Renaissance
SCHWEIZER KAPITAL FÜR SCHWEIZER KMU
CAPITAUX SUISSES POUR PME SUISSES

Programme de développement durable.

AU 30 JUIN 2025.

TABLE DES MATIÈRES

1. Approche ESG et méthodologie 3
   - 1.1 Politique de durabilité 3
   - 1.2 Principes d'exclusion liés à certains produits et comportements 4
   - 1.3 Exercice actif des droits d'actionnaire 5
   - 1.4 Intégration des critères d'analyse ESG, engagement et dialogue 5
   - 1.5 Bilans carbone des participations et du portefeuille 6

2. Résultats 2025 9
   - 2.1 Bilans ESG 9
   - 2.2 Bilans carbone 10
     - 2.2.1 Bilans carbones réalisés au cours de l'exercice écoulé 10
     - 2.2.2 Bilan carbone consolidé du portefeuille 12

3. Focus 2024-25 : Social 14
   - 3.1 Apprentis et stagiaires 14
   - 3.2 Formation continue 16

Annexe A : La Voix des Apprentis 19

Dans le présent rapport ESG, Renaissance PME fondation suisse de placement est dénommée « Renaissance ».

La version française fait foi.

// 1. APPROCHE ESG ET MÉTHODOLOGIE

1.1 POLITIQUE DE DURABILITÉ

Depuis de nombreuses années, Renaissance est convaincue que la prise en compte du concept de développement durable et des règles de bonne pratique en matière de gouvernement d'entreprise par les sociétés en portefeuille est un important facteur de succès à long terme. Cela implique que les investissements sont effectués, et détenus sur le long terme, en portant une attention particulière non seulement aux critères financiers classiques, mais également aux paramètres environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). A ce titre, Renaissance poursuit un double objectif auprès de ses participations : un rendement financier stable et une gestion contribuant à un environnement socio-économique durable au bénéfice de l'ensemble de leurs parties prenantes.

Afin de renforcer son engagement ESG, Renaissance s'est dotée d'une « Charte d'investissement socialement responsable ». La Charte fait référence au programme ESG de Renaissance qui se décline en cinq étapes dont chacune est guidée par une approche intégrant des considérations ESG :

1ère étape : Principes d'exclusion liés à certains produits et comportements

L'univers d'investissement des groupes de placement fait l'objet d'un filtre négatif (« negative screening »). Cela conduit à exclure les prises de participation dans des sociétés actives dans des secteurs dont les produits ou les comportements sont incompatibles avec les valeurs de Renaissance.

2ème étape : Exercice actif des droits d'actionnaire

Être un actionnaire actif qui exerce l'ensemble de ses droits d'actionnaire est considéré comme un devoir fiduciaire par Renaissance. L'objectif est un renforcement régulier de la responsabilité environnementale et sociale, de même que l'amélioration constante des règles de gouvernance, tout en respectant les spécificités d'une entreprise non cotée aux mains d'un actionnaire de contrôle. Lorsque Renaissance est majoritaire au sein du capital, elle est toujours représentée par son gestionnaire au sein du conseil d'administration des sociétés en portefeuille. De plus, les droits de vote sont exercés systématiquement aux assemblées générales.

3ème étape : Intégration des critères d'analyse ESG et amélioration à travers un engagement et un dialogue annuel avec les participations.

L'évaluation quantitative des sociétés en fonction de critères ESG est considérée comme indispensable par Renaissance. C'est une condition pour pouvoir apprécier la contribution et le succès à long terme d'une entreprise au profit de l'ensemble de ses parties prenantes.

L'évaluation ESG des participations de Renaissance s'effectue :

- avant l'investissement comme partie intégrante du processus d'investissement.
- annuellement sur la base d'une série d'indicateurs ESG spécifiquement adaptés aux particularités des PME. Ces indicateurs permettent l'obtention d'un rating « E », « S » et « G » pour chaque participation. Les résultats ESG sont examinés individuellement lors d'une séance de débriefing avec chaque société en portefeuille.
- cette évaluation est l'outil de base pour déterminer des mesures d'améliorations annuelles des bilans ESG pour chaque participation en étroite collaboration entre Renaissance et les conseils d'administration de ses participations.

4ème étape : Bilans carbone des participations et du portefeuille

Renaissance soutient activement les entreprises dans lesquelles elle a investi à réduire leur empreinte carbone. Depuis 2020, Renaissance mandate le bureau maneco (www.maneco.ch) pour accompagner ses participations dans le calcul de leurs émissions de gaz à effets de serre. Afin d'harmoniser les bilans carbones de ses investissements, Renaissance a défini un « Bilan CO_2 de base » réalisé systématiquement pour chaque nouvelle participation. Le Bilan CO_2 de base défini par Renaissance comprend d'office les Scopes 1 et 2 et quelques éléments du Scope 3, à savoir les émissions liées aux déplacements des employés, privés et professionnels, et aux transports des marchandises.

5ème étape : Reporting ESG aux investisseurs

Renaissance fournit à ses investisseurs un rapport ESG annuel. Ce rapport comprend un rating quantitatif des dimensions « E », « S » et « G » pour chaque participation, permettant de mesurer les progrès réalisés au cours de l'année écoulée.

Le rapport ESG présente également un volet qualitatif avec des exemples concrets ainsi que des témoignages.

1.2 PRINCIPES D'EXCLUSION LIÉS À CERTAINS PRODUITS ET COMPORTEMENTS

L'univers d'investissement du groupe de placement Renaissance Evergreen fait l'objet d'un filtre négatif (« negative screening »). Des prises de participations ne sont pas autorisées dans des sociétés impliquées dans des controverses graves en matière de gouvernance ou de responsabilité environnementale et sociale et/ou des sociétés dont les produits/services sont en violation des secteurs d'exclusion tels que résumés dans le tableau ci-dessous avec une distinction entre une exposition directe et indirecte.

Secteurs d'exclusion	Description de exposition	Décision de filtrage
Armes conventionnelles Armes non conventionnelles Énergies nucléaires Énergies du charbon Énergies du gaz de schiste Tabac Alcool Jeux d'argent Pornographie Pétrole et gaz	**Exposition directe :** PME dont les produits finis relèvent d'un secteur d'exclusion.	L'opportunité d'investissement est « rejetée », sauf si les deux conditions suivantes sont remplies : (1) Le pourcentage des ventes liées à l'exclusion sectorielle est inférieur à 5 %. (2) L'activité liée au secteur exclu peut être désinvestie dans les 12 mois suivant l'investissement de Renaissance
	Exposition indirecte : PME dont les produits finis ne relèvent PAS d'une exclusion sectorielle, MAIS dont les activités contribuent à la production, au développement ou à l'entretien de produits finis relevant d'une exclusion sectorielle.	L'opportunité d'investissement fait l'objet d'un « examen approfondi » et la décision du Conseil de fondation de "rejeter/accepter" est basée sur un ou plusieurs des paramètres suivants : (1) Pourcentage des revenus réalisés dans l'activité d'exclusion sectorielle ; (2) Degré de développement spécifique réalisé pour l'activité d'exclusion sectorielle ; (3) L'importance stratégique de l'activité d'exclusion sectorielle (par opposition à une activité opportuniste et/ou héritée) ; (4) Position (éloignée ou proche) dans la chaîne de valeur globale de l'activité d'exclusion sectorielle.

1.3 EXERCICE ACTIF DES DROITS D'ACTIONNAIRE

Dans sa directive sur l'exercice des droits attachés à la qualité de sociétaire, Renaissance établit la politique générale d'exercice du droit de vote par représentation dans le but de protéger les intérêts des investisseurs et le risque de dommage ou de réputation.

A ce titre, lors de sa séance du 21 septembre 2021, le Conseil de fondation a adopté les principes suivants applicables à la distribution de dividendes issus des participations du groupe de placement Evergreen :

- la stabilité à long terme et la qualité du bilan de la participation ne sont pas menacées ;
- au moins 80 % du montant disponible au paiement d'un dividende soit versé, après prise en compte des réserves légales, des réserves pour risques et pour le financement de projets de développement ou d'acquisitions.

Durant l'année fiscale 2024-2025, Renaissance PME et respectivement Renaissance Evergreen SA ont exercé leurs droits de vote conformément aux directives établies dans chacune des sociétés en portefeuille. Tous les points aux ordres du jour ont été traités dans l'intérêt des investisseurs.

1.4 INTÉGRATION DES CRITÈRES D'ANALYSE ESG, ENGAGEMENT ET DIALOGUE

Le reporting ESG comprend une évaluation quantitative des participations de Renaissance sur la base de la plateforme « esg2go » (www.esg2go.org) développée spécifiquement à cet effet pour les PME suisses en partenariat avec la Haute école de gestion Fribourg. Cette plateforme est développée sur la base des critères ISO 26000 responsabilité sociétale. Sa méthodologie bénéficie de références de premier plan dans le monde bancaire et peut être un vrai différentiateur à faire valoir auprès des clients, fournisseurs et employés des participations de Renaissance.

