

**Apéritif
des député·e·s**

**Treffen mit den
Grossrätinnen
und Grossräten**

Sous la loupe
ACRAP

Unter der Lupe
ACRAP

Présentation
de Cautionnement
romand

Vorstellung
von Bürgerschaft
Westschweiz



Reto Julmy

Directeur de l'UPCF
Direktor FAV

EDITO

FR

Le tissu économique fribourgeois se renouvelle en permanence. Chaque année, des centaines d'entreprises changent de mains, ou disparaissent, faute de repreneur-euse. Derrière chaque transmission, il y a des emplois, un savoir-faire, une histoire. Parfois plusieurs décennies de travail acharné. Et souvent, une question de financement qui fait la différence entre la continuité et la fermeture.

C'est précisément là qu'intervient Cautionnement romand (CR). Dans ce numéro, nous donnons la parole à Samuel Clerc, président de Cautionnement Fribourg, l'antenne fribourgeoise de CR, qui rappelle les fondamentaux d'un dossier solide : transparence, cohérence et réalisme. Trois mots simples, mais exigeants. Car si la banque finance des chiffres, elle finance surtout la conviction que l'entreprise reprise a un avenir viable. Le cautionnement permet de franchir ce seuil délicat quand les fonds propres ne suffisent pas à convaincre seuls. Un outil trop peu connu et trop peu utilisé par les entrepreneurs-euses fribourgeois-es. Il était plus que temps d'en parler.

Mais reprendre une entreprise ne suffit plus. Il faut aussi la préparer aux défis de demain. La durabilité n'est plus une option réservée aux grands groupes cotés en bourse, c'est une réalité qui s'impose progressivement à toutes les PME, sous des formes variées selon les secteurs. Dans la construction, c'est la pression des donneurs d'ordre qui pousse à évoluer. Dans l'artisanat, c'est la maîtrise des coûts énergétiques qui prime. Dans les services, c'est la réputation et l'attractivité en tant qu'employeur-euse qui sont en jeu.

Face à cette complexité, les entreprises fribourgeoises ne doivent pas rester seules. C'est pourquoi l'UPCF, en étroite collaboration avec la Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg (CCIF), lance la Plateforme Durabilité Fribourg. Un interlocuteur unique, ancré dans la réalité des PME de notre canton, pour filtrer les outils existants, les adapter et les rendre réellement accessibles.

Pour conclure, je tiens à rappeler qu'un autre scrutin aura lieu le 26 avril, à savoir la loi sur l'assainissement des finances de l'Etat (LAFE). Si nous voulons rétablir l'équilibre des finances cantonales et éviter des hausses d'impôts inévitables, il est indispensable de voter OUI à ce référendum.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce nouveau numéro de *l'Info Patronale*.

IMPRESSUM

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

Ont collaboré à ce numéro /
An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
R. Julmy, M. Guillod

Photos / Fotos
A. Zamora
p. 6, 8 © Cautionnement romand
p. 12, 14, 22, 23 AdobeStock
p. 18 © Andrey Landmaschinen AG
p. 26, 28 © FêtePaysageJardin

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 –
inserate@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

Die Freiburger Wirtschaft befindet sich in einem ständigen Wandel. Jedes Jahr wechseln Hunderte von Unternehmen den Besitzer oder verschwinden mangels Nachfolge. Hinter jeder Unternehmensübergabe stehen Arbeitsplätze, Fachwissen und eine Geschichte. Manchmal sind es mehrere Jahrzehnte harter Arbeit. Und oft ist es eine Frage der Finanzierung, die den Unterschied zwischen Fortbestand und Schliessung ausmacht.

Genau hier kommt Bürgschaft Westschweiz (BW) ins Spiel. In dieser Ausgabe sprechen wir mit Samuel Clerc, dem Präsidenten der Freiburger Niederlassung. Er erläutert uns die Grundlagen eines soliden Antrags: Transparenz, Kohärenz und realistische Einschätzungen. Drei einfache, aber zugleich anspruchsvolle Begriffe. Denn wenn eine Bank ein Projekt finanziert, investiert sie vor allem in die Überzeugung, dass das übernommene Unternehmen eine tragfähige Zukunft hat. Eine Bürgschaft kann helfen, diese heikle Hürde zu überwinden, insbesondere wenn das Eigenkapital allein nicht ausreicht, um zu überzeugen. Ein Instrument, das bei den Freiburger Unternehmerinnen und Unternehmern noch zu wenig bekannt ist und daher zu selten genutzt wird. Es ist höchste Zeit, darüber zu sprechen.

Ein Unternehmen zu übernehmen bedeutet, es auf die Herausforderungen von morgen vorzubereiten. Nachhaltigkeit ist nicht nur börsennotierten Grosskonzernen vorbehalten, sondern eine Realität, die sich nach und nach für alle KMU durchsetzt, wenn auch je nach Branche in unterschiedlicher Form. Im Baugewerbe ist es der Druck der Auftraggebenden, der zu Veränderungen führt. Im Handwerk steht etwa die Kontrolle der Energiekosten im Vordergrund. Im Dienstleistungssektor stehen der Ruf und die Attraktivität als Arbeitgebende auf dem Spiel.

Angesichts dieser Komplexität dürfen die Freiburger Unternehmen nicht auf sich allein gestellt bleiben. Deshalb lanciert der FAV in enger Zusammenarbeit mit der Handels- und Industriekammer des Kantons Freiburg (HIKF) die Plattform «Nachhaltigkeit Freiburg». Eine zentrale Ansprechpartnerin, die in der Realität der KMU unseres Kantons verankert ist, um bestehende Instrumente zu prüfen, anzupassen und zugänglich zu machen.

Und zum Schluss noch dies: Am 26. April findet eine weitere Abstimmung statt, nämlich über das Gesetz zur Sanierung der Staatsfinanzen (SKfG). Wenn wir die Kantonsfinanzen wieder ins Lot bringen und unvermeidliche Steuererhöhungen verhindern wollen, ist es unerlässlich, bei diesem Referendum mit JA zu stimmen.

Nun wünsche ich Ihnen viel Vergnügen beim Lesen dieser neuen Ausgabe der «Info Patronale».

02–03

Edito

06–15

Actualité / Aktuelles

06–09

Cautionnement romand
Bürgschaft Westschweiz

10

Portes ouvertes «Campus Le Vivier»

Tag der offenen Tür

«Campus le Vivier»

11

Apéritif des député-e-s

Treffen mit den Grossrätinnen
und Grossräten

12–15

Durabilité

Nachhaltigkeit

16–21

Portraits

22–23

Rubrique juridique

Salaire et armée

Juristische Rubrik

Lohn und Armee

24–25

En marge / Am Rande

26–29

Sous la loupe

Association du concours romand des
apprenti-e-s paysagistes (ACRAP)

Unter der Lupe

Die Vereinigung der Westschweizer
Berufsmeisterschaften der Lernenden im
Garten- und Landschaftsbau

30–31

Fri Up



CORE



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

Alain Zbinden
Expert fiscal diplômé
Avocat

Matthieu Aebischer
Expert fiduciaire diplômé

Fribourg, Guin, Berne

core-partner.ch

T 026 347 28 80

Nos prochaines formations Unsere nächsten Fortbildungen

21
Avril

**Gesundheit von Auszubildenden am
Arbeitsplatz – welche Rolle spielen
Ausbilderinnen und Ausbilder?**
8:30–17:00 Uhr

23
Avril

**Les fondamentaux de la gestion
de projet**
8h30–16h30

28
Avril

**Du corps à la voix – s'exprimer avec
authenticité**
9h00–16h30

30
Avril

**Les fondamentaux de la gestion de projet
« approfondissement des bases »**
8h30–16h30

5
Mai

Conduite d'équipe agile
8h30–17h00

7
Mai

**Santé des apprenti·e·s au travail, quel
rôle jouent les formateurs·trices?**
8h30–17h00

21
Mai

Contrat de travail et règlement du personnel
8h00–11h30

28
Mai

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



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



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



« Se former, c'est rester crédible »

Carole Ansermot,
mandataire commerciale chez CORE Fiduciaire Revicor SA

Dans un domaine où les règles évoluent en permanence, rester à jour n'est pas un luxe: c'est une nécessité. Carole Ansermot, employée en fiduciaire, l'a bien compris. Habitée des «Petits-déjeuners juridiques» de l'UPCF, elle a récemment participé à une formation sur le droit du travail. Son verdict? Enthousiaste.

Si la proximité géographique a d'abord facilité son choix, c'est surtout la qualité de l'intervenante qui a emporté la décision. «Je connaissais Martina Guillod et je savais que la formation serait d'une grande qualité», indique la participante. Une fois sur place, c'est l'équilibre entre théorie et pratique qui a fait mouche. «Nous avons analysé des cas concrets. Pour nous qui sommes dans les RH, c'est ce qui est le plus intéressant.» La for-

mation a aussi été enrichie par les échanges entre participant·e·s: «Nous apprenons beaucoup de cette manière», assure Carole Ansermot.

Mais la valeur d'une formation continue dispensée par l'UPCF ne s'arrête pas à la salle de cours. «J'ai pu recontacter l'intervenante après la session, lorsqu'un cas concret s'est présenté au bureau, explique la participante. Cela transforme une demi-journée de formation en véritable ressource professionnelle.» C'est précisément cette capacité de l'UPCF à coller aux besoins réels du terrain qui fidélise Carole Ansermot. Cette dernière estime d'ailleurs la formation professionnelle essentielle, particulièrement dans son domaine, afin de maintenir sa crédibilité.



« Sich weiterbilden bedeutet, glaubwürdig zu bleiben »

Carole Ansermot,
Handlungsbevollmächtigte bei CORE Fiduciaire Revicor AG

In einem Bereich, in dem sich die Vorschriften ständig ändern, ist es nicht etwa ein Luxus, auf dem neuesten Stand zu bleiben, sondern eine Notwendigkeit. Carole Ansermot, Mitarbeiterin bei einer Treuhandgesellschaft, hat dies verinnerlicht. Sie ist Stammgast beim «Business Café» des FAV und hat kürzlich an einer Fortbildung im Bereich Arbeitsrecht teilgenommen. Ihr Fazit: Sie ist begeistert.

Die geografische Nähe erleichterte die Teilnahme, doch ausschlaggebend war vor allem die Qualität der Referentin. «Ich kannte Martina Guillod und wusste, dass die Schulung von hoher Qualität sein würde», erklärt Carole Ansermot. Vor Ort überzeugte vor allem die Ausgewogenheit zwischen Theorie und Praxis. «Wir haben konkrete Fälle analysiert. Für uns im Personalwesen ist

das besonders wertvoll.» Die Schulung wurde zudem durch den Austausch zwischen den Teilnehmenden bereichert: «Auf diese Weise lernen wir sehr viel!», bestätigt sie.

Der Mehrwert einer vom FAV angebotenen Fortbildung beschränkt sich jedoch nicht auf den Unterrichtsraum. «Ich konnte mich nach Abschluss der Schulung erneut an die Referentin wenden, als sich am Arbeitsplatz ein konkreter Fall ergab», berichtet Carole Ansermot. «Durch wird aus einer halbtägigen Schulung eine echte berufliche Ressource.» Genau diese Praxisnähe des FAV überzeugt sie. Carole Ansermot hält berufliche Fort- und Weiterbildungen für unverzichtbar, wahren sie doch die eigene Glaubwürdigkeit, insbesondere in ihrem Bereich.



Infos sur upcf.ch/nos-formations
Infos auf upcf.ch/unsere-fortbildungen



En Suisse, près de 15% des PME devront trouver un-e repreneur-euse dans les prochaines années, le financement reste souvent le principal obstacle à une transmission réussie.

Le levier méconnu des transmissions

Financer une reprise sans fonds propres suffisants? C'est précisément là qu'intervient l'Antenne Fribourg de Cautionnement romand. Partenaire historique de l'UPCF depuis la fondation de l'organisation en 2007, cet acteur discret joue un rôle central dans la pérennisation du tissu économique fribourgeois. Décryptage avec le président de l'antenne fribourgeoise, Samuel Clerc, d'un outil encore trop peu connu des entrepreneurs-euses.

Marie Nicolet

Quelle est la mission de Cautionnement romand (CR)?

Nous permettons aux indépendant-e-s et aux PME de financer leurs projets par du crédit bancaire lorsqu'ils/elles ne disposent pas de fonds propres suffisants ou de garanties nécessaires. Concrètement, CR se porte garant auprès de la banque, réduisant ainsi son risque et facilitant son entrée en matière. C'est un levier puissant, en particulier pour des projets viables qui peineraient autrement à trouver un financement. L'intervention globale de CR dans une même entité ne peut toutefois pas dépasser un million de francs.

À quels profils d'entreprises vous adressez-vous et quels projets accompagnez-vous le plus souvent?

Il n'existe pas de profil type. Cette prestation s'adresse à quasi tous les types d'activités économiques: cabinet médical, paysagiste, constructeur-trice métallique ou entreprise de production industrielle. Le champ d'application est également très large et s'étend de la reprise ou la transmission d'entreprise, aux besoins en fonds de roulement, aux investissements dans l'outil de production jusqu'à l'immobilier industriel. Chaque dossier est traité par l'antenne cantonale correspondant au canton d'établissement de la société demanderesse.

Quelle part de vos dossiers fribourgeois concerne la transmission et la reprise d'entreprises, par rapport aux créations et aux investissements?

Au niveau de CR, environ 25% des cautionnements accordés le sont dans le cadre de reprises ou de transmissions d'entreprises, ce qui est un ratio légèrement inférieur à celui des créations. Les investissements et les besoins en fonds de roulement se partagent le solde, à raison de 20% chacun. Ces proportions sont relativement identiques pour le canton de Fribourg (environ 20% de reprises ou transmissions).

Comment expliquez-vous le poids de la reprise/succession dans les demandes actuelles à Fribourg?

Environ 15% de toutes les PME en Suisse doivent envisager une succession dans les prochaines années. Or, les repreneurs-euses ne disposent souvent pas de fonds propres suffisants pour réaliser la transaction. CR intervient alors en complément de la banque, du-de la repreneur-euse et souvent du-de la vendeur-euse lui-même/elle-même, afin de permettre la réalisation de l'opération.



Samuel Clerc

Il s'agit d'un effort commun entre toutes les parties prenantes, dans le but de pérenniser les activités et les emplois concernés.

Comment se répartissent les rôles entre la banque et CR dans l'évaluation et la décision de financement?

Le-la porteur-euse de projet doit s'adresser en premier lieu à sa banque. Celle-ci évalue le dossier et détermine si elle peut financer le projet seule ou si un cautionnement est nécessaire. Dans ce dernier cas, le-la porteur-euse de projet s'adresse à CR, qui étudie le dossier de manière indépendante. Cette double évaluation garantit la solidité des dossiers retenus et protège l'ensemble des parties prenantes. Il est important de noter que CR ne se substitue pas à la banque, il la complète.

Quels éléments CR évalue-t-il dans un dossier de reprise?

