



Assemblée générale 2026 de suisse.ing

Stephan Tschudi élu président de suisse.ing

—
Révision des RPH SIA

Entrée en vigueur prévue
au 1^{er} mai 2027

—
Modèles de contrats KBOB

Pour un usage conforme

Sommaire

Éditorial	<i>Regards sur le secrétariat</i>	01
Interview	<i>Le défi majeur réside dans les émissions générées en amont et en aval. Entretien avec Katrin Schneeberger, directrice de l'OFEV</i>	02
Carte blanche	<i>L'honnêteté: clé d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée</i>	06
Droit du travail	<i>Travail de nuit et du dimanche – L'autorisation reste la règle, mais une exception notable pour la direction des travaux</i>	10
Entreprise	<i>Assemblée générale 2026: Stephan Tschudi élu président de suisse.ing</i>	14
	<i>Building Award: Andreas Taras prend la présidence du jury</i>	20
Thèmes techniques	<i>Tout le monde mise sur l'IA. Quel cap pour suisse.ing?</i>	24
	<i>Point sur la révision des RPH SIA: entrée en vigueur prévue au 1^{er} mai 2027</i>	26
	<i>S'engager. Agir. Faire bouger les lignes – La participation des membres au cœur de suisse.ing</i>	28
	<i>Positive Leadership: un leadership qui fait la différence</i>	34
	<i>Du bon usage des contrats KBOB</i>	38
Formation	<i>Le bon fonctionnement de la Suisse n'est pas un acquis: il dépend de la relève</i>	40
	<i>Engineers' Day 2026 – Retour sur la semaine MINT au gymnase cantonal MNG Rämibühl</i>	46
International	<i>Première participation de la nouvelle co-direction à l'EFCA à Bruxelles</i>	47
Et encore	<i>Depuis 1996 – Retour sur 30 ans de Elkom Partner AG</i>	48

Impressum

Rédaction et secrétariat: suisse.ing, Effingerstrasse 1, 3001 Berne | T 031 970 08 84 | www.suisse.ing | info@suisse.ing

Concept et graphisme: wylco.co, Berne | Production/Impression et application eMag: rubmedia, Köniz

Photo de couverture: suisse.ing

Regards sur le secrétariat

Les premiers mois dans nos nouvelles fonctions ont été intenses, rythmés par de nombreux échanges, des observations attentives et de premières décisions. Pour une direction fraîchement installée, l'enjeu est d'abord d'appréhender une vue d'ensemble, de fixer des priorités et de définir des axes stratégiques. C'est précisément ce que nous avons entrepris. À travers cet éditorial, nous souhaitons délibérément porter cette réflexion interne vers l'extérieur. Car le secrétariat général est actuellement en pleine effervescence – une activité qui se déploie souvent en coulisses, mais dont l'impact (nous l'espérons) sera considérable.

Comprendre, prioriser, faire évoluer

Nous avons commencé par nous interroger sur notre propre fonctionnement: nos processus, nos structures et ces habitudes que l'on perpétue parfois sans vraiment les questionner. Très vite, une évidence s'est imposée: pour faire évoluer les choses, il faut d'abord les comprendre en profondeur. Qui fait quoi, comment – et pourquoi? Avec tout le respect dû, nous avons posé les questions essentielles: que souhaitons-nous pérenniser? Que pouvons-nous simplifier ou accélérer? Et quels processus ne sont, tout simplement, plus en phase avec notre époque?

Entre gestion courante et transformation

Le spectre de notre réflexion s'est avéré vaste. Il s'étend de questions très concrètes, comme la gestion de notre calendrier d'équipe, jusqu'à l'usage pertinent des nouvelles technologies. Dans le domaine de l'intelligence artificielle notamment, nous avons identifié des potentiels – par exemple pour les traductions ou certaines tâches répétitives. En parallèle, nous avons constaté qu'il nous restait encore des processus à numériser pour atteindre le niveau d'efficacité visé. Sur le plan informatique, tous les changements n'ont pas été de notre initiative: notre prestataire pour la gestion des adresses mettant fin à ses services, nous avons dû préciser nos besoins, déterminer ce qui devait être reconstruit et en profiter pour faire un tri réfléchi. Si la démarche engendre dans un premier temps un surcroît de travail et des investissements, elle est aussi l'occasion de rebâtir sur des bases plus solides. Dans le même esprit, nous avons également repris le dossier de nos adresses électroniques: un changement de fournisseur est en cours afin que nous soyons, à l'avenir, joignables sous le domaine @suisse.ing.



Au bénéfice des membres

Le dénominateur commun de tous ces chantiers est le suivant: avant de gagner en efficacité, il faut d'abord investir. Nous consacrons du temps, de l'énergie et des ressources, avec pour objectif d'optimiser nos modes de fonctionnement à moyen terme et d'allouer nos moyens de manière plus ciblée. Si nous partageons ces éléments aujourd'hui, c'est par souci de transparence. Parce qu'en marge des activités quotidiennes du secrétariat – suivi des membres, échanges avec les milieux politiques, l'administration, les institutions de formation et engagement en faveur de la relève – s'ajoutent ces projets chronophages. Et parce que nous sommes convaincus qu'in fine, ces évolutions profiteront aussi à nos membres.

Pour conclure, un point essentiel nous tient à cœur: l'examen approfondi des dossiers variés de l'association ces derniers mois nous a une nouvelle fois démontré l'engagement et la diversité de nos membres. Nous en sommes fiers – et reconnaissants.

Livia Brahier, co-secrétaire générale, et Maurice Lindgren, co-secrétaire général, suisse.ing

Ø net

2

2050



«Le défi majeur réside dans les **émissions** générées en amont et en aval.»

Entretien avec
Katrín Schneeberger,
directrice de l'OFEV

L'Office fédéral de l'environnement (OFEV) constitue, au sein de l'administration fédérale, l'instance centrale pour la mise en œuvre de la politique climatique suisse. Il supervise la trajectoire de réduction des émissions de CO₂, assume la responsabilité de l'application de la loi sur le climat et l'innovation, ainsi qu'il représente la Suisse lors des négociations internationales. Pour les métiers de la planification et de l'ingénierie de l'environnement bâti, ces travaux définissent le périmètre stratégique et réglementaire qui se traduit concrètement dans les projets, notamment à travers des objectifs de réduction d'émissions dans le bâtiment. Nous avons rencontré Katrin Schneeberger, directrice de l'OFEV, pour faire le point sur la situation actuelle et les prochaines étapes de la politique climatique helvétique.

Maurice Lindgren, suisse.ing: La Suisse s'est fixé des trajectoires de réduction sectorielles pour atteindre l'objectif zéro net d'ici à 2050. Où en sommes-nous aujourd'hui par rapport à ces objectifs? Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à leur réalisation, qu'ils soient d'ordre politique, social, économique ou réglementaire?

Katrin Schneeberger: Je souhaiterais d'abord souligner les progrès accomplis: la Suisse a réduit ses émissions de 27,3% par rapport à 1990. De plus, les émissions par habitant ont diminué malgré la croissance économique, et l'essor des énergies renouvelables non fossiles se poursuit, l'industrie ayant réalisé des avancées notables. Mais nous ne sommes pas encore au bout du chemin: nous devons poursuivre la réduction des émissions dans tous les secteurs, en particulier dans le bâtiment et les transports, mais aussi dans l'industrie. Réussir cette transition nécessite le déploiement de dispositifs à fort impact. L'acceptabilité sociale des politiques climatiques et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée jouent également un rôle. Les offices du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) s'emploient à relever ces défis de manière rapide et coordonnée afin de faire émerger des solutions pertinentes.

«Les chevauchements thématiques sont fréquents au sein de l'administration fédérale, et nous avons l'habitude de nous concerter.»

L'article 10 de la loi sur le climat et l'innovation consacre le rôle d'exemplarité de la Confédération: zéro émission nette d'ici à 2040, en tenant compte des émissions directes et indirectes, ainsi que de celles qui sont générées en amont et en aval par des tiers. Quatorze ans: l'échéance est proche. Au vu des horizons de planification parfois très longs des projets de construction, cet objectif nous paraît ambitieux. Quels leviers la Confédération peut-elle actionner pour accélérer ces processus?

C'est effectivement un objectif ambitieux, mais nous avons les moyens de nos ambitions. Citons notamment les prescriptions et les standards dans les marchés publics et pour nos propres infrastructures. En 2019, le Conseil fédéral a décidé du remplacement des chauffages fossiles et de l'installation de panneaux solaires sur les bâtiments de la Confédération; il s'agit désormais de concrétiser cette décision sans délai. L'OFEV lui-même en est un exemple: nous venons d'emménager dans un bâtiment intégralement rénové. Lors des travaux, une grande attention a été portée au réemploi des matériaux, comme les sanitaires et lavabos existants qui ont été remontés – une approche qui a permis de réduire l'énergie grise et de prolonger la durée de vie d'équipements intacts. Autre exemple: la moquette est composée de matériaux recyclés, notamment de vieux filets de pêche, de textiles et d'autres déchets en nylon. Et en toiture, des modules photovoltaïques génèrent quelque 180 000 kWh d'électricité par an.

Le défi majeur réside toutefois dans les émissions générées par des tiers en amont et en aval. Les services de l'administration fédérale chargés de la construction et de l'entretien examinent actuellement comment orienter les bâtiments vers la neutralité carbone dans ce domaine également, tout en chiffrant l'enveloppe budgétaire requise à cet effet. Il me semble par ailleurs essentiel d'intégrer systématiquement les objectifs climatiques dans tous les processus décisionnels de l'administration.

L'ordonnance relative à la loi sur le climat et l'innovation est actuellement en cours de révision. Quels points font encore débat et comment évaluez-vous le risque que la nécessaire concrétisation des objectifs légaux n'en affaiblisse l'ambition initiale?

Sur le fond, l'enjeu est de préciser qui, dans le cadre de la fonction d'exemplarité, doit réduire quelles émissions et selon quel échéancier. Cette clarification est indispensable pour les prochaines étapes de la politique climatique.

À l'heure actuelle, les résultats de la consultation sur la proposition de révision du Conseil fédéral sont en cours d'analyse. Je ne peux donc pas m'exprimer davantage sur le contenu à ce stade.

La politique climatique est indissociable de la politique énergétique. Les compétences de l'OFEV recoupent ici celles de l'Office fédéral de l'énergie (OFEN), par exemple dans la décarbonation du parc immobilier ou le système électrique. À votre sens, où la coordination fonctionne-t-elle bien – et où les objectifs climatiques se heurtent-ils aujourd'hui aux réalités énergétiques?

