



INTER FACE

Journal de la
Fédération Patronale
et Économique

N°53 - Janvier 2020

MANQUE DE MAIN D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Quel impact pour nos entreprises ?

Le manque de main d'œuvre qualifiée est un problème très actuel qui touche toujours plus nos entreprises. D'après une étude de Deloitte, ce phénomène n'est pas près de s'arrêter et il est estimé qu'il manquera environ 500'000 employés d'ici 2030. Certains secteurs sont plus impactés que d'autres, notamment dans la construction et le second œuvre. Par exemple, les électriciens se font toujours plus rares alors que la demande reste élevée. Pour parler du défi que cela représente pour les entreprises, rencontre avec Olivier Gapany, directeur des installations électriques chez Gruyère Energie SA.



FPE-CIGA
Fédération Patronale
et Économique

A 42 ans, Olivier Gapany travaille dans l'entreprise depuis plus de 15 ans, d'abord comme chef monteur de 2004 à 2010, puis à son poste actuel. Au bénéfice d'une maîtrise fédérale, il est également président de l'ACFIE (Association cantonale fribourgeoise des Installateurs-Electriciens) et expert aux examens d'apprentissage pour le canton de Fribourg, de brevet et de maîtrise pour EIT.swiss. C'est dire s'il est familier avec la branche, « le plus beau métier du monde » d'après lui, et ses défis.

Si actuellement Gruyère Energie SA ne peine pas trop à recruter des apprentis, c'est les faire rester dans la profession qui est difficile. Olivier Gapany y voit plusieurs

P.P.

CH-1630 Bulle

LA POSTE 



raisons, notamment la pénibilité, les exigences et le salaire: «Électricien est un profil très recherché actuellement. C'est un métier précis et rigoureux, ce sont les premiers et les derniers sur un chantier, ceux qui ont une vue d'ensemble et qui côtoient tous les autres corps de métier. Cela veut aussi dire que finaliser le chantier dans les temps repose parfois sur leurs épaules, ce qui entraîne du travail le soir et le samedi. Et finalement, pendant longtemps, l'électricien n'était pas le mieux payé dans le second d'œuvre. Heureusement, une nouvelle CCT va entrer en vigueur en 2020, avec une augmentation des salaires prévue pour 2021, ce qui démontre un grand effort de revalorisation de la profession.»

C'est que l'impact sur la vie de l'entreprise et le travail quotidien n'est pas négligeable: «Manquer de personnel qualifié veut dire moins de flexibilité, plus de charges pour les bons éléments et une diminution de la qualité du travail.» Sans compter le fait de devoir engager du personnel temporaire et non-qualifié, ne connaissant pas les normes en vigueur dans le métier et ne pouvant donc pas travailler de manière autonome. Il n'y a ainsi pas de miracle: pour avoir de la main d'œuvre qualifiée, il faut la former puis lui donner envie de rester dans le métier et dans l'entreprise. De son côté, Gruyère Energie SA mise beaucoup sur la bonne ambiance présente au sein de ses collaborateurs ainsi que sur l'excellent encadrement dont peuvent bénéficier les jeunes: «Nous avons des chefs monteurs qui sont là depuis longtemps et qui sont des piliers de l'entreprise. C'est important pour les nouvelles personnes dans le métier d'avoir ces modèles.»



Olivier Gapagny, directeur des installations électriques chez Gruyère Energie SA

Pour endiguer ce problème, des solutions existent et d'autres peuvent être mises en place. A commencer par la formation, qui est la seule solution pour avoir cette main d'œuvre: «Il faut continuer à la promouvoir et à investir pour offrir des locaux, des cours et un nombre d'élèves raisonnable par classe pour faciliter l'apprentissage.» Attirer plus de filles dans ces métiers souvent catégorisés comme masculins est également une solution.

