

Banque



PLUS

**Apprendre
en s'amusant**

FriLingue: les camps de langues remplacent le bachotage

**Faire preuve
d'humanité rapporte**

Impulse s'engage en faveur de l'égalité et l'inclusion

Bilan d'étape à 40 ans

Mûr pour une réorientation ou un autre emploi?

Sommaire

Page 10

L'un des objectifs de la Banque WIR n'est autre que d'accroître le succès des PME. Le moyen pour y arriver: pour commencer bien évidemment des prestations de services et des produits attrayants, puis le réseau de PME WIR – et désormais le partenariat avec Business Schmiede d'Adrian Lang. Les prestations: les Speakers Nights, et les séminaires et cours en ligne pour chefs d'entreprises, collaborateurs cadres et particuliers.



Page 20

Relève insuffisante, manque de spécialistes, exode d'employés vers d'autres secteurs économiques: dans le tourisme, la restauration et l'hôtellerie, ces problèmes se sont encore accrus au cours de la pandémie. Nous avons demandé à divers experts de ces branches économiques comment ils imaginaient mettre fin à cette évolution négative.

Page 28

«Le succès s'apprend», voici la devise des écoles Bénédicte que l'on trouve à Zurich, Berne, Lucerne et Saint-Gall. En ce qui concerne sa carrière professionnelle, il pourrait aussi s'agir de la devise de Jan Fuchs, le co-directeur de l'école à Saint-Gall. Le plus important pilier d'activité de l'école de Saint-Gall est l'école de langues, alors que le cursus de formation d'assistant-e médical-e, pour des raisons historiques, cherche encore son pareil.



4 Apprendre en s'amusant
FriLingue: les camps de langues remplacent le bachotage

10 «Croître dans la tête»
Interview d'Adrian Lang, Business Schmiede

15 «Faire preuve d'humanité rapporte»
Interview de Nicole Bertherin, Impulse

20 Contrer l'exode de main-d'œuvre grâce à des mesures incitatives

25 Bilan d'étape à 40 ans
Interview de Barbara Zbinden, BIZ Interlaken

28 «Le succès s'apprend»
Interview de Jan Fuchs, École Bénédicte, Saint-Gall

33 Banque WIR: un excellent résultat grâce à une forte croissance

36 Confronté à la jungle des offres de formation

38 Le chasselas: la star incontestée auprès des vigneronns vaudois

41 Apprendre à vivre
Colonne de Willi Näf

42 Cartoon

... sed vitae

Éditorial



L'objectif de Werner Zimmermann: éveiller et développer les capacités des enfants sans les obliger à «apprendre des formules ou rester immobiles sur un banc et alignés en rangs d'oignons» et sans les faire entrer dans des «moules mesquins».

Une école qui nous préparerait à la vie aurait bien plu au philosophe romain Sénèque. Il déplore en effet dans une lettre que le bon sens et la sagesse de vie ne trouvent pas suffisamment de place dans les écoles. Sa critique: «Nous n'apprenons pas pour la vie mais pour l'école» – non vitae, sed scholae discimus. C'est exactement l'inverse qui serait souhaitable, selon Sénèque, et nous en avons fait un mot d'ordre: nous n'apprenons pas pour l'école mais pour la vie.

Presque 2000 ans plus tard, les pédagogues de l'éducation nouvelle, auxquels appartenait également Werner Zimmermann, le co-fondateur de la Banque WIR, voulaient, eux aussi, préparer leurs élèves à la vie. Il détestait cordialement ceux qu'il appelait les «pédagogues d'État», les «éducateurs et destructeurs», «l'air vicié des classes» et la manie de «tout noter» – bref: «l'éducation qui tue les âmes à l'école et dans les familles». Il est probable qu'en sa qualité de jeune enseignant, de surcroît végétarien, abstinent et non-fumeur, il aura été plutôt suspect aux parents de ses élèves de l'école primaire – «des montagnards sérieux, aux mains usées par le travail». Un journal scolaire, des coopérations, des excursions et l'observation de l'environnement en pleine nature, des rédactions libres sans obligations calligraphiques ni orthographiques faisaient partie de ses méthodes. L'objectif poursuivi par Werner Zimmermann:

éveiller et développer les capacités des enfants sans les obliger à «apprendre des formules ou à rester immobiles sur un banc et alignés en rangs d'oignons» et sans les faire entrer dans des «moules mesquins».

Le conseil qu'il donnait à ses jeunes «camarades enseignants» de même sensibilité: «ne quitte pas l'école sans motif intérieur impérieux! Peut-être que tu ne peux, nulle part, faire mieux que là où tu te trouves. L'enveloppe extérieure est tellement secondaire! Remplis-la de vie et fournis toute l'aide que tu peux: aux petits comme aux grands.»

Dans la présente édition de Plus, l'apprentissage prend presque toute la place. Il n'y a pas que les maîtres qui ne devraient pas fuir l'école. Nous, les adultes, sommes contraints d'apprendre en permanence tout au long de notre vie. Il faut juste parvenir à éviter de se faire assommer par les innombrables offres de formation qui nous sont proposées.

Daniel Flury
Rédacteur en chef

**Toutes les citations sont tirées de: Werner Zimmermann (1930). Lichtwärts – Ein Buch erlösender Erziehung. Lebensbücher der Neuen Zeit. Rudolf Zitzmann Verlag.*



Apprentissage ludique des langues étrangères

Le plan d'enseignement de FriLingue peut également s'appliquer à l'extérieur d'une classe.

Les langues étrangères permettent d'élargir l'horizon et ouvrent de nouvelles perspectives professionnelles. Malheureusement, l'apprentissage d'une langue est également lié à beaucoup de difficultés et d'efforts. Cela n'a pas lieu d'être, s'est dit Philipp Weber avant de fonder FriLingue.

La force de Philipp Weber résidait dans les mathématiques et pendant sa scolarité, l'apprentissage des langues était pour lui un supplice. «J'ai toujours eu beaucoup de peine avec les langues qui, par ailleurs, ne m'intéressaient pas.» Un séjour linguistique à Cannes, effectué à l'âge de 18 ans, lui a fait changer d'état

d'esprit. Faire la connaissance de nouvelles personnes, échanger avec ces dernières et communiquer avec elles dans leur propre langue, peut-être de manière hésitante tout au début, puis de plus en plus couramment: voilà qui lui plaisait nettement mieux que d'apprendre péniblement des mots en restant courbé sur sa table d'étu-



Philipp Weber et quelques-uns de ses protégés.



Camp de football: la langue étrangère y joue également un rôle.

diant. Lorsqu'il a fallu choisir une haute école spécialisée pour ses études d'économie, ce natif de Winterthur a choisi celle de Fribourg, «un bel endroit, avec un centre-ville historique et le fameux charme romand». Pendant ses études, il organisait des camps de sport et de ski Jeunesse+Sport et en 2005, il s'est engagé en tant que moniteur auprès d'une école de langues en Angleterre.

C'est au Centre Fries – une villa de style Art nouveau qui fait office de centre culturel étudiant de l'Université de Fribourg – que Philipp Weber a rencontré des étudiants enthousiastes provenant de toutes les régions du pays qui lui ont permis d'enrichir son assortiment pour la première fois en 2007 avec des camps de langues. «Je trou-

vais dommage que rien ne se passe dans la villa pendant l'été et j'ai finalement pu la louer pour quelques semaines.» D'autres camps de langues ont suivi en d'autres endroits – à Estavayer et au lac Noir. En 2006 déjà, il réfléchissait à la manière d'utiliser son flair pédagogique pour se lancer à son compte. Il s'est décidé pour une école de langues spéciale qui se passe de leçons de grammaire et d'enseignement frontal de 8h à 17h, mais mise sur une transmission de savoir «ludique».

Entre apprentissage et détente

Le grand moment est arrivé en 2007. FriLingue était né. «Fri-» en hommage à la ville préférée de Philipp Weber, Fribourg, actuellement siège social de son entreprise, et «-Lingue» de la racine latine «lingua» pour «langue» – ou



Cuisiner et manger ensemble favorise l'esprit communautaire...



...ainsi que les connaissances linguistiques.



On s'amuse également en apprenant à l'intérieur.

plutôt du portugais «língua», car le Brésil, pays d'origine de son ex-partenaire et mère de son fils, est devenu la seconde patrie de M. Weber. On peut également identifier l'adjectif anglais «free» dans la raison sociale, ce qui correspond parfaitement au format d'enseignement choisi par M. Weber, à savoir des camps de langues qui laissent aux enseignants de très larges libertés dans la façon de mener leur enseignement, en lieu et place de salles de classe. «Bien entendu, nous disposons, nous aussi, de certaines structures, par exemple le début des cours à 9h en petits groupes, suivi par des activités plaisantes qui permettent de faire des progrès au niveau linguistique de manière informelle et fortuite. Nous visons une voie moyenne entre apprentissage et détente.»

M. Weber a organisé son premier camp de langues avec 29 enfants. Aujourd'hui, ce sont chaque année environ 1000 enfants qui participent aux camps organisés à Braunwald, au lac Noir, à Estavayer et à Liddes (Saint-Bernard). Un quart d'entre eux profite à plusieurs reprises de ces prestations et certains ont déjà participé sept ou huit fois à un tel camp. Nombre d'entre eux font peut-être partie de ces enfants qui ont dû être poussés à s'inscrire par leurs parents, un moment particulièrement délicat. En effet, la participation à un tel camp représente souvent la première fois qu'un enfant doit passer une, deux, trois ou quatre semaines sans ses parents. On comprend aisément que cela suscite des sentiments d'inquiétude et de crainte de ne pas être en mesure de se faire des amis et de se retrouver seul. «En règle générale, ces craintes disparaissent dès les premières heures, une fois que les premiers liens d'amitié se nouent», rassure M. Weber.

Pour enfants de 7 à 18 ans...

Selon M. Weber, la grande diversité des âges au sein des groupes – qui peuvent être constitués d'enfants de 8 à 17 ans – ne constitue aucun problème. Les très rares cas de mobbing ou de consommation d'alcool se règlent très rapidement. Les enfants plus calmes et plus craintifs ne souffrent d'aucune façon. «Les responsables des camps remarquent très rapidement lorsqu'un groupe commence à organiser en douce des expéditions d'approvisionnement en alcool, par exemple.» Le fait que les parents acceptent désormais le ramassage des smartphones en soirée est un signe de la confiance que ces derniers témoignent à FriLingue. Au début, en effet, les parents exprimaient encore le besoin de pouvoir contacter leurs enfants en tout temps.

...et de la Chine au Mexique

Contrairement aux premiers camps de langue organisés voici dix ou quinze ans, les enfants de Suisse allemande ne sont plus majoritaires. «Depuis 2014, nous participons à des expositions internationales et nous accueillons depuis lors des enfants qui viennent du monde en-



Des excursions réalisées en commun font partie du concept FriLingue.

tier.» Ce sont avant tout des nations telles que la Chine, la Russie, l'Espagne, le Brésil ou le Mexique qui sont souvent représentées. Cela n'est pas sans conséquence, tant sur les moniteurs que sur les enfants: «Les moniteurs décrivent le plus souvent les enfants de Suisse allemande comme de petits «anges» sages et polis qui n'ont pas besoin d'une main de fer et ne provoquent pratiquement jamais de conflits. D'autres pays – et cela commence déjà par la Suisse romande – sont davantage coutumiers d'un style d'éducation plus autoritaire; un enseignant FriLingue qui tutoie ses protégés et n'exprime jamais d'ordres ou de menaces risque fort de devenir une cible.» C'est précisément pour contrer ce risque que Philipp Weber propose ses postes de préférence à des candidats enseignants plutôt jeunes, empathiques et enthousiastes, dans la vingtaine. «Ils savent gagner la confiance des enfants, montrent une motivation hors du commun, sont désireux d'accumuler de l'expérience et sont ouverts à nos formes d'enseignement ludiques et au tutoiement. Quant aux enfants et adolescents étrangers, il leur est plus facile de s'identifier à des enseignants plus jeunes.»

Ce mélange culturel n'offre que des avantages aux enfants qui ne tombent ainsi pas dans le piège de la langue maternelle: avec des camarades qui ne parlent que chinois ou espagnol par exemple, ils sont bien obligés d'utiliser la langue cible qu'ils sont venus apprendre – par

De l'aventure jusqu'au ski

Les camps de printemps de FriLingue débutent les 10, 17 et 24 avril à Braunwald. L'assortiment de prestations comprend des camps de langue d'une à quatre semaines (français, anglais ou allemand) ainsi qu'un camp de maths et de tennis d'une à trois semaines. Les camps de tennis comprennent non seulement un entraînement hebdomadaire de huit heures de tennis mais également 20 leçons d'enseignement de langues, deux ateliers, trois excursions ainsi que des programmes en soirée.

Les camps d'été d'une à quatre semaines commencent au mois de juillet (3, 10, 17, 24 et 31) et le 7 ainsi que le 14 août – en fonction du type de camp. Les lieux d'organisation sont le lac Noir, Estavayer et Liddes (Saint-Bernard). Les très populaires camps d'aventure ont lieu en septembre et octobre.

Vous trouverez ici toutes les indications utiles, en particulier relatives aux prix, aux assurances, aux possibilités de logement et à d'autres camps en automne et en hiver – en particulier des camps de préparation aux examens de gymnase:

frilingue.ch



Voilà ce que peut être un plan de cours hebdomadaire.