L'historique financier de l'entreprise pèse autant que ses perspectives d'avenir. L'expérience, la complémentarité et l'engagement personnel du-de la repreneur-euse sont scrutés avec attention. La répartition du risque entre les différents acteurs joue également un rôle déterminant: un crédit-vendeur accordé par le-la cédant-e est souvent perçu comme un signal positif, témoignant de sa confiance dans la pérennité de l'activité. CR prend aussi en

années. À Fribourg comme

d'entreprises

compte l'impact de l'opération sur le maintien ou la création d'emplois, un critère qui reflète la vocation d'intérêt public de l'organisation.

Quelles erreurs reviennent le plus souvent dans les dossiers de reprise ?

La précipitation est l'ennemi numéro un. Signer un contrat d'achat-vente ou un bail commercial avant d'avoir sécurisé le financement est une erreur courante, qui peut compromettre l'ensemble de l'opération. La durée nécessaire à la transmission d'une entreprise est souvent sous-estimée. La surévaluation du prix de cession, souvent établie sans recours à un-e expert-e indépendant-e du côté de l'acquéreur-euse, est une autre source fréquente de difficultés. Enfin, la dépendance excessive de l'entreprise à son-sa dirigeant-e sortant-e constitue un risque structurel que les financeurs-euses examinent avec attention. Un accompagnement du-de la cédant-e pendant la période de transition est souvent la meilleure réponse à cette problématique.

Quels conseils donneriez-vous à un-e entrepreneur-e fribourgeois-e pour préparer un dossier convaincant, tant pour la banque que pour CR ?

Les éléments indispensables à réunir sont : la présentation de l'entreprise et ses données financières, le profil du-de la repreneur-euse et son réseau en lien avec l'activité, ainsi qu'un rapport de valorisation établi par des spécialistes. Ce même dossier servira de base tant à la banque qu'à CR. Trois principes résumant ensuite les attentes des financeurs-euses : la transparence sur la réalité de l'entreprise car la banque et CR doivent pouvoir vérifier qu'elle est rentable ou en capacité de le devenir ; la cohérence entre les performances passées et les projections futures, tout écart significatif devant être expliqué et documenté ; et enfin le réalisme dans les hypothèses de développement, dont dépendra in fine le succès de l'entreprise reprise.

Contactez l'antenne fribourgeoise de Cautionnement romand sur www.cautionnementromand.ch



CAUTIONNEMENT
ROMAND

3 questions à Christian Wenger, directeur de Cautionnement romand

En Suisse romande, chaque canton dispose d'une antenne de Cautionnement romand. Quel est le rôle de Cautionnement romand (CR) dans ce réseau et comment s'organise votre action en Suisse romande ?
CR est l'organisation reconnue par la Confédération pour les cantons de Fribourg, Vaud, Valais, Neuchâtel et Genève. Nous sommes le partenaire contractuel des entreprises et des banques, nous nous appuyons sur cinq antennes cantonales juridiquement indépendantes, choisies pour leur connaissance du tissu économique local. CR assume la coordination stratégique, l'harmonisation des critères d'analyse, la décision, l'émission des actes de cautionnement, l'informatique et le contentieux. Cette organisation décentralisée mais unifiée garantit une réponse homogène, rapide et fiable aux PME romandes.

Comment l'évolution récente du marché du crédit influence-t-elle les dossiers de PME, notamment en reprise ?

La hausse de la réglementation et la prudence accrue des banques rendent les montages financiers plus exigeants, avec des attentes plus élevées en matière de fonds propres et de solidité du business plan. Les institutions financières scrutent davantage la vision stratégique du/de la repreneur-euse et la pérennité du modèle économique. À cela s'ajoutent les enjeux de transition numérique, énergétique et organisationnelle, qui impliquent des investissements substantiels. Dans ce contexte, le cautionnement devient un outil essentiel car il facilite l'accès au crédit lorsque les garanties manquent, tout en sécurisant la banque et en accompagnant l'entreprise.

Quel message prioritaire souhaitez-vous adresser aux PME romandes qui anticipent une transmission ?

Anticipez, préparez et entourez-vous. Une transmission ou une reprise demande plusieurs années de préparation pour structurer l'entreprise, clarifier les attentes et optimiser les conditions du changement. Fiduciaires, fiscalistes, avocat-e-s, banques et organismes d'accompagnement sont des appuis indispensables. CR est à leurs côtés pour faciliter le financement et renforcer la capacité de crédit de la PME et du-de la repreneur-euse. Transmettre ou reprendre une entreprise n'est pas seulement un enjeu financier, c'est un acte stratégique et humain.



In der Schweiz stehen in den kommenden Jahren rund 15 Prozent der KMU vor Nachfolge zu regeln. Im Kanton Freiburg, wie in vielen anderen Regionen, ist die Hinderung für eine erfolgreiche Unternehmensübergabe.

Ein wenig bekanntes Instrument für Unternehmensübergaben

Wie lässt sich eine Übernahme ohne ausreichendes Eigenkapital finanzieren? Hier kommt die Zweigstelle Freiburg von Bürgschaft Westschweiz ins Spiel. Seit der Gründung im Jahr 2007 spielt diese diskrete Akteurin als langjährige Partnerin des FAV eine zentrale Rolle für den Erhalt des Freiburger Wirtschaftsgefüges. Der Präsident der Freiburger Zweigstelle, Samuel Clerc, erläutert ein Instrument, das unter Unternehmerinnen und Unternehmern noch zu wenig bekannt ist.

Marie Nicolet

Welches ist die Aufgabe von Bürgschaft Westschweiz (Cautionnement romand, CR)?

Wir ermöglichen Selbstständigen und KMU die Finanzierung ihrer Projekte über Bankkredite, wenn sie nicht über ausreichende Eigenmittel oder notwendige Sicherheiten verfügen. Konkret bürgt CR gegenüber der Bank und reduziert dadurch deren Risiko, wodurch die Kreditvergabe erleichtert wird. Dies ist ein wirksames Instrument, insbesondere für tragfähige Projekte, die sonst nur schwer finanziert werden könnten. Die Gesamtsumme der Bürgschaften von CR für ein einzelnes Unternehmen darf jedoch eine Million Franken nicht überschreiten.

An welche Unternehmensprofile richten Sie sich, und welche Projekte begleiten Sie am häufigsten?

Es gibt kein typisches Profil. Diese Dienstleistung richtet sich an nahezu alle wirtschaftlichen Tätigkeiten: von Arztpraxen über Gartenbaubetriebe bis hin zu Metallbau- oder Industrieunternehmen. Auch der Anwendungsbereich ist sehr breit und reicht von der Übernahme oder Übergabe von Unternehmen über den Bedarf an Betriebskapital bis hin zu Investitionen in Produktionsanlagen und Industrieimmobilien. Jede Anfrage wird von der kantonalen Zweigstelle bearbeitet, die für den Sitz des Unternehmens zuständig ist.

Wie hoch ist der Anteil Ihrer Freiburger Dossiers, die sich mit Betriebsübernahmen und -übergaben befassen, im Vergleich zu Unternehmensgründungen und Investitionen?

Bei CR entfallen rund 25 Prozent der gewährten Bürgschaften auf Unternehmensübernahmen oder -übertragungen, etwas weniger als auf Unternehmensgründungen. Investitionen und Betriebskapitalbedarf teilen sich den Rest mit jeweils rund 20 Prozent. Diese Anteile sind im Kanton Freiburg sehr ähnlich (etwa 20 Prozent Übernahmen oder Übergaben).

Wie erklären Sie sich die Bedeutung der Unternehmensnachfolge bei den aktuellen Anfragen im Kanton Freiburg?

Rund 15 Prozent aller KMU in der Schweiz stehen in den kommenden Jahren vor der Aufgabe, ihre Nachfolge zu regeln. Häufig verfügen die Übernehmerinnen und Übernehmer jedoch nicht über ausreichende Eigenmittel, um die Transaktion zu realisieren. CR



Samuel Clerc

kommt dann zusätzlich zur Bank der Übernehmenden und oft auch der Verkaufenden hinzu, um die Finanzierung zu ermöglichen. Es handelt sich um eine gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten mit dem Ziel, die betreffenden Aktivitäten und Arbeitsplätze zu erhalten.

Wie sind die Rollen zwischen der Bank und CR bei der Bewertung und der Finanzierungsentscheidung aufgeteilt?

Die Projektverantwortlichen müssen sich zunächst an ihre Bank wenden. Diese bewertet das Vorhaben und entscheidet, ob sie das Projekt allein finanzieren kann oder ob eine Bürgschaft erforderlich ist. Im letzteren Fall wenden sich die Projektverantwortlichen an CR, die das Dossier unabhängig prüft. Diese doppelte Einschätzung gewährleistet die Tragfähigkeit der ausgewählten Vorhaben und schützt alle Beteiligten. Wichtig ist, dass CR die Bank nicht ersetzt, sondern sie ergänzt.

Welche Elemente bewertet CR in einem Übernahmedossier?

Die finanzielle Entwicklung des Unternehmens hat ebenso grosses Gewicht wie seine Zukunftsaussichten. Die Erfahrung, das Zusammenwirken der Kompetenzen sowie das persönliche Engagement der übernehmenden Personen werden sorgfältig geprüft. Auch die

der Herausforderung, ihre Finanzierung oft das grösste

Risikoverteilung zwischen den beteiligten Akteuren spielt eine entscheidende Rolle: Ein von der veräussernden Partei gewährtes Verkäuferdarlehen wird häufig als positives Signal gewertet, da es Vertrauen in die zukünftige Entwicklung des Unternehmens ausdrückt. CR berücksichtigt zudem die Auswirkungen der Transaktion auf den Erhalt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen, ein Kriterium, das den gemeinwirtschaftlichen Auftrag der Organisation widerspiegelt.

Welche Fehler treten bei Übernahmen am häufigsten auf?

Überstürztes Handeln ist der häufigste Fehler. Die Unterzeichnung eines Kauf- oder Gewerbemietvertrags, bevor die Finanzierung gesichert ist, kann die gesamte Übernahme gefährden. Die Zeitdauer für eine Betriebsübergabe wird dabei meistens unterschätzt. Die überhöhte Bewertung des Verkaufspreises, die oft ohne Beizug eines unabhängigen Sachverständigen auf Käuferseite erfolgt, ist eine weitere häufige Ursache für Schwierigkeiten. Schliesslich stellt die übermässige Abhängigkeit des Unternehmens von seinem scheidenden Geschäftsführer ein strukturelles Risiko dar, das von den Geldgebern sorgfältig geprüft wird. Die Begleitung der veräussernden Partei während der Übergangphase ist oft die beste Antwort auf diese Problematik.

Welche Ratschläge würden Sie Freiburger Unternehmerinnen und Unternehmern geben, um ein überzeugendes Dossier sowohl für die Bank als auch für CR zu erstellen?

Unverzichtbar sind eine klare Präsentation des Unternehmens und seiner Finanzdaten, das Profil der übernehmenden Personen sowie deren Netzwerk im jeweiligen Tätigkeitsbereich. Ebenfalls wichtig ist ein von Fachleuten erstellter Bewertungsbericht. Dieselben Unterlagen dienen sowohl der Bank als auch CR als Grundlage. Die Anforderungen der Geldgeber lassen sich in drei Grundsätzen zusammenfassen: Transparenz hinsichtlich der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens, damit Bank und CR beurteilen können, ob es rentabel ist oder rentabel werden kann; Kohärenz zwischen der bisherigen Entwicklung und den Zukunftsprognosen, wobei grössere Abweichungen nachvollziehbar begründet und dokumentiert werden müssen; und schliesslich realistische Wachstumsprognosen, von denen letztlich der Erfolg des übernommenen Unternehmens abhängt.

Wenden Sie sich an die Freiburger Zweigstelle von Cautionnement romand (CR) unter www.cautionnementromand.ch.

CAUTIONNEMENT ROMAND

3 Fragen an Christian Wenger, Direktor von Bürgschaft Westschweiz (CR)

In der Westschweiz verfügt jeder Kanton über eine Zweigstelle von Bürgschaft Westschweiz. Welche Rolle spielt CR in diesem Netzwerk, und wie ist Ihre Tätigkeit in der Westschweiz organisiert?

CR ist die vom Bund anerkannte Bürgschaftsorganisation für die Kantone Freiburg, Waadt, Wallis, Neuenburg und Genf. Wir sind Vertragspartner von Unternehmen und Banken und stützen uns auf fünf rechtlich unabhängige kantonale Zweigstellen, die aufgrund ihrer Kenntnisse der lokalen Wirtschaftsstruktur ausgewählt wurden. CR übernimmt die strategische Koordination, die Vereinheitlichung der Analyse Kriterien, die Entscheidungsfindung, die Erteilung von Bürgschaften, die IT sowie die Bearbeitung von Rechtsstreitigkeiten. Diese dezentrale, aber zugleich koordinierte Organisation gewährleistet eine einheitliche, schnelle und verlässliche Unterstützung für KMU in der Westschweiz.

Wie wirken sich die jüngsten Entwicklungen auf dem Kreditmarkt auf KMU aus, insbesondere auf solche, die übernommen werden?

Die zunehmende Regulierung und die grössere Vorsicht der Banken führen zu strengeren Finanzierungsbedingungen mit höheren Anforderungen an Eigenkapital und Tragfähigkeit des Businessplans. Finanzinstitute prüfen die strategische Vision der Übernehmenden sowie die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells genauer. Hinzu kommen die Herausforderungen des digitalen, energetischen und organisatorischen Wandels, die erhebliche Investitionen erfordern. In diesem Zusammenhang wird die Bürgschaft zu einem wichtigen Instrument, da sie den Zugang zu Krediten erleichtert, wenn Sicherheiten fehlen, und zugleich die Bank absichert.

Welche wichtige Botschaft möchten Sie KMU in der Westschweiz mit auf den Weg geben, die eine Unternehmensübergabe planen?

Planen Sie vorausschauend, bereiten Sie sich sorgfältig vor und holen Sie sich frühzeitig Unterstützung. Eine Unternehmensübergabe oder -übernahme erfordert oft mehrere Jahre Vorbereitung, um das Unternehmen zu strukturieren, Erwartungen zu klären und die Voraussetzungen für einen reibungslosen Übergang zu schaffen. Treuhänder, Steuerberater, Rechtsanwälte, Banken und Beratungsstellen sind dabei unverzichtbare Partner. CR steht ihnen zur Seite, um die Finanzierung zu erleichtern und die Kreditwürdigkeit des KMU sowie der übernehmenden Person zu stärken. Die Übertragung oder Übernahme eines Unternehmens ist nicht nur eine finanzielle, sondern auch eine strategische und persönliche Herausforderung.

PORTES OUVERTES TAG DER OFFENEN TÜR

07.02.2026

Le Campus Le Vivier a ouvert ses portes aux jeunes, parents, entreprises et curieux-ses.

Der Campus Le Vivier öffnete seine Türen für Jugendliche, Eltern, Unternehmen und alle Neugierigen.



