

INFO PATRONALE 341

Sous la loupe
pédiatrie suisse

Unter der Lupe
pädiatrie schweiz

**Rendez-vous
aux urnes !**

**Wahlen und
Abstimmungen!**

**VOTATIONS
FÉDÉRALES**

Les enjeux des objets
de novembre

**EIDGENÖSSISCHE
ABSTIMMUNGEN**

Die Herausforderun-
gen der Objekte im
November



Reto Julmy

Directeur de l'UPCF
Direktor FAV

IMPRESSUM

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

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

Photos / Fotos
p. 6-11: DR/zvg; p. 12-15,
22, 23: AdobeStock; p. 16, 18: ©FER;
p. 17, 19: A. Zamora; p. 20, 21: ©groupee;
p. 25: A. Buchs; p. 26, 28: ©pädiatrie
schweiz; p. 27, 29: ©Insel Gruppe

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

EDITO

Cinq années qui comptent

FR

Le 8 novembre, il ne s'agira pas simplement de cocher quelques noms sur un bulletin de vote. La population fribourgeoise élira celles et ceux qui assumeront des responsabilités au Grand Conseil, au Conseil d'État et aux préfectures durant les cinq prochaines années. Elle déterminera ainsi la direction que prendra notre canton.

Car derrière une élection se cachent des décisions très concrètes. De nombreux dossiers comme la fiscalité, la mobilité, la formation, l'énergie, les finances publiques ou encore l'aménagement du territoire influencent directement le quotidien de la population ainsi que les conditions-cadres de nos PME.

L'élection du Conseil d'État revêt cette année une importance particulière, car trois des sept membres du gouvernement ne se représentent plus. Durant la législature 2022-2026, Le Centre, le PLR et l'UDC occupent cinq des sept sièges de l'exécutif, contre un siège pour le PS et un pour les Vert.e.s. Pour l'économie fribourgeoise, il faut espérer que l'« Entente » s'imposera et qu'une nette majorité bourgeoise se maintiendra également au cours de la prochaine législature.

La composition du Grand Conseil revêt une importance tout aussi grande. En effet, les décisions prises au Parlement cantonal façonnent l'environnement dans lequel les entreprises fribourgeoises travaillent, investissent, créent des emplois et se développent. Il s'agit donc là aussi de défendre la majorité bourgeoise et de garantir ainsi les conditions nécessaires à une politique favorable à l'économie.

Pour l'économie cantonale, les défis sont nombreux. Nos PME doivent composer avec la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, des transformations technologiques rapides, une concurrence forte, une pression croissante sur les marges et des exigences administratives toujours plus importantes. Elles ont besoin d'un canton capable d'investir dans ses infrastructures et sa formation, de préserver des finances publiques saines et de proposer un cadre favorable à l'entrepreneuriat, à l'emploi et à l'investissement.

C'est la raison pour laquelle les élections cantonales nous concernent toutes et tous. On peut saluer, remettre en question ou critiquer les décisions politiques. Mais encore faut-il avoir participé au choix de nos représentant.e.s politiques.

Voter demande peu de temps. En revanche, les conséquences de notre choix marqueront le canton de Fribourg pendant cinq ans.

Le 8 novembre, faites entendre la voix de l'économie.

SOMMAIRE INHALT

DE

Fünf Jahre, die zählen

Am 8. November geht es um weit mehr als darum, einige Namen auf einem Wahlzettel anzukreuzen. Die Freiburger Bevölkerung entscheidet, wer während der kommenden fünf Jahre im Grossen Rat, im Staatsrat und in den Oberämtern Verantwortung übernimmt und damit, welche Richtung unser Kanton einschlagen wird.

Hinter jeder Wahl stehen nämlich ganz konkrete Entscheidungen. Steuern, Mobilität, Bildung, Energie, öffentliche Finanzen oder Raumplanung: Was in diesen Bereichen beschlossen wird, wirkt sich unmittelbar auf den Alltag der Bevölkerung und auf die Rahmenbedingungen unserer Unternehmen aus.

Der Wahl des Staatsrats kommt dieses Jahr eine besondere Bedeutung zu, denn gleich drei der sieben Regierungsmitglieder treten nicht mehr an. In der Legislaturperiode 2022–2026 besetzen die Mitte, die FDP und die SVP fünf Sitze in der Kantonsregierung. SP und Grüne verfügen über je einen Sitz. Für die Freiburger Wirtschaft ist zu hoffen, dass sich das «Bündnis» durchsetzen und eine klare bürgerliche Mehrheit auch in der kommenden Legislatur Bestand haben wird.

Ebenso wichtig ist die Zusammensetzung des Grossen Rates. Die Entscheidung des Kantonsparlaments prägen massgeblich das Umfeld, in dem unsere Unternehmen tätig sind, investieren, Arbeitsplätze schaffen und sich weiterentwickeln. Auch hier gilt es deshalb, die bürgerliche Mehrheit zu verteidigen und damit die Voraussetzungen für eine wirtschaftsfreundliche Politik zu sichern.

Die Herausforderungen für die Freiburger Wirtschaft sind gross. Unsere KMU müssen mit dem Fachkräftemangel, rasanten technologischen Veränderungen, intensivem Wettbewerb, zunehmendem Margendruck und stetig wachsenden administrativen Anforderungen umgehen. Sie brauchen einen Kanton, der in eine leistungsfähige Infrastruktur und eine starke Bildung investiert, für solide öffentliche Finanzen sorgt und günstige Rahmenbedingungen für Unternehmertum, Beschäftigung und Investitionen schafft.

Deshalb gehen uns die Kantonswahlen alle an. Politische Entscheide kann man begrüssen, hinterfragen oder kritisieren. Doch Demokratie lebt davon, dass wir uns zunächst an der Wahl jener beteiligen, die diese Entscheide treffen.

Wählen braucht nur wenige Minuten. Die Folgen unserer Wahl werden den Kanton Freiburg hingegen während fünf Jahren prägen.

Nutzen wir deshalb am 8. November unsere Stimme **und verschaffen der Wirtschaft Gehör.**

02–03

Edito

06–10

Élections / Wahlen

06–07

Conseil d'État / Staatsrat

08–10

Préfectures / Oberamt

11

Actualités / Aktuelles

Intégration / Integration

12–15

Votations

Abstimmungen

16–19

Actualités / Aktuelles

Formation continue / Fortbildung

20–21

Portraits

22–23

Rubrique juridique

Enregistrement du temps de travail

Juristische Rubrik

Arbeitszeiterfassung

24–25

En marge / Am Rande

26–29

Sous la loupe

pédiatrie suisse

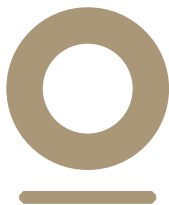
Unter der Lupe

pädiatrie schweiz

30–31

Fri Up





Fiduciaire, Audit, Fiscalité
Conseil juridique et économique
Prévoyance et Digitalisation

Markus Jungo
Expert-comptable diplômé
Président, Associé

Célien Berthold
Expert-comptable diplômé
Associé

Fribourg, Guin, Berne

core-partner.ch

T 026 347 28 80

INFO PATRONALE 2027

PARUTIONS *AUSGABEN*

Tirage <i>Auflage</i>	4200 exemplaires <i>Exemplare</i>
Paraît <i>Erscheint</i>	6 x par an <i>pro Jahr</i>
Format <i>Format</i>	210 mm x 297 mm Surface de composition <i>Satzspiegel</i> 168 x 219 mm
Impression <i>Druck</i>	Quadrichromie <i>Vierfarbendruck</i>
Matériel d'impression	Par e-mail au format PDF (ou InDesign), accompagné d'une épreuve.
Druckmaterial	Per Mail im PDF-Format (oder InDesign), verbunden mit einem Probedruck.

Délai de remise des annonces <i>Inseratenschluss</i>	Dates de parution <i>Erscheinungsdaten</i>
N° 342 11 janvier <i>Januar</i>	3 février <i>Februar</i>
N° 343 1 mars <i>März</i>	1 Avril <i>April</i>
N° 344 12 avril <i>April</i>	13 mai <i>Mai</i>
N° 345 7 juin <i>Juni</i>	7 juillet <i>Juli</i>
N° 346 30 août <i>August</i>	29 septembre <i>September</i>
N° 347 25 octobre <i>Oktober</i>	24 novembre <i>November</i>

RENSEIGNEMENTS ET RÉSERVATIONS *AUSKUNFT UND RESERVIERUNG*

**Freiburger
Nachrichten**

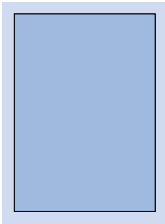
Freiburger Nachrichten AG
026 347 30 01
inserate@freiburger-nachrichten.ch
www.freiburger-nachrichten.ch



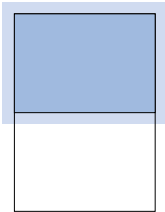
St-Paul Médias SA
media f – régie publicitaire
026 426 42 42
info@media-f.ch
www.media-f.ch

TARIFS BRUTS *BRUTTOTARIFE*

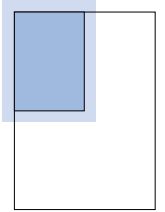
Ajouter la TVA: 8,1% *zuzüglich 8,1 % MwSt.*



1/1 page *Seite*
210 x 297 mm
+ 3 mm
de débord de chaque côté
Beschnitt allseitig
Quadri *farbig*
Fr. 1450.–



1/2 page *Seite*
210 x 146 mm
+ 3 mm
de débord de chaque côté
Beschnitt allseitig
Quadri *farbig*
Fr. 950.–



1/4 page *Seite*
103 x 146 mm
+ 3 mm
de débord de chaque côté
Beschnitt allseitig
Quadri *farbig*
Fr. 600.–

Publireportage *Publireportage*

1 page (1/3 descriptif obligatoire) Fr. 1450.–
Fichier informatique fourni (PDF).
Les interventions (transformations) seront
facturées séparément.

1 Seite (1/3 Text obligatorisch) Fr. 1450.–
Informatikdatei zur Verfügung gestellt (PDF).
Notwendige Anpassungen und Korrekturen
werden separat verrechnet.

Rabais de répétition *Wiederholungsrabatte*
3 parutions 10% *Ausgaben*
6 parutions 20% *Ausgaben*

Nos prochaines formations Unsere nächsten Fortbildungen

28
Oct

Formateurs Fribourg : Juste distance & communication professionnelle avec les apprenti-e-s
16:00 – 19:00

28
Okt

Berufsbildner Freiburg: Professionelle Distanz & Kommunikation mit Lernenden
16:00 – 19:00 Uhr

29
Oct

Exploration des capacités avancées de l'IA générative
8:30 – 12:00

3
Nov

Atelier pratique: Incapacités de travail (Nouveau!)
8:00 – 11:30

12
Nov

Protokolle schreiben – ein Kinderspiel ...
9:00 – 17:00 Uhr

13
Nov

Formateurs Fribourg : Former ensemble – regards croisés formateurs-apprenti-e-s
16:00 – 19:00

13
Nov

Berufsbildner Freiburg: Gemeinsam ausbilden – Perspektiven von Berufsbildnern und Lernenden
16:00 – 19:00 Uhr

19
Nov

Création d'assistants personnalisés et découverte d'autres outils IA
8:30 – 12:00



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



JOURS FÉRIÉS

PROPOSITION JOURS FÉRIÉS 2027

DANS LE CANTON DE FRIBOURG

pour les professions n'appliquant pas de convention collective

☐ ●	Nouvel-An	vendredi	1 ^{er} janvier
☐ ●	Lendemain du Nouvel-An	samedi	2 janvier
☐ ●	Vendredi-Saint	vendredi	26 mars
☐ ●	Lundi de Pâques	lundi	29 mars
☐ ●	Ascension	jeudi	6 mai
☐ ●	Lundi de Pentecôte	lundi	17 mai
☐ ●	Fête-Dieu	jeudi	27 mai
☐ ●	Fête nationale	dimanche	1 ^{er} août
☐ ●	Assomption	dimanche	15 août
☐ ●	Toussaint	lundi	1 ^{er} novembre
☐ ●	Immaculée Conception	mercredi	8 décembre
☐ ●	Noël	samedi	25 décembre
☐ ●	Saint-Etienne	dimanche	26 décembre

- ☐ pour la partie catholique du canton
☐ pour la partie évangélique réformée

Vous êtes libres de reconnaître les jours fériés de l'autre confession comme jours fériés supplémentaires.

FEIERTAGE

VORSCHLAG BEZAHLTE FEIERTAGE 2027

IM KANTON FREIBURG

für Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag

☐ ●	Neujahr	Freitag	1. Januar
☐ ●	Berchtoldstag	Samstag	2. Januar
☐ ●	Karfreitag	Freitag	26. März
☐ ●	Ostersonntag	Montag	29. März
☐ ●	Auffahrt	Donnerstag	6. Mai
☐ ●	Pfingstmontag	Montag	17. Mai
☐ ●	Fronleichnam	Donnerstag	27. Mai
☐ ●	Bundesfeiertag	Sonntag	1. August
☐ ●	Maria Himmelfahrt	Sonntag	15. August
☐ ●	Allerheiligen	Montag	1. November
☐ ●	Maria Empfängnis	Mittwoch	8. Dezember
☐ ●	Weihnachten	Samstag	25. Dezember
☐ ●	Stephanstag	Sonntag	26. Dezember

- ☐ für den katholischen Kantonsteil
☐ für den evangelisch-reformierten Teil

Es bleibt Ihnen überlassen, die Feiertage der anderen Konfession als zusätzliche Feiertage anzuerkennen.



Entente: cinq sièges à défendre

Pour un canton fort et tourné vers l'avenir.

Notre objectif est de renforcer le canton de Fribourg en tant que lieu de vie, de travail et d'activité économique attractif. Nous nous engageons pour des finances saines, des institutions fiables et une politique responsable, alliant stabilité et vision à long terme.

Bündnis: fünf Sitze zu verteidigen

Für einen starken und zukunftsorientierten Kanton.