Offres pour adultes et familles

FriLingue prévoit également de proposer à l'avenir des camps de langues d'une à deux semaines pour adultes. Actuellement, l'assortiment se limite encore à la recommandation de séjours linguistiques auprès d'écoles à l'étranger, plus précisément en France, en Angleterre, en Espagne, au Canada, en Irlande et à Malte.

La motivation des adultes est variée: il peut s'agir d'un manager qui veut bénéficier des avantages que peuvent fournir de meilleures connaissances du français ou de l'anglais ou encore d'une retraitée qui veut découvrir une nouvelle culture ou simplement entretenir ses capacités mentales. Les offres destinées aux familles exigent juste qu'au moins un membre de la famille suive un cours de langue.

Seuls 10% des clients FriLingue sont des adultes. Parmi eux, la part des Romands qui veulent améliorer leurs connaissances de l'allemand s'accroît de plus en plus. «Beaucoup de choses se sont passées au cours de ces dernières années. De plus en plus de Romands découvrent le potentiel de la langue allemande pour l'évolution future de leur carrière professionnelle. Depuis la Coupe du monde de football de 2006 en Allemagne, Berlin est devenue une destination d'excursion ou de vacances très populaire auprès des francophones», explique M. Weber.

Selon M. Weber, de nombreux Romands de plus de 60 ans ne maîtrisent guère la langue allemande. Il est moins sévère avec les connaissances en français des Suisses allemands. Selon lui, la force d'attraction de la France, en tant que pays idéal par excellence – que ce soit pour les vacances ou pour l'émigration –, joue un rôle positif dans la volonté d'améliorer les connaissances du français.

exemple le français ou l'anglais. «Aux débuts de FriLingue, il en allait encore autrement. Avec une part de Suisses allemands de 70 ou 80% à l'époque, il était très commode à ces derniers de passer en mode dialecte lorsque la langue étrangère posait problème.» L'actuelle composition des étudiants ne craint plus aucune comparaison avec des fournisseurs étrangers de cours de langue bien connus, par exemple à Malte. «Nous sommes compétitifs», constate fièrement M. Weber.

Camp de langues au lieu de cours d'appui

Philipp Weber voit la différence avec l'enseignement d'appui classique dans l'aspect social ou socialisant des camps linguistiques. «L'apprentissage n'est qu'un des aspects. Souvent, la participation à un camp de langue est un premier pas vers l'indépendance et à chaque fois, les enfants élargissent leur horizon.» M. Weber trouve la confirmation de cet état de fait dans le feed-back des parents qui peut se résumer ainsi: «Notre enfant a gagné deux ans de maturité et n'est tout simplement plus le même.»



Camps de maths

Les mathématiques font souvent l'objet de cours d'appui. À première vue, il peut sembler plus difficile d'organiser des camps dont les mathématiques sont le thème principal mais selon M. Weber, ce n'est pas du tout le cas. Souvent, ce n'est pas la complexité de la matière qui provoque des difficultés d'apprentissage mais l'aversion fondamentale et parfois presque traditionnelle contre la matière. Un élève qui aborde un problème mathématique en se disant: «Je ne comprends pas, je n'y arriverai jamais» risque fort de ne pas faire de progrès, même avec des cours d'appui classiques. Il en va tout différemment des camps de maths: «Le grand public n'a pas encore compris leur utilité – le nombre de participants aux camps de maths pour élèves de 12 à 15 ans est encore réduit – mais notre concept pédagogique ludique fait, ici également, ses preuves: il permet d'aborder la matière différemment et débouche sur des effets «woaw» – et tiens donc, soudain, les enfants trouvent le bon bouton et les difficultés s'envolent!» Quoi qu'il en soit, les langues ont tout de même un avantage par rapport aux mathéma-

tiques: il est beaucoup plus aisé de les intégrer au quotidien d'un camp.

«On pourrait faire plus»

M. Weber ne manque vraiment pas d'idées nouvelles: des camps pour enfants de condition modeste, des camps d'aventure pour lesquels le «fun» et l'aventure sont au premier plan, les camps d'art, de tennis, de football, de ski ou de snowboard pendant lesquels il est possible d'améliorer non seulement ses techniques sportives mais également ses connaissances d'allemand, de français ou d'anglais, des camps destinés aux enfants issus de la migration serbe que FriLingue peut proposer grâce à un partenaire d'affaires serbe. Il regrette que les possibilités qu'offre notre pays plurilingue ne soient pas mieux utilisées. Il précise, en riant: «On pourrait faire tellement plus! Je serais même partisan d'inscrire dans la Constitution fédérale l'obligation de faire un séjour dans une des autres régions de notre pays avant l'âge de 18 ans...»

● Daniel Flury



Les camps permettent à des jeunes provenant des pays les plus divers de se rencontrer.

Photos: Tilly May Photography/m&M

«Croître dans la tête»

L'apprentissage tout au long de la vie

L'un des objectifs de la Banque WIR n'est autre que d'accroître le succès des PME. Le moyen pour y arriver: pour commencer bien évidemment des prestations de services et des produits attrayants, puis le réseau de PME WIR – et désormais le partenariat avec Business Schmiede. Les prestations proposées par Business Schmiede: les Speakers Nights et les séminaires et cours en ligne pour chefs d'entreprises, collaborateurs cadres et particuliers.

«Business Schmiede» («forge d'entreprises» en allemand) est une marque de la société LANG Training Group AG d'Adrian Lang. Ancien footballeur professionnel et agent d'assurances, il a fondé «Business Schmiede» en 2019 afin de fournir aux indépendants, aux cadres de PME et aux particuliers motivation et inspiration pour leur développement tant professionnel que personnel. À cet effet, la société propose des Speakers Nights ainsi que des séminaires et des cours en ligne organisés en collaboration avec des experts de tout premier plan. De concert avec la Banque WIR, la société a mis au point un programme de manifestations qui sera lancé en avril 2022. Les thèmes traités et les contenus sont très variés et vont de la vente à la prise de décision, au développement de la personnalité ou aux qualités de leadership, en passant par le marketing en ligne, les compétences de présentation et

l'état d'esprit («mindset»). Le réseautage joue un rôle éminemment central dans l'organisation de toutes ces manifestations.

L'apprentissage tout au long de la vie professionnelle est un credo de Business Schmiede – est-ce réaliste pour des patrons de PME qui n'ont souvent pas une minute de libre?

Adrian Lang: Je ne m'attends pas à ce que quelqu'un suive en permanence des cours de formation continue. Cependant, il ne faut surtout pas succomber à l'illusion que l'on sait déjà tout. En effet, chacun d'entre nous peut encore en apprendre bien davantage à chaque phase de sa vie et continuer à grandir dans sa tête: pour un jeune chef d'entreprise, une présentation reflétant une saine confiance en soi ou la capacité de mener des négocia-



Adrian Lang est le fondateur de l'agence Business Schmiede.

Photos: Robin Kirchofer

tions avec succès seront peut-être deux éléments qui l'intéresseront le plus. Plus tard, il s'agira peut-être de capacités de leadership ou d'une meilleure visibilité de la présence en ligne. À l'âge de 55 ou 60 ans, tout en préparant le passage de témoin au sein de l'entreprise, on voudra peut-être changer totalement d'orientation. À 70 ans, on s'intéressera sans doute moins au développement d'une entreprise qu'au développement de sa propre personnalité. Nous proposons des offres taillées sur mesure pour toutes ces phases de vie d'une personne ou d'une entreprise.

Qu'est-ce qui différencie Business Schmiede d'autres prestataires de services dans les domaines des séminaires et du coaching?

En plus des manifestations en direct, nous poursuivons

aussi systématiquement un objectif en ligne. Nos séminaires et nos Speakers Nights sont accompagnés par trois caméras et sont ensuite diffusés en streaming ou enregistrés. Cela nous permet de produire des vidéos vivantes répondant précisément aux besoins des groupes cibles les plus divers et de les rendre accessibles en ligne. Alors qu'il est possible de suivre gratuitement les Speakers Nights sur YouTube, il faut un abonnement pour accéder aux cours en ligne. Pour 39 francs par mois, vous y avez accès en tout temps et depuis n'importe où. Actuellement, plus de 130 modules, respectivement plus de 50 heures de contenu sont déjà disponibles.

Au niveau du contenu, nous empruntons également de nouvelles voies. Performance, motivation, attention: voici les nouveaux thèmes qui prennent de plus en plus d'im-

portance pour les chefs d'entreprises – et pour les cadres – parce qu'ils se retrouvent souvent dans leurs derniers retranchements. Ils se sentent prisonniers de la fameuse «roue du hamster». En plus des thèmes relatifs à la gestion des affaires et aux ventes, le développement de la personnalité bénéficie chez nous d'une attention tout à fait centrale. Avec notre conférencier de pointe **Rüdiger Böhm**, nous comptons parmi nous une personnalité compétente et enthousiasmante qui a beaucoup à nous dire sur ce thème.

Qui sont vos coaches et vos conférenciers et où les trouvez-vous?

Nous misons uniquement sur des chefs d'entreprises qui ont prouvé que leur propre entreprise rencontrait le succès. Par conséquent, aucun de nos coaches ni conférenciers n'est employé par notre société car ils travaillent tous en «freelance». Il s'agit toujours de femmes et d'hommes de la pratique qui savent de quoi ils parlent.

Moi-même, je peux dire aujourd'hui que j'ai la chance de disposer d'un réseau très étendu dans les milieux de l'éco-

nomie et de la science. En effet, il va de soi que les découvertes scientifiques les plus récentes figurent également parmi notre assortiment de prestations. En guise d'exemple, je voudrais mentionner **Sandra Furrer** qui travaille actuellement à son doctorat à l'Université de Lucerne. Elle relie son expérience en tant que cheffe d'entreprise à son expertise scientifique dans des domaines tels que le recrutement de collaborateurs ou la gestion des talents. En collaboration avec **Ernst «Aschi» Wyrsh**, elle organise le séminaire de deux jours intitulé «Excellence in Leadership».

Y a-t-il un séminaire qui convient tout spécialement aux débutants ou aux particuliers?

Aux débutants et particuliers, je recommande notre séminaire «Erfolgs-Mindset». Celui-ci ne dure qu'une demi-journée et se tient – comme tous nos séminaires – à l'hôtel Hirschen à Oberkirch qui offre une ambiance agréable et moderne propice à l'inspiration. Le programme du séminaire convient très précisément à l'époque que nous vivons: la pandémie a ouvert à de nombreuses entreprises et personnes des chances et des opportunités tout à fait inespérées. Les intervenants **Rüdiger Böhm**, **Jonny Fischer** (DivertiMento), **Ernst Wyrsh** et moi-même montrons, en ce vendredi après-midi, comment on adopte de nouveaux objectifs et de nouvelles visions, comment on les poursuit et comment on les met en œuvre avec succès.

«Aux particuliers, je recommande le séminaire Erfolgs-Mindset.»

Une Speakers Night convient également très bien à une première participation. Il s'agit probablement de la plus grande manifestation organisée en Suisse visant le développement personnel et professionnel. Elle aura lieu à onze reprises cette année, le vendredi soir. On peut dire qu'il s'agit véritablement de notre «manifestation phare». Jusqu'à 700 invités y auront l'occasion de réseauter entre eux et avec les quatre intervenants de tout premier plan, que ce soit pendant le repas, pendant les pauses ou lors de la «networking party». Si vous n'avez pas trop l'habitude de réseauter, il n'y a pas de raison de vous inquiéter: chaque participant reçoit la mission de rentrer à la maison avec au moins un contact. C'est pourquoi il va de soi que l'on peut sans autre aborder quelqu'un ou que l'on va se faire aborder.

Comment avez-vous constitué vous-même votre réseau?

Au début, je voulais devenir instituteur et j'avais déjà été admis à la formation correspondante. Puis je suis revenu



Adrian Lang et Rüdiger Böhm (image)...

sur ma décision et j'ai poursuivi ma carrière de footballeur. Pour terminer, j'étais professionnel en ligue nationale B, au FC Wil et au SC Kriens. En parallèle, j'ai fait un apprentissage de gestionnaire du commerce de détail. Au cours de ma carrière de footballeur, j'ai joué dans neuf clubs différents – et après tous les entraînements et tous les matchs, j'ai pu discuter avec un total d'environ 2000 personnes: des joueurs de la première et de la deuxième équipe, l'équipe des vétérans, les parents et les frères et sœurs des autres joueurs. Cela aura constitué la base d'un réseau qui m'a été très utile par la suite dans ma profession de conseiller en assurances. Les anciens sportifs de pointe sont nombreux à se retrouver dans cette branche, d'une part en raison de leur réseau mais aussi parce que la niaque, l'ambition et la volonté de réussir sont inscrites dans leur ADN.

Vous avez travaillé en tant que responsable de vente, vous aviez de grandes ambitions dans une société d'assurances suisse bien connue et avez ensuite opté pour une activité indépendante. Pourquoi?

J'ai pris cette décision d'un jour à l'autre, plus précisément le 16 février 2016. Cette décision se basait sur mon ancien souhait d'exercer une activité d'enseignement et de permettre à d'autres personnes de progresser. J'ai donc fondé la société LANG Training Group AG – dont Business Schmiede est l'une des marques – et j'ai obtenu un MBA à la Haute école de Lucerne. J'ai conclu cette formation en 2018 avec le travail de master «Constitution, soin et développement de réseaux relationnels au sein des PME».

Quelle est pour vous l'importance du réseautage?