EXPLORE 25.04.2026 TON FUTUR 9h-16h

POLE 7, Courtaman

NIMM TEIL AM TAG DER OFFENEN TÜR



INFOS

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

du 25 mars 2026 • vom 25. März 2026



Face à la montée des exigences réglementaires et aux attentes croissantes des marchés, ignorer la transition durable. À Fribourg, le patronat choisit de la saisir plutôt que de la subir.

Durabilité : transformer la contrainte

La Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg (CCIF) et l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) lancent la Plateforme Durabilité Fribourg, une porte d'entrée cantonale destinée à accompagner les entreprises dans leur transition durable. Pour répondre à ce défi, l'UPCF crée parallèlement un service de durabilité interne, chargé d'adapter l'offre aux réalités des PME fribourgeoises. L'objectif est d'accompagner les PME dans ce tournant de la durabilité pour en faire un levier de compétitivité, et non une charge administrative supplémentaire.

Marie Nicolet

Réduire sa consommation d'énergie pour diminuer ses coûts. Investir dans les conditions de travail pour fidéliser ses collaborateurs-trices et attirer des talents. Documenter ses pratiques environnementales pour répondre aux exigences d'un donneur d'ordre. Voilà ce que signifie concrètement la durabilité pour une PME fribourgeoise. Loin des grandes déclarations d'intention, c'est une démarche pragmatique, articulée autour de trois dimensions indissociables : l'environnement, l'économie et le social.

« On parle toujours de l'aspect environnemental, mais la durabilité, c'est vraiment trois aspects », rappelle Laura Jan du Chêne, cheffe de projet durabilité à l'UPCF. Elle ajoute : « Quand une entreprise économise sur le plan environnemental, elle génère un gain économique. Et ce gain, elle peut l'investir dans l'humain. » Une vision qui résonne particulièrement dans le tissu économique fribourgeois, où les PME sont déjà nombreuses à investir dans la formation, l'intégration et les conditions de travail, souvent sans le formaliser sous l'étiquette de la durabilité.

Un service dédié pour adapter l'offre aux PME

Si la durabilité est un enjeu universel, son application doit impérativement tenir compte de la réalité de chaque entreprise. Une PME de dix collaborateurs-trices n'a ni les ressources, ni les besoins d'un groupe industriel. C'est précisément pour répondre à cette réalité que l'UPCF a décidé de créer un service durabilité en son sein.

« Notre rôle est d'informer, de sensibiliser et de fournir les éléments et le soutien aux entreprises qui veulent aller dans cette direction », précise Laura Jan du Chêne.

Ce service constitue le socle opérationnel de l'engagement de l'UPCF. Il permettra de filtrer, d'adapter et de rendre accessibles les outils et programmes existants, en fonction des besoins concrets de ses membres. Car si les enjeux sont partagés, les leviers d'action varient considérablement d'un secteur à l'autre. Dans la construction, c'est souvent la pression des donneurs d'ordre qui pousse à évoluer. Dans l'artisanat, c'est la maîtrise des coûts énergétiques qui prime. Dans les services,

c'est la réputation et l'attractivité de l'employeur-euse qui sont en jeu.

Un interlocuteur pour tout le canton

C'est dans cette logique que s'inscrit la Plateforme Durabilité Fribourg, portée conjointement par l'UPCF et la CCIF. Le rapprochement entre les deux principales organisations économiques du canton n'est pas anodin. Ce partenariat est né d'une convergence opportune. En effet, l'UPCF cherchait depuis plusieurs années à structurer une offre durabilité pour ses membres, sans que les pistes explorées auparavant n'aboutissent, lorsque la CCIF l'a appro-



les entreprises ne peuvent plus

en avantage

chée au cours de l'année 2025 pour revoir conjointement son propre dispositif. « Nous sommes deux grands acteurs économiques, mais nos membres n'ont pas le même profil », explique Reto Julmy, directeur de l'UPCF, avant d'ajouter : « La CCIF représente plutôt les grandes entreprises souvent orientées vers l'exportation, nous les PME. L'idée est de développer des services qui couvrent l'ensemble du tissu économique fribourgeois, de manière coordonnée et complémentaire. » Il précise encore que l'UPCF, en étroite collaboration avec la CCIF, est déterminée à faire progresser le développement de la plateforme.

Celle-ci repose sur trois piliers. Le premier vise à informer, à sensibiliser et à inspirer, à travers des formats éprouvés comme le Forum économique du développement durable (FEDD), les Cafés #2030, des formations ciblées et des événements thématiques couvrant les trois dimensions de la durabilité. Le deuxième pilier accompagne les entreprises de manière concrète, notamment via DuraCheck (www.duracheck.ch), un outil d'évaluation de la conformité réglementaire, et un check-up durabilité offrant une heure de conseil. Le troisième pilier entend porter une voix économique cohérente sur ces enjeux, en s'appuyant sur des partenariats avec Swiss Triple Impact et Projets21, ainsi que sur le dispositif Carbon Fri.

Que dites-vous aux entrepreneurs-euses encore hésitant-e-s ? « Dans les secteurs où la concurrence est la plus rude, c'est un moyen pour les PME de se démarquer, de montrer leur exemplarité. Dans ceux où la main-d'œuvre est difficile à trouver, les entreprises reconnues attireront les bons éléments », répond Laura Jan du Chêne. Un argument de fond, qui résonne dans un canton où la pénurie de personnel qualifié reste l'une des préoccupations majeures des dirigeant-e-s. La Plateforme Durabilité Fribourg n'est pas une réponse à tout, mais elle offre un point d'entrée concret, adapté aux réalités du terrain.

La question de la durabilité vous intéresse ?

Personne de contact à l'UPCF :

Laura Jan du Chêne, cheffe de projet

Prochain événement : atelier Calculateur de CO₂, le 8 mai 2026, dans les locaux de l'UPCF.

Plus d'informations : www.upcf.ch/durabilite

Agenda Energie : toutes les formations en un clic

Née dans le canton de Fribourg, la plateforme en ligne *Agenda Energie* centralise formations continues, conférences et événements spécialisés dans le domaine de l'énergie, avec un accent marqué sur le secteur du bâtiment. L'idée est simple : offrir une vue d'ensemble claire là où l'information était jusqu'ici dispersée entre de nombreux acteurs-trices et canaux.

Initiée par le Service de l'énergie du canton de Fribourg, la plateforme est aujourd'hui gérée par la Haute École d'ingénierie et d'architecture de Fribourg dans le cadre du programme Energie-FR, sur mandat de l'Office fédéral de l'énergie. Seules les formations proposées par des institutions publiques – cantons, hautes écoles, associations faitières – ou réalisées sur leur mandat y sont référencées, ce qui garantit la qualité et la neutralité des contenus. Chaque formation conserve ses propres prérequis et publics cibles, mais l'accès à la plateforme, lui, est libre et gratuit.

D'abord ouverte à la Suisse romande, la plateforme s'est progressivement étendue à la Suisse alémanique et au Tessin. En 2025, plus de 600 événements y ont été recensés, disponibles en français, en allemand et en italien. Une trentaine de formations sont accessibles en ligne, permettant une participation sans déplacement.

Pour Sofia Marazzi, coordinatrice du projet, la plateforme répond à un besoin concret : « C'est une bonne occasion de savoir ce qui existe dans le domaine de l'énergie, à travers des formats très variés allant d'une formation continue à des cycles de conférences de quelques jours pour approfondir un sujet, en passant par des soirées d'information thématiques. » Un atout précieux pour les professionnel-le-s.

Du côté de l'UPCF, l'engagement est concret : Daniel Bürdel, directeur adjoint, siège au comité de pilotage d'Energie-FR, témoignant de l'intérêt de l'UPCF pour la montée en compétences des entreprises fribourgeoises dans ce domaine stratégique. D'ailleurs, les formations et ateliers proposés par la Plateforme Durabilité Fribourg se retrouvent aussi sur l'Agenda Energie.

Pour découvrir les formations disponibles : www.agenda-energie.ch

Angesichts steigender regulatorischer Anforderungen und wachsender Erwartungen der Nachhaltigkeit nicht länger ignorieren. Im Kanton Freiburg haben sich die Arbeitgebenden anstatt sie einfach nur zu erdulden.

Nachhaltigkeit: Herausforderungen

Die Handels- und Industriekammer des Kantons Freiburg (HIKF) und der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) lancieren die Plattform Nachhaltigkeit Freiburg, eine kantonale Anlaufstelle, die Unternehmen bei ihrer nachhaltigen Transformation begleitet. Parallel dazu hat der FAV eine Dienstleistung «Nachhaltigkeit» geschaffen, um dieser Herausforderung gerecht zu werden und das Angebot an die Gegebenheiten der Freiburger KMU anzupassen. Ziel ist es, KMU bei ihrer nachhaltigen Transformation zu begleiten, damit Nachhaltigkeit zu einem Wettbewerbsvorteil und nicht zu einer zusätzlichen administrativen Belastung wird.

Marie Nicolet

Den Energieverbrauch senken, um Kosten zu sparen. In die Arbeitsbedingungen investieren, um Mitarbeitende zu binden und Talente zu gewinnen. Die eigenen Umweltpraktiken dokumentieren, um den Anforderungen eines Auftraggebers gerecht zu werden. So zeigt sich Nachhaltigkeit ganz konkret für ein Freiburger KMU. Fernab von grossen Absichtserklärungen handelt es sich um einen pragmatischen Ansatz, der auf drei untrennbaren Aspekten beruht: Umwelt, Wirtschaft und Soziales.

«Man spricht immer vom Aspekt der Umwelt, aber Nachhaltigkeit umfasst eigentlich drei Dimensionen», sagt Laura Jan du Chêne, Projektleiterin Nachhaltigkeit beim FAV. Sie fügt hinzu: «Wenn ein Unternehmen im Umweltbereich Einsparungen erzielt, bringt dies auch einen wirtschaftlichen Nutzen. Und diesen Gewinn kann es wiederum in Mitarbeitende investieren.» Eine Vision, die besonders im Freiburger Wirtschaftsgefüge Anklang findet, wo bereits zahlreiche KMU in Ausbildung, Integration und Arbeitsbedingungen investieren, oft ohne dies ausdrücklich unter dem Etikett der Nachhaltigkeit zu formulieren.

Ein eigener Dienst zur Anpassung des Angebots für KMU

Nachhaltigkeit ist zwar ein globales Thema, doch bei ihrer Umsetzung muss zwingend die Situation jedes einzelnen Unternehmens berücksichtigt werden. Ein KMU mit zehn Mitarbeitenden verfügt weder über die Ressourcen noch über die Bedürfnisse eines Industriekonzerns. Genau aus diesem Grund hat der FAV beschlossen, eine eigene



Dienstleistung «Nachhaltigkeit» zu schaffen. «Unsere Aufgabe ist es, zu informieren, sensibilisieren und Unternehmen, die diesen Weg beschreiten möchten, die erforderlichen Instrumente zur Verfügung zu stellen und die nötige Unterstützung zu bieten», erklärt Laura Jan du Chêne.

Diese Dienstleistung bildet die operative Grundlage für das Engagement des FAV. Er ermöglicht es, bestehende Instrumente und Programme entsprechend den spezifischen Bedürfnissen seiner Mitglieder zu prüfen, anzupassen und zugänglich zu machen. Denn auch wenn die Herausforderungen dieselben sind, unterscheiden sich die Handlungsmöglichkeiten von Branche zu Branche erheblich. Im Bauwesen ist es oft der Druck der Auftraggebenden, der Veränderungen vorantreibt. Im Handwerk steht häufig die Kontrolle der Energiekosten

im Vordergrund. Im Dienstleistungsbereich geht es stärker um das Ansehen und die Attraktivität als Arbeitgebende.

Ein Ansprechpartner für den gesamten Kanton

In diesem Sinne wurde die Plattform Nachhaltigkeit Freiburg ins Leben gerufen, die gemeinsam vom FAV und der HIKF getragen wird. Die Annäherung zwischen den beiden bedeutendsten Wirtschaftsorganisationen des Kantons ist kein Zufall. Diese Partnerschaft entstand aus einer günstigen Konstellation. Der FAV war bereits seit mehreren Jahren bestrebt, ein Nachhaltigkeitsangebot für seine Mitglieder zu entwickeln, ohne dass die entsprechend ausgeloteten Möglichkeiten zum Erfolg geführt hätten. Im Verlaufe des Jahres 2025 kam die HIKF auf den FAV zu, um die

Märkte können Unternehmen den Wandel zur
dafür entschieden, diese Herausforderung anzunehmen,

in Vorteile verwandeln

eigene Dienstleistung gemeinsam weiterzuentwickeln. «Wir sind zwei grosse Wirtschaftsakteure, aber unsere Mitglieder haben nicht das gleiche Profil», betont Reto Julmy und fügt hinzu: «Die HIKF vertritt eher exportorientierte Grossunternehmen, wir hingegen die KMU. Die Idee ist, Dienstleistungen zu entwickeln, die das gesamte wirtschaftliche Gefüge des Kantons Freiburg auf koordinierte und komplementäre Weise abdecken.» Der Direktor präzisiert zudem, dass der FAV in enger Zusammenarbeit mit der HIKF die Entwicklung der zukünftigen Plattform vorantreiben will.

Diese basiert auf drei Säulen. Die erste zielt darauf ab, zu informieren, zu sensibilisieren und zu inspirieren, etwa durch bewährte Formate wie das Wirtschaftsforum für nachhaltige Entwicklung, die Cafés #2030, gezielte Schulungen sowie thematische Veranstaltungen zu den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit. Die zweite Säule begleitet Unternehmen ganz konkret, insbesondere über DuraCheck (www.duracheck.ch), ein Tool zur Überprüfung der Einhaltung regulatorischer Vorgaben, sowie über einen Nachhaltigkeits-Check-up mit einer einstündigen Beratung. Die dritte verfolgt das Ziel, eine gemeinsame Stimme der Wirtschaft zu diesen Themen zu sein, gestützt auf Partnerschaften mit Swiss Triple Impact und Projets21 sowie mit der Stiftung Carbon Fri.

Was sagen Sie Unternehmerinnen und Unternehmern, die noch zögern? «In Branchen mit starkem Wettbewerb ist dies eine Möglichkeit für KMU, sich von der Konkurrenz abzuheben und ihre Vorbildrolle zu unterstreichen. In Branchen, in denen Arbeitskräfte schwer zu finden sind, werden angesehene Unternehmen die besten Talente für sich gewinnen», antwortet Laura Jan du Chêne. Ein stichhaltiges Argument, das in einem Kanton, in dem der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften nach wie vor zu den Hauptanliegen der Unternehmerinnen und Unternehmer gehört, auf Resonanz stösst. Die Plattform Nachhaltigkeit Freiburg ist keine Antwort auf alle Fragen, aber sie bietet einen konkreten Ansatzpunkt, der an die realen Gegebenheiten der Praxis angepasst ist.

Interessieren Sie sich für das Thema Nachhaltigkeit?

