

Ing FLASH

Bulletin d'information du groupe ingénieurs et avenir
IngCH Engineers Shape our Future

$$D^2 = \frac{1}{p^2} \frac{P_0 - P}{p} \sim \frac{1}{p^2} \quad (1a)$$

Cherchons têtes intelligentes et créatives

Editorial

No 40, novembre 2009

Au cours des décennies à venir, l'évolution de notre société sera profondément influencée par les tendances essentielles de l'urbanisation et du changement démographique. De plus en plus d'individus vivent et travaillent dans de vastes agglomérations, ce qui a des effets sur l'approvisionnement énergétique, l'infrastructure en matière de transports et l'industrie. Dans le même temps, nous vivons de plus en plus longtemps, ce qui a également des conséquences importantes, en particulier dans le domaine de la santé. D'une part l'organisation et le changement démographique nous placent face à d'importants défis. D'autre part, ces tendances sont également des chances et constituent des opportunités de croissance.

Des idées novatrices sont nécessaires pour résoudre les problèmes qui se dessinent. La réalisation concrète de ces idées n'est toutefois pas effectuée par les bureaucrates et les théoriciens, mais par des esprits qui se distinguent par leurs visions, leur engagement et la formation adéquate. Et c'est ici que le bât blesse. Le manque de relève dans la profession d'ingénieur et dans les métiers techniques spécialisés est en train de devenir un véritable problème. Il nous manque en effet justement les personnes censées contribuer de manière décisive au progrès et à la croissance et à l'assurer de manière durable. Si c'est naturellement au monde politique de définir les bonnes conditions-cadres, l'industrie a également un rôle à jouer. Ainsi, la formation et le perfectionnement des personnes qui travaillent dans ce secteur sont importants. D'autre part, nous devons réussir à rendre le métier d'ingénieur – souvent considéré à tort comme austère – à nouveau séduisant. De nombreuses institutions et entreprises ont aujourd'hui de quoi rendre possible cette correction d'image, et de nombreux résultats réjouissants sont déjà visibles.

Nous devons cependant poursuivre de toutes nos forces nos efforts en matière d'encouragement de la relève. Dans ce domaine, Siemens a lancé d'innombrables projets à divers niveaux. Outre notre engagement depuis de nombreuses années dans les hautes écoles et les Hautes écoles spécialisées de toute la Suisse, nous définissons des accents dans d'autres domaines de la formation également. Notre programme, qui réunit toutes les activités de formation de Siemens, s'appelle Generation21. Il nous permet d'encourager la relève dans le domaine des sciences naturelles et de la technique – de l'école enfantine à l'école primaire, puis de la formation professionnelle aux études dans les hautes écoles et les Hautes écoles spécialisées. Le soutien au Swiss Talent Forum fait par exemple partie de notre programme de formation: il s'agit d'un «think tank» formé de jeunes talents cherchant ensemble des solutions créatives pour l'avenir. Un au-



Siegfried Gerlach

CEO Siemens Suisse

Cherchons têtes intelligentes et créatives

Editorial de Siegfried Gerlach, CEO Siemens Suisse 1

Le savoir-faire des ingénieurs est un facteur clé du succès

Interview de Willi Müller, assistant vice-président, Technical Management, zone AOA Nestec 2

Une vie au service de la profession d'ingénieur

Marina de Senarclens – directrice d'IngCH pendant vingt-deux ans 4

Ensemble – les uns pour les autres

Interview de Dominik Courtin, CEO Basler & Hofmann 6

Vingt-deux ans d'IngCH Engineers Shape our Future

IngCH en chiffres, 1987–2009 7

Contenu

tre engagement est le Siemens Excellence Award, avec lequel nous récompensons les meilleurs travaux de fin d'études des étudiants et étudiants des hautes écoles.

Les coffrets d'expériences sont un exemple du succès de nos activités organisées dans le cadre de Generation21. Nous en avons distribué un grand nombre dans les écoles enfantines de Suisse, où les enseignants intéressés ont la possibilité de les emprunter gratuitement. Ces coffrets d'expériences permettent aux fillettes et aux garçons de réaliser des expériences simples et de découvrir de manière ludique que la technique peut être passionnante, instructive et divertissante. Les enfants qui font l'expérience dès leur plus jeune âge du plaisir que procure la technologie considéreront plus facilement une formation de ce genre au moment de choisir une profession ou seront plus enclins à profiter des nombreuses possibilités d'études techniques dans les hautes écoles et les Hautes écoles spécialisées.