La plateforme définit une série de « Key Performance Indicators (KPI) » d'ESG afin d'obtenir un rating quantitatif des critères environnementaux (« E »), sociaux (« S ») et de gouvernance (« G ») pour chaque participation.

Cette plateforme remplit un triple objectif :

- mettre à disposition du Conseil de fondation un « outil » permettant une mesure quantitative des critères ESG dans chacune des participations, en particulier leur évolution au cours des années ;
- déterminer des mesures concrètes d'amélioration du bilan ESG des participations sur la base d'évaluations annuelles ;
- communiquer aux investisseurs de manière transparente et compréhensible les progrès ESG réalisés au sein des portefeuilles.

1.5 BILANS CARBONE DES PARTICIPATIONS ET DU PORTEFEUILLE

Consciente des enjeux liés à l'urgence climatique et en cohérence avec l'éthique de sa politique d'investissement, Renaissance soutient activement les entreprises dans lesquelles elle a investi à réduire leur empreinte carbone. Renaissance a constaté les difficultés pour les PME suisses à mesurer leurs émissions de gaz à effet de serre (GES). Un manque d'expertise en la matière au sein des PME et de disponibilité des données nécessaires pour établir un bilan carbone sont les principaux obstacles identifiés. Forte de ce constat, Renaissance a mandaté le bureau maneco (www.maneco.ch) pour accompagner et soutenir ses participations dans le calcul de leurs émissions de GES. maneco est une société indépendante, basée à Genève et active depuis 1996 dans le domaine de l'environnement et du développement durable. maneco est spécialisée dans la réalisation de bilans carbone pour les entreprises.

Bilan CO_2 de base pour les participations

Afin d'harmoniser les bilans carbone de ses investissements, Renaissance a défini un « Bilan CO_2 de base » réalisé systématiquement pour chaque nouvelle participation.

Le Bilan CO_2 de base défini par Renaissance comprend d'office les Scopes 1 et 2 et quelques éléments du Scope 3, à savoir les émissions liées aux déplacements des employés, privés et professionnels, et aux transports des marchandises.

Ci-après, un tableau montrant les postes d'émissions considérés par Renaissance dans son Bilan CO_2 de base réalisé au sein de ses participations.

Postes d'émissions	Données	Scope
Chauffage	Chauffage fossile bâtiment	1
	Chauffage renouvelable bâtiment	
	Combustibles fossiles process	
	Combustibles d'origine organique process	
Electricité	Electricité bâtiment	2
	Electricité renouvelable bâtiment	
	Electricité process	
	Electricité renouvelable process	
Transport	Transports de personnes : Déplacements domicile-travail des employés	3
	Transports de personnes : Déplacements professionnels des employés	
	Transports de marchandises : Fret routier / aérien / ferroviaire / maritime	

Note : Les postes du scope 3 considèrent également les émissions indirectes des scopes 1 et 2 (phases amont et pertes sur réseau).

Le référentiel le plus connu et utilisé qui organise ces 3 périmètres est le « GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard ». maneco suit leur ligne directrice.

Bilan CO_2 complémentaire pour les participations

Ce Bilan CO_2 de base peut être complété en incluant des paramètres complémentaires du Scope 3 dans le cas où ils représentent une contribution d'émission CO_2 significative en comparaison du Bilan CO_2 de base. La prise en compte de ces émissions supplémentaires appartenant au Scope 3 permet d'établir une mesure des gaz à effet de serre plus complète et pertinente, et de s'assurer que les mesures d'amélioration mises en place se focalisent sur les facteurs impactant le plus fortement la quantité d'émissions de GES, indépendamment de leur appartenance aux Scopes 1, 2 ou 3.

Renouvellement des bilans CO_2 pour les participations

Après l'établissement d'un premier bilan CO_2 au sein d'une société en portefeuille, Renaissance évalue chaque année, pour chaque entreprise, la pertinence de renouveler l'exercice ainsi que la fréquence appropriée.

Le premier bilan carbone aura permis d'identifier les principaux postes générateurs d'émissions indépendamment de leur appartenance aux Scopes 1, 2 ou 3. Dans certains cas, il peut être pertinent de réaliser une nouvelle analyse incluant des paramètres supplémentaires du Scope 3 afin d'affiner le bilan CO_2 de base, d'augmenter sa précision et de permettre la mise en place de mesures de réduction ciblées. De plus, lorsqu'une société initie ou planifie des travaux d'amélioration, une nouvelle analyse peut être prévue pour quantifier les effets des mesures entreprises. Si le chiffre d'affaires d'une participation évolue de manière significative, il est également pertinent de renouveler le bilan carbone afin que les résultats continuent de refléter fidèlement la situation réelle de l'entreprise.

L'approche de Renaissance permet à ses PME en portefeuille non seulement de prendre conscience des risques environnementaux liés à leur activité respective, mais aussi de définir des pistes d'amélioration concrètes en vue d'atténuer les émissions de gaz à effet de serre.

Bilan CO_2 global du portefeuille

Dans sa norme de reporting sur les critères ESG, l'ASIP reprend notamment dans ses recommandations les « Swiss Climate Scores ». Lancés par le Conseil fédéral le 29 juin 2022, ils fournissent aux investisseurs des informations pertinentes et comparables.

Sur la base du modèle établi par l'AMAS et SSF pour le calcul des « Swiss Climate Scores », Renaissance, avec la collaboration de son mandataire maneco, bureau spécialisé dans la réalisation de bilans carbone pour les entreprises, a réalisé un calcul de l'intensité et de l'empreinte carbone du portefeuille d'Evergreen.

Le modèle mis à disposition pour le calcul des « Swiss Climate Scores » est en premier lieu destiné à être appliqué pour des entreprises cotées. Afin d'adapter le modèle au Private Equity, Renaissance a considéré les données suivantes pour réaliser les calculs du portefeuille Evergreen :

Donnée selon le modèle initial pour les entreprises cotées	Donnée utilisée par Renaissance pour le portefeuille Evergreen
« Current value of investment »	VNI de chaque participation
« Issuer's EVIC »	Valeur d'entreprise de chaque participation
« Issuer's Scope 1, 2 GHG emissions »	Selon bilan carbone réalisé
« Issuer's Scope 1, 2 and relevant Scope 3 GHG emissions »	« Bilan CO_2 de base » de chaque participation comprenant Scopes 1 et 2 complets, plus Scope 3 limité au transport des personnes (domicile-travail des employés et déplacements professionnels) et au transport des marchandises. Note : les postes du scope 3 considèrent également les émissions indirectes des scopes 1 et 2 (phases amont et pertes sur réseau).
« Issuer's revenue »	Revenus de chaque participation

// 2. RÉSULTATS 2025

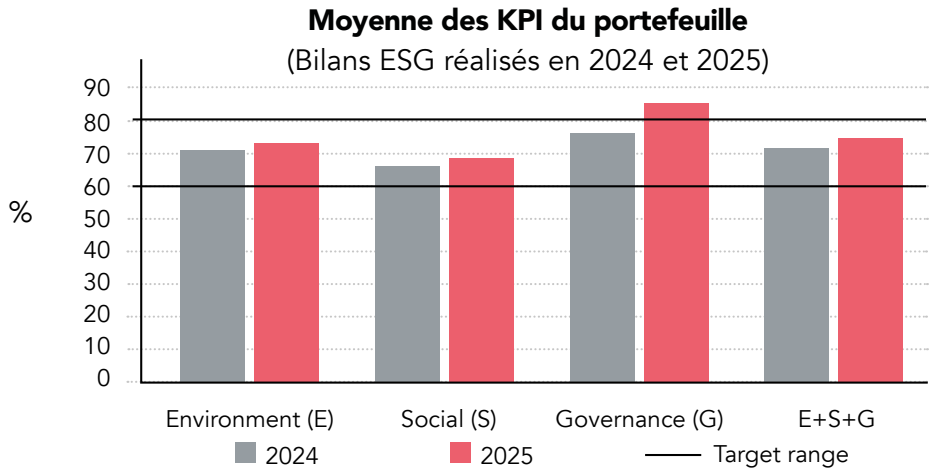
2.1 BILANS ESG

Renaissance réalise chaque année un bilan ESG de chacune de ses participations sur la base de la plateforme « esg2go » (www.esg2go.org) décrit à la section 1 « Approche ESG et méthodologie ».