Ansprechpartnerin beim FAV: Laura Jan du Chêne, Projektleiterin

Nächste Veranstaltung: Workshop «CO₂-Rechner» am 8. Mai 2026 in den Räumlichkeiten des FAV

Weitere Informationen:
www.upcf.ch/d/nachhaltigkeit/

Agenda Energie: alle Weiterbildungen auf einen Klick

Die im Kanton Freiburg entstandene Online-Plattform «Agenda Energie» bündelt Weiterbildungen, Konferenzen und Fachveranstaltungen im Energiebereich mit Schwerpunkt auf dem Bausektor. Die Idee ist einfach: einen Überblick zu bieten über Angebote, die bisher auf zahlreiche Akteure und Kanäle verstreut waren.

Die Plattform wurde vom Amt für Energie des Kantons Freiburg ins Leben gerufen und wird heute von der Hochschule für Technik und Architektur Freiburg im Rahmen des Programms Energie-FR im Auftrag des Bundesamtes für Energie verwaltet. Aufgeführt werden ausschliesslich Ausbildungen, die von öffentlichen Einrichtungen – Kantonen, Hochschulen, Dachverbänden – angeboten oder in deren Auftrag durchgeführt werden. Dadurch sind Qualität und Unabhängigkeit der Inhalte gewährleistet. Jeder Ausbildungsgang hat seine eigenen Anforderungen und Zielgruppen. Der Zugang zur Plattform ist jedoch frei und kostenlos.

Die Plattform wurde zunächst in der Westschweiz gestartet und nach und nach auf die Deutschschweiz und das Tessin ausgeweitet. Im Jahr 2025 wurden dort mehr als 600 Veranstaltungen erfasst, die in Französisch, Deutsch und Italienisch angeboten werden. Rund 30 Schulungen sind online zugänglich, sodass eine Teilnahme ohne Anreise möglich ist.

Für Sofia Marazzi, Koordinatorin des Projekts, entspricht die Plattform einem konkreten Bedarf: «Sie bietet eine gute Gelegenheit, sich über das Angebot im Energiebereich zu informieren, und zwar in sehr unterschiedlichen Formaten, von Weiterbildungen über mehrtägige Veranstaltungsreihen zur Vertiefung eines Themas bis hin zu thematischen Informationsabenden.» Ein klarer Vorteil für Fachleute der Branche.

Seitens des FAV ist das Engagement deutlich: Daniel Bürdel, stellvertretender Direktor, sitzt im Lenkungsausschuss von Energie-FR und bekräftigt damit das Interesse des FAV an der Kompetenzsteigerung der Freiburger Unternehmen in diesem strategischen Bereich. Die von der Plattform Nachhaltigkeit Freiburg angebotenen Schulungen und Workshops finden sich übrigens ebenfalls in der Agenda Energie.

Weitere Informationen zu den verfügbaren
Angeboten: www.agenda-energie.ch

La succursale fribourgeoise de Hälgi & Cie SA forme des apprenti-e-s depuis ses premiers jours. Dans un secteur où le marché de l'emploi qualifié est à flux tendu, former la relève n'est pas une option.

Former, exiger, transmettre

Avec 5 apprenti-e-s en cours de formation et un taux de rétention de 80 à 90% à l'issue de l'apprentissage, la succursale fribourgeoise de Hälgi & Cie SA fait de la formation professionnelle un pilier stratégique. Une conviction portée au plus haut niveau de l'entreprise, récompensée par le prix de **Meilleure entreprise formatrice** dans la catégorie Technique de la construction, lors de la dernière Rentrée des Entreprises.

Marie Nicolet

Former des apprenti-e-s depuis le premier jour. Pas comme une obligation, pas comme un geste de bonne volonté, mais comme une conviction profonde. C'est le fil rouge qui traverse les 75 ans de présence de Hälgi & Cie SA à Fribourg. Ouverte en 1950, la succursale fribourgeoise a été la première implantation du groupe en Suisse romande – une position pionnière qui se retrouve jusque dans sa culture de formation. Aujourd'hui, cinq jeunes y suivent un CFC d'installateur-trice en chauffage ou de constructeur-trice d'installations de ventilation. Un chiffre modeste en apparence, mais éloquent dans un secteur où trouver des professionnel-le-s qualifié-e-s relève du défi permanent.

Un marché du travail à sec

Le constat est brutal: dans les techniques du bâtiment, le taux de chômage est nul. «Le personnel qualifié dans nos métiers est presque inexistant, explique Dominique Huguet, directeur de la succursale fribourgeoise. Le taux de chômage est à zéro, ce qui veut dire que si nous ne formons pas d'apprenti-e-s, il n'y aura pas de possibilité de recruter de la main d'œuvre qualifiée.» Former est donc une condition de survie pour une entreprise qui refuse de dépendre d'un marché incapable de répondre à ses besoins. «Toutes les entreprises devraient former des apprenti-e-s. Il y en a beaucoup qui ne le font pas parce que c'est énergivore, et qui essaient d'engager les gens formés par d'autres. C'est une erreur pour le marché», poursuit le directeur.

Chez Hälgi & Cie SA Fribourg, le recrutement est rigoureux. L'entreprise reçoit une cinquantaine de dossiers chaque année.

Une sélection se fait ensuite au travers de deux semaines de stage obligatoires avec une évaluation par les chef-fe-s monteurs-euses. «Nous considérons les résultats scolaires, mais le savoir-être prime sur les notes», explique Maxime Page, responsable de la formation professionnelle. Ce tri en amont porte ses fruits puisque 80% à 90% des apprenti-e-s formé-e-s restent dans l'entreprise à l'issue de leur formation.

Une fierté collective

Former, c'est aussi transmettre. Chez Hälgi & Cie SA Fribourg, la formation ne se résume pas à l'acquisition de gestes techniques.

C'est une culture du métier qui se transmet. «Il faut être très diplomate, très à l'écoute, résume Dominique Huguet. Notre objectif, c'est de former ces jeunes pour qu'ils/elles deviennent des professionnel-le-s compétent-e-s et dignes de confiance. On les encourage aussi, tout au long de leur formation, à rester ouvert-e-s, à être curieux-ses.» Cet investissement humain a un revers: il est exigeant. Mesurer la progression, contrôler la qualité du travail, suivre chaque apprenti-e dans ses difficultés comme dans ses réussites, tout cela demande du temps et de l'énergie. «On leur donne beaucoup, donc on est aussi très exigeant-e-s envers eux», souligne Maxime Page.

En 2025, cet engagement a été salué par le prix de Meilleure entreprise formatrice, lors de la dernière Rentrée des Entreprises. Une reconnaissance qui dépasse largement les deux personnes directement impliquées dans la formation. «C'est une fierté pour toute l'équipe», souligne Dominique Huguet, qui rappelle que toute la hiérarchie est impliquée dans l'encadrement des jeunes, des chef-fe-s monteurs-euses aux technicien-ne-s en passant par les cadres.



Année de fondation de l'entreprise: Le groupe Hälgi a été fondé en 1922 et la succursale fribourgeoise ouverte en 1950

Nombre d'employé-e-s: 1308 pour le groupe Hälgi et 60 à Fribourg

Nombre d'apprenti-e-s: 103 pour le groupe Hälgi et 5 à Fribourg

Secteur d'activité: Techniques du bâtiment, à savoir chauffage, ventilation sanitaire, curage de canalisations et paratonnerre. Cette dernière est une spécialité fribourgeoise.

Responsable de la formation professionnelle: Maxime Page pour les apprenti-e-s à Fribourg

Die Freiburger Niederlassung von Hälg & Co. AG bildet seit ihren Anfängen Lernende aus. Und das in einer Branche, in der die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften gross ist. Die Ausbildung des Nachwuchses ist deshalb nicht nur eine Option.

Ausbilden, fordern, weitergeben

Mit derzeit fünf Lernenden und einer Weiterbeschäftigungsquote von 80 bis 90 Prozent nach abgeschlossener Lehre macht die Freiburger Niederlassung von Hälg & Co. AG die Berufsausbildung zu einem strategischen Grundpfeiler. Diese Überzeugung reicht bis in die oberste Führungsebene des Unternehmens, das beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen als **besten Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Bautechnik ausgezeichnet wurde.

Marie Nicolet

Die Ausbildung von Lernenden gehört bei Hälg & Co. AG seit dem ersten Tag dazu. Nicht als Pflicht, nicht als Geste des guten Willens, sondern aus tiefer Überzeugung. Dieser Grundsatz zieht sich wie ein roter Faden durch die 75-jährige Geschichte des Unternehmens in Freiburg. Die 1950 eröffnete Freiburger Niederlassung war der erste Standort der Gruppe in der Westschweiz – eine Vorreiterrolle, die sich auch in ihrer Ausbildungstradition widerspiegelt. Heute absolvieren hier fünf junge Menschen eine EFZ-Lehre als Heizungsinstallateur/-in oder Lüftungsanlagenbauer/-in. Eine Zahl, die auf den ersten Blick bescheiden erscheinen mag, in einer Branche mit chronischem Fachkräftemangel jedoch besonders ins Gewicht fällt.

Ein ausgetrockneter Arbeitsmarkt

Die Situation ist hart: Im Bereich der Gebäudetechnik liegt die Arbeitslosenquote bei null. «Qualifiziertes Personal in unseren Berufsfeldern ist kaum verfügbar», erklärt Dominique Huguet, Leiter der Freiburger Niederlassung. «Arbeitslose Fachkräfte gibt es praktisch keine. Das bedeutet: Wenn wir keine Lernenden ausbilden, haben wir später keine Möglichkeit, qualifizierte Arbeitskräfte einzustellen.» Die Ausbildung ist eine Frage des Überlebens für ein Unternehmen, das sich nicht von einem Arbeitsmarkt abhängig machen möchte, der den Bedarf an Fachkräften nicht decken kann. «Alle Unternehmen sollten Lernende ausbilden. Viele verzichten darauf, weil es aufwendig ist, und versuchen stattdessen, bereits von ande-

ren Unternehmen ausgebildete Fachkräfte einzustellen. Das ist ein Fehler in diesem Markt», fährt Dominique Huguet fort.

Bei Hälg & Co. AG in Freiburg erfolgt die Rekrutierung von Lernenden nach klar definierten Kriterien. Das Unternehmen erhält jedes Jahr rund fünfzig Bewerbungen. Die Auswahl erfolgt im Rahmen eines zweiwöchigen Pflichtpraktikums, das von den Chefmonteurinnen und Chefmonteuren beurteilt wird. «Wir berücksichtigen die schulischen Leistungen; die persönliche Eignung ist jedoch wichtiger als die Noten», erklärt Maxime Page, Verantwortlicher für die Berufsausbildung. Diese sorgfältige Vorauswahl zahlt sich aus: 80 bis 90 Prozent der ausgebildeten Lernenden bleiben nach Abschluss ihrer Ausbildung im Unternehmen.

Ein kollektiver Stolz

Ausbilden bedeutet auch, Wissen weiterzugeben. Bei Hälg & Co. AG in Freiburg beschränkt sich die Ausbildung nicht nur auf das Erlernen technischer Fertigkeiten, sondern vermittelt eine ganze Berufskultur. «Man muss sehr diplomatisch sein und gut zuhören können», fasst Dominique Huguet zusammen. «Unser Ziel ist

es, diese jungen Menschen so auszubilden, dass sie zu kompetenten und vertrauenswürdigen Fachkräften werden. Während ihrer gesamten Ausbildung ermutigen wir sie, offen und neugierig zu bleiben.» Diese Investition in den Nachwuchs hat jedoch auch eine Kehrseite: Sie ist anspruchsvoll. Die Fortschritte zu messen, die Qualität der Arbeit zu kontrollieren und die Lernenden sowohl bei Schwierigkeiten als auch bei ihren Erfolgen zu begleiten – all das erfordert Zeit und Energie. «Wir geben ihnen viel, deshalb stellen wir auch hohe Anforderungen an sie», betont Maxime Page.

Im Jahr 2025 wurde dieses Engagement beim Herbstauftakt der Unternehmen mit dem Preis als bester Ausbildungsbetrieb gewürdigt. Eine Anerkennung, die weit über die beiden direkt an der Ausbildung beteiligten Personen hinausgeht. «Das ist eine Ehre für das gesamte Team», betont Dominique Huguet und erinnert daran, dass die ganze Unternehmenshierarchie in die Betreuung der jungen Menschen eingebunden ist, von den Chefmonteurinnen und Chefmonteuren über die technischen Fachkräfte bis hin zu den Führungskräften.



Gründungsjahr des Unternehmens: Die Hälg-Gruppe wurde 1922 gegründet und die Freiburger Niederlassung 1950 eröffnet.

Anzahl Beschäftigte: 1308 bei der Hälg-Gruppe, davon 60 in Freiburg

Anzahl Lernende: 103 bei der Hälg-Gruppe, davon 5 in Freiburg

Tätigkeitsbereich: Gebäudetechnik, insbesondere Heizung, Lüftung, Sanitär, Kanalreinigung und Blitzschutz – Letzteres eine Spezialität in Freiburg

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Maxime Page für die Lernenden in Freiburg

Depuis sa fondation en 1966, Andrey Landmaschinen AG à Guin forme des apprenti·e·s mécanicien·ne·s en machines agricoles. Une vocation transmise de génération en génération.

Former, c'est préparer l'avenir

Petite entreprise, grand engagement. Andrey Landmaschinen AG forme des apprenti·e·s depuis ses tout premiers jours. Pour Toni Andrey, patron et responsable de la formation, transmettre un métier dépasse largement le cadre professionnel. Une conviction saluée lors de la Rentrée des Entreprises, lorsque l'entreprise a reçu le **prix de Meilleure entreprise formatrice** dans la catégorie Technique et mécanique.

Marie Nicolet

Depuis 1966, la formation d'apprenti·e·s fait partie de l'ADN de l'entreprise Andrey Landmaschinen AG à Guin. Soixante ans de transmission, sans interruption, dans un secteur en pleine mutation technologique. L'entreprise, spécialisée dans la technique agricole et les engins motorisés, compte six collaborateurs·trices et forme en permanence deux apprenti·e·s mécanicien·ne·s en machines agricoles. Le cycle est rodé : la formation dure quatre ans, et un·e nouvel·le apprenti·e est recruté·e tous les deux ans. Un rythme maîtrisé, qui ne sacrifie pas la qualité au profit de la quantité.

Trouver des candidat·e·s ne semble pas poser de problème majeur. «Le métier de mécanicien·ne en machines agricoles est varié et attractif. Nous recevons régulièrement des demandes de stages de découverte», explique Toni Andrey. Ces stages jouent un rôle clé : ils permettent aux jeunes de se confronter aux réalités du terrain et à l'entreprise d'évaluer leur aptitude avant tout engagement.

Une fois engagé·e, le·la jeune intègre une structure simple mais efficace. L'apprenti·e de troisième année devient le·la premier·ère interlocuteur·trice de celui/

celle qui débute. Dès les premières semaines, des tâches simples sont confiées en autonomie, avant que les missions gagnent progressivement en complexité.

