

INFO PATRONALE

338

**Sans lui,
le chantier
s'arrête**

**Ohne ihn
steht die
Baustelle
still**

Interview
avec Ivan Slatkine,
président de la FER

Interview
mit Ivan Slatkine,
Präsident der FER

10-MILLIONEN!

**INITIATIVE
CHAOS NON**

14 JUIN

www.non-chaos.ch

www.nein-chaos.ch



Reto Julmy

Directeur de l'UPCF
Direktor FAV

EDITO

FR

Le 14 juin, le peuple suisse se prononcera sur l'initiative « Pas de Suisse à 10 millions! ». Derrière un slogan simple, presque séduisant (initiative pour la durabilité), se cache un texte aux conséquences lourdes pour notre économie, notre marché du travail et, à terme, notre prospérité.

Le débat mérite mieux qu'un chiffre inscrit dans la Constitution. Car ce n'est pas en plafonnant arbitrairement la population que l'on résoudra les tensions sur le logement, la mobilité ou les infrastructures. En revanche, il est certain qu'en limitant fortement l'immigration de travail, la Suisse se priverait d'une partie essentielle de la main-d'œuvre dont elle a besoin pour faire tourner ses entreprises, ses hôpitaux, ses établissements de soins, son hôtellerie-restauration et bien d'autres secteurs.

Pour le canton de Fribourg aussi, l'enjeu est concret. Notre tissu économique est fortement interconnecté. Les PME dépendent donc elles aussi du développement des grandes entreprises, des chaînes de sous-traitance, de la capacité d'innovation et de la fluidité du marché du travail. Penser que cette initiative ne concernerait que Zurich, Genève ou Bâle serait une erreur. Si demain la Suisse devait restreindre drastiquement le recrutement venu de l'étranger, Fribourg en subirait aussi les effets, avec le risque supplémentaire de voir les cantons périphériques passer après les grands pôles économiques.

Cette initiative met également en péril nos assurances sociales, en particulier l'AVS. Notre pays vieillit, et la baisse de la population active entraîne une diminution des cotisations destinées à financer l'AVS et notre système social. De plus, le manque de talents étrangers conduit finalement à une baisse de la recherche, de l'innovation et de la compétitivité.

Aujourd'hui déjà, nos systèmes sociaux, en particulier l'AVS, ne sont plus en équilibre.

La Suisse s'est construite sur l'ouverture, la responsabilité et l'adaptation. Elle n'a rien à gagner à se refermer derrière un plafond démographique rigide. Pour les entreprises fribourgeoises comme pour l'ensemble du pays, l'heure n'est pas aux solutions simplistes, mais à des réponses réalistes, ciblées et compatibles avec les besoins de notre économie.

Lisez notre interview du président de la Fédération des Entreprises Romandes, Ivan Slatkine à propos des enjeux détaillés de cette initiative. Engagez-vous également contre cette initiative, il en va de notre avenir à toutes et tous.

Il n'y a qu'une seule réponse sensée à cette initiative : voter NON le 14 juin !

IMPRESSUM

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

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

Photos / Fotos
p. 1, 10, 11: Alliance «NON à l'initiative du chaos»; p. 7, 8: ©FER; p. 2, 12, 13, 22-25: A. Buchs; p. 14-17: A. Zamora; p. 18, 19: AdobeStock

Textes / Texte
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung
D. Portmann

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

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

Publicité / Werbung
St-Paul Médias SA
media f – régie publicitaire –
info@media-f.ch
Freiburger Nachrichten –
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 Am 14. Juni wird das Schweizer Volk über die Initiative «Keine 10-Millionen-Schweiz!» abstimmen. Hinter einem einfachen, schon fast verführerischen Titel (Nachhaltigkeitsinitiative) verbirgt sich eine Absicht mit schwerwiegenden Folgen für unsere Wirtschaft, unseren Arbeitsmarkt und letztlich unseren Wohlstand.

Ein vernünftiger Lösungsansatz verdient mehr als nur eine Zahl in der Verfassung. Denn durch eine willkürliche Begrenzung der Bevölkerungszahl lassen sich die Spannungen in den Bereichen Wohnen, Mobilität oder Infrastruktur nicht lösen. Hingegen steht fest, dass sich die Schweiz durch eine starke Einschränkung der Migration eines wesentlichen Teils der Arbeitskräfte berauben würde, die sie benötigt, um ihre Unternehmen, Spitäler, Pflegeeinrichtungen, das Gastgewerbe und zahlreiche weitere Sektoren am Laufen zu halten.

Auch für den Kanton Freiburg steht viel auf dem Spiel. Unsere Wirtschaft ist stark vernetzt. Daher sind auch die KMU von der Entwicklung grosser Unternehmen, von Zulieferketten, von Innovationsfähigkeit und von einem flexiblen Arbeitsmarkt abhängig. Zu glauben, diese Initiative betreffe nur Zürich, Genf oder Basel, wäre ein Irrtum. Sollte die Schweiz morgen die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland drastisch einschränken, würde auch Freiburg die Auswirkungen zu spüren bekommen, mit dem zusätzlichen Risiko, dass die kleineren Kantone hinter den grossen Wirtschaftszentren zurückstehen würden.

Diese Initiative gefährdet zudem unsere Sozialversicherungen, insbesondere die AHV. Unser Land altert, und der Rückgang der Erwerbstätigen führt zu geringeren Beiträgen für die Finanzierung der AHV und unseres Sozialsystems. Ausserdem führt das Ausbleiben ausländischer Talente zu weniger Forschung, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit.

Die Schweiz ist auf Offenheit, Verantwortung und Anpassungsfähigkeit aufgebaut. Sie hat nichts davon, sich hinter einer starren Bevölkerungsobergrenze zu verschliessen. Für die Freiburger Unternehmen wie auch für das ganze Land ist jetzt nicht die Zeit für simple Lösungen, sondern für realistische, zielgerichtete Antworten, die mit den Bedürfnissen unserer Wirtschaft vereinbar sind.

Lesen Sie unser Interview mit Ivan Slatkine, dem Präsidenten des Verbandes der Westschweizer Unternehmen, zu den Einzelheiten dieser Initiative. Engagieren auch Sie sich gegen diese Initiative, denn es geht um unsere gemeinsame Zukunft.

Auf diese Initiative gibt es nur eine vernünftige Antwort, nämlich ein NEIN am 14. Juni!

02–03

Edito

06–11

Votations fédérales

Eidgenössische Abstimmungen

06–07

Interview avec Ivan Slatkine

08–09

Interview mit Ivan Slatkine

10–11

Votations fédérales

Eidgenössische Abstimmungen

12–17

Portraits

18–19

Rubrique juridique

Employé·e bloqué·e à l'étranger

Juristische Rubrik

Wenn Arbeitnehmende im Ausland

festsitzen

20–21

En marge / Am Rande

22–25

Sous la loupe

SSO Fribourg

Unter der Lupe

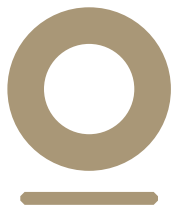
SSO Freiburg

26–27

Fri Up



CORE



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

Célien Berthold
Expert-comptable diplômé
Associé

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

Fribourg, Guin, Berne

core-partner.ch

T 026 347 28 80

Nos prochaines formations Unsere nächsten Fortbildungen

21
Mai

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

9
Juin

Gérer son temps et ses priorités
8h00–12h00

28
Mai

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

16
Juin

Cohésion des équipes
9h00–16h00



Infos et inscriptions sur
upcf.ch/nos-formationen

Infos und Anmeldung auf
upcf.ch/unsere-fortbildungen



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



RAPPORT ANNUEL JAHRESBERICHT



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband

NOTRE RAPPORT ANNUEL EST EN LIGNE

Nous vous invitons à vous balader entre le rapport du président du Conseil d'administration de l'UPCF, celui de la Direction et celui de la Chambre patronale, mais aussi à travers une rétrospective des temps forts qui ont marqué l'UPCF en 2025.

UNSER JAHRESBERICHT IST ONLINE

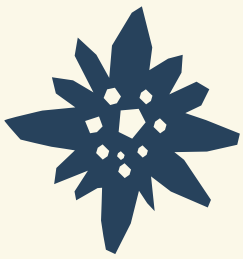
Wir laden Sie ein, sich die Berichte des Verwaltungsratspräsidenten, der Direktion und der Arbeitgeberkammer zu Gemüte zu führen und dabei Rückschau zu halten auf die Höhepunkte, die den FAV im Jahr 2025 geprägt haben.



Scannez le QR-Code pour
découvrir notre rapport annuel !
Scannen Sie den QR-Code, um
den Jahresbericht zu entdecken!



www.rapport.upcf.ch



PIQUE- NIQUE ESTIVAL

28.08.2026 - 11H
ESPACE GRUYÈRE
BULLE



PUYA²⁰₂₈ ESTAVANNENS

Apéro réseautage
Repas festif en 4 services
Tombola
Animations traditionnelles
Prix : 1000.- par table (8 convives)



GREVIRE 100%
TRADIHYON



 FORMATEURS FRIBOURG
BERUFSBILDNER FREIBURG

MERCREDI / MITTWOCH
03.06.2026
08:00 - 11:00



COMMENT MOTIVER DURABLEMENT
UN·E APPRENTI·E ET FAVORISER
SON AUTONOMIE AU QUOTIDIEN ?

WIE KANN MAN LERNENDE NACHHALTIG
MOTIVIEREN UND IHRE SELBSTSTÄNDIGKEIT
IM ALLTAG FÖRDERN?

Tage der offenen Türen 2026

Kostenlose Schnupperkurse

Infos und Anmeldung:
info@golf-wallenried.ch
026 684 84 80

Infos et inscription:
info@golf-wallenried.ch
026 684 84 80


WALLENRIED
GOLF & COUNTRY CLUB

● **Sonntag 7. Juni**
9.30-11.30 Uhr ●
● **Freitag 19. Juni**
17.30-19.30 Uhr ●
● **Samstag 11. Juli**
9.30-11.30 Uhr ●

● **Dimanche 7 juin**
9h30-11h30 ●
● **Vendredi 19 juin**
17h30-19h30 ●
● **Samedi 11 juillet**
9h30-11h30 ●

Journées Portes Ouvertes 2026

Initiations au golf
gratuites

Golf & Country Club Wallenried
Chemin du Golf 18
1784 Wallenried
www.golf-wallenried.ch





L'initiative « Pas de Suisse à 10 millions ! » sera soumise au peuple en juin. Pour ce texte constitue une menace directe pour la prospérité helvétique et pour la

« L'acceptation de cette initiative véritable cataclysme. »

Le 14 juin 2026, la population suisse sera appelée à se prononcer sur l'initiative populaire dite de durabilité, ou « Pas de Suisse à 10 millions ! », portée par l'UDC. Ce texte entend inscrire dans la Constitution un plafond démographique, une première dans l'histoire du pays. Ivan Slatkine, président de la Fédération des Entreprises Romandes (FER), répond à nos questions. Il appelle les entrepreneurs-euses fribourgeois-es à ne pas sous-estimer les enjeux de cette votation.

Marie Nicolet

La FER s'oppose fermement à l'initiative « Pas de Suisse à 10 millions ! ». Qu'est-ce qui vous a convaincu, en tant que président de la FER, que ce texte était dangereux pour l'économie romande ?

Le texte de cette initiative est très simple. Il se veut pour la durabilité en posant la question de la croissance que nous voulons. Mais, pour la FER, il repose sur une fausse bonne idée. Notre pays est construit sur l'ouverture au monde, qui nous permet de recruter la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée dont notre économie a besoin. Ce texte aggravera la pénurie de personnel, notamment dans les hôpitaux, les soins, l'hôtellerie ou la restauration. L'acceptation de cette initiative serait un véritable cataclysme, car aujourd'hui la croissance de la Suisse est bâtie sur une immigration de travail. Plus de 70% des ressortissant-e-s de l'UE/AELE immigré-e-s en Suisse y sont venu-e-s dans le but d'exercer une activité professionnelle. La prospérité de la Suisse est construite sur son ouverture, et cette initiative la remet directement en cause.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie pour un-e patron-ne de PME romande ou fribourgeoise si cette initiative est acceptée ?