Unser Ziel ist es, den Kanton Freiburg als attraktiven Lebens-, Arbeits- und Wirtschaftsstandort zu stärken. Wir setzen uns für gesunde Finanzen, verlässliche Institutionen und eine verantwortungsvolle Politik ein, die Stabilität mit Weitsicht verbindet.

Ensemble für Freiburg

L'Entente fribourgeoise pour le Conseil d'État, 5 candidat·e·s. 3 partis.
Das Freiburger Bündnis für den Staatsrat. 5 Kandidierende. 3 Parteien.



MARIE-FRANCE ROTH PASQUIER

Conseillère nationale | *Nationalrätin*

58 ans | Politologue, spécialiste des affaires européennes et ancienne gestionnaire de portefeuilles chez Swiss Re.

58 Jahre | Politologin, Spezialistin für Europafragen und ehemalige Portfoliomanagerin bei Swiss Re

Bulle

Le Centre
Fribourg

Die Mitte
Freiburg



MARKUS JULMY

Député au Grand Conseil | *Grossrat*

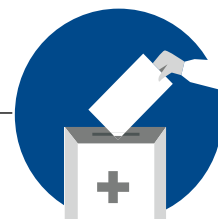
55 ans | Mécanicien automobile CFC de formation et entrepreneur, directeur du Garage Julmy et conseiller communal à Schmitten, **membre du comité directeur de l'UPCF**

55 Jahre | Ausgebildeter Automobilmechaniker EFZ und Unternehmer, Geschäftsführer der Garage Julmy und Gemeinderat in Schmitten, **Vorstandsmitglied des FAV**

Schmitten

Le Centre
Fribourg

Die Mitte
Freiburg



DIDIER CASTELLA

Conseiller d'État sortant | *Bisheriger Staatsrat*

56 ans | Docteur en physique, ancien cadre dans les domaines de l'environnement, de l'énergie et du management de projets.

56 Jahre | Doktor der Physik, ehemalige Führungskraft in den Bereichen Umwelt, Energie und Projektmanagement

Pringy

PLR

Les Libéraux-Radicaux

FDP

Die Liberalen



ROMAIN COLLAUD

Conseiller d'État sortant | *Bisheriger Staatsrat*

42 ans | Expert diplômé en finances et investissements et économiste bancaire ES.

42 Jahre | Diplomierter Finanz- und Anlageexperte sowie Bankwirtschafter HF.

Estavayer-le-Lac

PLR

Les Libéraux-Radicaux

FDP

Die Liberalen



PHILIPPE DEMIERRE

Conseiller d'État sortant | *Bisheriger Staatsrat*

57 ans | Agriculteur de formation, éducateur social HES et spécialiste de la direction d'institutions socio-sanitaires et éducatives

Ausgebildeter Landwirt, Sozialpädagoge FH und Spezialist für die Leitung von sozial-, gesundheits- und bildungsbezogenen Institutionen.

Ursy



**Le 8 novembre 2026, votez l'Entente fribourgeoise.
Am 8. November 2026: das Freiburger Bündnis wählen.**

Plus d'informations sur le programme et les candidat-e-s de l'Entente : www.entente-fr.ch
Weitere Informationen zum Programm und zu den Kandidierenden des Bündnisses: www.entente-fr.ch/de

Élections aux préfectures, l'enjeu des régions

Le 8 novembre, les préfectures seront également au cœur du scrutin cantonal. Dans les sept districts fribourgeois, la population élira la personne appelée à diriger la préfecture pour les cinq prochaines années. Cette année, l'enjeu est particulier puisqu'en Sarine, en Singine et dans le Lac, un changement de titulaire est assuré.

Ces élections passent parfois dans l'ombre de celles du Conseil d'État et du Grand Conseil. Elles n'en sont pas moins importantes. À la tête d'un district, le/la préfet-e fait le lien entre le canton et les communes, tout en jouant un rôle central dans le développement régional. En effet, les décisions prises à cet échelon touchent notamment l'aménagement du territoire, les permis de construire, les collaborations intercommunales ou encore la promotion économique.

Voter pour les préfectures, c'est donc aussi choisir la manière dont les intérêts de chaque district seront portés durant les cinq prochaines années. Dans les pages suivantes, nous présentons les candidatures issues des partis bourgeois.

Oberamtswahlen: regionale Herausforderungen

Am 8. November stehen auch die Oberämter im Mittelpunkt der Kantonswahlen. In den sieben Freiburger Bezirken wählt die Bevölkerung die Person, die das Oberamt in den nächsten fünf Jahren leiten soll. In diesem Jahr steht viel auf dem Spiel, da in den Bezirken Saane, Sense und See ein Wechsel an der Spitze sicher ist.

Diese Wahlen stehen manchmal im Schatten der Staatsrats- und Grossratswahlen. Dennoch sind sie nicht weniger wichtig. An der Spitze eines Bezirks fungiert der Oberamtmann oder die Oberamtfrau als Bindeglied zwischen dem Kanton und den Gemeinden und spielt gleichzeitig eine zentrale Rolle bei der regionalen Entwicklung. Tatsächlich betreffen die auf dieser Ebene getroffenen Entscheidungen insbesondere die Raumplanung, Baugenehmigungen, die interkommunale Zusammenarbeit oder auch die Wirtschaftsförderung.

Bei der Wahl des Oberamtmanns oder der Oberamtfrau geht es also auch darum, zu entscheiden, wie die Interessen der einzelnen Bezirke in den nächsten fünf Jahren vertreten werden. Auf den folgenden Seiten stellen wir die Kandidierenden der bürgerlichen Parteien vor.



Le Centre | Die Mitte

Alessa Itten, Morat

33 ans | 33 Jahre

Avocate, conseillère générale à

Morat | Rechtsanwältin, Generalrätin in Murten



PLR | FDP

Andrea Kaufmann, Kerzers

42 ans | 42 Jahre

Célibataire | Ledig

Avocate indépendante et syndique

de Kerzers, **membre de la Chambre**

patronale de l'UPCF | Selbstständige

Rechtsanwältin und Gemeindepäsidentin

von Kerzers, **Mitglied der Arbeits-**

kammer des FAV



UDC | SVP

Jennifer Andrea Herren, Môtier

36 ans | 36 Jahre

Mariée, un enfant | Verheiratet, ein Kind

Avocate, experte fiscale CSI. 9 ans

d'expérience dans le service public et en

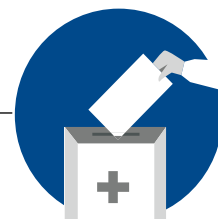
droit administratif, avec expérience en

management. | Rechtsanwältin,

Steuerexpertin SSK, 9-jährige Erfahrung

im öffentlichen Dienst und im Verwal-

tungsrecht, Führungserfahrung



Sarine / Saane



LE CENTRE | DIE MITTE

Christophe Maillard, Marly

55 ans | 55 Jahre

Marié, 2 enfants | Verheiratet, 2 Kinder

Chef du service des communes, avocat,
ancien syndic de Marly | Rechtsanwalt,
Vorsteher des Amtes für die Gemeinden,
ehemaliger Gemeindepräsident von Marly



PLR | FDP

Gaël Gobet, La Sonnaz

44 ans | 44 Jahre

Marié | Verheiratet

Juge de paix | Friedensrichter



UDC | SVP

Nicolas Berset, Ferpicloz

43 ans | 43 Jahre

Marié | Verheiratet

Administrateur à AGRI Fribourg, député
au Grand Conseil, conseiller communal,
syndic de Ferpicloz | Administrator bei
AGRI Freiburg, Grossrat, Gemeinderat,
Gemeindepräsident von Ferpicloz

Singine / Sense



LE CENTRE | DIE MITTE

Bojan Seewer, Plasselb

46 ans | 46 Jahre

Marié, 3 enfants | Verheiratet, 3 Kinder

Député, directeur de la fondation ssb à
Tavel | Grossrat, Direktor der Stiftung ssb
in Tavers



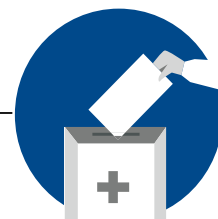
UDC | SVP

Verena Wiget-Spycher, Wünnewil

52 ans | 52 Jahre

3 enfants adultes | 3 erwachsene Kinder

Enseignante en culture générale dans
une école professionnelle, conseillère
municipale, conseillère de paroisse |
Berufsfachschullehrerin Allgemeinbildung,
Gemeinderätin, Kirchgemeinderätin



Veveyse / Vivisbach



LE CENTRE | DIE MITTE

François Genoud, Granges

56 ans | 56 Jahre

Marié, 4 enfants | Verheiratet, 4 Kinder

Préfet de la Veveyse depuis 10 ans |

Oberamtmann des Vivisbachbezirks seit 10 Jahren



UDC | SVP

Roland Mesot, Châtel-St-Denis

64 ans | 64 Jahre

Marié, 2 filles et 3 petits-enfants |

Verheiratet, 2 Kinder und 3 Grosskinder

Chef d'entreprise, député au Grand Conseil depuis 2011 et conseiller communal depuis 2021 | Unternehmer, Grossrat seit 2011 und Gemeinderat seit 2021

Glâne / Glane



PLR / FDP

Valentin Bard, Romont

36 ans | 36 Jahre

Marié | Verheiratet

Préfet | Oberamtmann

Gruyère / Greyerz



PLR / FDP

Vincent Bosson, Riaz

48 ans | 48 Jahre

Marié, 3 enfants | Verheiratet, 3 Kinder

Préfet | Oberamtmann

Broye / Broye

*Dans la Broye, seul Nicolas Kilchoer, candidat indépendant, est en lice.
Im Bezirk Broye tritt nur Nicolas Kilchoer als parteiunabhängiger Kandidat zur Wiederwahl an.*

Prix Migration et Emploi 2027

La 9^e édition du Prix Migration et Emploi est lancée. Ce prix de 5000 francs récompense les employeurs-euses fribourgeois-es pour des initiatives et innovations en faveur de l'intégration des migrant-e-s. Une démarche soutenue par l'UPCF.

CMR

Les entreprises contribuent activement à l'intégration. Pour valoriser les acteurs-actrices économiques qui s'engagent dans cette démarche, la Commission cantonale pour l'intégration des migrant-e-s et la prévention du racisme a créé le Prix Migration et Emploi. Décerné tous les deux ans, il récompense un-e employeur-euse privé-e ou public-que du canton qui se distingue par des actions concrètes en faveur de l'intégration professionnelle des migrant-e-s et de la prévention de la discrimination sur le marché du travail.

En 2025, le Prix Migration a été remis à deux lauréates ex æquo: suissetec Fri-

bourg et la Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs (FFE). Leurs projets innovants favorisent une intégration professionnelle durable des personnes issues de la migration, tout en répondant à la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers techniques du bâtiment et de la construction.

Doté de 5000 francs, cette récompense offre une belle visibilité aux entreprises lauréates notamment auprès de son personnel, des partenaires commerciaux et des médias.

Candidatures jusqu'au 30 mai

Le Prix est ouvert aux entreprises ayant leur siège/succursale dans le canton ainsi



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Commission pour l'intégration des migrants et des migrantes et la prévention du racisme CMR
Kommission für die Integration der Migrantinnen und Migranten und für Rassismusprävention KMR

qu'aux employeurs-euses publics-ques. Il sera remis à l'automne 2027. Les dossiers de candidature peuvent être déposés jusqu'au 30 mai 2027. Les informations et documents utiles sont disponibles sur www.fr.ch/imr/prix.

Pour tout renseignement

Samuel Jordan, Bureau de l'intégration des migrant-e-s de l'Etat de Fribourg, Tél. 026 305 47 58, samuel.jordan@fr.ch

Preis Migration und Arbeit 2027

Die neunte Ausschreibung für den Preis Migration und Arbeit ist eröffnet! Der mit 5000 Franken dotierte Preis belohnt Freiburger Arbeitgebende, die sich aktiv und innovativ für die Integration von Migrantinnen und Migranten einsetzen. Ein Vorhaben, das vom FAV unterstützt wird.

KMR

Unternehmen leisten einen aktiven Beitrag zur Integration. Um Wirtschaftsakteure zu würdigen, die sich für diesen Prozess engagieren, hat die Kantonale Kommission für die Integration der Migrantinnen und Migranten und für die Rassismusprävention den Preis Migration und Arbeit geschaffen. Der Preis belohnt alle zwei Jahre private und öffentliche Arbeitgebende aus dem Kanton Freiburg, die sich gezielt für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten und die Prävention von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt einsetzen.

Im Jahr 2025 wurde der Preis an zwei gleichrangige Preisträger verliehen: an suissetec Freiburg und den Freiburgischen Baumeisterverband (FBV). Ihre innovati-



ven Projekte fördern die nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und wirken gleichzeitig dem Arbeitskräftemangel in technischen Berufen im Baugewerbe entgegen.

Der mit 5000 Franken dotierte Preis bietet den ausgezeichneten Unternehmen eine wertvolle Plattform und erhöhte

Sichtbarkeit – insbesondere bei ihren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und in den Medien.

Bewerbungen bis zum 30. Mai

Der Preis steht Unternehmen mit Sitz/Zweigstelle im Kanton und öffentlichen Arbeitgebenden offen. Er wird im Herbst 2027 verliehen. Bewerbungen können bis zum 30. Mai 2027 eingereicht werden. Die entsprechenden Informationen und Unterlagen sind unter www.fr.ch/imr/preis verfügbar.

Zusatzinformationen

Samuel Jordan
Fachstelle für die Integration der MigrantInnen des Staats Freiburg
Tel. 026 305 47 58, samuel.jordan@fr.ch

Non à l'arrêté fédéral sur le financement additionnel de l'AVS par le biais d'un relèvement de la TVA

 Acceptée par le peuple en mars 2024, la 13^e rente AVS sera versée pour la première fois en décembre 2026. Cependant, son financement n'avait pas été réglé. Le projet soumis au vote prévoyait d'apporter des recettes supplémentaires à l'AVS par une hausse de la TVA dès 2028. Le taux normal passerait de 8,1 à 8,5% et celui appliqué à l'hébergement de 3,8 à 4%. Le taux réduit (alimentation, médicaments, autres produits de première nécessité) resterait à 2,6%.