Transmettre, bien au-delà du geste technique

Pour Toni Andrey, former ne se résume pas à transmettre des savoir-faire. «Transmettre des connaissances à des jeunes est d'une importance capitale pour la société, et cela ne se limite pas aux savoirs professionnels. Durant l'apprentissage, on transmet aussi des valeurs humaines et générales», affirme-t-il. Sa motivation ? «L'avenir appartient à la jeunesse. Être bien préparé signifie être prêt à reconnaître les défis, à les relever et à façonner l'avenir avec succès.» Il reconnaît toutefois les défis du quotidien : trouver le bon profil, maintenir l'enthousiasme sur quatre ans, exiger sans décourager. «D'un côté,

cela représente un effort en termes d'encadrement et de correction. De l'autre, c'est une source de joie et de gratitude lorsque le succès est au rendez-vous.»

Dans un secteur soumis à une évolution technologique fulgurante, l'enjeu dépasse le cadre de l'entreprise. «Sans formation de base, pas de relève qualifiée. La formation continue est indispensable pour suivre le rythme du développement technologique», souligne le patron. C'est cet engagement de longue haleine que l'UPCF a salué. «C'est une reconnaissance pour des décennies de formation et d'encadrement de jeunes en route vers la vie professionnelle», confie Toni Andrey. La réaction de l'équipe ? «Nous avons été très surpris, reconnaissants et un peu fiers.» Une fierté méritée, pour une entreprise qui prouve chaque année que la formation professionnelle est un investissement, pas une contrainte.



Année de fondation de l'entreprise : 1966

Nombre d'employé·e·s : 6

Nombre d'apprenti·e·s : 2

Secteur d'activité : Technique agricole et engins motorisés.

Responsable de la formation professionnelle : Toni Andrey

Seit der Gründung im Jahr 1966 bildet die Andrey Landmaschinen AG in Düdingen Landmaschinenmechaniker/-innen aus – eine Berufung, die von Generation zu Generation weitergegeben wird.

Ausbilden heisst die Zukunft gestalten

Ein kleines Unternehmen mit grossem Engagement. Die Andrey Landmaschinen AG bildet seit ihren Anfängen Lernende aus. Für Toni Andrey, Firmeninhaber und Ausbildungsverantwortlicher, geht die Weitergabe eines Berufs weit über das Fachliche hinaus. Diese Haltung wurde anlässlich des Herbstauftakts der Unternehmen gewürdigt, als das Unternehmen den Preis als **besten Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Technik und Mechanik erhielt.

Marie Nicolet

Seit 1966 ist die Ausbildung von Lernenden fester Bestandteil der Unternehmenskultur der Andrey Landmaschinen AG in Düdingen. Sechzig Jahre ununterbrochene Wissensvermittlung in einer Branche im technologischen Wandel. Das auf Landmaschinen und Motorgeräte spezialisierte Unternehmen beschäftigt sechs Mitarbeitende und bildet durchgehend zwei Lernende aus. Der Ausbildungszyklus ist etabliert: Die Lehre dauert vier Jahre, alle zwei Jahre beginnt eine neue Lernende oder ein neuer Lernender. Ein bewährter Rhythmus – Qualität steht stets vor Quantität.

Die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten gestaltet sich unproblematisch. «Der Beruf der Landmaschinenmechaniker/-in ist abwechslungsreich und attraktiv. Wir erhalten regelmässig Anfragen für Schnupperlehren», erklärt Toni Andrey. Diese Schnupperlehren sind zentral: Sie ermöglichen Jugendlichen, den Beruf praxisnah kennenzulernen, und dem Betrieb, frühzeitig die Eignung der Interessierten zu beurteilen.

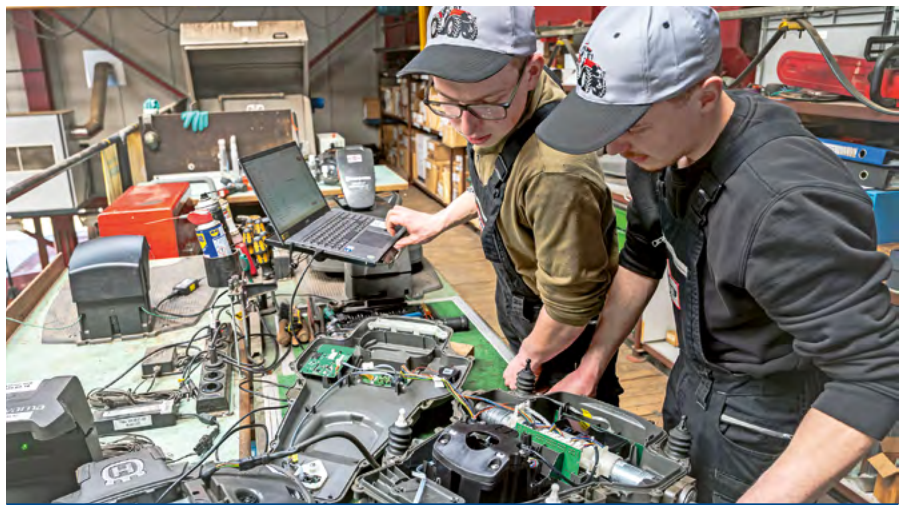
Nach der Einstellung werden die Jugendlichen in eine überschaubare, aber effiziente Struktur integriert. Lernende im dritten Lehrjahr begleiten die neuen Lernenden als erste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Schon in den ersten Wochen führen sie einfache Arbeitsaufgaben selbstständig aus, bevor die Tätigkeiten schrittweise anspruchsvoller werden.

Wissen weitergeben – weit über das Fachliche hinaus

Für Toni Andrey bedeutet Ausbilden mehr als die Vermittlung von Fachwissen. «Die

Weitergabe von Wissen an junge Menschen ist für die Gesellschaft entscheidend und umfasst nicht nur berufliche Inhalte. Während der Berufslehre werden auch menschliche und allgemeine Werte vermittelt», betont er. Seine Motivation? «Die Zukunft gehört der Jugend. Gut vorbereitet zu sein heisst, Herausforderungen zu erkennen, sich ihnen zu stellen und die Zukunft aktiv zu gestalten.» Gleichzeitig ist er sich der täglichen Herausforderungen bewusst: das passende Profil zu finden, die Begeisterung über vier Jahre zu erhalten, zu fordern, ohne zu überfordern. «Das bedeutet einen erheblichen Aufwand an Betreuung und gezielter Unterstützung. Gleichzeitig ist es eine Quelle der Freude und Dankbarkeit, wenn der Erfolg sichtbar wird.»

In einer Branche in einem sich rasch wandelnden technischen Umfeld geht die Herausforderung über den betrieblichen Rahmen hinaus. «Ohne Grundausbildung gibt es keinen qualifizierten Nachwuchs. Weiterbildung ist unerlässlich, um mit der technologischen Entwicklung Schritt zu halten», sagt der Firmenchef. Dieses langjährige Engagement wurde vom FAV gewürdigt. «Es ist eine Anerkennung für jahrzehntelange Ausbildung und Begleitung junger Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben», so Toni Andrey. Die Reaktion des Teams? «Wir waren sehr überrascht, dankbar und auch ein bisschen stolz.» Ein verdienter Stolz für einen Betrieb, der Jahr für Jahr zeigt: Berufsbildung ist eine Investition, keine Einschränkung.



Gründungsjahr des Unternehmens: 1966

Anzahl Beschäftigte: 6

Anzahl Lernende: 2

Tätigkeitsbereich: Landmaschinen und Motorgeräte

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Toni Andrey

Rafisa Informatique Sàrl forme des personnes neurodiverses. La succursale fribourgeoise, basée à Givisiez, a été récompensée par l'UPCF lors de la dernière Rentrée des Entreprises.

Former autrement, pour inclure durablement

Récompensée dans la catégorie Services, commerce et santé lors de la Rentrée des Entreprises 2025 en tant que **Meilleure entreprise formatrice**, la succursale fribourgeoise de Rafisa Informatique Sàrl se distingue par un modèle de formation hors du commun: accueillir et former des jeunes présentant des troubles du spectre autistique, en leur offrant un vrai parcours vers le CFC. Un engagement humain et économique que l'entreprise assume pleinement.

Marie Nicolet

Dans les locaux de Rafisa Informatique Sàrl, entreprise de Givisiez, le quotidien ressemble à celui de n'importe quelle structure de formation dans le domaine informatique. Les apprenti-e-s travaillent, progressent et acquièrent des compétences. Mais derrière cette apparente normalité se cache une démarche singulière: la plupart des jeunes accueilli-e-s ici présentent des troubles du spectre autistique (TSA). Ce choix est le reflet d'une conviction portée par tout le groupe Rafisa Informatique, né à Zurich en 2009.

Dans le canton de Fribourg, l'entreprise engage sept employé-e-s et offre vingt-deux places pour les jeunes. Douze apprenti-e-s y sont actuellement en formation. La structure a trouvé son rythme, un rythme adapté, pensé pour des profils qui, trop souvent, peinent à trouver leur place dans les filières ordinaires.

Un accompagnement sur mesure

La clé du modèle Rafisa repose sur une organisation pensée dans le détail. Sous la responsabilité de Pierre-André Rouiller, des formateurs-trices informaticien-ne-s – maîtres-ses d'apprentissage ayant acquis des connaissances spécifiques pour accompagner les jeunes neuroatypiques – assurent le suivi quotidien des apprenti-e-s. Ils-elles travaillent en étroite collaboration avec deux pédagogues sociales ainsi qu'avec les autorités cantonales, notamment le Service de la formation. C'est ce tandem entre expertise métier et accompa-

gnement humain qui permet à Rafisa Informatique Sàrl d'aller là où d'autres structures ne vont pas.

Car la plus grande différence par rapport à une entreprise formatrice ordinaire ne tient pas uniquement à la technique. Elle réside dans le travail invisible, quotidien, qui concerne l'entraînement des compétences sociales et personnelles des jeunes. «Nous leur apprenons à interagir avec les autres collaborateurs-trices, nous les suivons dans des coachings individuels, nous faisons certains aménagements des bureaux, de la mé-



diation», détaille Camille Repond, pédagogue sociale. Elle ajoute: «Notre mission est de former les jeunes et ensuite de leur permettre de s'insérer dans le marché du travail, ce qui peut être une étape peu évidente. Ainsi, nous accompagnons les jeunes et les entreprises pour l'intégration dans le métier», résume la pédagogue sociale. Une mission qui ne s'arrête pas à la remise du certificat, mais se prolonge bien au-delà puisque l'entreprise sensibilise aussi les équipes qui les accueilleront.

Une fierté collective, une inspiration pour les autres

Le jeune récompensé lors de la Rentrée des Entreprises 2025 incarne cette trajectoire. Suivi durant son parcours par Camille Repond et Fabrice Rheiner, formateur informaticien, il a décroché à l'issue de sa formation un contrat à durée indéterminée dans une entreprise de la place fribourgeoise. «Cette réussite inspire les autres et leur montre qu'ils/elles peuvent être eux/elles-mêmes et s'intégrer dans le marché du travail», se réjouit la pédagogue sociale. Sans compter que ce prix représente une vraie récompense pour tout le travail de l'équipe effectué.

Si le modèle de Rafisa Informatique Sàrl inspire, Pierre-André Rouiller rêverait que la question de l'inclusion soit automatique dans les entreprises fribourgeoises. Pour lui, elle se construit dans les mentalités, dans la culture d'entreprise, dans la décision concrète d'ouvrir sa porte à des profils différents. «Je pense que ces jeunes peuvent matérialiser cette philosophie de l'inclusion. L'autisme est un spectre très large et tous ces jeunes peuvent apporter quelque chose aux entreprises qui leur ouvrent leur porte.»

Année de fondation de l'entreprise: 2019 pour la succursale de Givisiez

Nombre d'employé-e-s: 7, dont 5 formateurs-trices et 2 pédagogues sociales

Nombre d'apprenti-e-s: 12 actuellement en formation sur 22 places à disposition

Secteur d'activité: Formation dans le domaine informatique

Responsable de la formation professionnelle: Pierre-André Rouiller

Rafisa Informatique Sàrl bildet neurodiverse Menschen aus. Die Freiburger Niederlassung in Givisiez wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen vom FAV ausgezeichnet.

Anders ausbilden, um nachhaltig zu integrieren

Die Freiburger Niederlassung von Rafisa Informatique Sàrl wurde anlässlich des Herbstauftakts der Unternehmen 2025 in der Kategorie Dienstleistung, Handel und Gesundheit als **besten Ausbildungsbetrieb** ausgezeichnet. Das Unternehmen beeindruckt durch sein aussergewöhnliches Ausbildungsmodell: Es nimmt Jugendliche mit Störungen aus dem Autismus-Spektrum auf, bildet sie aus und eröffnet ihnen damit einen echten Weg zum EFZ. Ein menschliches und wirtschaftliches Engagement, zu dem sich das Unternehmen klar bekennt.

Marie Nicolet

In den Räumlichkeiten von Rafisa Informatique Sàrl in Givisiez sieht der Alltag auf den ersten Blick aus wie in jeder anderen Ausbildungseinrichtung im IT-Bereich. Die Lernenden arbeiten, machen Fortschritte und erwerben Kompetenzen. Hinter dieser scheinbaren Normalität verbirgt sich jedoch ein einzigartiger Ansatz: Die meisten der hier betreuten Jugendlichen weisen Störungen aus dem Autismus-Spektrum (ASS) auf. Diese Entscheidung ist eine Überzeugung, die von der gesamten Rafisa-Informatique-Gruppe, gegründet 2009 in Zürich, geteilt wird.

Im Kanton Freiburg beschäftigt das Unternehmen sieben Mitarbeitende und bietet 22 Ausbildungsplätze für junge Menschen. Derzeit werden dort zwölf Lernende ausgebildet.

Massgeschneiderte Begleitung

Der Schlüssel zum Erfolg des Rafisa-Modells liegt in einer bis ins Detail durchdachten Organisation. Unter der Leitung von Pierre-André Rouiller begleiten Informatik-Berufsbildnerinnen und -Berufsbildner, die sich spezifische Kenntnisse in der Begleitung neuroatypischer Jugendlicher angeeignet haben, die Lernenden im Alltag. Sie arbeiten eng mit zwei Sozialpädagoginnen sowie mit den kantonalen Behörden, insbesondere dem Amt für Berufsbildung, zusammen. Diese Kombination aus Fachkompetenz und persönlicher Begleitung ermöglicht es Rafisa Informatique Sàrl, Wege zu beschreiten, die andere Einrichtungen kaum kennen.

