

Spécial

PMIE Today

Force et résilience suisses



(KLAUS VEDFELT/DIGITAL VISION VIA GETTY IMAGES)

Des entrepreneurs

S'il a fallu se relever après la pandémie, nombre de PME suisses doivent encore faire face aujourd'hui à un contexte économique défavorable, marqué par un manque de main-d'œuvre prononcé et des difficultés en matière de succession. Ces sociétés font pourtant preuve d'une étonnante résistance

Par Fredy Gilgen

Résoudre les problèmes avant qu'ils ne pointent leur nez. Au fil de ces dernières années compliquées, la capacité de résistance des PME helvétiques a été et demeure impressionnante. Quelles que soient les difficultés, les PME ont su les maîtriser. Ni la pandémie, ni la guerre en Ukraine, pas plus que la pénurie de personnel qualifié, l'explosion des prix de l'énergie, le franc fort ou encore une conjoncture en panne ne les ont vus dérailler.

«A en croire nos chiffres, en tout cas, la croissance inférieure à la moyenne ces dernières années n'a pas accru le nombre de faillites dans le secteur des PME», constate Philippe Obrist, responsable de la clientèle entreprises chez Raiffeisen Suisse. «Et après le premier trimestre de l'année en cours, complète Stefan Kühn, responsable de

ment troublées. Les attentes étaient aussi pessimistes que durant la pandémie. De nos jours, le paysage est nettement plus dégagé. Mais pas encore totalement. Le franc fort, les prix élevés de l'énergie et des matières premières, les répercussions des fluctuations de change continuent de leur occasionner des sueurs froides. D'après Stefan Kühn, il est désormais nécessaire de s'informer sur les réglementations portant sur la durabilité dans leurs marchés cibles. «La complexité des prescriptions internationales pourrait représenter pour certaines PME un défi croissant supplémentaire», redoute-t-il.

Modèles de travail flexibles

«Le manque de personnel qualifié demeure également pour les PME une préoccupation centrale», ajoute Alain Conte, Head Corporate & Real Estate Banking Switzerland chez UBS. «Mais nous avons

C'est notamment un franc de plus en plus fort qui a contraint les PME suisses à devenir plus productives

la direction Zurich-Suisse orientale, membre de la direction générale et associé chez BDO, les choses vont fondamentalement toujours très bien pour les PME suisses. Dans le contexte de marché difficile de ces dernières années, elles se sont pour la plupart bien affirmées et montrées résilientes.» C'est notamment un franc de plus en plus fort qui a contraint les PME suisses à devenir plus productives que leurs concurrentes étrangères.

À l'été 2023, les petites et moyennes entreprises se plaignaient encore de soucis croissants dans leurs ventes. À l'époque, les perspectives commerciales s'étaient brusque-

ment appris à gérer ce problème, aussi bien au moment du recrutement qu'en retenant les spécialistes désirés.» Au prix de la formation continue des collaborateurs, d'investissements dans la numérisation et l'automatisation ainsi que dans des modèles de travail flexibles. Par ailleurs, les PME s'en sont souvent mieux sorties grâce à des hiérarchies horizontales, des voies de communication brèves et l'opportunité de confier davantage de responsabilités aux collaborateurs.

En même temps, la récente baisse du taux directeur de 1,75 à 1,5% a légèrement affaibli le franc, donnant ainsi un peu d'air aux PME. «Et

Sommaire

Analyse Entre défis, atouts et innovations, le tissu économique suisse décrypté par des experts
ci-dessus

Responsabilité Un concours pour récompenser les entreprises familiales engagées et durables
page 5

Conjoncture Les sociétés suisses à l'épreuve d'un contexte économique global méfiant et frileux
page 6

Formation Comment les acteurs économiques anticipent pour former les profils dont ils ont besoin
page 8

les soucis passés dus à la pandémie, à l'image des interruptions d'activités ou problèmes dans la chaîne d'approvisionnement, sont moins importants», souligne Stefan Kühn, de BDO. En plus, les entreprises ont appris à réagir de manière encore plus souple.

Les prestataires de services se portent bien

Au premier trimestre, les différences entre les divers secteurs d'activité des PME ont été notables. A en croire les observations d'UBS, dans la plupart des secteurs de services proches des consommateurs, la croissance est restée très robuste. «Par contre, l'industrie manufacturière est confrontée à de multiples défis, notamment une croissance stagnante en Allemagne, la réévaluation brusque du franc et les soucis engendrés par les tensions géopolitiques et les obstacles au commerce», constate Alain Conte, Head Corporate & Real Estate Banking Switzerland chez UBS. La Suisse a besoin de relations commerciales stables avec l'étranger. Or les PME ont pâti dans les chaînes

d'approvisionnement des détraquements directs ou indirects du commerce extérieur.

Selon les analyses de BDO, les branches qui dépendent fortement

du marché intérieur ou sur les services informatiques se sont mieux portées. Les prestataires IT et les entreprises actives dans les services de santé numériques ont affiché de la rési-

Les branches axées sur le marché national se sont mieux comportées

du commerce extérieur et de l'exportation ont été particulièrement affectées en raison du franc fort et des incertitudes globales. On parle ici des industries des machines, du métal et de l'électricité. Par ailleurs, les branches fortement dépendantes des prix de l'énergie et des matières premières ont été confrontées à des coûts élevés. Le secteur du tourisme et de l'hôtellerie-restauration est en partie resté affecté par les répercussions de la pandémie. Cela dit, la situation n'a cessé de s'améliorer. À l'inverse, les branches qui se concentrent sur le

marché intérieur et à une demande accrue de solutions en ligne.

Les PME s'adapteront

«Pas de problème, les PME helvétiques peuvent contempler l'avenir avec confiance en dépit d'un contexte de marché tendu», pensent plusieurs experts. «Nombre d'entreprises ont adapté leur modèle d'affaires aux défis actuels. Elles ont notamment réorienté leurs chaînes de livraisons ou réduit leur consommation d'énergie», souligne Stefan

toujours plus résilients



(KLAUS VEDFELT/DIGITAL VISION VIA GETTY IMAGES)

Kühn, l'expert de BDO. Les niveaux bas de l'inflation et des taux dans notre pays se sont aussi révélés d'un grand secours.

L'expert Alain Conte, chez UBS, se montre lui aussi confiant: «Les PME suisses se sont toujours distinguées par une forte capacité d'adaptation et de réaction.» Cette aptitude constitue un atout important notamment dans le contexte de l'intelligence artificielle, en particulier quand il s'agit de développer des produits, des services, des méthodes de travail et même des modèles d'affaires en exploitant les opportunités qui naissent du changement créé par l'intelligence artificielle. L'IA offre également l'opportunité d'accroître l'efficacité, ce qui est un atout à ne pas sous-estimer dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Pour l'expert de Raiffeisen Philippe Obrist, le coup d'œil sur la situation des PME helvétiques offre une image ambivalente: «Dans le secteur des services, par exemple le tourisme ou les IT, la marche des affaires est a priori réjouissante. La

croissance du chiffre d'affaires et l'évolution des marges sont décrites comme solides par la plupart des entreprises. Il n'y a pas d'indices que la récession installée depuis pas mal de temps dans l'industrie déborde sur le secteur des services.» Dans l'industrie, le contexte demeure compliqué pour les PME, surtout en raison d'une demande étrangère qui persiste à rester faible. De manière globale, l'indice des directeurs d'achat de Raiffeisen est demeuré au premier trimestre au-dessous du seuil de croissance de 50. ■