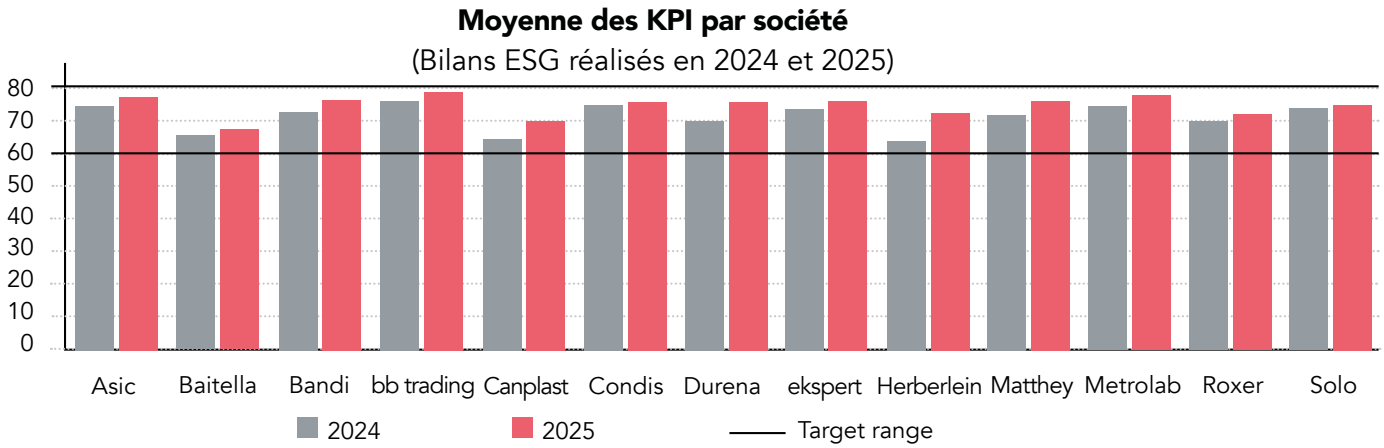
Le graphique ci-dessous résume la moyenne arithmétique par catégorie « E », « S » et « G » pour l'ensemble des participations dans le cadre de l'analyse ESG 2025, avec une comparaison relative à l'analyse ESG 2024.

Le graphique met en évidence une tendance globale positive :

- la moyenne des scores E+S+G atteint 74 %, soit un niveau proche du haut de la fourchette cible (« Target range ») située entre 60 et 80 % ;
- l'amélioration des scores de Gouvernance (G), dont la moyenne est passée de 76 % à 84 % traduisant les bonnes pratiques de gouvernance au sein des sociétés en portefeuille ;
- une progression de 3 % du score social (S) pour s'élever à 69 % ;
- une hausse de 2 % du score environnemental (E) pour s'élever à 74 %.



Le deuxième graphique ci-dessous indique le bilan consolidé E+S+G pour chaque participation de Renaissance. Le graphique confirme la tendance positive du premier, mais sur une base individuelle par participation, soit une amélioration des bilans environnementaux (E), sociaux (S) et de gouvernance (G).

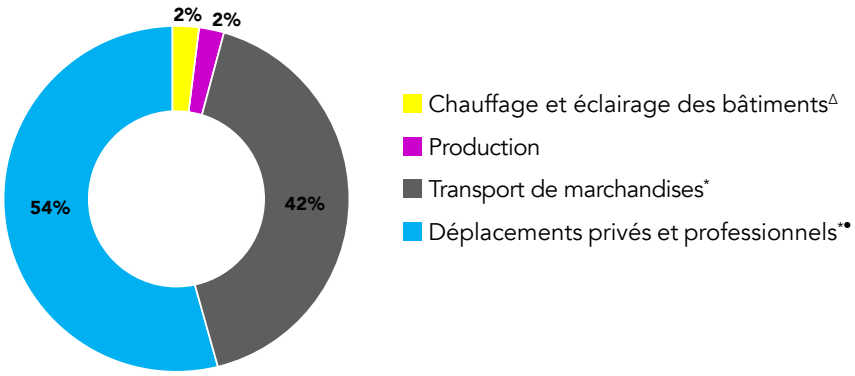


2.2 BILANS CARBONE

2.2.1 Bilans carbone réalisés au cours de l'exercice écoulé

Le bilan carbone de Metrolab Technology SA a été réalisé pour la première fois en 2025 après son acquisition par Evergreen en 2024.

LES ACTIVITÉS DE METROLAB ONT ÉMIS 125 TONNES DE CO_2eq EN 2024



8 tonnes par employé

* Postes du scope 3
△ Gaz naturel (36%), électricité (53%) et pertes de froid (11%) pour le chauffage, l'éclairage et la climatisation des bureaux.
• Déplacements domicile-travail (15%) et déplacements professionnels (85%)

Eléments mesurés :	
Scopes 1 et 2	Complets selon la méthodologie décrite à la section 1.5.
Scope 3	Transport des marchandises et déplacements privés et professionnels selon la méthodologie décrite à la section 1.5. Note : Les émissions liées à l'électricité sont calculées selon la méthode location-based, soit selon le mix électrique suisse de consommation.

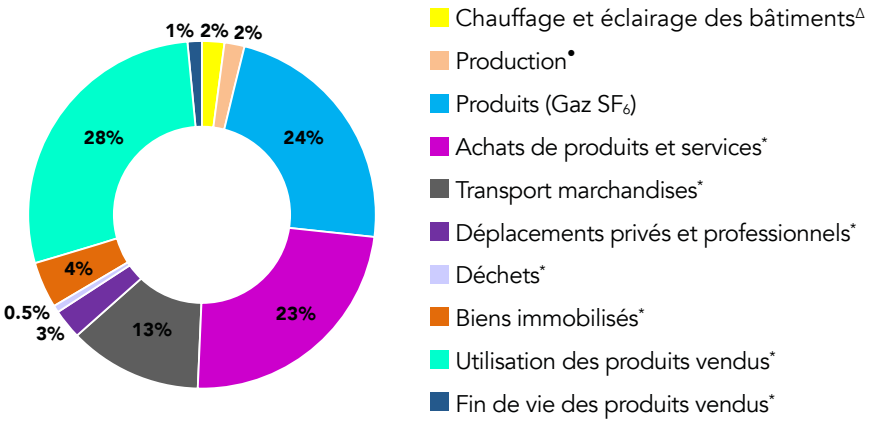
Le bilan carbone de Condis SA a été renouvelé en 2025 afin de garantir des résultats représentatifs de sa situation actuelle. En effet, le chiffre d'affaires de Condis SA a fortement augmenté entre 2022 et 2024.

Nous soulignons que la société Condis SA a réalisé pour la deuxième fois un bilan carbone complet, couvrant l'ensemble des scopes 1, 2 et 3 – un exercice complexe qui mobilise des ressources importantes.

Les résultats présentés ci-après reflètent cette analyse complète, qui va au-delà du « Bilan CO_2 de base » défini par Renaissance.

CONDIS®

LES ACTIVITÉS DE CONDIS SA ONT ÉMIS 7'792 TONNES DE CO_2eq EN 2024



74 tonnes par employé

△Combustibles (59%), liquide de refroidissement (19%) et électricité (23%) pour le chauffage, la climatisation et l'éclairage des bâtiments
• 80% de la consommation d'électricité
* Postes d'émission du scope 3

Eléments mesurés :	
Scopes 1 et 2	Complets selon la méthodologie décrite à la section 1.5.
Scope 3	Transport des marchandises et déplacements privés et professionnels selon la méthodologie décrite à la section 1.5. Elargissement du périmètre d'analyse en incluant la totalité de la chaine de valeur : achats de produits et services, déchets, biens immobilisés, utilisation des produits vendus, fin de vie des produits vendus. Note : Les émissions liées à l'électricité sont calculées selon la méthode location-based, soit selon le mix électrique suisse de consommation.

2.2.2 Bilan carbone consolidé du portefeuille

Les résultats des bilans carbone consolidés pour le portefeuille d'Evergreen sont basés sur les bilans carbone effectués entre 2020 et 2025 pour chacune des sociétés du portefeuille Evergreen.

Lorsque le chiffre d'affaires d'une participation varie de plus de 20 % entre l'année de réalisation du bilan carbone et l'année de calcul selon les « Swiss Climate Scores », les données financières utilisées sont celles de l'année de réalisation du bilan carbone.

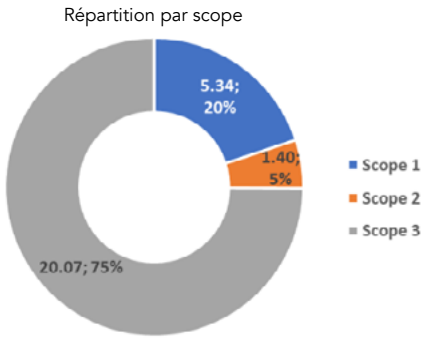
Si ce cas de figure s'applique à une société en portefeuille, la nécessité de renouveler le bilan carbone est réévaluée, afin de maintenir la cohérence et la précision des résultats consolidés du portefeuille Evergreen.

Ces analyses s'intègrent à l'évaluation quantitative du reporting ESG des participations de Renaissance basée sur la plateforme « esg2go », laquelle fournit à la fois des résultats et des pistes concrètes d'amélioration environnementale.