Les arguments

Cette solution présente l'avantage de ne pas alourdir directement les cotisations salariales et donc le coût du travail. Elle répartit également le financement sur l'ensemble de la consommation. Mais elle ne règle pas durablement le problème financier de l'AVS. Les recettes supplémentaires d'environ 1 milliard de francs ne couvriront qu'une partie du coût de la 13^e rente, qui s'élève à plus de 4 milliard de francs. D'autres mesures seront donc nécessaires dans les prochaines années.

Une hausse de la TVA touche par ailleurs directement les ménages et les entreprises. Elle renchérit les biens et services, pèse sur le pouvoir d'achat et risque de freiner la consommation dans un contexte déjà marqué par l'augmentation

de plusieurs coûts. Pour les PME actives sur le marché intérieur, cette pression supplémentaire peut peser sur les marges et la demande.

Avant de relever durablement un impôt, les opposant-e-s demandent des réformes structurelles de l'AVS et une meilleure maîtrise des dépenses fédérales. Une hausse permanente de la TVA apporterait de nouvelles recettes, sans résoudre à elle seule le défi du financement à long terme de la prévoyance vieillesse.

• Les membres de la Chambre patronale ont décidé à l'unanimité de rejeter cet arrêté sur le financement additionnel de l'AVS par une augmentation de la TVA. Il a été souligné de manière positive que cet arrêté fédéral ne prévoyait pas d'augmentation des coûts salariaux. Le facteur déterminant a toutefois été le fait que la solution proposée était loin d'être suffisante pour financer la 13^e rente AVS.



Non à l'initiative populaire « pour une limitation des feux d'artifice »

 L'initiative soumise au vote en novembre veut interdire en Suisse la vente et l'utilisation des feux d'artifice bruyants. Les produits silencieux resteraient autorisés et les cantons pourraient prévoir des exceptions pour certaines manifestations d'importance suprarégionale.

Les arguments

Les partisan-e-s de cette initiative mettent principalement en avant la protection des animaux, particulièrement sensibles aux détonations, ainsi que celle des personnes vulnérables au bruit. Ils soulignent également les risques de blessures et d'incendies, les déchets laissés après les tirs ainsi que les émissions de particules fines. Une



réglementation fédérale permettrait d'instaurer des règles uniformes dans tout le pays.

Les opposant-e-s considèrent, pour leur part, qu'une interdiction nationale va trop loin. Les cantons et les communes disposent déjà de possibilités pour restreindre ou interdire les feux d'artifice en cas de sécheresse, de risques particuliers ou de nuisances excessives. Ils défendent donc une réglementation locale plutôt qu'une interdiction inscrite dans la Constitution.

• Les membres de la Chambre patronale ont décidé à une large majorité de rejeter cette initiative populaire.

Initiative populaire « Oui à des impôts fédéraux équitables pour les couples mariés – Pour enfin en finir avec la discrimination du mariage ! »

 La fiscalité des couples mariés revient devant le peuple dans un contexte particulier. Le 8 mars 2026, les électeurs-trices suisses ont accepté la loi fédérale sur l'imposition individuelle. Cette réforme, qui doit entrer en vigueur en 2032, prévoit que chaque contribuable soit imposé séparément, indépendamment de son état civil.

L'initiative populaire du Centre « Oui à des impôts fédéraux équitables pour les couples mariés – Pour enfin en finir avec la discrimination du mariage! », soumise au vote le 29 novembre prochain, entend maintenir le principe de l'imposition commune des époux, tout en supprimant les désavantages fiscaux qui peuvent aujourd'hui toucher certains couples mariés au niveau de l'impôt fédéral direct.

Concrètement, le texte propose d'inscrire dans la Constitution le principe selon lequel les revenus des époux sont additionnés pour le calcul de l'impôt fédéral direct. Le législateur devrait toutefois garantir que les couples mariés ne soient pas désavantagés par rapport aux autres contribuables. En l'absence de loi d'application dans les trois ans, le Conseil fédéral devrait introduire un calcul alternatif et l'autorité fiscale comparerait l'imposition commune avec le



calcul applicable aux couples non mariés et retiendrait le montant le plus bas.

Les arguments

Les partisan-e-s de l'initiative mettent en avant la nécessité de corriger une inégalité ancienne. À leurs yeux, le mariage ne doit pas entraîner une charge fiscale plus élevée que celle supportée par des couples non mariés dans une situation économique comparable. L'initiative est ainsi présentée comme une solution ciblée, limitée à l'impôt fédéral direct, pour supprimer la pénalisation fiscale du mariage sans bouleverser l'ensemble du système.

Les opposant-e-s, reconnaissent l'objectif de supprimer cette pénalisation,

mais contestent la méthode. Selon elles/eux, l'initiative maintiendrait l'imposition commune, alors que l'imposition individuelle permet de traiter chaque personne séparément et de réduire les effets fiscaux qui peuvent décourager le deuxième revenu du ménage. Cet aspect est important pour l'économie, notamment dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, car l'imposition individuelle peut renforcer l'incitation à augmenter son taux d'activité.

• Les membres de la Chambre patronale ont décidé à l'unanimité la liberté de vote.

ERRATUM

Oui à la modification de la loi fédérale sur le matériel de guerre (LFMG)

 La dégradation de la situation sécuritaire en Europe a remis au centre du débat les règles suisses relatives à l'exportation de matériel de guerre. Le projet soumis au vote veut assouplir certaines dispositions afin de faciliter les exportations vers des États partenaires et les possibilités de réexportation de matériel suisse. Il accorderait également davantage de marge de manœuvre au Conseil fédéral lorsque des intérêts importants de sécurité ou de politique extérieure sont concernés.

Les arguments

Les partisan-e-s de la réforme estiment que les règles actuelles pénalisent l'industrie suisse de défense. Plusieurs pays hésitent à



acheter du matériel helvétique en raison des restrictions qui peuvent empêcher sa réexportation. À terme, cette situation pourrait fragiliser les entreprises du secteur, leurs sous-traitant-e-s et le maintien en Suisse de compétences technologiques stratégiques. Une industrie de défense compétitive est également considérée

comme importante pour garantir l'approvisionnement de l'armée suisse et limiter la dépendance envers l'étranger.

Les opposant-e-s à cette modification de loi craignent, pour leur part, que l'assouplissement réduise le contrôle sur la destination finale des armes fabriquées en Suisse. Du matériel helvétique pourrait plus facilement se retrouver dans des conflits armés ou être transféré vers des États dont la situation pose problème en matière de droits humains.

• Les membres de la Chambre patronale ont décidé à l'unanimité d'accepter la modification de la loi fédérale.

Nein zum Bundesbeschluss vom 19. Juni 2026 über die Zusatzfinanzierung der AHV durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer

 Die im März 2024 vom Volk angenommenen 13. AHV-Rente wird erstmals im Dezember 2026 ausbezahlt. Die Finanzierung ist jedoch noch nicht geregelt. Der zur Abstimmung vorgelegte Entwurf sieht vor, der AHV durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer ab 2028 zusätzliche Einnahmen zu verschaffen. Der Normalsatz würde von 8,1 auf 8,5 Prozent und der Sondersatz für Beherbergungsleistungen von 3,8 auf 4 Prozent steigen. Der reduzierte Satz (Lebensmittel, Medikamente, sonstige Güter des täglichen Bedarfs) bliebe bei 2,6 Prozent.

Die Argumente

Diese Lösung hat den Vorteil, dass sie sich nicht direkt auf die Arbeitnehmerbeiträge und damit nicht die Lohnkosten auswirkt. Zudem verteilt sie die Finanzierung auf den gesamten Konsum. Allerdings löst sie das finanzielle Problem der AHV nicht nachhaltig. Tatsächlich decken die Mehreinnahmen von rund 1 Milliarde Franken nur einen Teil der Kosten für die 13. Rente ab, die sich auf über 4 Milliarden Franken belaufen.

Eine Erhöhung der Mehrwertsteuer wirkt sich zudem direkt auf die Haushalte und Unternehmen aus. Sie verteuert Wa-



ren und Dienstleistungen, belastet die Kaufkraft und könnte den Konsum in einem Umfeld bremsen, das ohnehin schon von steigenden Kosten geprägt ist. Für KMU, die auf dem Binnenmarkt tätig sind, kann diese Erhöhung die Margen und die Nachfrage belasten.

Bevor eine Steuer dauerhaft angehoben wird, fordern die Gegner eine strukturelle Reformen der AHV und eine bessere Kontrolle der Bundesaussgaben. Eine dauerhafte Erhöhung der Mehrwertsteuer würde zwar neue Einnahmen bringen, allein würde sie jedoch die Herausforderung der langfristigen Finanzierung der Altersvorsorge nicht lösen.

• Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben einstimmig beschlossen, den Bundesbeschluss über die zusätzliche Finanzierung der AHV durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer abzulehnen. Dabei wurde positiv hervorgehoben, dass der Bundesbeschluss keine Erhöhung der Lohnkosten vorsieht. Ausschlaggebend war jedoch die Tatsache, dass die vorgeschlagene Lösung bei weitem nicht ausreicht, um die 13. AHV-Rente zu finanzieren.

Nein zur Volksinitiative «Für eine Einschränkung von Feuerwerk»

 Die Initiative, über die im November abgestimmt wird, zielt darauf ab, den Verkauf und die Verwendung von lauten Feuerwerkskörpern in der Schweiz zu verbieten. Leise Feuerwerkskörper blieben weiterhin erlaubt, und die Kantone könnten Ausnahmen für bestimmte Veranstaltungen von überregionaler Bedeutung vorsehen.

Die Argumente

Die Befürworter dieser Initiative führen vor allem den Schutz von Tieren, die besonders empfindlich auf Knallgeräusche reagieren, sowie den Schutz von lärmempfindlichen Personen an. Sie weisen zudem auf die Verletzungs- und Brandgefahr, den zurückbleibenden Müll sowie auf die Feinstaubemis-



sionen hin. Eine bundesweite Regelung würde es ermöglichen, landesweit einheitliche Vorschriften einzuführen.

Die Gegnerinnen und Gegner sind hingegen der Ansicht, dass ein nationales Verbot zu weit geht. Die Kantone und Gemeinden verfügen bereits über Möglichkeiten, Feuerwerke bei Trockenheit, besonderen Risiken oder übermässigen Belästigungen einzuschränken oder zu verbieten. Sie befürworten daher eine lokale Regelung anstelle eines in der Verfassung verankerten Verbots.

• Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben mit grosser Mehrheit beschlossen, die Volksinitiative abzulehnen.

Volksinitiative «Ja zu fairen Bundessteuern auch für Ehepaare – Diskriminierung der Ehe endlich abschaffen!»

 Die Besteuerung von Ehepaaren wird erneut dem Volk zur Abstimmung vorgelegt. Am 8. März 2026 haben die Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger das Bundesgesetz über die individuelle Besteuerung angenommen. Diese Reform, die 2032 in Kraft treten soll, sieht vor, dass jeder Steuerpflichtige unabhängig von seinem Familienstand separat besteuert wird.

Die Volksinitiative der Partei «Die Mitte» mit dem Titel «Ja zu fairen Bundessteuern auch für Ehepaare – Diskriminierung der Ehe endlich abschaffen!», über die am 29. November abgestimmt wird, zielt darauf ab, den Grundsatz der gemeinsamen Besteuerung von Ehepartnern beizubehalten und gleichzeitig die steuerlichen Nachteile zu beseitigen, von denen bestimmte Ehepaare derzeit bei der direkten Bundessteuer betroffen sind.

Konkret sieht der Text vor, den Grundsatz, wonach die Einkünfte der Ehegatten bei der Berechnung der direkten Bundessteuer zusammengerechnet werden, in der Verfassung zu verankern. Der Gesetzgeber müsste jedoch sicherstellen, dass verheiratete Paare gegenüber anderen Steuerpflichtigen nicht benachteiligt werden.



Sollte innerhalb von drei Jahren kein Ausführungsgesetz vorliegen, müsste der Bundesrat eine alternative Berechnungsmethode einführen. Die Steuerbehörde müsste dabei die gemeinsame Besteuerung mit der für unverheiratete Paare geltenden Berechnung vergleichen und den niedrigeren Betrag in Rechnung stellen.

Die Argumente

Die Befürworterinnen und Befürworter der Initiative betonen die Notwendigkeit, eine seit langem bestehende Ungleichheit zu beseitigen. Ihrer Ansicht nach darf die Ehe nicht zu einer höheren Steuerbelas-

tung führen als bei unverheirateten Paaren in einer vergleichbaren wirtschaftlichen Situation. Die Initiative wird somit als gezielte Lösung dargestellt, die sich auf die direkte Bundessteuer beschränkt und darauf abzielt, die steuerliche Benachteiligung der Ehe zu beseitigen, ohne das gesamte System auf den Kopf zu stellen.

Die Gegnerinnen und Gegner erkennen das Ziel an, diese Benachteiligung zu beseitigen, beanstanden jedoch die Vorgehensweise. Die Initiative würde die gemeinsame Besteuerung beibehalten, während die individuelle Besteuerung es ermöglicht, jede Person separat zu behandeln und steuerliche Auswirkungen zu verringern, die das zweite Einkommen im Haushalt beeinträchtigen könnten. Dieser Aspekt ist für die Wirtschaft von Bedeutung, insbesondere vor dem Hintergrund eines Mangels an qualifizierten Arbeitskräften, da die individuelle Besteuerung den Anreiz zur Steigerung der Erwerbsquote verstärken kann.

• Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben einstimmig die Stimmfreigabe beschlossen.

ERRATUM

Ja zur Änderung des Bundesgesetzes über das Kriegsmaterial (Kriegsmaterialgesetz)

 Die Verschlechterung der Sicherheitslage in Europa hat die Schweizer Vorschriften zum Export von Kriegsmaterial wieder in den Mittelpunkt der Debatte gerückt. Der zur Abstimmung vorgelegte Entwurf sieht eine Lockerung bestimmter Bestimmungen vor, um Exporte in Partnerstaaten sowie die Möglichkeiten zur Wiederausfuhr von Schweizer Kriegsmaterial zu erleichtern. Er würde dem Bundesrat zudem mehr Handlungsspielraum einräumen, wenn wichtige sicherheits- oder ausserpolitische Interessen betroffen sind.