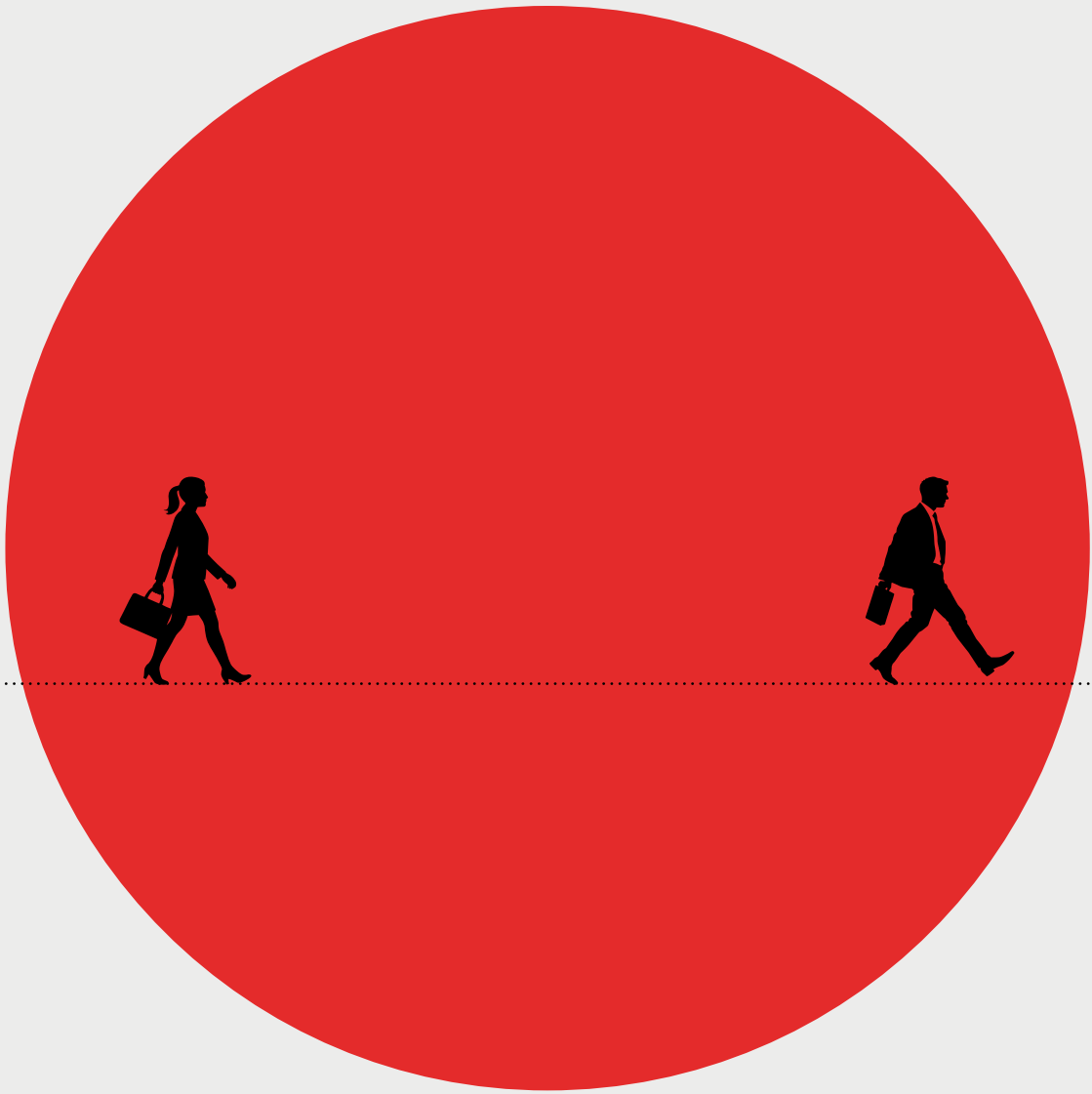
Les chevauchements thématiques sont fréquents au sein de l'administration fédérale, et nous avons l'habitude de nous concerter. Globalement, la coordination entre politiques climatique et énergétique fonctionne bien, par exemple en ce qui concerne le développement des énergies renouvelables. Nous nous efforçons de résoudre les conflits d'objectifs entre protection et exploitation de la nature – comme pour l'énergie hydraulique – afin de concilier impératifs écologiques et production d'électricité. C'est un exercice aussi exigeant que passionnant, car chaque projet amène ses propres défis. In fine, il incombe au monde politique de trancher, notamment via les processus législatifs.

La branche de l'ingénierie et de la planification, représentée par suisse.ing, soutient clairement l'objectif zéro net 2050. Dans les projets concrets des pouvoirs publics, les exigences climatiques se heurtent pourtant souvent à d'autres directives, parfois contradictoires. De quels outils l'administration dispose-t-elle pour hiérarchiser les priorités par projet et garantir ainsi la sécurité de planification?

L'administration peut offrir des repères grâce à des prescriptions claires, des standards et des outils d'évaluation. Des instruments tels que les bilans CO₂, les analyses de cycle de vie et des critères de durabilité contraignants aident à rendre ces arbitrages transparents. En outre, les guides et les bonnes pratiques favorisent une harmonisation des méthodes sur le terrain. Il est également crucial d'impliquer les acteurs concernés très en amont. C'est ainsi que l'on peut renforcer la sécurité de planification.



Katrin Schneeberger, née en 1967, a pris la tête de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) le 1^{er} septembre 2020. Auparavant, elle a œuvré durant huit ans au sein de l'Office fédéral des routes (OFROU), d'abord en qualité de vice-directrice, puis de directrice suppléante. Elle a également occupé le poste de secrétaire générale à la Direction des travaux publics, des transports et des espaces verts de la Ville de Berne (2005-2012), ainsi que celui de responsable du domaine «Société mobile» au Centre d'évaluation des choix technologiques (TA-Swiss, 2002-2005). Après sa maturité à Berne, Katrin Schneeberger a étudié la géographie physique et humaine ainsi que l'économie politique à l'Université de Berne, où elle a obtenu un doctorat en géographie économique et recherches régionales en 2000. Dans sa thèse, elle s'est penchée sur les rapports de travail dans l'hôtellerie et la restauration à Lucerne et à Gstaad sous l'angle de la réglementation.



L'honnêteté:

clé d'un meilleur
équilibre entre vie
professionnelle et
vie privée

La Suisse est régulièrement citée parmi les pays les plus sains au monde, au même titre que les pays scandinaves ou le Japon. Et pourtant, à l'examen des jours d'absence pour maladie, le constat est sans appel: la maladie n'est plus un problème individuel, mais bien un phénomène structurel. Depuis 2018, les absences en entreprise sont en nette augmentation. En l'espace de six ans, la hausse atteint environ 20% pour un poste à 100%, passant de 7 à 8,5 jours d'absence.

L'héritage du COVID-19

La période de pandémie a sans nul doute été un facteur déterminant dans cette évolution. Si les chiffres n'ont pas explosé de manière atypique durant le confinement, un niveau record a été atteint en 2022, avec près de 9,3 jours d'absence¹. Une explication possible réside dans un changement des comportements: une prudence renforcée, se traduisant par une propension plus marquée à rester chez soi en cas de doute.

Pour les employeurs, l'enjeu dépasse de loin quelques jours de travail perdus. Les conséquences sont bien réelles: retards dans les projets, redistribution des tâches et, le plus souvent, pression supplémentaire sur les collaborateurs présents. Un cercle vicieux risque alors de s'enclencher: une charge de travail accrue entraîne davantage d'absences au sein de l'équipe.

¹ Chiffres 2025 de l'Office fédéral de la statistique: Durée annuelle des absences en raison de maladie/accident des salariés occupés à plein temps selon le sexe, la nationalité et d'autres caractéristiques (2010-2024)



Au-delà du volume de travail

En 2024, la durée hebdomadaire effective de travail des salariés à plein temps a légèrement diminué, alors même que les absences continuaient d'augmenter. Cette observation corrobore l'idée que la quantité de travail n'est pas seule en cause; la pression psychique et la qualité de la récupération jouent un rôle tout aussi prépondérant.

La gestion des arrêts maladie est un sujet sensible dans de nombreuses entreprises. Sans justificatif, un sentiment de méfiance peut rapidement s'installer. À l'inverse, il ne s'agit pas non plus d'instaurer un système de suspicion généralisée à chaque absence.

Les certificats médicaux sont souvent difficiles à interpréter: ils attestent d'une incapacité de travail, mais rarement des capacités résiduelles. Pour les employeurs, il serait utile de privilégier davantage la capacité de travail. Une telle approche permettrait de mieux encadrer des formes comme le travail partiel, le retour progressif ou des recommandations explicites pour la réintégration. C'est précisément dans cette logique que s'inscrivent les guides relatifs à la santé psychique: une charge mentale élevée n'implique pas nécessairement une incapacité de travail, mais appelle des conditions de travail adaptées.

L'importance de la détection précoce

Un certificat médical, aussi complet soit-il, ne règle pas le problème de fond. Nombre d'épuisements professionnels ou personnels surviennent bien avant toute prise en charge médicale. La détection précoce et l'ajustement rapide des conditions de travail sont décisifs pour engager un changement durable. Encore faut-il que la culture d'entreprise favorise le partage des observations et l'expression ouverte des difficultés.

La pénurie de personnel qualifié et les mutations sociétales redessinent en profondeur le monde du travail. Les entreprises s'y adaptent: le télétravail, les horaires flexibles et les modèles à temps partiel sont désormais ancrés dans les pratiques. Ces marges de manœuvre témoignent d'une confiance et participent directement à la réussite.

Mais la liberté nécessite aussi un cadre et une orientation claire. Sans repères communs, le travail perd en structure, la collaboration en fiabilité et le leadership en impact. Une juxtaposition non coordonnée n'est ni saine ni durable – ni pour les collaborateurs, ni pour les entreprises.

Des valeurs communes comme socle

Ces dernières années, l'attention s'est portée, à juste titre, sur ce que l'entreprise peut offrir à ses collaborateurs. Mais une autre question est tout aussi centrale: quelle contribution chacun apporte-t-il au succès collectif? Responsabilité, engagement et fiabilité mutuelle constituent le socle de la performance.

Le télétravail est à la fois une opportunité et un défi. Il offre flexibilité, plus de latitude et une meilleure conciliation avec la vie privée. Mais il brouille aussi les frontières. Aujourd'hui, il est possible de travailler partout, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut rapidement glisser vers une fusion des deux.

La conciliation entre le travail, la famille et les loisirs est une réalité multidimensionnelle², qui ne peut être réduite à des mesures isolées comme davantage de places en crèche, plus de télétravail ou plus de vacances. À elles seules, ces mesures ne permettent pas d'apporter des réponses durables. Le ressenti individuel dépend d'un ensemble d'éléments: conditions sociétales, ressources personnelles et relationnelles, environnement de travail. C'est aussi pourquoi, à charge égale, deux personnes au sein d'une même structure peuvent percevoir la situation de manière radicalement différente.