Succession, ce dilemme à anticiper

Comme s'il n'y avait pas déjà assez de problèmes, les PME affronteront bientôt un autre souci: la gageure de la succession. «Ces prochaines années, il y aura un changement de génération dans plus de 90 000 PME car plus de la moitié des propriétaires d'entreprise ont plus de 55 ans», relève Stefan Kühn, responsable de la direction Zurich-Suisse orientale, membre de la direction générale et associé chez BDO. Or une grande partie d'entre eux ont procrastiné la planification de leur succession. Les entreprises ne peuvent pas toujours être transmises au sein de la famille, si bien qu'il importe d'envisager d'autres solutions. «Cette situation ouvre

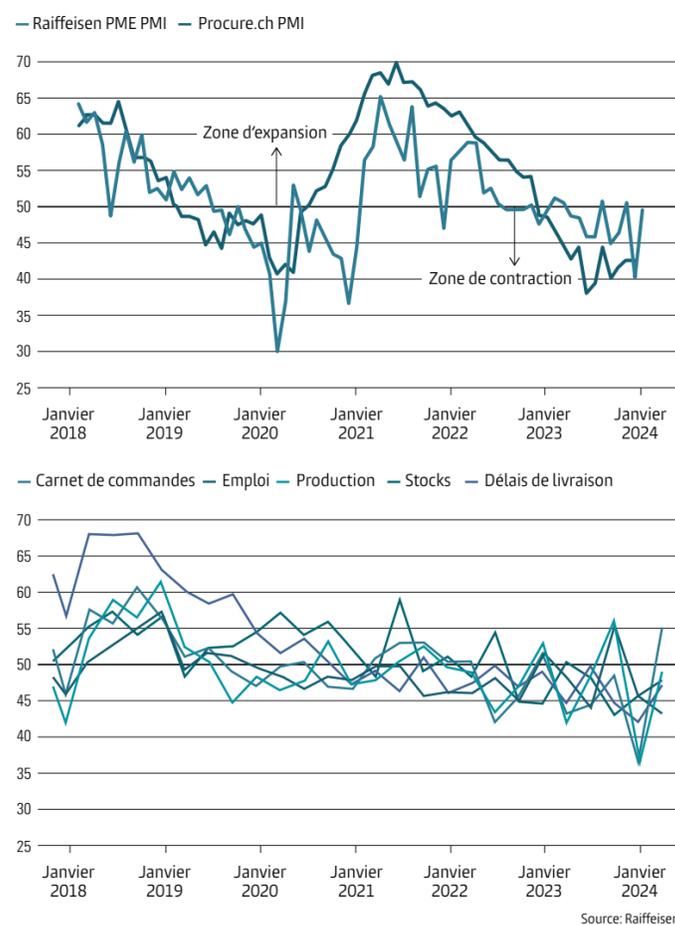
en revanche d'intéressantes opportunités pour des acheteurs externes. Reprendre une entreprise établie au lieu d'en fonder une nouvelle pourrait, ces prochaines années, s'avérer une option intéressante pour toutes les personnes animées d'une fibre entrepreneuriale.» ■ **F. G.**



Pour plus d'informations et de contenus sur ce thème de la transmission d'entreprises, retrouvez notre dossier dédié en flashant ce code QR.

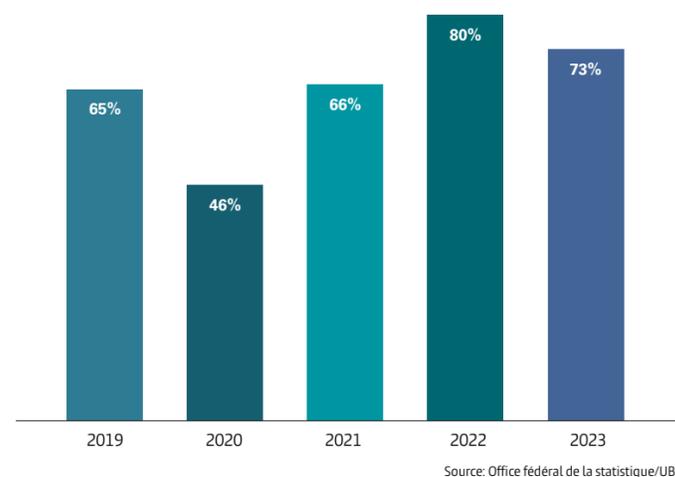
Le moral des PME encore mitigé

Les indices PMI PME Raiffeisen et Procure.ch par trimestre: en premier, l'indice global, et en dessous, les sous-composants (50 = seuil de croissance)



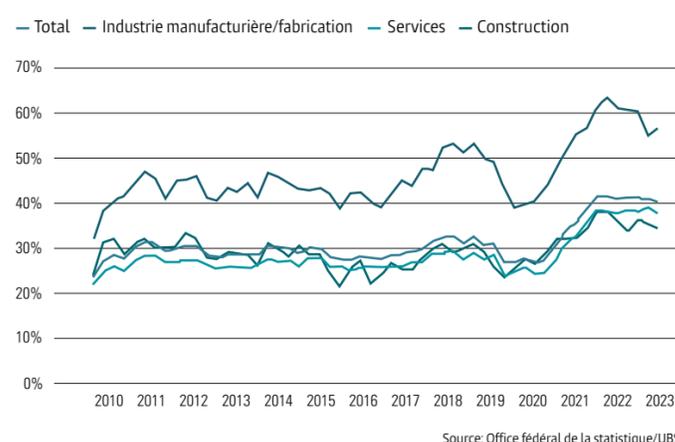
Les difficultés à embaucher persistent

Question posée: «Votre entreprise rencontre-t-elle des difficultés à pourvoir les emplois disponibles?» Proportion des réponses positives en %



Indicateur des obstacles au recrutement

Part des entreprises interrogées qui ont peiné à recruter du personnel qualifié, en %



CONTENU PARTENAIRE



Numérisation en douceur pour le certificat de prévoyance

Chaque année, les caisses de pension envoient des dizaines, voire des centaines, de milliers de lettres. Afin de réduire cette avalanche de papier, Assepro Vorsorge propose un canal numérique à ses clients. Avec la prestation ePost, les documents sont transmis directement sur le smartphone

Chaque année, près de trois millions de personnes employées reçoivent du courrier de la part de leur caisse de pension. Dont le certificat de prévoyance annuel et d'autres lettres. Cette avalanche de papier a un coût considérable. «L'impression, la mise sous pli et l'envoi de ces documents englobent des sommes considérables. Les plus grandes caisses de pension parmi nos clients enregistrent plusieurs milliers de mutations par an, et chaque mutation implique l'envoi d'un document», relève Philippe Zehnder, chef d'équipe d'Assepro Vorsorge à Coire.

Envoi sur mesure

En tant que prestataire externe, Assepro Vorsorge se charge de l'ensemble de la gestion et de la direction de caisses de pension. L'entreprise gère 50 caisses de pension d'entreprises, ainsi que deux fondations collectives de taille moyenne sur ses trois sites de Zurich, Cortaillod et Coire. L'instance suprême d'une caisse de fondation est toujours le conseil de fondation. Et c'est cet organe qui décide si les destinataires (assurés et rentiers) reçoivent leur courrier sous forme numérique ou physique.

Certains conseils de fondation tiennent à maintenir une correspondance papier, d'autres recherchent en revanche des solutions plus numériques, analyse Roland Cathomas, responsable prévoyance sur le site de Coire d'Assepro Vorsorge. «Les souhaits de nos clients sont très variés, précise celui-ci. En tant que fournisseur de prestations, nous voulons toutefois proposer à nos clients dès aujourd'hui toutes les possibilités pour un envoi efficace. À l'avenir, l'accent sera mis sur l'envoi numérique sans papier.»