Die Argumente

Die Befürworterinnen und Befürworter der Reform sind der Ansicht, dass die geltenden Vorschriften die Schweizer Rüs-



tungsindustrie benachteiligen. Mehrere Länder zögern, Schweizer Rüstungsgüter zu kaufen, da die geltenden Beschränkungen deren Wiederausfuhr verhindern könnten. Langfristig könnte diese Situation die Unternehmen der Branche, ihre Zulieferer und den Erhalt strategischer technologischer Kompetenzen in der Schweiz gefährden. Eine wettbewerbsfähige Rüs-

tungsindustrie wird zudem als wichtig erachtet, um die Versorgung der Schweizer Armee zu gewährleisten und die Abhängigkeit vom Ausland zu begrenzen.

Die Gegnerinnen und Gegner dieser Gesetzesänderung befürchten ihrerseits, dass die vorgeschlagene Lockerung die Kontrolle über den Endverbleib der in der Schweiz hergestellten Waffen erschweren könnte. Schweizer Rüstungsgüter könnten leichter in bewaffnete Konflikte gelangen oder in Staaten geliefert werden, deren Menschenrechtslage bedenklich ist.

• Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben einstimmig beschlossen, die Änderung des Bundesgesetzes anzunehmen.

Face à l'évolution des métiers, la formation continue devient incontournable. et romandes, elle représente un levier de compétitivité et d'attractivité.

« La formation est devenue un stratégique »

Frank Sobczak, directeur de la formation à la FER Genève, invite les PME romandes à ne plus considérer la formation comme une dépense ponctuelle, mais comme un investissement stratégique. Ainsi, pour 2027, l'UPCF a revu son programme de formations continues avec de nouveaux cours à son catalogue.

Marie Nicolet

Dans une économie où les métiers et les compétences évoluent rapidement, en quoi la formation continue est-elle importante ?

Il faut distinguer la certification de la compétence. La compétence, c'est la capacité à mettre en pratique ce que l'on a appris, et c'est cela qui compte pour les entreprises. La formation continue leur permet de s'adapter aux évolutions technologiques, organisationnelles ou réglementaires et de rester compétitives. Pour les collaborateurs-trices, elle contribue à maintenir l'employabilité et ouvre des perspectives d'évolution. La formation doit donc créer une véritable relation gagnant-gagnant entre l'entreprise et ses collaborateurs-trices.

Dans quelle mesure la formation continue peut-elle contribuer à répondre à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ?

Dans les secteurs confrontés à une pénurie, il est d'autant plus important de prendre soin des personnes qui sont déjà présentes dans l'entreprise. Leur permettre d'évoluer et de monter en compétences constitue une partie de la réponse, car cela contribue à améliorer l'image du métier. Les meilleur-e-s ambassadeur-ices d'une profession sont les personnes qui l'exercent. Des collaborateurs-trices qui se sentent bien traité-e-s, qui peuvent progresser et qui disposent de perspectives d'évolution contribuent à renforcer la marque employeur, un enjeu particulièrement important dans les métiers en pénurie.

Pour une PME, former ses collaborateurs-trices représente du temps et de l'argent. Comment démontrer que cet investissement peut être rentable ?

Cela m'amuse toujours un peu, car de nombreuses PME n'hésitent pas à investir dans une nouvelle flotte de véhicules, plus propre ou plus performante, mais hésitent lorsqu'il s'agit d'investir dans la formation. Pourtant, former constitue aussi un investissement important. Bien sûr, le risque de former quelqu'un qui partira ensuite ailleurs existe, mais c'est la loi du marché. L'essentiel est que la formation réponde directement aux besoins de l'en-



Frank Sobczak.

treprise et que les compétences acquises puissent réellement être mises en pratique.

La formation continue est-elle aussi devenue un élément d'attractivité pour recruter ?

Oui. Les attentes ont évolué, notamment chez les nouvelles générations. On constate que la formation, les possibilités d'évolution ou encore l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ont pris de l'importance. Les jeunes générations hésitent moins à changer d'entreprise. Proposer des perspectives de développement devient donc un véritable facteur d'attractivité pour l'employeur-euse.

Les PME ont moins de ressources que les grandes entreprises pour organiser leurs propres formations. Quelles offres répondent le mieux à leurs besoins ?

C'est précisément là que les associations professionnelles et les fédérations patronales, comme l'UPCF, ont un rôle à jouer. Elles peuvent centraliser les besoins et proposer des formations auxquelles une petite entreprise n'aurait pas accès seule. Certaines thématiques comme la comptabilité, le management ou d'autres compétences transversales, sont multisectorielles. Réunir des personnes issues de plusieurs secteurs autour de ces thématiques favorise aussi les échanges et enrichit l'expérience des participant-e-s.

Pour les PME fribourgeoises

outil

Quels sont, aujourd'hui, les principaux freins à la formation continue dans les PME ?

Le coût de la formation n'est pas forcément le principal obstacle. Le problème est souvent le temps. Lorsqu'une formation se déroule pendant les heures de travail, l'entreprise doit non seulement financer la formation, mais aussi gérer l'absence et parfois remplacer la personne. C'est particulièrement compliqué pour les fonctions opérationnelles. Les horaires, la durée et le format des formations doivent donc être compatibles avec la réalité des PME.

Selon vous, une formation doit-elle répondre à un besoin immédiat ou anticiper les compétences de demain ?

Il est impératif d'anticiper. Une entreprise devrait établir un véritable plan de formation en analysant ses postes clés, l'âge de ses collaborateurs-trices, les certifications nécessaires, les compétences disponibles ou encore les nouveaux marchés qu'elle souhaite conquérir. Aujourd'hui, la formation doit être directement reliée à la stratégie de l'entreprise et ce plan doit également être réévalué régulièrement.

Observez-vous une évolution des demandes de formation ces dernières années ?

Oui. Sans surprise, l'intelligence artificielle suscite énormément de demandes. Les questions environnementales et sociales prennent également de l'importance, tout comme la marque employeur et la gestion de projet. Les entreprises fonctionnent de plus en plus en mode projet, que ce soit pour intégrer l'IA ou conquérir un nouveau marché. En parallèle, les fondamentaux comme le droit du travail ou les assurances sociales continuent d'être des piliers.

Quel conseil donneriez-vous à un-e dirigeant-e de PME qui considère encore la formation continue comme secondaire ?

La formation continue est devenue un outil stratégique et un instrument de gestion des risques, au service à la fois de la compétitivité de l'entreprise et du développement des collaborateurs-trices. Une entreprise qui ne forme pas risque de stagner, de perdre des parts de marché et, à terme, de se mettre en difficulté. Ne pas investir dans la formation, c'est prendre le risque d'une perte de valeur et de compétitivité.

4 questions à Daniel Bürdel

directeur adjoint de l'UPCF et responsable des formations continues



Dans quel but l'UPCF a-t-elle développé une offre de formations continues ?

Au travers de son catalogue de formations, l'UPCF entend répondre aux besoins des entreprises fribourgeoises et de leurs employé-e-s. Notre objectif est de leur proposer des formations concrètes, accessibles et en adéquation avec les réalités du terrain, afin de permettre aux employeurs-euses et aux collaborateurs-trices de développer et d'actualiser leurs compétences. Ainsi, les membres d'une association gérée par l'UPCF ainsi que les entreprises affiliées à la CIFA bénéficient d'un tarif préférentiel lors de leur inscription à l'une de nos formations continues.

En quoi la formation continue est-elle devenue un élément d'attractivité pour les entreprises qui cherchent à recruter, notamment auprès des jeunes générations ?

L'offre de formation continue est particulièrement importante pour les jeunes générations, qui accordent une attention croissante aux possibilités d'évolution professionnelle. En investissant dans le développement des compétences, un-e employeur-euse peut se différencier sur le marché du travail, renforcer son attractivité et contribuer à fidéliser ses collaborateurs-trices.

Quel intérêt ces formations rencontrent-elles aujourd'hui et à quels besoins concrets des entreprises fribourgeoises permettent-elles de répondre ?

Notre objectif est de proposer des formations qui répondent à des problématiques très concrètes rencontrées par les PME fribourgeoises dans le domaine des finances, des RH ou encore du marketing. Le bilinguisme constitue également une dimension importante de notre offre, avec des formations proposées en français et en allemand.

L'intérêt rencontré varie selon les thématiques, mais nous constatons que les entreprises recherchent avant tout des formations pratiques, qu'elles peuvent facilement intégrer à leur activité et dont les acquis peuvent être rapidement mis en application.

L'organisation des formations continues évoluera dès 2027. Quels changements sont prévus et pour quelles raisons l'UPCF a-t-elle choisi de revoir son modèle ?

Nos entreprises membres évoluent dans des environnements de plus en plus complexes où le temps est une denrée rare. Ainsi, pour l'année 2027, nous avons décidé de consacrer une grande thématique à chaque mois, ce qui permet de regrouper les participant-e-s autour d'un sujet et de favoriser le réseautage et les échanges.

Ainsi, plusieurs nouveaux cours viendront enrichir le catalogue et illustrent la diversité des besoins auxquels nous souhaitons répondre, comme l'acquisition de nouveaux clients, la maîtrise des prix et des marges, la gestion du stress, la cybersécurité ou encore le marketing numérique. L'objectif est de proposer des formations concrètes, utiles dans le quotidien des PME et en phase avec l'évolution des métiers.

Découvrir le catalogue complet de formations de l'UPCF : www.upcf.ch/nos-formations

Angesichts des Wandels der Berufswelt wird Weiterbildung immer wichtiger. In der Westschweiz ist sie ein entscheidender Faktor für Wettbewerbsfähigkeit

«Aus- und Weiterbildung ist zu gischen Instrument geworden»

Frank Sobczak, Direktor für Aus- und Weiterbildung bei der FER Genf, ruft die Westschweizer KMU dazu auf, Aus- und Weiterbildung nicht länger als einmalige Kostenpunkt, sondern als strategische Investition zu betrachten. So hat auch der FAV für das Jahr 2027 sein Fort- und Weiterbildungsangebot überarbeitet und neue Kurse ins Programm aufgenommen.

Marie Nicolet

Welche Bedeutung kommt der Weiterbildung in einer Wirtschaft zu, in der sich Berufe und Kompetenzen rasch weiterentwickeln?

Es gilt, zwischen Zertifizierungen und Kompetenzen zu unterscheiden. Kompetenz bedeutet, Gelerntes in der Praxis anwenden zu können. Genau darauf kommt es den Unternehmen an. Weiterbildung ermöglicht es ihnen, sich an technologische, organisatorische und regulatorische Veränderungen anzupassen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Sie hilft den Mitarbeitenden, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten, und eröffnet ihnen berufliche Entwicklungsperspektiven. Aus- und Weiterbildung kommt somit sowohl dem Unternehmen als auch seinen Mitarbeitenden zugute.

Inwieweit kann Weiterbildung dazu beitragen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

In Branchen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, ist es umso wichtiger, sich um die bereits im Unternehmen tätigen Mitarbeitenden zu kümmern. Ihnen die Möglichkeit zu bieten, sich beruflich weiterzuentwickeln und ihre Kompetenzen auszubauen, ist ein Teil der Lösung. Denn dies trägt auch dazu bei, das Ansehen des jeweiligen Berufs zu verbessern. Die besten Botschafterinnen und Botschafter eines Berufs sind diejenigen, die ihn selbst ausüben. Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt fühlen, sich weiterentwickeln können und berufliche Perspektiven haben, stärken die Attraktivität ihres Arbeitgebers. Gerade in Berufen, in denen Fachkräfte fehlen, ist dies von besonderer Bedeutung.

Für KMU ist die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden mit einem zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden. Wie lässt sich aufzeigen, dass sich diese Investition lohnen kann?

Das überrascht mich immer wieder: Viele KMU zögern nicht, in eine neue, umweltfreundlichere oder leistungsfähigere Fahrzeugflotte zu investieren. Geht es hingegen um Aus- und Weiterbildung, sind sie zurückhaltender. Dabei stellt auch die Weiterbildung der Mitarbeitenden eine bedeutende Investition dar. Natürlich besteht das Risiko, dass jemand nach einer Weiterbildung das Unternehmen verlässt. Doch das gehört zu den Spielregeln des Arbeitsmarktes. Entscheidend ist, dass die Aus- und Weiterbildung unmittelbar auf die Bedürfnisse des Unternehmens ausgerichtet ist und die erworbenen Kompetenzen tatsächlich in der Praxis eingesetzt werden können.

Ist Weiterbildung inzwischen auch zu einem wichtigen Faktor geworden, um neue Mitarbeitende zu gewinnen?

Ja. Die Erwartungen haben sich verändert, insbesondere bei den jüngeren Generationen. Aus- und Weiterbildung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben haben an Bedeutung gewonnen. Jüngere Generationen sind zudem eher bereit, das Unternehmen zu wechseln. Wer berufliche Entwicklungsperspektiven bietet, steigert deshalb seine Attraktivität als Arbeitgeber.

KMU verfügen über weniger Ressourcen als Grossunternehmen, um eigene Aus- und Weiterbildungen zu organisieren. Welche Angebote entsprechen ihren Bedürfnissen am besten?

Genau hier kommt den Berufs- und Ar-



Frank Sobczak

beitgeberverbänden wie dem FAV eine wichtige Rolle zu. Sie können den Weiterbildungsbedarf bündeln und Kurse anbieten, zu denen kleine Unternehmen allein keinen Zugang hätten. Themen wie Buchhaltung, Management sowie andere bereichsübergreifende Kompetenzen sind für verschiedene Branchen relevant. Wenn Menschen aus unterschiedlichen Branchen zusammenkommen, fördert dies zudem den Austausch und erweitert den Erfahrungshorizont der Teilnehmenden.

Was sind heute die grössten Hindernisse für die Weiterbildung in KMU?