L'écueil quotidien n'est souvent pas un manque de discipline personnelle, mais la volonté de mener trop de fronts simultanément. Beaucoup de jeunes souhaitent aujourd'hui pouvoir conjuguer carrière, loisirs, sport et famille – sans renoncer à rien. Dans la pratique, cet idéal est rarement tenable et peut conduire à de la frustration, à une surcharge, voire dans certains cas à une incapacité de travail, notamment lorsque les attentes envers soi-même sont trop élevées.

² Association suisse des femmes ingénieures (ASFI): <https://www.svin.ch/thema/vereinbarkeit/>

«Aujourd’hui, il est possible de travailler partout, et l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut rapidement glisser vers une fusion des deux.»

Une stratégie personnelle pour son propre équilibre

D’où l’importance d’une réflexion honnête sur ses propres priorités, afin de déterminer où investir son temps et son énergie – non comme un renoncement, mais comme une stratégie efficace contre le stress permanent. Faire des choix, accepter des compromis, sans culpabilité. La question n’est pas de savoir quelle décision est objectivement juste, mais laquelle est assumée consciemment, pour ne pas vivre constamment à la limite de ses capacités.

Le télétravail permet certes de gagner du temps de trajet. Mais même à domicile, une stricte séparation entre temps de travail et temps libre reste indispensable. À défaut, le risque est de travailler constamment au-delà des heures prévues et de voir émerger de nouvelles formes de tension liées à la confusion des sphères de vie.

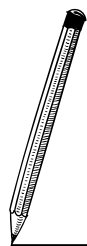
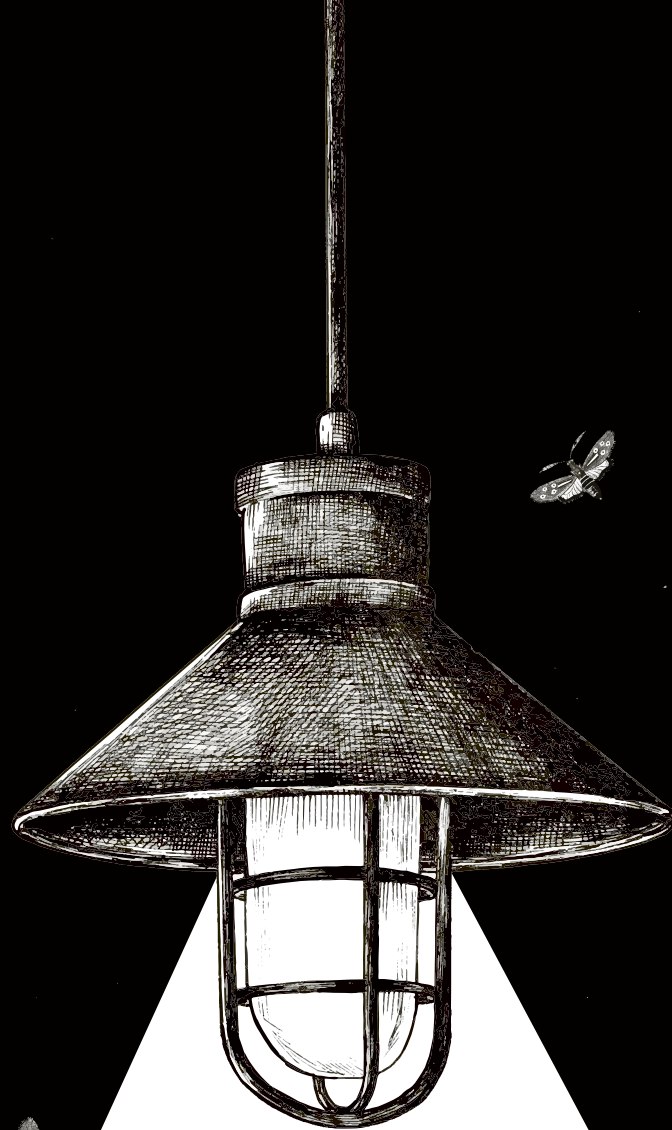
L’équilibre commence par soi-même

Oui, les employeurs ont besoin de certificats médicaux comme base légale. Oui, les médecins pourraient être mieux formés à évaluer de manière nuancée la capacité de travail – au-delà du simple «apte/inapte», en intégrant aussi la notion de capacité partielle et les conditions de reprise. Et oui, la santé au travail doit être prise au sérieux, et les problèmes abordés suffisamment tôt.

Mais ces leviers restent insuffisants si l’on oublie l’essentiel: l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne repose pas uniquement sur des dispositifs ou des règles, mais sur l’honnêteté. L’honnêteté envers soi-même: ce que je peux réellement assumer, ce que je choisis de laisser de côté, ce qui compte pour moi – carrière, famille ou temps libre. Et l’honnêteté dans la répartition des responsabilités, au sein du couple comme dans l’entreprise. Lorsque cette honnêteté s’accompagne de conditions-cadres adaptées, le stress diminue, tout comme le risque que la maladie devienne le rempart ultime.

Je suis convaincue qu’un véritable esprit collectif naît là où liberté et responsabilité sont en équilibre. C’est cette exigence que nous cherchons à incarner, dans notre manière de diriger, de collaborer et d’agir au quotidien.

Martina Fasani, directrice générale / présidente de la direction,
Gähler und Partner AG, comité.suisse.ing



**TRAVAIL DE
NUIT ET DU DIMANCHE**

L'autorisation reste la règle, mais une exception notable pour la direction des travaux

En Suisse, il existe en principe – sous réserve de certaines exceptions sectorielles – une interdiction stricte du travail de nuit et du dimanche. Les entreprises ne peuvent occuper des collaborateurs durant ces périodes que si une autorisation administrative correspondante leur a été délivrée. Cette réglementation vise à protéger les travailleurs et à garantir le respect des temps de repos.



Principes de l'obligation d'autorisation

L'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2) fixe les règles applicables au travail de nuit et du dimanche. En règle générale, ces formes de travail sont soumises à autorisation et requièrent l'accord de l'autorité compétente. L'exécution de la loi sur le travail incombe aux cantons. Par conséquent, la décision sur les cas concrets ainsi que la fourniture de renseignements relèvent de la compétence de l'inspectorat cantonal du travail. Pour les cas d'importance particulière ou de portée plus large, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) peut également être compétent.

Les exigences en matière d'octroi d'une autorisation exceptionnelle sont élevées. Celle-ci suppose l'existence de motifs impérieux d'ordre opérationnel ou économique, ou d'un intérêt public prépondérant justifiant une dérogation.

Une telle autorisation n'est toutefois pas accordée automatiquement: elle présuppose l'existence d'un motif d'exception reconnu par la loi.

Dispositions d'exception prévues par l'OLT 2

L'OLT 2 prévoit certaines règles d'exception pour lesquelles aucune autorisation administrative n'est expressément requise. Deux dispositions spécifiques régissent l'exemption de l'obligation d'autorisation pour les travaux effectués sur les routes nationales ou sur les installations de transport public:

S'agissant des travaux de construction et d'entretien sur les *routes nationales* (art. 48a OLT 2), le travail de nuit est exempté d'autorisation lorsque les travaux doivent être réalisés pour des raisons de sécurité. Le travail dominical reste, quant à lui, toujours soumis à autorisation. Les entreprises bénéficiant de cette exemption pour le travail de nuit doivent publier l'engagement de personnel sur le chantier concerné au moins 14 jours avant le début des travaux dans la Feuille officielle suisse du commerce (FOSC) via www.easygov.swiss.

Les travaux de construction et d'entretien sur les *installations de transport public* (art. 48 OLT 2) – telles que les infrastructures ferroviaires, de tramway ou de remontées mécaniques – sont également exemptés d'autorisation sous certaines conditions: ils doivent être nécessaires au maintien de l'exploitation du transport public, impliquer une mise hors service de l'installation et être directement liés à cette interruption. Dans ce cas, l'obligation d'autorisation ne s'applique ni au travail de nuit ni au travail dominical.

Concrétisation par les autorités

Le SECO concrétise ces dispositions dans des directives, appelées «commentaires». Bien qu'ils n'aient pas de force obligatoire au même titre qu'une loi, ils fournissent des indications importantes pour l'application pratique.

Il est intéressant de noter que, pour les routes nationales, il est expressément stipulé que la direction des travaux sur place peut également bénéficier de l'exception pour le travail de nuit, alors qu'une telle mention explicite fait défaut pour les installations de transport public.



«Une interprétation juridique rigoureuse conduit à considérer que l'exception peut également s'appliquer à la direction des travaux, mais uniquement dans des conditions strictes.»



«L'élément déterminant n'est pas la fonction ou la hiérarchie, mais la nature concrète de l'activité et son lien avec les travaux concernés.»

Exception pour la direction des travaux

Une question centrale demeure: les activités de direction des travaux liées aux interventions précitées bénéficient-elles également des règles d'exception? Le commentaire du SECO précise à ce sujet:

Pour les travaux sur les *routes nationales* (art. 48a OLT 2), l'activité de la direction des travaux sur place est expressément mentionnée et est donc exemptée de l'obligation d'autorisation pour le travail de nuit. Trois conditions doivent cependant être réunies: (1) la direction des travaux intervient sur place; (2) son activité est en lien fonctionnel direct avec les travaux de construction ou d'entretien bénéficiant de l'exception; et (3) sa présence est requise pour des raisons de sécurité ou de coordination. Une publication dans la FOSC est en outre nécessaire. En revanche, le travail dominical demeure soumis à autorisation pour les prestations de direction des travaux, l'art. 48a OLT 2 ne prévoyant aucune exception à cet égard.

Pour les travaux sur les *installations de transport public* (art. 48 OLT 2), le commentaire ne contient pas de référence explicite à la direction des travaux. Il apparaît néanmoins cohérent de considérer que celle-ci peut également bénéficier de l'exception, pour autant que les mêmes conditions soient remplies: (1) lien fonctionnel direct; (2) activité exercée sur place; et (3) nécessité pour des raisons de sécurité ou de coordination.

Les tâches purement administratives, de planification ou de coordination qui ne sont pas exercées sur place et qui ne présentent pas de lien direct avec les travaux réalisés sur l'infrastructure mise hors service ne sont, elles, pas couvertes par l'exception.

Une interprétation juridique rigoureuse conduit à considérer que l'exception peut également s'appliquer à la direction des travaux, mais uniquement dans des conditions strictes (cf. les exigences élevées des commentaires). L'élément déterminant n'est pas la fonction ou la hiérarchie, mais la nature concrète de l'activité et son lien avec les travaux concernés.

Dans la mesure où les autorités cantonales examinent les demandes au cas par cas, il est essentiel d'analyser soigneusement la situation concrète et de vérifier si l'ensemble des conditions pertinentes définies dans les commentaires sont remplies.

Le secrétariat de suisse.ing se tient à votre disposition pour toute question juridique.