Le savoir-faire des ingénieurs est un facteur clé du succès

(mds) Chez Nestec, vous êtes responsable de l'Afrique de l'Ouest. Le grand public connaît le nom de Nestlé, mais pas celui de Nestec. De quoi s'agit-il et quelle est la raison de cette différenciation?

Willi Müller: Nestlé S.A. est le nom de la holding regroupant toutes les entreprises et participations Nestlé. Son siège principal est à Cham, dans le canton de Zoug.

Nestec Ltd est une succursale à 100% de Nestlé S.A. Son siège est à Vevey. Son activité principale consiste à développer, distribuer, mettre à disposition et assurer les connaissances et les compétences techniques pour les différentes compagnies opérant dans le monde entier.

Quel est votre rôle en tant qu'ingénieur chez Nestec? Quelles sont vos fonctions et responsabilités spécifiques?

Willi Müller: Chez Nestlé, les ingénieurs contribuent de manière essentielle au succès, à la croissance et au développement durables de l'entreprise. Ils sont actifs dans le groupe et dans le monde entier dans différents secteurs:

- dans les centres de recherche (R&D),
- dans les centres de développement de produits (PTC) où ils sont chargés du développement et de l'optimisation,
- dans les fabriques en tant qu'ingénieurs d'exploitation et de projet,
- dans les différents sièges centraux des marchés et en Suisse en tant que spécialistes techniques,
- dans l'administration et la gestion.

Chez Nestlé, les ingénieurs se chargent de tâches classiques purement techniques et de tâches relevant d'autres secteurs ou de la gestion. Par exemple: dans la «Supply Chain», la logistique, les achats, la direction de fabriques, le développement et l'amélioration de procédés de fabrication et d'installation. Mais aussi pour la sécurité, la gestion de l'environnement et de l'énergie, le management, le design de nouvelles constructions, les transformations ou l'agrandissement de fabriques, etc. Chez Nestlé, certains ingénieurs œuvrent également comme chefs de marché ou font partie de la direction générale.

En ma qualité d'ingénieur (dipl. chim. ing. ETHZ) membre de la direction technique de la zone Asie, Océanie et Afrique, je suis responsable de la plupart des pays africains, du Moyen-Orient, de la Turquie et du Pakistan. Toutes les questions techniques dans ces pays sont sous ma responsabilité: investissements (lesquels et où), l'occupation des postes clés sur le plan technique, l'assurance du respect des instructions techniques et des standards internes, la planification d'investissements futurs, le conseil et le soutien dans les questions techniques et opérationnelles.

Concrètement au sujet de votre travail: comment s'organise la collaboration avec les Africains de l'Ouest? Y a-t-il des différences caractéristiques?

Willi Müller: La collaboration est bonne et plutôt intensive, surtout avec les organisations Nestlé locales et, lorsque cela s'avère nécessaire, avec les autorités locales également. Notre



Usine d'emballage des cubes Maggi à Abidjan

activité est répartie en régions géographiques. Un directeur administratif et un directeur technique se chargent de chaque siège régional. Pour l'Afrique de l'Ouest, ce siège est à Accra, au Ghana. Mon interlocuteur est le directeur technique, responsable de toutes les questions techniques sur place. Son organisation entretient des contacts directs avec les affaires locales (investissements, direction d'entreprises, projets, innovations, formation des collaborateurs techniques, etc.)

Je suis régulièrement en contact avec les diverses fabriques et les projets grâce aux systèmes de communication modernes (pannes techniques comprises) et à l'occasion de voyages sur place. Une compréhension poussée de la situation locale et des problèmes spécifiques, notamment du cadre économique et politique, de l'environnement et des rapports sociaux est très utile et constitue un avantage certain pour faire de la collaboration une réussite. J'ai passé avec ma famille plusieurs années dans divers pays d'Afrique, j'y ai vécu et travaillé, ce qui m'a permis de réunir l'expérience nécessaire. Outre ma compréhension de la situation africaine, il est aussi nécessaire de faire preuve de patience, d'une bonne planification à long terme et d'une certaine capacité à improviser. Sans compter la détermination inépuisable et l'endurance pour atteindre les objectifs fixés. Et comme dans le reste du monde, la considération et le respect des particularités locales vont de soi, de même que le professionnalisme de haut niveau.