Les effets ne seraient pas immédiats. Mais à partir du moment où la Suisse devrait freiner fortement l'immigration pour rester sous la barre des 10 millions d'habitant-e-s, les entreprises ne pourraient plus recruter les profils dont elles ont besoin. Cela créerait aussi des déséquilibres entre les régions. Qui aurait la priorité ? Zurich ? L'Arc lémanique ? Fribourg ? L'initiative ne répond pas à cette question et risque de pénaliser les cantons comme Fribourg.

Les entreprises suisses forment de la main d'œuvre, mais de toute évidence, cela ne suffit pas à la croissance du pays. Avez-vous des chiffres sur le nombre de travailleurs-euses dont le marché suisse a besoin pour poursuivre sa croissance ?

La Suisse est confrontée à deux tendances démographiques majeures : un faible taux de natalité et le départ massif à la retraite des baby-boomers. Dans le même temps, son économie reste dynamique, ce qui accentue les tensions sur le marché du travail. Dans ce contexte, le pays fait face à une pénurie de main-d'œuvre appe-

lée à s'aggraver, même sans l'initiative. Selon les projections, la Suisse pourrait manquer d'environ 460 000 travailleurs-euses à temps plein d'ici 2035.

Cette initiative forcerait la Suisse à remettre en cause la libre circulation des personnes, ce qui activerait automatiquement la clause guillotine et emporterait l'ensemble des accords bilatéraux. Pensez-vous que les partisans de l'initiative mesurent vraiment ce qu'ils mettent en jeu ?

L'UDC se positionne clairement contre les bilatérales et cette initiative s'inscrit dans cette logique. La remise en cause de la libre circulation ferait tomber les Bilatérales I via la clause guillotine et fragiliserait en parallèle la participation de la Suisse à Schengen/Dublin, avec ce que cela implique pour la sécurité et l'asile. L'initiative prétend répondre à un problème d'asile avec un outil qui frapperait d'abord l'économie. L'UDC veut lutter contre l'asile, mais elle se met là un autogol magistral.

« Si nous en venons à fermer les frontières et à plafonner notre population, il y aura des répercussions négatives pour tous. »

En parallèle, nous sommes en plein processus parlementaire des Bilatérales III. Le timing est particulièrement mal choisi, non ?

L'UDC est contre les Bilatérales III. Je ne pense pas que le calendrier relève du hasard, au contraire. Si l'initiative est acceptée, tout va s'enchaîner et mettre sous pression l'ensemble de la voie bilatérale. C'est une étape supplémentaire dans une stratégie de rupture avec l'UE.

Au fond, cette votation pose la question fondamentale de savoir quel type de croissance nous voulons pour la Suisse.

En effet, cette initiative pose en apparence de bonnes questions. Il faut comprendre que ce n'est pas en plafonnant la population à

la Fédération des Entreprises Romandes (FER),
voie bilatérale avec l'UE.

serait un



10 millions que nous allons résoudre les problèmes de durabilité et environnementaux en Suisse. L'économie doit s'adapter à un développement durable, à une croissance plus qualitative que quantitative. Mais ce n'est pas en fixant un plafond arbitraire que l'on y parviendra, même si le texte peut séduire par sa simplicité. Il existe un vrai malaise dans la population autour des infrastructures, du logement ou de la mobilité, mais il faut y répondre par des solutions ciblées plutôt que par un chiffre inscrit dans la Constitution.

Le canton de Fribourg est un canton en croissance, avec une économie diversifiée. Avez-vous un message particulier pour les entrepreneurs-euses fribourgeois-es ?

Les entrepreneurs-euses fribourgeois-es se sentent peut-être un peu moins concerné-e-s par cette initiative que ceux de Genève, Zurich ou Bâle. Mais la pression sur le recrutement augmentera pour tout le monde. Il n'y a pas deux économies. Les PME dépendent aussi du développement des grandes entreprises. Si une

grande entreprise, comme Rolex à Bulle, ne peut plus recruter les profils qualifiés dont elle a besoin, tout l'écosystème régional en subit les conséquences. Et il y aura des déséquilibres régionaux, car si demain une entreprise à Zurich, une à Genève et une à Fribourg souhaitent simultanément recruter un-e travailleur-euse étranger-ère et que le seuil des 10 millions d'habitant-e-s est dépassé, qui aura la priorité ? Zurich, Genève ou Fribourg ? Qui fera l'arbitrage ? L'initiative n'apporte pas de réponses.

Moins d'actifs-ves étrangers-ères, c'est aussi moins de cotisant-e-s pour l'AVS, l'AI et les caisses de pension. Selon vous, les partisan-e-s de cette initiative ont-ils vraiment réfléchi à ces conséquences ?

Logiquement, ils auraient dû y réfléchir. Si demain nous plafonnons la Suisse à 10 millions d'habitant-e-s avec une population vieillissante, nous aurons de sérieux problèmes à financer le premier pilier. Il faudra soit augmenter l'âge de la retraite, soit augmenter les cotisations salariales, ce qui diminuera le revenu net des gens et augmentera les charges patronales. Ce premier pilier est déjà sous pression, et cette initiative rajoute de l'incertitude et des pressions financières sur le financement du premier pilier.

Au-delà de la pénurie de main-d'œuvre et des finances sociales, cette initiative ne menace-t-elle pas aussi la capacité d'innovation de la Suisse sur le long terme ?

La Suisse est un pays dépourvu de matières premières. Sa force réside dans l'innovation et dans sa capacité à attirer des talents. Si la Suisse devait réduire fortement l'immigration pour rester sous le plafond fixé, il y aurait moins de jeunes sur le marché du travail, moins de chercheurs-euses dans nos universités et nos centres de recherche, ce qui constituerait un frein direct à l'innovation et un risque stratégique pour la compétitivité future du pays.

Le 14 juin approche. Quel est votre appel aux chef-fe-s d'entreprise fribourgeois-es et romand-e-s qui liront ces lignes ?

Il en va de l'avenir de nos entreprises de se mobiliser contre cette initiative. Souvent, les patron-ne-s de PME se reposent sur le marché domestique et pensent que tout va bien. C'est faux. L'économie est un tout. Les petits dépendent des grands. Et si nous en venons à fermer les frontières et à plafonner notre population, il y aura des répercussions négatives pour tous, des multinationales, aux grandes entreprises en passant par les PME et PMI. Je souhaite que notre pays reste ce lieu de paix et de prospérité tel que nous l'avons connu ces vingt-cinq dernières années.



Die Initiative «Keine 10-Millionen-Schweiz!» wird im Juni dem Volk zur Abstimmung Unternehmen (FER) stellt dieser Vorstoss eine direkte Bedrohung für den Wohlstand

«Die Annahme dieser Initiative echte Katastrophe.»

Am 14. Juni 2026 wird das Schweizer Stimmvolk über die sogenannte Nachhaltigkeitsinitiative oder «Keine 10-Millionen-Schweiz!», die von der SVP eingereicht wurde, abstimmen können. Diese Vorlage will eine Bevölkerungsobergrenze in der Verfassung verankern – ein Novum in der Geschichte des Landes. Ivan Slatkine, Präsident der Vereinigung der Westschweizer Unternehmen (Fédération des Entreprises romandes FER), beantwortet unsere Fragen. Er ruft die Freiburger Unternehmerinnen und Unternehmer dazu auf, die Bedeutung dieser Abstimmung nicht zu unterschätzen.

Marie Nicolet

Die FER lehnt die Initiative «Keine 10-Millionen-Schweiz!» entschieden ab. Was hat Sie als Präsident der FER davon überzeugt, dass diese Vorlage für die Wirtschaft der Westschweiz gefährlich ist?

Der Initiativtext ist sehr einfach. Er strebt Nachhaltigkeit an, indem er die Frage nach dem von uns angestrebten Wachstum aufwirft. Für die FER beruht er auf einer gut gemeinten, aber falschen Idee. Unser Land baut auf Weltoffenheit, die es uns ermöglicht, qualifizierte und unqualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren, die unsere Wirtschaft dringend benötigt. Das Vorhaben würde den Personal-mangel verschärfen, insbesondere in Spitälern, im Pflegebereich, im Gastgewerbe und in der Gastronomie. Die Annahme dieser Initiative wäre eine echte Katastrophe, denn das Wachstum der Schweiz basiert heute auf der Zuwanderung von Arbeitskräften. Über 70 Prozent der EU-/EFTA-Bürgerinnen und -Bürger, die in die Schweiz eingewandert sind, sind mit der Absicht gekommen, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Der Wohlstand der Schweiz beruht auf ihrer Offenheit, und die Initiative stellt diese Offenheit direkt in Frage.

Was bedeutet das konkret für KMU-Unternehmerinnen und -Unternehmer in der Westschweiz oder im Kanton Freiburg, falls diese Initiative angenommen würde?

Die Auswirkungen wären nicht sofort spürbar. Doch sobald die Schweiz die Zuwanderung stark drosseln müsste, um unter der Einwohnerzahl von zehn Millionen zu bleiben, könnten die Unternehmen nicht mehr die Fachkräfte einstellen, die sie benötigen. Dies würde auch zu einem Ungleichgewicht zwischen den Regionen führen. Wer hätte Vorrang? Zürich? Die Genferseeregion? Freiburg? Die Initiative gibt auf diese Frage keine Antwort und könnte Kantone wie Freiburg benachteiligen.

Schweizer Unternehmen bilden Fachkräfte aus, doch dies reicht eindeutig nicht aus, um das Wachstum des Landes zu sichern. Verfugen Sie über Zahlen dazu, wie viele Arbeitskräfte der Schweizer Markt benötigt, um weiterzuwachsen?

Die Schweiz sieht sich mit zwei bedeutenden demografischen Entwicklungen konfrontiert: einer niedrigen Geburtenrate und Eintritt einer massiv grossen Zahl von Babyboomern in den Ruhestand.



Gleichzeitig bleibt die Wirtschaft dynamisch, was die Spannungen auf dem Arbeitsmarkt verschärft. Vor diesem Hintergrund sieht sich das Land mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert, der sich auch ohne die Initiative weiter verschärfen dürfte. Prognosen zufolge könnten der Schweiz bis 2035 rund 460 000 Vollzeitbeschäftigte fehlen.

Diese Initiative würde die Schweiz zwingen, die Personenfreizügigkeit in Frage zu stellen, was automatisch die Guillotine-Klausel auslösen und alle bilateralen Abkommen zu Fall bringen würde. Glauben Sie, dass sich die Befürworterinnen und Befürworter der Initiative wirklich bewusst sind, was sie damit aufs Spiel setzen?

Die SVP positioniert sich klar gegen die bilateralen Abkommen, und ihre Initiative folgt dieser Logik. Die Infragestellung der Personenfreizügigkeit würde die Bilateralen I über die Guillotine-Klau-

vorgelegt. Für die Vereinigung der Westschweizer der Schweiz und den bilateralen Weg mit der EU dar.

wäre eine

sel zum Scheitern bringen und gleichzeitig die Teilnahme der Schweiz an Schengen/Dublin gefährden, mit allen Konsequenzen für die Sicherheit und den Asylbereich. Die Initiative gibt vor, auf ein Asylproblem zu reagieren, verwendet dafür jedoch ein Instrument, das in erster Linie die Wirtschaft treffen würde. Die SVP will die Asylproblematik bekämpfen, schießt damit jedoch ein kapitalles Eigentor.

Gleichzeitig befinden wir uns mitten im parlamentarischen Entscheidungsprozess zu den Bilateralen III. Der Zeitpunkt ist besonders ungünstig gewählt, nicht wahr?

Die SVP ist gegen die Bilateralen III. Ich glaube nicht, dass der Zeitplan Zufall ist, ganz im Gegenteil. Wenn die Initiative angenommen wird, könnte sich die Lage rasch zuspitzen und den gesamten bilateralen Weg unter Druck setzen. Das wäre ein weiterer Schritt in einer Strategie des Bruchs mit der EU.

Letztendlich wirft diese Abstimmung die grundlegende Frage auf, welche Art von Wachstum wir für die Schweiz wollen.

Tatsächlich wirft diese Initiative auf den ersten Blick berechtigte Fragen auf. Es ist jedoch zu erkennen, dass wir die Nachhaltigkeits- und Umweltprobleme in der Schweiz nicht lösen werden, indem wir die Bevölkerungszahl auf zehn Millionen begrenzen. Die Wirtschaft muss sich auf eine nachhaltige Entwicklung ausrichten, auf ein Wachstum, das stärker auf Qualität als auf Quantität setzt. Dies erreicht man jedoch nicht durch die Festlegung einer willkürlichen Obergrenze, auch wenn der Wortlaut aufgrund seiner Einfachheit auf Zustimmung stossen mag. In der Bevölkerung herrscht ein echtes Unbehagen in Bezug auf Infrastruktur, Wohnraum oder Mobilität, doch darauf muss man mit gezielten Lösungen reagieren und nicht mit einer Zahl in der Verfassung.