Mais surtout, il est essentiel de revaloriser ces branches: «Par exemple, électricien est un métier d'avenir, au cœur de la transition énergétique. Les nouvelles technologies le rendent également plus attractif. Il faut miser sur ces atouts pour attirer et garder les jeunes. C'est le rôle des associations mais aussi des conseillers d'orientation. Et puis, je suis la preuve qu'on peut commencer avec un apprentissage et devenir directeur. Avec de la persévérance, on peut aller loin dans ce métier.» Finalement, au niveau cantonal, Olivier Gapagny pense que la révision de la loi sur le travail au noir est un grand pas politique qui devrait pouvoir aider à attraper les fraudeurs et ainsi mieux limiter la guerre des prix dans le second œuvre en faisant appel à des professionnels déclarés et qualifiés.

Anaïs Henry

EDITO

Comment faire face au manque de main d'œuvre qualifiée?

Le point de vue exprimé par M. Gapagny dans cette édition prouve bien que le manque de main d'œuvre qualifiée est un réel défi pour notre économie et qu'il touche de nombreuses entreprises dans notre canton. Les conséquences qui en résultent ne doivent pas être prises à la légère et il est urgent de trouver des solutions pour éviter que la situation ne se détériore davantage.

Les nouveaux modèles économiques, l'évolution rapide constatée dans le milieu professionnel et la digitalisation ont un impact non-négligeable sur le marché du travail, faisant disparaître certains métiers et en émerger de nouveaux, forçant ainsi de nombreuses personnes actives à s'adapter ou se réorienter. Pour faire face à cette tendance, en plus de la formation de base, la formation continue est devenue essentielle. Il incombe d'une part à l'employeur de soutenir ses collaborateurs, en les incitant à continuer de se former, afin qu'ils puissent s'adapter au rythme accéléré des changements. D'autre part, chacun de nous doit être conscient que l'on n'apprend plus un métier pour la vie et que nous devons nous efforcer de rester attractif sur le marché du travail.

Ces évolutions doivent être prises en considération également au niveau politique. Ainsi, la mission du Service d'orientation professionnelle doit être reconsidérée et étoffée avec de nouvelles compétences. Ainsi, il doit être à disposition de tout un chacun, en priorité des jeunes bien sûr au terme de leur formation scolaire, mais également de tous les adultes qui souhaiteraient se former davantage ou changer de direction.

Ce Service a un rôle crucial à jouer pour informer, orienter et accompagner les personnes tout au long de leur parcours professionnel et c'est dans ce sens que nous devons rapidement mener des réflexions dans l'intérêt des entreprises et de leurs collaborateurs.

Nadine Gobet
Directrice de la FPE-CIGA

VOTATIONS FÉDÉRALES DU 9 FÉVRIER 2020



Initiative populaire **« Davantage de logements abordables »**

L'initiative populaire « Davantage de logements abordables » a été déposée par l'Association suisse des locataires. Elle demande d'adapter et de compléter l'article constitutionnel sur l'encouragement de la construction de logements et de l'accèsion à la propriété, dans le but d'étendre l'offre de logements à loyer modéré. A cette fin, l'aide de l'Etat en faveur des logements à loyer modéré doit être développée et un minima de 10% de logements en main de maîtres d'ouvrage d'utilité publique doit être fixé.

Position de la FPE

La FPE recommande de refuser cette initiative populaire.

Arguments :

- L'objectif fixé représente une charge considérable pour la Confédération mais également pour les cantons. De plus, l'initiative vise une étatisation d'une partie du parc locatif, ignorant ainsi les besoins propres à chaque canton.
- Cette initiative va à l'encontre de l'approche libérale du marché. Elle s'appliquerait de manière permanente, quel que soit l'état du marché immobilier et y compris en situation de pénurie.

Code pénal et code pénal militaire **(Discrimination et incitation à la haine** **en raison de l'orientation sexuelle)**

Le projet propose une modification du code pénal et du code pénal militaire afin d'ajouter la notion d'orientation sexuelle dans les articles destinés à la discrimination et à l'incitation à la haine. La peine sera une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire.