EMPREINTE CARBONE DU PORTEFEUILLE EVERGREEN

Empreinte carbone = tonnes de CO_2e / MCHF investi

	Calcul 2025 Empreinte carbone **tonnes de CO_2e / MCHF investi**
Scope 1	5.3
Scope 2	1.4
Scope 1 et 2	6.7
Scope 1, 2 et 3*	26.8



* transports de personnes (domicile-travail des employés et déplacements professionnels) + transports de marchandises

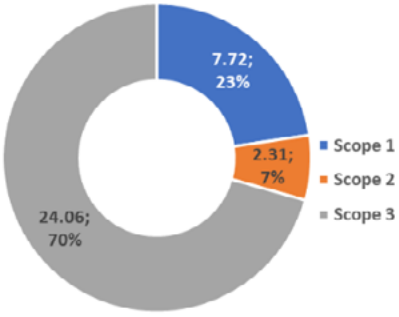
Les postes du scope 3 considèrent également les émissions indirectes des scopes 1 et 2 (phases amont et pertes sur réseau).

INTENSITÉ CARBONE DU PORTEFEUILLE EVERGREEN

Intensité carbone = tonnes de CO_2e / MCHF de revenu

	Calcul 2025 Intensité carbone **tonnes de CO_2e / MCHF revenu**
Scope 1	7.7
Scope 2	2.3
Scope 1 et 2	10.0
Scope 1, 2 et 3*	34.0

Répartition par scope



* transports de personnes (domicile-travail des employés et déplacements professionnels) + transports de marchandises

Les postes du scope 3 considèrent également les émissions indirectes des scopes 1 et 2 (phases amont et pertes sur réseau).

En application de la même méthodologie des « Swiss Climate Scores », nous avons également calculé la consommation électrique du portefeuille d'Evergreen en 2024 résumée dans le tableau ci-dessous :

Consommation d'électricité	7'107 MWh dont 5'167 MWh provenant de sources renouvelables
Empreinte (« Footprint »)	14.49 MWh / MCHF investi
Intensité	27.45 MWh / MCHF de revenu

// 3. FOCUS 2024-25 : SOCIAL

3.1 APPRENTIS ET STAGIAIRES

L'amélioration globale des bilans ESG tel que révélée au chapitre précédent est rendue possible grâce à un engagement actionnarial actif de Renaissance à travers une détention majoritaire des participations et une représentation systématique du gestionnaire au sein de chaque participation. Ainsi, Renaissance dispose d'un double « levier » afin de s'assurer de la mise en place de sa politique ESG et des mesures d'améliorations au sein des participations. Renaissance assure un suivi régulier des évolutions ESG et maintient un dialogue direct avec les entreprises en portefeuille.

En 2024-25, l'attention s'est portée plus particulièrement sur les aspects sociaux (S), avec un focus sur la place des apprentis et des stagiaires au sein des sociétés du portefeuille, ainsi que sur les investissements en faveur de la formation continue.

Apprentis et stagiaires au sein des PME du portefeuille

La formation des jeunes en entreprise constitue un enjeu essentiel pour le tissu économique suisse, et Renaissance y contribue.

Ce tableau présente une vue d'ensemble des apprentis (en formation en vue de l'obtention d'un diplôme) et stagiaires (en immersion professionnelle temporaire) actuellement en activité au sein des sociétés du portefeuille de Renaissance.

Ce tableau met en évidence non seulement le nombre de jeunes en formation, mais aussi leur proportion par rapport au total des effectifs.

31.12.2024	Nombre d'apprentis	Nombre de stagiaires	Nombre d'employés	Apprentis et stagiaires en % du nombre d'employés
Matthey Décolletages	1	4	17	29.4%
Asic Robotics	11	1	99	12.1%
SOLO Swiss	7	0	61	11.5%
Roxer	0	3	37	8.1%
Metrolab	0	1	16	6.3%
Heberlein	5	0	80	6.3%
Condis	4	2	110	5.5%
Bandi	3	0	74	4.1%
bb trading	3	0	75	4.0%
Canplast	1	0	85	1.2%
Durena	0	0	37	0.0%
Baitella	0	0	52	0.0%
ekspert	0	0	63	0.0%
Portefeuille Renaissance	**35**	**11**	**806**	**5.7%**

Zoom sur les apprentis et comparaison avec la moyenne suisse

Au 31 décembre 2024, les sociétés du portefeuille de Renaissance employaient au total 35 apprentis pour 806 collaborateurs, soit un taux moyen de 4.3 %. À fin 2024, la Suisse comptait 212'274 apprentis pour 5'520'929 emplois (source : OFS), soit un taux moyen de 3.8 % d'apprentis dans l'ensemble de l'économie.

Cet écart avec la moyenne nationale souligne l'engagement concret des PME de Renaissance en faveur de la formation professionnelle. Il reflète une culture d'entreprise axée sur la transmission des compétences, l'intégration des jeunes talents et la pérennisation des savoir-faire.

Deux sociétés se distinguent tout particulièrement : Asic Robotics, avec un taux de 11.1 %, et SOLO Swiss, avec 11.5 % d'apprentis dans leurs effectifs, affichant ainsi un engagement près de trois fois supérieur à la moyenne nationale.

Pour compléter cette analyse chiffrée, **l'Annexe A** du présent rapport propose une série d'articles rédigés en 2025 en collaboration avec des journalistes ayant rencontré des apprentis au sein des entreprises du portefeuille de Renaissance, notamment Bandi, SOLO Swiss, Heberlein et bb trading. Leurs récits offrent un éclairage vivant sur leur quotidien, leurs apprentissages et leur contribution à la vie des PME du portefeuille.

3.2 FORMATION CONTINUE

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque société du portefeuille de Renaissance, le montant total investi dans la formation continue au cours des trois dernières années, rapporté au nombre total d'employés.

Ces montants incluent à la fois les contributions financières directes (cours externes, certifications) et les mesures en nature, telles que les formations internes, le mentoring ou les ateliers métiers.

2022-2024	Investissement dans la formation continue CHF	Nombre d'employés	Investissement par employé CHF
Asic Robotics	30'000	99	303
Baitella	12'952	52	249
Bandi	50'000	74	676
bb trading	237'826	75	3'171
Canplast	85'628	85	1'007
Metrolab	18'352	16	1'147
Condis	162'074	110	1'473
ekspert	69'000	63	1'095
Heberlein	266'000	80	3'325
Matthey Décolletages	10'000	17	588
Durena	17'864	37	483
Roxer	10'000	37	270
SOLO Swiss	149'676	61	2'454
Portefeuille Renaissance	**1'119'372**	**806**	**1'389**

Exemples concrets d'investissements en formation continue

Les quelques exemples présentés ci-après montrent une diversité d'approches, allant de formations techniques sur le terrain à des programmes internes, des formations certifiantes et des initiatives favorisant la polyvalence.

Asic Robotics, Burgdorf robotique industrielle	Asic Robotics a organisé des formations ciblées sur des logiciels professionnels, comme la formation continue à E-Plan, outil essentiel pour les équipes de planification électrique. Dans les secteurs logistique et montage, les collaborateurs ont été formés à la conduite de chariots élévateurs et à la manipulation de grues, afin de garantir la sécurité et l'efficacité des opérations. Par ailleurs, tous les employés ont suivi des formations obligatoires en lutte contre le feu et en premiers secours.
Baitella, Zürich production de bras articulés pour des applications médicales	Baitella a mené un atelier pour améliorer la performance collective de l'équipe de vente, une formation de premiers secours pour tout le personnel, et un cours de CAO (Conception Assistée par Ordinateur) pour le département développement
Bandi, Courtételle industrie horlogère	Bandi a investi dans la formation technique, en particulier dans les domaines liés à la production et au contrôle qualité. Des cours externes ont été suivis pour renforcer la maîtrise des instruments de mesure dans le secteur du contrôle, tandis que des formations ont accompagné l'intégration de nouveaux équipements (machines de production, appareils de contrôle), en collaboration directe avec les fournisseurs. En parallèle, des formations internes ont été mises en place pour développer la polyvalence des équipes, notamment sur des métiers tels que le cerclage et le microbillage. Bandi a également soutenu la participation à des cours interentreprises pour les apprentis, ainsi que des cours liés à la santé et sécurité au travail (SST).
bb Trading, Zürich fournisseur de produits publicitaires	bb trading combine des formations internes et des investissements dans des formations externes certifiantes. En interne, un programme de formation annuel comprend notamment des ateliers axés sur la durabilité (myclimate, bb Eco Score) et la vente, ainsi que des formations de base pour les nouvelles recrues. L'entreprise organise également des ateliers thématiques par exemple sur la vision stratégique, l'USP (Unique Selling Proposition) de l'entreprise, la durabilité ou encore l'innovation. En externe, bb Trading a soutenu des collaborateurs dans leur formation certifiante (diplôme ES en gestion d'entreprise et CAS en Key Account Management) et organisé des séjours linguistiques en France pour les apprentis.
Canplast, Villars-Ste-Croix gestion des eaux	Canplast s'est concentrée sur la formation à la sécurité et aux opérations de terrain : permis cariste pour 5 personnes, formation au pont roulant, formation SUVA pour assistants sécurité, premiers secours pour 9 collaborateurs, cours de soudure, et sensibilisation à la sécurité des chargements pour les chauffeurs.