Assemblée générale 2026 de suisse.ing

Stephan Tschudi élu président de suisse.ing

| Passage de témoin d'Andrea Galli (à gauche) à son successeur Stephan Tschudi (à droite)





Réunie le vendredi 8 mai 2026 à l'Ancien Hôpital de Soleure à l'occasion de son assemblée générale, l'Union suisse des sociétés d'ingénieurs-conseils suisse.ing a rassemblé des ingénieurs de toute la Suisse et donné des impulsions majeures pour l'avenir de la branche. Au cœur de l'événement figuraient les orientations stratégiques de l'exercice 2026/2027, les élections et réélections au comité, ainsi que le départ et les remerciements adressés aux membres sortants.

C'est au président Andrea Galli qu'est revenu l'honneur d'ouvrir cette assemblée générale 2026, aux côtés de Werner Berger (KFB Pfister AG Ingenieure und Planer), président du groupe régional suisse.ing Soleure. Un coup d'envoi officiel salué par les délégués, qui ont unanimement approuvé l'ensemble des propositions du comité.

Renouvellement du comité de suisse.ing

Stephan Tschudi (bbp geomatik ag), jusqu'alors membre du comité, a été élu nouveau président de l'association. Cet ingénieur diplômé EPF en génie rural dispose d'une longue expérience de direction et d'un solide parcours associatif. Fort de son activité dans les domaines de l'ingénierie, de la géomatique et de la gestion d'entreprise, il possède une compréhension approfondie des défis et des opportunités de la branche. Avec Stephan Tschudi, suisse.ing se dote d'un président engagé de longue date en son sein et qui a largement contribué à façonner le travail du comité. L'association se réjouit des dynamiques à venir et de la poursuite de cette collaboration.



*Mot de bienvenue d'Andrea Galli
(président de suisse.ing de 2022 à 2026)*



suisse.ing a également rendu hommage, sous les applaudissements, à Andrea Galli, qui s'est investi avec un dévouement exceptionnel au service de l'organisation durant douze années. Son mandat de quatre ans à la présidence a notamment été jalonné par le changement de nom en suisse.ing, le lancement de nouvelles campagnes et de nombreuses actions renforçant la visibilité du secteur. Après huit années marquées par un investissement tout autant déterminant, Pierre Epars (WSP Ingénieurs Conseils SA) et Agostino Clericetti (CSD INGEGNERI SA) ont eux aussi quitté le comité. suisse.ing remercie en outre Martina Fasani (Gähler und Partner AG) pour l'exercice de la fonction de vice-présidente entre septembre 2023 et mai 2026.



En parallèle, le comité accueille trois nouvelles personnalités:

- **Cristina Pagani-Boiani**
(Arx Groupe SA);
- **Martina Schmucki Schubiger**
(CSD INGENIEURE AG);
- **Jean-François Wavre**
(sdplus conseils sa).

Ces nouveaux membres représentent aussi bien la diversité des régions linguistiques que la variété technique de la branche de l'ingénierie.

Olivier Aebi (Gruner AG), Martin Winiger (SCHERLER AG) et Rolf Mielebacher (Amstein + Walthert AG) ont été confirmés pour un nouveau mandat au comité. Sergio Abalo (Groupe HHM), qui siège depuis 2024 en qualité de premier représentant des Jeunes professionnels, s'est vu réélire pour deux années supplémentaires.

Par ailleurs, la vice-présidence sera désormais assurée conjointement par deux membres actuels du comité, à savoir Viviane Buchwalder (Diggelmann + Partner AG) et Martin Winiger (SCHERLER AG).

Place désormais à l'action et aux prochains défis à relever collectivement pour la branche de l'ingénierie suisse.

Renouvellements aussi au sein de la Fondation suisse.ing

Avec l'élection de Viviane Buchwalder (Diggelmann + Partner AG), Michael Reuteler (J. Willers Engineering AG), Birgit Rutishauser Hernandez Ortega (administratrice professionnelle, ancienne membre de la direction de la FINMA) et Stephan Tschudi (bbp geomatik ag), le conseil de fondation de la Fondation suisse.ing bénéficie d'un nouvel élan et d'un renforcement ciblé de ses compétences.

Regards croisés entre infrastructures et politique

Les conférences invitées ont apporté plusieurs éclairages intéressants. Sandra Kolly, conseillère d'État et cheffe du Département des constructions et de la justice du canton de Soleure, a adressé ses salutations aux personnes présentes et mis en avant Soleure comme ville de ponts historique. Linus Looser, responsable de la division CFF Infrastructure, a repris cette idée pour évoquer Soleure comme un carrefour géographique majeur, tout en abordant les défis futurs dans le secteur des infrastructures. Enfin, Monica Rosenberg, directrice opérationnelle des Journées de Soleure, a conclu la série d'interventions en présentant l'histoire et l'organisation de ce festival de cinéma, illustrant ainsi le rôle de Soleure comme passerelle culturelle.



Allocution de Sandra Kolly, conseillère d'État, cheffe du Département des constructions et de la justice

Rencontres réseau et découvertes soleuroises

L'assemblée générale de suisse.ing a non seulement offert un espace de discussions stratégiques et professionnelles, mais aussi multiplié les occasions de rencontres personnelles et d'ouvertures vers de nouvelles approches. Les participants, venus des quatre coins du pays, ont profité de ce rassemblement pour échanger sur les évolutions actuelles du secteur et entretenir leurs réseaux. La présence de représentants d'associations partenaires, de maîtres d'ouvrage publics ainsi que du monde académique a été particulièrement réjouissante et a enrichi le dialogue interdisciplinaire.

Lors du dîner de gala à l'Ancien Hôpital de Soleure, le groupe Zia Lisa a assuré l'accompagnement musical, créant une atmosphère unique. Le programme-cadre du samedi a lui aussi dévoilé les diverses facettes de Soleure: les participants ont pu découvrir l'univers technologique fascinant de l'Enter Technikwelt Solothurn avant de clore la manifestation dans l'ambiance détendue d'un cours de cocktail au Cafébar Barock.

Remise du Compas d'argent 2026 de la fondation bilding

Au nom de suisse.ing, bilding décerne le Compas d'argent à des entreprises ou personnalités qui s'engagent de manière exemplaire en faveur de la relève et des objectifs de la fondation. Son président, Urs von Arx, a remis cette distinction à l'entreprise Eichenberger AG Bauingenieure und Planer pour son investissement remarquable dans la promotion des jeunes talents du secteur de la construction et son engagement de longue date pour les professionnels de demain. Il a formulé son éloge en ces termes:

«Les ingénieurs planifient aujourd'hui notre lendemain. Et tout comme un ouvrage réussi repose sur des fondations solides, notre avenir dépend d'une relève qui s'inscrive dans la durée.»

Il ne suffit pas de susciter ponctuellement l'intérêt des nouvelles générations pour notre branche: nous devons parvenir à les enthousiasmer durablement pour nos métiers et à les fidéliser. Encourager la relève signifie aussi accompagner les jeunes, les stimuler, les soutenir et leur offrir des perspectives. Et la pérenniser commence là où les apprentis sont intégrés très tôt dans les processus réels de l'entreprise. Là où ils se voient confier des responsabilités. Là où ils découvrent les chantiers non seulement à travers des supports pédagogiques, mais directement sur le terrain.



Rolf Buchser, membre de la direction d'Eichenberger SA, recevant le Compas d'argent au nom de l'entreprise

Une immersion précoce dans la pratique favorise l'identification au métier, tout comme la compréhension de la qualité, de la précision et de l'esprit entrepreneurial – des compétences indispensables dans une ingénierie de la construction exigeante.

Nombre de membres de suisse.ing accomplissent un travail extraordinaire dans la formation de notre relève professionnelle. C'est précisément cet engagement global qu'il convient de rendre visible. Le prix 2026 s'adresse donc aussi, par extension, à toutes les entreprises qui se mobilisent avec beaucoup d'énergie pour la formation des apprentis. Aujourd'hui, nous récompensons une entreprise qui incarne cet effort collectif d'une manière tout à fait singulière.

Un impact réel ne naît pas du fait d'une seule personne, mais d'une attitude commune. D'une philosophie vécue au quotidien. D'une culture d'entreprise portée par le plus grand nombre, jour après jour.

Cette entreprise a compris que la promotion de la relève commence très tôt. En collaboration étroite avec les associations professionnelles locales et les directions d'école, elle contribue activement au tissu régional. Dans le cadre de demi-journées de découverte et de formation, elle offre notamment aux élèves du secondaire la possibilité d'acquérir un premier aperçu concret du monde professionnel.

Cette politique exemplaire de promotion de la relève se traduit également dans les chiffres: depuis des années, les apprentis représentent 20 % de l'effectif global. Cette proportion élevée n'est pas le fruit du hasard, mais bien le reflet d'un engagement clair et d'une décision stratégique. Ici, la formation n'est pas comprise comme une obligation, mais comme une mission fondamentale, menée avec conviction.

Grâce à des visites de chantiers, des stages pratiques et des échanges intersites entre différents cantons, les horizons des apprentis se trouvent élargis. Le suivi des apprenants se poursuit d'ailleurs au-delà de l'apprentissage: une planification de carrière commune ouvre des perspectives et renforce leur attachement – à l'entreprise comme à la branche.

Cet engagement est pensé sur le long terme. Il conjugue la qualité opérationnelle avec la responsabilité sociétale. Il crée des forces vives. Et il crée l'avenir.»



**Réflexions sur la branche
par Andrea Galli**



**Retour en vidéo sur
l'assemblée générale**

Sophie Vaucher, collaboratrice de la communication,
et Livia Brahier, co-secrétaire générale, suisse.ing

BUILDING

AW

A

RD

ANDREAS TARAS

prend la présidence du jury

À l'été 2027, le Centre de culture et de congrès de Lucerne accueillera pour la septième fois la cérémonie de remise du Building Award. Événement phare du secteur suisse de l'ingénierie et de la construction, ce prix récompense des réalisations d'exception dans ces domaines. Le jury sera désormais présidé par le prof. Andreas Taras, professeur ordinaire à l'École polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ), qui succède au prof. Viktor Sigrist.

Après six éditions, le Building Award s'est imposé comme la distinction suisse la plus prestigieuse et la plus médiatisée pour les réalisations d'ingénierie innovantes et remarquables dans la construction. Le 22 juin 2027, il connaîtra sa septième édition dans un cadre prestigieux, entre excellence en ingénierie, glamour, divertissement de haut vol et rencontres inspirantes. Véritable vitrine des professions de l'ingénierie de la construction – et de celles et ceux qui les exercent –, la manifestation contribue à renforcer l'image de la branche et de ses meilleurs acteurs.



Prof. Andreas Taras, nouveau président du jury du Building Award

Nouvelle présidence du jury

Andreas Taras, professeur ordinaire en structures métalliques et mixtes à l'EPFZ depuis octobre 2019, succède au prof. Viktor Sigrist, qui présidait le jury depuis 2023. Ce dernier restera membre du jury pour la prochaine édition du Building Award afin d'accompagner son successeur dans sa prise de fonction.