Plus simple et plus rapide

SwissPension propose une telle solution. Cette entreprise domiciliée à Baar (ZG) développe des logiciels spécialisés pour caisses de pension. Ces programmes permettent par exemple de gérer les contributions reçues et les rentes versées. Au total, SwissPension gère plus de 80 caisses de pension, qui comptent à leur tour quelques centaines de milliers d'assurés. Assepro Vorsorge fait également partie de ses clients. Au siège de SwissPension, à Baar, le chef de projet Samuel Knaus évoque les énormes ressources mobilisées par les caisses de



Roland Cathomas (à gauche), responsable prévoyance à Coire, et Philippe Zehnder, chef d'équipe d'Assepro Vorsorge à Coire. (MICHAEL STAUB)

pension pour les envois physiques: «Les quantités de papier envoyées chaque année sont considérables. L'impression et l'envoi des nombreux documents requièrent du matériel, de l'énergie, du temps, du personnel et de l'argent.»

On a donc recherché une solution plus élégante. L'idée était de proposer une numérisation sur mesure. «De nombreux assurés actifs égarent leurs documents ou les jettent

tout simplement. Celui ou celle qui va encore travailler vingt ou trente ans ne porte pas le même regard sur ses certificats de prévoyance qu'une personne retraitée. Pour celle-ci, ce document représente une promesse de rente et a donc une grande valeur émotionnelle», estime Samuel Knaus. Il s'agissait donc de proposer une solution

certificats de prévoyance sous forme numérique. Si, en revanche, elle préfère des documents papier, elle continuera de les recevoir sous cette forme.

EPost est développé et programmé par Klara Business, une entreprise de La Poste suisse. La sélection automatique du canal est au cœur d'ePost, explique Jean-Daniel

pension peuvent ainsi procéder à une conversion progressive de leurs envois. Et Assepro Vorsorge, à Coire, peut désormais envoyer les documents par ePost à ses 12 000 destinataires. Le premier traitement des documents par ePost a eu lieu en janvier 2024. Selon Philippe Zehnder, cette conversion fonctionne bien: «Lorsque l'on change d'interface, quelques maladies de jeunesse sont inévitables. Nous avons toutefois pu les éliminer rapidement et avons aussi intégré quelques demandes de modifications spécifiques. Nous sommes désormais satisfaits et planifions déjà le prochain déploiement sur notre site de Zurich.» Et Roland Cathomas d'ajouter: «En tant que fournisseur de prestations, nous voulons également aller de l'avant dans la numérisation. Pas à pas, avec nos clients, sans aucune contrainte.» ■ Michael Staub

«ePost reconnaît elle-même si une personne souhaite recevoir sa correspondance sous forme numérique ou physique»

numérique facultative et flexible. «Nous avons par conséquent développé une nouvelle interface avec ePost pour notre logiciel spécialisé.»

Automatiquement juste

EPost est une boîte aux lettres numérique sûre pour entreprises et privés. Tous les envois arrivant sous forme papier sont scannés et mis à disposition des clientes et des clients à travers une application internet cryptée. La particularité d'ePost, c'est qu'elle reconnaît elle-même si une personne souhaite recevoir sa correspondance sous forme numérique ou physique, et choisit automatiquement le canal adéquat. Ainsi, si une assurée d'une caisse de pension utilise déjà ePost, elle recevra ses

Andrey, Head of Customer Engagement ePost chez Klara. «En tant que client commercial d'ePost, je n'ai plus besoin de «me casser la tête», mais je peux me reposer sur le logiciel pour que tous les destinataires reçoivent leurs documents sous la forme qu'ils préfèrent.» De cette manière, une PME peut numériser sa correspondance pas à pas, sans froisser ses clients. «Cela représente un avantage pour tous les secteurs», estime Jean-Daniel Andrey, «car cela permet de réduire progressivement la proportion d'envois papier, coûteux en temps et en argent.»

Conversion rapide

Avec la nouvelle interface que SwissPension a intégrée dans son logiciel, les caisses de



Les certificats de prévoyance imprimés sont surtout appréciés par les retraités. Mais l'impression, chaque année, de millions de certificats et de lettres d'accompagnement englobent des ressources considérables. (MICHAEL STAUB)

CONTENU PARTENAIRE

Contenu produit et commercialisé pour un partenaire. Réalisé indépendamment de la rédaction du «Temps». Voir notre charte des partenariats.



La Suisse récompense ses pépites familiales

Chaque année, le Family Business Award décerne un prix à une société familiale suisse qui se distingue par une action responsable et un esprit d'entrepreneuriat durable. Les entreprises intéressées peuvent s'inscrire jusqu'au 15 mai
Par Léna Effray

Dès aujourd'hui et jusqu'au 15 mai 2024, les entreprises peuvent déposer leur candidature sur la plateforme en ligne family-business-award.ch pour le Family Business Award. Peuvent postuler pour ce prix les entreprises familiales suisses se distinguant par un esprit entrepreneurial inscrit dans la durabilité et employant plus de 25 collaborateurs et collaboratrices. En outre, il doit y avoir eu au moins un changement de génération, la présidence du conseil d'administration ou la direction opérationnelle devant être assurée par un membre de la famille et la majorité du capital être détenue par la famille.

Valeurs et engagement
Depuis 2012, AMAG attribue le Family Business Award en souvenir de son fondateur, Walter Haefner, dans le but de récompenser l'engagement entrepreneurial et durable d'entreprises familiales. Le prix vise à mettre en avant l'état d'esprit, les valeurs et l'engagement des entreprises familiales, de même que leur importance pour l'économie suisse. Celles-ci contribuent en effet largement à la prospérité de notre pays. Près

de 90% de l'ensemble des sociétés suisses sont des entreprises familiales.

Une procédure d'évaluation scientifique

L'entreprise lauréate est sélectionnée par un jury prestigieux composé de dix personnalités expérimentées et hautement qualifiées. La procédure d'évaluation du jury a été conçue par le Center for Corporate Responsibility and Sustainability (CCRS) de la School of Management Fribourg (HES-SO). Cette procédure scientifique permet une évaluation objective des candidats par un jury indépendant.

Entreprises lauréates

A ce jour, les entreprises suivantes se sont vu décerner le Family Business Award: Gartenpflanzen Daepf (2023), Griesser AG (2022), Killer Interior AG (2021), Metzler & Co. AG (2020), Wilhelm Schmidlin AG (2019), 1a hunkeler fenster AG & 1a hunkeler holzbau AG (2018), Jucker Farm AG (2017), FRAISA SA (2016), Wyon AG (2015), Entreprises et Domaines Rouvinez (2014), SIGA Holding AG (2013) et Trisa SA (2012). ■

Plus d'informations à propos du prix sur: family-business-award.ch



L'entreprise gagnante 2023: Gartenpflanzen Daepf ici au premier plan aux côtés de Gabriela Manser, présidente du jury FBA, tout à droite sur la photo. (DR)

PUBLICITÉ



Prévoyance

professionnelle

Faire le pas vers la simplicité

Nous prenons en charge votre prévoyance professionnelle. Grâce à plus de 115 ans d'expérience dans la prévoyance en Suisse romande, nous avons les spécialistes pour répondre à vos besoins, quelle que soit la taille de votre entreprise. Ainsi, vous avez un partenaire sur qui compter.

Plus d'informations sur retraitespopulaires.ch/entreprises

Là, pour la vie.