Condis, Rossens production de condensateurs haute tension pour les réseaux électriques	Condis a investi dans des formations internes destinées aux cadres intermédiaires, ainsi que dans des formations externes de type CAS (Certificate of Advanced Studies), MAS (Master of Advanced Studies) ou encore dans des cursus proposés par des hautes écoles, telles que les écoles d'ingénieurs, pour le développement des compétences de ses collaborateurs.
Durena, Lenzburg et Zürich spécialiste des techniques énergétiques	Durena soutient activement la formation continue de ses collaborateurs, notamment par des cours ciblés pour préparer à des fonctions de direction, le soutien à des études de niveau Master à l'ETH Zurich, ainsi que par des formations à la méthode BIM (Building Information Modeling) pour intégrer cette approche dans ses prestations.
ekspert, Bogis-Bossey externalisation de la paie	ekspert combine formation technique, accompagnement interne et engagement social. L'équipe IT bénéficie d'une formation continue sur le logiciel Abacus pour optimiser les processus. L'entreprise soutient également des formations certifiantes (brevet fédéral RH, assurances sociales) et propose un mentoring interne structuré lors de l'onboarding. En 2024, ekspert a lancé un stage à visée sociale, visant l'insertion professionnelle de jeunes. Le projet a été validé par le canton en 2025.
Heberlein, Wattwil production de jets pour les fils synthétiques	Heberlein a investi dans plusieurs axes de formation. Cinq collaborateurs ont suivi en 2024 une formation de base à l'École suisse du textile (SFT) à Winterthur, tandis que 20 à 30 autres ont été formés sur site par un enseignant de la SFT en 2022-2023. En complément, quatre réunions du personnel ont été organisées sur trois ans, incluant des sessions de formation sur la cybersécurité, les nouveautés techniques et les outils numériques. Par ailleurs, la responsable RH a obtenu un CAS FH In People Attraction Excellence en 2024, et le responsable qualité un diplôme de spécialiste en assurance qualité à la ZHAW, deux formations partiellement financées par l'entreprise.
Matthey Décolletages, La Chaux-de-Fonds industrie horlogère	Matthey Décolletages privilégie un accompagnement individualisé, avec formation technique à l'affûtage des outils, à la programmation des machines, et fournit un appui pédagogique aux stagiaires et apprentis en mathématiques.
Metrolab, Plan-les-Ouates magnétomètres de haute précision	Metrolab a soutenu des formations certifiantes externes en gestion de projets et en architecture logicielle. L'équipe de production a suivi un cours sur les normes ESD (décharges électrostatiques), ce qui a permis de renforcer les bonnes pratiques au quotidien.
Roxer, La Chaux-de-Fonds industrie horlogère	Roxer a investi dans des formations en programmation et des certifications en soudage, en lien avec ses besoins industriels spécifiques.
SOLO Swiss, Porrentruy construction de fours industriels	SOLO Swiss a conçu et déployé un programme de formation interne en métallurgie, discipline centrale pour ses activités et peu couverte sur le marché suisse. Ce programme, dispensé en 2024 par un ingénieur métallurgiste senior, a touché 30 collaborateurs. Il comprenait deux niveaux : un module d'introduction pour les employés non techniques afin de favoriser une compréhension transversale des enjeux, et un module avancé pour les collaborateurs techniques afin de renforcer leur expertise et améliorer les interactions avec les ingénieurs et les clients. Cette initiative s'inscrit dans une stratégie globale de montée en compétences, d'amélioration continue et de valorisation du capital humain.

ANNEXE A : LA VOIX DES APPRENTIS

L'apprentissage joue un rôle clé dans le maintien du savoir-faire industriel en Suisse. À travers cette série d'articles intitulée « La Voix des Apprentis », Renaissance donne la parole aux apprentis en formation au sein de plusieurs entreprises de son portefeuille. Des témoignages permettant de découvrir leur parcours, leurs aspirations et la manière dont ces PME les accompagnent dans leur formation.

Le regard des formateurs

Pour ces entreprises formatrices, accueillir des apprentis représente un atout important. Elles forment des collaborateurs qualifiés selon leurs besoins et bénéficient de nouvelles perspectives grâce à l'énergie et aux idées de ces jeunes talents. Cet échange intergénérationnel favorise l'innovation et assure la continuité du savoir-faire technique et artisanal.

Former des apprentis est une mission exigeante qui nécessite engagement et pédagogie. Corinne Charmillot, responsable RH et de la formation chez Bandi SA, souligne l'importance d'un bon encadrement : « L'apprentissage, ce n'est pas juste former des jeunes à un métier, c'est aussi leur transmettre une manière de travailler et un savoir-être. Nous devons leur donner des bases solides, mais aussi les aider à développer leur autonomie. »

Quant à Alain Graf, HR Manager de SOLO Swiss SA, il insiste sur la diversité des parcours d'apprentissage au sein de l'entreprise : « Chez SOLO, nous donnons aux apprentis l'opportunité de découvrir plusieurs services, afin qu'ils puissent mieux comprendre leur futur environnement professionnel et développer des compétences variées. »

De son côté, Roland Kläger, formateur chez Heberlein Technology AG, met l'accent sur la nécessité d'un accompagnement sur mesure : « Lorsqu'un jeune montre de l'intérêt et de la motivation, il faut savoir le guider sans le brusquer. Notre rôle est de lui mettre des défis à sa portée pour lui permettre de progresser tout en gagnant en confiance. »

Enfin, chez bb trading werbeartikel AG, Angelika Füllemann, responsable RH et cheffe de formation, se réjouit d'observer l'évolution de ses apprentis au cours de leur formation et de les voir gagner en responsabilité : « Accompagner un apprenti, c'est être à ses côtés au début, puis progressivement le laisser prendre son autonomie. »

Les formateurs sont unanimes : la clé d'un apprentissage réussi réside dans l'équilibre entre exigences et encouragements, entre transmission de compétences et accompagnement humain.

La Voix des Apprentis

Maude – Lucas – Simon

Maude Lièvre, apprentie logisticienne

À 17 ans, Maude Lièvre a choisi la voie de l'apprentissage pour entrer rapidement dans le monde du travail. Originaire de Alle, elle a découvert le métier de logisticienne grâce à des proches travaillant chez SOLO Swiss SA. Après un stage d'un jour au sein de l'entreprise et un autre de trois jours à la place d'armes de Bure, elle a su que ce domaine lui correspondait. Passionnée de sport et plus particulièrement d'athlétisme qu'elle pratique depuis six ans, elle nous partage son quotidien et ses ambitions.

Pourquoi avoir choisi l'apprentissage plutôt qu'une formation scolaire classique ?

L'apprentissage me permettait d'entrer dans la vie active tout en apprenant un métier concret. J'avais envisagé de devenir décoratrice d'intérieur, mais cela demandait trop d'années d'études. J'ai préféré une formation plus pratique.

Comment s'est passée ton intégration ?

L'équipe a été très accueillante et bienveillante. Il y a une vraie cohésion, et tout le monde nous aide à progresser. L'ambiance est détendue, et on nous fait rapidement confiance.

Peux-tu décrire une journée type pour toi ?

J'arrive au travail et je vérifie mes e-mails. Une fois toute l'équipe en place, mon formateur nous répartit les tâches de la journée. En fonction des besoins, je peux être amenée à réceptionner des marchandises, préparer des commandes, organiser le stock ou encore nettoyer l'atelier. Après la pause de midi, nous reprenons jusqu'à environ 15h30. En fin de journée, nous réalisons un débriefing avant de partir vers 16h.

Qu'est-ce que tu apprécies le plus dans ton travail ?

La variété des tâches! Chaque jour est différent et apporte de nouveaux défis. J'aime particulièrement la réception des marchandises, car c'est l'occasion de toujours découvrir de nouveaux produits et cela demande de l'organisation.

Quels défis rencontres-tu dans ton apprentissage ?

La gestion des charges lourdes peut être compliquée, mais nous avons des outils adaptés, comme des chariots élévateurs. J'ai suivi une formation d'une semaine pour obtenir un permis qui me permet de les conduire, à vie. C'était une belle expérience et une fierté pour moi d'obtenir cette certification si tôt dans mon parcours professionnel.

Comment l'entreprise t'accompagne-t-elle dans ton apprentissage ?