Andreas Taras a obtenu son diplôme et son doctorat à l'Université technique de Graz. Parallèlement à sa chaire à l'EPFZ, il exerce comme associé et ingénieur-conseil auprès de Bergmeister + Partner AG à Zurich, tout en intervenant comme ingénieur indépendant et expert. Depuis 2020, il préside la commission des normes SIA 263 consacrée à la construction métallique. Et de souligner: «Le Building Award rend visible ce qui reste trop souvent dans l'ombre aux yeux du public: la prestation d'ingénierie qui sous-tend l'ouvrage. Il montre que derrière chaque projet réussi se trouvent des ingénieurs qui façonnent notre environnement avec compétence, créativité et sens des responsabilités. Il est essentiel de reconnaître et de valoriser cet engagement. Je me réjouis de pouvoir y contribuer en tant que président du jury.»

Un jury d'experts à l'œuvre

Le jury est composé de représentants de l'économie, de la recherche, de la science et du développement, ainsi que de l'administration fédérale et du secteur de l'ingénierie. Depuis la création du prix, ce jury indépendant et de haut niveau garantit une évaluation équitable et professionnelle des projets soumis. Lors de sa séance du 11 mai 2025, il a défini les catégories suivantes pour le Building Award 2027:

Catégorie «**Bâtiment**»

Catégorie «**Ponts**»

Catégorie «**Infrastructure et environnement**»

Catégorie «**Systèmes énergétiques et technique du bâtiment**»

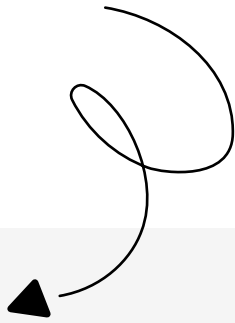
Catégorie «**Innovations et start-up**»

Catégorie «**Young Engineers**»

Catégorie «**Building Matura Award**»

Catégorie «**Lifetime Award**»

Le jury est responsable non seulement de l'évaluation et de la remise des prix, mais aussi de la partie réglementaire. Il va désormais préparer l'appel à candidatures, actualiser les règlements et le catalogue de critères, et lancer officiellement le concours en septembre 2026. La date limite de dépôt des projets est fixée à janvier 2027.



Calendrier

Septembre 2026	Publication de l'appel à candidatures pour la participation au Building Award 2027
9 janvier 2027	Délai de dépôt des dossiers complets
24 mars 2027	Délibération du jury
Avril 2027	Annonce des nominations
27 mai und 10 juin 2027	Atelier «The stage is yours» pour les nominés
22 juin 2027	Cérémonie de remise des prix du Building Award 2027 à Lucerne

«Le Building Award rend visible ce qui reste trop souvent dans l'ombre aux yeux du public: la prestation d'ingénierie qui sous-tend l'ouvrage.»

building, la Fondation suisse pour la promotion de la relève des ingénieurs de la construction, est l'organisatrice du Building Award.

building – qui fête cette année son 20^e anniversaire – a pour but de promouvoir et de soutenir, à l'échelle de la Suisse, la formation professionnelle des jeunes à tous les niveaux de l'enseignement secondaire et tertiaire dans les métiers de l'ingénierie liés à la planification de la construction. Elle encourage les filières de formation, épaulé les entreprises formatrices dans leurs activités et met en œuvre diverses mesures visant à accroître la notoriété et l'attractivité des professions d'ingénieur auprès des jeunes.

La fondation s'engage par ailleurs pour attirer et motiver les femmes vers l'ingénierie de la construction. Elle favorise les contacts avec les hautes écoles spécialisées (HES) et les écoles polytechniques fédérales (EPF), assurant ainsi le pont avec la pratique.

building compte comme associations de soutien l'Union suisse des sociétés d'ingénieurs-conseils suisse.ing, Infra Suisse, la Société suisse des entrepreneurs (SSE), la Société suisse des ingénieurs et des architectes (SIA), Swiss Engineering STV, ainsi que le Groupe de l'industrie suisse de la technique du bâtiment (GSGI). Ensemble, elles représentent de manière exhaustive le secteur suisse de la construction et de la planification.

Le Building Award bénéficie du soutien de suisse.ing et d'Infra Suisse.

building
AWARD Distinction pour
les ingénieurs
de la construction

Tout le monde mise sur l'IA. Quel cap pour suisse.ing?

L'intelligence artificielle redessine les contours du quotidien des ingénieurs à une vitesse vertigineuse. Face à cette réalité, suisse.ing s'est elle aussi saisie du sujet. À travers une vaste gamme de formats, d'instruments et de guides, l'association accompagne ses membres pour une intégration de l'IA à la fois stratégique, juridiquement sûre et ancrée dans la pratique.

L'IA comme opportunité – sous l'égide de garde-fous clairs

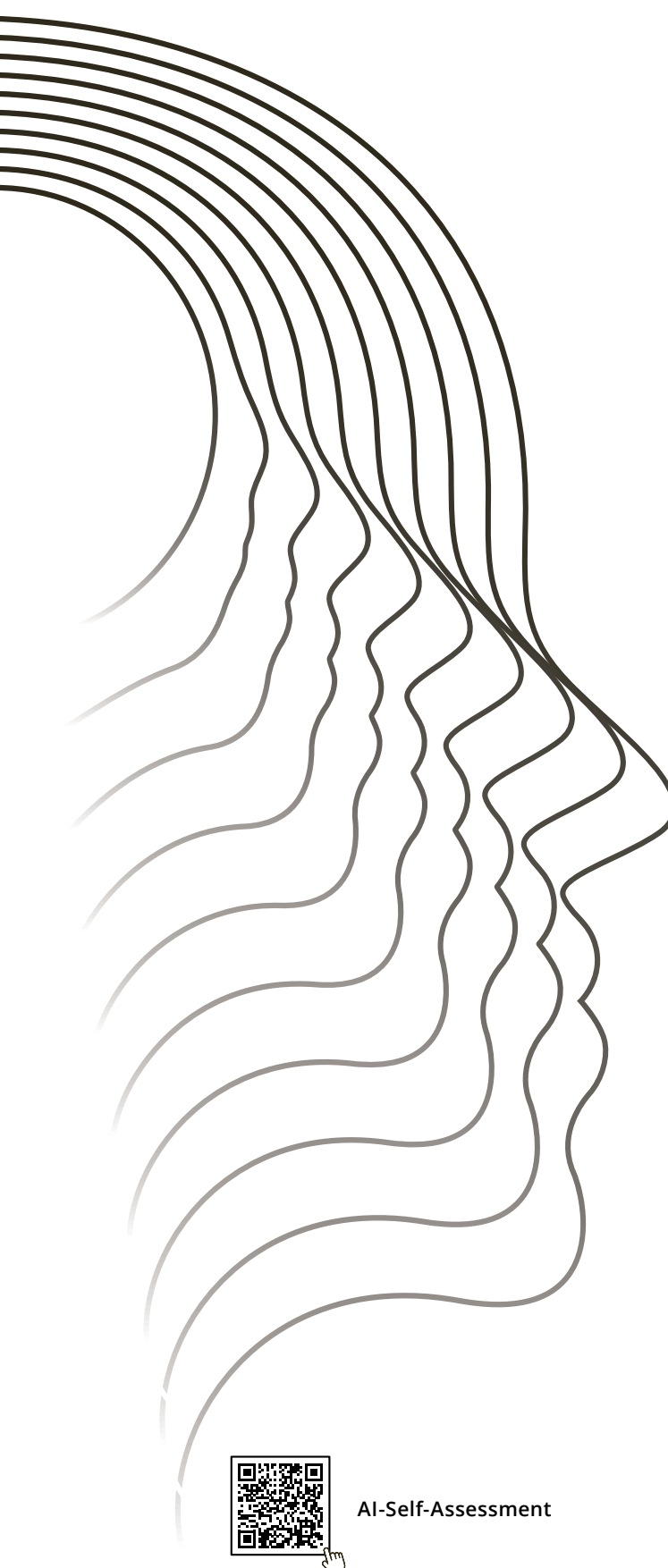
En peu de temps, l'IA s'est imposée comme un pilier central de la gestion de projets et de la planification – de l'organisation à la documentation, en passant par la communication. Cette évolution soulève de nombreuses interrogations sur une utilisation ciblée, consciente et concrète. L'offre de suisse.ing répond à ces besoins en apportant des éclairages, une clarté juridique et des moyens d'application directs. L'ensemble de ces ressources est répertorié sur le blog de l'association.



Catalogue d'outils d'IA

Webinaires et événements: acquérir et appliquer les savoirs

Les formats de formation continue constituent le cœur de cette offre. Webinaires, séminaires d'impulsion et ateliers transmettent les fondamentaux de l'IA, présentent des cas d'usage réels et facilitent la transposition immédiate dans le quotidien professionnel. Les thématiques traitées vont des questions stratégiques, comme l'IA en entreprise, aux ateliers pratiques consacrés aux outils numériques. L'objectif est d'accompagner aussi bien les néophytes que les utilisateurs avancés en leur ouvrant des pistes d'action concrètes.



Créer des repères: dispositifs et cadre juridique

Parallèlement aux formations, suisse.ing propose divers instruments de soutien. Citons notamment le «Mémorandum IA» (expertise juridique), qui définit les principales bases légales en vigueur en Suisse. Ces dispositifs visent à aider les entreprises à prendre des décisions fondées tout en minimisant les risques. Bien que la Suisse ne dispose pas d'une «loi sur l'IA» spécifique, des normes existantes – comme le droit à la protection des données, le droit de la responsabilité civile, le droit d'auteur ou, dans certains cas, les directives de l'Union européenne – s'appliquent déjà. Par ailleurs, des mesures organisationnelles relatives à la gestion du personnel sont vivement recommandées.

Transfert de connaissances: publications, articles et événements

Le transfert continu de savoir constitue un autre volet essentiel de notre action. À travers le blog dédié à l'IA et les articles de *suisse.ing news*, nous décryptons les évolutions récentes, les solutions émergentes et les exemples d'application. Le sujet a également été au centre d'événements majeurs tels que la Conférence des CEO 2025 et Swissbau 2026. Un constat s'en dégage: l'IA relève avant tout d'une responsabilité de direction.

AI-Self-Assessment: un outil d'auto-évaluation pour les membres

Avec l'«AI-ING-CHECK», l'équipe Numérisation de suisse.ing a conçu un outil d'auto-évaluation spécifique pour ses membres. Il permet aux entreprises d'établir un état des lieux précis et de se situer par rapport à la branche. Ce diagnostic mesure le degré de maturité de l'organisation en termes de stratégie, d'utilisation et de gouvernance de l'IA. À la lumière de ces résultats, les participants reçoivent des recommandations d'action concrètes pour structurer les prochaines étapes de leur développement.