Die Kosten für Aus- und Weiterbildung sind nicht unbedingt das grösste Hindernis. Oft fehlt es vielmehr an Zeit. Findet eine Aus- und Weiterbildung während der Arbeitszeit statt, muss das Unternehmen nicht nur die Kosten tragen, sondern auch die Abwesenheit der betreffenden Person

Für KMU im Kanton Freiburg und und Attraktivität

einem strate-

überbrücken und gegebenenfalls für eine Stellvertretung sorgen. Gerade bei operativen Tätigkeiten ist dies besonders schwierig. Kurszeiten, Dauer und Formate der Aus- und Weiterbildungen müssen deshalb auf die betrieblichen Gegebenheiten der KMU abgestimmt sein.

Sollte eine Aus- und Weiterbildung Ihrer Meinung nach einen unmittelbaren Bedarf decken oder die Kompetenzen von morgen vorwegnehmen?

Vorausschauendes Handeln ist unerlässlich. Ein Unternehmen sollte einen fundierten Aus- und Weiterbildungsplan erstellen und dazu seine Schlüsselpositionen, die Altersstruktur seiner Mitarbeitenden, die erforderlichen Zertifizierungen, die vorhandenen Kompetenzen sowie die neuen Märkte analysieren, die es erschliessen möchte. Aus- und Weiterbildung muss heute unmittelbar mit der Unternehmensstrategie verknüpft sein. Der Weiterbildungsplan sollte zudem regelmässig überprüft werden.

Haben Sie in den letzten Jahren Veränderungen bei der Nachfrage nach Aus- und Weiterbildungen festgestellt?

Ja. Wenig überraschend ist die Nachfrage im Bereich der künstlichen Intelligenz enorm. Auch ökologische und soziale Themen sowie die Arbeitgebermarke und das Projektmanagement gewinnen an Bedeutung. Unternehmen arbeiten zunehmend projektorientiert, sei es bei der Einführung von KI oder bei der Erschliessung neuer Märkte. Grundlegende Themen wie Arbeitsrecht oder Sozialversicherungen bleiben wichtige Pfeiler.

Welchen Rat würden Sie einer Führungskraft in einem KMU geben, die Weiterbildung noch immer als zweitrangig betrachtet?

Weiterbildung ist zu einem strategischen Instrument und einem Mittel des Risikomanagements geworden. Sie dient sowohl der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens als auch der beruflichen Entwicklung seiner Mitarbeitenden. Ein Unternehmen, das nicht in Aus- und Weiterbildung investiert, läuft Gefahr, zu stagnieren, Marktanteile zu verlieren und langfristig in Schwierigkeiten zu geraten. Wer nicht in Aus- und Weiterbildung investiert, riskiert Wert- und Wettbewerbsverluste.

4 Fragen an Daniel Bürdel

Stellvertretender Direktor des FAV und
Verantwortlicher für Fort- und Weiterbildung



Mit welchem Ziel hat der FAV sein Fort- und Weiterbildungsangebot entwickelt?

Mit seinem Fort- und Weiterbildungskatalog möchte der FAV den Bedürfnissen der Freiburger Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden gerecht werden. Unser Ziel ist es, ihnen praxisnahe, leicht zugängliche und auf die betrieblichen Gegebenheiten abgestimmte Fort- und Weiterbildungen anzubieten. Damit ermöglichen wir es, Kompetenzen weiterzuentwickeln und auf dem neuesten Stand zu halten. Mitglieder eines vom FAV verwalteten Verbandes sowie Unternehmen, die der CIFA angeschlossen sind, profitieren deshalb bei der Anmeldung zu unseren Fort- und Weiterbildungen von einem Vorzugstarif.

Inwiefern ist Weiterbildung insbesondere bei jüngeren Generationen zu einem Attraktivitätsfaktor für Unternehmen geworden, die neue Mitarbeitende gewinnen möchten?

Das Fort- und Weiterbildungsangebot ist für die jüngeren Generationen besonders wichtig, da sie zunehmend Wert auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten legen. Indem Arbeitgebende in die Kompetenzentwicklung investieren, können sie sich auf dem Arbeitsmarkt von anderen Unternehmen abheben, ihre Attraktivität steigern und ihre Mitarbeitenden langfristig an sich binden.

Auf welches Interesse stossen diese Fort- und Weiterbildungen derzeit, und welchen konkreten Bedürfnissen der Freiburger Unternehmen entsprechen sie?

Unser Ziel ist es, Fort- und Weiterbildungen anzubieten, die auf die konkreten Herausforderungen zugeschnitten sind, mit denen Freiburger KMU in den Bereichen Finanzen, Personalwesen oder Marketing konfrontiert sind. Auch die Zweisprachigkeit ist ein wichtiger Aspekt unseres Angebots: Wir bieten Fort- und Weiterbildungen sowohl auf Französisch als auch auf Deutsch an.

Das Interesse ist je nach Thema unterschiedlich. Die Unternehmen suchen vor allem praxisorientierte Fort- und Weiterbildungen, die sich problemlos in ihren Betriebsalltag integrieren lassen und bei denen das Gelernte rasch in die Praxis umgesetzt werden kann.

Welche Neuerungen sind geplant und weshalb hat der FAV sein Modell überarbeitet?

Unsere Mitgliedsunternehmen bewegen sich in einem zunehmend komplexeren Umfeld, in dem Zeit ein knappes Gut ist. Deshalb haben wir beschlossen, ab 2027 jeden Monat einem Schwerpunktthema zu widmen. So können wir die Teilnehmenden rund um ein gemeinsames Thema zusammenbringen und die Vernetzung sowie den Austausch fördern. Zudem werden neue Kurse das Angebot bereichern. Sie verdeutlichen die Vielfalt der Bedürfnisse, auf die wir eingehen möchten. Dazu gehören beispielsweise die Neukundengewinnung, die Preis- und Margenkontrolle, die Stressbewältigung, die Cybersicherheit und das digitale Marketing. Unser Ziel ist es, praxisnahe Fort- und Weiterbildungen anzubieten, die den KMU einen konkreten Nutzen im Geschäftsalltag bringen und mit der Entwicklung der Berufe Schritt halten.

Entdecken Sie den vollständigen Fort- und Weiterbildungskatalog des FAV: www.upcf.ch/unsere-fortbildungen

Groupe E Connect SA mise depuis longtemps sur l'apprentissage pour transmettre ses métiers et préparer la relève. Un engagement qui passe par un encadrement structuré et individualisé.

La transmission comme moteur

Avec près de 120 apprenti·e·s, Groupe E Connect SA fait de la formation professionnelle un axe fort de son activité. Le parcours de Mohammad Mirzayi, arrivé d'Afghanistan avec d'importantes lacunes scolaires avant d'obtenir son CFC, illustre cet engagement. Pour cet accompagnement, l'entreprise a d'ailleurs reçu, lors de la dernière Rentrée des Entreprises, le **Prix Coup de Cœur**.



Marie Nicolet

La formation professionnelle se trouve presque dans l'ADN de l'entreprise», résume Cédric Bertschy, directeur région Sud chez Groupe E Connect SA. L'entreprise forme des jeunes depuis de nombreuses années et compte aujourd'hui près de 120 apprenti·e·s. Dans la région Sud, ils sont 38 pour quelque 200 collaborateurs·trices. La majorité se forme dans les métiers d'installateur·trice-électricien·ne et d'électricien·ne de montage.

Pour les encadrer, Groupe E Connect SA s'appuie sur sa Talents Academy. Cette structure développe les compétences professionnelles, méthodologiques et sociales des jeunes. Dans chaque succursale, une personne suit les apprenti·e·s qui doivent, chaque semaine, résumer le travail accompli et, chaque mois, réaliser un travail lié à une situation rencontrée sur le terrain. «Nous cherchons avant tout à les accompagner au mieux et à leur faire confiance», explique Cédric Bertschy.

Un parcours hors norme

Cette capacité d'adaptation a pris tout son sens avec l'engagement de Mohammad Mirzayi. Originaire d'Afghanistan, il avait quitté son pays à treize ans sans avoir acquis les bases scolaires en écriture et en mathématiques. Arrivé en Suisse après plus de dix ans de périple, il découvre une

place de stage d'électricien à Villars-sur-Glâne. Son intérêt convainc l'entreprise, mais ses lacunes imposent un accompagnement particulier.

Groupe E Connect SA lui propose une année de préapprentissage pour consolider ses connaissances en langue et en mathématiques. Il rejoint ensuite un cursus d'apprentissage conventionnel de trois ans, avec des cours d'appui en français, en mathématiques et en électrotechnique. «Au départ, nous étions très hésitants, mais il nous parlait avec une telle conviction, une telle envie de réussir, que nous avons décidé de lui faire confiance», raconte le directeur. Trois ans plus tard, Mohammad Mirzayi décroche son CFC et obtient un contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Une reconnaissance collective

Cet accompagnement a valu à Groupe E Connect SA le Prix Coup de Cœur lors de la

dernière Rentrée des Entreprises. Cédric Bertschy y voit une reconnaissance du travail collectif: «Cette situation nous rappelle que chaque personne mérite sa chance.» Il souligne l'investissement des professionnel·le·s qui, au fil de la formation, transmettent aux jeunes en formation des compétences techniques, mais aussi des repères sociaux.

L'expérience de l'engagement de Mohammad Mirzayi pourrait ouvrir la porte à d'autres profils atypiques. En effet, face aux difficultés de recrutement, notamment dans les métiers techniques, l'entreprise envisage de se rapprocher de structures de réinsertion lorsque des places d'apprentissage restent vacantes. Une condition demeure: la motivation. En effet, former demande du temps et des ressources, mais constitue aussi, selon Cédric Bertschy, «un investissement pour l'avenir».

Année de fondation de l'entreprise: 2003 pour Groupe E Connect SA, mais la fondation des Entreprises Électriques Fribourgeoises remonte à 1915.

Nombre d'employé·e·s: 700.

Nombre d'apprenti·e·s: 112 apprenti·e·s, dont 38 dans la région Sud.

Secteur d'activité: installations électriques, télécommunications, photovoltaïque, chauffage et tableaux et infrastructures électriques.

Responsable de la formation professionnelle: un responsable par succursale, soit 17 en tout, dont cinq dans la région Sud.

Die Groupe E Connect SA setzt seit Langem auf die Berufsbildung, um ihr Fachwissen weiterzugeben und den Nachwuchs zu fördern. Dieses Engagement beruht auf einer strukturierten und individuellen Betreuung.

Wissensvermittlung als Triebkraft

Mit fast 120 Lernenden räumt die Groupe E Connect SA der Berufsbildung einen hohen Stellenwert ein. Der Werdegang von Mohammad Mirzayi, der aus Afghanistan in die Schweiz kam und trotz erheblicher schulischer Lücken sein EFZ erlangte, veranschaulicht dieses Engagement eindrücklich. Für diese besondere Begleitung wurde das Unternehmen anlässlich des letzten Herbstauftakts der Unternehmen mit dem **Sonderpreis «Coup de Cœur»** ausgezeichnet.

Marie Nicolet

Die Berufsbildung liegt gewissermassen in der DNA unseres Unternehmens», sagt Cédric Bertschy, Regionalleiter Süd bei Groupe E Connect SA. Das Unternehmen bildet seit vielen Jahren junge Menschen aus und zählt heute fast 120 Lernende. In der Region Süd sind es 38 bei rund 200 Mitarbeitenden. Die meisten absolvieren eine Lehre als Elektroinstallateur/in oder Montage-Elektriker/in.

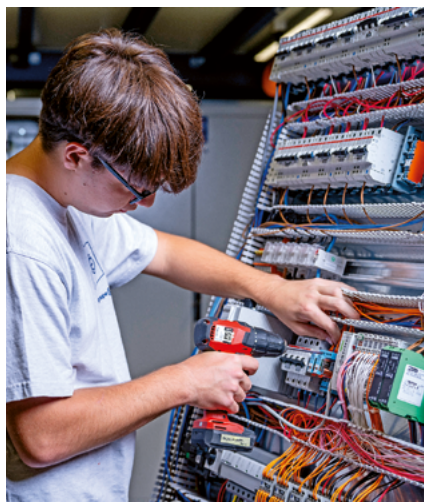
Bei der Begleitung der Lernenden stützt sich Groupe E Connect SA auf ihre «Talents Academy». Diese fördert die beruflichen, methodischen und sozialen Kompetenzen der jungen Menschen. In jeder Niederlassung ist eine Person für die Begleitung der Lernenden zuständig. Die Lernenden rapportieren jede Woche die ausgeführten Arbeiten und bearbeiten jeden Monat eine Aufgabe zu einer konkreten Situation aus dem Berufsalltag. «Unser wichtigstes Anliegen ist es, sie bestmöglich zu begleiten und ihnen Vertrauen entgegenzubringen», sagt Cédric Bertschy.

Ein aussergewöhnlicher Werdegang

Wie wichtig eine individuell angepasste Begleitung sein kann, zeigte sich besonders bei Mohammad Mirzayi. Der gebürtige Afghane verliess sein Land im Alter von 13 Jahren, ohne über grundlegende Kenntnisse in Schreiben und Rechnen zu verfügen. Nach einer mehr als zehnjährigen Odyssee kam er in die Schweiz und fand in Villars-sur-Glâne eine Praktikumsstelle als

Elektriker. Sein Interesse und seine Motivation überzeugten das Unternehmen, seine schulischen Lücken machten jedoch eine besondere Betreuung erforderlich.

Groupe E Connect SA bot ihm zunächst ein Vorlehrjahr an, damit er seine Sprach- und Mathematikkenntnisse festigen konnte. Anschliessend begann er eine reguläre dreijährige Berufslehre mit Stützkursen in Französisch, Mathematik und Elektrotechnik. «Anfangs waren wir sehr unsicher.



Doch seine Entschlossenheit und sein Wille, sein Ziel zu erreichen, waren so gross, dass wir beschlossen, ihm unser Vertrauen zu schenken», sagt der Regionalleiter. Drei Jahre später erlangte Mohammad Mirzayi sein EFZ und erhielt einen unbefristeten Arbeitsvertrag im Unternehmen.