Disposer d'un réseau de connaissances est déterminant pour conclure des affaires et rencontrer le succès au niveau professionnel. C'est donc quelque chose de central pour chaque chef d'entreprise. C'est la raison pour laquelle nos séminaires et nos Speakers Nights ont également pour objectif de former une communauté, à plus ou moins longue échéance. Je tiens cependant à éviter tout malentendu: nous ne parlons pas ici de secte. Le fait d'avoir participé à une Speakers Night peut constituer le point de départ; le but final est de constituer une commu-



... font partie, à l'instar d'Ernst Wyrsch, des orateurs intervenant lors du séminaire «Erfolgs-Mindset».



Jonny Fischer – ici avec Adrian Lang – est orateur auprès de l'agence Business-Schmiede et fait partie du duo de cabarettistes DivertiMento.

nauté de personnes poursuivant des objectifs communs: s'améliorer, se développer ensemble et échanger. Bien entendu, on fait également un peu mieux connaissance au niveau privé. C'est précisément là que réside la base nécessaire à la mise en place d'une confiance mutuelle, à des recommandations et finalement à la conclusion de nouvelles affaires.

«La constitution d'une communauté est un objectif de longue haleine.»

Cette communauté fonctionne-t-elle déjà en pratique?

Le concept de Business Schmiede est de relier des entreprises entre elles. C'est pourquoi nous n'organisons pas de manifestations exclusives pour les collaborateurs d'une entreprise particulière, bien au contraire: lors de chaque séminaire, il ne faudrait pas que plus de trois personnes d'une même entreprise soient présentes. Cela permet d'obtenir un mélange de diverses branches.

L'exemple du séminaire «Le succès grâce à la visibilité» que **Dany Kunz** et moi-même avons récemment organisé montre que cette manière de procéder permet de faire naître une certaine communauté. Six chefs d'entreprises de branches tout à fait différentes telles que la construction de cuisines, les constructions métalliques, la photographie ou la production de chanvre y ont participé. Pour chacun d'entre eux, la vision des choses propre à chaque personne individuelle aura été très précieuse. Dans le cadre des travaux de groupe, ils se sont mutuellement encouragés et ont également quitté leur zone de confort pendant les pauses. Aujourd'hui, ils continuent de se rencontrer également dans un cadre privé. Ce sont là les germes d'une communauté profitable à tous telle que je l'imagine.

● Interview: Daniel Flury

Le séminaire intitulé «Erfolgs-Mindset» de l'agence Business Schmiede est une offre convenant tout spécialement aux particuliers. Il aura lieu le 3 juin, le 16 septembre et le 2 décembre 2022 à Oberkirch. Plus d'informations et inscriptions sous: business-schmiede.ch

«Faire preuve d'humanité offre un avantage économique»

Nicole Bertherin, Impulse

Dans l'idéal, on est à l'aise à sa place de travail et l'on peut aborder, sans pression aucune, une formation continue. Cependant, en des périodes telles que celle que nous vivons actuellement, il peut arriver que tout ne fonctionne pas forcément de manière optimale. Quelle importance a la formation continue pour des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans? Que vaut-il encore la peine d'entreprendre ou non? Qu'en est-il de manière générale de l'égalité des chances au niveau professionnel? Que peuvent faire les employeurs dans ce domaine? Nicole Bertherin, codirectrice d'Impulse, répond à cette question ainsi qu'à toute une série d'autres interrogations.

Issue de la Radio X de Bâle, Impulse s'engage depuis 2011 en faveur de l'égalité des chances dans le monde professionnel. «Un marché du travail pour tous», voici comment s'intitule la mission de cette association à but non lucratif domiciliée dans le canton de Bâle-Ville. Elle défend les intérêts des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et des personnes en situation de handicap résultant de problèmes de santé. Ces personnes sont soutenues par les nombreuses prestations de services proposées par Impulse lors de leur recherche d'emploi. En parallèle, l'association met au point des campagnes de sensibilisation visant l'inclusion et soutient les employeurs qui désirent s'engager au niveau social et offrir une égalité des chances au sein de leur entreprise.

Impulse est très bien connectée dans la région du Nord-Ouest de la Suisse – que ce soit avec des représentants du monde politique ou de l'économie ou encore avec

des organisations actives dans le domaine de l'intégration au marché du travail et de l'aide proposée aux personnes en situation de handicap. Toutefois, l'association tient à préciser qu'elle n'est pas la représentante de ces groupes d'intérêts et qu'elle poursuit son propre objectif – permettre à toute personne de vivre au sein de notre société en bénéficiant d'une égalité de traitement.

Vous êtes proche du marché du travail. Comment ce dernier s'est-il modifié selon vous au cours de ces deux dernières années de pandémie?

Nicole Bertherin: J'ai personnellement identifié trois aspects particuliers. Tout d'abord, l'inégalité sur le marché du travail s'est encore accrue avec la crise du coronavirus. La situation a tout particulièrement empiré pour les demandeurs d'emploi issus de secteurs à très bas salaires. De nombreux collaborateurs, parfois même de longue date, ont perdu leur emploi. Le deuxième aspect: en rai-



La co-directrice Nicole Bertherin d'Impulse avec Mayla qui «veille et élargit l'âme».

Photos: Raffi Falchi

son du semi-confinement et de l'obligation du travail à domicile, la numérisation a pris une toute nouvelle ampleur, considérablement accrue, dans le processus de recrutement. Finalement, les craintes qu'ont de nombreux demandeurs d'emploi se sont intensifiées. Les personnes qui ont tendance à douter d'elles-mêmes se retrouvent ainsi en mode de panique et sont parfois même tombées en dépression.

Avec un programme de mentoring, Impulse s'engage en faveur de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Quelles sont les difficultés auxquelles ces derniers sont confrontés?

En principe, la recherche d'un emploi prend nettement plus de temps dans ce segment d'âge. De ce fait, il n'y a pas que la perspective d'un chômage de longue durée qui mette les nerfs des personnes concernées à rude épreuve mais également le risque de se retrouver en fin de droits à l'assurance chômage. Chez Impulse, nous tentons d'une part de contrecarrer l'autostigmatisation des demandeurs d'emploi qui se disent «J'ai plus de 50 ans et je n'ai de toute façon plus aucune chance de trouver un emploi». Nous conseillons à ces personnes de ne pas faire leur destin collectif montré par les médias. D'un autre côté, il est vrai que certains préjugés perdurent chez les employeurs: ainsi, les demandeurs d'emploi plus âgés se-

raient plus lents et moins flexibles. Souvent, l'employeur craint également que les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, au bénéfice d'une longue expérience professionnelle, ne s'intègrent moins bien dans une nouvelle équipe et n'aient des problèmes avec des supérieurs hiérarchiques plus jeunes. En fonction de la branche, des charges sociales plus élevées jouent également un certain rôle.

Finalement, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans doivent souvent emprunter d'autres canaux que les plus jeunes. Il est arrivé plus d'une fois que des agences de recrutement demandent par écrit aux demandeurs d'emploi qu'ils cessent de s'adresser à elles en raison de leur âge. C'est ainsi que de nombreux demandeurs d'emploi très expérimentés trouvent un nouvel emploi par le biais de candidatures déposées de leur propre initiative ou grâce à leurs propres contacts.

Vous est-il aussi déjà arrivé de constater que la pandémie de coronavirus ouvrait de toutes nouvelles perspectives à des demandeurs d'emploi?

Oui. Une entreprise de restauration de la région a par exemple profité de la pandémie pour son expansion. C'est précisément dans cette entreprise que l'une de nos clientes a réussi à changer d'activité professionnelle après une longue période de chômage.



«La Banque WIR et certains membres de son réseau de PME s'engagent également auprès d'Impulse.»



«Un surcroît de formation continue est tout aussi délicat qu'un déficit.»

Le thème de la formation continue est-il également central pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans?

Je pense que c'est un aspect très important. Cependant, le marché de la formation continue est incroyablement dynamique, et parfois, même les professionnels ont de la peine à s'en faire une représentation. C'est pourquoi une sélection ciblée est déterminante. Ici, nous pouvons esquisser des possibilités surtout dans le mentoring. Nous encadrons par exemple quelqu'un qui voudrait depuis longtemps passer du secteur opérationnel au secteur stratégique des RH. Pour cet homme, la possibilité d'échanger avec nos mentors des RH stratégiques aura valu de l'or puisqu'il a ainsi pu trouver la formation continue qui lui convenait le mieux.

Peut-il y avoir trop de formation continue?

Il existe effectivement des personnes qui cumulent les formations continues. Je trouve qu'un surcroît de formation continue est tout aussi délicat qu'un déficit. En effet, il faut également que les éléments acquis puissent être appliqués dans la pratique. Lorsque le nombre de formations suivies est trop important, cela n'est plus guère possible. Il est beaucoup plus important de conserver un profil très clair en matière de formation continue. Les connaissances ont une demi-vie très courte. Il vaut donc la peine de savoir ce qu'il ne faut pas forcément savoir.

Que l'on soit à la recherche d'un emploi ou non: les formations continues permettent d'acquérir pas mal de savoir-faire supplémentaire. Les connaissances spécialisées sont une chose, les compétences émotionnelles en sont une autre. Pensez-vous que l'on ne donne pas suffisamment d'importance à cet aspect humain dans le monde du travail actuel?

La question est de savoir comment nous voulons vivre ensemble de manière générale dans notre société. Nous sommes confrontés à d'énormes flux d'informations qui s'accroissent quotidiennement et à un grand nombre de nouvelles technologies, ce qui fait que nous progressons énormément. En ce qui concerne la communication et les relations humaines, en revanche, nous régressons. Il aura été très intéressant de constater que les relations humaines ont connu un véritable essor au cours de la première phase de la pandémie. Soudain, tout le monde avait davantage de temps à consacrer aux autres, on parlait ensemble, on s'écoutait et on se soutenait mutuellement.

Comment impulse combat-elle ces régressions?

Aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et à ceux qui se trouvent en situation de handicap dû à des problèmes de santé, nous proposons aussi bien du coaching que du mentoring. Ces deux formats représentent un travail relationnel. On se rencontre entre pairs et on tente de trouver une solution ensemble. Pour cela, il faut faire preuve de

«Les connaissances ont une demi-vie très courte. Il vaut donc la peine de savoir ce qu'il ne faut pas forcément savoir.»

confiance et d'une certaine ouverture émotionnelle.

Au même niveau, nous rencontrons également des employeurs. Qu'ils aient plus ou moins de 50 ans, qu'ils soient ou non en situation de handicap – si les collaborateurs ont l'impression d'être membres à part entière d'une équipe, cela aura une influence positive sur leur santé, leur motivation et finalement leurs performances. Bien évidemment, l'employeur en profite également. Pour une entreprise, faire preuve d'une certaine humanité offre un avantage économique. Au sein de notre réseau d'employeurs baptisé «die CHARTA», nous sensibilisons les entreprises à la poursuite d'une politique du personnel durable qui dépasse les exigences légales. Le «Label iPunkt» nous permet de distinguer des employeurs qui fournissent une contribution concrète à ce que des personnes en situation de handicap puissent participer au monde du travail. La Banque WIR et certains membres de son réseau de PME s'engagent également auprès d'Impulse. Ces entreprises renforcent ainsi leur marque d'employeur et assument de manière exemplaire leur responsabilité sociale d'entreprise.

Quelle forme de soutien proposez-vous aux entreprises qui voudraient engager des gens en situation de handicap?

Nous aidons les entreprises iPunkt à évaluer leur environnement de travail. Nous en déduisons un potentiel de développement et nous accompagnons certaines mesures concrètes. Cela offre aux entreprises d'une part des chances en matière de recrutement de personnel. D'autre part, cela facilite le maintien des emplois de collaborateurs accidentés ou malades. En plus d'infrastructures sans obstacles, il s'agit également de gestion du person-

Engagez-vous bénévolement auprès de «Mentoring 50+»!

Sur mandat de l'Office cantonal de l'économie et du travail du canton de Bâle-Ville (AWA), le programme de mentoring d'Impulse met depuis 2018 des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans en relation avec des professionnels expérimentés issus de domaines les plus divers. Ce programme se distingue par une structure très flexible. En fonction de vos ressources en temps disponibles, vous pouvez accompagner pendant quelques mois une personne en recherche d'emploi. Vous pouvez également vous engager en faveur de demandeurs d'emploi pour des formats brefs d'une à deux heures avec d'autres mentors.

Vous trouverez des informations plus détaillées sur le programme «Mentoring 50+» ainsi que sur les réseaux d'employeurs intitulés «die CHARTA» et «Label iPunkt» sur www.impulse.ch.



«Le marché de la formation continue est incroyablement dynamique.»

nel et de thèmes relatifs aux ressources humaines et à la culture du travail en équipe.

Revenons brièvement au programme de mentoring. Dans quelle mesure puis-je profiter d'un engagement en tant que mentor?

Nos mentors perçoivent leur activité bénévole comme valorisante et humainement très enrichissante, tout particulièrement parce qu'elle se fait sans complications et sans chichis. On s'assied ensemble – parfois pour boire une bière après le travail – et on plonge dans une autre biographie. On profite ainsi de nouvelles perspectives et on peut soutenir quelqu'un sur son parcours et l'accompagner pendant un certain temps. Bien évidemment, nos mentors bénéficient également du réseau Impulse établi, de divers formats d'employeurs, de l'échange d'expériences et d'ateliers gratuits.

«Nos mentors perçoivent leur activité bénévole comme valorisante et humainement très enrichissante.»