En Afrique, employez-vous également des ingénieurs locaux? Si oui, où ont-ils fait leurs études?

Willi Müller: La plupart du temps bien entendu, Nestlé occupe et recrute pour ses fabriques et ses organisations des ingénieurs locaux. Ceux-ci ont souvent étudié dans des écoles



techniques et des universités locales. Souvent, ces ingénieurs couronnés de succès ont effectué l'entier ou une partie de leurs études supérieures à l'étranger (aux Etats-Unis, en Europe, etc.), dans des établissements renommés également, parmi lesquels les deux EPF suisses. Il s'agit parfois aussi d'expatriés qui souhaitent retourner dans leur patrie. Un diplôme de fin d'études n'est toutefois qu'un élément d'une carrière réussie. Les connaissances spécifiques pour les tâches à assumer dans notre organisation s'acquièrent surtout à l'occasion de cours et de séminaires et «on the job», grâce au suivi effectué par des ingénieurs expérimentés. Apprendre et accumuler des expériences en faisant les choses soi-même est une part importante de la formation chez Nestlé, pour les ingénieurs locaux également.

Ainsi, ceux-ci collaborent par exemple à des études d'optimisation et d'amélioration, élaborent des concepts de projets, participent à la réalisation de projets, construisent des fabriques, travaillent dans des fabriques ou effectuent des stages liés à des projets dans d'autres pays et cultures.

Nestlé fait beaucoup d'efforts pour le perfectionnement interne de ses collaborateurs. Est-ce aussi le cas pour le perfectionnement dans le domaine technique?

Willi Müller: Certainement. En plus de l'importance du travail pratique, les collaborateurs se voient proposer une grande variété d'opportunités de perfectionnement. Ceci est naturellement aussi valable pour le domaine technique. L'offre compte ainsi des ateliers techniques spécifiques, des séminaires, des cours d'information, ainsi que des ateliers plus généraux dans le domaine de la gestion. La plupart du temps, les séminaires sont organisés à l'interne dans nos centres de développement (PTC) ou de manière décentralisée dans des fabriques lorsqu'ils concernent certaines professions ou groupes de produits. Dans ce cadre, des fabricants de machines et d'autres fabricants sont également mis à contribution en qualité d'experts externes. Il existe également divers programmes de collaboration avec des hautes écoles. Un élément important du perfectionnement et du développement personnel est également une activité sur le plan international. Cela fait partie du cahier des charges et des tâches des ingénieurs de Nestlé (expatriés et experts) actifs sur le plan international de toujours encourager les talents locaux et de les former.

Pouvez-vous nous présenter les étapes essentielles de votre carrière chez Nestlé?

Willi Müller: Je suis chez Nestec depuis 1988. Mon parcours peut se résumer ainsi:

- Six mois de formation (stage) dans diverses fabriques en Suisse et en Europe. Cours techniques au centre de formation de Vevey, dans divers centres de développement de produits et dans les départements d'ingénierie du siège central de Vevey.
- Deux ans de formation dans la production et la technique dans une fabrique de lait au Ghana avec pour mission d'amé-

liorer le standard de production, la qualité et l'efficacité du travail, mais aussi de développer des plans d'expansion.

- Deux ans comme chef de produit en Côte d'Ivoire à Abidjan dans une importante fabrique de bouillon. Mission: améliorer les processus de travail et introduire de nouveaux produits, mettre en service de nouveaux processus de fabrication du bouillon et de la fécule de manioc destinée à l'utilisation interne.
- Un an comme directeur de production à Lagos, au Nigéria, dans une nouvelle fabrique. Mission: mise en service et lancement de la nouvelle fabrique de bouillon avec de nouveaux procédés de fermentation pour les produits agricoles locaux, engagement et formation d'employés pour la production et la technique.
- Quatre ans à la direction d'une fabrique au Ghana avec pour tâche principale de rénover et de renouveler les installations de production et l'infrastructure. Réorganisation des structures locales et augmentation de la production.
- Deux ans comme directeur de fabrique en Indonésie avec pour tâche d'augmenter la capacité de production et de planifier et de lancer une restructuration complète.
- Trois ans en Australie à la tête de la fabrique de lait en poudre de Nestlé la plus grande et la plus moderne à l'époque. Mission: restructurer et optimiser la production, améliorer l'utilisation des capacités et réduire les coûts de production.
- Depuis 2004, membre de la direction technique de la zone AOA (Asie, Océanie, Afrique) au siège principal de Vevey. Responsable de la plupart des pays africains, du Moyen-Orient, de la Turquie et du Pakistan.