«Wenn wir die Grenzen schliessen und die Bevölkerungszahl begrenzen würden, hätte das negative Auswirkungen auf alle.»

Der Kanton Freiburg ist ein wachstumsstarker Kanton mit einer breit gefächerten Wirtschaft. Haben Sie eine besondere Botschaft an die Freiburger Unternehmerinnen und Unternehmer?

Die Freiburger Unternehmerinnen und Unternehmer fühlen sich von dieser Initiative vielleicht etwas weniger betroffen als jene in Genf, Zürich oder Basel. Doch der Druck bei der Personalsuche wird für alle zunehmen. Es gibt nicht zwei Volkswirtschaften. Auch KMU sind von der Entwicklung der Grossunternehmen abhängig.

Wenn ein Grossunternehmen wie Rolex in Bulle nicht mehr die qualifizierten Fachkräfte rekrutieren kann, die es benötigt, leidet das gesamte regionale Wirtschaftsgefüge darunter. Zudem wird es zu einem regionalen Ungleichgewicht kommen: Wenn morgen ein Unternehmen in Zürich, eines in Genf und eines in Freiburg gleichzeitig eine ausländische Arbeitskraft einstellen wollen und die Schwelle von zehn Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern erreicht ist, wer hat dann Vorrang? Zürich, Genf oder Freiburg? Wer trifft die Entscheidung? Die Initiative liefert keine Antworten.

Weniger ausländische Erwerbstätige bedeutet auch weniger Einzahlende in die AHV, die IV und die Pensionskassen. Denken Sie, dass die Befürworterinnen und Befürworter dieser Initiative wirklich über diese Folgen nachgedacht haben?

Logischerweise müssten sie darüber nachgedacht haben. Denn wenn wir morgen die Einwohnerzahl der Schweiz bei zehn Millionen begrenzen und die Bevölkerung altert, werden wir ernsthafte Probleme haben, die erste Säule zu finanzieren. Entweder muss das Rentenalter angehoben oder die Lohnbeiträge erhöht werden, was das Nettoeinkommen der Bürgerinnen und Bürger verringert und die Kosten für die Arbeitgebenden in die Höhe treibt. Die erste Säule steht bereits unter Druck, und diese Initiative führt zu zusätzlicher Unsicherheit und verschärft den finanziellen Druck auf ihre Finanzierung.


Abgesehen vom Arbeitskräftemangel und den Finanzierungsproblemen im Sozialbereich – gefährdet diese Initiative langfristig nicht auch die Innovationsfähigkeit der Schweiz?

Die Schweiz ist ein Land ohne Rohstoffe. Ihre Stärke liegt in der Innovation und in ihrer Anziehungskraft für Talente. Müsste die Schweiz die Zuwanderung drastisch reduzieren, um unter der festgelegten Obergrenze zu bleiben, gäbe es weniger junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt und weniger Forschende an unseren Universitäten und Forschungszentren. Dies würde die Innovation bremsen und ein strategisches Risiko für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Landes bedeuten.

Der 14. Juni rückt näher. Was ist Ihr Appell an die Freiburger und Westschweizer Unternehmerinnen und Unternehmer, die diese Zeilen lesen?

Die Zukunft unserer Unternehmen hängt davon ab, ob wir uns gegen diese Initiative einsetzen. Oft verlassen sich KMU-Unternehmerinnen und Unternehmer auf den heimischen Markt und glauben, dass alles gut läuft. Das ist falsch. Die Wirtschaft ist ein Ganzes. Die Kleinen sind von den Grossen abhängig. Wenn wir die Grenzen schliessen und die Bevölkerungszahl begrenzen würden, hätte das negative Auswirkungen auf alle, von multinationalen Konzernen über Grossunternehmen bis hin zu KMU und kleinen und mittleren Industriebetrieben. Ich wünsche mir, dass unser Land ein Ort des Friedens und des Wohlstands bleibt, wie wir ihn in den letzten 25 Jahren erlebt haben.

Non à l'initiative populaire « Pas de Suisse à 10 millions ! (initiative pour la durabilité) »

 Le 14 juin prochain, le peuple suisse se prononcera sur l'initiative populaire « Pas de Suisse à 10 millions ! ». Le texte veut empêcher que la population permanente ne dépasse 10 millions d'habitant-e-s avant 2050.

Le contexte

Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes avec l'Union européenne en 2002, la Suisse est passée de 7,4 à 9,1 millions d'habitant-e-s. Cette croissance est largement liée à l'immigration et au marché du travail. Dans le but de répondre à cet enjeu, l'initiative prévoit que, si le seuil de 9,5 millions d'habitant-e-s est atteint avant 2050, le Conseil fédéral et le Parlement devront prendre des mesures dans l'asile et le regroupement familial.

Si la limite de 10 millions est dépassée, la Suisse devrait dénoncer les accords favorisant la croissance démographique, dont, après deux ans, l'accord sur la libre circulation des personnes. Par effet de cascade, les Bilatérales I deviendraient aussi caduques, avec des conséquences sur le commerce, les transports, l'agriculture, les marchés publics ainsi que la coopération Schengen/Dublin.

Un risque direct pour l'économie

Pour l'UDC qui porte cette initiative, cette limitation répondrait à la pression sur le



logement, les infrastructures, les transports, la santé ou l'école. Ces préoccupations existent. Mais la réponse proposée créerait une insécurité majeure pour l'économie de notre pays.


En remettant en cause la libre circulation des personnes, l'initiative fragiliserait la voie bilatérale avec l'Union européenne, pilier de la prospérité suisse. Elle compliquerait le recrutement de la main-d'œuvre dont les secteurs privés comme publics ont besoin, alors que la pénurie de personnel qualifié pèse déjà sur l'activité. Dans le canton de Fribourg, ce frein toucherait les PME et plusieurs secteurs d'activité. L'initiative

nuirait à la compétitivité, à la stabilité institutionnelle et aux conditions-cadres favorisant le fonctionnement des entreprises.

- Les membres de la Chambre patronale ont décidé de rejeter cette initiative qui mettrait en péril l'économie suisse et la stabilité des conditions-cadres.

Lire notre interview d'Ivan Slatkine, président de la Fédération des Entreprises romandes sur les enjeux économiques de cette initiative (p. 6-7).

Oui à la modification de la loi fédérale sur le service civil (LSC)

 Le 14 juin 2026, le peuple suisse se prononcera sur la modification de la loi fédérale sur le service civil, adoptée par le Parlement le 26 septembre 2025. Le référendum ayant abouti, les citoyen-ne-s devront trancher un objet qui touche à l'obligation de servir, à la sécurité nationale et aux conditions-cadres de l'économie.

Depuis 2009, l'admission au service civil repose sur une simple déclaration d'une personne apte au service militaire indiquant qu'elle ne peut pas l'accomplir pour des raisons de conscience. Pour le Conseil fédéral et le Parlement, le nombre important d'admissions, y compris parmi des militaires ayant terminé leur école de recrues,

des cadres ou des spécialistes de l'armée, pose problème. L'objectif est clair: rappeler que le service civil est une exception, et non une alternative librement choisie au service militaire.

Ce que prévoit la révision

La révision prévoit six mesures, dont un minimum de 150 jours de service civil, l'application du facteur 1,5 (durée du service) aussi aux sous-officiers et officiers, l'exclusion des militaires n'ayant plus de jours de service à accomplir, ainsi qu'une obligation d'effectuer une période d'affectation chaque année dès l'admission. Les personnes déposant leur demande pen-

dant l'école de recrues devraient accomplir leur longue affectation rapidement.

Les opposant-e-s dénoncent un affaiblissement du service civil, une atteinte à la liberté de conscience et une injustice pour les cadres. Ces réserves existent. Mais l'enjeu central reste le respect de l'obligation de servir et l'équité entre conscrits. Pour l'économie fribourgeoise, la sécurité, la stabilité institutionnelle et le bon fonctionnement des services publics sont essentiels.

- Lors de leur séance, les membres de la Chambre patronale ont décidé à l'unanimité d'accepter cet objet.

Nein zur Volksinitiative «Keine 10-Millionen-Schweiz! (Nachhaltigkeitsinitiative)»

+ Am 14. Juni stimmt das Schweizer Stimmvolk über die Volksinitiative «Keine 10-Millionen-Schweiz!» ab. Die Initiative verlangt, dass die ständige Wohnbevölkerung bis 2050 zehn Millionen nicht überschreitet.

Ausgangslage

Seit der Einführung der Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union im Jahr 2002 ist die Wohnbevölkerung der Schweiz von 7,4 auf 9,1 Millionen gestiegen. Dieses Wachstum steht in engem Zusammenhang mit der Zuwanderung und der Entwicklung des Arbeitsmarktes. Die Initiative sieht vor, dass Bundesrat und Parlament Massnahmen im Asylbereich sowie bei der Familiennachzugsregelung ergreifen müssen, falls die Schwelle von 9,5 Millionen Menschen vor 2050 erreicht wird.

Wird die Obergrenze von zehn Millionen überschritten, müsste die Schweiz Abkommen kündigen, die das Bevölkerungswachstum begünstigen. Dazu gehört auch das Abkommen über die Personenfreizügigkeit, und zwar nach zwei Jahren. Dies hätte einen Dominoeffekt zur Folge: Auch die Bilateralen I würden ausser Kraft treten, mit Auswirkungen auf Handel, Verkehr, Landwirtschaft, das öffentliche Beschaffungswesen sowie auf die Abkommen Schengen/Dublin.

Eine direkte Gefahr für die Wirtschaft

Die SVP, die Initiantin dieser Vorlage, argumentiert, die Begrenzung würde den Druck auf den Wohnungsmarkt, die Infrastruktur, den Verkehr sowie das Gesundheits- und Bildungswesen verringern. Diese Beden-

ken sind bekannt. Die vorgeschlagene Lösung würde jedoch erhebliche Unsicherheiten für die Wirtschaft unseres Landes mit sich bringen.

Insbesondere würde eine Infragestellung der Personenfreizügigkeit den bilateralen Weg mit der Europäischen Union gefährden, der eine zentrale Grundlage des wirtschaftlichen Erfolges der Schweiz darstellt. Zudem würde die Rekrutierung von Arbeitskräften erschwert, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Bereich, während der Fachkräftemangel die Wirtschaftstätigkeit bereits heute belastet. Auch KMU sowie mehrere Wirtschaftssektoren im Kanton Freiburg wären betroffen. Die Initiative würde damit die Wettbewerbsfähigkeit, die institutionelle Stabilität und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erheblich schwächen.

- Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben daher beschlossen, diese Initiative abzulehnen, da sie die Schweizer Wirtschaft und die Stabilität der Rahmenbedingungen beeinträchtigen würde.

Lesen Sie unser Interview mit Ivan Slatkine, Präsident der Vereinigung der Westschweizer Unternehmen (Fédération des Entreprises romandes, FER), zu den wirtschaftlichen Auswirkungen dieser Initiative (s. 8–9).



Ja zur Änderung des Zivildienstgesetzes (ZDG)

+ Am 14. Juni 2026 stimmen die Schweizer Stimmberechtigten über die vom Parlament am 26. September 2025 verabschiedete Änderung des Zivildienstgesetzes ab. Da das Referendum ergriffen wurde, ist über eine Vorlage zu entscheiden, welche die Dienstpflicht, die nationale Sicherheit und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen betrifft.

Seit 2009 beruht die Zulassung zum Zivildienst auf einer einfachen Erklärung wehrdiensttauglicher Personen, wonach diese aus Gewissensgründen keinen Militärdienst leisten können. Für den Bundesrat und das Parlament stellt die hohe Zahl an Zulassungen, auch von Personen, die ihre Rekrutenschule bereits absolviert haben, sowie Kader- und Fachleuten der Armee eine Herausforderung dar.

Ziel der Revision ist es, den Zivildienst wieder klar als Ausnahme und nicht als frei wählbare Alternative zum Militärdienst auszugestalten.