 Retraites Populaires

Impressum

PME Today est un supplément du «Temps» réalisé en collaboration avec la «Neue Zürcher Zeitung». Les articles ont été réalisés par NZZ Content Creation, prestataire interne à la NZZ qui réalise des contenus journalistiques de haute qualité et par des journalistes indépendants.
Gestion de projet «Le Temps»: Julia Chivet (responsable des suppléments), Simon Moreillon (chef d'édition), Thomas Pfefferlé (rédaction et édition), Gian Pozzy et Miguel Borreguero (traduction), Christine Immelé (conception et graphisme), Simon Ladoux (graphisme), Olivia Wermus Genevay

(iconographie), Géraldine Schönenberg (responsable correction).
NZZ Content Creation: Maurice Müller (coordination) et Armin Apadana (conception et graphisme).
Le Temps Publicité: Marché régional Sébastien Cretton (Head of Regional Sales) et Stéphane Visinand (Senior Account Manager).
NZZone: Marché national Anne-Sandrine Backes (Head of Business Unit Romandie) et Katharina Kalin (Key Account Manager)
Contact: publicite@letemps.ch
Le Temps SA, Avenue du Bouchet 2, 1209 Genève, + 41 22 575 80 50

Un moral qui flanche en 2024?

L'indice du climat des affaires de Dun and Bradstreet montre que l'ambiance demeure morose au deuxième trimestre 2024 parmi les entreprises helvétiques, en raison notamment des problèmes de chaîne d'approvisionnement dus à la situation géopolitique **Par Gian Pozzy**



CONTENU PARTENAIRE  **F.G. PFISTER**

Assurer l'avenir: les bonnes décisions se prennent déjà à 50 ans

Une direction d'entreprise avisée ne cherche pas seulement à maîtriser le présent, mais veille aussi à assurer l'avenir. Prévoir sa succession assez tôt, avec une stratégie ciblée, est la clé pour le succès à long terme de l'entreprise

A 50 ans, on est au milieu de la vie – c'est du moins ce qu'on prétend. Fort bien. Mais quid de l'avenir? Bien trop rares sont, hélas, les entrepreneuses et les entrepreneurs qui se posent cette question. A mon sens, une grave négligence, qui peut avoir des conséquences fatales non seulement pour sa propre entreprise, mais aussi pour l'économie suisse dans son ensemble. En Suisse, 70 000 à 90 000 entreprises devront régler leur succession ces prochaines années. Avec pas moins d'un million d'emplois en jeu.

Dans mon cas, la question de la succession s'est déjà posée assez tôt. Lorsque j'ai repris, en 2009, à 35 ans, le fabricant de meubles Zesar, l'entreprise occupait encore 18 collaborateurs. En 2020, ils étaient déjà 60. Dans le cadre de ma stratégie, je voulais que l'avenir de l'entreprise soit déjà défini à mes 50 ans et que les conditions soient réunies pour que l'entreprise puisse voler de ses propres ailes – sans moi.

Les valeurs Pfister

Au cours de l'évaluation de plusieurs options pour la succession, j'ai fait la connaissance de Rudolf Obrecht, à travers un contact personnel. Rudolf Obrecht est président du conseil d'administration de F.G. Pfister Holding, qui appartient à 100% à la fondation F.G. Pfister et investit dans des PME suisses cherchant à régler leur succession. Après quelques rencontres, j'étais certain d'avoir trouvé le partenaire idéal pour assurer la pérennité de mon entreprise. Avec une bonne raison: nous partageons les mêmes valeurs.

Selon les statuts de la fondation F.G. Pfister, la holding est tenue de respecter les principes définis dans la vision et de les mettre en pratique. Celle-ci est l'héritage de Fritz Gottlieb Pfister, le fondateur de

Pfister Meubles. Son but est de renforcer la Suisse en tant que place économique, place industrielle et lieu de vie, tout en assurant la prévoyance des collaborateurs du groupe.

Lâcher prise

Cela implique non seulement un engagement financier, mais aussi une responsabilité sociale et la prise en compte de la durabilité dans les décisions d'investissement. Ces «valeurs Pfister» mettent l'accent sur les avantages sociétaux et le succès à long terme. C'est cette approche qui m'a convaincu, car il était hors de question de vendre à un simple investisseur financier sans lien avec notre activité et notre identité.

Profil

Roland Zaugg est entrepreneur et président du conseil d'administration de Zesar.ch, l'un des principaux fabricants de meubles ergonomiques pour l'enseignement et l'industrie, qu'il a repris en 2009. Sous sa direction, l'entreprise s'est développée pour devenir un acteur important sur le marché des meubles ergonomiques. Dans le cadre du règlement de la succession de celle-ci, il a vendu l'entreprise en 2020 à F.G. Pfister Holding, appartenant à 100% à la fondation F.G. Pfister. ■



Roland Zaugg est président du conseil d'administration de Zesar.ch. (DR)

La décision de lâcher prise est déterminante pour le succès à long terme d'une entreprise. Mais quel est le bon moment pour cela? Veut-on assurer durablement les emplois, continuer à développer l'entreprise et la maintenir pour les générations à venir? La réalité montre qu'à 60 ans, il peut déjà être trop tard pour assurer une succession bien structurée et durable.

Pour prendre les bonnes décisions, il faut aussi une disposition correspondante de l'équipe. En tant qu'entrepreneur, on évolue avec ses collaborateurs. L'objectif ultime est d'amener l'entreprise à se gérer elle-même. L'équipe de direction doit fonctionner.

Régler la succession d'une entreprise dirigée par son propriétaire représente toujours un défi. Pour moi

aussi, ce lâcher prise a été une étape difficile, mais passionnante. Aujourd'hui, je considère cette période comme particulièrement enrichissante. Notamment parce que j'ai trouvé, avec la fondation F.G. Pfister, un nouvel écrin pour mon entreprise, dans le cadre duquel le maintien et le développement des emplois et de l'entreprise elle-même sont au centre.

Nouvelle mission à 50 ans

Au sein de F.G. Pfister Holding, j'ai aujourd'hui, à 50 ans, la possibilité d'apporter ma longue expérience et de participer au développement de ce modèle unique en son genre. J'encourage les PME suisses qui seront, demain, confrontées à la question de la succession, à entreprendre dès aujourd'hui les premières démarches et à mener une réflexion approfondie sur l'avenir qu'elles souhaitent donner à leur entreprise et à la place industrielle suisse – peut-être même en tant que membre de la famille F.G. Pfister, qui se distingue par une vision claire, axée sur le maintien et le développement des entreprises. ■ **Roland Zaugg**

zesar.ch
fgpfister.ch

CONTENU PARTENAIRE

Contenu produit et commercialisé pour un partenaire. Réalisé indépendamment de la rédaction du «Temps». Voir notre charte des partenariats.



L e D & B Global Business Optimism Index montre que, par rapport au 1er trimestre 2024, l'ambiance s'est encore assombrie au deuxième trimestre parmi les entreprises suisses: l'indice a chuté de 6% à 60,8 points, alors qu'en même temps il s'est amélioré de 5% au niveau mondial. Cela dit, l'indice suisse reste un peu supérieur à l'indice global qui, lui, se situe à 60,2 points. Le rapport trimestriel de Dun & Bradstreet repose sur un sondage parmi 10 000 entreprises de 32 pays, qui représentent 17 secteurs économiques et à peu près 70% du PIB global. Elles sont interrogées sur leurs attentes en matière de croissance, d'activités en cours et d'investissements planifiés.

Reprise palpable sur fond de méfiance

Pour Arun Singh, Global Chief Economist de Dun & Bradstreet, les résultats globaux indiquent une prudente amélioration du climat des affaires, en particulier dans l'industrie. «Les chaînes d'approvisionnement demeurent toutefois fragiles. Mais dans l'ensemble, une reprise économique s'esquisse dès lors que les banques centrales annoncent leur intention de renoncer aux mesures de resserrement de leur politique monétaire.» Pour lui, les entreprises ont souffert des effets de la situation géopolitique mondiale, mais elles ont souvent su s'adapter en recourant à des plans B et en diversifiant leurs réseaux de fournisseurs.