Nous avons un formateur dédié qui nous encadre et nous aide à progresser. Il a récemment obtenu son brevet fédéral en logistique et il est jeune, donc il comprend bien les apprentis. L'entreprise organise aussi des sorties et des événements pour renforcer la cohésion, comme des journées d'apprentis, du karting et des escape games.

Quel conseil donnerais-tu à un jeune qui hésite à se lancer dans un apprentissage ?

L'apprentissage permet d'être rapidement autonome et de développer des compétences concrètes. Si quelqu'un hésite, je lui conseillerais de faire des stages pour découvrir plusieurs métiers. Personnellement, c'est comme cela que j'ai su que la logistique était faite pour moi.

Lucas Reyes, apprenti employé de commerce

Lucas Reyes, 16 ans, a fait le choix de l'apprentissage pour entrer rapidement dans la vie active. Originaire de Porrentruy, il a suivi sa scolarité dans le Jura avant de rejoindre SOLO Swiss SA en tant qu'apprenti employé de commerce. Passionné d'économie et attiré par le fonctionnement des entreprises et des marchés financiers, il a rapidement trouvé sa place au sein de l'équipe administrative de l'entreprise. Grâce à un stage concluant et aux recommandations de sa famille, il a pu signer son contrat et entamer sa formation.

Pourquoi avoir choisi l'apprentissage plutôt qu'une formation scolaire classique ?

L'école n'était pas ma priorité à ce moment-là. Je voulais entrer rapidement dans la vie active, apprendre de manière concrète et acquérir des compétences pratiques. L'apprentissage permet de bouger, de faire des choses réelles tout en continuant à se former.

À quoi ressemble une semaine type pour toi ?

Mon apprentissage est structuré en plusieurs étapes : six mois en administration, six mois aux achats, un an en comptabilité, puis retour en achats et administration. En ce moment, je suis en comptabilité. Le lundi, je m'occupe de l'impression des factures, et le vendredi, je descends les caisses de papier. Tous les jours, je traite les factures, classe des documents et gère des mandats pratiques.

Qu'est-ce que tu apprécies le plus dans ton travail ?

La saisie des encaissements est la tâche qui me plaît le plus. Voir comment fonctionnent les flux financiers de l'entreprise, suivre les paiements des clients et comprendre la gestion des finances, c'est passionnant. Cela me permet aussi de faire le lien avec ma passion pour l'économie et la bourse.

Quels défis rencontres-tu dans ton apprentissage ?

Il faut être très rigoureux et organisé. Parfois, la charge de travail est élevée, surtout avec la nouvelle réforme qui inclut beaucoup de mandats pratiques. Il y a eu un moment où j'avais pris du retard sur ces mandats, mais j'ai réussi à tout rattraper en prenant les devants. C'était une satisfaction personnelle.

Comment se passe ton suivi en entreprise et à l'école ?

Nous avons des entretiens réguliers avec nos formateurs pour nous aider à progresser. L'école nous occupe deux jours par semaine, le mardi et le mercredi. La réforme des apprentissages en cours change pas mal de choses : les évaluations sont basées sur des projets concrets, comme une recherche approfondie sur la LGPD (loi sur la protection des données). C'est une approche plus pratique que théorique, et je trouve cela intéressant.

Comment vois-tu la suite après ton apprentissage ?

Après mon CFC, je veux faire une maturité en un an, 100 % en école, pour ensuite intégrer une haute école d'économie. J'aimerais approfondir mes connaissances et évoluer dans ce domaine.

Simon Amstalden, apprenti employé de commerce

Originaire de Courgenay, Simon Amstalden a rejoint SOLO Swiss SA après avoir découvert l'entreprise lors d'un speed dating des métiers. Attiré par l'ambiance conviviale et la diversité des tâches en entreprise, il a rapidement su qu'il voulait y faire son apprentissage. Après plusieurs stages dans différents départements, il a intégré l'entreprise en tant qu'apprenti employé de commerce. Aujourd'hui en troisième année et âgé de 19 ans, il partage son expérience et ses ambitions futures.

Pourquoi avoir choisi l'apprentissage plutôt qu'une formation scolaire classique ?

L'école ne me motivait plus vraiment, j'avais envie d'entrer rapidement dans la vie active et d'apprendre sur le terrain. L'apprentissage est une bonne alternative, car on apprend tout en travaillant et on acquiert rapidement de l'expérience.

Peux-tu décrire une journée type pour toi ?

Mes journées varient en fonction des départements où je travaille. En ce moment, je suis en administration. Le matin, j'ouvre les stores et prépare l'imprimante. Ensuite, je traite le courrier, classe des documents et crée des tickets pour des offres ou des commandes. Je peux aussi être amené à organiser des événements internes, comme des jubilés pour les collaborateurs.

As-tu déjà eu des moments où tu as été particulièrement fier de ton travail ?

Oui, quand j'ai pu améliorer un fichier de gestion pour les achats. Avant, il fallait imprimer, cocher manuellement et scanner à nouveau. J'ai automatisé le processus avec un fichier Word interactif, ce qui a simplifié le travail. C'était gratifiant de voir que mes améliorations étaient utilisées.

Comment te sens-tu au sein de l'entreprise ?

Je me sens bien intégré et entouré. L'entreprise met en place des sorties pour les apprentis, comme des escape games, de l'accrobranche ou du karting. Cela permet de mieux se connaître et de renforcer les liens. Il y a aussi un médiateur externe mis en place récemment pour nous aider en cas de besoin.

L'écologie est-elle un sujet important pour toi ?

Oui, je pense que c'est essentiel, car nous n'avons qu'une seule planète. SOLO Swiss SA met en place des initiatives pour limiter son impact environnemental, comme la réduction des impressions papier et le tri des déchets. J'ai aussi suivi une séance sur les normes ISO 9001 et 14001 qui nous a sensibilisés à ces questions.

La Voix des Apprentis

David – Hugo

David Schlüchter, apprenti mécanicien de production

À 44 ans, David Schlüchter a décidé d'opérer un changement de carrière radical en entreprenant un apprentissage de mécanicien de production chez Bandi SA. Après 28 ans dans le secteur des métiers de bouche, il a choisi de se reconvertir dans un domaine qui l'a toujours attiré : la mécanique. Un pari audacieux, rendu possible grâce à la volonté de Bandi SA d'accompagner des profils diversifiés et d'offrir de nouvelles perspectives à ceux qui souhaitent évoluer professionnellement.

Qu'est-ce qui t'a motivé à changer de voie après 28 ans d'expérience dans le secteur des métiers de bouche ?

J'avais envie d'un changement total. Après tant d'années dans le même domaine, j'ai ressenti le besoin de relever un nouveau défi et de m'orienter vers un métier plus manuel et technique. La mécanique m'a toujours passionné et je me suis dit que c'était maintenant ou jamais !

Comment as-tu découvert Bandi SA et pourquoi as-tu choisi cette entreprise ?

J'ai postulé spontanément et j'ai été agréablement surpris par la réactivité de l'entreprise. Dès mon premier entretien, j'ai senti qu'ils étaient ouverts à mon parcours atypique. Ils ont misé sur ma motivation et m'ont donné une chance, ce qui est rare lorsqu'on arrive à mon âge dans un domaine totalement différent.

Comment s'est passée ton intégration ?

J'ai été très bien accueilli, comme un membre à part entière de l'équipe dès le premier jour. Les collègues m'ont beaucoup aidé et m'ont rapidement mis en confiance.

Qu'est-ce que tu apprécies le plus dans ton apprentissage ?

Ce que j'adore, c'est la satisfaction de voir une pièce parfaitement réalisée après plusieurs étapes de travail. Le côté manuel me plaît énormément, tout comme l'aspect technique qui demande de la précision et de la patience.

Quels sont les plus grands défis que tu rencontres ?

L'un des défis majeurs a été de me remettre dans un système d'apprentissage scolaire. Après tant d'années sans suivre de formation, il a fallu me réadapter au rythme des cours et à la théorie. Mais avec de la motivation, on s'accroche et on progresse.

Comment es-tu accompagné dans ton apprentissage chez Bandi SA ?

J'ai un formateur qui suit mon évolution et m'aide à acquérir les compétences nécessaires. L'entreprise est très structurée dans son approche de la formation et ils nous donnent tous les outils pour réussir.

Comment vois-tu ton avenir après ton apprentissage ?

J'aimerais pouvoir évoluer rapidement vers un poste plus technique et, pourquoi pas, encadrer à mon tour des apprentis dans quelques années. Bandi m'a donné ma chance et je me sens bien dans cette entreprise, alors j'aimerais y rester et y construire mon avenir. Je veux aussi prouver qu'il est toujours possible de changer de voie, quel que soit l'âge.