Inhalt der Revision

Die Revision umfasst sechs Massnahmen. Dazu gehört unter anderem eine Mindestanzahl von 150 zu absolvierende Dienstage im Zivildienst, die Anwendung des Faktors 1,5 für die Berechnung der Dienststage auch für Unteroffiziere und Offiziere, die Nichtzulassung von Armeeangehörigen ohne verbleibende Restdienstage sowie die Einführung einer jährlichen Einsatzpflicht ab der Zulassung. Personen, die ihr Gesuch während der Rekrutenschule einreichen, müssen den langen Einsatz zeitnah absolvieren.

Die Gegnerschaft kritisiert insbesondere eine Schwächung des Zivildienstes, Eingriffe in die Gewissensfreiheit sowie eine Ungleichbehandlung von Kadern. Diese Vorbehalte bestehen. Im Zentrum steht jedoch die Wahrung der Dienstpflicht sowie die Gleichbehandlung der Wehrpflichtigen. Für die Freiburger Wirtschaft sind Sicherheit, institutionelle Stabilität und das reibungslose Funktionieren der öffentlichen Dienste von entscheidender Bedeutung.

- An ihrer Sitzung haben die Mitglieder der Arbeitgeberkammer einstimmig beschlossen, dieser Vorlage zuzustimmen.

À Belfaux, le bureau d'ingénieurs AebiTech SA a intégré la formation depuis sa création. Un choix exigeant pour une petite structure, mais assumé comme un investissement stratégique.

Former avec exigence

Depuis 2019, AebiTech SA forme des apprenti-e-s projeteurs-euses en technique du bâtiment. Un engagement fort pour une PME de sept collaborateurs-trices, qui privilégie la qualité du suivi à la quantité. L'entreprise a été récompensée par le prix de **Meilleure entreprise formatrice** dans la catégorie Technique de la construction lors de la dernière Rentrée des Entreprises.

Marie Nicolet

En mars 2019, à peine six mois après sa création, AebiTech SA obtenait le droit de former des apprenti-e-s projeteurs-euses en technique du bâtiment, spécialisation chauffage. Depuis, la société forme un-e apprenti-e à la fois, un choix dicté par sa taille. « Si on en engage plus, avec notre charge de travail, il est difficile de les suivre et de les accompagner dans leur parcours et ce n'est pas notre but. On veut les former vraiment, et ça prend du temps », explique Christophe Aebischer, patron et responsable de la formation professionnelle.

AebiTech SA reçoit de nombreuses candidatures, mais peu correspondent au profil recherché. L'entreprise vise des élèves de niveau général au minimum, avec une préférence pour les profils plus matures, mieux armés pour les exigences du métier. Tou-te-s les candidat-e-s passent par un stage de découverte de trois jours, puis un second d'une semaine, afin d'évaluer leurs aptitudes et leur motivation. « A quinze ou seize ans, ce n'est pas facile de trouver sa voie, avec ces stages, nous essayons de leur montrer ce qu'est concrètement notre métier », explique le patron.

Une fois engagé-e, l'apprenti-e bénéficie d'un suivi structuré. En plus du rapport semestriel transmis à l'association professionnelle à Morges, AebiTech SA a développé un outil interne avec une grille de compétences, permettant d'identifier les



points forts et axes de progression. « Ce suivi détaillé donne du sens aux retours qu'on leur fait, souligne Christophe Aebischer. Ce n'est pas une appréciation générale, c'est un outil concret pour s'améliorer. »

Former : une nécessité économique

Pour le patron, former relève d'une nécessité économique. Dans un secteur en expansion sous l'impulsion de la transition énergétique, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée va s'accroître. Malgré les efforts du secteur, attirer les jeunes talents reste un défi. Christophe Aebischer, qui était également impliqué dans suissetec Fribourg, regrette : « On parle de 2050, d'énergie, de dé-

carbonation, mais ça n'atteint que très peu l'intérêt des jeunes, ni de leurs parents, ni des écoles ou des orienteurs-euses. Trop souvent, les meilleurs profils sont orientés vers les filières académiques, alors que l'apprentissage ouvre de nombreuses portes et des possibilités intéressantes pour se développer professionnellement. »

Le prix reçu lors de la Rentrée des Entreprises 2025, dans la catégorie Technique de la construction, récompense cet engagement. Une fierté collective pour toute l'équipe. Pour Christophe Aebischer, cette distinction met en lumière l'importance d'une formation exigeante dans un secteur qui en a plus que jamais besoin.

Année de fondation de l'entreprise : 2018

Nombre d'employé-e-s : 7

Nombre d'apprenti-e-s : 1

Secteur d'activité : Energie et technique du bâtiment (chauffage et ventilation)

Responsable de la formation professionnelle : Christophe Aebischer

Das Ingenieurbüro AebiTech SA in Belfaux hat die Ausbildung seit seiner Gründung fest in die Unternehmensstruktur integriert. Für ein kleines Unternehmen ist dies eine herausfordernde Entscheidung, die jedoch als strategische Investition verstanden wird.

Ausbilden mit Anspruch

Seit 2019 bildet die AebiTech SA Lernende zu Gebäudetechnikplanerinnen und -planern aus. Für ein KMU mit sieben Mitarbeitenden ist dies ein starkes Engagement, zumal das Unternehmen bewusst die Qualität der Betreuung über die Quantität stellt. Beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen wurde es als **besten Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Bautechnik ausgezeichnet.

Marie Nicolet

Im März 2019, kaum sechs Monate nach der Gründung, erhielt die AebiTech SA die Bewilligung, Lernende im Bereich Gebäudetechnikplanung mit Fachrichtung Heizung auszubilden. Seither wird jeweils eine Lernende oder ein Lernender ausgebildet – eine Entscheidung, die mit der Betriebsgrösse zusammenhängt. «Wenn wir mehr Lernende einstellen würden, wäre es angesichts unserer Arbeitsbelastung schwierig, sie alle angemessen zu betreuen und auf ihrem Weg zu begleiten. Genau das ist jedoch unser Anspruch: Wir wollen gründlich ausbilden, und das braucht Zeit», erklärt Christophe Aebischer, Geschäftsführer und Verantwortlicher für die Berufsausbildung.

Zwar erhält AebiTech SA zahlreiche Bewerbungen, doch nur wenige entsprechen dem gesuchten Profil. Gesucht werden Schülerinnen und Schüler mit einem soliden Allgemeinbildungsniveau, wobei etwas reifere Bewerber bevorzugt werden, da sie den Anforderungen des Berufs oft besser gewachsen sind. Alle Kandidatinnen und Kandidaten absolvieren zunächst ein dreitägiges Schnupperpraktikum, gefolgt von einer einwöchigen Vertiefung, um Fähigkeiten und Motivation zu beurteilen. «Mit 15 oder 16 Jahren ist es nicht einfach, seinen Weg zu finden. Mit diesen Schnupperpraktika wollen wir ihnen zeigen, was unser Beruf konkret beinhaltet», so der Firmenchef.

Nach der Einstellung werden die Lernenden systematisch begleitet. Ergänzend zum halbjährlichen Bericht an den Branchenverband in Morges hat die AebiTech SA ein internes Instrument mit einem Kompetenzraster entwickelt, das hilft, Stärken und Entwicklungsbereiche zu erken-

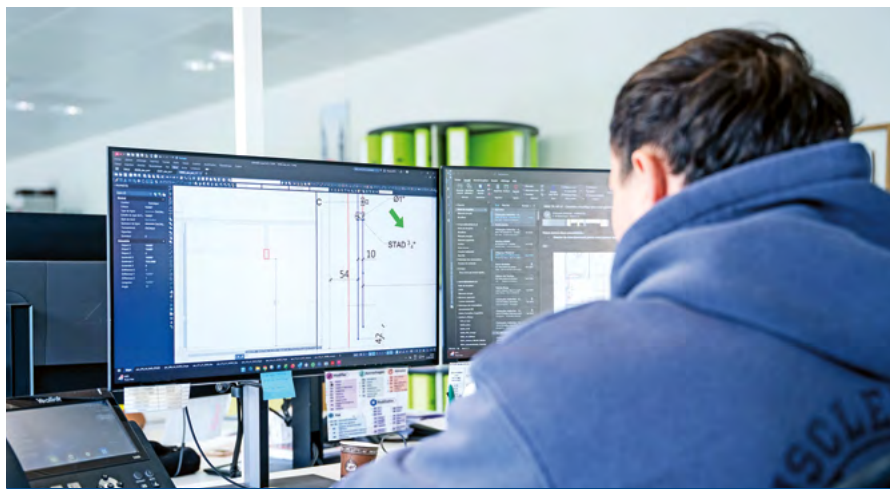
nen. «Diese detaillierte Betreuung verleiht unserem Feedback, das wir ihnen geben, zusätzliche Bedeutung», betont Christophe Aebischer. «Es geht nicht um eine pauschale Beurteilung, sondern um ein konkretes Instrument zur Weiterentwicklung.»

Ausbilden als wirtschaftliche Notwendigkeit

Für den Geschäftsführer ist die Berufsausbildung eine wirtschaftliche Notwendigkeit. In einer Branche, die im Zuge der Energiewende stark wächst, dürfte sich der Fachkräftemangel weiter verschärfen. Trotz der Bemühungen der Branche bleibt es schwierig, junge Talente zu gewinnen. Christophe Aebischer, der sich auch bei sussetec Freiburg engagiert hat, stellt fest:

«Man spricht von 2050, von Energie und von Dekarbonisierung, doch das weckt oft nur wenig Interesse bei Jugendlichen, Eltern, Schulen oder Berufsberatern. Häufig werden die besten Profile in akademische Studiengänge gelenkt, obwohl die Berufslehre zahlreiche Türen öffnet und attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bietet.»

Die Auszeichnung, die im Rahmen des Herbstauftacts der Unternehmen 2025 in der Kategorie Bautechnik verliehen wurde, würdigt dieses Engagement – ein gemeinsamer Stolz für das gesamte Team. Für Christophe Aebischer unterstreicht sie die Bedeutung einer anspruchsvollen Berufsausbildung in einer Branche, die diese mehr denn je benötigt.



Gründungsjahr des Unternehmens: 2018

Anzahl Beschäftigte: 7

Anzahl Lernende: 1

Tätigkeitsbereich: Energie- und Gebäudetechnik (Heizung und Lüftung)

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Christophe Aebischer

Le Garage Berset SA, entreprise familiale mise sur la formation pour préparer la relève. Entre exigence technique et valeurs humaines, l'apprentissage y occupe une place centrale.

Quand la passion fait école

Au Garage Berset, la formation professionnelle est bien plus qu'un passage obligé: elle constitue un pilier stratégique. Les deux dirigeantes, Sophie et Valérie Berset, défendent un modèle fondé sur la transmission, l'accompagnement et la passion du métier. L'entreprise a remporté le prix de **Meilleure entreprise formatrice**, dans la catégorie Technique et mécanique lors de la dernière Rentrée des Entreprises.

Marie Nicolet

Dans les ateliers du Garage Berset, que ce soit à Marly ou à La Tour-de-Trême, la formation ne se limite pas à apprendre un métier. Elle s'inscrit dans une vision plus large, celle d'une entreprise familiale qui entend transmettre un savoir-faire, mais aussi un savoir-être. «La mécanique, c'est une chose, mais les valeurs autour sont tout aussi importantes», résume Sophie Berset, directrice.

Chaque apprenti-e bénéficie d'un encadrement structuré, avec un-e formateur-trice dédié-e, mais aussi d'un suivi collectif. «Ils/elles ont une personne de référence, mais en réalité, toute l'équipe est autour d'eux», explique Valérie Berset, responsable RH. Une approche qui favo-

rise la progression, tout en créant un environnement propice à l'apprentissage.

Une formation exigeante et humaine

L'entreprise insiste sur la nécessité de consacrer du temps aux jeunes. Les premières années demandent un investissement important, avant que l'autonomie ne s'installe progressivement. «On ne peut pas les poser là et leur dire quoi faire. Il faut les accompagner et les inspirer pour qu'ils/elles aient la passion du métier», souligne la responsable RH.

Au-delà des compétences techniques, le Garage Berset veille à former des professionnel-le-s complet-ète-s. Les apprenti-e-s sont en contact avec la clientèle, apprennent à se comporter en entreprise et à développer leur sens des responsabilités. «C'est aussi leur apprendre comment entrer dans le monde professionnel», insiste-t-elle. Cette approche repose sur une forte capacité d'adaptation. Chaque parcours est différent, et l'encadrement s'ajuste en conséquence. «Il n'y a aucune question bête. Il faut oser et dialoguer», rappelle Valérie Berset.