Anerkennung für eine gemeinsame Leistung

Für diese Begleitung wurde Groupe E Connect SA anlässlich des letzten Herbstauftakts der Unternehmen mit dem Sonderpreis «Coup de Cœur» ausgezeichnet. Cédric Bertschy sieht darin eine Anerkennung der gemeinsamen Leistung: «Diese Erfahrung erinnert uns daran, dass jeder Mensch eine Chance verdient.» Besonders hebt er das Engagement der Fachpersonen hervor, die den Lernenden während ihrer Ausbildung nicht nur technische Kompetenzen vermitteln, sondern ihnen auch Orientierung im beruflichen und sozialen Umfeld geben.

Die Erfahrungen mit Mohammad Mirzayi könnten künftig anderen jungen Menschen mit atypischem Werdegang neue Möglichkeiten eröffnen. Angesichts der Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften, insbesondere in technischen Berufen, erwägt das Unternehmen, bei unbesetzten Lehrstellen vermehrt mit Organisationen im Bereich der beruflichen Wiedereingliederung zusammenzuarbeiten. Eine Voraussetzung bleibt dabei entscheidend: die Motivation. Denn die Ausbildung von Lernenden erfordert zwar Zeit und Ressourcen, ist für Cédric Bertschy aber zugleich «eine Investition in die Zukunft».

Gründungsjahr: Groupe E Connect SA wurde 2003 gegründet; die Gründung der Freiburger Elektrizitätswerke geht jedoch auf das Jahr 1915 zurück.

Anzahl Beschäftigte: 700.

Anzahl Lernende: 112, davon 38 in der Region Süd.

Tätigkeitsbereich: Elektroinstallationen, Telekommunikation, Photovoltaik, Heizung, Schaltanlagen und elektrische Infrastrukturen.

Verantwortlich für die Berufsausbildung: eine verantwortliche Person pro Niederlassung; insgesamt 17, davon fünf in der Region Süd.

Une obligation utile avec des exceptions restrictives

Enregistrement du temps de travail

Horaires flexibles, télétravail, travail basé sur la confiance : l'organisation du travail a beaucoup évolué. Pourtant, le principe reste le même : l'employeur-euse doit veiller à ce que le temps de travail de son personnel soit enregistré. Des exceptions existent, mais elles sont très restrictives.

Martina Guillo

Principe : obligation d'enregistrement

Selon l'article 73 de l'Ordonnance relative à la loi sur le travail (OLT 1), l'obligation d'enregistrement concerne notamment les heures de début et de fin du travail, mais aussi les pauses de 30 minutes ou plus. La loi n'impose aucune méthode de saisie : timbreuse, papier, Excel, logiciel ou application sont ainsi possibles, pour autant que les données requises soient enregistrées de manière fiable et consultable. En cas d'horaires fixes, il est admis de ne documenter que les écarts. Il appartient à l'employeur-euse de veiller à ce que les collaborateurs-trices enregistrent leurs heures.

Et les cadres ?

En principe, les cadres doivent aussi documenter leur temps de travail. Seules les personnes exerçant une « fonction dirigeante élevée » échappent aux dispositions de la loi sur le travail (LTr). Cette notion est interprétée restrictivement. Selon l'article 9 OLT 1, il faut disposer d'un pouvoir de décision important ou être en mesure d'influencer fortement des décisions majeures concernant l'entreprise. Un titre de directeur-trice, un salaire élevé ou la gestion d'une équipe ne suffisent pas pour cette qualification. Ainsi, un-e responsable d'équipe qui reste soumis-e aux décisions de la direction doit, en principe, continuer à enregistrer son temps de travail.

Enregistrement simplifié

L'article 73b OLT 1 permet aux collaborateurs-trices qui déterminent eux-mêmes une part significative de leurs horaires (au moins 25%) de n'enregistrer que la durée totale de travail quotidienne, sans détailler

les heures de début, de fin et les pauses. Ainsi, un-e collaborateur-trice soumis-e à certaines plages fixes, mais qui peut organiser librement au moins un quart de son horaire, peut remplir cette condition. Le début et la fin du travail de nuit ou du dimanche doivent cependant toujours être consignés.

Pour mettre en place cette simplification, un accord collectif est en principe nécessaire. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs-euses, un accord individuel écrit suffit. Cet accord doit être complété par un entretien annuel obligatoire portant sur la charge de travail, dont le contenu doit être documenté.

Renonciation à l'enregistrement

La renonciation complète à l'enregistrement du temps de travail est soumise à des conditions encore plus strictes, prévues à l'article 73a OLT 1. La personne doit disposer d'une grande autonomie dans son travail et pouvoir fixer elle-même au moins 50% de ses horaires. Elle doit en outre per-

cevoir un salaire annuel brut, bonus inclus, supérieur à 120 000 francs, et accepter par écrit la renonciation.

En plus de cela, cette possibilité de renonciation doit être prévue dans une convention collective de travail, limitant ainsi considérablement sa portée pratique. A noter que les CCT s'appliquant aux associations gérées à l'UPCF ne prévoient pas une telle possibilité.

Une contrainte utile

Attention : les articles 73a et 73b OLT 1 ne modifient que l'obligation d'enregistrement. Les règles de la LTr sur la durée du travail et du repos restent applicables. Il convient aussi de noter que l'absence d'enregistrement ne protège pas l'employeur-euse contre les prétentions en paiement des heures supplémentaires. Au contraire, en cas de litige, l'employeur-euse qui n'a pas respecté son devoir d'enregistrement se trouvera confronté à des difficultés de preuve.

Loin d'être une simple formalité ou une contrainte inutile, un enregistrement rigoureux du temps de travail est un instrument précieux pour l'employeur-euse. Il permet de suivre l'accumulation des heures supplémentaires, de détecter les situations de surcharge, de s'assurer du respect de la LTr et de disposer de données objectives et fiables en cas de litige. L'enregistrement du temps de travail n'est donc pas qu'une obligation administrative, mais aussi un outil de gestion et de preuve.



Eine nützliche Pflicht mit restriktiven Ausnahmen

Arbeitszeiterfassung

Gleitzeit, Homeoffice, Vertrauensarbeitszeit: Die Arbeitsorganisation hat sich stark gewandelt. Am Grundsatz ändert dies jedoch nichts: Arbeitgebende müssen dafür sorgen, dass die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmenden erfasst wird. Zwar bestehen Ausnahmen, doch sind diese sehr begrenzt.

Martina Guillod

Grundsatz: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Gemäss Artikel 73 der Verordnung zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) sind namentlich Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Pausen von einer halben Stunde und mehr zu dokumentieren. Das Gesetz schreibt keine bestimmte Erfassungsmethode vor: Stempeluhr, Erfassung auf Papier, Excel, Software oder App sind zulässig, sofern die erforderlichen Angaben zuverlässig erfasst werden und einsehbar sind. Bei festen Arbeitszeiten ist es zulässig, lediglich die Abweichungen zu dokumentieren. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgebenden, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeiten erfassen.

Und das Kader?

Grundsätzlich müssen auch Kadermitarbeitende ihre Arbeitszeit dokumentieren. Nur Arbeitnehmende, die eine «höhere leitende Tätigkeit» ausüben, unterstehen dem Arbeitsgesetz (ArG) nicht. Dieser Begriff wird restriktiv ausgelegt. Gemäss Artikel 9 ArGV 1 müssen die betreffenden Personen über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen können. Ein Direktorentitel, ein hoher Lohn oder die Führung eines Teams allein genügen für diese Qualifikation nicht. Teamleitende, die in ihren Entscheidungsbefugnissen weiterhin der Geschäftsleitung unterstehen, müssen ihre Arbeitszeit daher grundsätzlich erfassen.

Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

Gemäss Artikel 73b ArGV 1 können Arbeitnehmende, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil (mindestens 25 %) selber festsetzen, lediglich die Dauer der geleisteten täglichen Arbeitszeit erfassen, ohne Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Pausen im Einzelnen festhalten



zu müssen. So erfüllen zum Beispiel Arbeitnehmende, die an bestimmte Blockzeiten gebunden sind, diese Bedingung, sofern sie mindestens einen Viertel ihrer Arbeitszeit frei einteilen können. Beginn und Ende von Nacht- oder Sonntagsarbeit müssen jedoch immer dokumentiert werden.

Für die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung ist grundsätzlich eine kollektive Vereinbarung erforderlich. In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmenden genügt eine schriftliche individuelle Vereinbarung. Diese ist durch ein jährliches Endjahresgespräch zur Arbeitsbelastung zu ergänzen, dessen Inhalt zu dokumentieren ist.

Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

Der vollständige Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung unterliegt noch strengeren Voraussetzungen, die in Artikel 73a ArGV 1 geregelt sind. Die betroffenen Arbeitnehmenden müssen bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mindestens zur Hälfte selber festsetzen können. Sie müssen zudem ein Bruttojahreseinkommen von über 120 000 Franken, einschliesslich Boni, erzielen und dem Verzicht schriftlich zustimmen.

Darüber hinaus muss die Möglichkeit des Verzichts in einem Gesamtarbeitsver-

trag vorgesehen sein. Dies schränkt den Anwendungsbereich dieser Ausnahme-regelung erheblich ein. Zu beachten ist, dass die Gesamtarbeitsverträge der vom FAV verwalteten Verbände keine solche Möglichkeit vorsehen.

Eine nützliche Pflicht

Zu beachten ist: Die Artikel 73a und 73b ArGV 1 ändern lediglich die Erfassungspflicht. Die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG bleiben weiterhin anwendbar. Ebenso schützt eine fehlende Arbeitszeiterfassung Arbeitgebende nicht vor Ansprüchen auf Vergütung von Überstunden. Im Gegenteil: Im Streitfall können Arbeitgebende, die ihrer Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht nachgekommen sind, mit Beweisschwierigkeiten konfrontiert sein.

Eine sorgfältige Arbeitszeiterfassung ist daher weit mehr als eine bloss administrative Formalität oder eine unnötige Pflicht. Sie ist für Arbeitgebende ein wertvolles Instrument, um die Überstunden im Blick zu behalten, Überlastungssituationen frühzeitig zu erkennen, die Einhaltung des Arbeitsgesetzes sicherzustellen und im Streitfall über objektive und zuverlässige Daten zu verfügen. Die Arbeitszeiterfassung ist somit nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern zugleich ein wichtiges Führungs- und Beweisinstrument.

« La prise de risque est le
fondement de tout empire. »

(Estée Lauder)

« Risikobereitschaft ist das
Fundament jedes Imperiums. »

(Estée Lauder)

DEUTSCHFREIBURGER LERNENDE DES JAHRES

Qui sera l'apprenti-e de l'année 2026 ?

Le Prix *Deutschfreiburger Lernende des Jahres* récompense des apprenti-e-s germanophones du canton de Fribourg particulièrement engagé-e-s dans leur métier. Jusqu'à six finalistes seront sélectionné-e-s par le jury, dont fait partie l'UPCF, et soumis-es au vote du public dès le 18 octobre. La grande finale, diffusée sur la chaîne Rega-Sense, aura lieu le 20 novembre et désignera l'apprenti-e germanophone de l'année 2026.

DEUTSCHFREIBURGER LERNENDE DES JAHRES

Wer wird Lernende oder Lernender des Jahres 2026?

Der Preis «Deutschfreiburger Lernende des Jahres» zeichnet deutschsprachige Lernende aus dem Kanton Freiburg aus, die sich in ihrem Beruf durch besonderes Engagement auszeichnen. Eine Jury, der auch der FAV angehört, wählt bis zu sechs Finalistinnen und Finalisten aus. Ab dem 18. Oktober kann das Publikum in einer öffentlichen Abstimmung seine Stimme abgeben. Das grosse Finale findet am 20. November statt und wird auf dem Sender Rega-Sense übertragen. Dabei wird die oder der «Deutschfreiburger Lernende des Jahres 2026» gekürt.

PRÉAPPRENTISSAGE

Le PAI se rapproche des besoins des entreprises

Le préapprentissage d'intégration (PAI) évolue dès la rentrée 2026-2027 pour mieux préparer les jeunes à leur entrée en apprentissage. Destiné aux personnes de 15 à 35 ans avec un parcours migratoire, il combine renforcement linguistique et découverte du monde professionnel. Des cours de bureautique et de mathématiques viendront désormais compléter le dispositif, afin de mieux répondre aux exigences des formations et aux attentes des entreprises formatrices.

? Intéressé-e à participer au PAI? Retrouvez toutes les infos sur le site:
[www.fr.ch/formation-et-ecoles/
formation-professionnelle/prepai/
preapprentissage-dintegration](http://www.fr.ch/formation-et-ecoles/formation-professionnelle/prepai/preapprentissage-dintegration)



VORLEHRE

INVOL orientiert sich stärker an den Bedürfnissen der Unternehmen

Die Integrationsvorlehre (INVOL) wird ab dem Schuljahr 2026/2027 weiterentwickelt, um junge Menschen noch gezielter auf den Einstieg in eine Berufslehre vorzubereiten. Sie richtet sich an Personen zwischen 15 und 35 Jahren mit Migrationshintergrund und verbindet Sprachförderung mit Einblicken in die Berufswelt. Neu ergänzen Kurse in Büroinformatik und Mathematik das Angebot. Damit wird den Anforderungen der beruflichen Grundbildungen und den Bedürfnissen der Ausbildungsbetriebe noch besser Rechnung getragen.

? Möchten Sie sich an der INVOL beteiligen? Alle Informationen finden Sie auf der Internetseite: [www.fr.ch/de/bildung-und-schulen/berufsbildung/vorinvol/
integrationsvorlehre-invol](http://www.fr.ch/de/bildung-und-schulen/berufsbildung/vorinvol/integrationsvorlehre-invol)





Le Pôle santé de l'UPCF rencontre les autorités

Fin septembre, l'UPCF a réuni pour la première fois les associations de son Pôle santé et des représentant-e-s des autorités cantonales et régionales. Créé il y a deux ans, ce pôle vise à créer des synergies, favoriser les échanges entre les associations et défendre leurs intérêts communs. Durant cet événement, les associations ont pu présenter leurs activités et exposer directement leurs principaux défis. La soirée s'est poursuivie autour d'un apéritif dînatoire propice au dialogue.