Position de la FPE

La FPE recommande d'accepter cette modification du code pénal et du code pénal militaire.

Argument :

- Il existe pour l'instant un vide juridique à remplir afin de punir les appels à la haine et à la violence contre les personnes homosexuelles ou bisexuelles, au même titre que le racisme.

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL AU NOIR DANS LE CANTON DE FRIBOURG RENFORCÉE ET MIEUX COORDONNÉE

Selon des estimations, le travail au noir coûterait un milliard de francs par an au canton de Fribourg. Autant d'argent qui échappe au circuit économique et aux assurances sociales, par défaut de cotisations.

Les entrepreneurs honnêtes sont par ailleurs pénalisés par le comportement de concurrents irrespectueux des règles. Ils sont susceptibles de perdre des contrats, étant dans l'incapacité de s'aligner sur des prix cassés, justement dus au recours au travail au noir, avec des travailleurs œuvrant dans des conditions précaires.

La révision de la loi cantonale sur l'emploi et le marché du travail (LEMT), qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020, devrait permettre aux organismes responsables de renforcer la lutte contre ce phénomène et de mieux coordonner leurs actions.

Qu'apporte la révision de la loi ?

Désormais, les inspecteurs de la surveillance du marché du travail (SMT) engagés par l'Etat pourront agir en qualité d'agent de la police judiciaire au sens du Code de procédure pénal. À ce titre, ils pourront non seulement contrôler mais aussi enquêter sur les entreprises soupçonnées d'infractions à la loi sur le travail au noir (LTN). La loi révisée renforce également les mesures de contrainte administrative en proposant que l'interdiction d'accès à un lieu de travail à toute entreprise suspectée de violer les dispositions en matière de travail au noir, ou la suspension immédiate de l'activité d'une entreprise, puisse être prononcée par ces agents sans devoir d'abord s'en référer au Service public de l'emploi. Ce dernier devra toutefois valider ces mesures par une décision. Les préfets auront également la possibilité, à titre subsidiaire, de coordonner les activités et prononcer les mesures précitées.

Côté amendes, elles pourront atteindre jusqu'à 20% du prix final de l'offre en cas de marché public et un million de francs dans les autres cas.

OBLIGATION D'ANNONCER LES POSTES VACANTS : NOUVEAUTÉS

Depuis le 1^{er} juillet 2019, les employeurs sont tenus, en vertu de l'obligation d'annoncer les postes vacants, d'annoncer aux offices régionaux de placement ou sur le site Job-Room les postes vacants de certaines professions pour lesquelles le taux de chômage est supérieur à 8%. Depuis le 1^{er} janvier 2020, un plus grand nombre de secteurs sont concernés par cette obligation d'annonce car la valeur seuil est abaissée à 5%. Désormais, la nomenclature suisse des professions constitue la référence pour déterminer les professions soumises. Certaines professions non concernées jusqu'à présent le sont depuis le début de cette année, alors que d'autres sortent de la liste. La liste correspondante est disponible sur le site travail.swiss (à ne pas confondre avec le site du syndicat travail.suisse).

Pour des informations complètes sur l'obligation d'annonce, consultez notre site internet : www.fpe-ciga.ch/service-juridique.html

L'INTERVIEW DU PRÉSIDENT

Urs Schwaller, Président de l'Interprofession du Vacherin Fribourgeois

Créée en 1995, l'Interprofession du Vacherin Fribourgeois (IPVF) célèbre ses 25 ans cette année, promouvant un produit qui a lui 600 ans. Urs Schwaller en est le président depuis 2016. Pour Interface, il parle de cette date-clé et du programme prévu pour la célébrer.

Interface: Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans votre fonction de président de l'IPVF ?

Urs Schwaller : Je suis un convaincu des produits du terroir et notamment du Vacherin Fribourgeois AOP. Pour convaincre le consommateur aussi à l'avenir, il est indispensable que toute la filière collabore et se fasse confiance. C'est mon défi en tant que Président de l'Interprofession.