Der grösste Unterschied zu einem herkömmlichen Ausbildungsbetrieb liegt näm-

lich nicht nur in der Technik. Er zeigt sich vor allem in der im Hintergrund geleisteten täglichen Arbeit sowie im Training der sozialen und persönlichen Kompetenzen der Jugendlichen. «Wir bringen ihnen bei, wie sie mit anderen Mitarbeitenden umgehen können, begleiten sie in Einzelcoachings, nehmen Anpassungen in den Büros vor und vermitteln bei Bedarf», erklärt Sozialpädagogin Camille Repond. Sie fügt hinzu: «Unsere Aufgabe ist es, die Jugendlichen auszubilden und ihnen später den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, was nicht immer einfach ist. Deshalb begleiten wir sowohl die Jugendlichen als auch die Unternehmen bei der beruflichen Integration.» Diese Aufgabe endet nicht mit der Aushängung des Diploms, sondern geht weit darüber hinaus. Das Unternehmen sensibilisiert auch jene Teams, welche die Jugendlichen später aufnehmen werden.

Gemeinsamer Stolz, Inspiration für andere

Ein junger Preisträger vom Herbstauftakt der Unternehmen 2025 verkörpert diesen Werdegang. Während seiner Ausbildung wurde er von der Sozialpädagogin Camille Repond sowie von Fabrice Rheiner, IT-Ausbildner, begleitet. Nach Abschluss seiner Ausbildung erhielt er einen unbefristeten Vertrag in einem Unternehmen in Freiburg. «Dieser Erfolg inspiriert andere und zeigt ihnen, dass sie sie selbst sein



dürfen und ihren Platz im Arbeitsmarkt finden können», freut sich die Sozialpädagogin. Darüber hinaus stellt dieser Preis eine echte Anerkennung für die Arbeit des gesamten Teams dar.

Das Modell von Rafisa Informatique Sàrl ist inspirierend. Pierre-André Rouiller wünscht sich jedoch, dass Inklusion in Freiburger Unternehmen zur gelebten Selbstverständlichkeit wird. Für ihn entsteht Inklusion in den Denkweisen, in der Unternehmenskultur und in der bewussten Entscheidung, Menschen mit unterschiedlichen Profilen eine Chance zu geben. «Ich glaube, dass diese jungen Menschen diese Philosophie der Inklusion verkörpern können. Autismus ist ein sehr breites Spektrum, und all diese jungen Menschen können den Unternehmen, die ihnen eine Chance geben, einen echten Mehrwert bringen.»

Gründungsjahr der Niederlassung Givisiez: 2019

Anzahl Beschäftigte: 7 (5 Ausbilderinnen und Ausbilder, 2 Sozialpädagoginnen)

Anzahl Lernende: derzeit 12 in Ausbildung (bei 22 verfügbaren Ausbildungsplätzen)

Tätigkeitsbereich: Ausbildung im Bereich Informatik

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Pierre-André Rouiller

L'employeur-euse doit payer le salaire pendant l'école de recrues

Attention au piège de l'école de recrues !

De nombreuses entreprises gardent leurs ancien-ne-s apprenti-e-s jusqu'à leur départ à l'école de recrues, parfois au-delà. L'employé-e peut accumuler une première expérience post apprentissage et l'entreprise peut optimiser le retour sur investissement – une situation win-win. Mais attention, lorsque l'employé-e part à l'école de recrues, l'obligation de payer le salaire perdure. Il n'est pas possible de se contenter des allocations perte de gain de la caisse de compensation; le salaire doit être complété.

Martina Guillod

Il s'agit d'une disposition souvent méconnue dans la pratique. Lorsque l'employé-e est empêché-e de travailler sans faute de sa part, comme c'est le cas lors du service militaire, l'assurance perte de gain verse en principe des allocations (APG). Si celles-ci ne s'élèvent pas à 80% du salaire, l'employeur-euse doit prendre en charge la différence. Si les APG couvrent déjà 80%, l'employeur-euse est en principe libéré-e du paiement du salaire.

Cette règle a des conséquences importantes pendant l'école de recrues: la caisse de compensation ne versera que l'allocation de base, soit 69 francs par jour pour les personnes sans enfants, week-end compris. Si le contrat de travail est toujours en vigueur, l'employeur-euse doit compléter pour que la recrue touche 80% de son salaire. Ce sont des sommes considérables que les employeurs-euses n'ont souvent pas anticipées.

L'obligation de compléter ne vaut que pendant un temps limité. En Suisse romande et dans la région de Berne, ce « temps limité » est défini par l'échelle bernoise. Celle-ci prévoit deux mois pour les personnes en 3^e ou 4^e année de service et

trois mois pour les personnes de la 5^e à la 9^e année de service. Il convient de noter que le temps de formation (apprentissage) est compris dans le calcul des années de service. Ainsi, un-e employé-e qui débute son service militaire en janvier après avoir obtenu son CFC en trois ans pourra prétendre à 80% du salaire pendant deux mois, puis devra se contenter de l'allocation de base.

Autres services

Selon le type de service, l'obligation de compléter le salaire varie :

- Service long: les règles ci-dessus s'appliquent pendant l'instruction de base. Après celle-ci, l'employé-e touche 80% du dernier revenu déterminant perçu avant l'entrée en service, ce qui libère en principe l'employeur-euse de l'obligation de payer le salaire.
- Formation de cadre (service d'avancement) ou cours de répétition: l'employé-e touche 80% du salaire à titre d'allocation perte de gain. L'employeur-euse est libéré-e.
- Civilistes et protection civile: ils/elles touchent l'allocation de base pendant

une durée équivalente à l'école de recrues. Ensuite, ils/elles touchent 80% du salaire et l'employeur-euse est libéré-e.

Conventions collectives de travail

Plusieurs CCT contiennent des règles spéciales. La CCT du second œuvre romand et celle des techniques du bâtiment prévoient par exemple que l'employeur-euse verse 50% du salaire pendant toute l'école de recrues (pas uniquement le temps limité) si l'employé-e n'a pas d'obligation d'entretien. A défaut de règle spéciale dans la CCT, ce sont les règles ci-dessus qui s'appliquent.

Conclusion

Dans la pratique, il arrive souvent que les personnes en formation demandent à rester engagées auprès de l'entreprise, pensant qu'elles toucheront plus d'APG. Or, ce raisonnement n'a de validité que pour la période après l'instruction de base. L'employeur-euse doit être conscient-e que c'est à l'entreprise de supporter les coûts salariaux pendant l'instruction de base. Ainsi, il est vivement conseillé de discuter des modalités du contrat à temps pour éviter toute mauvaise surprise.



Die Arbeitgebenden müssen während der Rekrutenschule Lohn bezahlen.

Vorsicht: Lohnfalle Rekrutenschule

Viele Unternehmen beschäftigen ihre ehemaligen Lernenden bis zu ihrem Eintritt in die Rekrutenschule weiter, teilweise sogar darüber hinaus. Arbeitnehmende sammeln so nach der Lehre erste Berufserfahrungen, während Unternehmen ihre Ausbildungsinvestitionen optimieren – eine Win-win-Situation. Doch Vorsicht: Wenn Arbeitnehmende in die Rekrutenschule eintreten und das Arbeitsverhältnis fortbesteht, bleibt die Lohnfortzahlungspflicht bestehen. Es genügt nicht, nur die EO-Entschädigung der Ausgleichskasse auszuzahlen; die Arbeitgebenden haben den Lohn auf 80 Prozent des bisherigen Verdienstes zu ergänzen.

Martina Guillod

Diese Rechtslage ist in der Praxis oft wenig bekannt. Sind Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, beispielsweise infolge Militärdienstes, richtet die Erwerbsersatzordnung (EO) grundsätzlich Taggelder aus. Betragen diese weniger als 80 Prozent des bisherigen Lohnes, haben Arbeitgebende die Differenz bis zu 80 Prozent zu übernehmen. Deckt die EO-Leistung 80 Prozent des Lohnes, sind die Arbeitgebenden grundsätzlich von der Lohnfortzahlungspflicht befreit.

Während der Rekrutenschule hat diese Regelung erhebliche Auswirkungen: Die Ausgleichskasse richtet lediglich die Grundentschädigung aus, das heisst derzeit 69 Franken pro Tag für Dienstleistende ohne Kinder, einschliesslich Wochenenden. Besteht das Arbeitsverhältnis weiterhin, hat der oder die Arbeitgebende den Differenzbetrag zu leisten, damit der betroffene Rekrut oder die betroffene Rekrutin 80 Prozent des Lohnes erhält. Dabei handelt es sich häufig um erhebliche Beträge, mit denen Arbeitgebende nicht rechnen.

Die Ausgleichsverpflichtung gilt jedoch nur während einer beschränkten Zeit. In der Westschweiz und im Kanton Bern wird diese «beschränkte Zeit» nach der sogenannten Berner Skala bemessen. Diese sieht zwei Monate im dritten und vierten Dienstjahr sowie drei Monate im fünften bis neunten Dienstjahr vor. Zu beachten ist, dass die Ausbildungszeit (Lehre) bei der Berechnung der Dienstjahre mitzählt. Tritt eine Person beispielsweise im Januar nach Abschluss einer dreijährigen EFZ-Lehre in die Rekrutenschule ein, besteht während

zwei Monaten Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes; danach beschränkt sich der Anspruch auf die EO-Grundentschädigung.

Andere Dienstpflichten

Je nach Art des Dienstes unterscheidet sich die Lohnfortzahlungspflicht:

- **Durchdienerdienst:** Während der Grundausbildung gelten die vorstehenden Regelungen. Danach beträgt die EO-Entschädigung 80 Prozent des vor Dienstantritt erzielten massgebenden Verdienstes, womit für Arbeitgebende grundsätzlich keine zusätzliche Lohnfortzahlungspflicht besteht.
- **Kaderaus- und Wiederholungskurs:** Arbeitnehmende erhalten 80 Prozent des Lohnes als EO-Entschädigung. Die Arbeitgebenden sind grundsätzlich von der Lohnfortzahlungspflicht befreit.
- **Zivildienst- und Zivilschutzleistende:** Während einer Dauer, die jener der Rekrutenschule entspricht, wird lediglich die Grundentschädigung ausgerichtet. Danach beträgt die EO-Leistung 80 Prozent des massgebenden Verdienstes; die Arbeitgebenden sind in dieser Phase grundsätzlich von der Lohnfortzahlungspflicht befreit.

Gesamtarbeitsverträge

Einige Gesamtarbeitsverträge enthalten Sonderregelungen. So sehen beispielsweise der GAV für das Ausbaugewerbe in der Westschweiz und der GAV für die Gebäudetechnik vor, dass Arbeitgebende während der gesamten Rekrutenschule (nicht nur während der beschränkten Zeit nach Berner Skala) 50 Prozent des Lohnes auszurichten



haben, sofern die betroffenen Arbeitnehmenden keine Unterhaltspflicht haben. Fehlt eine entsprechende Sonderregelung im GAV, gelangen die vorstehenden gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung.

Fazit

In der Praxis kommt es häufig vor, dass Lernende darum ersuchen, bis zum Eintritt in die Rekrutenschule im Unternehmen weiterbeschäftigt zu werden, weil sie sich davon eine höhere EO-Entschädigung versprechen. Diese Annahme trifft jedoch während der Grundausbildung nicht zu. Arbeitgebende müssen sich bewusst sein, dass während der Grundausbildung unter Umständen erhebliche Lohnkosten anfallen können. Es empfiehlt sich daher, die vertraglichen Rahmenbedingungen vor Antritt der Rekrutenschule sorgfältig zu prüfen, um unerwartete Lohnkosten zu vermeiden.

ASSOCIATION

Un nouveau président à la tête de suissetec Fribourg

Au terme de treize années à la présidence de suissetec Fribourg, Francis Savarioud passe la main. Élu lors d'une assemblée générale (AG) extraordinaire en mai 2013, il a profondément marqué l'association.

Il cède sa place à Frédéric Howald, maître chauffagiste et fondateur d'Enthalpie Consult Sàrl, qui a été officiellement élu lors de l'AG de début mars 2026.

VERBAND

Ein neuer Präsident an der Spitze von suissetec Freiburg

Nach fast 13 Jahren als Präsident von suissetec Freiburg gibt Francis Savarioud das Amt ab. Er wurde anlässlich einer ausserordentlichen Generalversammlung (GV) im Mai 2013 gewählt und hat den Verband massgeblich geprägt. Er übergibt das Zepter an Frédéric Howald, Heizungsmeister und Gründer von Enthalpie Consult Sàrl, der anlässlich der GV Anfang März 2026 offiziell gewählt wurde.



« Dans un monde qui change extrêmement vite, le plus gros risque serait de n'en prendre aucun. »

(Mark Zuckerberg)

« In einer Welt, die sich extrem schnell verändert, wäre das grösste Risiko, keines einzugehen. »

(Mark Zuckerberg)

FORMATION DUALE

La formation duale est rentable pour les entreprises

La dernière enquête sur le rapport coûts-bénéfices réalisée par la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) confirme que la formation professionnelle initiale est rentable pour les entreprises formatrices. Avec un bénéfice net moyen de plus de 4500 francs par année de formation, l'apprentissage reste un pilier central pour garantir la relève en main-d'œuvre qualifiée. L'Union patronale suisse considère ces résultats comme un signal important en faveur du système de formation professionnelle en entreprise dans son ensemble et des entreprises qui investissent considérablement dans la formation des spécialistes de demain.

DUALE AUSBILDUNG

Die Ausbildung von Lernenden ist eine lohnende Investition

Die neueste Kosten-Nutzen-Erhebung der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) bestätigt, dass sich die berufliche Grundbildung für die Lehrbetriebe rechnet. Mit einem durchschnittlichen Nettonutzen von gut 4500 Franken pro Lehrjahr bleibt die Lehre ein zentraler Pfeiler der Arbeitskräftesicherung. Der Schweizerische Arbeitgeberverband wertet die Resultate als wichtiges Signal zugunsten des betrieblichen Berufsbildungssystems als Ganzes sowie der Unternehmen, die in erheblichem Mass in die Ausbildung der Fachkräfte der Zukunft investieren.

CAISSE DE COMPENSATION AVS FER CIFA

Natacha Hayoz nommée à la tête de la FER CIFA

Le 31 mai 2026 marquera la fin d'une ère pour les institutions sociales. Après vingt années d'engagement, Michel Rossier prendra sa retraite. Deux décennies durant lesquelles il aura guidé la caisse AVS FER CIFA avec rigueur, humanité et une vision claire des enjeux sociaux et organisationnels. À ses côtés depuis 17 ans, Natacha Hayoz a pu contribuer à cette dynamique. C'est naturellement qu'elle va reprendre le flambeau dès le 1^{er} juin 2026. Elle entend assurer la continuité, accompagner les évolutions du système social et renforcer la proximité avec les membres.

AHV-AUSGLEICHSKASSE FER CIFA

Natacha Hayoz zur neuen Leiterin der FER CIFA ernannt

Der 31. Mai 2026 markiert das Ende einer Ära für die Sozialeinrichtungen. Nach zwanzig Jahren engagierter Tätigkeit wird Michel Rossier in den Ruhestand treten. Zwei Jahrzehnte, in denen er die AHV-Kasse FER CIFA mit Sorgfalt, Menschlichkeit und einem klaren Blick für die sozialen und organisatorischen Herausforderungen geführt hat. Natacha Hayoz, die seit 17 Jahren an seiner Seite steht und diese Dynamik mitgeprägt hat, wird ab dem 1. Juni 2026 die Nachfolge antreten. Sie beabsichtigt, die Kontinuität zu wahren, die Entwicklungen des Sozialsystems zu begleiten und die Nähe zu den Mitgliedern zu stärken.