Avez-vous encore des souhaits particuliers à adresser à IngCH Engineers Shape our Future?

Willi Müller: J'espère qu'IngCH Engineers Shape our Future continuera de s'engager le plus longtemps possible avec la même énergie, le même enthousiasme et la même force de conviction pour les intérêts des ingénieurs et pour souligner l'importance de cette science. Sans oublier d'éveiller la compréhension de la jeunesse et du monde politique pour le rôle essentiel de cette profession pour notre avenir.

Je pense aux programmes très appréciés et très réussis comme les semaines technologiques dans les écoles, qui visent l'encouragement précoce de la jeunesse, le dialogue avec l'industrie et les hautes écoles, le travail ciblé dans les médias et la mise en réseau des diverses institutions concernées, de l'industrie et des ingénieurs eux-mêmes.

Merci pour cette interview.

Une vie au service de la profession d'ingénieur

(a) En 1987, le monde entier écoutait ou fredonnait des hits comme La isla bonita de Madonna ou I Wanna Dance with Somebody de Whitney Houston. Fred Astaire enchantait son public pour la dernière fois, tandis que Johannes Georg Bednorz et Karl Alex Müller recevaient le Prix Nobel de physique à Stockholm. L'occasion pour tous les acteurs essentiels du monde de la science et de la technologie de s'intéresser pendant un temps à la Suisse, considérée alors comme une nation se classant dans le peloton de tête mondial en la matière.

En 1987 également, Marina de Senarclens décidait de mettre en œuvre le fruit de près de dix ans d'observations et d'expériences. Elle était consciente que la Suisse devrait faire beaucoup en faveur de la relève dans la profession d'ingénieur si elle souhaitait que son économie continue de briller par une technologie de pointe, sa force d'innovation et des performances de haut niveau. Pleine d'énergie comme elle l'était, et comme elle l'est toujours, elle lançait alors avec le soutien de l'ingénieur, politicien et entrepreneur Ulrich Bremi et dix autres entreprises l'association «Ingénieurs pour la Suisse de demain», abrégée IngCH. L'occasion pour elle d'utiliser pleinement les qualités pour lesquelles elle était célèbre loin à la ronde: entretiens avec des représentants du monde économique, analyse du marché, enthousiasme contagieux et ténacité charmante pour que les belles paroles soient effectivement suivies d'actes.

Suffisamment d'ingénieur(e)s et une image positive

Le 20 novembre 1987, dix chefs d'entreprise se présentent aux médias pour annoncer la fondation de l'association. Dans la presse, l'écho est important. Le lancement d'IngCH et l'engagement de l'économie sont perçus de manière très positive. En sa qualité de directrice de l'association, Marina de Senarclens s'engage dès le départ avec une énergie inépuisable pour une relève en nombre suffisant et très bien qualifiée dans la profession d'ingénieur. À cet effet, elle noue des alliances avec des organisations importantes, lance des initiatives destinées à faire prendre conscience du manque important d'ingénieurs et des conséquences auprès d'un large public et se démène pour que la profession jouisse d'une image positive. Les vingt-deux années passées à la tête de l'association ont laissé des traces durables et variées: les semaines techniques dans les gymnases de toute la Suisse sont aujourd'hui très bien établies et les élèves ou les conseillers en orientation professionnelle ont la chance de découvrir de manière détaillée les multiples facettes du métier d'ingénieur. Le dialogue entre les hautes écoles et l'économie sur le thème de la relève chez les ingénieurs est institutionnalisé et les besoins de tous les acteurs sont discutés dans le cadre d'une plateforme créée à cet effet. L'évolution de la relève dans les divers secteurs des hautes écoles et des universités est désormais claire, de même que la trajectoire professionnelle des ingénieur(e)s dans les entreprises.