Pourquoi l'AOP est-elle importante pour un produit comme le Vacherin Fribourgeois ?

C'est un label qui prouve la qualité, l'authenticité et la traçabilité du produit. L'AOP certifie la provenance fribourgeoise et atteste au consommateur qu'un cahier des charges bien défini a été suivi. Derrière toutes les normes à respecter, il y a des hommes et des femmes qui mettent tout leur savoir-faire dans la production du produit. Pour un fromage de terroir comme le Vacherin Fribourgeois AOP, c'est une valorisation importante et indispensable.

L'IPVF fête cette année ses 25 ans. Qu'est-ce que cet anniversaire représente pour vous et pour la filière ?

Pour toute la filière, c'est un signe de crédibilité du travail accompli. Cela fait 25 ans qu'avec succès, un organe est dédié à la gestion, au contrôle et à la promotion du produit. C'est important pour les producteurs, fromagers et affineurs qui peuvent ainsi mieux valoriser leur Vacherin Fribourgeois AOP. Mais vis-à-vis du grand public, cet anniversaire est surtout l'occasion de fêter les 600 ans du produit et de le mettre en avant tout au long de l'année.



Vacherin® Fribourgeois

S W I T Z E R L A N D

Justement, qu'avez-vous prévu de spécial pour cette année ?

Des animations auront lieu durant toute l'année, avec un programme de communication bien rempli. Plusieurs temps forts seront répartis durant les prochains mois, par exemple avec le lancement du club Vaccarinus qui regroupera des ambassadeurs du Vacherin Fribourgeois AOP. En première partie d'année, nous allons également renouveler toute la promotion des ventes, comme par exemple les plaques de fromagerie et les bâches des fermes des producteurs. Mais la manifestation la plus importante, autour de laquelle tournera la majorité de la campagne et de la communication, sera la première journée internationale de la fondue 100% Vacherin Fribourgeois AOP. Elle aura lieu en septembre, lors de la Désalpe de Charmey, l'IPVF sera l'un des partenaires principaux de cette dernière.



Quels sont les prochains défis à relever pour la filière ?

La traçabilité du produit est l'une de nos priorités. Nous travaillons depuis quelques

temps déjà à l'élaboration de cultures traçables qui permettront de pouvoir authentifier rapidement le Vacherin Fribourgeois AOP. En dehors de cela, nous souhaiterions également obtenir une meilleure protection de la fondue moitié-moitié et de son appellation qui, pour l'instant, ne garantit pas la présence de 50% de Vacherin Fribourgeois AOP et 50% de Gruyère AOP. Pour moi, cela est dans l'intérêt des fribourgeois.



Cet anniversaire est surtout l'occasion de fêter les 600 ans du produit et de le mettre en avant tout au long de l'année.



En quoi la collaboration avec la FPE est-elle importante pour l'IPVF ?

La FPE dispose de larges compétences dans différents domaines comme l'administration, la comptabilité, les ressources humaines ou encore la communication. Cela contribue à la réussite de notre travail d'ambassadeur du Vacherin Fribourgeois AOP.

Anaïs Henry

ACTU MEMBRE

Duplirex

L'entreprise Duplirex a fêté ses 50 ans d'existence en 2019. Créée en 1969 par Léon Panchard, elle a été rachetée en 1973 par Héribert Brulhart qui en a fait une PME familiale, reprise en 2017 par ses deux fils, Pierre-Alain et Dominique. L'occasion de revenir sur ce demi-siècle et les défis relevés avec le directeur actuel, en poste depuis le 1^{er} mai 2019, Martin Wettstein.