La valeur ajoutée réside également dans l'analyse à l'échelle de l'entreprise: en utilisant un code spécifique à leur société, les participants peuvent solliciter auprès de suisse.ing une évaluation personnalisée. Celle-ci permet de consolider les résultats en interne afin de nourrir les analyses stratégiques. Le lancement de cette enquête est prévu pour l'été 2026; elle sera transmise directement aux membres.



AI-Self-Assessment

Point sur la

révision RPH

Entrée en vigueur prévue au 1^{er} mai 2027

La révision des Règlements concernant les prestations et honoraires (RPH) de la Société suisse des ingénieurs et des architectes (SIA) arrive à bout touchant. Après la clôture de la consultation et un important effort de refonte mené par les commissions techniques, l'autorisation de publication des nouveaux règlements devrait être délivrée lors de l'assemblée des délégués d'avril 2027. suisse.ing soutient sur le principe les ambitions d'harmonisation et de modernisation, tout en continuant de suivre le processus avec une vigilance particulière – notamment en ce qui concerne les discussions autour de la rémunération et du projet de «Value App» prévu en parallèle.

La révision sur la bonne voie – mais pas encore parachevée

La consultation publique relative aux règlements RPH SIA 102, 103, 105 et 108 s'est achevée début 2025. Depuis lors, les quatre commissions compétentes ont analysé plus de 3000 prises de position et remanié les projets de texte. Après la pause estivale 2026, les quelque 130 participants à la consultation seront intégrés à la procédure d'opposition. L'autorisation de publication des RPH révisés est prévue pour l'assemblée des délégués de la SIA du 30 avril 2027. Il s'agit de la première révision de grande envergure depuis 2014, mais aussi de la première révision conjointe de tous les RPH liés à la construction. L'objectif est de renforcer l'harmonisation des descriptifs de prestations entre les différentes disciplines. suisse.ing adhère pleinement à cette orientation de principe.

Harmonisation et nouvelle approche des rôles

À l'avenir, les prestations ne seront plus structurées prioritairement par discipline, mais davantage par fonction. Une distinction sera notamment opérée entre direction générale, conception spécialisée et direction des travaux. Les responsabilités et la collaboration se retrouvent ainsi au centre des préoccupations. Cette harmonisation permettra de surcroît de gommer certaines divergences et incohérences historiques entre les divers règlements. Des prestations identiques seront désormais décrites de manière uniforme. La révision marque également un éloignement de la logique traditionnelle par corps de métier. La direction générale ne fera plus automatiquement partie des prestations de base de l'architecture, mais pourra – selon le projet et l'organisation choisie – être assumée par différents spécialistes. L'organisation du projet devra par conséquent être définie très tôt. Lors de la consultation, cette approche n'a toutefois pas fait l'unanimité. Des critiques à l'égard de cette structuration fonctionnelle ont notamment été formulées dans les milieux de l'architecture.

Des bases contractuelles plus claires

Une autre évolution importante concerne la structure même des règlements. Une distinction claire sera désormais opérée entre les commentaires explicatifs et les dispositions contractuelles proprement dites. Le but recherché est d'éviter certains malentendus – par exemple lorsque des considérations générales relatives à la déontologie de la profession sont interprétées comme des prestations supplémentaires. Les conditions générales contractuelles ont elles aussi été adaptées. Ainsi, le terme «paiements d'acompte» sera remplacé par «paiements partiels». De plus, les retenues de garantie devraient dorénavant être libérées dès l'achèvement de certaines phases partielles.

Discussions autour des honoraires et de la «Value App»

Les dispositions relatives à la rémunération continuent de susciter d'intenses discussions. En parallèle de la révision des RPH, la SIA développe la «Value App», un outil ayant pour vocation de proposer une aide au calcul conforme au droit de la concurrence, en remplacement de l'ancienne formule de calcul des honoraires. suisse.ing porte sur ce projet un regard critique. Si le besoin d'outils de calcul est reconnu, la base de données actuelle est encore jugée insuffisante pour établir des modèles de calcul fiables – un point que la SIA reconnaît elle-même. De nombreux ingénieurs s'interrogent en outre sur la pertinence d'une logique de calcul standardisée. À leur sens, le calcul reste le domaine réservé de chaque entreprise sur le marché libre.

Implication active de suisse.ing

À certains moments, la révision des RPH a emprunté une direction qui a suscité l'inquiétude de suisse.ing. L'association a donc réaffirmé ses positions avec insistance auprès de la SIA, rappelant l'importance des piliers initiaux de la révision: harmonisation, modernisation et interdisciplinarité sur un pied d'égalité. suisse.ing continuera de participer activement aux travaux en cours et de représenter les intérêts de la branche de l'ingénierie au sein des divers groupes de travail.

Rolf Mielebacher élu à la Commission centrale des règlements

Lors de l'assemblée des délégués de la SIA du 8 mai 2026, plusieurs commissions importantes de la SIA ont été renouvelées. À cette occasion, Rolf Mielebacher, directeur opérationnel auprès de Amstein + Walthert Holding AG et membre du comité de suisse.ing, a été élu à la Commission centrale des règlements, autorité de tutelle des commissions RPH. Par ailleurs, suisse.ing est représentée dans l'ensemble des instances de la branche de l'ingénierie pertinentes impliquées dans la révision des RPH.

Maurice Lindgren, co-secrétaire général, suisse.ing

S'engager. Agir. Faire bouger les lignes.

La participation des membres au cœur de suisse.ing

Les membres de suisse.ing constituent le socle de notre association. Leur implication et leurs visions en façonnent l'identité. Pour nous, la participation n'est pas un vain mot, mais une priorité stratégique: s'impliquer, c'est contribuer activement à dessiner l'avenir de l'ingénierie.

Mille et une manières de s'investir

Les défis auxquels notre branche est confrontée sont vastes – de l'évolution du cadre politique aux mutations technologiques, en passant par la visibilité sociale de nos métiers et la pénurie de personnel qualifié. Dès lors, l'implication de nos membres devient primordiale pour asseoir le positionnement de l'association et peser sur les conditions-cadres de notre secteur.

L'engagement au sein de suisse.ing revêt de multiples formes, allant d'une contribution ponctuelle à une participation ciblée dans nos différents organes internes. Qu'il soit stratégique, technique ou lié à un projet, chaque apport aide à porter haut la voix de l'ingénierie et à réaffirmer son importance auprès du monde politique, de l'économie et de la société.

Nous présentons ci-après nos principaux organes et structures. Un éclairage particulier sera accordé aux activités de promotion de la relève, lesquelles font l'objet d'un article séparé (à lire p. 40 ss).

Nous adressons nos plus vifs remerciements à tous les membres déjà engagés – dans nos groupes de travail, nos sections régionales, nos projets ou par de simples échanges spontanés. Cet engagement porte ses fruits.



Discussion des groupes régionaux de Suisse romande à Lausanne sur l'avenir de la branche de l'ingénierie à l'échelle régionale

Les équipes – agir par thématique

Nos groupes de travail et groupes techniques – désignés sous le terme d'équipes – se saisissent des enjeux clés de la branche. C'est en leur sein que naissent les projets concrets, les idées et les impulsions qui font avancer suisse.ing. Elles se réunissent trois à quatre fois par an, avec au moins une rencontre en présentiel. En voici une brève présentation:

— Équipe Formation

L'équipe Formation s'engage à promouvoir le profil professionnel de suisse.ing dans le domaine de la politique de formation et milite en faveur d'une formation de haute qualité. Elle suit de près les évolutions du secteur, prend position de manière proactive sur des questions spécifiques et veille à assurer une relève qualifiée dans le secteur. Elle entretient des échanges réguliers avec les principaux établissements de formation et a créé à cet effet un Conseil de l'ingénierie civile.

— Équipe Numérisation

L'équipe Numérisation traite de l'évolution du marché et des technologies dans le domaine numérique, observe les développements actuels et publie des prises de position et des recommandations. Elle vise l'amélioration de l'environnement de marché et des conditions-cadres pour les entreprises affiliées à suisse.ing, la mise en réseau des membres au sein de l'association elle-même et avec le reste de la branche, ainsi que la représentation des intérêts du secteur dans les cercles politiques et économiques en matière de numérisation.

Un aperçu des derniers travaux de l'équipe est à découvrir p. 25.

— Équipe Énergie & Environnement

L'équipe Énergie & Environnement assure le suivi des évolutions politiques, contribue aux prises de position lors des consultations sur les projets de lois ou d'ordonnances et forge la ligne de l'association par l'élaboration de documents de position. Son champ d'action couvre les domaines du CVCSEC/GTB (chauffage, ventilation, climatisation, froid, sanitaire, électricité, gestion technique du bâtiment), de la production d'énergie, de l'efficacité énergétique, de l'économie circulaire et de la durabilité. En outre, l'équipe s'engage activement dans la recherche de solutions pour atteindre l'objectif global zéro net 2050. L'équipe est composée d'experts issus des entreprises membres de suisse.ing.

— Équipe Export

L'équipe Export réunit des experts d'entreprises membres éminemment actives à l'échelon international. Elle a pour objectif premier d'améliorer l'accès de ces dernières à des marchés à l'étranger, de mettre en réseau les acteurs nationaux et internationaux concernés, ainsi que de promouvoir les qualités et le savoir-faire des bureaux d'ingénierie suisses.

— Équipe Mobilité & Infrastructure

suisse.ing traite en profondeur des thématiques telles que la planification des transports et de la mobilité, l'aménagement des zones d'habitation et du territoire, les voies de communication, les réseaux de distribution, l'approvisionnement en eau et l'élimination des eaux usées. Elle examine et compare en particulier de grands projets de construction relevant de ces domaines et cherche à déterminer leur pertinence dans le cadre d'une considération globale, à l'échelle de toute la Suisse. Outre l'élaboration de prises de position et de recommandations, l'équipe organise également des manifestations sur des thèmes choisis.

— Équipe Relations publiques

L'équipe Relations publiques gère l'ensemble de la communication associative, laquelle se décline en plusieurs volets: la production de contenus Internet, l'édition de publications, la rédaction de communiqués de presse et l'organisation de séminaires. L'équipe sert également d'organe de direction en vue de la réalisation des mesures inscrites dans le cadre de la campagne d'image pérenne #daily4future.

— Équipe Adjudication

L'équipe Adjudication traite des questions liées aux marchés publics. Elle suit de près les évolutions politiques et s'engage pour une mise en œuvre favorable à la branche. À cette fin, elle entretient des échanges réguliers avec les principaux maîtres d'ouvrage publics et les associations faîtières, prend position sur le déroulement des procédures de passation et formule des recommandations visant à leur optimisation.

— Think tank

rethink_ing est le forum d'innovation de suisse.ing, lequel a pour but de contribuer de manière significative à l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD). Dans le secteur de la planification, fortement influencé par les normes et les donneurs d'ordre, rethink_ing offre un espace dédié aux approches créatives et non conventionnelles qui apportent une valeur ajoutée à la société. Le forum d'innovation rassemble les idées d'experts internes, de groupes régionaux et les contributions des membres pour élaborer un catalogue d'idées varié. Les thèmes proposés sont examinés et suivis par l'équipe centrale afin de promouvoir des solutions innovantes.