(De gauche à droite): Jakob Kellenberger, Hector Garcia-Molina, la rectrice de l'EPFZ, Heidi Wunderli-Allenspach, Marina de Senarclens et Ortwin Renn

Un peu en avance sur son temps

Les chiffres suivants démontrent de manière éclatante la largeur du spectre des mesures prises par l'association au cours des vingt-deux dernières années: 45 expositions, près de 70 séminaires, 350 semaines de projet, 20 études et d'innombrables articles dans la presse. Marina de Senarclens a toujours été en avance sur son temps. En 1988 déjà, le thème des femmes et de la profession d'ingénieur faisait l'objet d'une vaste discussion, pour déboucher finalement sur une importante étude consacrée à cette problématique. En 1990, l'association se préoccupait déjà de la question de l'information ainsi que des possibilités et des conséquences de l'informatique dans la production, la logistique et le monde des finances. En 1992, un séminaire très suivi s'intéressait à la question de la récession, de l'essor économique et de la formation continue.

Ces exemples pourraient être complétés d'une longue liste similaire. Ils sont la preuve que Marina de Senarclens a dirigé IngCH de manière active, engagée, visionnaire et déterminante. Elle laisse une association très bien établie dans les cercles actifs dans la formation et très écoutée. Après avoir longuement collaboré avec elle, je lui succède à un poste passionnant et très motivant.



Engagement infatigable pour l'EPF

Marina de Senarclens a été nommée en 2007 «Conseillère d'honneur» de l'Ecole polytechnique de Zurich pour son grand engagement au service de la promotion des sciences de l'ingénieur et de la profession d'ingénieur(e). La rectrice de l'EPFZ, Heidi Wunderli-Allenspach a souligné dans son allocution que «dans toutes ses activités elle s'est aussi beaucoup engagée pour l'EPFZ et elle a su réunir les représentants de l'économie, de la science et de la politique pour défendre les intérêts de l'EPF. Avec sa manière charmante, patiente et persévérante elle a pu réaliser beaucoup de projets importants et le fera sans doute aussi encore à l'avenir».

«Je remercie Marina de Senarclens de tout mon cœur, pour ses réalisations, mais aussi pour sa capacité à enthousiasmer et à convaincre les autres de ses idées. Elle a été mon meilleur mentor et m'a préparée à prendre la direction d'IngCH.»

Andrea Leu
IngCH Engineers Shape our Future

IngCH[®]
Engineers Shape our Future

«Marina de Senarclens combine son grand intérêt pour l'évolution de la société avec une capacité hors du commun à nouer des contacts avec les individus les plus variés et à développer des initiatives. Elle vient à bout des obstacles avec charme et endurance. Les bases de son succès ne sont pas un activisme à court terme, mais un engagement visant un effet durable et des contacts personnels de longue durée, souvent amicaux.»

Hubert Huschke

«Je suis toujours fasciné de voir qu'une non-ingénieure est capable de motiver des ingénieurs. Elle a fait prendre conscience aux ingénieurs de l'importance de leurs aptitudes autres que techniques. Autant que ses compétences techniques, les qualités sociales que sont l'esprit d'équipe, la force de conviction, la communication et la volonté de diriger aident l'ingénieur à transmettre l'image souhaitée. Marina a toujours souligné ce point.»

Paul Santner

«En mon rôle de président de IngCH je collabore avec Marina de Senarclens depuis près de six ans. Tout au long de cette période, outre les activités centrales proprement dites de IngCH, nous avons réalisé avec succès des projets supplémentaires qui nous ont demandé beaucoup de travail. L'engagement infatigable et indéfectible de Marina a toujours constitué le fondement du succès. Son charme et ses capacités lui ont permis de convaincre le comité et les membres de IngCH de notre objectif commun, l'assurance de la relève dans la profession d'ingénieur.»

Bruno Walser, président de IngCH

Ensemble – les uns pour les autres

(mw) Basler & Hofmann, l'une des plus importantes entreprises d'ingénierie, de planification et de conseils en Suisse, occupe 300 collaborateurs. Indépendante, cette entreprise est encore en possession de la famille. Dominik Courtin, le CEO, a une philosophie de travail pour laquelle on ne peut qu'envier les collaborateurs de Basler & Hofmann. Cette philosophie – ou cette évidence, comme préfère l'appeler M. Courtin – se reflète dans la maxime de l'entreprise: ensemble – les uns pour les autres.

Basler & Hofmann est divisée en six secteurs d'activité. Lequel de ces secteurs enregistre-t-il la croissance la plus rapide?