Quelles sont les exigences auxquelles un mentor doit satisfaire?

Il faut aimer les gens. Il faut être ouvert, capable d'écouter et de se mettre à la place de son interlocuteur. Faire preuve de patience est certainement très utile. La capacité de fournir un feedback franc et d'émettre des critiques constructives fait également partie d'un bon mentoring. Pour cela, il faut que les deux côtés soient en mesure d'accepter un minimum de conflit.

● Katja Muchenberger

Impulse.swiss



Contrener l'exode de main-d'oeuvre grâce à des mesures incitatives



Dans le cadre du programme rockyourfuture, les jeunes peuvent se faire une idée du quotidien professionnel dans l'hôtellerie et la restauration.

Photos:màd

Relève insuffisante, manque de spécialistes, exode d'employés vers d'autres secteurs économiques: dans le tourisme, la restauration et l'hôtellerie, ces problèmes se sont encore accrus au cours de la pandémie. Nous avons demandé à divers experts de ces branches économiques comment ils imaginaient mettre fin à cette évolution négative.

Un sondage réalisé par HotellerieSuisse au mois de janvier de cette année dresse un constat très clair: la branche manque de collaborateurs spécialisés. Au moment où le sondage était effectué, deux tiers des hôtels suisses avaient ainsi des problèmes à trouver des collaborateurs adéquats. La situation est similaire dans la restauration: «Conséquences de la pandémie – les restaurants manquent de personnel» annonçait par exemple le «Tages-Anzeiger» en juin 2021. Le secteur touristique est confronté depuis des années aux problèmes du manque de spécialistes et de l'exode de main-d'œuvre vers d'autres secteurs économiques. L'un de ses grands problèmes: le niveau des salaires y est plutôt bas et comme les autres secteurs économiques, mieux lotis financièrement, accueillent à bras grands ouverts les spécialistes du tourisme très bien formés, un changement de secteur économique est des plus attrayants. Les associations faitières telles que HotellerieSuisse et GastroSuisse ou encore la Fédération suisse du voyage ainsi que des entreprises et des établissements de formation tels qu'Helvetic Airways, Swiss International Air Lines ou l'IST, l'École supérieure de tourisme et activités en plein air, doivent réagir. Lisez ci-dessous comment ils voient la situation.



Vinzenz van den Berg
Spécialiste en communication
HotellerieSuisse



Richard Decurtins
Responsable de la formation
professionnelle et membre de
la direction de GastroSuisse

« En 2022, HotellerieSuisse place l'attrait de la branche au centre de sa démarche en adoptant la devise «Future Hospitality». Nous prévoyons de lancer des impulsions dans divers champs thématiques qui débouchent sur des améliorations générales dans le domaine du maintien des spécialistes au sein de la branche et de soutenir nos membres à l'aide de mesures concrètes renforçant leurs efforts pour fidéliser leurs collaborateurs spécialisés de manière à ce que ces derniers restent dans l'entreprise et dans la branche.

Divers projets visant à rendre les professions liées à la branche plus attrayantes sont en cours. En 2020 par exemple, nous avons mis en œuvre le label «entreprise formatrice TOP», déjà bien connu dans d'autres branches. Ce label contribue à accroître la qualité de la formation au sein de l'entreprise et permet de distinguer, par-dessus tous les secteurs économiques, les entreprises qui s'engagent de manière particulièrement intense en faveur de la formation des jeunes. Avec l'association régionale de Zurich, nous avons par ailleurs lancé le projet «Quereinsteiger» (un projet qui favorise le recrutement de collaborateurs qui ont bénéficié d'une formation dans un autre secteur économique). Ce projet vise des groupes cibles d'employés déjà bien formés mais n'étant pas encore au bénéfice d'une expérience dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration. Il est par ailleurs également possible de suivre ce programme à mi-temps.

Dans le domaine du marketing de la relève, le projet «rockyourfuture.ch» a été lancé l'année passée. Lors de ces journées nationales de découverte professionnelle de l'hôtellerie et de la restauration – qui auront lieu cette année du 22 avril au 22 mai et du 22 septembre au 22 octobre –, les jeunes en âge de faire un premier choix professionnel, leurs parents, des enseignants et des conseillers en orientation ont la possibilité de découvrir et de faire l'expérience concrète des professions de l'hôtellerie et de la restauration. Les personnes intéressées peuvent s'inscrire auprès des entreprises participant au projet et y découvrir sur place les facettes de ce passionnant secteur économique. Quant au projet «Staffdeals», qui concerne les avantages annexes proposés par la branche, il se déroule déjà depuis le début de l'année. Ce projet a été lancé en collaboration avec l'association régionale romande des hôteliers. Les collaborateurs d'établissements membres d'HotellerieSuisse qui participent ont ainsi la possibilité de profiter de nuitées dans d'autres hôtels membres à des conditions préférentielles.

« Afin de réagir rapidement au manque croissant de collaborateurs spécialisés dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration, il est déterminant que nous ayons un bon accès aux marchés de l'emploi étrangers. Comme notre branche n'a, en pratique, quasiment pas accès aux travailleurs spécialisés de pays tiers, particulièrement en ce qui concerne le personnel de service et les cuisiniers, il conviendrait d'autoriser des contingents pour les professions de notre secteur. Il faut également souligner que le taux de chômage ne reflète pas le manque de spécialistes dans notre branche. En effet, le seuil d'entrée très bas et les fluctuations très élevées qui la concernent débouchent sur un taux de chômage statistique trop élevé et biaisent donc considérablement la représentation qui en découle. Ainsi, le taux de chômage ne fournit par exemple aucune indication sur le fait qu'une personne donnée est ou non au bénéfice d'une formation liée à la restauration ou à l'hôtellerie ou encore sur la durée pendant laquelle elle a travaillé dans la branche.

De mars 2020 à l'été 2021, le processus d'information, de dépôt de candidatures et d'organisation de stages était restreint pour les professions de l'hôtellerie et de la restauration. Nous essayons de réagir activement là contre. Avec la campagne «rockyourfuture.ch», diverses expositions relatives à la formation professionnelle prévues au cours de ces prochains mois et diverses autres mesures, en particulier divers projets qui auront lieu d'avril à mai et de septembre à octobre, nous poursuivons l'objectif de convaincre un nombre de jeunes aussi élevé que possible de choisir les places d'apprentissage encore à pourvoir au sein de la branche.

Finalement, il relève également de la responsabilité des entreprises formatrices d'offrir aux apprenants un accès positif au monde professionnel qui permettra de les garder aussi longtemps que possible au sein de la branche après la fin de leur formation. La plate-forme «weiterbildung-inklusive.ch» comprend un grand choix d'offres de formations continues et montre à quel point des collaborateurs parfaitement qualifiés sont importants et effectivement recherchés. Afin de réagir activement au manque de main-d'œuvre, GastroLuzern propose par ailleurs avec divers hôtels lucernois des cours pour devenir personnel de service s'adressant à des personnes issues d'autres branches économiques.



Le projet rockyourfuture de l'hôtellerie et de la restauration dure du 22 avril au 22 mai et du 22 septembre au 22 octobre 2022.



Ramona Stutz
Responsable de la formation de base et continue de la Fédération suisse du voyage (FSV)



Nicole Diermeier
Directrice et responsable globale de la formation à l'IST, l'École supérieure de tourisme et activités en plein air

« Comme chaque année, la Fédération suisse du voyage a participé à la Foire professionnelle de Zurich en 2021 (l'édition 2020 a été annulée en raison de la pandémie). La structure finale de l'offre de places d'apprentissage continue cependant de dépendre des décisions des entreprises que nous ne pouvons pas influencer. Nous restons toutefois en contact étroit avec nos membres et leur feedback nous permet de rester confiants quant au fait que le nombre de places d'apprentissage va bientôt de nouveau s'accroître. Nous aimerions par ailleurs créer un environnement plus attrayant en réfléchissant depuis quelque temps déjà à la réforme de l'apprentissage de commerce (note de la rédaction: cf. encadré). Nous sommes convaincus qu'à partir de l'été 2023, la formation d'employé-e de commerce CFC sera attrayante, prometteuse et moderne. De plus, l'un des objectifs déclarés de la Fédération suisse du voyage est le développement de la formation continue, en particulier en lien avec la numérisation. Le manque de main-d'œuvre spécialisée constitue un défi supplémentaire que nous voudrions relever en collaboration avec nos membres. En ce qui concerne l'attractivité des professions de la branche du tourisme, il appartient aux employeurs de proposer des postes de travail intéressants et des modèles de travail modernes. La Fédération peut exercer une certaine influence dans ce domaine en proposant une formation moderne et orientée vers l'avenir tout en faisant acte de présence lors des expositions liées à la formation professionnelle. »

« L'IST, l'École supérieure de tourisme et activités en plein air, a créé le nouveau cursus «gestionnaire en tourisme dipl. ES» avec une spécialisation en gestion d'activités de plein air, en durabilité et en «Digital Tourism to go». Ce cursus satisfait entièrement aux exigences modifiées formulées par la pratique professionnelle. Les principes liés au développement durable (dans les secteurs de l'écologie, de la société et de l'économie), les activités en plein air (outdoor) et le réseautage numérique sont les grandes tendances du moment. Le thème de la santé en tant que nouvelle définition du luxe joue également un rôle important. Cette offre de prestations a été créée compte tenu des besoins de notre base, le tourisme suisse et les représentants du secteur des activités en plein air. Nous avons créé notre groupe d'intérêts Outdoor afin de défendre leurs prérogatives. Ce groupe d'intérêts soutient par ailleurs les formations menant à l'obtention d'un diplôme postgrade au niveau des compétences professionnelles. L'Association suisse des guides de montagne, Swiss Cycling ou encore les accompagnateurs en montagne font partie de ce groupe d'intérêts. Avec ce diplôme postgrade, nous voulons offrir une perspective aux spécialistes de ce secteur – du guide de montagne jusqu'au guide de VTT ou à l'accompagnateur en montagne – afin qu'ils puissent évoluer professionnellement et disposer d'une deuxième source de revenus. Il est possible de débiter ces études postgrade quatre fois par an. Deux modules sont au programme d'un trimestre et se concluent à chaque fois par un certificat. Après la réussite de tous les modules et la réalisation d'un travail de diplôme, les candidats obtiennent le diplôme de gestionnaire en tourisme NDS ES. »



Simon Benz,
Porte-parole médias
Helvetic Airways

« Helvetic Airways travaille depuis longtemps avec Horizon Swiss Flight Academy. Dans le cadre d'un «Cadet Program» mené en commun par les deux entités, Helvetic Airways engage les diplômés de cette académie du transport aérien directement après leur formation. Cela permet à Helvetic Airways de recruter ses pilotes de relève dans ses propres rangs. En cabine, le taux de fluctuation naturel est nettement plus élevé que dans le cockpit. La pandémie a encore renforcé ce fait. Actuellement, nous sommes à la recherche d'environ 60 agents de bord pour la production de vols de l'été 2022. Contrairement à d'autres compagnies aériennes, Helvetic Airways engage également des agents de bord à temps partiel et se concentre ainsi sur les personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle ou d'autres personnes débutantes dans cette profession. Voici déjà de nombreuses années qu'Helvetic a lancé à cet effet le modèle d'engagement à temps partiel «Fly & Study» pour des jeunes en formation. Simultanément, ces modèles d'engagement à plein temps permettent également à d'anciens agents de bord, par exemple des femmes dont les enfants sont désormais adultes, de reprendre leur activité professionnelle interrompue. »



Marco Lipp
Porte-parole médias
Swiss International Air Lines

« Chez Swiss, il existe un grand nombre de modèles de travail et de postes à temps partiel. Outre un recours très flexible au travail à distance et de premières nouvelles surfaces de travail flexibles sur place, des offres existantes telles que des vacances non payées, des offres santé ou encore une garderie d'enfants à proximité proposant des heures d'encadrement flexibles contribuent à un paquet global des plus attrayants. Par ailleurs, nous proposons à nos collaborateurs une large palette d'avantages par le biais de nos contrats exclusifs passés avec nos partenaires, par exemple pour des produits, des prestations de services, la mobilité et des offres de vacances ou de loisirs. Nos collaborateurs bénéficient par ailleurs de généreux rabais sur les tarifs des vols Swiss ou des vols de diverses sociétés aéronautiques partenaires. »

● Markus Fässler

La réforme de l'apprentissage d'employé-e de commerce

Le monde du travail se modifie et avec lui, la profession d'employé-e de commerce. La réforme de la formation commerciale initiale garantit le développement de cette profession en permettant à la main-d'œuvre spécialisée dans le domaine du commerce et de la gestion d'entreprise de rester à jour pour l'avenir.

Le monde du travail se numérise de plus en plus, le marché du travail se flexibilise et la tendance d'une société de services se maintient. Les tâches de routine dans l'administration ou pour la saisie de données se réduisent et de nouvelles compétences sont nécessaires. Qu'est-ce que tout cela signifie pour la profession d'employé-e de commerce, l'apprentissage le plus populaire de notre pays?

Le 16 août 2021, le Secrétariat d'État pour la formation, la recherche et l'innovation (SEFRI) a décidé de mettre en vigueur les nouvelles ordonnances de formation et

les plans de formation pour les formations professionnelles initiales «Employé-e de commerce CFC» et «Employé-e de commerce AFP» (anciennement assistant-e de bureau AFP) en 2023. Ces réformes se basent sur une analyse approfondie des champs professionnels et garantissent que les jeunes employé-es de commerce soient à l'avenir préparé-es de manière optimale au monde du travail qui se modifie sans cesse.