Hugo Klötzli, apprenti mécanicien de production

À 16 ans, Hugo Klötzli a choisi de suivre une formation en mécanique de production, un domaine qui l'attirait depuis plusieurs années. Passionné par les machines et le travail manuel, il a rapidement su que ce métier était fait pour lui. Sa dyslexie, qui lui a parfois rendu l'apprentissage scolaire plus difficile, ne l'a pas freiné dans son envie d'apprendre un métier concret et technique. Grâce au soutien de Bandi SA et de son programme d'accompagnement, il a pu s'intégrer dans son apprentissage avec confiance.

Pourquoi as-tu choisi l'apprentissage en mécanique de production ?

J'ai toujours aimé bricoler et comprendre comment fonctionnent les choses. Je savais que l'apprentissage était fait pour moi, car j'avais du mal avec l'école classique et j'avais besoin d'apprendre en pratiquant.

Comment as-tu découvert Bandi SA et pourquoi l'as-tu choisie ?

J'ai envoyé plusieurs candidatures et j'ai eu plusieurs réponses positives. Après avoir fait des stages dans plusieurs entreprises, j'ai choisi Bandi SA parce que j'ai trouvé l'ambiance plus conviviale et que l'encadrement était rassurant.

Quels sont les aspects que tu apprécies le plus dans ton travail ?

J'aime particulièrement le fait de voir un projet se concrétiser sous mes mains. La précision que demande ce métier me plaît aussi beaucoup.

Quels défis rencontres-tu dans ton apprentissage ?

Avec ma dyslexie, certains aspects théoriques sont plus compliqués, notamment pour lire les plans ou suivre certaines instructions. Heureusement, j'ai un suivi personnalisé qui m'aide à m'adapter et à progresser. L'entreprise m'accompagne aussi en me donnant plus de temps si nécessaire.

Comment vois-tu ton avenir après ton apprentissage ?

J'aimerais me perfectionner dans la mécanique et peut-être un jour travailler sur des machines plus complexes. Mon but est d'évoluer et d'avoir plus de responsabilités.

Quel conseil donnerais-tu à un jeune qui hésite à se lancer dans l'apprentissage ?

Ne pas avoir peur de se lancer ! Si on aime le travail manuel et qu'on a du mal avec l'école classique, l'apprentissage est une super solution. Il faut juste être motivé et curieux.

La Voix des Apprentis

Ladina – Philipp

HEBERLEIN
TECHNOLOGY FOR PROFESSIONALS

Ladina Alpiger, apprentie polymécanicienne

À 19 ans, Ladina Alpiger suit un apprentissage de polymécanicienne, tout en préparant une maturité professionnelle. Passionnée par le travail manuel et la diversité des tâches offertes par son métier, elle apprécie particulièrement de voir le résultat concret de son travail et de manipuler différentes machines.

Qu'est-ce qui t'a attirée dans cet apprentissage et dans le domaine industriel ?

Dès le début, je savais que je ne voulais pas travailler dans un bureau, mais exercer une activité manuelle. Ce qui me plaît, c'est de démarrer le matin à partir de rien, puis de terminer la journée avec un objet dans les mains, par exemple en métal. Je vois ainsi le résultat de ce que j'ai fait.

Pourquoi as-tu choisi cette entreprise en particulier ? La connaissais-tu avant d'y travailler ?

Avant de rejoindre Heberlein, je ne connaissais pas cette entreprise. Les collaborateurs sont ici très sympathiques et je m'y suis tout de suite sentie à l'aise. Le travail est très varié et Heberlein accorde une grande importance aux apprentis.

Quels sont les valeurs ou aspects de l'entreprise qui te motivent le plus ?

Dans mon département, je ne suis pas très impliquée dans le contact avec d'autres personnes si ce n'est avec mon chef. Pourtant, je ressens quand même fortement l'esprit d'équipe. Certes, chacun travaille devant sa machine, mais si quelqu'un a besoin d'aide, l'esprit de solidarité de l'équipe est toujours là. La culture d'entreprise est bonne.

Peux-tu décrire une journée ou une semaine type pour toi ?

Je démarre vers 7-8 heures, je mets en marche mes machines, puis soit je contrôle les pièces que nous avons fabriquées, soit je programme les pièces que nous devons fabriquer.

Une fois qu'une pièce est entièrement programmée, je la fabrique sur la machine et j'effectue les éventuelles optimisations jusqu'à ce qu'elle fonctionne parfaitement. Dernièrement, on m'a confié des projets que j'ai pu réaliser de manière autonome.

Qu'est-ce que tu préfères le plus dans ton travail, et pourquoi ?

Actuellement, je passe l'examen pratique de fin d'apprentissage, pour lequel je réalise un ensemble complexe de pièces. Un travail dont je suis assez fière.Il y a bien sûr un peu de routine, même si les pièces que nous produisons sont à chaque fois un peu différentes. En juin, j'aurai mon examen théorique de fin d'apprentissage et en juillet, je recevrai mon diplôme.

Comment te sens-tu au sein de l'entreprise ? Est-ce que cela a été facile pour toi de t'intégrer ?

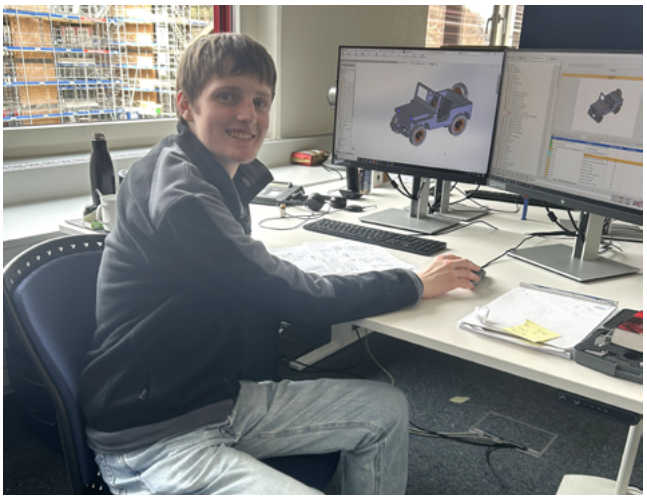
Ma profession est très masculine. Je suis la seule femme dans ma classe à l'école professionnelle, mais cela ne m'a pas désavantagée. Personnellement, j'ai quatre frères donc je n'ai aucun problème à ce niveau-là. Au sein des équipes chez Heberlein, tout comme à l'école professionnelle, je suis prise très au sérieux.

Comment perçois-tu le soutien apporté aux apprentis chez Heberlein ?

Heberlein fait un très bon travail avec les apprentis. Je touche un bon salaire et je bénéficie d'excellentes conditions-cadres, ce qui n'est pas évident partout. Un autre exemple : j'ai la possibilité de suivre un cours complémentaire à l'école professionnelle, qui n'est pas directement lié à ma formation, et dont tous les frais sont pris en charge par l'entreprise.

Est-ce que dans le milieu du travail la question de l'environnement est importante pour toi ?

Dans l'industrie où je suis active, ce n'est guère simple car nos machines nécessitent beaucoup d'énergie. Mais je sais que nous disposons d'une installation d'énergie solaire sur le toit et que nous n'avons pas de système de climatisation, même si en période estivale il fait parfois un peu chaud. Par ailleurs, nous veillons à une séparation rigoureuse des déchets métalliques.



Philipp Brägger, apprenti ingénieur concepteur

Philipp Brägger, 16 ans, a choisi un apprentissage d'ingénieur concepteur chez Heberlein et s'est également engagé pour suivre une maturité professionnelle. Passionné par la conception assistée par ordinateur et le développement de nouvelles pièces mécaniques, il s'épanouit dans un environnement où il peut allier théorie et pratique. Son parcours est marqué par une grande curiosité technique et un intérêt pour la construction de machines.

Pourquoi as-tu choisi ce métier ?

Je voulais être actif dans un bureau, car je ne suis pas spécialement doué pour les travaux manuels. J'ai choisi le secteur industriel parce que la construction des machines et leur structure m'intéressent beaucoup. Je m'en suis rendu compte en bricolant des vélomoteurs.

Pourquoi as-tu choisi cette entreprise en particulier ? La connaissais-tu avant d'y travailler ?

J'ai découvert Heberlein lors du forum des places d'apprentissage, puis je me suis rendu sur place pour voir si le métier et l'entreprise me plaisaient. Par la suite, l'équipe m'a très bien accueilli et j'ai apprécié le fait d'avoir des activités variées sans passer toute ma journée devant un écran.

Peux-tu décrire une journée type pour toi ?

J'arrive tôt le matin et je mets en marche la conception assistée par ordinateur (CAO). Régulièrement en matinée, je vais chercher des pièces sur l'imprimante 3D. L'après-midi, je vais dans la salle où les prototypes sont testés. C'est mon horaire du lundi au mercredi. Le jeudi et le vendredi, je suis en cours.

Quels sont les aspects que tu apprécies le plus dans ton travail ?