Das Gesundheitsnetzwerk des FAV trifft sich mit den Behörden

Ende September brachte der FAV erstmals die Verbände seines «Gesundheitsnetzwerks» mit Vertreterinnen und Vertretern der kantonalen und regionalen Behörden zusammen. Das vor zwei Jahren geschaffene Netzwerk hat zum Ziel, Synergien zu schaffen, den Austausch zwischen den Verbänden zu fördern und ihre gemeinsamen Interessen zu vertreten. Bei diesem Anlass konnten die Verbände ihre Tätigkeiten vorstellen und ihre wichtigsten Herausforderungen direkt darlegen. Anschliessend bot ein Apéro riche Gelegenheit zum persönlichen Dialog.

ÉDUCATION

Le projet ZiSch s'invite à l'école primaire

L'UPCF participe cette année encore au projet ZiSch, consacré aux écoles primaires. Porté par les *Freiburger Nachrichten*, ce programme permet aux élèves de découvrir le fonctionnement des médias, de travailler avec le journal en classe et de développer leur esprit critique face à l'information.

BILDUNG

Projekt ZiSch in den Primarschulen

Der FAV beteiligt sich auch dieses Jahr am Projekt ZiSch, das sich an Primarschulen richtet. Das von den «Freiburger Nachrichten» getragene Programm ermöglicht es den Schülerinnen und Schülern, Einblicke in die Funktionsweise der Medien zu gewinnen, im Unterricht mit der Zeitung zu arbeiten und ihr kritisches Denken im Umgang mit Informationen zu schulen.



Schnetzler SA célèbre ses 100 ans

Pour ses 100 ans, Schnetzler SA, aujourd'hui dirigée par la 4^e génération, a ouvert ses portes au public du 12 au 19 septembre. Entre archives, plans d'époque et réalisations historiques, les visiteurs-euses ont plongé dans un siècle d'histoire et de savoir-faire métallurgique. Point fort des festivités: un concours de forge réunissant onze équipes, avec la participation de compagnons venus de France.

Die Schnetzler SA feiert ihr 100-jähriges Bestehen

Anlässlich ihres 100-jährigen Jubiläums öffnete die Schnetzler SA, die heute in vierter Generation geführt wird, vom 12. bis 19. September ihre Türen für die Öffentlichkeit. Zwischen Archivmaterial, historischen Plänen und früheren Projekten tauchten die Besucherinnen und Besucher in ein Jahrhundert voller Geschichte und metallurgischem Know-how ein. Höhepunkt der Feierlichkeiten: ein Schmiedewettbewerb, an dem elf Teams teilnahmen, darunter auch Gesellen aus Frankreich.

Fondée en 1901, pédiatrie Suisse accompagne depuis plus d'un siècle l'évolution de la médecine de l'enfant. Aujourd'hui, elle défend une pédiatrie accessible et attractive pour assurer la relève.

Depuis 125 ans au service des enfants

pédiatrie suisse fête ses 125 ans cette année. L'association faîtière rassemble les pédiatres travaillant en Suisse, à l'hôpital comme en cabinet. Formation continue et postgraduée, relève, prévention et défense politique de la médecine de l'enfant sont au cœur de son engagement.



Nicolas von der Weid

Marie Nicolet

Pédiatrie suisse poursuit le même objectif, 125 ans après sa création, celui de défendre la santé des enfants et les conditions nécessaires à une pédiatrie de qualité. L'association, autrefois connue sous le nom de Société Suisse de Pédiatrie, réunit une grande majorité des pédiatres du pays. Nicolas von der Weid en a repris la présidence en 2025, après avoir occupé la vice-présidence et s'être engagé durant plusieurs années dans la commission des examens.

L'une des principales missions de l'association reste la formation postgraduée et continue. Son congrès annuel, la revue *Paediatrica* et les offres en ligne permettent aux jeunes médecins comme aux pédiatres établi-e-s d'évoluer dans leur pratique et de développer leurs connaissances.

Ces 125 ans sont aussi l'occasion de rendre la pédiatrie et le travail de l'association davantage visibles auprès du grand public. Dans ce but, pédiatrie suisse a lancé une série de podcasts et développé sa présence sur les réseaux sociaux. L'occasion de revenir sur l'évolution d'un métier profondément transformé en plus d'un siècle. La pédiatrie s'est développée dans les cabinets, s'est spécialisée et a renforcé son rôle préventif. «À côté du rôle médical, que ce soit dans la prévention ou le traitement des maladies, les pédiatres ont au-

jourd'hui un rôle social car la santé de l'enfant est devenue beaucoup plus globale, explique Nicolas von der Weid. Le/La pédiatre travaille avec des psychothérapeutes, des psychologues scolaires, des infirmiers-ères scolaires, des logopédistes, entre autres. Il/elle a réellement une fonction de chef de réseau.»

Une relève à assurer

Le principal défi auquel doit faire face pédiatrie suisse concerne la relève. Selon une étude mandatée par l'association, la Suisse compterait actuellement environ 0,7 pédiatre pour 1000 enfants, alors que ce taux devrait atteindre 1. Le président nuance : «Le déficit varie fortement selon les régions. Les zones urbaines sont généralement mieux dotées que les régions périphériques.»

Plusieurs facteurs expliquent ce constat. Tout d'abord, la Suisse ne forme pas suffisamment de médecins et dépend encore de professionnel-le-s formé-e-s à l'étranger. À cela s'ajoute l'évolution des modèles de travail. En pédiatrie, environ 80% des jeunes médecins en formation postgraduée sont des femmes et le temps partiel est devenu courant, chez les femmes comme chez les hommes. «Quand un pédiatre qui travaillait à 100% ou 120% part à la retraite, il faut parfois deux successeur-e-s pour couvrir son activité», relève Nicolas von der Weid. Les cabinets de groupe devraient ainsi prendre davantage de place dans les années à venir.



pédiatrie suisse travaille également avec ses relais régionaux pour sensibiliser les autorités cantonales et communales à la nécessité de créer des conditions favorables à l'installation de médecins de premier recours dans les régions périphériques. Infrastructures adaptées, cabinets de groupe ou proximité avec les services nécessaires aux jeunes familles peuvent peser dans le choix du lieu d'installation.

L'attractivité financière constitue un autre défi. Les pédiatres, comme les médecins de famille et les psychiatres, ont longtemps figuré parmi les spécialistes les moins rémunéré-e-s. L'introduction du TARDOC au 1^{er} janvier 2026 devait notamment mieux valoriser les soins de base. « Il va falloir être très attentifs, prévient le président. Le but ne serait pas atteint si la rémunération ne s'améliore pas prochainement. » Derrière cette question se joue aussi la capacité des cabinets, véritables petites entreprises, à fonctionner et à attirer la relève.

Défendre la prévention à Berne

En parallèle, pédiatrie suisse défend les intérêts de la médecine pédiatrique auprès des autorités fédérales. L'association participe à un groupe d'expert-e-s réunissant différents acteurs-trices de la médecine de l'enfant et entretient des contacts réguliers avec des parlementaires. Ces relais permettent de faire remonter des thèmes au parlement et d'intervenir dans les débats qui concernent directement les enfants.

1901

Fondation de la Société Suisse de Pédiatrie

1989

Lancement de la revue professionnelle *Paediatrica*

2020

La Société Suisse de Pédiatrie devient pédiatrie suisse.

L'association se mobilise notamment sur les questions de prévention. Elle participe actuellement à la défense du maintien des trois heures d'activité physique à l'école prévues au niveau fédéral. Un enjeu important alors que le surpoids, l'obésité et les problèmes de santé mentale touchent une part croissante des enfants et des adolescent-e-s. Pour Nicolas von der Weid, les moyens consacrés à l'enfance doivent être considérés comme un investissement: « Les jeunes vont être les moteurs de l'économie de demain. Il faut les préserver. »

À Fribourg, le manque de pédiatres se fait également sentir, particulièrement hors des centres urbains. Nicolas von der Weid salue toutefois le cursus complet de médecine proposé par l'Université de Fribourg et l'accent mis sur la médecine de premier recours. À ses yeux, cantons et communes ont aussi un rôle à jouer en créant des conditions-cadres favorables à l'installation de jeunes médecins.

Depuis de nombreuses années, pédiatrie suisse s'appuie sur l'Union Patronale du Canton de Fribourg pour la gestion de son secrétariat. Cette collaboration lui donne accès à des compétences administratives, comptables, juridiques et en ressources humaines sans devoir développer seule toutes ces structures. Un soutien qui permet à l'association de concentrer ses forces sur l'essentiel: assurer l'avenir de la pédiatrie et la santé des générations futures.

pädiatrie schweiz wurde 1901 gegründet und begleitet seit über einem Jahrhundert die Entwicklung der Kindermedizin. Heute setzt sich die Fachgesellschaft für eine zugängliche und attraktive Kinder- und Jugendmedizin ein, um den Nachwuchs zu sichern.

Seit 125 Jahren im Dienste der Kinder

Die Fachgesellschaft pädiatrie schweiz feiert in diesem Jahr ihr 125-jähriges Bestehen. Sie vereint die in der Schweiz tätigen Kinderärzt:innen, sowohl in Spitälern als auch in Praxen. Weiter- und Fortbildung, Nachwuchsförderung, Prävention und die politische Vertretung der Kinder- und Jugendmedizin stehen im Mittelpunkt ihres Engagements.



Nicolas von der Weid

Marie Nicolet

Pädiatrie schweiz verfolgt auch 125 Jahre nach ihrer Gründung noch immer dasselbe Ziel: sich für den Schutz der Gesundheit der Kinder und die Wahrung der notwendigen Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Kinder- und Jugendmedizin einzusetzen. Die Fachgesellschaft, früher bekannt unter dem Namen Schweizerische Gesellschaft für Pädiatrie, vereint einen Grossteil der Kinderärzt:innen des Landes. Nicolas von der Weid übernahm 2025 das Präsidium, nachdem er zuvor das Amt des Vizepräsidenten bekleidet und sich mehrere Jahre lang in der Prüfungskommission engagiert hatte.

Eine der wichtigsten Aufgaben der Fachgesellschaft bleibt die Weiter- und Fortbildung. Ihr Jahreskongress, die Fachzeitschrift «Paediatrica» und die Online-Angebote ermöglichen es sowohl jungen Ärzt:innen als auch niedergelassenen Kinderärzt:innen, sich in ihrer beruflichen Praxis weiterzuentwickeln und ihr Wissen zu erweitern.

Das 125-jährige Bestehen bietet auch die Gelegenheit, die Kinder- und Jugendmedizin sowie die Arbeit der Fachgesellschaft in der breiten Öffentlichkeit sichtbarer zu machen. Zu diesem Zweck hat pädiatrie schweiz eine Podcast-Reihe gestartet und ihre Präsenz in den sozialen Netzwerken ausgebaut. Damit lässt

sich zugleich auf die Entwicklung eines Berufs zurückblicken, der sich in mehr als einem Jahrhundert grundlegend gewandelt hat. Die Kinder- und Jugendmedizin hat sich in den Praxen weiterentwickelt, sich spezialisiert und ihre präventive Rolle gestärkt. «Neben ihrer medizinischen Rolle, sei es in der Prävention oder bei der Behandlung von Krankheiten, haben Kinderärzt:innen heute auch eine soziale Funktion, da die Gesundheit des Kindes mittlerweile viel ganzheitlicher betrachtet wird», erklärt Nicolas von der Weid. «Die Kinderärzt:innen arbeiten unter anderem mit Psychotherapeut:innen, Schulpsycholog:innen, Schulgesundheitsfachpersonen und Logopäd:innen zusammen. Sie übernehmen dabei eine eigentliche Funktion als Netzwerkkoordinator:innen.»

Nachwuchs sichern

Die grösste Herausforderung für pädiatrie schweiz betrifft den Nachwuchs. Laut einer von der Fachgesellschaft in Auftrag gegebenen Studie kommen in der Schweiz derzeit etwa 0,7 Kinderärzt:innen auf 1000 Kinder, während diese Quote eigentlich bei 1 liegen sollte. Der Präsident relativiert: «Der Mangel variiert stark je nach Region. In städtischen Gebieten ist die Versorgung in der Regel besser als in den Randgebieten.»



Für diese Situation gibt es mehrere Gründe. Zum einen bildet die Schweiz nicht genügend Ärzt:innen aus und ist nach wie vor auf im Ausland ausgebildete Fachkräfte angewiesen. Hinzu kommt die Entwicklung der Arbeitsmodelle. In der Kinder- und Jugendmedizin sind etwa 80 Prozent der jungen Ärzt:innen in der Weiterbildung Frauen, und Teilzeitarbeit ist mittlerweile sowohl bei Frauen als auch bei Männern üblich. «Wenn ein:e Kinderärzt:in, der:die zu 100 Prozent oder 120 Prozent gearbeitet hat, in den Ruhestand geht, braucht es manchmal jeweils zwei nachfolgende, um das Arbeitspensum abzudecken», betont Nicolas von der Weid. Gruppenpraxen dürften daher in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen.

pädiatrie schweiz arbeitet zudem mit ihren Regionalstellen zusammen, um die kantonalen und kommunalen Behörden dafür zu sensibilisieren, dass günstige Rahmenbedingungen für die Niederlassung von Grundversorger:innen in Randregionen geschaffen werden müssen. Eine geeignete Infrastruktur, Gemeinschaftspraxen oder die Nähe zu Einrichtungen, die für junge Familien wichtig sind, können bei der Wahl des Niederlassungsortes eine Rolle spielen.

Die finanzielle Attraktivität stellt eine weitere Herausforderung dar. Wie die Hausmedizin oder Psychiatrie gehört die Kindermedizin seit Langem zu den am schlechtesten vergüteten medizinischen Fachbereichen. Die Einführung des TARDOC auf den 1. Januar 2026 sollte insbesondere die Grundversorgung besser vergüten. «Wir müssen sehr aufmerksam sein», warnt der Präsident. «Das Ziel wäre nicht erreicht, wenn sich die Vergütung nicht bald verbessert.» Dabei geht es

1901

Gründung der Schweizerischen Gesellschaft für Pädiatrie

1989

Lancierung der Fachzeitschrift «Paediatrica»

2020

Die Schweizerische Gesellschaft für Pädiatrie wird zu pädiatrie schweiz

auch um die Fähigkeit der Arztpraxen, die letztlich kleine Unternehmen sind, wirtschaftlich zu funktionieren und Nachwuchs anzuziehen.