Dominik Courtin: Basler & Hofmann croît de manière générale, la demande pour nos services d'ingénierie est très importante. Notre activité se déroule dans un environnement construit et non plus dans la nature. Nous créons une qualité de vie élevée et maintenons les infrastructures à jour. Ce sont les défis que nous relevons aujourd'hui. Quant à nos conseillers, ils doivent comprendre les besoins de la société et savoir les formuler. La mission de nos planificateurs est de lier et d'intégrer toutes les exigences et tous les développements. En fin de compte, nos ingénieurs réalisent les résultats en solutions techniques (et de construction) solides.

Tout le monde parle du développement durable. Quelle est l'importance de ce thème pour vous?

Dominik Courtin: Le développement durable est un thème central depuis la fondation de l'entreprise. Il fait partie de notre philosophie. Nous nous efforçons depuis toujours de fournir des services durables. A nos yeux, le développement durable repose sur trois piliers: il faut connaître le lien avec la société, comprendre la nature et l'environnement sans perdre de vue les éléments de nature économique. Le développement durable ne fonctionne que si le facteur économique est pris en compte.

Actuellement, nous construisons par exemple à Esslingen notre troisième bâtiment qui portera le label «Minergie P Eco». Celui-ci signifie simplement que nous produirons davantage d'énergie que nous en consommons et que nous tenons compte de certains standards par rapport aux matériaux. Dans ce cadre, nous nous efforçons de réfléchir aux principes de base de la physique. Les données du problème peuvent donc se résumer à ceci: «low tech – high comfort». Les amateurs de technique ne seront pas enchantés d'entendre cela, mais c'est dans cette direction que nous devons évoluer.

Vous avez mentionné le standard «Minergie P Eco». Pouvez-vous évoquer d'autres exemples de projets variés de Basler & Hofmann?

Dominik Courtin: Les projets les plus importants, et qui sont les plus susceptibles d'être perçus par le grand public, sont par exemple la ligne entre la gare centrale de Zurich et Oerlikon. Nous participons aux lots 2 et 3. L'équipe de direction du chan-



La nouvelle gare «Löwenstrasse» se développe, traversée par la «Sihl» sous la gare principale de Zurich.

tier comprend aussi une jeune femme! Nous sommes également impliqués dans le tronçon préliminaire d'Alptransit. Les tâches sont extrêmement complexes et des plus variées. De la construction du tracé proprement dit à un grand nombre de constructions, en passant par la piste cyclable et la prise en compte de la protection de la flore et de la faune.

Nous sommes également actifs dans l'ouest zurichois. Nous participons à la conception de la Pfingstweidstrasse avec la nouvelle ligne de tram, planifions la structure des tours Mobimo, mesurons la Prime Tower et assurons l'élimination correcte des déchets issus de cette ancienne zone industrielle. Naturellement, il y a encore d'autres projets qui, même s'ils sont plus petits, n'en sont pas moins significatifs car ils nous permettent de créer une certaine qualité de vie et d'accroître l'attractivité des lieux.

Les ingénieurs en construction sont très recherchés. Rencontrez-vous aussi des problèmes de recrutement?

Dominik Courtin: Certainement, puisque les compétences requises sont celles de la branche. Par chance, nous sommes intéressants pour les jeunes diplômés et nous continuons à trouver des collaborateurs ayant étudié les disciplines «classiques» de la profession. Notre problème est davantage le segment moyen. Il est difficile de trouver des collaborateurs expérimentés dans ce domaine. Ce qui nous pose particulièrement problème, c'est le fait que les jeunes préfèrent souvent le secteur de la finance ou de l'administration publique. Nous avons beaucoup de peine à suivre au niveau des salaires.

Monsieur Courtin, la crise économique actuelle est-elle également perceptible chez Basler & Hofmann?

Dominik Courtin: Heureusement, la branche se porte bien et il y a suffisamment de travail. Le volume n'est pas un problème, c'est plutôt le niveau des honoraires auquel nous devons tra-



vailler aujourd'hui. Parfois, il est frustrant de constater que le point principal sur lequel repose l'octroi d'un mandat est le prix et non la qualité ou encore d'autres critères.

La branche de la construction est traditionnellement un bastion masculin. Combien de femmes employez-vous? Vous préoccupez-vous d'encourager la relève féminine?