Apprenez-en plus ici sur la mise en œuvre, au sein des entreprises, de la réforme de la formation commerciale initiale: [skkab.ch/fr/informations spécialisées/fi2023](https://skkab.ch/fr/informations-specialisees/fi2023).

Les écolières et écoliers qui s'intéressent à une telle formation commerciale initiale avec un début d'apprentissage en 2023 trouveront ici les principales informations correspondantes: formation-commerciale-initiale.ch.



Cela peut clarifier la situation et faire du bien de discuter de sa situation professionnelle avec un spécialiste.

Photo: Monique Wittwer

«En milieu de vie active, il est normal de dresser un bilan intermédiaire»

«À chacun son métier»: voilà un conseil qui n'est plus forcément avisé à notre époque. En effet, le souhait de se développer au niveau professionnel – voire de se réorienter entièrement – se justifie certainement. Nous avons parlé avec Barbara Zbinden, conseillère en orientation professionnelle et de carrière au centre d'orientation et d'information professionnelle (BIZ) d'Interlaken, des réflexions, possibilités et offres de conseil correspondantes.



Depuis la pandémie, les changements d'emploi et les réorientations professionnelles semblent se multiplier – cette impression est-elle trompeuse?

Barbara Zbinden: Actuellement, le marché du travail est en pleine effervescence, pour plusieurs raisons. Il va de soi que certaines personnes ont été forcées ou ont choisi de se réorienter au niveau professionnel, à cause de la pandémie ou pour d'autres raisons. Cependant, le besoin de se réorienter ne découle pas toujours d'influences extérieures.

Mais...?

Outre des raisons extérieures telles qu'une maladie, un accident, un licenciement, des problèmes sur le poste de travail actuel ou le manque de possibilités de travail dans la profession apprise, il existe également des motifs qui sont propres à chaque personne. Par exemple, le souhait de prendre une nouvelle direction ou de vivre quelque chose que l'on n'a pas encore expérimenté.

Qu'est-ce qui peut susciter de tels vœux de changement? Surtout après une très longue période d'activité dans une profession?

En cours de vie, des choses qui ne jouaient aucun rôle à 20 ans prennent de plus en plus d'importance. Une personne qui a travaillé pendant de nombreuses années avec des chiffres peut soudain ressentir le besoin, en milieu de vie active, de travailler davantage avec des gens. Ou alors: la personne reste fascinée par son activité et veut approfondir son expertise au moyen de la formation continue. Une personne active dans le domaine commercial peut vouloir travailler de manière plus créative. Une autre, dont l'activité est très physique, peut désirer une activité plus calme, en position assise.

Du point de vue de la psychologie évolutive, il est tout à fait normal que l'on dresse un bilan intermédiaire en milieu de vie active et que l'on se demande: qu'est-ce que j'ai déjà fait? Que voudrais-je faire encore?

Y a-t-il, parmi vos clients, des personnes qui ont trouvé leur bonheur en réorientant entièrement leur activité professionnelle?

Bien sûr. Il y a par exemple la cuisinière qui conduit désormais un bus ou encore l'économiste d'entreprise qui a suivi une formation de conseillère professionnelle. Ou en-

core l'employée de commerce qui travaille désormais en tant que policière. Il y a aussi le maçon qui a suivi une formation continue pour devenir socio-pédagogue et l'installateur-électricien devenu masseur médical, ainsi que l'installateur sanitaire qui a suivi la formation d'employé commercial technique. Cependant, ces cas sont plutôt rares.

Pourquoi de telles réorientations ne sont-elles pas plus fréquentes – alors même que de nombreuses possibilités existent?

Choisir une nouvelle orientation professionnelle demande une bonne dose de courage, de confiance en soi et de persévérance. L'objectif poursuivi et le plaisir d'apprendre doivent avoir plus de poids que les restrictions financières et personnelles. C'est pourquoi il me semble important que l'on analyse très soigneusement si l'herbe du voisin est véritablement plus verte. Il vaut la peine de faire des essais, des stages, sans devoir s'engager immédiatement. Il arrive beaucoup plus souvent que le client constate, après avoir traversé le processus de conseil professionnel, qu'en principe, il est au bon endroit. Il arrive aussi fréquemment que de petites modifications exercent un grand effet et améliorent l'état général d'une personne. Ce que l'on appelle autogestion est un facteur essentiel du succès professionnel, abstraction faite bien sûr des connaissances spécialisées et des compétences sociales.

«L'autogestion est un facteur essentiel du succès professionnel.»

Revenons sur nos pas. Je remarque donc un beau jour que quelque chose ne va plus vraiment dans mon quotidien professionnel. Comment dois-je procéder?

Pour chacun d'entre nous, il est tout à fait recommandé de réfléchir régulièrement à sa propre personne et à sa situation professionnelle. Dans le monde actuel du travail, il s'agit de déterminer régulièrement sa position et de se poser les questions suivantes: qu'est-ce que je veux? Qu'est-ce que je sais bien faire? Où dois-je acquérir des compétences qui me permettent de rester à jour? Suis-je à jour au niveau numérique? Est-ce que je veux ou est-ce que je dois élargir mes connaissances linguistiques? Discuter de son propre cas avec un spécialiste peut permettre de faire toute la lumière sur sa situation et de recevoir un avis sur la question, ce qui peut faire beaucoup de bien.

Qui vient vous voir au service d'orientation professionnelle?

Le service d'orientation professionnelle accueille des gens issus de toutes les professions. De l'artisan qui désire travailler dans un bureau à l'employée de commerce qui voudrait se réorienter dans le secteur social et même des juristes et des musiciens.

Quelles sont les questions qui sont au premier plan?

Après une soigneuse analyse de la situation actuelle, nous examinons ensemble quel pourrait être le type de changement à effectuer: s'agit-il d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ou une autre branche? S'agit-il d'une formation complémentaire qui se base sur les compétences actuelles ou qui les complète judicieusement? Vise-t-on une indépendance professionnelle (partielle) ou envisage-t-on une toute nouvelle profession, avec apprentissage, études ou stages correspondants? Faut-il surtout que quelque chose change à la place de travail actuelle? Est-ce que l'on vise un poste de cadre ou, au contraire, veut-on abandonner un tel poste ou préfère-t-on transmettre ses compétences ou se spécialiser dans un certain domaine?

À quoi de telles réflexions peuvent-elles bien servir si cela fait déjà vingt ou trente ans que je suis dans la vie professionnelle?

Elles sont utiles! Parfois, il s'agit de conclure quelque chose de manière satisfaisante. Après avoir travaillé de nombreuses années dans une profession mais sans avoir

formellement obtenu de diplôme correspondant, une personne va peut-être vouloir rattraper ce diplôme professionnel. Pourquoi ne pas viser le brevet fédéral de spécialiste en gestion de PME si l'on a géré pendant de nombreuses années l'affaire familiale avec son époux? C'est bon pour la confiance en soi, ça donne de nouvelles impulsions et le fait de suivre une formation en cours d'emploi permet de nouer de nouveaux contacts. Le BIZ conseille des personnes de toutes les tranches d'âge et à tous les niveaux de carrière.

viamia est une nouvelle offre destinée tout spécialement aux personnes âgées de plus de 40 ans. De quoi s'agit-il?

Exactement. viamia est une initiative de la Confédération et des cantons. Elle offre aux personnes âgées de plus de 40 ans la possibilité de dresser gratuitement un bilan personnel dans l'ensemble des cantons. Cette initiative fait partie d'un paquet de mesures adopté en 2019 par le Conseil fédéral afin de soutenir la main-d'œuvre indigène. L'objectif est d'améliorer les opportunités professionnelles des travailleurs déjà plus âgés. Dans le cadre des conseils viamia, le client, accompagné de sa conseillère, réfléchit de manière approfondie aux ressources de sa propre carrière, à ses propres chances de trouver un emploi sur le marché du travail et à la manière dont ces dernières pourraient éventuellement être améliorées. Pour bénéficier des conseils viamia, il est possible de s'inscrire au programme auprès du service d'orientation professionnelle de son canton de résidence pour autant que l'on ne bénéficie pas de prestations de l'AC ou de l'AI.

Les conseils viamia sont donc gratuits. Qu'en est-il des autres prestations du service d'orientation professionnelle?

Dans le canton de Berne, le premier entretien de planification de carrière pour les adultes est gratuit. L'inscription à cet effet se fait en ligne ou par le biais du service à la clientèle du centre d'orientation professionnelle BIZ. D'autres offres – à l'exception de viamia – sont en principe payantes. Une exemption des coûts est possible. Chaque canton détermine de manière autonome dans quelle mesure ses prestations sont payantes ou non.

● Interview: Anita Suter

Pour de plus amples informations, veuillez consulter les sites orientation.ch, viamia.ch ou le site web du service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes (SOPFA) de votre canton de domicile.



Le BIZ conseille des personnes de toutes les tranches d'âge et à tous les niveaux de carrière.

Photo: BIZ Kanton Bern



Le succès s'apprend

Étudiants au centre d'apprentissage des langues.

«Le succès s'apprend», voici la devise des écoles Bénédict que l'on trouve à Zurich, Berne, Lucerne et Saint-Gall. En ce qui concerne sa carrière professionnelle, il pourrait aussi s'agir de la devise de Jan Fuchs, le co-directeur de l'école de Saint-Gall. Le plus important pilier d'activité de l'école de Saint-Gall est l'école de langues alors que le cursus de formation d'assistant-e médical-e, pour des raisons historiques, cherche encore son pareil.



Photos: màd

Pour Jan Fuchs, l'apprentissage permanent tout au long de la vie n'est pas une recommandation qui lui est étrangère. En effet, au début de sa carrière professionnelle, le directeur académique de l'école Bénédicte de Saint-Gall travaillait en tant que physiothérapeute et masseur médical, avant de reprendre la direction d'une école spécialisée pour masseurs et de suivre une formation complémentaire dans le secteur de l'informatique qui l'a ensuite propulsé au poste de product manager, chargé de la mise en place d'un système d'informatique pour une clinique de réhabilitation.



Diplômées et diplômés de la formation commerciale initiale.

À 40 ans, il a commencé ses études dans le secteur santé-social avant de reprendre il y a un an, avec Benjamin Wirth, la direction de l'école à Saint-Gall. «Dans le secteur médical, la formation permanente tout au long de la vie professionnelle est une obligation», explique M. Fuchs. «Cependant, l'élargissement des connaissances est dans l'intérêt de tous.» C'est en effet la seule façon pour les employés de rester attractifs sur le marché du travail: «or, notre tâche consiste précisément à proposer de telles formations».

Avant de se lancer dans une formation complémentaire, il vaut la peine de commencer par une formation initiale solide. Qu'en est-il dans la réalité, selon votre expérience?

Jan Fuchs: Aujourd'hui, l'appropriation de connaissances se fait en grande partie en autodidacte. Cependant, il manque souvent les conditions pour qu'une telle façon de procéder porte ses fruits. Nous constatons très clairement les conséquences de cet état de fait au niveau des langues. J'irais même jusqu'à prétendre que nous sommes lentement en train de perdre ici un véritable bien culturel.

Quelle peut être la tâche des écoles Bénédicte dans le domaine de la formation initiale?

Outre les tests d'aptitude et les programmes d'apprentissage, notre gamme de prestations de formation initiale comprend des cours préparatoires. Ces derniers portent sur les branches comme les sciences naturelles, l'allemand, l'anglais et les bases d'informatique. Une personne qui ne dispose que d'un certificat d'enseignement primaire aura beaucoup de peine à trouver une place d'apprentissage. Notre formation commerciale de base représente une voie alternative permettant d'accéder à un apprentissage d'employé de commerce. Elle comprend d'intenses séances de préparation aux examens et se termine par un stage effectué en entreprise.



Jan Fuchs, co-directeur de l'École Bénédict à Saint-Gall.

Cours de langues dans et pour les entreprises

L'offre de cours de l'École Bénédict de Saint-Gall comprend des cours d'allemand organisés dans des entreprises employant un grand nombre de collaborateurs allophones. Les entreprises qui profitent de cette offre bénéficient de fonds de soutien versés par la Confédération. Du côté de l'école, il s'agit de faire preuve de flexibilité: Jan Fuchs cite l'exemple d'une entreprise fonctionnant à trois équipes et proposant ces cours à la fin de chaque période de travail en équipe – c'est-à-dire de 03h00 à 04h00 du matin. Pour cette même entreprise, l'École Bénédict organise désormais un cours préparatoire pour les futurs collaborateurs en formation. L'objectif est de fournir à ces collaborateurs des compétences de base en allemand, en anglais et en mathématiques afin de les préparer aux cours de l'école professionnelle.

Grâce à un grand réservoir de chargés de cours, l'école est également en mesure de proposer des cours privés pour managers qui désirent améliorer leurs connaissances de français ou d'anglais ou qui doivent apprendre une langue étrangère très particulière en raison d'un engagement à l'étranger. Jusqu'à très récemment, les cours de russe se jouissaient ainsi d'une forte demande. À l'inverse, la clientèle comprend aussi des collaborateurs d'origine étrangère qui désirent – ou doivent – améliorer leurs connaissances en allemand: «Pour les thérapeutes en médecine chinoise, la connaissance de l'allemand est indispensable mais néanmoins rarement un problème: ces professionnels sont extrêmement ambitieux», explique Jan Fuchs.