Un enjeu stratégique pour la branche

Dans un secteur en pleine mutation, marqué par l'électrification et la montée en



puissance de l'électronique, la formation devient un levier clé. «Si nous voulons un avenir solide, il faut former les jeunes», affirme Sophie Berset. Il faut dire que l'entreprise fait face, comme l'ensemble de la branche, à une tension sur le marché du travail, en particulier pour les profils de mécatronicien-ne-s. Dans ce contexte, former sa propre relève apparaît comme une nécessité. «Sans eux/elles, on n'est rien», résume la directrice.

Cet engagement en faveur de la formation professionnelle a été salué lors de la dernière Rentrée des Entreprises, événement phare de l'UPCF, où le Garage Berset a été distingué comme Meilleure entreprise formatrice. «Ce prix est une reconnaissance pour un engagement intense de toutes nos équipes», souligne Valérie Berset. Sophie Berset de conclure: «C'était très touchant, parce qu'il met en lumière tout ce que nous faisons au quotidien et il nous a donné beaucoup d'entrain.»



Année de fondation de l'entreprise: 1951

Nombre d'employé-e-s: 32

Nombre d'apprenti-e-s: 3

Secteur d'activité: Automobile, mobilité et électrification

Responsable de la formation professionnelle: Nicolas Bruegger, pour Marly, et Damien Audergon, à La Tour-de-Trême

Das Familienunternehmen Garage Berset SA setzt konsequent auf Ausbildung, um den Nachwuchs gezielt zu fördern. Zwischen technischen Anforderungen und menschlichen Werten nimmt die Berufslehre einen zentralen Stellenwert ein.

Wenn Leidenschaft Schule macht

Bei der Garage Berset ist die Berufsbildung weit mehr als nur eine Pflichtübung: Sie bildet einen strategischen Grundpfeiler des Unternehmens. Die beiden Geschäftsführerinnen Sophie und Valérie Berset setzen auf ein Modell, das Wissensvermittlung, persönliche Begleitung und Leidenschaft für den Beruf vereint. Für dieses Engagement wurde das Unternehmen beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen als **besten Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Technik und Mechanik ausgezeichnet.

Marie Nicolet

In den beiden Werkstätten der Garage Berset – sei es in Marly oder in La Tour-de-Trême – beschränkt sich die Ausbildung nicht nur auf das Erlernen eines Berufs. Sie ist Teil einer umfassenderen Vision eines Familienunternehmens, das neben Fachwissen auch soziale Kompetenzen vermittelt. «Mechanik ist eine Sache, aber die Werte, die dahinterstehen, sind genauso wichtig», fasst Direktorin Sophie Berset zusammen.

Alle Lernenden profitieren von einer strukturierten Begleitung durch einen fest zugewiesenen Ausbilder sowie von einer gemeinschaftlichen Betreuung. «Sie haben zwar eine Ansprechperson, doch letztlich steht ihnen das gesamte Team zur Seite», so Valérie Berset, Leiterin HR. Ein Ansatz, der die individuelle Entwicklung fördert und gleichzeitig ein optimales Lernumfeld schafft.

Eine anspruchsvolle und menschliche Ausbildung

Das Unternehmen betont, wie wichtig es ist, sich Zeit für die Jugendlichen zu nehmen. Gerade in den ersten Jahren ist ein erheblicher Betreuungsaufwand erforderlich, bevor sich schrittweise mehr Selbstständigkeit entwickelt. «Man kann sie nicht einfach allein lassen und ihnen sagen, was sie tun sollen. Man muss sie begleiten und inspirieren, damit sie eine echte Leidenschaft für den Beruf entwickeln», erläutert die Personalleiterin.

Über die fachlichen Kompetenzen hinaus legt die Garage Berset grossen Wert darauf, die Lernenden zu vollwertigen Fachkräften auszubilden. Sie stehen im direkten Kontakt mit der Kundschaft, lernen, sich im Unternehmen angemessen zu ver-

halten, und entwickeln ihr Verantwortungsbewusstsein. «Es geht auch darum, ihnen den Einstieg in die Berufswelt zu erleichtern», erklärt sie. Dieser Ansatz erfordert ein hohes Mass an Anpassungsfähigkeit. Jeder Werdegang ist individuell, und die Begleitung wird entsprechend gestaltet. «Es gibt keine dummen Fragen. Man muss sich trauen und den Dialog suchen», betont Valérie Berset.

Eine strategische Herausforderung für die Branche

In einer Branche im Umbruch, geprägt von Elektrifizierung und zunehmender Elektronik, wird die Ausbildung zu einem entscheidenden Faktor. «Wenn wir eine stabile Zukunft sichern wollen, müssen wir junge Menschen ausbilden», hält Sophie Berset fest. Zugegebenermassen sieht sich

das Unternehmen, wie die gesamte Branche, mit einem angespannten Arbeitsmarkt konfrontiert, insbesondere bei Mechatronikerinnen und Mechatronikern. Vor diesem Hintergrund erweist sich die Ausbildung des eigenen Nachwuchses als unverzichtbar. «Ohne sie sind wir nichts», fasst die Direktorin zusammen.

Dieses Engagement für die Berufsbildung wurde anlässlich des letzten Herbstauftacts der Unternehmen, der Leitveranstaltung des FAV, gewürdigt: Die Garage Berset wurde als bester Ausbildungsbetrieb ausgezeichnet. «Diese Auszeichnung ist eine Anerkennung für das grosse Engagement unserer Teams», sagt Valérie Berset. Sophie Berset ergänzt: «Es hat uns sehr berührt, denn es unterstreicht all das, was wir tagtäglich leisten, und hat uns grossen Auftrieb gegeben.»



Gründungsyear des Unternehmens: 1951

Anzahl Beschäftigte: 32

Anzahl Lernende: 3

Tätigkeitsbereich: Automobil, Mobilität und Elektrifizierung

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Nicolas Bruegger (Standort Marly) und Damien Audergon (Standort La Tour-de-Trême)

Morand Opticiens forme des apprenti-e-s depuis 2023. Pour la direction de l'enseignement, former des jeunes contribue à l'avenir d'une profession en constante évolution.

Former pour transmettre des valeurs

Morand Opticiens, entreprise de Châtel-Saint-Denis, a remporté le prix de **Meilleure entreprise formatrice** dans la catégorie Services, commerce et santé lors de la dernière Rentrée des Entreprises. Marc Schneider, responsable de la formation professionnelle, revient sur un engagement de longue date fait de rigueur, de proximité et d'une vision claire de l'avenir du métier.

Marie Nicolet

Chez Morand Opticiens, la formation professionnelle est un choix, réfléchi et renouvelé à chaque fois qu'une rencontre le justifie. L'entreprise de Châtel-Saint-Denis accueille des apprenti-e-s depuis 2023. Elle a été reprise en 2018 par Jonathan Sottas et Marc Schneider qui ont consacré cinq ans à recentrer leurs efforts sur le développement de l'enseignement. Depuis, l'équipe s'investit pour former la relève et a notamment participé à la finalisation de la formation d'Elise Menoud qui a remporté le prix lors de la Rentrée des Entreprises 2025.



Il faut dire que chez Morand Opticiens, le recrutement ne suit pas de calendrier fixe. « Si une personne motivée se présente et que l'alchimie est immédiate, nous ne manquons pas de saisir l'opportunité », explique Marc Schneider, responsable de la formation professionnelle. Cette approche sélective, mais ouverte, reflète la philosophie de la maison où la qualité prime sur la quantité.

Une immersion dans tous les aspects du métier

La formation est pensée de manière progressive. L'apprenti-e est plongé-e dans l'ensemble des facettes du métier entre l'accueil de la clientèle, le conseil, l'atelier et les aspects techniques. Les jeunes sont intégré-e-s au sein d'une petite équipe permettant un suivi étroit et personnalisé, rythmé par des échanges réguliers et des retours constructifs. « Former un-e apprenti-e, c'est transmettre un savoir-faire, mais aussi des valeurs », souligne le responsable de la formation professionnelle. Écoute du/de la client-e, exigence du détail, qualité du service; autant de piliers qui structurent aussi bien la relation avec la clientèle que celle avec les jeunes en formation.

Il faut admettre que cet investissement a un coût, notamment en termes de temps, de disponibilité, de patience et cela demande l'implication de toute l'équipe. Mais les bénéfices sont réels, selon Marc Schneider : « Les apprenti-e-s apportent une énergie nouvelle ainsi qu'un regard frais sur notre métier. Leur curiosité et leur enthousiasme contribuent à dynamiser l'équipe et à nous pousser à évoluer en permanence. »

Une reconnaissance collective

Le prix décerné lors de la Rentrée des Entreprises a été vécu comme une belle surprise. « C'est une mise en lumière de notre philosophie et de notre exigence au quotidien », confie le responsable de la formation. La fierté est partagée par toute l'équipe, car la récompense est collective et elle salue un état d'esprit autant qu'un résultat.

Pour Marc Schneider, l'enjeu dépasse les murs du magasin. Former des jeunes, c'est contribuer activement à l'avenir d'une profession en constante évolution, capable de répondre aux attentes techniques et humaines d'une clientèle exigeante. Un engagement discret, mais essentiel pour le tissu économique de la région.

Année de fondation de l'entreprise : 1982, l'établissement a été fondé par Philippe Morand. À sa retraite en 2018, Jonathan Sottas et Marc Schneider ont repris la direction.

Nombre d'employé-e-s : 4

Nombre d'apprenti-e-s : 1

Secteur d'activité : Optique, santé visuelle

Responsable de la formation professionnelle : Marc Schneider

Morand Opticiens bildet seit 2023 Lernende aus. Die Geschäftsleitung versteht die Ausbildung junger Menschen als Beitrag zur Zukunft eines Berufs, der sich ständig weiterentwickelt.

Ausbilden, um Werte zu vermitteln

Morand Opticiens aus Châtel-Saint-Denis wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen als **besten Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Dienstleistungen, Handel und Gesundheit ausgezeichnet. Marc Schneider, Verantwortlicher für die Berufsausbildung, blickt auf ein langjähriges Engagement zurück, das von Sorgfalt, Nähe und einer klaren Vision für die Zukunft des Berufs geprägt ist.

Marie Nicolet

Die Berufsausbildung ist bei Morand Opticiens eine bewusste Entscheidung, die je nach Situation immer wieder neu überprüft wird. Das Unternehmen bildet seit 2023 Lernende aus. Nach der Übernahme des Betriebs im Jahr 2018 durch Jonathan Sottas und Marc Schneider lag der Fokus in den folgenden fünf Jahren auf der Weiterentwicklung des Unternehmens. Inzwischen engagiert sich das Team aktiv in der Ausbildung des Nachwuchses und war unter anderem an der erfolgreichen Ausbildung von Elise Menoud, die beim Herbstauftakt der Unternehmen 2025 ausgezeichnet wurde, massgeblich beteiligt.

Bei Morand Opticiens gibt es keinen festen Rekrutierungszeitplan. «Wenn sich eine motivierte Person bewirbt und die Chemie stimmt, lassen wir uns diese Gelegenheit nicht entgehen», erklärt Marc Schneider, Verantwortlicher für die Berufsausbildung. Dieser anspruchsvolle und zugleich offene Ansatz entspricht der Unternehmensphilosophie, bei der Qualität vor Quantität steht.

Ein umfassender Einblick in alle Aspekte des Berufs

Die Ausbildung folgt einem klaren Stufenmodell. Die Lernenden erhalten einen umfassenden Einblick in alle Facetten des Berufs – von der Kundenbetreuung über die Beratung bis hin zu Werkstattarbeit und technischen Fertigkeiten. Die jungen Menschen werden in ein kleines Team integriert. Das ermöglicht eine enge und individuelle Betreuung mit regelmässigem

Austausch und konstruktivem Feedback. «Lernende auszubilden bedeutet, Fachwissen, aber auch Werte zu vermitteln», betont Marc Schneider. Kundenorientierung, Liebe zum Detail und Servicequalität bilden dabei zentrale Grundpfeiler, die sowohl die Beziehung zu den Kunden als auch zu den Lernenden prägen.