On remarque par ailleurs que les entreprises des Pays-Bas se disent

nettement plus optimistes en ce début de 2e trimestre 2024 avec une confiance en croissance de 17%. Le Brésil fait même mieux avec un optimisme à la hausse de 20%, tandis que le Pologne affiche un moral en berne de -4%, à 56,5 points.

Le rapport trimestriel de Dun & Bradstreet repose sur cinq indices: l'optimisme économique, la continuité de la chaîne d'approvisionnement, la confiance financière, la confiance dans les investissements, les critères ESG (environnement, social, bonne gouvernance). Les quatre premiers indices mesurent les attentes pour le trimestre à venir, le dernier l'état d'esprit en matière d'ESG durant le trimestre écoulé.

Le cas suisse

Que s'est-il passé en Suisse ces derniers mois? Clairement, les difficultés rencontrées dans les chaînes d'approvisionnement globales affectent l'humeur des entrepreneurs. L'indice de continuité de la chaîne d'approvisionnement a plongé de 5% au premier trimestre 2024, de 46,5 à 44,3 points. Les tensions géopolitiques continuent d'affecter la logistique d'une entreprise sur sept. C'est aux Etats-Unis, en France, en Italie, en Grande-Bretagne et en Hongrie que les entreprises se disent les plus touchées.

L'indice de confiance financière a lui aussi légèrement reculé, à 60,4 points, contre 61,1 points au premier trimestre. Cela dit, il reste, en Suisse, au-dessus de l'indice global qui se situe à 59,7 points (contre 59,9 au premier trimestre).

Cela suggère que les entreprises suisses, dans un contexte économique compliqué, jugent tout de même leur situation financière comme stable.

L'indice de la confiance dans les investissements, en revanche, a for-

ment de la politique monétaire des banques centrales vers le milieu de l'année et le retard pris dans les décisions d'investissement.

Frilosité persistante

Selon l'indice ESG, l'engagement des entreprises suisses en faveur des critères «environnement, social et bonne gouvernance» a atteint 61,2 points, en hausse de 2% par rapport au trimestre précédent (60,2). En revanche, au niveau mondial, cet indice ESG a reculé de 3%, de 61,9 à 60,0 points. Cela dit, les critères de durabilité restent un sujet important pour les entreprises.

Pour Macario Juan, directeur exécutif de Dun & Bradstreet, le notable recul de l'indice de confiance en Suisse est surprenant puisque l'économie s'avère robuste. «Manifestement, les incertitudes géopolitiques et les accrocs dans la chaîne d'approvisionnement ont ici une plus grande influence sur les prévisions d'investissement des entreprises. C'est peut-être le signe annonciateur d'une évolution plus frileuse de la conjoncture en Suisse.» ■

L'indice de la confiance dans les investissements a chuté de 10% au deuxième trimestre

tement chuté en Suisse au 2e trimestre, de 53,9 à 48,3 points, soit un recul de 10% qui est également un record parmi les économies analysées. En effet, globalement, le recul de cet indice n'a été que de 5%, de 58,7 à 55,6 points. Cela reflète les espoirs quant à un assouplisse-

A propos de Dun & Bradstreet

Dun & Bradstreet est une compagnie américaine fondée en 1841 qui fournit des données commerciales et financières à la fois analytiques et synthétiques sur les entreprises dans le monde entier. Elle les aide ainsi à la prise de décision et à améliorer leurs

résultats. Le cloud de données de Dun & Bradstreet livre des éléments et des solutions permettant aux clients d'accroître leur chiffre d'affaires, de réduire les risques et les coûts, le cas échéant de modifier leurs pratiques et leurs activités. ■ G. P.

(KLAUS VEDFELT/DIGITAL VISION VIA GETTY IMAGES)

PUBLICITÉ

Allianz 

Aussi unique
que votre
entreprise

Notre solution de caisse
de pensions. Demandez
un entretien de conseil.
Tout près de vous.



NOS PRODUITS: ALLIANZ.CH/LPP



Formation, quand les PME

Avec la pression du marché, certaines entreprises n'hésitent pas à créer leurs propres structures formatrices. Des initiatives également menées pour pallier le manque de solutions publiques. Cette tendance se renforce encore dans le secteur de la transition énergétique **Par Thomas Pfefferlé**

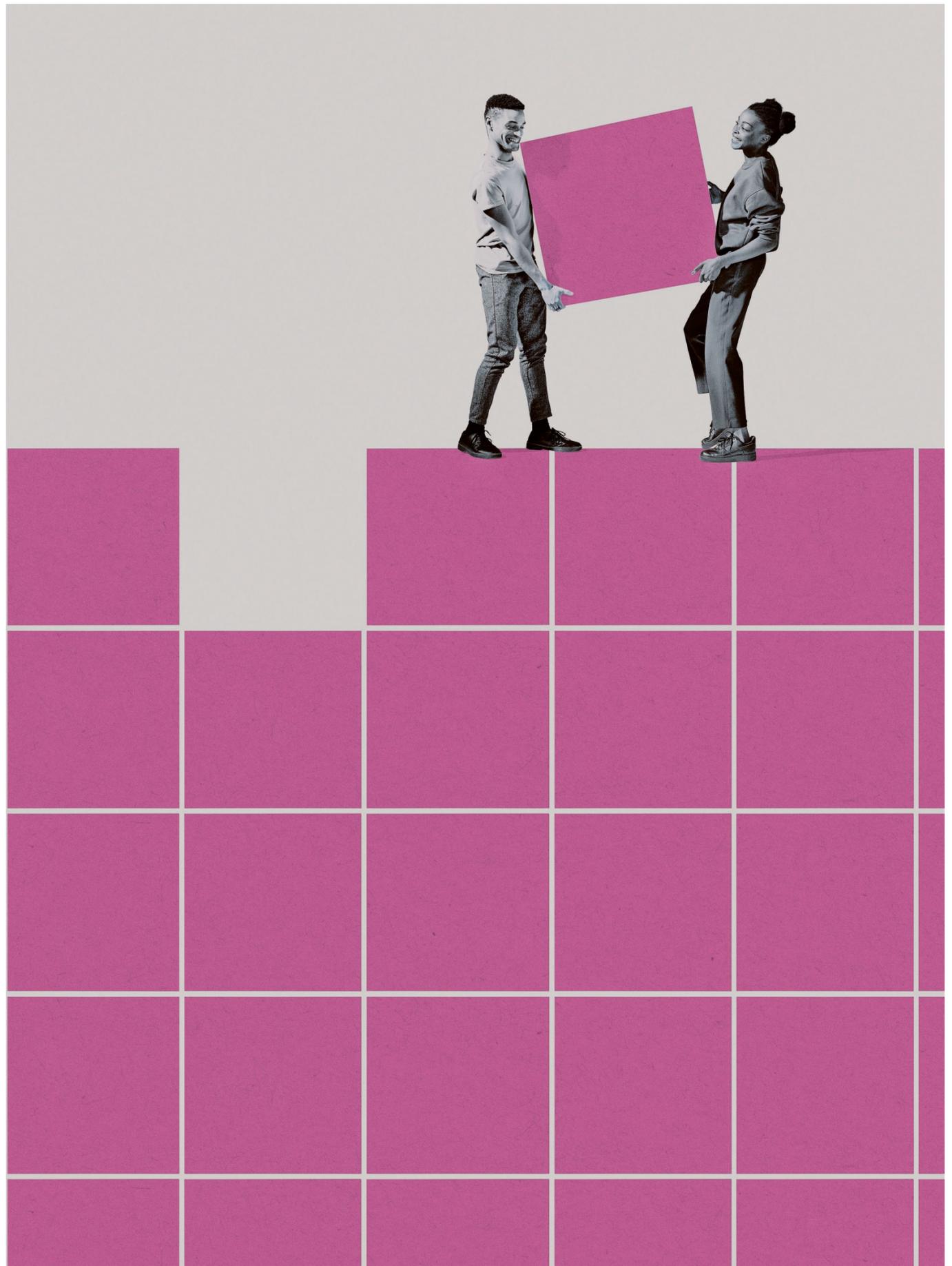
Les entreprises sont-elles meilleures formatrices que les filières publiques? Dans certains domaines, peut-être. C'est en tout cas une démarche adoptée par de nombreuses PME, et cela dans des secteurs d'activité variés. Premiers corps de métiers concernés, ceux qui s'avèrent liés de près à la transition énergétique. Pour la mener à bien, il faut installer des panneaux photovoltaïques ou encore rénover des ouvrages énergivores, et cela dans des proportions des plus considérables. Pour rappel, en Suisse le parc immobilier représente environ 40% de la consommation totale d'énergie, générant presque un tiers des émissions de CO₂ sur le territoire. Colossal, le défi des rénovations nécessite de disposer urgemment de main-d'œuvre qualifiée, surtout formée sur les récentes techniques durables. Mais sur le terrain, la pénurie, conjuguée à un retard certain quant aux connaissances et savoir-faire en la matière, exacerbe la problématique.