Vous arrive-t-il de croiser vos étudiants à plusieurs reprises au cours de votre carrière?

Cela arrive souvent, car faire du surplace n'est pas dans la nature de nos diplômés. Après avoir trouvé un poste dans le monde professionnel, un ancien étudiant peut par exemple choisir de suivre une formation complémentaire auprès de notre école de management en tant que spécialiste en finances, économiste d'entreprise ou agent technico-commercial. Les cours de bachelor et de master sont organisés par l'école Bénédict de Zurich en collaboration avec la Robert Gordon University d'Aberdeen.

Il y a également de nombreuses possibilités dans le domaine médical pour lequel notre école de Saint-Gall est particulièrement bien positionnée. La plupart des assistant-e-s médicaux-ales poursuivent ainsi leur formation dans les directions les plus diverses. Je peux citer l'exemple d'une assistante médicale formée par nos soins et désormais diplômée en droit après avoir suivi une école professionnelle supérieure et obtenu sa maturité. De retour chez nous, elle se prépare à l'obtention de son brevet d'avocate.

Comment votre école de Saint-Gall s'est-elle spécialisée dans la formation des assistant-e-s médicaux-ales?

Cela a commencé avec la reprise, par notre établissement, d'une école classique pour assistant-e-s médicaux-ales. Nous avons ensuite énormément et constamment investi dans des infrastructures de pointe. L'expérience montre que nous parvenons à convaincre une personne intéressée par la formation d'assistant-e médical-e lorsque cette dernière voit notre installation de radiologie, le laboratoire médical et notre salle de consultation.

Y a-t-il des cursus qui ont perdu de leur attrait?

Nous analysons en permanence notre offre de formations. Il est possible que la numérisation et l'automatisation croissantes feront disparaître certaines professions. Je pense par exemple au spécialiste en finance et comptabilité.

Quelles écoles sont vos concurrentes et comment vous démarquez-vous de ces dernières?

La situation concurrentielle s'explique assez bien à l'exemple de l'emplacement de Saint-Gall et je la vois même depuis mon propre bureau: la Haute école spécialisée, les écoles professionnelles commerciales et l'École-club Migros.

Notre avantage concurrentiel réside dans notre expérience qui s'étend sur plusieurs décennies, nos excellentes références et notre marque réputée dans le monde entier. Nous vouons une grande importance à ce que tous nos chargés de cours soient titulaires d'un diplôme tertiaire et exercent des fonctions de direction dans la pratique, parallèlement à leur activité d'enseignement – ils ne travaillent tous qu'à temps partiel pour les écoles Bénédict.

Comme nous bénéficions de la certification eduQua, 95% de nos chargés de cours spécialisés doivent être au bénéfice d'une formation didactique et méthodologique. Nous répondons sans peine à cette exigence étant donné que le 98% de notre personnel enseignant est titulaire du certificat délivré par la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA).

Quelle est la région de recrutement de l'école Bénédicte de Saint-Gall?

Elle englobe non seulement le canton de Saint-Gall mais aussi la Thurgovie, Appenzell Rhodes extérieures, le Fürtstenland et la vallée du Rhin ainsi que de plus en plus souvent l'Engadine.

Quelles ont été les conséquences de la pandémie sur votre institution?

Elles ont été nombreuses et concernaient les niveaux les plus divers. Sur le plan technologique, nous étions terriblement «vieille école» avant la pandémie. La numérisation s'est ensuite faite en un record absolu de 10 jours. Nous avons installé des accès par Teams et équipé toutes nos classes de caméras. Nous avons fait d'excellentes expériences avec l'enseignement à distance que nous continuerons de proposer à l'avenir.

De nombreuses personnes ont profité de la pandémie pour se réorienter au niveau professionnel. La volonté de suivre des formations complémentaires ou de se reconverter a provoqué un afflux massif de personnes désireuses de se former auprès de l'école de commerce et dans le secteur de la santé. Néanmoins, le secteur des langues continue de représenter environ le 50% de nos activités et la moitié de nos 600 étudiants.

La répartition hommes-femmes ne s'est toutefois pas modifiée: le secteur des cadres continue de compter davantage d'hommes que de femmes, alors que ces dernières dominent le secteur médical. C'est en école de langues que la mixité est la plus élevée.

Pouvez-vous nous citer des exemples de reconversion professionnelle?

Nous avons par exemple un gardien d'animaux qui a suivi une formation d'assistant médical. Ou encore une coiffeuse qui souffrait d'une allergie aux shampoings et a donc suivi la formation de masseuse médicale. Dans certains cas, ces réorientations professionnelles sont d'ailleurs financées par l'AI ou la SUVA.

L'école Bénédicte facilite l'accès à l'offre de cursus de formation de base et complémentaire grâce à un partenariat avec cashare. Cette opportunité suscite-t-elle de l'intérêt?

La formation complémentaire n'est pas gratuite et tout le monde ne peut pas se la payer. Cashare est une entreprise partenaire du secteur du crédit. Elle octroie des crédits qu'il est possible de rembourser moyennant jusqu'à

60 mensualités. Ces solutions sont très appréciées et une grande partie de notre chiffre d'affaires se réalise ainsi.

Le marché de la formation complémentaire est complexe – ce dont témoigne également votre site web. Dans quelle mesure vos étudiants tirent-ils profit de votre offre de prestations de conseil?

Je dois avouer que notre site web est loin d'être un modèle de clarté. Nous sommes en train de le rendre plus «svelte» et de mieux relier le processus d'inscription en ligne à la gestion des données de notre clientèle. Notre objectif est un système de signalisation qui permet à une personne intéressée de voir immédiatement s'il y a encore des places disponibles dans un cours donné.

À notre époque où tout s'accélère de plus en plus, une importance toujours plus grande revient aux conseils. Ces derniers permettent de prévenir des malentendus. Chez nous, les conseils constituent une prestation de services gratuite d'une heure, sans engagement de la personne qui en bénéficie. Pendant cette durée, nous pouvons décrire une profession sérieusement et dans sa globalité. Afin de maintenir une haute qualité de conseil, ces entretiens font également l'objet de ce que nous appelons des «mystery checks». Cela signifie que les conseillers en question reçoivent la visite de personnes qui ne font que prétendre nécessiter des conseils mais dont la tâche consiste, en vérité, à évaluer la qualité des conseils dispensés.



Des politiciens réputés – par exemple le conseiller national Marcel Dobler – prononcent des discours aux cérémonies de remise de diplômes.



Présentation finale d'une classe de secrétaires de médecin-chef.

Les rapports avec les élèves ne sont pas toujours simples. Avez-vous le même ressenti dans la formation pour adultes?

Dans la formation pour adultes, les syndromes de surcharge psychique et les burn-outs sont courants. J'en ai moi-même été la victime – et cela malgré le fait que le milieu thérapeutique soit pourtant mon environnement professionnel de base et que je sois quelqu'un de plutôt résistant. Cela est particulièrement utile car nous travaillons également avec des gens qui suivent un traitement psychologique, sont en contact avec des cas de violence domestique, souffrent de troubles maniaco-dépressifs ou ne savent pas gérer les états de stress liés aux examens ou encore le quotidien professionnel.

Cependant, les expériences positives sont majoritaires. La pandémie nous a contraints de réviser certains processus. Nous n'appliquons plus de longues périodes de formation et employons désormais aussi d'anciens stagiaires. Il s'agit de jeunes gens formidables et c'est un véritable plaisir de collaborer avec eux.

Vous avez 56 ans, quelle formation complémentaire prévoyez-vous de suivre?

Il y a longtemps que je voudrais améliorer mon italien, ce que je reporte d'année en année...

● Interview: Daniel Flury

benedict.ch

De Lausanne au monde entier

La première école Bénédicte a été fondée en 1928 à Lausanne par le linguiste Gaston Bénédicte. Grâce à l'octroi de licences et à ses normes de qualité élevées, l'école, initialement uniquement spécialisée dans les langues, a connu une expansion rapide. Aujourd'hui, la marque Bénédicte est présente sur tous les continents – à l'exception de l'Australie. En Suisse, il existe des écoles Bénédicte à Zurich, Lucerne, Berne et Saint-Gall. Chacun de ces instituts de formations est totalement indépendant au niveau économique et organisé sous la forme juridique d'une SA. Chacun dispose en outre d'atouts et de spécialités qui lui sont propres. Ainsi, l'école de Saint-Gall, fondée en 1945, se distingue aujourd'hui tout particulièrement dans les secteurs de la médecine et de la santé. En Suisse, les quatre sociétés anonymes sont réunies en une SA faitière dont le conseil d'administration est présidé par Heinrich Meister.

L'école Bénédicte de Saint-Gall a vécu une véritable renaissance en 1980 lorsque Martin Hablützel, âgé alors de 27 ans et lui-même ancien élève de l'école Bénédicte de Zurich, en a repris la direction en succédant à deux professeurs de langue à temps partiel et une secrétaire qui y travaillait également à temps partiel. Près de 30 ans plus tard – et désormais avec 25 collaborateurs et 260 chargés de cours dans les spécialités les plus diverses – M. Hablützel a transmis la direction opérationnelle en de nouvelles mains, non sans garder la présidence du conseil d'administration. Au sein du groupe WIR de Suisse orientale, M. Hablützel a longtemps occupé la fonction de membre du comité avant d'en devenir finalement aussi le président. En 2006, il a intégré l'école Bénédicte de Saint-Gall au système WIR.

Voici un an que Jan Fuchs (direction académique) et Benjamin Wirth (direction commerciale) se partagent les tâches de direction.

Banque WIR: un excellent résultat grâce à une forte croissance

Sur l'exercice 2021, la Banque WIR a réalisé un bénéfice de 14,98 millions de francs, dépassant ainsi nettement, comme au cours des dernières années, le résultat de l'exercice précédent. Elle fait état d'une excellente croissance au niveau des crédits hypothécaires et des fonds de la clientèle, et les opérations d'intérêts affichent un développement réjouissant. En progression à 5,98 milliards de francs, le total du bilan atteint un nouveau record. Le versement d'un dividende plus élevé sera proposé à l'assemblée générale.

Comme les années précédentes, la Banque WIR soc. coopérative dresse le bilan d'un exercice réussi: au final, 2021 affiche un bénéfice de 14,98 millions de francs, qui dépasse de 3,7% le résultat de l'année précédente (14,45 millions de francs). «Que nous ayons réussi à affirmer nos points forts durant une période si exigeante nous remplit de fierté», déclare le CEO Bruno Stiegeler en commentant le résultat de la Banque WIR. «Notre stratégie de diversification porte ses fruits, nous sommes en parfaite santé et pouvons ainsi confirmer les résultats des exercices précédents de manière plus que durable.»

Financement, épargne et prévoyance

Bruno Stiegeler se montre très satisfait de la croissance des crédits hypothécaires, d'autant plus qu'il s'agit d'un marché où la concurrence est forte: avec 4,2 milliards de francs, la Banque WIR a pu progresser de 8,2% par rapport à l'année précédente (3,9 milliards de francs). Et cela tout en maintenant sa politique de crédit prudente. Les emprunts des clients sont couverts à 85,6% (année précédente: 86,8%) par des fonds de la clientèle.

«Nous sommes très satisfaits du mix de refinancement, car nous avons pu conclure davantage de prêts sur lettres de gage à de très bonnes conditions», complète le CFO Mathias Thurneysen. Cela se traduit à son tour par un solide résultat net des intérêts: en s'établissant à 63,4 millions de francs, il est supérieur de 4,8% au produit de l'exercice précédent.

Les dépôts de la clientèle affichent également une progression: en atteignant 4,3 milliards de francs, ils ont dé-

passé la valeur de l'exercice précédent de 4,7%. Dans un environnement de taux d'intérêt historiquement bas, l'augmentation dans ce domaine est particulièrement réjouissante: «Notre ambition est toujours de proposer nos produits d'épargne et de prévoyance à notre clientèle aux meilleures conditions possibles», explique Bruno Stiegeler.

Du fait de la croissance de l'actif et du passif, le total du bilan a augmenté de 4,9% pour s'établir à 5,98 milliards de francs, un nouveau record absolu dans les 87 années d'histoire de la Banque WIR.

Forte base de capital et performance réjouissante de la part ordinaire

Notre base de capital reste solide: les capitaux propres pouvant être pris en compte au 31 décembre se montent à 569,3 millions de francs. À raison de 8%, la quote-part de fonds propres non pondérée («leverage ratio») qui en résulte est de plusieurs fois supérieure à l'exigence légale minimale de 3%.

«Le ratio de fonds propres total de 16,8% dépasse lui aussi nettement les exigences réglementaires», précise Bruno Stiegeler. Cette sécurité et cette stabilité financières se reflètent dans la confiance des investisseurs: le cours de clôture de la part ordinaire de 445 francs correspond à une progression du cours de 46 francs ou de 11,5% et ce, sans tenir compte du paiement de dividende (10,25 francs par part ordinaire) dont le rendement dépasse 2,3%. Une analyse d'entreprise de la bourse OTC-X réalisée en décembre 2021 présente l'évaluation suivante: «Le bilan très solide, la dynamique de croissance dans le domaine des crédits et des dépôts ainsi que le développement exponentiel de la



Se réjouissent d'un excellent résultat d'exercice (depuis la g.): Mathias Thurneysen (responsable des finances), Karin Zahnd Cadoux (présidente du conseil d'administration) et Bruno Stiegeler (président de la direction).