Diese Investition erfordert Zeit, Geduld und die Verfügbarkeit des gesamten Teams, doch der Aufwand lohnt sich. Laut Marc Schneider sind die Vorteile eindeutig: «Die Lernenden bringen neue Energie und einen unverbrauchten Blick auf unseren Be-

ruf mit. Ihre Neugier und Begeisterung belebt das Team und motiviert uns, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln.»

Eine kollektive Anerkennung

Die Auszeichnung beim Herbstauftakt der Unternehmen kam für das Team überraschend. «Es ist eine Würdigung unserer Philosophie und unseres täglichen Anspruchs», erklärt der Ausbildungsverantwortliche. Der Stolz wird vom gesamten Team geteilt, denn die Ehrung ist eine kollektive Anerkennung und würdigt sowohl das Engagement als auch das Ergebnis.

Für Marc Schneider ist die Ausbildung junger Menschen mehr als nur ein Beitrag zum eigenen Geschäft. Sie sichert die Zukunft eines dynamischen Berufsfeldes und stellt sicher, dass dieses die fachlichen und menschlichen Erwartungen einer anspruchsvollen Kundschaft erfüllt. Ein leises, aber das für das wirtschaftliche Gefüge der Region unverzichtbares Engagement.



Gründungsjahr des Unternehmens: 1982, gegründet von Philippe Morand. Nach dessen Pensionierung im Jahr 2018 übernahmen Jonathan Sottas und Marc Schneider die Geschäftsführung.

Anzahl Beschäftigte: 4

Anzahl Lernende: 1

Tätigkeitsbereich: Optik, Augenoptik

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Marc Schneider

Il appartient en principe à l'employé·e d'assumer les conséquences d'un imprévu

Quand tensions géopolitiques et catastrophes naturelles s'invitent en vacances

La guerre en Iran et la fermeture de plusieurs aéroports au Moyen-Orient ont mis sur la touche de nombreuses personnes en voyage. Leur départ est devenu trop risqué, voire impossible – ou alors elles se sont retrouvées bloquées à l'étranger, dans l'impossibilité de reprendre le travail à la date convenue. Comment réagir en tant qu'employeur·euse ?

Martina Guillod

Voyage annulé

Face à l'impossibilité de partir, l'employé·e peut souhaiter reporter ses vacances. Or, l'employeur·euse n'a aucune obligation de donner suite. Lorsque les vacances sont fixées, elles doivent être prises, même si l'employé·e ne peut pas s'adonner aux activités prévues, comme un voyage à l'étranger. Bien entendu, les parties sont libres de repousser les vacances d'un commun accord.

Le fait de devoir renoncer aux activités prévues n'empêche pas non plus le repos. Ainsi, l'employé·e ne peut pas demander que ces vacances soient restituées plus tard, comme il·elle pourrait le faire en cas de grosse grippe durant les vacances.

Bloqué en vacances

Le principe est simple : pas de travail, pas de salaire. Cette règle connaît toutefois une exception importante : l'empêchement de travailler non fautif. La question est dès lors de savoir si le fait d'être bloqué en vacances constitue un empêchement de travailler non fautif au sens de l'article 324a CO, donnant droit au salaire.

En principe, la réponse est négative. Lorsqu'un empêchement de travailler n'est imputable ni à l'employé·e ni à l'employeur·euse, les juristes parlent de « raisons objectives », par opposition aux « raisons subjectives imputables à l'une des parties ». Dans ce cas, il convient de déterminer à quelle sphère de risque appartient l'empêchement de travailler. Prenons un exemple : si un arbre tombe sur une ligne d'électricité, l'employeur·euse assume l'impossibilité de travailler liée à la coupure d'électricité, alors que l'employé·e répond de son retard dû à une suppression

de train. Le raisonnement est le même pour le retour de vacances : si un vol retardé, voire annulé n'est de toute évidence pas imputable à l'une des parties, force est de constater que les raisons de l'empêchement de travailler relèvent de la sphère de risque de l'employé·e. Il·elle doit alors prendre à sa charge les heures de travail manquées. Cela peut se faire par une compensation des heures supplémentaires ou par la prise de vacances. Si ces soldes sont insuffisants, l'employeur·euse peut procéder à une déduction de salaire.

Déplacement professionnel

Si l'employé·e est en déplacement professionnel et ne peut pas rentrer à temps en raison d'une guerre, d'une catastrophe naturelle ou d'un autre motif objectif, les conséquences – concrètement le paiement du salaire et des frais – doivent être assumées par l'employeur·euse, car elles relèvent du risque d'exploitation de l'entreprise. Le devoir de fidélité impose toutefois à l'employé·e de télétravailler durant son absence, dans la mesure où cela est possible.



Grundsätzlich tragen Arbeitnehmende die Folgen unvorhergesehener Ereignisse selbst.

Wenn geopolitische Spannungen und Naturkatastrophen die Ferien durchkreuzen

Der Krieg im Iran sowie die Schliessung mehrerer Flughäfen im Nahen Osten hinderten zahlreiche Reisende an der Weiterreise. Ihre Rückreise wurde zu riskant oder gar unmöglich – viele sassen im Ausland fest und konnten ihre Arbeit nicht wie vereinbart wieder aufnehmen. Wie sollen Arbeitgebende in solchen Situationen reagieren?

Martina Guillod

Reise abgesagt

Ist eine Abreise nicht möglich, möchten Arbeitnehmende die Ferien möglicherweise zu einem anderen Zeitpunkt beziehen. Arbeitgebende sind jedoch nicht verpflichtet, einem solchen Begehren nachzukommen. Einmal festgelegte Ferientage sind grundsätzlich zu beziehen, auch wenn die geplanten Aktivitäten, etwa eine Auslandsreise, nicht stattfinden können. Selbstverständlich steht es den Parteien frei, die Ferien einvernehmlich zu verschieben.

Der Umstand, dass auf geplante Aktivitäten verzichtet werden muss, schliesst den Erholungszweck der Ferien nicht aus. Arbeitnehmende können daher nicht verlangen, diese Ferientage zu einem späteren Zeitpunkt nochmals zu beziehen, wie dies etwa bei einer schweren Grippe während der Ferien der Fall sein kann.

Festsitzen im Urlaub

Im Regelfall gilt: keine Arbeit, kein Lohn. Diese Regel kennt jedoch eine wesentliche Ausnahme, nämlich die unverschuldete Arbeitsverhinderung. Es stellt sich daher die Frage, ob das Festsitzen in den Ferien eine solche Verhinderung im Sinne von Artikel 324a OR darstellt und somit einen Lohnanspruch begründet.

Grundsätzlich lautet die Antwort: nein. Ist eine Arbeitsverhinderung weder dem Arbeitnehmenden noch dem Arbeitgebenden anzulasten, liegen aus juristischer Sicht sogenannte «objektive Gründe» vor – im Gegensatz zu «subjektiven Gründen, die einer Partei zuzurechnen sind». In solchen Fällen ist zu klären, welchem Risikobereich die Arbeitsverhinderung zuzuordnen ist. Fällt beispielsweise ein Baum auf eine Stromleitung, tragen Arbeitgebende das Risiko für die durch den Stromunterbruch be-

dingte Arbeitsverhinderung, während die Arbeitnehmenden für eine Verspätung aufgrund eines Zugausfalls verantwortlich sind. Entsprechend ist auch die Rückreise aus den Ferien zu beurteilen: Ist ein Flug erheblich verspätet oder wird annulliert, ist das von keiner Partei verschuldet, aber es wird davon ausgegangen, dass die Ursache der Arbeitsverhinderung in der Risikosphäre der Arbeitnehmenden liegt. Sie haben die versäumte Arbeitszeit nachzuholen, etwa durch Überstundenkompensation oder den Bezug von Ferientagen. Reichen diese Guthaben nicht aus, können Arbeitgebende einen Lohnabzug vornehmen.

Dienstreise

Befinden sich Arbeitnehmende auf einer Dienstreise und können aufgrund eines Krieges, einer Naturkatastrophe oder eines anderen objektiven Grundes nicht rechtzeitig zurückkehren, sind die daraus entstehenden Folgen – insbesondere die Lohnfortzahlung und die Spesen – von den Arbeitgebenden zu tragen, da sie dem Betriebsrisiko zuzurechnen sind. Die Treuepflicht verlangt von Arbeitnehmenden zudem, ihre Arbeit während der unfreiwilligen Abwesenheit von unterwegs aus zu erbringen, sofern dies möglich ist.





SIX GÉNÉRATIONS

La maison Hertig Fleurs a soufflé 175 bougies

Hertig Fleurs célèbre ses 175 ans d'existence cette année. Une longévité remarquable pour cette maison fribourgeoise fondée en 1851, qui est aujourd'hui représentée par sa sixième génération. Pour marquer l'occasion, un livre retraçant cette aventure familiale vient de paraître aux Éditions Zénobie. Intitulé *Le temps des fleurs. Une vie, quatre saisons, six générations*, il est signé par l'historien Jean Steinauer et le photographe Bruno Maillard.

SECHS GENERATIONEN

175 Jahre Hertig Fleurs

Hertig Fleurs feiert in diesem Jahr sein 175-jähriges Bestehen. Eine bemerkenswerte Beständigkeit für das 1851 gegründete Freiburger Unternehmen, das heute von der sechsten Generation geführt wird. Zu diesem Anlass ist bei Éditions Zénobie ein Buch erschienen, das diese Familiengeschichte dokumentiert. Es trägt den Titel «Le temps des fleurs – Une vie, quatre saisons, six générations» und stammt vom Historiker Jean Steinauer und Fotografen Bruno Maillard.



« Tous vos rêves peuvent devenir réalité, si vous avez le courage de les poursuivre. »

(Walt Disney)

« All unsere Träume können wahr werden, wenn wir den Mut haben, sie zu verfolgen. »

(Walt Disney)



Grande affluence à POLE7

Le centre de formation POLE7, à Courtaman, a ouvert ses portes à la fin avril. Les nombreux-euses visiteurs-euses ont pu assister à des démonstrations pratiques et des échanges avec des professionnel-le-s représentant plus de 20 métiers.



Zahlreiche Besucher im POLE7

Das Ausbildungszentrum POLE7 in Courtaman öffnete Ende April seine Türen. Zahlreiche Besucherinnen und Besucher nutzten die Gelegenheit, an praktischen Vorführungen teilzunehmen und sich mit Fachpersonen aus über 20 Berufsfeldern auszutauschen.



GARAGE BERSET

75 ans au service de la mobilité fribourgeoise

Le Garage Berset a fêté son 75^e anniversaire à Marly fin mars et à La Tour-de-Trême fin avril, avec plusieurs événements mêlant culture, innovation et convivialité. Fondée en 1951, l'entreprise est aujourd'hui dirigée par la troisième génération que représentent Sophie Berset, directrice, et Valérie Berset, responsable administration/RH et membre du Conseil d'administration. Au fil des années, le garage a gagné de l'ampleur et de la renommée. Il s'impose actuellement comme le plus grand centre Toyota du canton.

GARAGE BERSET

75 Jahre im Dienste der Freiburger Mobilität

Garage Berset feierte Ende März in Marly und Ende April in La Tour-de-Trême ihr 75-jähriges Jubiläum mit mehreren Veranstaltungen, die Kultur, Innovation und Geselligkeit verbanden. Das 1951 gegründete Unternehmen wird heute in dritter Generation von Sophie Berset, Direktorin, sowie Valérie Berset, Leitung Verwaltung/HR und Verwaltungsratsmitglied, geführt. Im Laufe der Jahre hat die Garage an Grösse und Bekanntheit gewonnen und gilt heute als grösstes Toyota-Zentrum des Kantons.



Patrick Gendre rejoint le Comité directeur de l'usam

L'Union Patronale du Canton de Fribourg félicite chaleureusement son président, Patrick Gendre, pour sa nomination au Comité directeur de l'Union suisse des arts et métiers (usam). Cette élection souligne son engagement en faveur des PME, des conditions-cadres favorables à l'économie suisse et de la formation professionnelle.

Patrick Gendre wird Mitglied des sgv-Vorstands

Der Freiburger Arbeitgeberverband gratuliert seinem Präsidenten Patrick Gendre herzlich zur Ernennung in den Vorstand des Schweizerischen Gewerbeverbandes (sgv). Diese Wahl unterstreicht sein Engagement für KMU, für günstige Rahmenbedingungen zugunsten der Schweizer Wirtschaft und für die Berufsbildung.

bike to work – Au travail en pédalant

Les collaborateurs-trices de l'UPCF participent une nouvelle fois à l'initiative bike to work entre les mois mai et juin. Cette campagne nationale vise à promouvoir la santé en entreprise. Elle encourage les employé-e-s à se rendre au travail à vélo en formant des équipes de quatre, avec plus de 100 000 participant-e-s qui pédalent en vue de gagner des prix.