«Dans le domaine des rénovations énergétiques, c'est la guerre au niveau des ressources humaines», lance l'ingénieur Marc Muller, fondateur de la société d'assistance à maîtrise d'ouvrage Impact Living. Le marché est très tendu. Les architectes et les ingénieurs capables d'assurer la direction de travaux sont activement recherchés par les chasseurs de têtes. «Outre la rareté de ces profils, on est également confronté à un problème de compétences spécifiquement liées au domaine des rénovations, les deux tiers des professionnels en activité travaillant sur la construction de projets neufs sont peu regardants sur les aspects environnementaux et durables.»

Compétences et besoins du marché, un fossé à combler

Pour pallier ce manque, Impact Living a élaboré sa propre formation interne. Un module théorique très condensé s'étalant sur un an, complété par une incubation de deux ans dans la pratique. Les futurs accompagnateurs de la transition y apprennent toutes les bonnes pratiques et les dernières exigences légales en matière d'audit énergétique, d'isolation de l'enveloppe du bâtiment ou encore de direction de travaux. Les candidats sont autant des jeunes architectes, ingénieurs ou dessinateurs en bâtiment que des personnes en reconversion professionnelle.

«Le programme est intense», poursuit Marc Muller. «Il s'effectue normalement en cinq à sept ans. Ce qui explique d'ailleurs que seulement un tiers des participants arrivent au bout de notre cursus, le rythme étant très soutenu. Nous rouvrons d'ailleurs des places pour la rentrée 2024. Pour nous, en tant qu'entreprise, offrir cette formation nous coûte environ 70 000 francs par candidat. Un sacrifice également assumé à moitié par l'employé, qui touche un salaire plus bas pendant cette période. Il serait pourtant normal que l'Etat soutienne aussi partiellement ce type de démarche en adoptant une politique d'aide concrète. De manière générale, la transition nécessiterait de pouvoir formaliser enfin un système de formation duale de reconversion professionnelle en entreprise. Un projet d'ailleurs amorcé il y a quelques années par le Grand Conseil vaudois mais qui n'a finalement pas abouti. Et du côté des filières de formation publiques, les programmes d'ensei-



(KLAUS VEDFELT/DIGITAL VISION VIA GETTY IMAGES)

gnement adaptés aux défis durables viennent seulement d'être mis en place. Il nous faudra donc attendre encore trois à cinq ans avant de pouvoir recruter ce type de compétences sur le marché.»

A Bulle, une Ecole du Métal

Dans le secteur de la construction métallique, l'implication d'acteurs privés pour accélérer les choses n'est pas nouvelle. En 2006 déjà, quatre entreprises concurrentes –

CMA Constructeurs métalliques associés, Sottas, Morand Constructions Métalliques et Progin – unissaient leurs forces pour bénéficier des compétences nécessaires à leur secteur d'activité. Une démarche menée parallèlement à la filière officielle, surtout mise en place pour compléter la première année d'apprentissage par une formation pratique commune. L'Ecole du Métal accueille ainsi chaque année entre 15 à 20 apprentis à Bulle.

Le boom des rénovations nécessite de disposer urgemment de main-d'œuvre qualifiée

«À l'époque de la création de l'école, les directeurs des quatre sociétés fondatrices se sont rendu compte qu'il était difficile d'intéresser les jeunes à leurs métiers. Créer ce centre a permis de les valoriser en dotant la région d'une structure attractive», explique Jean-François Suchet, président de l'Ecole du Métal et directeur de Morand Constructions Métalliques. «Pour les entreprises, l'avantage consiste surtout à bénéficier d'un formateur

prennent les devants

qui s'occupe de ces jeunes au début de leur CFC, tout en suivant de près leur évolution avec leur maître d'apprentissage.»

Sur place, les jeunes apprentis en première année issus des recrutements effectués par les quatre entreprises fondatrices se retrouvent donc pour suivre une formation de base commune avant de continuer leur CFC auprès de leur employeur.

Objectif: 15 000 professionnels supplémentaires dans le photovoltaïque et les pompes à chaleur

«Pour les entreprises, ce centre permet d'assurer une formation linéaire à leurs apprentis en évitant de potentielles lacunes par la suite», ajoute Patrice Magnin, responsable de la formation à l'Ecole du Métal. «Après avoir acquis de solides bases communes, les apprentis reviennent chez nous durant leurs deuxième, troisième et quatrième années de formation pour compléter leur CFC

par différents stages pratiques. En termes d'échanges professionnels, l'école représente également un lieu stratégique puisque les jeunes y rencontrent les directeurs et les formateurs de chaque entreprise pendant leur première année, tout en étant suivis et évalués régulièrement par leurs responsables. Selon leurs affinités avec les différents secteurs d'activité des quatre sociétés, les ouvriers accèdent ensuite à des postes ouverts chez elles. Côté employeurs, à l'issue de la formation, il s'agit d'un vivier de profils compétents permettant de pérenniser leur activité avec du personnel qualifié. Si les entreprises restent concurrentes, cette infrastructure et son fonctionnement témoignent d'une complémentarité et de synergies porteuses.»

Transition énergétique, un accélérateur économique

Depuis sa création, l'école a étoffé son panel de formations pour accueillir aussi les dessinateurs-construc-teurs sur métal. Un développement toujours mené par les acteurs privés impliqués dans sa fondation, mais cette fois en partenariat avec l'association professionnelle Metaltec Romandie. Différentes écoles du métal ont par ailleurs vu le jour dans d'autres régions pour répliquer localement l'initiative bulloise.

En pleine expansion, le secteur des énergies renouvelables suit la même logique. Débordées, les entreprises prennent les choses en main pour accélérer la formation d'un personnel rare. Pour réduire l'empreinte carbone du bâtiment, il faudrait être en mesure de multiplier rapidement l'effectif actuel de 7000 spécialistes en installation de panneaux solaires et de pompes à chaleur. Objectif, arriver à 15 000 professionnels supplémentaires dans ces filières en Suisse, seuil nécessaire pour mener à bien la transition énergétique selon l'entreprise Helion, active dans ces secteurs durables, rattachée au groupe AMAG depuis 2022. En juillet 2023, la société inaugurerait ainsi le Helion TrainingCenter à Soleure, sa solution «maison»

au manque de main-d'œuvre qualifiée, soutenue financièrement par l'Office fédéral de l'énergie ainsi que par le canton de Soleure. Photovoltaïque, mobilité électrique, systèmes de charge bidirectionnelle [l'utilisation de véhicules électriques pour stocker de l'énergie et en réinjecter dans le réseau, ndlr] et pompes à chaleur constituent autant de domaines de formation représentés au sein du centre.