Dominik Courtin: A peine un tiers de nos collaborateurs sont des femmes et nous sommes naturellement heureux lorsque des femmes se portent candidates pour un poste chez nous. Nous ne prenons toutefois pas de mesures particulières pour gagner davantage de collaboratrices. Nous faisons de grands efforts pour créer des conditions cadres aussi bonnes que possible pour tous et essayons d'assumer notre responsabilité sociale en soutenant les collaborateurs qui se trouvent dans une situation difficile et en aidant les gens à surmonter les crises. C'est ici que je vois ma responsabilité en tant qu'employeur. En ce qui concerne les apprentis, nous nous efforçons de réaliser un certain équilibre sur le plan des sexes, des origines sociales et des nationalités.

Combien d'employés travaillent à temps partiel chez B & H? Pour vous personnellement, le travail à temps partiel est-il un thème d'actualité?

Dominik Courtin: Près de 20% de nos collaborateurs travaillent à temps partiel. La plupart d'entre eux entre 70 et 90%. Dès que le poste et la composition de l'équipe le permettent, nous autorisons chacun à travailler à temps partiel. De manière réjouissante, nous avons aujourd'hui de nombreux jeunes collaborateurs qui fondent une famille et qui ressentent le besoin d'y jouer un rôle actif. Je souhaite mentionner à ce sujet qu'il faudrait travailler au moins à 60% pour pouvoir s'intégrer de manière optimale à l'entreprise. Dans certains secteurs toutefois, un poste à temps partiel est difficilement réalisable, voire impossible. C'est par exemple le cas des responsables d'un projet de grande envergure. Il n'est pratiquement pas possible d'assumer une telle tâche à temps partiel.

Où voyez-vous B & H dans dix ans?

Dominik Courtin: Je ne veux pas faire de prévisions. Je pense en revanche que des efforts constants sont nécessaires et que dans une entreprise qui se porte bien le développement devrait toujours être un processus continu. Basler & Hofmann adapte continuellement sa palette de prestations en fonction des besoins de la société, qui ne cessent d'évoluer. Nous voulons montrer la voie, poser les bonnes questions ou trouver les réponses aux questions des autres. A l'avenir également, nous voulons pouvoir considérer ensemble les aspects de la société, de l'écologie et de l'économie et continuer ainsi à nous consacrer au développement durable.

Merci pour cette interview.

Vingt-deux ans d'IngCH

Engineers Shape our Future

La quantité et la diversité des activités d'IngCH durant ses vingt-deux ans d'existence sont énormes. Elles témoignent de l'importance de l'engagement et du travail qu'impliquent tous ces projets.

Les chiffres cachent d'innombrables projets et manifestations plus variés les uns que les autres, qu'il n'est pas possible d'énumérer exhaustivement ici. Nous souhaitons souligner spécialement les expositions «Fascination ingénieur» présentées entre 1990 et 1992 dans divers gymnases de Suisse alémanique et qui ont finalement donné l'impulsion décisive au lancement du projet «Semaines techniques». Les 11 séminaires du Wolfsberg, une formation continue bien suivie réservée aux entreprises membres d'IngCH dans les années 1990 à 2000, les 8 Computer & Communication Camps au CSCS de Manno à l'intention des adolescents particulièrement doués (1995–2001) et bien entendu les 9 Dialogues EPF – Industrie (2001–2009) sont quelques exemples de l'encouragement de la collaboration entre les hautes écoles et l'économie.