Infos ou pour inscrire une entreprise: www.biketowork.ch

bike to work – Mit dem Fahrrad zur Arbeit

Die Mitarbeitenden des FAV nehmen zwischen Mai und Juni erneut an der Aktion «bike to work» teil. Diese nationale Kampagne fördert die Gesundheit am Arbeitsplatz und motiviert Mitarbeitende, in Viererteams mit dem Velo zur Arbeit zu fahren. Mehr als 100 000 Teilnehmende treten dabei in die Pedale und haben die Chance, Preise zu gewinnen.

Infos und Anmeldung für Unternehmen: www.biketowork.ch

Dans le canton de Fribourg, la Société suisse des médecins-dentistes (SSO) défend à la fois les intérêts de ses membres et ceux des patient-e-s. Derrière l'image classique du cabinet dentaire, la faïtière mène aussi un travail concret sur le terrain social.

La médecine dentaire entre liberté et responsabilité

Accès aux soins, prévention chez les jeunes, accompagnement des publics précaires, projets dans les EMS: la SSO Fribourg ne se contente pas de représenter les médecins-dentistes du canton. Sa présidente, Bianca Cordey, défend un modèle fondé sur la responsabilité individuelle, la proximité avec les patient-e-s et l'indépendance de la profession. Un équilibre qu'elle juge essentiel dans un secteur qui entend rester libéral.



Bianca Cordey

Marie Nicolet

Crée il y a plus d'un siècle, la SSO Fribourg s'est construite autour de l'idée de rassembler les médecins-dentistes du canton pour défendre leur profession, fixer des règles déontologiques claires et garantir une pratique de qualité. Au fil du temps, l'association a étoffé son rôle. Elle dialogue aujourd'hui avec les autorités cantonales, organise des formations continues, coordonne certains enjeux de branche et s'implique dans plusieurs projets à portée sociale.

Cet engagement social est devenu l'un de ses marqueurs les plus forts. La section fribourgeoise a notamment contribué à instaurer le contrôle dentaire annuel obligatoire pour les élèves. Elle propose aussi un système de bons permettant aux jeunes, après la scolarité obligatoire, de bénéficier de contrôles annuels gratuits pendant trois ans chez les médecins-dentistes SSO. «Nous avons remarqué qu'après l'école obligatoire, beaucoup de jeunes ne vont plus chez le médecin-dentiste, simplement parce qu'ils n'ont pas les moyens ou qu'ils repoussent ces contrôles. Puis, quelques années plus tard, ils se retrouvent avec des traitements plus lourds et des factures plus importantes. C'est précisément cette rupture que nous voulons éviter», explique Bianca Cordey.

La SSO Fribourg s'est aussi engagée en faveur des personnes en situation de précarité qui ne touchent pas forcément l'aide sociale. Le projet «Santé bucco-dentaire pour tout le monde», lancé à Fribourg avant d'essaimer au niveau national, illustre cette volonté d'agir avant que les situations ne se dégradent. L'association travaille également sur la prévention dans les EMS, avec l'idée de mettre le focus sur l'amélioration du suivi, la sensibilisation et la formation du personnel au niveau de l'hygiène bucco-dentaire. «Aujourd'hui, les personnes âgées gardent beaucoup plus souvent leurs dents naturelles qu'autrefois, et c'est évidemment un succès du modèle suisse. Mais si ces dents ne sont plus correctement entretenues en EMS ou à domicile, les problèmes arrivent très vite. Il faut donc agir maintenant, avant que cela ne devienne un problème massif», résume la présidente.

Une profession libérale à préserver

Cet engagement social ne remet pas en cause, à ses yeux, le fondement du modèle suisse. Pour Bianca Cordey, la médecine dentaire fonctionne parce qu'elle repose sur la responsabilité individuelle, la prévention et la relation directe entre le cabinet et le-la patient-e. Les cabinets dentaires subissent certes, comme toutes les entreprises, la hausse des loyers, des salaires, de

l'énergie et du coût des matériaux. Mais le système tarifaire Dentotar®, fondé sur des positions transparentes et une valeur du point fixée par chaque cabinet, laisse une marge d'adaptation.

Cette souplesse permet, selon elle, de discuter directement avec le-la patient-e en fonction de ses besoins médicaux, esthétiques et financiers. C'est aussi pour cette raison que la SSO refuse d'intégrer les soins dentaires dans l'assurance-maladie. «Nous préférons rester libres dans notre profession. Dès qu'un système d'assurance intervient entre le-la praticien-ne et le-la patient-e, on entre dans davantage d'administration et de décisions standardisées, et pas forcément dans une meilleure qualité. Ce que nous voulons préserver, c'est une médecine dentaire humaine, proche des patient-e-s, avec une vraie responsabilité professionnelle», affirme Bianca Cordey.

Former, moderniser, représenter

Cette défense de la profession passe aussi par la formation. La SSO Fribourg est impliquée dans la coordination de la formation duale des assistant-e-s dentaires, une filière qu'elle a contribué à développer dans le canton. La demande est là, au point que deux classes sont désormais ouvertes. L'association veille aussi à l'évolution des conditions-cadres, notamment salariales, pour maintenir l'attractivité d'un métier devenu indispensable au bon fonctionnement des cabinets.

Dans ce contexte, le soutien de l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) a pris une importance concrète. Depuis près d'une année, la SSO Fribourg s'appuie sur l'UPCF pour la gestion du secrétariat, les aspects financiers et l'organisation administrative. En déchargeant le comité des tâches administratives, ce partenariat permet à l'association de se concentrer sur l'essentiel: la défense de la profession, les projets de terrain et le dialogue politique. Cette collaboration offre aussi à la section un cadre plus solide pour s'adapter aux besoins actuels et porter ses priorités avec davantage d'efficacité.



1925

année de création de la SSO Fribourg

2022

lancement du projet pilote en faveur des personnes en situation de précarité

2025

la SSO Fribourg fête son 100^e anniversaire

Im Kanton Freiburg vertritt die Sektion der Schweizerischen Zahnärzte-Gesellschaft (SSO) sowohl die Interessen ihrer Mitglieder als auch jene der Patientinnen und Patienten. Hinter dem klassischen Bild einer Zahnarztpraxis leistet der Verband aber auch konkrete Arbeit im sozialen Bereich.

Zahnmedizin zwischen Unabhängigkeit und Verantwortung

Zugang zur Gesundheitsversorgung, Prävention bei Jugendlichen, Betreuung sozial benachteiligter Bevölkerungsgruppen, Projekte in Pflegeheimen: Die SSO Freiburg beschränkt sich nicht darauf, die Zahnärztinnen und Zahnärzte des Kantons zu vertreten. Präsidentin Bianca Cordey setzt sich für ein Modell ein, das auf Eigenverantwortung, Patientennähe sowie auf Unabhängigkeit des Berufsstands basiert. Ein Gleichgewicht, das sie in einem Sektor, der liberal bleiben will, für unerlässlich hält.



Bianca Cordey

Marie Nicolet

Die vor über einem Jahrhundert gegründete SSO Freiburg entstand aus dem Bestreben heraus, die Zahnärztinnen und Zahnärzte des Kantons zu vereinen, um ihr Berufsfeld zu vertreten, klare Standesregeln festzulegen und eine qualitativ hochwertige zahnärztliche Versorgung zu gewährleisten. Im Laufe der Zeit hat der Verband seine Rolle ausgeweitet. Heute steht er im Dialog mit den kantonalen Behörden, organisiert Fortbildungen, koordiniert Branchenbelange und engagiert sich in mehreren Projekten mit sozialer Ausrichtung.

Dieses soziale Engagement ist zu einem seiner wichtigsten Markenzeichen geworden. Die Freiburger Sektion hat massgeblich dazu beigetragen, die obligatorische jährliche Zahnkontrolle für Schülerinnen und Schüler einzuführen. Zudem bietet sie ein Gutscheinsystem an, das es Jugendlichen nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit ermöglicht, während drei Jahren kostenlose jährliche Kontrolluntersuchungen bei SSO-Zahnärztinnen und -Zahnärzten in Anspruch zu nehmen. «Wir haben festgestellt, dass viele Jugendliche nach der obligatorischen Schule nicht mehr zur

Zahnärztin oder zum Zahnarzt gehen, einfach weil sie sich dies nicht leisten können oder die Kontrolluntersuchungen aufschieben. Einige Jahre später stehen sie dann vor umfassenderen Behandlungen und hohen Kosten. Genau diesen Unterbruch wollen wir vermeiden», erklärt Bianca Cordey.

Die SSO Freiburg engagiert sich zudem für Menschen in armutsbetroffenen Lebenssituationen, die nicht zwangsläufig Sozialhilfe beziehen. Das Projekt «Mundgesundheit für alle», das in Freiburg ins Leben gerufen wurde und sich anschliessend auf nationaler Ebene etabliert hat, veranschaulicht das Bestreben, frühzeitig zu handeln, bevor sich die Situation der Betroffenen verschlechtert. Der Verband engagiert sich ausserdem für die Prävention in Pflegeheimen, mit dem Ziel, die Betreuung zu verbessern sowie das Personal im Bereich der Mundhygiene zu schulen. «Heute behalten ältere Menschen deutlich häufiger ihre natürlichen Zähne als früher, ein Erfolg des Schweizer Modells. Wenn die Zähne in Pflegeheimen oder zu Hause jedoch nicht mehr richtig gepflegt werden, treten rasch Probleme auf. Wir müssen daher jetzt handeln, bevor daraus ein grösseres Problem entsteht», fasst die Präsidentin zusammen.



Ein liberaler Beruf, den es zu bewahren gilt

Dieses soziale Engagement stellt ihrer Ansicht nach die Grundlagen des Schweizer Modells nicht in Frage. Für Bianca Cordey funktioniert die Zahnmedizin, weil sie auf Eigenverantwortung, Prävention und der direkten Beziehung zwischen Praxis und Patientinnen und Patienten beruht. Zahnarztpraxen sind zwar, wie alle Unternehmen, von steigenden Mieten sowie von höheren Lohn-, Energie- und Materialkosten betroffen. Doch das Dentotar®-Tarifsystem, das auf transparenten Positionen und einem von jeder Praxis festgelegten Punktwert basiert, lässt Spielraum für Anpassungen.

Diese Flexibilität ermöglicht es aus Cordeys Sicht, direkt mit den Patientinnen und Patienten je nach ihren medizinischen, ästhetischen und finanziellen Bedürfnissen zu sprechen. Auch aus diesem Grund lehnt die SSO es ab, die zahnärztliche Versorgung in die Krankenversicherung zu integrieren. «Wir möchten in unserem Beruf lieber unabhängig bleiben. Sobald ein Versicherungssystem zwischen den Zahnärztinnen und Zahnärzten sowie den Patientinnen und Patienten steht, bedeutet das mehr Verwaltungsaufwand und standardisierte Entscheidungsprozesse, was nicht unbedingt zu einer besseren Qualität führt. Was wir be-

1925

Gründungsjahr der SSO Freiburg

2022

Start des Pilotprojekts für armutsbetroffene Menschen

2025

Die SSO Freiburg feiert ihr 100-jähriges Bestehen

wahren wollen, ist eine menschliche, patientennahe Zahnmedizin mit echter beruflicher Verantwortung», betont Bianca Cordey.

Ausbilden, modernisieren, vertreten

Die Verteidigung der Berufsinteressen erfolgt auch über die Ausbildung. Die SSO Freiburg ist an der Koordination der dualen Ausbildung von Dentalassistentinnen und Dentalassistenten beteiligt, einem Berufsbildungsgang, zu dessen Aufbau der Verband im Kanton erheblich beigetragen hat. Die Nachfrage ist so gross, dass mittlerweile zwei Klassen geführt werden. Der Verband setzt sich zudem für die Verbesserung der Rahmenbedingungen ein, insbesondere für höhere Löhne, um die Attraktivität eines Berufs zu erhalten, der für den reibungslosen Betrieb von Zahnarztpraxen unverzichtbar ist.