UPCF labellisée «Valeurs de Fribourg»



L'UPCF a récemment été labellisée «Valeurs de Fribourg». Ce label, lancé par l'association Fribourgissima, réunit une communauté d'entreprises et d'organisations autour des valeurs de la marque territoriale «Fribourg, Terre de valeurs». En incarnant concrètement les principes de la marque dans leurs pratiques, comme la proximité humaine, l'authenticité, la fiabilité, la qualité ou encore l'ambition et l'innovation, les entités labellisées participent directement au développement, au rayonnement et à la reconnaissance du canton, à l'intérieur comme à l'extérieur de ses frontières. Pour en savoir plus: www.fribourg.ch/fr/marque-fribourg/label-valeurs

FAV mit dem Label «Freiburger Werte» ausgezeichnet

Der FAV wurde kürzlich mit dem Label «Freiburger Werte» ausgezeichnet. Dieses Label, das vom Verein Fribourgissima ins Leben gerufen wurde, vereint eine Gemeinschaft von Unternehmen und Organisationen rund um die Werte der Standortmarke «Freiburg, Land der Werte». Indem die zertifizierten Unternehmen die Grundsätze der Marke in ihrer Praxis konkret verkörpern – wie Empathie, Authentizität, Zuverlässigkeit und Qualität sowie Einsatz und Innovation – tragen sie direkt zur Entwicklung, Ausstrahlung und Anerkennung des Kantons bei, sowohl innerhalb als auch ausserhalb seiner Grenzen. Mehr Informationen: www.fribourg.ch/de/marke-freiburg/label-werte

L'UPCF collabore avec le projet LIFT

Dès à présent, un élève du CO découvrira les métiers du secteur administratif à l'UPCF sur une période de 3 mois dans le cadre du projet LIFT. Celui-ci vise à accompagner les élèves dès la 9^e année (HarmoS) dans leur transition entre l'école obligatoire et le monde du travail. Plus d'info: www.projet-lift.ch

Der FAV macht beim LIFT-Projekt mit

Ab sofort wird ein Schüler der Sekundarstufe I im Rahmen des LIFT-Projekts drei Monate lang beim FAV Berufe im Verwaltungsbereich kennenlernen. Das Projekt zielt darauf ab, Schüler ab der 9. Klasse (HarmoS) beim Übergang von der Pflichtschule in die Arbeitswelt zu begleiten. Weitere Informationen: www.jugendprojekt-lift.ch

Le paysagisme romand mise sur la formation et la compétition pour hausser son niveau et faire le poids lors des SwissSkills. Fribourg joue un rôle central dans cette dynamique intercantonale.

Un concours pour briller lors des SwissSkills

Née de la volonté de cinq cantons romands de professionnaliser la sélection de leurs apprenti·e·s paysagistes, l'Association du concours romand des apprenti·e·s paysagistes (ACRAP) tient en mai 2026 sa troisième édition à Sion. L'objectif est d'envoyer aux SwissSkills une équipe romande à la hauteur de ses concurrentes alémaniques. L'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) en assure le secrétariat depuis près de quatre ans.



Nicolas Bonvin

Marie Nicolet

Avant que l'ACRAP n'existe, la Suisse romande gérait tant bien que mal sa participation aux SwissSkills dans le cadre du salon Habitat et Jardins, organisé dans le canton de Vaud. La crise sanitaire a eu raison de ce cadre informel : le salon s'est réduit comme peau de chagrin, jusqu'à disparaître temporairement. C'est dans ce contexte que les présidents des cinq sections régionales de JardinSuisse, à savoir Fribourg, Valais, Vaud, Genève et BEJUNE (Berne, Jura, Neuchâtel), se sont réunis pour réfléchir à une organisation plus solide. En effet, les équipes romandes, faute de préparation structurée, arrivaient systématiquement en queue de peloton lors des championnats suisses des métiers.

«On a cherché une solution pour rendre ça plus professionnel», résume Erich Kaderli, membre du comité de l'ACRAP et président de JardinSuisse canton de Fribourg. De ces discussions est née l'ACRAP. Chaque section cantonale de JardinSuisse en Suisse romande contribue au financement du concours, complétés par d'autres fonds ainsi que des sponsors privés. L'organisation est simple : chaque région romande envoie deux équipes de deux apprenti·e·s. Dix équipes s'affrontent donc sur deux jours et demi, devant un jury de six expert·e·s rodé·e·s aux critères des Swiss-

Skills. Les épreuves, comme le pavage, le muretage, les plantations, ou encore la création d'une pièce d'eau, reproduisent en version compacte ce qui attend les candidat·e·s au niveau national.

Sion 2026 : un concours qui s'installe dans la ville

La première édition du concours des apprenti·e·s s'est tenue à Fribourg, dans le cadre d'une fête du jardin organisée à Grangeneuve. La deuxième à Genève, la troisième se déroulera en mai prochain à Sion, en pleine ville. L'édition valaisanne sera suivie de BEJUNE, puis de Vaud, avant que le cycle ne recommence à Fribourg. Cette rotation garantit un ancrage territorial fort et mobilise à chaque fois les forces vives de la région hôte.

L'édition 2026 marque un tournant dans l'histoire du concours. Portée par JardinSuisse canton du Valais et la ville de Sion, l'organisation a décidé de bloquer la place du Midi, artère centrale de la capitale valaisanne, non pas pour quatre jours, mais pour tout l'été. Les réalisations des apprenti·e·s, retravaillées et adaptées aux exigences de sécurité pour accueillir du public, resteront visibles jusqu'à fin août. «L'idée est de mettre en avant la formation professionnelle, la branche et le végétal», explique Nicolas Bonvin, président de l'ACRAP



et de JardinSuisse canton du Valais. Autour des réalisations des apprenti-e-s s'ajouteront des aménagements réalisés par des entreprises de la région, créant une véritable dynamique végétale sur la place.

Cette année, l'enjeu du concours romand des apprenti-e-s dépasse la simple compétition locale. En effet, l'équipe gagnante sera qualifiée pour les SwissSkills 2027. Et les perspectives se font encore plus alléchantes puisque l'équipe gagnante des SwissSkills pourra participer aux WorldSkills 2028. L'équipe décrochant la médaille d'argent se verra ouvrir la porte des EuroSkills 2029 qui se tiendront à Genève. «Se rendre à Genève aux EuroSkills devrait être un but pour l'équipe romande qui remportera le concours 2026», glisse Erich Kaderli, une pointe d'espoir dans la voix.

Fribourg, formateur exigeant et compétiteurs sérieux

Pour l'édition 2026, le canton de Fribourg aligne deux équipes composées d'apprenti-e-s en troisième année de CFC. Leur sélection est notamment assurée par Pascal Tena, formateur à Grangeneuve, qui coordonne la préparation fribourgeoise. Le recrutement n'est pas sans défi car les volontaires se font rares. Participer au concours romand exige en effet un investissement

2018

Création de l'ACRAP

2022

Le concours des apprenti-e-s paysagistes s'est déroulé à Grangeneuve

2024

Le concours s'est déroulé à Genève

2026

Le concours se déroule à Sion

conséquent: environ six samedis entiers d'entraînement, qui se superposent aux révisions des examens de fin d'apprentissage. Une charge qui refroidit plus d'un-e apprenti-e, même si, au bout du compte, l'expérience est unanimement saluée. «Après le concours, ils-elles sont content-e-s d'avoir participé. Ça les amène à être plus serein-e-s aux examens», observe le formateur qui ajoute: «Je dirais que le niveau des épreuves est trois fois supérieur à celui des examens de fin de formation».

Une mise à l'épreuve exigeante, mais formatrice, qui prépare les jeunes aussi bien techniquement que mentalement. Et les résultats fribourgeois plaident pour cette rigueur. En effet, le canton a remporté la première édition du concours romand, organisée à Grangeneuve, et s'est hissé à la deuxième place lors de l'édition genevoise, à trois points seulement de la victoire. «Je ne dirais pas qu'ils-elles sont meilleur-e-s que les autres, mais ils-elles ont l'avantage d'être bien préparé-e-s et nous leur en demandons beaucoup», nuance Pascal Tena.

Fribourg, pivot administratif et point d'ancrage

Le secrétariat de l'ACRAP est assuré par l'Union Patronale du Canton de Fribourg depuis près de quatre ans. L'association cherchait un partenaire stable, compétent et au fait des réalités de la formation professionnelle. L'UPCF, déjà impliquée à d'autres niveaux dans les SwissSkills, a répondu présente immédiatement. «Ils/elles ont beaucoup de connaissances, et c'est un soutien important pour nous», reconnaît Erich Kaderli. L'avantage est d'autant plus précieux que les équipes organisatrices changent à chaque édition. Le secrétariat, lui, assure la continuité.

Le Concours des apprenti-e-s paysagistes 2026 aura lieu du 29 au 31 mai à Sion. Retrouvez le programme complet sur www.fete-paysage-jardins.ch

Der Garten- und Landschaftsbau in der Westschweiz setzt auf Ausbildung und Wettbewerb, um sein Niveau zu steigern und bei den SwissSkills mithalten zu können. Freiburg spielt dabei eine zentrale Rolle in dieser interkantonalen Dynamik.

Ein Wettbewerb, um bei den SwissSkills zu glänzen

Die Vereinigung der Westschweizer Berufsmeisterschaften der Lernenden im Garten- und Landschaftsbau (Association du concours romand des apprenti-e-s paysagistes ACRAP) entstand auf Initiative von fünf Westschweizer Kantonen, die die Selektion ihrer Lernenden im Garten- und Landschaftsbau professionalisieren wollten. Im Mai 2026 findet in Sitten die dritte Austragung dieser Meisterschaften statt. Ziel ist es, ein Team aus der Westschweiz an die SwissSkills zu entsenden, das mit der Konkurrenz aus der Deutschschweiz mithalten kann. Der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) übernimmt dabei seit fast vier Jahren die Sekretariatsaufgaben.



Nicolas Bonvin

Marie Nicolet

Bevor die ACRAP existierte, organisierte die Westschweiz ihre Teilnahme an den SwissSkills nur wenig strukturiert im Rahmen der Fachmesse Habitat et Jardins im Kanton Waadt. Die Gesundheitskrise setzte diesem informellen Rahmen ein Ende: Die Messe schrumpfte zunehmend, bis sie vorläufig ganz verschwand. Vor diesem Hintergrund kamen die Präsidenten der fünf Regionalverbände von JardinSuisse – Freiburg, Wallis, Waadt, Genf und BEJUNE (Bern, Jura, Neuenburg) – zusammen, um über eine tragfähigere Organisation zu beraten. Tatsächlich landeten die Teams aus der Westschweiz aufgrund mangelnder struktureller Vorbereitung bei den Schweizer Berufsmeisterschaften häufig auf den hinteren Plätzen.

«Wir haben nach einer Lösung gesucht, um das Ganze professioneller zu gestalten», fasst Erich Kaderli, Vorstandsmitglied der ACRAP und Präsident von JardinSuisse Kanton Freiburg, zusammen. Aus diesen Gesprächen entstand die ACRAP. Jeder Kantonalverband von JardinSuisse in der Westschweiz beteiligt sich an der Finanzierung der Meisterschaft, ergänzt durch zusätzliche Mittel sowie durch private Sponsoren. Die Organisation

ist einfach: Jede Region der Westschweiz entsendet zwei Teams mit je zwei Lernenden. Zehn Teams treten somit während zweieinhalb Tagen gegeneinander an, vor einer Jury aus sechs Expertinnen und Experten, die mit den Kriterien der SwissSkills bestens vertraut sind. Die Disziplinen – etwa Pflasterung, Mauerwerk, Bepflanzungen oder die Gestaltung eines Teiches – spiegeln in kompakter Form wider, was die Kandidatinnen und Kandidaten auf nationaler Ebene erwartet.

Sitten 2026: Ein Wettbewerb, der in die Stadt zieht

Die erste Austragung der Berufsmeisterschaften der Lernenden fand im Kanton Freiburg im Rahmen eines Gartenfestes in Grangeneuve statt. Die zweite Auflage wurde in Genf durchgeführt, die dritte wird im kommenden Mai in Sitten mitten in der Stadt ausgetragen. Auf die Walliser Veranstaltung folgen die Kantone BEJUNE und Waadt, bevor der Kreislauf in Freiburg von Neuem beginnt. Diese Rotation garantiert eine starke territoriale Verankerung und mobilisiert jedes Mal die Triebkräfte der Gastregion.

Die Ausgabe 2026 markiert einen Wendepunkt in der Geschichte der Meisterschaften. Auf Initiative von JardinSuisse Kanton Wallis und der Stadt Sitten hat die Organisation beschlossen, den Place du Midi – eine zentrale Verkehrsachse der Walliser Kantonshauptstadt – nicht nur für vier Tage, sondern für den ganzen Sommer zu sperren. Die Arbeiten der Lernenden, die überarbeitet und an die Sicherheitsanforderungen für den Publikumsverkehr angepasst wurden, werden bis Ende August zu sehen sein. «Die Idee dahinter ist, die Berufsausbildung, die Branche und die Pflanzenwelt in den Vordergrund zu rücken», erklärt Nicolas Bonvin, Präsident der ACRAP und von JardinSuisse Kanton Wallis. Ergänzt werden die Gestaltungen der Lernenden durch Gestaltungselemente, die von Unternehmen aus der Region realisiert werden und dem Platz eine echte pflanzliche Dynamik verleihen.

In diesem Jahr geht es bei den Westschweizer Berufsmeisterschaften um mehr als nur einen lokalen Wettbewerb. Das Siegerteam qualifiziert sich für die SwissSkills 2027. Und die Perspektiven werden noch attraktiver: Das Siegerteam der SwissSkills wird an den WorldSkills 2028 teilnehmen können. Das Team, das die Silbermedaille gewinnt, qualifiziert sich für die EuroSkills 2029, die in Genf stattfinden werden. «In Genf an den EuroSkills teilzunehmen, sollte das Ziel des Westschweizer Teams sein, das die Meisterschaft 2026 gewinnt», sagt Erich Kaderli mit Zuversicht.

Freiburg: anspruchsvoller Auszubildende und ernst zu nehmender Konkurrent

Für die Austragung 2026 stellt der Kanton Freiburg zwei Teams mit Lernenden im dritten Jahr ihrer EFZ-Ausbildung zusammen. Die Auswahl erfolgt hauptsächlich durch Pascal Tena, Auszubildener in Grangeneuve, der die Vorbereitungen in Freiburg koordiniert. Die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten ist nicht ganz einfach, da sich nur wenige Freiwillige zur Verfügung stellen. Die Teilnahme an den Westschweizer Meisterschaften erfordert nämlich einen erheblichen Zeitaufwand: rund sechs ganze Samstag Training, zu-

2018

Gründung der ACRAP

2022

Die Westschweizer Berufsmeisterschaften der Lernenden im Garten- und Landschaftsbau fanden in Grangeneuve statt.