Jeunes professionnels – dessiner l'avenir

Les Jeunes professionnels apportent un regard neuf et assurent la mise en réseau de la nouvelle génération au sein de l'ingénierie. Ils impriment leur propre marque à l'association et conçoivent des formats destinés à la relève. Depuis plusieurs années, suisse.ing propose à ces futurs cadres des séminaires gratuits ainsi que des visites de chantiers.

Envie de rejoindre les Young Professionals? Vous avez moins de 35 ans et souhaitez être informé directement de nos prochains événements et manifestations: transmettez-nous simplement votre nom, date de naissance et adresse professionnelle par courriel à: sophie.vaucher@suisse.ing



Pour en savoir plus sur
les Jeunes professionnels



Apéritif avec les Jeunes professionnels au Bistro Riverside



Visite de la centrale énergétique et des
installations de production à Emmen



Romandie



Tessin



Soleure



Bâle



Argovie

Groupes régionaux – cultiver la proximité

Les 14 groupes régionaux favorisent le partage d'informations et d'expériences à l'échelle locale, tout en entretenant un dialogue suivi avec les autorités communales et cantonales, les représentants politiques et les institutions de formation. Ils stimulent les échanges sur le terrain, renforcent la visibilité de la branche dans les régions et créent, par le biais de manifestations, d'excursions et de rencontres, de précieuses opportunités de réseautage.

En complément, suisse.ing organise un Tour de Suisse – le «roadshow»: tous les deux ans, le comité, la présidence et le secrétariat partent à la rencontre de chaque groupe régional. Ces étapes permettent d'aller au contact direct des membres sur leur lieu d'activité, offrent un éclairage sur les projets locaux ainsi que sur les thématiques d'actualité, et se déroulent généralement dans un cadre convivial. Cette interaction est particulièrement précieuse pour faciliter la compréhension mutuelle et la cohésion au sein de l'organisation.



Berne



Zurich



Suisse du Sud-Est



Suisse orientale



Suisse centrale

Enfin, les présidents de tous les groupes régionaux se réunissent deux fois par an pour se concerter. Ces séances, organisées en présence du comité et du secrétariat de suisse.ing, sont consacrées à la coordination, à la synergie des expertises et à l'approfondissement de dossiers communs au niveau national.



Pour en savoir plus sur
les groupes régionaux

Positive Leadership:

un leadership qui



Un projet sous pression. Des délais qui glissent, des coordinations qui se compliquent, une ambiance au sein de l'équipe qui bascule. Les compétences techniques sont là et pourtant, ça ne prend pas. De nombreux bureaux de planification connaissent ce type de situation. Or, dans ces moments-là – on a trop tendance à l'oublier –, ce n'est pas la technique qui décide du succès, mais la qualité de la collaboration, et donc celle du leadership. La bonne nouvelle? Le leadership n'est pas une affaire de hasard. Il se construit, et ses effets se mesurent.

fait la différence

Repenser le leadership et le vivre autrement

Le Positive Leadership est une approche contemporaine, innovante et fondée sur la recherche. Il repose sur une démarche valorisant les forces et visant à favoriser le bien-être et la performance des collaborateurs. Il ne s'agit en aucun cas d'un leadership «doux». Le Positive Leadership s'appuie sur les apports de la psychologie positive et a fait l'objet de nombreuses études. Il implique aussi de poser des limites claires, de donner des repères et d'aborder les sujets sensibles.

Le modèle PERMA-Lead propose une approche structurée, fondée sur des données scientifiques, qui traduit ces principes en pratiques concrètes de leadership tout en les rendant mesurables. Le leadership devient ainsi observable à travers des dimensions précisément définies et peut être évalué de manière systématique au moyen d'outils tels que le feedback à 360°. **Le bon leadership passe d'une perception intuitive à une compétence évolutive, fondée sur des preuves. L'idée centrale est à la fois simple et forte: lorsque les personnes s'épanouissent, la performance suit.**

Un changement de perspective décisif

Nombre de cadres dirigeants exercent leur rôle avec engagement et sens des responsabilités. Pour autant, le sentiment persiste souvent qu'un potentiel reste inexploité. Le Positive Leadership introduit ici un changement de perspective essentiel; ce n'est pas l'intention qui compte, mais l'effet produit:

- Comment mon leadership est-il réellement perçu?
- Que vivent mes collaborateurs au quotidien?

Le feedback PERMA-Lead à 360° permet précisément de mettre en évidence ces effets. Les cadres reçoivent un retour sincère de leur entourage. Les écarts entre perception de soi et perception d'autrui apparaissent – et c'est précisément là que réside la marge de progression. **Le leadership s'inscrit dès lors comme un objet de réflexion, mesurable et pilotable.**

PERMA: les cinq leviers d'un leadership efficace

Le modèle PERMA-Lead identifie cinq dimensions qui favorisent, de manière avérée, le bien-être et la performance, et constituent le socle d'un leadership efficace. PERMA n'est pas une recette rigide à appliquer mécaniquement, mais plutôt **une boussole qui oriente les cadres** vers l'essentiel dans leur contexte spécifique.

- **P – Positive Emotions:** les émotions positives instaurent un climat constructif et orienté vers les solutions. Lorsque les réunions de projet mettent en lumière non seulement les problèmes, mais aussi les progrès, une dynamique positive se crée. Les équipes restent opérationnelles et créatives, même sous pression.
- **E – Engagement:** l'engagement naît lorsque chacun peut mobiliser ses forces. Des tâches alignées avec les compétences individuelles favorisent concentration et responsabilité. Le rôle du leadership consiste ici à identifier ces forces et à les mettre à profit.
- **R – Relationships:** les relations renvoient à des liens de travail solides. La confiance se construit par l'écoute, une gestion constructive des conflits et un intérêt authentique pour les autres. C'est dans cet environnement que se développe la sécurité psychologique, base d'une communication ouverte et d'une culture du feedback ancrée.
- **M – Meaning:** le sens du travail ne se limite pas aux grands objectifs de projet; il se construit dans chaque tâche. Lorsque chacun comprend sa contribution à l'ensemble, l'identification et la fierté s'en trouvent renforcées. Le leadership rend ces liens concrets et perceptibles.
- **A – Accomplishment:** l'accomplissement renvoie à l'atteinte des objectifs et au sentiment d'efficacité. Lorsque les progrès et les réussites sont pleinement reconnus, un sentiment d'efficacité personnelle – moteur essentiel de la performance – se développe.

Ces cinq dimensions sont interdépendantes et soulignent les facteurs clés d'un leadership efficace.

Des effets mesurables

Le Positive Leadership produit des effets tangibles, étayés par des données empiriques:

- augmentation de la motivation et de la performance;
- réduction du taux de rotation et de l'absentéisme;
- renforcement de l'attachement à l'entreprise;
- amélioration de la créativité et de la résolution des problèmes.

Le leadership s'impose dès lors comme un véritable facteur économique, en particulier dans un contexte marqué par la pénurie de personnel qualifié et la technicité croissante des projets.

Un cas pratique

Au sein d'un bureau de planification de taille moyenne, présent sur plusieurs sites, la situation était en apparence idéale: les projets avançaient, la qualité était au rendez-vous. Mais la collaboration n'exploitait pas encore pleinement ses atouts: si les collaborateurs travaillaient de manière fiable, ils restaient souvent sur la réserve. Un feedback PERMA-Lead à 360° a permis d'identifier les causes: les cadres se percevaient comme ouverts et soutenant, alors que les collaborateurs, eux, souhaitaient davantage d'implication, de reconnaissance et d'échanges. Un décalage classique entre intention et effet.

Au cours des mois suivants, un travail ciblé a été mené sur l'impact managérial. Les cadres ont appris à écouter plus attentivement, à valoriser davantage les progrès et à créer des espaces de dialogue. Progressivement, la culture a évolué: la communication est devenue plus ouverte, la confiance s'est renforcée, favorisant une collaboration plus harmonieuse et engagée. Une enquête ultérieure a confirmé une nette progression de la satisfaction des collaborateurs, ainsi qu'un allègement concret du quotidien des cadres, **avec moins de frictions, des échanges plus clairs et une efficacité accrue.**



Le leadership dans des organisations complexes

Dans les bureaux de planification en particulier, l'augmentation de la complexité révèle les limites des modèles de leadership traditionnels. La collaboration devient plus interconnectée, les décisions doivent être prises au plus près du terrain et la responsabilité est mieux répartie au sein des équipes. Ce n'est pas moins de leadership, mais une autre forme de leadership:

- davantage d'orientation plutôt que de contrôle;
- davantage d'implication plutôt que d'instructions;
- davantage de confiance plutôt que de sécurisation.

Le rôle des cadres reste central, mais leur impact repose moins sur la directive que sur leur capacité à créer un milieu propice.

Un leadership qui renforce aussi les dirigeants

Le Positive Leadership ne bénéficie pas seulement aux équipes, mais aussi aux cadres dirigeants eux-mêmes. Comprendre les mécanismes du leadership apporte des clés de lecture. Les échanges gagnent en clarté, les décisions en solidité et le rôle en cohérence. Beaucoup découvrent alors un point essentiel: le leadership ne devient pas plus complexe, il devient plus lisible et plus efficace.

Atelier «Leadership efficace: diriger en s'appuyant sur les forces» – une immersion dans le Positive Leadership

Et si vous faisiez évoluer votre manière de diriger? Cet atelier vous invite à explorer, de façon concrète et directement transposable, les leviers du modèle PERMA-Lead. Vous apprendrez à vous appuyer sur les forces de vos équipes, à renforcer l'engagement et à instaurer une culture de leadership à la fois motivante et durable au sein de votre bureau de planification.

Dates et lieu: 28 et 29 octobre 2026, Lucerne

Langue: allemand



Informations et inscription

Conclusion: l'impact du leadership n'est pas le fruit du hasard

Les exigences à l'égard des bureaux de planification ne cesseront de croître. L'excellence technique reste indispensable, mais elle ne produit ses effets que dans un environnement où les personnes communiquent ouvertement, assument leurs responsabilités et développent ensemble des solutions. Le Positive Leadership offre une approche concrète pour y parvenir, en reliant posture et pratiques, et en rendant le leadership à la fois mesurable et perfectible.

Accroître la performance passe par le développement du leadership. Et développer le leadership suppose d'en comprendre l'impact.