Photo: Raffi Falchi

prévoyance, qui affiche un rendement élevé, laissent présager une évolution toujours à la hausse pour 2022.»

Une distribution de dividendes plus élevés sera proposée

Le conseil d'administration proposera à l'assemblée générale du 23 mai de verser un dividende légèrement plus élevé de 10.75 francs (+4,9%). La distribution se fera à nouveau sous la forme d'un dividende optionnel («dividende avec réinvestissement» ou versement en espèces) et correspond ainsi, sur la base du cours de clôture de l'année 2021, à un rendement de 2,4%. Si les parts ordinaires se trouvent dans la fortune privée, la distribution est exonérée d'impôts pour les bailleurs de fonds.

Succès dans les opérations d'intérêts

En raison du niveau historiquement bas des taux d'intérêt, la situation reste tendue sur le front des marges. Malgré cela, le résultat des opérations d'intérêts a pu, comme nous l'avons déjà mentionné, être accru de 2,9 millions de francs nets, soit de 4,8%. Les opérations d'intérêts représentent 69% (exercice précédent: 76,7%) du résultat total et restent notre pilier de rendement le plus fort.

Le résultat des opérations de commissions et de prestations de services a pu être maintenu (-0,4%), et ce malgré le fait que l'année dernière, des contributions au réseau d'un montant d'environ un million de francs ont été remboursées aux PME WIR en guise de soutien en pleine pandémie de coronavirus. «Nous avons ainsi consolidé l'importance d'un réseau performant en temps de crise», explique Bruno Stiegeler. Cette baisse des revenus a pu être compensée par les revenus de l'activité de prévoyance, en particulier de la solution de titres VIAC entièrement numérique.

Un bon résultat commercial

Les activités de négoce ont également contribué à ce bon résultat commercial. En 2021, elles ont été marquées, comme d'habitude, par une politique de placement et des couvertures de position prudentes. «Ce résultat nous permet de constituer des réserves supplémentaires pour les années à venir», souligne Mathias Thurneysen. «Le résultat commercial de plus de 22 millions de francs, qui a doublé par rapport à l'année précédente, se situe dans la fourchette de notre objectif à moyen terme et présente encore un potentiel de hausse.»

Concentration sur la numérisation et l'innovation

Dans le cadre de notre mission, nous promettons à la clientèle des produits bancaires et des solutions inno-

vantes basées sur des services et des partenariats fiables. Un exemple par excellence en est notre coopération étroite avec VIAC, la première solution de prévoyance entièrement numérique de Suisse. Depuis son lancement en novembre 2017, VIAC ne connaît qu'une seule direction: le haut. Fin 2021, elle compte environ 63 000 clientes et clients (année précédente: 40 000) et 1,77 milliard de francs d'actifs sous gestion (exercice précédent: 836 millions de francs). «La forte croissance de ce produit innovant a des répercussions positives sur les revenus financiers de la Banque», poursuit Bruno Stiegeler. Malgré les offres de concurrents, VIAC, en sa qualité de pionnière, garde une longueur d'avance dans de nombreux comparatifs de coûts et performances sur le marché de la prévoyance suisse. Tout particulièrement par rapport à des prestataires bien établis.

VIAC n'est qu'un exemple parmi d'autres de la stratégie de numérisation et de diversification systématique de notre Banque: nous développons notamment en continu la collaboration que nous entretenons depuis 2020 avec la fintech AMNIS Treasury Services SA. Cette entreprise est active dans le domaine du négoce de devises en ligne pour les PME («FX Trading»). Nous participons également à la société Vermando AG, qui met en relation les propriétaires de maisons ayant besoin de rénovation et les entreprises d'artisans adaptées sur la plateforme «hausheld.ch». L'accent est mis sur l'acquisition de nouveaux clients et clientes; d'autres étapes d'expansion sont en préparation. Chez les deux entreprises – Vermando et la Banque WIR –, les points communs se situent dans les thématiques liées aux PME et au réseau.

La numérisation et l'innovation occupent également une place centrale dans notre coopération avec le centre de compétences Transformation numérique de la Haute école d'économie de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW). En 2021, nous avons ainsi soutenu l'étude «Développement de la stratégie pour les PME à l'ère numérique» aussi bien financièrement qu'au niveau de la communication. De cette manière, nous apprenons directement à la source quelles sont les motivations des entrepreneurs et entrepreneuses et les défis qui se posent à eux dans un monde de plus en plus numérisé. La collaboration avec la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW) sera étendue en 2022 à des études sur l'ensemble de la population suisse. Notre objectif est de rassembler des informations précieuses que nous pourrions exploiter dans nos produits et services pour la clientèle privée.

Un regard optimiste sur l'avenir

«Nous allons persévérer résolument, à l'avenir également, dans la voie où nous nous sommes engagés, vers une diversification par la numérisation et l'innovation», explique la présidente du conseil d'administration, Karin Zahnd Cadoux. «Si nous nous adaptons aux exigences changeantes du marché, identifions les opportunités et les exploitons, nous réussirons également à vivre avec succès les prochaines décennies, en tant que partenaire pour nos PME et la clientèle privée, en tant qu'employeur pour nos collaborateurs et collaboratrices – et, en fin de compte, en tant qu'investissement suisse et rentable pour nos bailleurs de fonds», déclare avec conviction la présidente du CA.

«Nous avons pris un excellent départ et nous nous attendons à un très bon exercice 2022», ajoute Bruno Stiegeler. Grâce à la stratégie de diversification, le CEO de la Banque WIR s'attend à des revenus supérieurs à la moyenne pour 2022 et pour les années à venir. En même temps, il promet qu'il est prévu de poursuivre les investissements. «Nous allons saisir les opportunités là où nous pouvons apporter une valeur ajoutée à notre clientèle d'entreprises et privée avec des solutions innovantes.»

D'après le CFO Mathias Thurneysen, la mise en œuvre d'une approche innovante pour le développement des affaires et de la stratégie jouera un rôle important à l'avenir. «La thésaurisation du capital nécessaire à la croissance à partir du résultat de la banque est notre objectif», explique Mathias Thurneysen. De plus, il voit un potentiel dans l'optimisation de la structure de refinancement de la banque, seule et également avec des partenaires.

Confronté à la jungle des offres de formation

L'assortiment sans cesse croissant de cours de formation initiale et continue déstabilise plus de personnes qu'il n'en motive. Ce n'est qu'en se prenant le temps de s'orienter dans la jungle des offres de formation que l'on peut trouver l'offre de formation véritablement adaptée à ses propres besoins.



Photo: iStock

Comment planifier judicieusement notre propre formation continue? Il est indéniable que la pression d'acquérir de nouvelles compétences pour l'exercice de notre profession s'est massivement accrue au cours de ces dernières années et que cette nécessité intervient à intervalles de plus en plus rapprochés. Les experts en la matière sont unanimes à ce sujet: la tendance à la numérisation est responsable de cet état de fait. Ursula Renold, experte en matière de formation à l'EPF de Zurich, le dit à sa manière: «La mutation numérique accélère la modification des exigences auxquelles il faut satisfaire à la place de travail et les écoles ne réagissent que beaucoup trop lentement à cette évolution. Un employé qui ne suit pas de formation continue risque fortement de ne plus trouver d'emploi sur le marché du travail.»

Non, je ne veux pas vous vendre un cours de formation continue mais seulement attirer votre attention de manière ciblée sur le fait que l'évolution du monde se poursuit et que nous ne devons pas ignorer les évolutions qui sont en cours, ni maintenant, ni à l'avenir.

Cependant, l'industrie de la formation est devenue, entre-temps, un véritable business générant des milliards de chiffre d'affaires. Le nombre d'offres et de types de formation continue, de MAS et d'autres nouveaux cursus et diplômes ne cesse de croître et les particuliers ainsi que les entreprises doivent dépenser une fortune s'ils veulent en bénéficier.

Il y a bien longtemps que les fournisseurs de prestations de formation privés s'adressent à nous avec la promesse de faire passer notre entreprise et notre personnalité dans la prochaine dimension. Par conséquent, l'assortiment toujours plus large de formation initiale ou continue déstabilise davantage les gens qu'il ne les motive. En s'efforçant néanmoins de bénéficier de conseils avisés et en se prenant le temps de s'orienter dans la véritable jungle de la formation, on trouvera l'offre de formation adaptée à nos propres besoins.

Je vous recommande d'interroger votre environnement professionnel en ce qui concerne l'offre de formation qui vous intéresse. Si le fournisseur de prestations de formation n'est pas reconnu et si même vos amis, vos collègues et les spécialistes en RH ne le connaissent pas ou, pire, font la moue, il vaut mieux l'oublier. Il faut également se méfier de la mention «reconnu au niveau international». Un diplôme de formation qui est reconnu et fait l'objet d'une publicité correspondante à l'étranger peut fort bien n'être reconnu ni en Suisse, ni dans d'autres importants pays industrialisés.

À mon avis, on surestime souvent l'importance d'une reconnaissance prétendument internationale. En effet,

c'est finalement l'estime portée à un diplôme sur le marché du travail convoité qui est déterminante. Et c'est là que se boucle la boucle avec un autre argument en faveur de notre paysage de formation très diversifié: les diplômes suisses bénéficient d'une bonne réputation, tant en Suisse qu'à l'étranger.

Réfléchissez donc à vos activités actuelles et futures et demandez-vous dans quelle direction vous désirez évoluer! Profitez de l'offre de formation continue et de développement afin que cette dernière vous permette d'atteindre vos objectifs et restez toujours à la pointe de l'actualité! Ainsi, en plus de sécuriser votre emploi, vous vous garantirez un avenir radieux.

En effet, si la formation continue est indispensable, elle peut également vous procurer un avantage immédiat.

«Qui se contente de faire ce qu'il sait faire déjà restera toujours ce qu'il est déjà.»

Henry Ford

J'espère que vos réflexions dans ce sens ont déjà commencé. Dans ce cas, l'objectif de la présente rubrique est atteint. Je souhaite plein succès à votre formation continue personnelle. Ne lâchez pas l'affaire – restez actif!

● Karl Zimmermann

Karl Zimmermann a débuté sa carrière professionnelle en 1974 avec un apprentissage de serrurier en constructions métalliques. Après de nombreuses formations complémentaires, il a travaillé, à partir de 1983, en tant qu'associé de la société Karl Zimmermann Metallbau AG qu'il a vendue en 2012. En 2006, il était cofondateur de la société KMU-Nachfolgezentrum AG, spécialiste des solutions de succession pour PME et il continue d'y travailler en tant que membre du conseil d'administration et coach pour la recherche de solutions de succession (kmu-nachfolgezentrum.ch).

*Jean-Paul Forestier représente la 15^e génération
de vigneron de sa famille.*

Photos: Olivier Gisiger

**Le chasselas est
la star incontestée
auprès des
vignerons vaudois**

Le canton de Vaud sans chasselas? Impensable! Dans les vignobles romands, ce cépage permet de produire des vins blancs subtils et pleins de facettes qui peuvent mûrir, dans l'idéal, pendant plusieurs décennies. Les domaines viticoles du lac Léman sont très fiers de ce cépage, comme le prouvent deux exemples qui ont été distingués récemment.

Les vignobles en terrasses du Lavaux s'accrochent à la pente plongeant en direction du lac Léman qui brille de mille feux, juste en dessous – quel panorama! Si cette région viticole vaudoise fait partie du Patrimoine mondial de l'UNESCO, cela n'est pas dû au hasard. Or, dans cette région viticole, il y a un cépage qui domine depuis plusieurs siècles: le chasselas s'y cultive sur une surface de presque 2300 hectares. Cependant, certains cercles d'amateurs de vins prétendument éclairés émettent parfois quelques réserves à son sujet: il s'agirait d'un vin d'apéritif ennuyeux, n'offrant que peu d'arômes et encore moins d'acidité, à boire jeune. À cela vient s'ajouter le fait que le chasselas se consomme également comme raisin de table ou jus de raisin.

Le chasselas: une culture et un style de vie

Même si certains de ces clichés semblent se maintenir dans les esprits, ils n'ont que très peu à voir avec la réalité. En effet, dans le canton de Vaud mais aussi ailleurs en Suisse romande, le chasselas est bien plus qu'un produit de consommation: il s'agit de l'essence même d'une culture et même d'un style de vie. À notre époque qui se distingue par un mode de vie frénétique où les modes se font et se défont, ce cépage discret et plein de facettes est parvenu à se faire une place de choix auprès des connaisseurs. Ses qualités sont multiples: ce cépage permet de produire des vins qui sont à la fois fins, élégants et digestes. Grâce à son goût relativement neutre, le chasselas permet aux caractéristiques de son vignoble de s'exprimer avec aisance – un véritable vin de terroir par excellence. Sa teneur en alcool est faible, ce qui fait de cette variété un vin à boire particulièrement gouleyant. Lorsque ce cépage croît dans les meilleurs emplacements, ses crus peuvent mûrir pendant plusieurs années, voire des décennies. Une caractéristique manifeste d'un grand et noble vin.