«Les filières classiques mettent du temps à s'organiser alors que notre secteur d'activité connaît actuellement une très forte expansion, portée par l'urgence climatique et les impératifs liés à la transition énergétique», rappelle René Silva, codirecteur pour la Suisse romande et responsable commercial chez

Helion. «Le CFC d'installateur solaire va par exemple s'ouvrir cet été seulement. Face à la forte demande, notre centre nous permet depuis plusieurs années d'offrir à notre personnel des formations continues pour mettre à jour leurs connaissances et savoir-faire. Cela fait déjà cinq ans que nous formons les spécialistes dont nous avons besoin à l'interne. Le Helion TrainingCenter vient ainsi compléter et perfectionner cette approche. A terme, l'idée consiste aussi à accueillir chez nous des jeunes en apprentissage issus d'autres entreprises ainsi que des personnes en reconversion professionnelle. Il s'agit certainement d'un modèle amené à se développer dans d'autres régions.» ■

Ecole 42, comment les acteurs de la tech se mobilisent

Soutenue par Infomaniak, QoQa ou encore Swisscom, l'Ecole 42 de Lausanne s'inscrit dans le réseau 42, qui comprend aujourd'hui plus de 40 structures d'enseignement informatique gratuites réparties à l'international. Un positionnement en rupture avec les modèles de formation classiques, qui privilégie une pédagogie d'apprentissage par les pairs. Ouverte à tous, cette école permet d'accéder sans diplôme à un cursus participatif, composé d'ateliers et de projets

plutôt que de cours traditionnels. Les admissions sont notamment effectuées par l'intermédiaire d'un test en ligne suivi d'une rencontre puis d'un test d'aptitude en groupe. Encore non reconnue officiellement en Suisse, la certification délivrée par l'Ecole 42 reflète cependant une réalité propre au marché, à savoir que ses acteurs s'organisent pour accélérer le processus de formation afin de disposer rapidement de compétences pratiques. ■ T. P.

PUBLICITÉ

10:15 Rendez-vous
Monsieur Martin

Quand vous êtes avec un patient,
vous êtes avec un patient.

Chez PulseMedica, notre équipe vous accompagne de façon illimitée dans la mise en place de votre gestion pour que les défis administratifs n'empêchent plus sur la qualité de vos consultations.

pulsemedica.ch

pulsemedica

L'app de gestion médicale
qui prend soin des soignants

CONTENU PARTENAIRE  SBB CFF FFS

Durabilité et travail: comment penduler efficacement?

L'analyse des trajets pendulaires des CFF fournit des données permettant de gérer opportunément sa mobilité. Elle renseigne sur la durée des trajets, les habitudes de déplacement et les émissions. Elle donne en outre des indications utiles sur l'attractivité du lieu de travail

La réduction des émissions fait partie des sujets de réflexion les plus chauds de l'économie suisse et de ses quelque 600 000 PME. Le bilan climatique des entreprises et de leurs employés peut être clairement amélioré à divers niveaux et sans grands efforts: des mesures en termes de mobilité peuvent être mises en œuvre relativement vite et de façon économique.

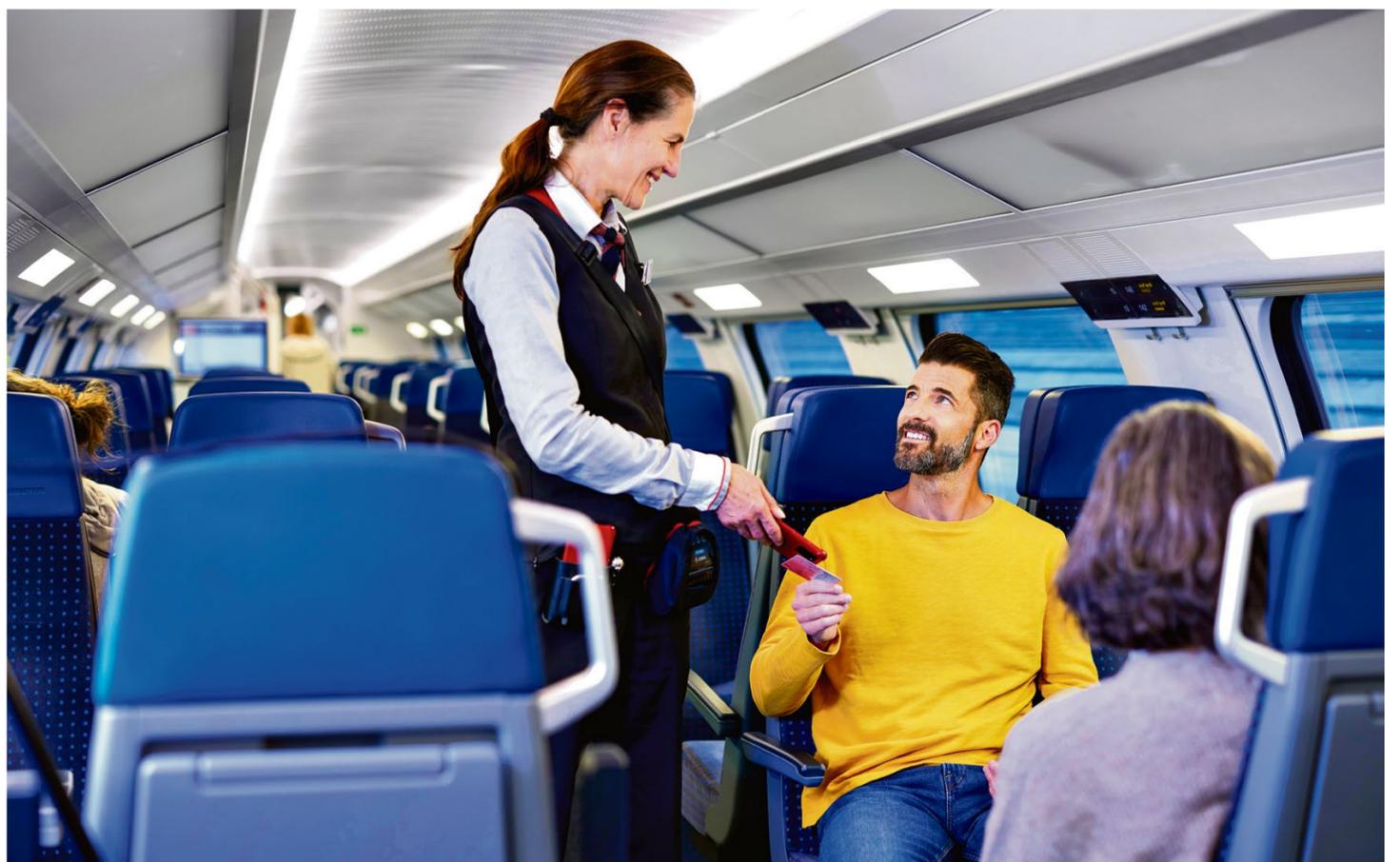
Il est ainsi possible d'économiser du CO2 non seulement en termes de voyages d'affaires, mais aussi dans les habitudes des pendulaires. Car la quantité de gaz à effet de serre émis dépend du moyen de transport utilisé. Des études établissent que les automobilistes sont responsables, suivant leur véhicule, de dix fois plus d'émissions que les usagers des transports publics (TP). Les plus respectueux de l'environnement sont ceux qui pendulent à la force du mollet jusqu'à leur travail. Mais ils restent une minorité.

