlug ich vor, einen weiteren Roboter zu entwickeln, der sich dem automatischen Sortieren von Eiern widmen sollte. Zunächst war das ein wenig scherzhaft gemeint... Als ich dann an Konferenzen über Zebrafische teilnahm, wurde mir klar, dass dieser Bedarf weit verbreitet war. So entstand der Wunsch, eine automatisierte Lösung zu entwickeln, die breiter anwendbar ist.

Wie funktioniert das?

Unsere Technologie kombiniert Robotik, Fluidik, Optik und künstliche Intelligenz (KI). Zunächst haben wir den Roboter eingesetzt, um automatische Sortieralgorithmen zu entwickeln, die auf Bilderkennung basieren. Dann kommt die KI zum Einsatz: Jedes zu sortierende Element wird vor eine Kamera gehalten. Sie nimmt ein Bild auf, das dann von Algorithmen analysiert wird, die zum Beispiel befruchtete von unbefruchteten Eiern unterscheiden können. Da wir immer mehr Daten von unseren Nutzern sammeln, wird unser KI-Modell immer genauer und leistungsfähiger.

Wer sind Ihre derzeitigen Kunden und was sind Ihre potenziellen Märkte?

Etwa 80 Prozent unserer Kunden kommen aus dem akademischen Bereich und aus Forschungslabors. Die restlichen 20 Prozent kommen hauptsächlich aus der Pharmaindustrie, darunter auch kleine Unternehmen, die ihre Dienstleistungen grossen Konzernen anbieten. Die Automatisierung entspricht dem wachsenden Bedarf an standardisierten Prozessen und ermöglicht die Gewährleistung einheitlicher Ergebnisse. Wir arbeiten auch mit Akteu-

ren aus der Aquakultur, zum Beispiel bei Fischbrutanlagen, und der Landwirtschaft, zum Beispiel bei der Sortierung von Saatgut, zusammen. Wir erforschen nun Lösungen zur Automatisierung komplexer Prozesse wie die Manipulation von Organoiden, kleinen biologischen Strukturen, die menschliches Gewebe nachbilden können, um Behandlungen ohne Tiere oder Menschen zu testen. Die derzeitigen Verfahren zur Handhabung dieser Organoiden sind sehr kostspielig, da sie sehr manuell und zeitaufwendig sind. Eine Automatisierung dieser Prozesse würde die Kosten erheblich senken und die Forschungszyklen beschleunigen.

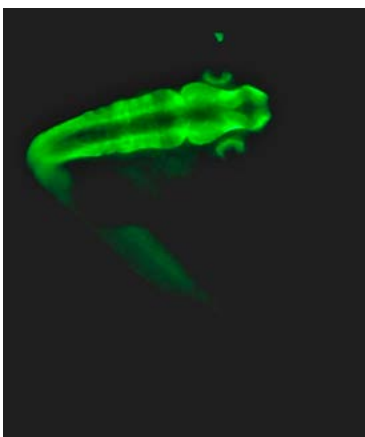
Wie ist Bionomous im Vergleich zur Konkurrenz positioniert?

Wir stellen fest, dass der Markt wächst, aber wir haben bei der Entwicklung unserer Technologie einen Vorsprung. Heute haben wir Werkzeuge entwickelt, die es den Kunden ermöglichen, die Maschine selbst nach ihren spezifischen Kriterien zu formen. Schliesslich konzentrieren wir uns auf Elemente mit einer Grösse von etwa einem Millimeter, ein Segment, das auf dem heutigen Markt noch kaum erschlossen ist, was eine hervorragende Gelegenheit darstellt.

Abschliessend: Welche Vorteile ziehen Sie aus der Zusammenarbeit mit Fri Up?

Die Einbindung in das Netzwerk verschafft uns Zugang zu einem dynamischen Ökosystem, das die Interaktion mit anderen Start-ups, potenziellen Partnern und lokalen Institutionen erleichtert. Dank der Vermittlung durch Fri Up konnten wir unter anderem eine strategische Zusammenarbeit im Bereich der Organoiden aufbauen.

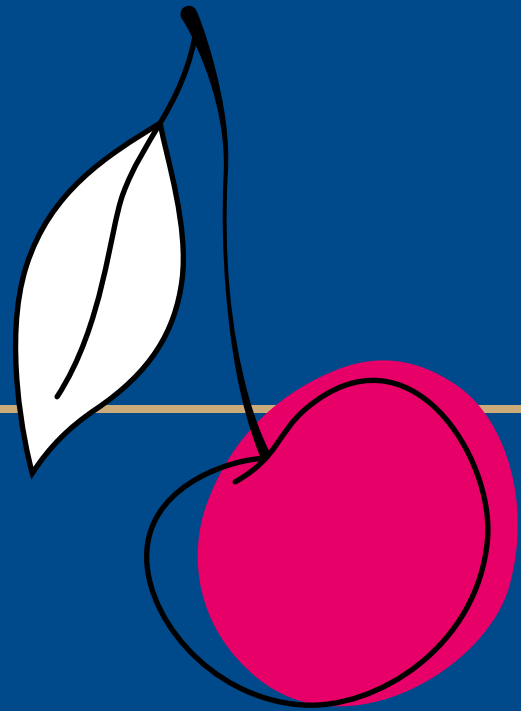
Treffen Sie Bionomous am 3. Juni beim Start-up-Lunch, der von Fri Up organisiert wird! Für Einladungen wenden Sie sich bitte an maria.lebour@friup.ch.



*Der Zebrafisch, der seit Ende der 1990er Jahre in Forschungslabors als Modellorganismus eingesetzt wird, hat neben vielen anderen Vorteilen besonders einen: Etwa 70 % seiner Gene finden ein Gegenstück im Menschen.

La cerise sur le gâteau

Und zum Schluss noch dies



Nous avons demandé à ChatGPT de rédiger cette chronique, en partant du *prompt* suivant: *Rédige une chronique de 700 signes maximum sur la question que tu reçois le plus des dirigeant-e-s d'entreprise et la réponse que tu leur donnes.*

ChatGPT a dit :

Chronique – Le coin du dirigeant

La question que je reçois le plus souvent des dirigeant-e-s? «Comment motiver durablement mes équipes?» Dans un monde du travail en mutation, la réponse ne réside ni dans les bonus, ni dans les slogans inspirants. La motivation naît d'un alignement: donner du sens, reconnaître les efforts et offrir de l'autonomie. Un-e collaborateur-trice qui comprend pourquoi il ou elle travaille, se sent respecté-e et a une marge de manoeuvre, devenant acteur-trice de la réussite collective. En bref: moins de contrôle, plus de confiance.

Wir haben ChatGPT gebeten, diese Kolumne zu schreiben – ausgehend von folgenden Vorgaben (Prompt): *Verfasse eine Kolumne mit maximal 700 Zeichen zur Frage, die dir von Führungskräften am häufigsten gestellt wird, und der Antwort, die du ihnen gibst.*

ChatGPT sagte:

Kolumne – Chefsache

Die Frage, die ich von Führungskräften am häufigsten höre? «Wie motiviere ich mein Team nachhaltig?» In einer sich wandelnden Arbeitswelt liegt die Antwort weder in Bonuszahlungen noch in motivierenden Parolen. Motivation entsteht durch Sinn, Anerkennung und Autonomie. Wer versteht, wofür er arbeitet, sich wertgeschätzt fühlt und Handlungsspielraum hat, wird zum Mitgestalter des gemeinsamen Erfolgs. Kurz gesagt: weniger Kontrolle, mehr Vertrauen.