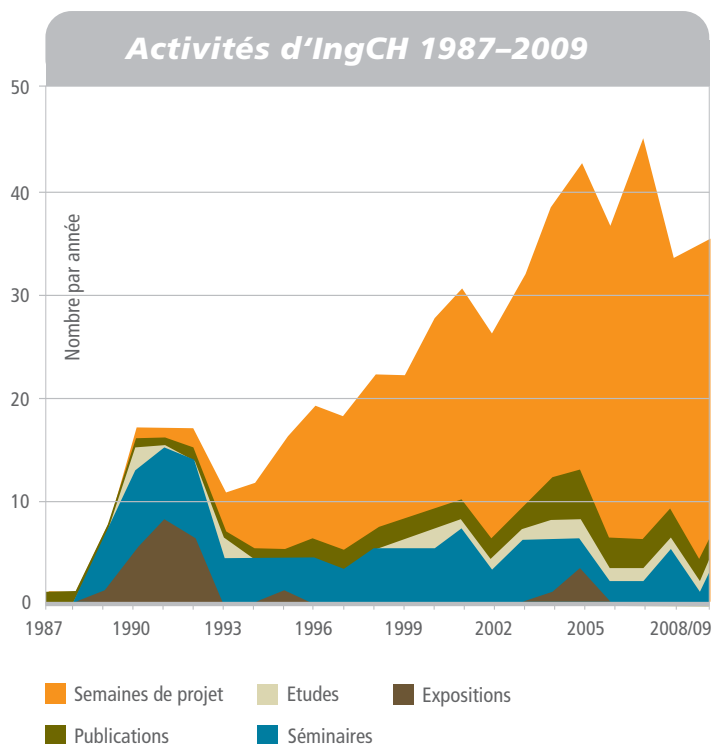
IngCH en chiffres

1987–2009

- 275 semaines techniques dans les gymnases
- 61 manifestations
- 40 bulletins d'information «Ingflash»
- 25 expositions
- 21 journées techniques pour les filles
- 19 séminaires
- 17 semaines techniques dans les Hautes écoles pédagogiques
- 18 études
- 14 ateliers
- 1 livre Globi
- 1 jeu de cartes «Univers professionnels des ingénieur(e)s»
- 1 CD interactif «Univers professionnels des ingénieur(e)s»

Comme le montre le graphique, IngCH met aujourd'hui davantage l'accent sur l'encouragement de la relève. Depuis 1992, 275 semaines techniques ont déjà été organisées dans les gymnases et les écoles cantonales de toute la Suisse. Plus de 7000 gymnasiennes et gymnasiens ont ainsi pu profiter de ce projet.

Vingt-deux ans d'IngCH



Depuis 2000, 21 «Journées techniques pour les filles» ont en outre été organisées avec les entreprises membres d'IngCH (ABB, Bühler, Hilti, Sulzer et Swisscom), un projet qui s'adresse spécialement aux jeunes femmes en phase de choix professionnel.

L'organisation et la réalisation des semaines techniques dans les Hautes écoles pédagogiques, dont le public cible est composé de futurs enseignants, ont été reprises en 2008 par l'initiative NaTech Education, une association lancée par IngCH.

En 2007, année du vingtième anniversaire d'IngCH, le logo de l'organisation a été modernisé. «IngCH Ingénieurs pour la Suisse de demain» avait déjà adopté plus tôt le nom «IngCH Engineers Shape our Future». Ce nouveau nom illustre le rôle joué par les ingénieurs pour notre avenir. Un nouveau leporello consacré à IngCH a également été créé, de même qu'une brochure pour les semaines techniques.

Dans le cadre de ce rajeunissement, le bulletin d'information «Infotflash» est devenu «IngFLASH». Ce bulletin informe sur les activités d'IngCH, donne la parole aux entreprises membres et aborde des thèmes actuels dans le domaine de la technique, de la formation et de la profession d'ingénieur.

Une autre publication, annuelle celle-ci, est l'analyse de l'évolution de la relève chez les ingénieurs dans les hautes écoles et les Hautes écoles spécialisées de Suisse.

IngCH[®]
Engineers Shape our Future

Les membres du groupe IngCH Engineers Shape our Future

ABB (Suisse) SA

Accenture SA

acutronic SA

AdNovum Informatique SA

Alstom SA

Ammann Group SA

AWK Group SA

Axpo Holding SA

Basler & Hofmann SA

Belimo SA

Bühler SA

Conzzeta SA

F. Hoffmann-La Roche SA

Fondation Hasler

Georg Fischer SA

Hilti SA

Kistler Instruments SA

Losinger SA

Nestlé SA

Phonak SA

pom+ SA

Rieter Holding SA

Schindler Management SA

Siemens Suisse SA

Sulzer SA

Swisscom SA

Swiss Re SA

UBS SA

Zimmer Sàrl.

Impressum

IngCH Engineers Shape our Future

Freigutstrasse 8, CH-8027 Zurich

Phone: +41 (0)43 305 05 90

Fax: +41 (0)43 305 05 99

info@ingch.ch, www.ingch.ch

Rédactrice en chef: Andrea Leu

Collaboration rédactionnelle: Marina de Senarclens (mds)

Maggie Winter (mw)

Traduction: bureau de traduction Clipper, Zurich

Production, mise en page, réalisation: c-i-design.ch

Impression: Kaelin Production S.A., Zurich

Tirage: 600 exemplaires

Parution: Trois fois par an

Clôture de rédaction IngFLASH 1/10: 8 février, 2010

Des propositions et contributions sont les bienvenues.