Au fil des années, l'entreprise familiale de bureautique a toujours su s'adapter aux évolutions du marché et aux nouvelles technologies disponibles, afin de répondre aux besoins des clients: « Nous avons commencé avec des machines à dupliquer, puis ensuite des photocopieurs avec juste une prise à brancher. Maintenant, nous sommes dans un monde connecté, nous avons besoin d'un département informatique lors des installations de nouveaux appareils. »

En dehors des copieurs – domaine qui représente 40% de son chiffre d'affaires – Duplirex est notamment actif dans le mobilier de bureau, ainsi que dans les papeteries. Et si les magasins de proximité restent importants, Duplirex mise aussi sur le e-commerce: « Pour nous, les deux sont complémentaires. Les magasins physiques permettent d'avoir une présence et du savoir-faire, un stock et d'être plus proches de nos clients. Quant au e-commerce, il gagne toujours plus d'importance, c'est pourquoi nous avons prévu le développement de notre plateforme pour le premier trimestre de 2020, disponible dans toute la Suisse. »

Pour pouvoir rester concurrentiel dans un domaine plutôt difficile, Duplirex sait rester à l'affût des nouvelles innovations et offrir la meilleure qualité possible: « Nous devons rester à la page et répondre aux besoins de notre clientèle. Actuellement, cela passe aussi



par l'écologie. Nous délivrons des certificats à l'achat de certains copieurs et mettons en avant le papier écologique. »

Ces 50 ans marquent la confiance des clients envers l'entreprise, ainsi que l'engagement des collaborateurs, qui sont passés de quatre à 72 depuis la création. Pour célébrer cet anniversaire, une grande fête sous forme de portes ouvertes a eu lieu les 13 et 14 septembre. Afin de mieux servir la clientèle, le magasin de Givisiez a été entièrement rénové pour l'occasion. Une nouvelle surface de 600 m² avec boutique cadeaux et papeterie, mobilier de bureau, et solutions d'impression attendent les clients: « Nous sommes heureux du résultat et les autres succursales suivront. »

Anaïs Henry

Fleury Opticiens

Fleury Opticiens est une institution buloise et une belle histoire de famille. Fondée en 1949 par Albin Fleury, l'entreprise a fêté ses 70 ans d'existence en 2019, avec une visite des coulisses le 12 octobre qui a rencontré un franc succès. Si aujourd'hui c'est Silvio Fleury, le petit-fils d'Albin, qui est à la tête de l'entreprise, son fils Simon y est en formation, représentant la quatrième génération en activité. Retour sur le parcours de l'entreprise.

L'histoire de l'entreprise familiale a débuté en 1949 avec l'ouverture d'un premier magasin par Albin Fleury à la Place des Alpes. Horloger de formation, il faisait déjà un peu d'optique par le passé mais a décidé de se former totalement, réussissant son examen d'apprentissage en 1949, à 42 ans. Depuis ce moment-là, l'entreprise est une histoire de famille, relocalisée à la Grand-Rue en 1966 et reprise en 1972 par son fils, Martial, puis en 2000 par Silvio, la troisième génération:

« Mon fils Simon a 19 ans et il a commencé sa formation en 2017. Je trouve cela magnifique de se dire que mon grand-père est parti de rien, et qu'aujourd'hui l'entreprise a 70 ans et qu'elle est toujours dans la famille, avec la quatrième génération qui pourra prendre la relève. »

Pour Silvio Fleury, cette réussite est aussi le fruit des traits de caractère similaires qui se retrouvent chez tous les membres de la famille: « En plus de la passion pour l'optique, nous avons tous un culte du client, de la créativité et de la détermination. De plus, nous avons beaucoup de respect les uns pour les autres, en 25 ans de collaboration avec mon père, nous ne nous sommes disputés qu'une seule fois. Les passages de flambeau se sont toujours faits de manière fluide. Une autre valeur que nous partageons est le fait de travailler pour réussir. C'est ancré en moi et j'essaie maintenant de transmettre cela à mon fils. »



Malgré la bonne réputation et la satisfaction des clients, la concurrence dans ce milieu est rude, que ce soit avec l'arrivée des grandes chaînes ou les prix imbattables de l'étranger. Pour y faire face, l'entreprise propose régulièrement de nouveaux services inédits. Le prochain grand projet à venir est la fusion de Fleury Opticiens avec le magasin Espace Vision qu'ils avaient créé en 2004. Et finalement, de nouveaux services avant-gardistes seront à découvrir en 2020.