2024

Die Meisterschaften fanden in Genf statt.

2026

Die Meisterschaften finden in Sitten statt.

sätzlich zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfungen. Diese Belastung schreckt viele Lernende ab, auch wenn die Erfahrung letztlich von allen als positiv erlebt wird. «Nach den Wettkämpfen sind sie froh, teilgenommen zu haben. Das hilft ihnen, gelassener in die Abschlussprüfungen zu gehen», beobachtet der Auszubildener und fügt hinzu: «Ich würde sagen, dass das Niveau der Wettkämpfe etwa dreimal so hoch ist wie jenes der Abschlussprüfungen», betont Pascal Tena.

Eine anspruchsvolle, aber lehrreiche Herausforderung, die die Jugendlichen technisch und mental vorbereitet. Und die Ergebnisse aus Freiburg sind ein Beweis für die Berechtigung dieser Anforderungen. Der Kanton gewann die erste Ausgabe der Westschweizer Meisterschaft in Grangeneuve und belegte bei der Genfer Austragung den zweiten Platz, nur drei Punkte hinter dem Siegerteam. «Ich würde nicht sagen, dass die Freiburger Teilnehmenden besser sind als die anderen, aber sie haben den Vorteil, gut vorbereitet zu sein, und wir verlangen viel von ihnen», relativiert Pascal Tena.

Freiburg, administrative Drehscheibe und Angelpunkt

Das Sekretariat der ACRAP wird seit fast vier Jahren vom Freiburger Arbeitgeberverband geführt. Die Vereinigung suchte einen stabilen, kompetenten Partner, der mit den Gegebenheiten der Berufsbildung vertraut ist. Der Freiburger Arbeitgeberverband, der bereits auf anderen Ebenen bei den SwissSkills engagiert ist, sagte sofort zu. «Sie verfügen über viel Wissen und sind eine wichtige Stütze für uns», sagt Erich Kaderli. Dieser Vorteil ist umso wertvoller, da sich die Organisationsteams bei jeder Austragung ändern. Das Sekretariat hingegen sorgt für Kontinuität.

Die Westschweizer Berufsmeisterschaften der Lernenden im Garten- und Landschaftsbau 2026 finden vom 29. bis 31. Mai in Sitten statt. Das vollständige Programm finden Sie unter www.fete-paysage-jardins.ch.



TABuild : valoriser la construction, activer le business

TABuild est un projet d'entreprise qui développe des solutions digitales dédiées à la valorisation de la construction, en intégrant architecture, technique et immobilier. L'objectif est de produire des contenus structurés, lisibles et directement exploitables pour la communication, la commercialisation et le développement, afin de transformer la réalité du terrain en levier de visibilité et de business. En combinant exigence éditoriale, outils digitaux et IA, TABuild rend la valeur de la construction visible et exploitable. Interview avec Anne-Claire Sauvajon, fondatrice de TABuild.



Anne-Claire Sauvajon

Qu'est-ce qui a motivé la création de TABuild ?

La construction et l'immobilier produisent énormément de valeur – technique, humaine, économique – mais elle reste difficile à montrer et à exploiter. Une grande partie du potentiel de visibilité et de business n'est pas utilisée. TABuild est né de cette volonté de mieux valoriser ce qui se construit et de le transformer en levier concret de développement.

Pouvez-vous nous expliquer en quelques mots votre solution ?

TABuild développe des solutions digitales pour valoriser la construction et l'immobilier. Le point de départ est l'immobilier : permettre aux promoteurs et aux agences de vendre plus vite et mieux, tout en renforçant leur image pour décrocher de nouveaux mandats. La présentation devient un levier stratégique. Cela répond aussi à une attente des acquéreurs-euses, qui souhaitent mieux comprendre les biens. C'est aujourd'hui notre projet phare. En parallèle, nous développons des solutions sur mesure pour les acteurs-actrices de la construction, afin de valoriser les chantiers et d'en faire des outils de communication et de développement.

Qui sont vos client-e-s et vos marchés prioritaires ?

TABuild s'adresse aux promoteurs immobiliers et aux agences. Nous travaillons aussi avec les architectes et les entreprises de la construction, qui cherchent à structurer leur communication et à transformer leurs réalisations – notamment les chantiers – en leviers de développement. L'objectif est de rendre la valeur produite visible et utile commercialement.

En quoi votre positionnement est-il différent ?

TABuild part du réel – du terrain – là où la valeur se crée. L'approche remet l'humain au centre, en valorisant les acteurs-actrices et les décisions, plutôt qu'une communication standardisée. Cette réalité est traduite

en solutions digitales activables, conçues pour produire des résultats visibles et mesurables.

Pourquoi est-ce le bon moment pour lancer TABuild ?

Le secteur représente près de 70 milliards de francs d'investissements en Suisse et mobilise environ 8% de la population active. Dans le canton de Fribourg, des projets comme Rolex à Bulle, Bluefactory ou le Parc du Chocolat illustrent ce dynamisme. Les attentes évoluent : les projets doivent être mieux compris et valorisés. En parallèle, l'essor de l'IA permet de produire des solutions plus efficaces et impactantes. Il y a aujourd'hui un alignement entre besoins et technologies.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Je suis aujourd'hui en phase de lancement. Les prochaines étapes consistent à collaborer avec des acteurs-actrices du secteur pour déployer les premières solutions, affiner les usages et valider leur impact. En parallèle, l'objectif est de structurer l'écosystème digital.

Pour conclure, quelle est votre ambition ?

Faire évoluer la manière dont la construction et l'immobilier sont valorisés. Rendre ce qui est construit plus lisible, compréhensible et utile, avec des solutions intégrées aux enjeux de visibilité et de développement.

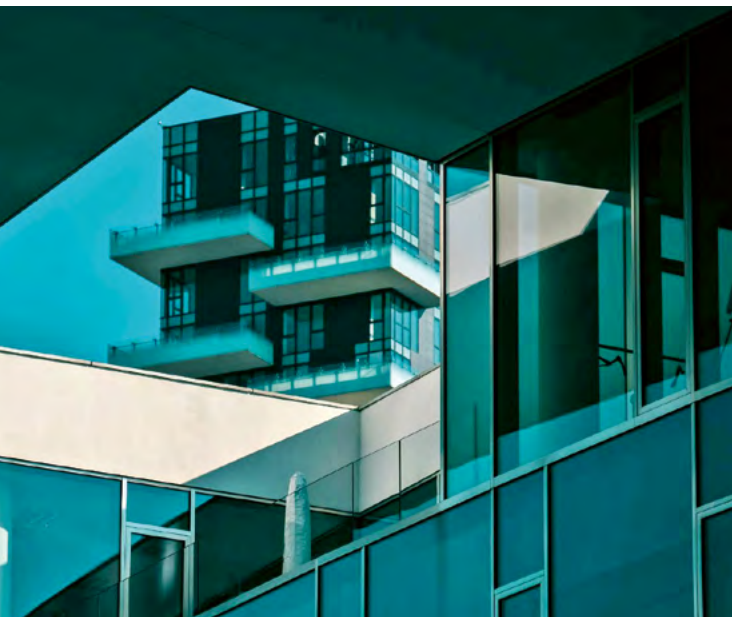


TABuild: Das Bauwesen aufwerten, das Geschäft ankurbeln

TABuild ist ein Unternehmensprojekt, das digitale Lösungen zur Aufwertung des Bauwesens entwickelt und dabei Architektur, Technik und Immobilien miteinander verbindet. Ziel ist es, strukturierte, leicht verständliche und direkt nutzbare Inhalte für Kommunikation, Vermarktung und Entwicklung zu erstellen, um die Realität vor Ort in einen Hebel für Sichtbarkeit und Geschäftsmöglichkeiten zu verwandeln. Durch die Kombination von redaktionellen Ansprüchen, digitalen Tools und KI macht TABuild den Wert des Bauwesens sichtbar und nutzbar. Interview mit Anne-Claire Sauvajan, Gründerin des TABuild.

Was war der Anstoss für die Gründung von TABuild?

Das Bauwesen und die Immobilienbranche schaffen enormen Wert – technisch, menschlich, wirtschaftlich –, doch dieser lässt sich nur schwer aufzeigen und nutzen. Ein grosser Teil des Potenzials für Sichtbarkeit und Geschäft bleibt ungenutzt. TABuild entstand aus dem Wunsch heraus, das, was gebaut wird, besser zur Geltung zu bringen und es in einen konkreten Hebel für die Entwicklung zu verwandeln.



Können Sie uns Ihre Lösung in wenigen Worten erklären?

TABuild entwickelt digitale Lösungen zur Aufwertung des Bauwesens und der Immobilienbranche. Ausgangspunkt ist der Immobilienbereich: Wir ermöglichen es Bauträgern und Maklern, schneller und besser zu verkaufen und gleichzeitig ihr Image zu stärken, um neue Aufträge zu gewinnen. Die Präsentation wird zu einem strategischen Hebel. Dies entspricht auch den Erwartungen der Käufer, die die Immobilien besser verstehen möchten. Das ist heute unser Vorzeigeprojekt. Parallel dazu entwickeln wir massgeschneiderte Lösungen für Akteure der Baubranche, um Baustellen aufzuwerten und sie zu Kommunikations- und Entwicklungsinstrumenten zu machen.

Wer sind Ihre Kunden und Ihre vorrangigen Märkte?

TABuild richtet sich an Bauträger und Immobilienagenturen. Wir arbeiten auch mit Architekten und Bauunternehmen zusammen, die ihre Kommunikation strukturieren und ihre Projekte – insbesondere Baustellen – in Entwicklungshebel verwandeln möchten. Das Ziel ist es, den geschaffenen Wert sichtbar und kommerziell nutzbar zu machen.

Wodurch unterscheidet sich Ihre Positionierung?

TABuild geht von der Realität aus – vom Feld –, dort, wo der Wert geschaffen wird. Der Ansatz stellt den Menschen wieder in den Mittelpunkt und wertet Akteure und Entscheidungen auf, anstatt auf standardisierte Kommunikation zu setzen. Diese Realität wird in umsetzbare digitale Lösungen übersetzt, die darauf ausgelegt sind, sichtbare und messbare Ergebnisse zu erzielen.

Warum ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um TABuild zu lancieren?

Die Branche verzeichnet in der Schweiz Investitionen in Höhe von fast 70 Milliarden Franken und beschäftigt rund acht Prozent der Erwerbsbevölkerung. Im Kanton Freiburg verdeutlichen Projekte wie Rolex in Bulle, Bluefactory oder der Parc du Chocolat diese Dynamik. Die Erwartungen ändern sich: Projekte müssen besser verstanden und aufgewertet werden. Gleichzeitig ermöglicht der Aufschwung der KI die Entwicklung effizienterer und wirkungsvollerer Lösungen.

Was sind die nächsten Schritte?

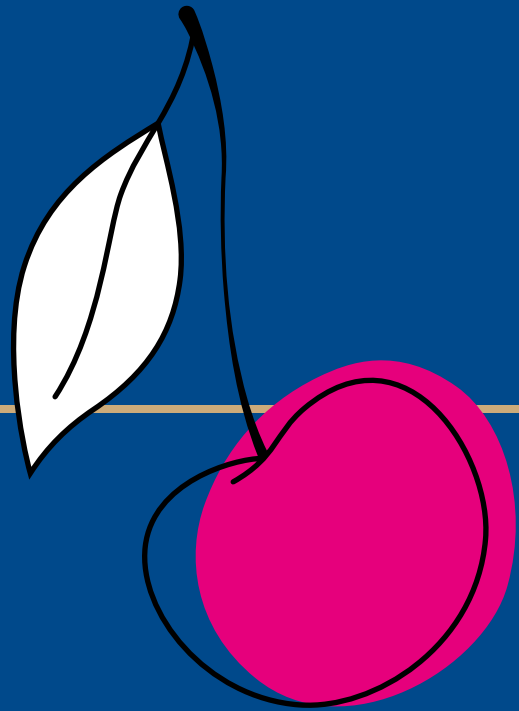
Ich befinde mich derzeit in der Startphase. Die nächsten Schritte bestehen darin, mit Akteuren der Branche zusammenzuarbeiten, um die ersten Lösungen einzuführen, die Anwendungsmöglichkeiten zu verfeinern und ihre Wirkung zu validieren. Gleichzeitig ist es das Ziel, das digitale Ökosystem zu strukturieren.

Abschliessend: Was ist Ihr Ziel?

Die Art und Weise zu verändern, wie das Bauwesen und die Immobilienbranche bewertet werden. Das, was gebaut wird, verständlicher, nachvollziehbarer und nützlicher zu machen – mit Lösungen, die die Herausforderungen der Sichtbarkeit und der Entwicklung integrieren.

La cerise sur le gâteau

Und zum Schluss noch dies



Ils/elles arrivent sur le marché du travail avec de nouvelles attentes : équilibre vie professionnelle-vie privée, quête de sens, rapport différent à l'autorité. La génération Z (née entre 1997 et 2012) interroge des habitudes bien ancrées dans nos entreprises. De quoi laisser plus d'un·e dirigeant·e perplexe. Pourtant, le monde patronal s'adapte. Les entreprises font preuve de pragmatisme. Elles ajustent leurs modes de management, repensent leurs processus de recrutement et investissent dans la qualité de vie au travail. Comprendre cette génération prend du temps. Ses codes ne sont pas toujours évidents à décrypter pour des dirigeant·e-s formé·e-s dans un autre contexte. Mais l'effort est réel, et les résultats commencent à se faire sentir dans de nombreuses équipes. La génération Z est une réalité à apprivoiser et les employeurs-euses qui s'y attellent ont tout à y gagner.

Sie treten mit neuen Erwartungen in den Arbeitsmarkt ein: Work-Life-Balance, Sinnsuche und ein anderes Verhältnis zur Autorität. Die Generation Z (geboren zwischen 1997 und 2012) stellt in unseren Unternehmen fest verwurzelte Gewohnheiten in Frage, was manch eine Führungskraft ins Grübeln bringt. Und dennoch passen sich die Arbeitgebenden an. Die Unternehmen zeigen Pragmatismus. Sie verändern ihre Führungsstile, überdenken ihre Rekrutierungsprozesse und achten vermehrt aufs Arbeitsklima. Diese Generation zu verstehen braucht Zeit. Ihre Codes sind für Führungskräfte, die in einem anderen Kontext ausgebildet wurden, nicht immer leicht zu entschlüsseln. Aber die Bemühungen sind real, und die Ergebnisse beginnen sich in vielen Teams bemerkbar zu machen. Die Generation Z ist eine Realität, die es zu meistern gilt, und Arbeitgebende, die sich dieser Aufgabe stellen, können nur gewinnen.