Einsatz für die Prävention in Bundesbern

Parallel dazu vertritt pädiatrie schweiz die Interessen der Kinder- und Jugendmedizin gegenüber den Bundesbehörden. Die Fachgesellschaft beteiligt sich an einer Expertengruppe, in der verschiedene Akteur:innen der Kinder- und Jugendmedizin vertreten sind, und pflegt regelmässige Kontakte zu Parlamentsmitgliedern. Über diese Kanäle können Themen ins Parlament eingebracht und Debatten mitgestaltet werden, die Kinder direkt betreffen.

Die Fachgesellschaft engagiert sich insbesondere für die Prävention. Derzeit setzt sie sich dafür ein, dass die auf Bundesebene vorgesehenen drei Stunden Sportunterricht in der Schule beibehalten werden. Dies ist ein wichtiges Anliegen, da Übergewicht, Adipositas und psychische Probleme einen wachsenden Anteil der Kinder und Jugendlichen betreffen. Für Nicolas von der Weid müssen die für Kinder bereitgestellten Mittel als Investition betrachtet werden: «Die jungen Menschen werden die Triebkräfte der Wirtschaft von morgen sein. Wir müssen sie schützen.»

Auch im Kanton Freiburg macht sich der Mangel an Kinderärzt:innen bemerkbar, insbesondere ausserhalb der städtischen Zentren. Nicolas von der Weid begrüsst jedoch das umfassende Medizinstudium an der Universität Freiburg und den Schwerpunkt auf der Grundversorgung. Seiner Ansicht nach müssen auch die Kantone und Gemeinden ihren Beitrag leisten, indem sie günstige Rahmenbedingungen für die Niederlassung junger Ärzt:innen schaffen.

Seit vielen Jahren stützt sich pädiatrie schweiz bei der Führung ihrer Geschäftsstelle auf den Freiburger Arbeitgeberverband. Diese Zusammenarbeit verschafft der Fachgesellschaft Zugang zu Kompetenzen in den Bereichen Verwaltung, Buchhaltung, Recht und Personalwesen, ohne dass sie all diese Strukturen selbst aufbauen muss. Dank dieser Unterstützung kann sie sich auf das Wesentliche konzentrieren: die Zukunft der Kinder- und Jugendmedizin und die Gesundheit künftiger Generationen sichern.



Et si la qualité des conversations devenait un levier de performance ?

Né à Fribourg, le Projet Harbour développe une application qui aide les personnes en difficulté dans les échanges oraux à progresser, conversation après conversation. Il est porté par un chercheur de l'Université de Fribourg et une dirigeante de l'industrie de la santé.

Un entretien d'embauche qui paralyse, une discussion qui dérape, le sentiment de ne jamais savoir si l'on a dit ce qu'il fallait : pour beaucoup, la conversation est une épreuve. Samy Rima, chercheur et enseignant à l'Unifr, et Marie-Liesse Le Corfec, 35 ans de carrière dans la medtech et la pharma, ont choisi d'y répondre. Leur prototype est prêt, une bêta est prévue cet hiver.

Un coach disponible à toute heure.

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

Un constat chiffré : plus d'une personne sur cinq, et un tiers des jeunes adultes, se disent mal à l'aise avec les interactions sociales. 69% des managers ont du mal à échanger avec leurs employé-e-s. Créer du lien, rester sur un sujet ou maîtriser son impulsivité reste ardu, avec des conséquences réelles : isolement, anxiété, obstacles professionnels. Or, là où les échanges avec client-e-s et partenaires sont critiques, beaucoup n'ont pas les outils pour s'entraîner régulièrement. Il manquait un outil fiable et toujours disponible pour acquérir des réflexes, au-delà du contenu de formation ou d'une IA générique.

En quoi consiste votre innovation ?

Harbour simule des conversations structurées par des stratégies de communication et évalue rigoureusement leur mise en œuvre, sur une base psycholinguistique. L'utilisateur·trice choisit une situation, par exemple un entretien d'embauche, reçoit quelques méthodes concrètes, puis dialogue quelques minutes avec un partenaire virtuel. Il obtient alors un retour factuel sur des critères propres à la situation : temps de parole, questions ouvertes, écoute, alignement du ton et du vocabulaire. Il recommence, suit ses progrès et gagne en confiance. Nos algorithmes propriétaires rendent les résultats fiables et reproductibles.

Des professionnel-le-s comme relais.

Qui sont vos client-e-s ?

Avant le lancement, pas encore de client-e-s payant-e-s, mais une longue liste d'attente pour la première version et des discussions avec plusieurs partenaires potentiel-le-s. Outre les utilisateurs-trices en direct, nous visons les formateurs-trices commerciaux-ales ou de service client, les RH, les coaches, les organisations spécialisées, les universités et écoles qui préparent les jeunes à l'emploi. En Suisse, puis en Europe et au-delà.

Qu'est-ce qui vous distingue ?

Disponible 24/24h, sans jugement, l'application propose des séances courtes et réalistes. Pour un-e coach, un-e formateur-trice ou un-e thérapeute, c'est un outil d'entraîne-



ment entre deux séances, pas un remplacement. Là où d'autres solutions se concentrent sur la fluidité, le ton ou le contenu, et où un chatbot évalue selon des critères génériques, Harbour analyse la mise en œuvre réelle de stratégies adaptées à la situation et mesure les progrès d'une séance à l'autre. Pour une formation, nous définissons avec le/la client-e les stratégies utiles et développons les scénarios associés.

Tester, prouver, grandir. Quelles sont les prochaines étapes ?

Nous testerons bientôt une première version auprès d'utilisateurs-trices anglophones et francophones, sur des scénarios propres à nos marchés. Inscriptions sur project-harbour.ch. En parallèle, nous proposons aux acteurs-trices professionnel-le-s de codévelopper des scénarios et un projet pilote.

De l'université à l'incubateur. Que vous apporte Fri Up ?

Le service de transfert de technologie de l'Unifr (KTT) nous a mis en contact avec Fri Up fin novembre 2025. Depuis, l'équipe nous a aidé à postuler à des concours, a revu nos plans stratégique et financier, et travaillé sur la conformité réglementaire. Un point décisif : dans le cadre suisse et européen, notre approche de la protection des données est un véritable atout.

Wenn die Qualität von Gesprächen zum Leistungshebel würde

Das in Freiburg entstandene Projekt Harbour entwickelt eine App, die Menschen mit Schwierigkeiten im mündlichen Austausch hilft, sich Gespräch für Gespräch zu verbessern. Dahinter stehen ein Forscher der Universität Freiburg und eine Führungskraft aus der Gesundheitsbranche.

Ein Vorstellungsgespräch, das lähmt, eine Diskussion, die aus dem Ruder läuft, das Gefühl, nie zu wissen, ob man das Richtige gesagt hat: Für viele ist ein Gespräch eine Herausforderung. Samy Rima, Forscher und Dozent an der Unifr, und Marie-Liesse Le Corfec, mit 35 Jahren Erfahrung in Medtech und Pharma, haben sich dieser Frage angenommen. Ihr Prototyp steht, eine Beta-Version folgt diesen Winter.

Ein Coach, rund um die Uhr verfügbar. Was hat Sie zur Gründung Ihres Start-ups inspiriert?

Die Zahlen: Mehr als jede fünfte Person und ein Drittel der jungen Erwachsenen fühlen sich in sozialen Interaktionen unwohl. 69 % der Führungskräfte tun sich im Austausch mit ihren Mitarbeitenden schwer. Beziehungen aufzubauen, beim Thema zu bleiben oder die eigene Impulsivität zu zügeln bleibt anspruchsvoll, mit realen Folgen: Isolation, Angst, berufliche Hindernisse. Und wo der Austausch mit Kunden und Partnern entscheidend ist, fehlen vielen die Werkzeuge, um regelmässig zu üben. Es fehlte ein zuverlässiges, jederzeit verfügbares Tool, um Kommunikationsreflexe zu erwerben, über Lerninhalte oder eine generische KI hinaus.

Worin besteht Ihre Innovation?

Harbour simuliert Gespräche, die auf Kommunikationsstrategien aufbauen, und bewertet deren Umsetzung auf psycholinguistischer Basis. Man wählt eine Situation, etwa ein Vorstellungsgespräch, erhält einige konkrete Methoden und spricht dann einige Minuten mit einem virtuellen Partner. Danach folgt ein sachliches Feedback

zu situationsspezifischen Kriterien: Redeanteil, offene Fragen, Zuhören, Abstimmung von Ton und Wortschatz. Man wiederholt, verfolgt die eigenen Fortschritte und gewinnt an Selbstvertrauen. Unsere eigenen Algorithmen machen die Ergebnisse zuverlässig und reproduzierbar.

Fachleute als Multiplikatoren. Wer sind Ihre Kunden?

Vor dem Launch haben wir noch keine zahlenden Kunden, aber eine lange Warteliste für die erste Version und Gespräche mit mehreren potenziellen Partnern. Neben Endnutzenden richten wir uns an Trainerinnen und Trainer in Verkauf und Kundendienst, HR-Fachleute, Coaches, spezialisierte Organisationen sowie Hochschulen und Schulen, die junge Menschen auf den Berufseinstieg vorbereiten. Zuerst in der Schweiz, dann in Europa und darüber hinaus.

Was unterscheidet Sie?

Die App ist rund um die Uhr verfügbar, vorurteilsfrei und bietet kurze, realistische Sitzungen. Für Coaches, Trainer oder Therapeutinnen ist sie ein Übungstool zwischen zwei Sitzungen, kein Ersatz. Während sich andere Lösungen auf Sprachfluss, Ton oder Inhalt konzentrieren und ein Chatbot nach generischen Kriterien bewertet, analysiert Harbour die tatsächliche Umsetzung situationsgerechter Strategien und misst die Fortschritte von Sitzung zu Sitzung. Für Weiterbildungen definieren wir mit dem Kunden die passenden Strategien und entwickeln die entsprechenden Szenarien.

Testen, beweisen, wachsen. Was sind die nächsten Schritte?

Demnächst testen wir eine erste Version mit englisch- und französischsprachigen Nutzenden, anhand von Szenarien aus unseren Zielmärkten. Anmelden kann man sich unter project-harbour.ch. Parallel bieten wir professionellen Akteuren an, gemeinsam Szenarien und ein Pilotprojekt zu entwickeln.

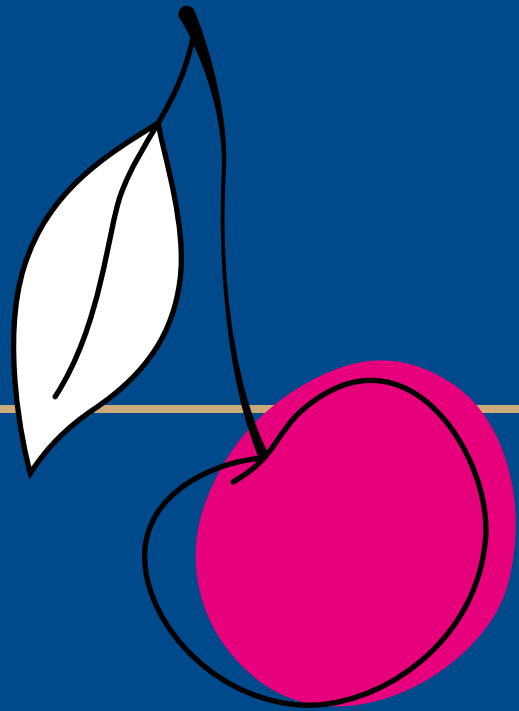
Von der Universität in den Inkubator. Was bringt Ihnen Fri Up?

Die Technologietransferstelle der Unifr (KTT) hat uns Ende November 2025 mit Fri Up in Kontakt gebracht. Seither hat uns das Team bei Bewerbungen für Wettbewerbe unterstützt, unseren Strategie- und Finanzplan geprüft und mit uns an der regulatorischen Konformität gearbeitet. Ein entscheidender Punkt: Im Schweizer und europäischen Rechtsrahmen ist unser Ansatz beim Datenschutz ein echter Trumpf.



La cerise sur le gâteau

Und zum Schluss noch dies



Lors des séances de brainstorming, on cherche souvent tout de suite LA bonne idée. Résultat: chacun·e réfléchit prudemment, filtre ses propositions et évite surtout de dire une bêtise. Et si l'on faisait exactement l'inverse? Commencer par les idées absurdes, irréalistes, voire franchement mauvaises permet de faire tomber les barrières et de libérer la parole. Une proposition farfelue en entraîne une autre, puis une troisième... jusqu'à ce qu'une piste intéressante apparaisse. La créativité aime rarement les chemins trop balisés. Alors, lors de votre prochaine séance, essayez de demander d'abord la pire idée possible. La meilleure n'est peut-être pas très loin.

Bei Brainstorming-Sitzungen sucht man oft sofort nach DER einen guten Idee. Das Ergebnis: Alle denken vorsichtig nach, filtern ihre Vorschläge und achten vor allem darauf, bloss keinen Unsinn zu sagen. Wie wäre es, wenn man genau das Gegenteil täte? Wenn man mit absurden, unrealistischen oder gar ausgesprochen schlechten Ideen beginnt, lassen sich Barrieren abbauen, und die Teilnehmenden werden mutiger, ihre Meinung zu äussern. Ein abwegiger Vorschlag führt zum nächsten und zum übernächsten... bis sich plötzlich ein interessanter Ansatz abzeichnet. Kreativität lässt sich auf allzu festgefahrenen Pfaden nur selten in Schwung bringen. Fragen Sie deshalb bei Ihrer nächsten Sitzung zunächst nach der denkbar schlechtesten Idee, die man sich vorstellen kann. Die beste ist vielleicht gar nicht so weit entfernt.

- Dans le prochain numéro
Les enjeux du Pôle santé.
- In der nächsten Ausgabe
Die Herausforderungen des Gesundheitsnetzwerks.