En Suisse, selon le WWF, chaque habitant parcourt en moyenne 36,8 kilomètres par jour, dont presque les deux tiers en voiture. Le trafic – les trajets aériens internationaux ne sont pas pris en compte – est l'un des premiers responsables des gaz à effet de serre du pays et de près d'un quart de toutes les émissions. Les entreprises qui incitent leurs employés à penduler de façon plus durable non seulement réduisent leur propre empreinte CO2, mais encore aident à atteindre les objectifs climatiques.

Une base pour des décisions stratégiques

Quels profils de mobilité, quelles habitudes pendulaires trouve-t-on au sein d'une entreprise? Lesquels sont dominants? Lesquels sont durables? Et lesquels pourraient être modifiés ou optimisés? A leurs entreprises clientes, les CFF proposent une gestion exhaustive de la mobilité qui, outre le conseil en matière de mobilité et des sondages en ligne, comporte une analyse des trajets pendulaires parcourus. Cette dernière met en lumière les trajets des collaborateurs de la maison au lieu de travail, fournit un aperçu des temps de parcours et des émissions et révèle à quel point le domicile de l'entreprise est, ou pas, attractif.

L'analyse des trajets pendulaires indique comment les employés peuvent envisager leurs trajets vers le travail: combien de personnes ont la possibilité d'être au bureau en TP en moins d'une demi-heure? Vaut-il la peine de proposer au col-



Les entreprises qui motivent leurs collaborateurs à adopter des modes de déplacement plus durables contribuent à ce que les objectifs climatiques soient atteints. (CFF)

laborateur, sur le premier et le dernier kilomètre, de nouvelles prestations de mobilité du genre P+Rail (du véhicule à la gare) ou autopartage, vélo, e-bike ou scooter électrique? Pourrait-on ainsi le pousser à changer de comportement?

L'analyse des trajets pendulaires renseigne sur la durée des trajets professionnels du domicile au travail. Elle mentionne en outre tous les moyens de transport pertinents et leur combinaison multimodale pour des trajets porte à porte. Elle se fonde sur des données réelles et actuelles et peut être visualisée en détail sous la forme d'une carte.

Les résultats de l'analyse des trajets pendulaires fournissent des réponses à toute sorte de questions. Quel est le potentiel pour

arriver en TP? Combien de collaborateurs habitent à une distance parcourable à pied ou à vélo? De combien de places de parc l'entreprise a-t-elle bel et bien besoin? Quels modes de transport la PME souhaite-t-elle encourager? Et comment des ajustements dans la gestion de la mobilité se répercuteraient-ils sur le comportement des collaborateurs?

L'exemple concret d'un hôpital

Grâce au sondage en ligne on obtient une bonne base de départ pour élaborer des mesures effectives de gestion de la mobilité. Là aussi les CFF apportent leur éclairage. Des alternatives durables sont lancées et mises en œuvre en accord avec l'entreprise et des partenaires externes tels que des entreprises de transport et des communes.

C'est ainsi qu'il y a 7 ans déjà, la clinique Hirslanden St. Anna, à Lucerne, a développé un concept de mobilité pour ses quelque 1300 collaborateurs. Il se fonde sur quatre options de mobilité parmi lesquelles les employés choisissent en fonction de leur domicile et de leur taux d'emploi: TP, mobilité douce, mix (TP et mobilité douce), voiture.

Ceux qui choisissent l'option TP se rendent habituellement au travail en train et en bus. Ils reçoivent un coupon CFF d'une valeur allant jusqu'à 500 francs par année. Les produits pris en compte sont notamment l'abonnement JobAbo Passepartout, l'abonnement général, le demi-tarif ou l'abonnement mensuel.

Ceux qui pendulent à pied, à vélo ou à moto jusqu'à St. Anna choisissent l'option mobilité douce. Ces employés reçoivent un bon nominatif d'une valeur allant jusqu'à 500 francs par an pour le magasin de vêtements ou de sport de leur choix. Les

employés qui, suivant la météo, se rendent au travail à pied, à vélo ou à moto privilégient l'option mix. Ils reçoivent un coupon CFF et un bon nominatif pour le magasin de vêtements ou de sport de leur choix d'une valeur totale de 500 francs par an.

Ceux qui habitent au-dehors de la zone tarifaire 10 de l'abonnement Passepartout des cantons de Lucerne, Obwald et Nidwald peuvent se rendre au travail en voiture. Celles et ceux qui choisissent l'option voiture bénéficient de places de parc à tarif réduit sur le site de la clinique.

Les collaborateurs peuvent choisir chaque année l'une ou l'autre option. Le concept de mobilité de la clinique St. Anna est en outre assorti de mesures complémentaires. L'infrastructure destinée aux cycles est notamment améliorée en permanence autour de la clinique et il existe des forfaits attractifs pour le service de taxis la nuit. Enfin, des vélos musculaires ou électriques sont à disposition pour les besoins professionnels ou privés.

D'autres instruments analysés

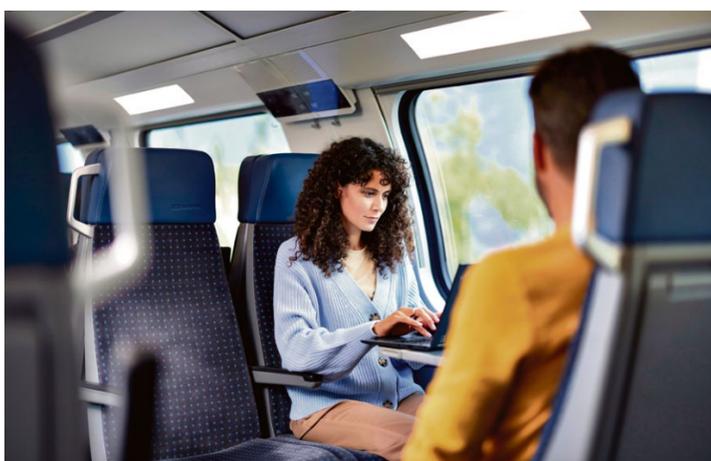
Une mobilité plus durable est également encouragée quand les flux de trafic sont réduits. Les formes de travail modernes comme «Work anywhere» ou «Work@home» contribuent notablement à la réduction des émissions. La satisfaction des employés ainsi que l'attrait de l'employeur s'en trouvent augmentés. Les horaires de travail flottants («Work Smart») ont eux aussi un effet positif sur les flux de trafic. Sur la plupart des trajets, les trains sont bondés aux heures de pointe. Plus de la moitié des passagers CFF se déplacent pendant un quart de l'horaire d'exploitation. Hors de ces heures d'affluence, il y a nette-

ment moins de monde dans les trains.

A en croire les sondages, le comportement du voyageur est très lié au poids des habitudes. Beaucoup de gens pendulent depuis des années de la même manière, alors qu'ils auraient la possibilité de recourir à d'autres trains. L'étude d'une société suisse de conseil aux entreprises montre que plus de la moitié des usagers pendulaires pourraient voyager à d'autres heures, cela en travaillant d'abord quelques heures à la maison avant de se rendre sur leur lieu de travail. C'est pourquoi les CFF recommandent aux pendulaires bénéficiant d'horaires flexibles d'en exploiter les possibilités et d'éviter ainsi les trains bondés.

Les entreprises qui incitent leurs employés à opter pour une pendularité plus durable réduisent leur empreinte CO2, contribuent à atteindre les objectifs climatiques du pays, améliorent leur image d'employeur et stimulent la satisfaction ainsi que la motivation des employés. ■

Cet article a été réalisé par NZZ Content Creation sur mandat du service clientèle commerciale des CFF



Les collaborateurs de la clinique St. Anna de Lucerne reçoivent un coupon CFF d'une valeur allant jusqu'à 500 francs par an. (CFF)

CONTENU PARTENAIRE

Contenu produit et commercialisé pour un partenaire. Réalisé indépendamment de la rédaction du «Temps». Voir notre charte des partenariats.