D'une manière générale, j'apprécie la diversité de mon travail. J'aime par exemple le fait de pouvoir tester les pièces fabriquées ou en développer de nouvelles avec la pression d'air. Je suis très satisfait lorsque je constate que les pièces produites que j'ai dessinées fonctionnent. C'est un moment agréable.

L'IA ou d'autres technologies ont-elles déjà un impact sur ton apprentissage ?

J'utilise l'intelligence artificielle dans mon travail, en particulier ChatGPT, surtout lorsque j'ai des problèmes avec des programmes sur l'ordinateur. Cela fonctionne très bien. Il en va de même à l'école.

Est-ce que dans le milieu du travail, la question de l'environnement est importante pour toi ?

Dans ma division, nous utilisons de la résine synthétique pour l'impression en 3D, avec laquelle nous devons redoubler de prudence lors du nettoyage car avec le contact de l'eau elle s'avère très polluante. Nous devons veiller à ne pas trop imprimer.

Quel conseil donnerais-tu à un jeune intéressé par l'apprentissage ?

À ceux qui ne sont pas sûrs de vouloir faire un apprentissage, je recommanderais de passer un ou deux jours dans différentes entreprises, notamment dans la polymécanique et le secteur de la construction, car la combinaison entre le travail de bureau et les tests de produits est très attrayante.

Tim Jeker, apprenti employé de commerce

Tim Jeker, 17 ans, a choisi d'effectuer son apprentissage d'employé de commerce chez bb trading werbeartikel ag. Curieux et passionné par le marketing, il a exploré plusieurs options avant d'être séduit par l'approche formatrice et immersive de l'entreprise. Son parcours est marqué par une grande diversité d'expériences, passant d'un service à l'autre pour acquérir une vision globale du métier. Sportif et engagé, il jongle entre ses responsabilités professionnelles, ses études pour la maturité professionnelle et ses entraînements de handball.

Qu'est-ce qui t'a attiré dans cet apprentissage ?

Avant de choisir bb trading, j'ai visité de nombreuses entreprises, mais aucune ne me convainquait réellement. J'ai pris du recul et ai décidé de tenter l'examen d'entrée pour la maturité gymnasiale, que j'ai réussi. Pourtant, j'ai ressenti le besoin d'explorer d'autres options. C'est ainsi que j'ai découvert Goldbach, une entreprise dans le secteur des médias. Le marketing m'a immédiatement captivé, et en approfondissant mes recherches, j'ai remarqué que le canton de Zurich comptait plusieurs entreprises dans ce domaine, dont bb trading. Lorsque je les ai rencontrés, j'ai tout de suite été séduit par l'ambiance et les opportunités d'apprentissage. Leur approche dynamique de la formation m'a vraiment convaincu car on ne reste pas cantonné à une seule tâche : on découvre toutes les divisions, de la réception au dépôt de marchandises en passant par les achats, le service clientèle et les ventes où je me trouve aujourd'hui. Dans la dernière phase de ma formation, je pourrai même choisir la division qui m'intéresse le plus pour approfondir mes connaissances.

Quelles sont les valeurs ou aspects de l'entreprise qui te motivent le plus ?

Le développement durable joue un rôle majeur chez bb trading, et j'apprécie l'importance accordée à la relation entre collaborateurs. L'entreprise qui compte 75 collaborateurs, est à taille humaine et avec un esprit familial. Nous nous connaissons tous et nous nous tutoyons, ce qui contraste fortement avec l'anonymat des grandes entreprises.

Peux-tu décrire une journée ou une semaine type pour toi ?

Chaque jour est différent. Je démarre ma journée vers 7h. En ce moment, on me confie des projets où je dois élaborer des offres en contactant plusieurs fournisseurs suisses et étrangers. Je gère aussi les échanges avec les clients pour obtenir des échantillons adaptés à leurs besoins. Mes journées, qui sont bien remplies, se terminent vers 16h30. Entre mon travail, mes entraînements de handball et mes cours de maturité professionnelle deux jours par semaine, j'ai un rythme soutenu, mais très enrichissant.

Qu'est-ce que tu préfères le plus dans ton travail, et pourquoi ?

Ce que j'apprécie particulièrement, c'est la diversité des missions et la responsabilisation des apprentis. Dès le début, on nous confie des tâches importantes et j'aime bien ce côté « plongeon dans la réalité ». Pendant le rebranding de l'entreprise, j'ai notamment eu l'opportunité de planifier et de réaliser un projet pour l'aéroport de Zurich. C'était une expérience incroyable, car peu d'apprentis peuvent se voir confier un tel projet aussi tôt dans leur parcours.

As-tu déjà eu des moments où tu as été particulièrement fier de ton travail ?

Oui, notamment à travers la création de contenu pour le site web de l'entreprise, que ce soit par des textes SEO ou des photos de produits.

L'IA ou d'autres technologies ont-elles déjà un impact sur ton apprentissage ?

L'IA est mon thème de prédilection. Mon chef, Tobias Meyer, m'a mentionné dans son interview avec Renaissance à la suite du séminaire de Berne en novembre 2024 sur ce sujet. L'IA joue un rôle majeur dans ma formation d'apprenti. Je l'utilise très souvent. Mais il faut être prudent et ne l'appliquer que si l'on connaît le thème que l'on recherche sinon elle peut s'avérer dangereuse. Je suis par ailleurs en train d'organiser un atelier IA destiné à une grande partie des collaborateurs de l'entreprise. L'objectif est de savoir utiliser correctement l'IA, et en particulier ChatGPT, en évitant de faire des erreurs, par exemple pour la description de produits. Je pense qu'il faut faire appel à l'IA comme un outil de travail, et non comme solution finale. Autre exemple, pour mes examens, je montre à ChatGPT un test modèle et lui demande de générer une épreuve similaire avec d'autres données. Ainsi je peux m'entraîner à passer des examens pour la maturité professionnelle.

Est-ce que dans le milieu du travail la question de l'environnement et du bien-être des gens est importante pour toi ?

L'entreprise est très active en matière d'ESG. Elle veille par exemple à la réduction de papier et le parc automobile est alimenté par du gaz naturel. Elle a aussi obtenu plusieurs certificats tels que l'ISO 9001, l'ISO 14001 et un EcoVadis Gold Rating. De plus, l'une de mes collègues de travail est spécialisée dans la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et le développement durable.

Sur le plan social, bb trading est membre actif d'amfori BSCI, l'un des standards sociaux les plus largement reconnus au monde. Les entreprises issues de pays à risques avec lesquelles nous

collaborons font l'objet d'un audit annuel. Il s'agit d'un processus continu qui permet aux entreprises de s'améliorer constamment. En ce qui concerne l'impact climatique, nous réalisons un bilan pour chacun de nos produits avec Climate Impact, et nous versons une contribution climatique correspondante à myclimate. Cette contribution soutient deux projets : l'un dans les Grisons pour la reforestation, et l'autre en Tanzanie pour la protection des forêts au bénéfice des populations indigènes, de la faune et du climat. Il y a environ six mois, j'ai eu l'occasion de participer activement à notre projet en me rendant à Schiers, où nous avons contribué sur place à la reforestation.

Qu'est-ce qui, selon toi, fait la force du système d'apprentissage suisse ?

En Suisse, chacun peut opter pour la voie qui lui convient en fonction de ses affinités et de ses aptitudes. Lorsque l'on termine le cycle secondaire, le niveau de chaque élève et ses besoins varient. Moi, j'ai choisi un apprentissage et en parallèle une maturité professionnelle. C'est la voie la plus astreignante car je dois passer un examen presque chaque jour d'école. Il est aussi possible de faire uniquement un apprentissage et, par la suite, se décider pour une maturité professionnelle. Dans le cadre des cours interentreprises de ma formation, nous avons la chance d'être formés par des experts en marketing, notamment les responsables d'Activ Fitness, Red Bull et Suisse Tourisme.

Comment vois-tu la suite de ta carrière après avoir terminé ton apprentissage ?

Si je réussis mon diplôme et ma maturité professionnelle, j'aimerais poursuivre mon travail, peut-être chez bb trading. Ensuite, je devrai accomplir mon service militaire, mais je garde toutes les options ouvertes. Mon objectif serait de poursuivre des études en marketing ou en gestion d'entreprise, en Suisse ou à l'étranger. Ce qui est certain, c'est que je veux approfondir ma formation professionnelle.

Quel conseil donnerais-tu à un jeune qui hésite à se lancer dans un apprentissage ?

Mon conseil : visiter un maximum d'entreprises avant de se décider pour se faire une idée. Regarder un site web ne suffit pas pour savoir si une entreprise nous correspond. Il faut aller sur place, rencontrer les équipes, poser des questions et voir si l'environnement nous inspire.

EPFL Innovation Park
Bâtiment C
CH-1015 Lausanne

+41 (0)58 201 17 81
sd@renaissance.swiss
www.renaissance.swiss