Anaïs Henry

RENCONTRE AVEC UN ÉTUDIANT

Ryan Siow

Dans cette rubrique, Interface part à la rencontre d'étudiants, dans le but de faire un lien entre monde académique et professionnel. Pour cette deuxième édition, entrevue avec Ryan Siow, actuellement en première année de Master en informatique à l'Université de Fribourg, spécialisation sécurité.

Originaire de Bulle et ayant étudié au Collège du Sud, Ryan a intégré l'EPFL pendant deux ans en chimie avant de se rendre compte que ce n'était pas ce qui lui plaisait: « Le côté laboratoire ne m'attirait pas vraiment. Par contre, j'avais eu des cours d'informatique, discipline que je ne connaissais pas avant l'EPFL car ce n'était pas obligatoire au CO et au Collège. Ça m'a beaucoup plu car j'ai toujours aimé les maths et la logique. » Il a donc décidé de se consacrer à sa nouvelle passion pour l'informatique en entamant un bachelor à l'Université de Fribourg en 2016: « Un des premiers cours était la robotique et nous avons tout de suite été jetés dans le bain. Même en étant à l'université, l'informatique est un domaine où nous avons beaucoup de pratique tout au long des études. »

Une fois son bachelor terminé, Ryan a choisi d'entreprendre son master toujours à l'Université de Fribourg, d'une part grâce à l'opportunité du programme BeNeFri, lui permettant de suivre également des cours à Berne et Neuchâtel, et également pour pouvoir garder son emploi à 40% au Smart Living Lab sur le site de Blue Factory: « C'est un centre de recherche et de développement pour les environnements du futur mis sur pied en collaboration entre l'EPFL et la HEIA-FR et qui cherche à améliorer l'efficacité énergétique afin de réduire l'empreinte carbone. » Pour lui, les étudiants qui tra-

vailent à côté – peu importe dans quel domaine – développent des compétences nécessaires aux entreprises en plus de leurs connaissances théoriques. Ils montrent qu'ils sont capables de s'organiser et de gérer plusieurs choses en même temps: « Si j'étais un employeur, ce seraient ces candidats-là qui m'intéresseraient. »



Pour la suite, Ryan aimerait idéalement pouvoir vivre de sa start-up, FYZZ, une application mobile déjà lancée à Bulle et à Fribourg. Si ce n'est pas faisable, il est plutôt attiré par les grandes entreprises, qui permettent d'accumuler les bonnes pratiques et qui offrent des condi-

tions sociales avantageuses: « En tant qu'informaticien, je pense à Google, qui est un peu le Graal pour nous. En tout cas, je souhaiterais un environnement de travail où je me sente bien physiquement et mentalement, et pouvoir travailler en projets, avec une certaine liberté et flexibilité dans mes horaires. »

Anaïs Henry

PRÉSENCE DE LA FPE-CIGA AU COMPTOIR DE LA VEVEYSE 2019

La FPE-CIGA a tenu un stand à la 5^{ème} édition du Comptoir de la Veveyse, à Châtel-St-Denis du 23 au 27 octobre 2019. L'occasion de nous rapprocher de nos clients du district et de nous faire connaître auprès des autres. À notre stand, les visiteurs ont pu se renseigner sur nos services, suivre plusieurs conférences suivies d'apéritif de réseautage, et également découvrir le travail de différents artisans tels que boulanger, boucher, dessinateur, fleuriste ou encore sculpteur. Merci à tous ceux qui sont venus nous rendre visite !



IMPRESSUM

Edition

FPE-CIGA, Bulle

Rédaction

Anaïs Henry

Graphisme

agence DEP/ART, Bulle

Impression

media f SA - Glassonprint, Bulle



FPE - CIGA
Fédération Patronale
et Économique