De nombreuses vigneronnes vaudoises et de nombreux vigneron vaudois l'ont bien compris. «Le chasselas est la plus grande variété de vin blanc du monde», affirme fièrement Simon Vogel, du domaine Croix Duplex à Grandvaux (croix-duplex.ch). Sa vinification et son élevage peuvent se faire de multiples façons. Par ailleurs, ce vin blanc est la boisson idéale à servir lors de manifestations conviviales entre amis, pour des apéritifs et pour accompagner de nombreux mets, ajoute le vigneron qui



Maude et son frère Simon Vogel du domaine Croix Duplex.

représente la troisième génération à gérer le domaine familial situé dans le Lavaux. Il propose ainsi pas moins de dix crus différents à base de chasselas tels que le Calamin Grand Cru 2020 à longue durée de vie (voir encadré). Selon M. Vogel, ce sont justement de tels vins qu'en règle générale, on boit trop tôt. Avec ce cépage, il produit toutefois aussi des vins blancs gouleyants et sans complication qui, lorsqu'ils sont jeunes, offrent beaucoup de plaisir gustatif. Ils proviennent des appellations les plus diverses du canton de Vaud. Croix Duplex gère une surface de vignes totale de 30 hectares.

Âgé de 45 ans, M. Vogel s'occupe des vignes, de la cave et de la clientèle. Après avoir étudié la viticulture à Marcelin ainsi que l'œnologie à Changins et après quelques années de travail en Suisse allemande, il bénéficie désormais du soutien de sa sœur Maude. Ce duo veille à travailler autant que possible de manière respectueuse de la nature. M. Vogel se dit convaincu que les domaines viticoles vaudois, ou plus généralement suisses, profitent de la tendance actuelle en faveur des produits locaux. Par ailleurs, les vins du domaine Croix Duplex arborent également le label de qualité de Terravin.

«Le roi du canton de Vaud»

Le chasselas occupe une place tout aussi importante dans le domaine de Jean-Paul Forestier, vigneron à Chardonne (vins-forestier.ch). 60% de ses vignes de six hectares sont plantés de ce cépage indigène. Aucune chance de voir se modifier cette répartition: «Le chasselas est le roi du canton de Vaud», souligne ce producteur âgé de 56 ans. Son fleuron est le Chardonne Grand Cru de 2020, vinifié sur lies et particulièrement bien réussi (voir encadré). Son ami Jean-François Neyroud-Fonjalaz, domicilié dans le même village, a lui aussi démontré, lors du Grand Prix du Vin Suisse de l'an dernier, la qualité élevée propre aux crus produits à cet emplacement. Son Chardonne Le Chardon d'Argent 2020, également vinifié sur lies, a ravi la première place dans la catégorie «Chas-

selas» – «un chasselas puissant et expressif avec des arômes de fruits bien mûrs, de paille, de fleurs des prés et de fleurs de tilleul», constatait le jury.

400^e anniversaire

La «Cave de la Pierraz» de Jean-Paul Forestier est riche d'une histoire séculaire. Ce domaine familial a été fondé en 1623 et pourra donc célébrer fièrement, l'année prochaine, son 400^e anniversaire. Le vigneron représente déjà la 15^e génération et se dit très fier d'être en mesure de continuer à gérer et à développer l'entreprise avec succès. Ses vins se distinguent par des caractéristiques typiques propres aux cépages cultivés, leur élégance et leur excellent rapport prix-prestations. Il se dit convaincu qu'il faut soigner et entretenir très méticuleusement l'héritage du chasselas.

Deux charmants chasselas à fort potentiel

Simon Vogel du domaine Croix Duplex et Jean-Paul Forestier de la «Cave de la Pierraz» se sont placés, en novembre de l'année passée, au 2^e, respectivement 3^e rang de la 13^e édition du concours «Lauriers de Platine» de Terravin (terravin.suisse) distinguant un total de 400 chasselas différents (tous du millésime 2020 et «Label Or Terravin»). Voici les deux vins gagnants:

Calamin Grand Cru 2020, domaine Croix Duplex: Les raisins produits dans cet emplacement privilégié sont nourris par des sols profonds et riches en argile. Le résultat dans le verre est des plus convaincants: son nez moyennement intense, floral et tilleul et son caractère minéral plaisent dès le premier abord. En bouche, ce vin blanc sec présente une belle densité, une bonne acidité, un crémeux bien structuré, une fine amertume et la finale en bouche est légèrement salée. Potentiel de garde atteignant aisément dix ans. 20 CHF. croix-duplex.ch

Chardonne Le Fin de la Pierraz Grand Cru 2020, Jean-Paul Forestier: Ce vin est vinifié pendant dix mois sur lies. Ces dernières sont régulièrement agitées (bâtonnage) afin de donner au vin un bel aspect crémeux. Son nez est ouvert sur le fruit et offre des arômes de fleurs de tilleul et de pain. Ce chasselas encore jeune est sec et riche, se distingue par une très belle note florale et une agréable légèreté, malgré sa densité. Fin de bouche moyennement longue. Le vin convient à une longue maturation. 16 CHF. vins-forestier.ch

Le Conservatoire mondial du chasselas poursuit le même objectif. Comme c'est le cas de presque chaque cépage cultivé très ancien, ce raisin romand se caractérise par une grande diversité de clones issus de mutations. Ces biotypes se distinguent ainsi les uns des autres par la couleur de la peau des raisins ou par un rendement plus ou moins généreux. À l'initiative du vigneron de pointe qu'est Louis-Philippe Bovard, cette institution a été fondée avec le but de sauver cette diversité et de cultiver à l'avenir le «bon» type de chasselas, qui devra également être en mesure de s'adapter au changement climatique.

Un vignoble réunissant divers cépages se trouve sur son domaine dans le Lavaux. Sur une parcelle de 300 mètres carrés à Rivaz, il cultive 19 clones de chasselas différents. Un deuxième vignoble d'essai se trouve sur La Côte. Au domaine de la Colombe à Féchy, c'est la vigneronne Laura Paccot qui s'occupe de l'avenir du chasselas. Ces deux vignerons poursuivent l'objectif d'accroître encore la notoriété des vins issus de ces cépages auprès des amateurs de vins et ceci pour une très bonne raison: ces vins constituent une alternative bienvenue et très appréciée aux nombreux cépages puissants, aromatiques et très populaires du monde entier mais qui se distinguent malheureusement par le fait qu'ils apparaissent rassasiants et ennuyeux après un premier verre. Avec le chasselas, un cépage léger, digeste et subtil, les vignobles du canton de Vaud disposent d'un atout prometteur dont ils font un excellent usage – à l'instar du domaine Croix Duplex à Grandvaux et du domaine de Jean-Paul Forestier à Chardonne.

● Peter Keller

Peter Keller est académicien du vin et rédacteur spécialiste en vins de «NZZ am Sonntag».

Apprendre à vivre

Il arrive que des parents laissent délibérément gagner leurs enfants en jouant en famille. Sans doute pour les préparer à une incroyable vie de gagnants en série. Je n'ai presque jamais fait cela. Les enfants ont le droit de faire leurs expériences avec des échecs. C'est ainsi qu'ils développent une tolérance à la frustration. Je ne voulais pas les laisser quitter la maison en pleurnichards qui perdraient tous leurs moyens en constatant qu'ils ne pourraient pas monter sur un podium sans s'être battus. Lorsque ma fille aînée perdait la partie contre moi, je lui disais: «Super! Tu joues bien mieux que moi à ton âge! Mon objectif est que tu me battes bientôt.»

Or, ce «bientôt» est arrivé tellement plus vite que je ne le pensais. Tous ces regards démonstrativement désespérés lorsque mes filles tentaient de m'expliquer le fonctionnement d'une nouvelle application. Le passage de leurs yeux levés au ciel vers leur silence amusé s'est fait sans à-coups. Quand elles m'observent aujourd'hui en train d'écrire un message sur mon smartphone, avec un (un seul!) doigt (l'index!), alors elles réalisent un véritable miracle physiologique: elles me caressent de leur regard avec beaucoup de tendresse. Il y a des années de cela, notre aînée nous a dit qu'elle nous soignerait quand nous serions âgés, «si vous êtes sages». «Je serai certainement sage, lui ai-je répondu, je serai alors un petit vieux satisfait de son sort.» Elle m'a répondu sèchement: «Tu l'es déjà».

Récemment, notre cadette a dû surmonter une crise. Il faut savoir qu'elle a un certain talent pour raconter des histoires (cela lui vient de moi) et un talent certain pour le drame, la musique et la danse (elle est vraiment talentueuse, cela ne peut pas lui venir de moi). Huit ans de danse, d'incroyables projets de comédie musicale à tous les niveaux scolaires et pendant l'ensemble de son temps libre, et finalement, que fait-elle? Des études de droit. C'était son idée à elle. Elle est actuellement en fin de deuxième année et déclare, frustrée, qu'elle perd un temps précieux dans ces auditoires. Je me suis donc assis à côté d'elle pour lui raconter l'histoire d'un garçon de ferme qui a fait, pour des raisons mystérieuses, un apprentissage de cuisinier avant de faire, en autodidacte, de sa passion un métier: les contes et l'écriture.

La pointe de l'histoire est la suivante: «Le narrateur est âgé de 49 ans quand une femme de la radio l'appelle. Elle voudrait savoir s'il serait d'accord de participer à un concours organisé dans le cadre de la production d'une pièce radiophonique sur un roman policier pour enfants. Il répond: «Bien sûr, très volontiers». Pourtant, il n'a encore jamais écrit pour les enfants, jamais de roman policier, jamais de série. Il n'a qu'un peu de fantaisie, ce qui est suffisant. Il remporte le concours. Après la diffusion de la première saison de sa série, le dramaturge lui



Willi Näf est auteur indépendant et humoriste.
Il vit dans le canton de Bâle-Campagne et en Appenzell.
www.willinäf.ch

Photo: màd

explique qu'il doit soigner davantage la Storyline (la trame narrative) de ses personnages. L'auteur rentre chez lui et recherche le terme «Storyline» sur Google.»

Ma fille se moque gentiment de moi: «Tu ne savais vraiment pas ce qu'est une Storyline?» Je hoche de la tête: «Tu as appris quelque chose comme ça à 17 ans au gymnase et moi à 50 ans pendant que je travaillais. Maintenant, tu veux me dire que tu ne fais jamais de castings parce que tu ne sais pas lire des notes? Allons donc! Dans beaucoup de domaines, tu es bien meilleure que je ne le serai jamais. Tes études de droit résisteront aussi peu à ta passion que mon apprentissage de cuisinier à la mienne. Il ne nous faut ni le Prix Pulitzer, ni Broadway pour vivre pleinement nos passions. Quoi qu'il arrive, il ne nous faut qu'un «c'est clair» sur les lèvres.»

L'auteur planche actuellement sur la 7^e saison. Sa fille continue d'éplucher les paragraphes de loi mais fait désormais aussi des castings. Sa tolérance à la frustration a tenu le coup. Ses victoires sont pour bientôt, avant l'âge de 49 ans, c'est clair.



Luftzone/toonpool.com

Manifestations

Assemblée générale 2022 de la Banque WIR
Lundi, 23.5.2022, par écrit

Rencontre d'automne 2022
Samedi, 29.10.2022, KKL Lucerne
(pour tout détenteur de parts ordinaires)

Pour de plus amples informations, veuillez consulter notre site web sous banquewir.ch ou téléphonez au 0800 947 948.

WIR-Expo Zurich

24.11.2022 – 27.11.2022
www.wir-expo.ch

Informations juridiques

Aucune garantie

Tous les articles, commentaires et calculs et toutes les indications ou autres informations («contenus») du Plus servent à informer le lecteur afin que ce dernier puisse se former une opinion personnelle. La Banque WIR ne garantit en aucun cas que les contenus mis à disposition sont corrects, complets et actuels. Le lecteur est conscient que les commentaires d'auteurs externes ne reflètent pas forcément l'opinion de la Banque WIR. Des informations relatives à des évolutions ou des performances passées ne garantissent en rien de futures évolutions.

Aucune recommandation d'agir

Aucun contenu du Plus ne doit être considéré comme une recommandation d'agir ou comme une aide à la décision pour des décisions d'investissement ou encore des questions juridiques, fiscales ou similaires. Les contenus ne doivent pas non plus être compris comme encouragement à acheter des produits ou à recourir à certaines prestations de services de la Banque WIR ou de tiers.

Conditions

Les tarifs et conditions mentionnés se réfèrent au moment de la clôture rédactionnelle et peuvent être modifiés en tout temps sans préavis.

Reproduction

La reproduction d'articles du Plus n'est autorisée qu'avec l'accord exprès de la Banque et avec indication de la source.

Clause de non-responsabilité

La Banque WIR décline toute responsabilité (y compris pour négligence) pour tout dommage résultant respectivement de l'utilisation ou de la non-utilisation des contenus de Plus ou de l'utilisation de contenus incomplets, voire faux.

IMPRESSUM

Plus

Le magazine pour les clients privés de la Banque WIR
Avril 2022, 89^e année, n° 941

Éditrice/rédaction

Banque WIR soc. coopérative
Auberg 1
4002 Bâle
www.banquewir.ch

Rédaction

Daniel Flury (rédacteur en chef), Patrizia Herde,
Volker Strohm (responsable Corporate Communication);
info@wir.ch, T 061 277 93 27

Traductions

Daniel Gasser, Yvorne

Photo de couverture

Tilly May Photography

Conception graphique

Schober Bonina AG / Kommunikationsagentur

Mise en page

Vogt-Schild Druck AG, Derendingen

Impression

Vogt-Schild Druck AG, Derendingen

Mode de parution

En avril et octobre,
en français et allemand

Tirage global: 26 820

Changements d'adresses: Banque WIR, Centre de conseils,
case postale, 4002 Bâle, ou F 0800 947 942



« Des bases solides
pour la **vie.** »

Financez
maintenant
votre
logement