In diesem Zusammenhang ist die Unterstützung durch den Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) von grosser praktischer Bedeutung. Seit fast einem Jahr arbeitet die SSO Freiburg in den Bereichen Sekretariatsführung, Finanzen und Administration mit dem FAV zusammen. Durch die Entlastung des Vorstands von administrativen Aufgaben ermöglicht diese Partnerschaft dem Verband, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren: die Vertretung des Berufsstands, Projekte vor Ort und den politischen Dialog. Gleichzeitig bietet diese Zusammenarbeit der Sektion einen solideren Rahmen, um sich an die aktuellen Bedürfnisse anzupassen und ihre Prioritäten noch effizienter umzusetzen.

REON, quand les bâtiments deviennent des actifs circulaires

Grâce à un outil d'analyse prédictive, la start-up REON aide les acteurs-trices de l'immobilier à identifier et à valoriser le potentiel de réemploi des composants des bâtiments. Rencontre avec sa fondatrice, Maria Sivers, à la croisée de la construction, des données et de l'économie circulaire.

Qu'est-ce qui a inspiré la création de votre start-up ?

Chaque année, dans le monde, des millions de bâtiments sont démolis, générant des volumes massifs de déchets, d'émissions de CO₂ et de ressources perdues, sans avoir atteint la fin de leur durée de vie réelle. Pourtant, une grande partie de ces composants – poutres, fenêtres, colonnes, dalles – pourrait être réemployée telle quelle. Cette perte de valeur systématique m'a conduite à développer un outil capable de rendre le réemploi visible, mesurable et économiquement crédible, avant qu'il ne soit trop tard pour agir.

Pouvez-vous nous expliquer en quelques mots en quoi consiste votre innovation ?

REON est un outil d'aide à la décision qui analyse les bâtiments existants à partir des données disponibles – plans numériques, données BIM, informations techniques, ou tout autre document de référence. Il scanne les composants, évalue leur valeur financière, leur impact carbone, leur adéquation technique et leur adéquation avec la demande du marché. Grâce à un indice propriétaire – le *Reuse Viability Index* – les décideurs-euses peuvent choisir objectivement entre le réemploi, l'adaptation et la démolition.

Créer de la valeur économique et environnementale

Au-delà de l'outil, REON s'affirme comme un acteur structurant de la construction circulaire. En s'appuyant sur des données issues de dizaines de milliers de transactions de réemploi en Europe, la start-up comble un vide décisionnel persistant chez les maître-sse-s d'ouvrage. Elle permet d'anticiper, dès la phase amont, ce qui peut être réellement réemployé, à quel coût et avec quel impact carbone – avec une précision prédictive élevée. Cette approche factuelle transforme le réemploi en choix stratégique, compatible avec les exigences ESG (*Environnementales, Sociales et de Gouvernance*) et les contraintes économiques. Les bâtiments deviennent ainsi des portefeuilles d'actifs circulaires, mesurables et actionnables.

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

Nous travaillons principalement avec des propriétaires institutionnels, des développeurs immobiliers, des acteurs publics et des collectivités. Ces organisations gèrent des portefeuilles importants et sont soumises à des exigences ESG croissantes. À terme, notre solution s'adresse également aux PME de la construction via des partenaires et des places de marché.



Quels sont les bénéfices pour vos client-e-s ?

Ils/elles gagnent du temps et réduisent leurs coûts, leurs risques et leurs émissions – avant que la valeur ne soit perdue et qu'il ne soit nécessaire de faire appel à des expert-e-s pour une évaluation approfondie. REON leur apporte une vision chiffrée, fondée sur des données de marché réelles. C'est cette approche multicritère et orientée vers le marché qui nous différencie, alors que beaucoup de solutions restent uniquement consultatives.

Quelles sont les prochaines étapes prévues ?

Nous finançons actuellement notre développement grâce au programme BRIDGE, soutenu conjointement par le Fonds national suisse et Innosuisse. Nous menons des projets pilotes avec des partenaires immobiliers suisses, développons notre modèle SaaS et construisons les bases d'un spin-off prévu pour 2026.

Pour conclure, comment s'illustre votre collaboration avec Fri Up ?

Fri Up offre un accompagnement stratégique et un accès à des réseaux clés, précieux pour faire évoluer REON d'un projet innovant vers une solution de marché crédible et industrialisable. L'ancrage dans l'écosystème fribourgeois constitue par ailleurs un atout majeur, notamment grâce à l'orientation Habitat 4.0 et à la présence du Smart Living Lab de l'EPFL au sein de bluefactory.

REON – wenn Gebäude zu Ressourcen der Kreislaufwirtschaft werden

Mithilfe eines prädiktiven Analysetools unterstützt das Start-up REON Akteure der Immobilienbranche dabei, das Wiederverwendungspotenzial von Gebäudekomponenten zu erkennen und zu nutzen. Ein Gespräch mit der Gründerin Maria Sivers an der Schnittstelle von Bauwesen, Daten und Kreislaufwirtschaft.

Was hat Sie zur Gründung Ihres Start-ups inspiriert?

Jedes Jahr werden weltweit Millionen von Gebäuden abgerissen, was zu enormen Mengen an Abfall, CO₂-Emissionen und verlorenen Ressourcen führt – oft noch bevor die tatsächliche Lebensdauer endet. Dabei könnte ein grosser Teil dieser Komponenten – Träger, Fenster, Stützen, Deckenplatten – direkt wiederverwendet werden. Dieser systematische Wertverlust hat mich dazu bewegt, ein Instrument zu entwickeln, das die Wiederverwendung sichtbar, messbar und wirtschaftlich tragfähig macht – bevor es zu spät ist, um zu handeln.

Können Sie uns in wenigen Worten erklären, worin Ihre Innovation besteht? Wie funktioniert sie?

REON ist ein Entscheidungshilfetool, das bestehende Gebäude auf Basis der verfügbaren Daten analysiert – digitale Pläne, BIM-Daten, technische Informationen oder sonstige Referenzdokumente. Es scannt die Bauteile, bewertet ihren finanziellen Wert, ihre CO₂-Bilanz, ihre technische Eignung und ihre Marktnachfrage. Dank eines firmeneigenen Indexes – des **Reuse Viability Index** – können Entscheidungsträger objektiv zwischen Wiederverwendung, Anpassung oder Abriss wählen.

Wirtschaftlichen und ökologischen Mehrwert schaffen

Über das Tool hinaus etabliert sich REON als wegweisender Akteur im Bereich des zirkulären Bauens. Gestützt auf Marktdaten aus Zehntausenden von Wiederverwendungstransaktionen in Europa schliesst das Start-up eine seit langem bestehende Entscheidungslücke bei Bauherren. Es ermöglicht, bereits in der Vorphase abzuschätzen, was tatsächlich wieder-

verwendet werden kann, zu welchen Kosten und mit welcher CO₂-Bilanz – und das mit hoher Vorhersagegenauigkeit. Dieser faktenbasierte Ansatz macht die Wiederverwendung zu einer strategischen Entscheidung, die mit den ESG-Anforderungen (**Umwelt, Soziales und Unternehmensführung**) sowie den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen vereinbar ist. Gebäude werden zu zirkulären, messbaren und umsetzbaren Vermögensportfolios.

Wer sind Ihre derzeitigen Kunden und welche Märkte kommen für Sie in Frage?

Wir arbeiten hauptsächlich mit institutionellen Eigentümern, Immobilienentwicklern, öffentlichen Akteuren und Gemeinden zusammen. Diese Organisationen verwalten umfangreiche Portfolios und unterliegen zunehmenden ESG-Anforderungen. Langfristig richtet sich unsere Lösung über Partner und Marktplätze auch an KMU im Baugewerbe.

Welche Vorteile ergeben sich für Ihre Kunden?

Sie sparen Zeit und reduzieren Kosten, Risiken und Emissionen – bevor der Wert verloren geht und Experten für eine vertiefte Bewertung hinzugezogen werden müssen. REON liefert eine quantifizierte Prognose auf Basis realer Marktdaten. Es ist dieser multikriterielle und marktorientierte Ansatz, der uns auszeichnet, während viele andere Lösungen lediglich beratender Natur sind.

Was sind die nächsten geplanten Schritte?

Wir finanzieren unsere Entwicklung derzeit über das BRIDGE-Programm, das gemeinsam vom Schweizerischen Nationalfonds und Innosuisse getragen wird. Wir führen Pilotprojekte mit Schweizer Immobilienpartnern durch, entwickeln unser SaaS-Modell weiter und legen die Grundlagen für ein Spin-off, das für 2026 geplant ist.

Abschliessend: Wie gestaltet sich Ihre Zusammenarbeit mit Fri Up?

Fri Up bietet wertvolle strategische Begleitung und Zugang zu wichtigen Netzwerken, um REON von einem innovativen Projekt zu einer glaubwürdigen und industrialisierbaren Marktlösung weiterzuentwickeln. Die Verankerung im Freiburger Ökosystem stellt zudem einen grossen Vorteil dar, insbesondere dank der Ausrichtung auf Habitat 4.0 und der Präsenz des Smart Living Labs der EPFL auf dem Gelände der bluefactory.

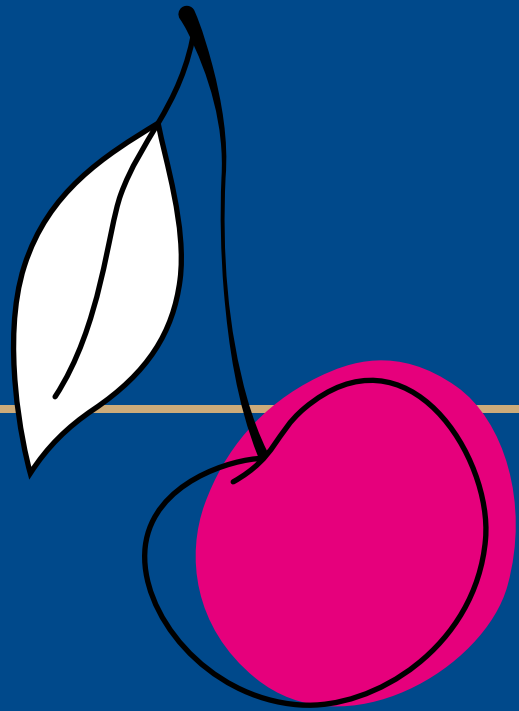


Photo: M. Sivers, fondatrice de REON

Foto: M. Sivers, Gründerin von REON

La cerise sur le gâteau

Und zum Schluss noch dies



Vous avez enfin trouvé la solution à ce problème qui vous taraudait depuis trois semaines. Pas lors du dernier séminaire de management. Pas devant votre tableau blanc couvert de Post-it. Non, elle vous a frappé sous la douche, à 7h15, un mardi matin ordinaire.

Ce n'est pas un hasard. Lorsque le cerveau se déconnecte des injonctions à performer, il active un autre réseau, celui de la rêverie, des associations libres, de la créativité profonde. Il travaille mieux quand on lui fiche la paix. Le problème? Agendas surchargés, notifications et réunions en cascade ne le lui permettent pas. Le vrai luxe du-de la dirigeant-e moderne, ce n'est peut-être pas un meilleur logiciel de gestion, mais vingt minutes sans écran. Une marche sans podcast. Le silence. La prochaine grande idée de votre entreprise mijote probablement déjà quelque part. Donnez-lui juste un peu d'eau chaude.

Endlich haben Sie die Lösung für das Problem gefunden, das Sie seit drei Wochen beschäftigt. Nicht im letzten Management-Seminar. Nicht vor Ihrem mit Post-its behängten Whiteboard. Nein, die Idee kam Ihnen unter der Dusche, um 7.15 Uhr an einem ganz gewöhnlichen Dienstagmorgen.

Das ist kein Zufall. Wenn sich das Gehirn von Leistungszwängen löst, aktiviert es ein anderes Netzwerk – das der Tagträume, der freien Assoziationen und der unbewussten Kreativität. Es arbeitet oft besser, wenn man es einfach lässt.

Das Dilemma: Überfüllte Terminkalender, unzählige Benachrichtigungen und endlose Besprechungen lassen genau das kaum noch zu. Der wahre Luxus für moderne Führungskräfte ist vielleicht nicht eine bessere Verwaltungssoftware, sondern zwanzig Minuten ohne Bildschirm. Ein Spaziergang ohne Podcast. Stille. Die nächste bahnbrechende Idee für Ihr Unternehmen ist wahrscheinlich bereits irgendwo am Keimen. Geben Sie ihr nur ein wenig Wasser.