KB

Du bon usage
des contrats KBOB

De longue date, la Conférence de coordination des services de la construction et des immeubles des maîtres d'ouvrage publics (KBOB) propose aux acteurs de la construction des instruments de référence. Parmi ceux-ci figurent des contrats types pour de nombreux domaines, dont le contrat de mandataire. Ce dernier constitue, avec le contrat de mandataire de la Société suisse des ingénieurs et des architectes (SIA) – basé sur les règlements SIA relatifs aux prestations et aux honoraires (RPH) –, le fondement contractuel le plus important en Suisse. Il est largement utilisé, non seulement par les autorités fédérales, mais aussi par la plupart des cantons, de nombreuses communes et d'autres maîtres d'ouvrage publics. Dès lors, la qualité de son contenu et sa correcte application pratique revêtent une portée déterminante.

Constructionsuisse entretient un dialogue constant avec la KBOB. suisse.ing est étroitement associée à ces travaux, que ce soit au sein du groupe de travail chargé d'élaborer et de faire évoluer le contrat de mandataire (processus d'amélioration continue) ou dans les commissions édictant divers guides et recommandations. L'une des préoccupations majeures des représentants de la construction a toujours été de garantir un équilibre adéquat dans ces contrats types. Un contrat est jugé équitable dès lors qu'il reflète de manière appropriée les intérêts mutuels des parties et que la répartition des risques est équilibrée, ces derniers devant être assumés par la partie la mieux à même de les maîtriser.

Bien que présentant certaines différences, le contrat SIA et le contrat KBOB sont conçus de manière similaire. Tous deux offrent une base solide et équitable pour régler les prestations de planification et leur utilisation peut être recommandée sans réserve aux parties contractantes.

Des dérives unilatérales dans la pratique

Dans la pratique, on constate malheureusement trop souvent que des maîtres d'ouvrage utilisent ces contrats types tout en les modifiant de manière unilatérale. Ce procédé est monnaie courante tant pour les contrats SIA (par exemple de la part d'entreprises totales ou générales) que pour ceux de la KBOB. De telles dérogations entraînent parfois une dégradation significative de la situation juridique des partenaires contractuels (bureaux de planification). Citons à titre d'exemple l'insertion de «garanties» forfaitaires (le mandataire garantit le coût total du projet alors qu'il n'exerce qu'une influence limitée sur celui-ci) ou l'adaptation unilatérale du droit de garantie (suppression de l'obligation d'avis des défauts, prolongation du délai de prescription, etc.)¹.

Le recours à des contrats unilatéraux et inéquitables engendre des problèmes pour les deux parties: le maître d'ouvrage ne se trouve qu'illusoirement dans une position plus sûre, car le manque de clarté et une répartition injuste des risques mènent inévitablement à des litiges chronophages et coûteux, préjudiciables à la réussite du projet. Dans certains cas, ces modifications contractuelles peuvent même compromettre la couverture d'assurance.

¹ Pour une vue d'ensemble des clauses critiques, voir l'article «Dos & Don'ts dans les contrats de planificateurs» in *suisse.ing news* 02/25, p.6 ss.



Engagement pour des contrats équitables

suisse.ing et Constructionsuisse militent activement auprès de la KBOB pour une application uniforme de ses contrats types, exempte de modifications unilatérales. Si la KBOB a toujours partagé cette préoccupation, elle a longtemps soutenu que ses documents n'avaient que valeur de recommandation et que les utilisateurs restaient libres de les adapter. Constructionsuisse a toutefois souligné que de telles situations peuvent s'avérer trompeuses, voire déloyales: les contrats KBOB portent clairement le logo de l'organe de coordination et mentionnent la collaboration avec Constructionsuisse. Un lecteur rapide est en droit de supposer qu'il s'agit d'un document concerté, équilibré et validé par une instance étatique. Or les modifications unilatérales, souvent «dissimulées» dans des annexes, trahissent cette confiance.

Instructions d'utilisation de la KBOB

La KBOB a désormais entendu les critiques de la branche. Le 16 décembre 2025, elle a publié des «Instructions d'utilisation pour les modèles de contrats de la KBOB» (disponibles sur <https://www.kbob.admin.ch/fr/contrats-types-et-publications>).

En voici la teneur:

— 1. But et champ d'application

Les présentes instructions concernent l'emploi des modèles de contrats de la KBOB. Elles visent à garantir une utilisation correcte et, dans la mesure du possible, sans modification de ces modèles, afin de réduire les risques juridiques et de favoriser des pratiques commerciales équitables entre les parties.

— 2. Principes relatifs à une utilisation sans modification

Les modèles de contrats ont été élaborés en tenant compte des exigences du droit des marchés publics ainsi que des normes générales applicables en matière de planification et de contrats de construction. Toute modification apportée aux modèles doit respecter ces exigences et ces normes.

Des adaptations ne doivent dès lors être effectuées que lorsqu'elles sont nécessaires pour régler des circonstances particulières propres à un projet donné.

— 3. Processus de révision interne

Toute modification d'un modèle de contrat doit être examinée et approuvée (ou assumée) par une personne compétente représentant le pouvoir adjudicateur. Ce processus vise à garantir le respect des prescriptions légales et le maintien de l'équité. Les collaborateurs qui adaptent des modèles de contrats doivent avoir suivi une formation interne relative à l'utilisation et à la modification correctes des documents contractuels.

— 4. Réserve en cas de non-respect des principes

La KBOB se réserve le droit de prendre les mesures appropriées, notamment de procéder à des vérifications ou à des entretiens, en cas de signalement d'éventuelles infractions concernant l'utilisation de ses modèles de contrats.

— 5. Dispositions finales

Les présentes instructions d'utilisation entrent immédiatement en vigueur. Elles sont contraignantes pour tous les utilisateurs impliqués dans la création, le traitement et la gestion des modèles de contrats. Toute modification ou tout complément apporté aux présentes instructions relève de la compétence exclusive du secrétariat de la KBOB, sous réserve des évolutions juridiques pertinentes.

Signaler les violations

suisse.ing soutient expressément ces instructions et remercie la KBOB pour sa position claire. Nous invitons nos membres à nous faire part de toute clause dérogatoire constatée dans des contrats de mandataire KBOB (directement auprès du secrétariat). Ces retours nous donneront les moyens de relayer ces informations – de manière anonyme – à la KBOB afin qu'elle puisse engager le processus d'intervention décrit.

Nous espérons que ce nouvel instrument produira des effets tangibles sur les pratiques.

Le secrétariat de suisse.ing se tient à votre disposition pour toute question juridique.

●
Mario Marti, docteur en droit,
avocat, Senior Advisor, suisse.ing

SPICK

Ils ont un projet de construction...

... et vont bientôt le réaliser!

L'intelligent magazine suisse des préados!

Numéro spécial 2026
Bâtir

Numéro spécial 2026
Bâtir

+ Les animaux «architectes»
La nature comme modèle...

+ Jalons
Historique de la construction

+ Les métiers du bâtiment
Diversité des tâches

Numéro spécial réalisé avec l'amical soutien de la branche du bâtiment.

Photo générée par IA

Couverture du numéro d'avril du magazine jeunesse SPICK

Le bon fonctionnement de la Suisse n'est pas un acquis: il dépend de la relève

La Suisse fonctionne. Les trains circulent, le courant passe, l'eau potable coule, les tunnels relient... Une évidence pour nous. Or c'est précisément là que réside le défi. Ce bon fonctionnement ne doit rien au hasard: il repose sur la planification, les compétences techniques et un sens des responsabilités transmis de génération en génération. Notre branche y contribue de manière décisive, mais cette contribution, omniprésente dans le quotidien, reste trop peu ancrée dans la conscience collective. Une idée qu'Andrea Galli a toujours mise en avant dans son travail et qui sera poursuivie par le nouveau président Stephan Tschudi.



Consigne: compléter le dessin. Les enfants y ont ajouté des réalisations qu'ils ne percevaient pas encore comme des solutions d'ingénierie.

La visibilité, gage d'avenir

Cette prise de conscience est pourtant cruciale pour que, demain, suffisamment de jeunes soient prêts à assumer cette responsabilité. L'engagement des membres de notre association est bien connu et se décline sous des formes variées, avec un accent marqué sur le positionnement de la branche (lire à ce propos l'article p. 28 ss). La présente contribution s'inscrit dans la même continuité, et porte un regard ciblé sur la promotion de la relève et l'approche des futurs ingénieurs. Cette dynamique repose avant tout sur l'implication active de nos membres: les rencontres et les activités avec les enfants et les adolescents éveillent l'intérêt et laissent une empreinte durable. La visibilité peut – et doit – emprunter différentes voies. En voici quelques exemples.



Jeu de piste HOLINGER le long du cycle de l'eau à Winterthour, à la découverte de l'aménagement des cours d'eau et de l'évacuation des eaux urbaines



Tours en papier – à la recherche du meilleur compromis entre hauteur et stabilité



Brève introduction à la construction d'ouvrages d'art et de ponts avant la mise en pratique



Une tour Kapla résiste tant bien que mal...
Hélas, même avec Ovomaltine, ce n'est pas mieux. Patatras!

Engineers@School

Le format phare est sans doute *Engineers@School*. L'idée sous-jacente est simple: chaque enfant est un ingénieur en puissance. Dans le bac à sable déjà, les ponts, les canaux, les châteaux et les paysages naissent de l'enthousiasme et de la créativité. Cette curiosité naturelle mérite d'être préservée: elle appelle un contact précoce, à entretenir dans la durée. Depuis 2023, des ingénieurs interviennent directement dans les écoles. À partir de situations du quotidien – se préparer le matin, se rendre à l'école, évoluer dans un bâtiment –, ils rendent perceptible la présence constante de solutions issues de l'ingénierie. Les relations personnelles avec les établissements scolaires – qu'elles passent par des parents, des proches ou des professionnels engagés – s'avèrent déterminantes à cet égard: elles facilitent l'accès aux classes et contribuent à instaurer un climat de confiance.

Le *toolkit* de suisse.ing apporte un soutien concret. Il regroupe des offres internes et externes de promotion de la relève, axées sur les métiers de l'ingénierie dans le domaine de la construction, avec pour finalité commune de valoriser la branche. Nous saluons la diversité des formats proposés par d'autres associations et institutions de formation et encourageons nos membres à y rendre leurs métiers visibles.



Engineers@School



Toolkit



*Test de résistance d'un genre particulier –
où la science se fait un peu gourmande.*

Retour d'expérience sur les TecDays

Organisés par l'Académie suisse des sciences techniques (SATW), les TecDays se sont imposés depuis 2007 comme une mesure de promotion de la relève reconnue dans les gymnases. Chaque TecDay propose trois modules de 90 minutes, parmi lesquels les élèves peuvent choisir librement.

En mars dernier, des TecDays se sont notamment tenus à la Alte Kantonsschule d'Aarau et à Willisau, réunissant quelque 140 élèves de tous niveaux. Viviane Buchwalder, membre du comité, y représentait suisse.ing aux côtés d'un collaborateur de Diggelmann + Partner AG. Ensemble, ils ont développé un module informatif et orienté vers la pratique, qui a suscité un vif intérêt, notamment grâce à sa dimension interactive. L'intervention a en outre permis de présenter les métiers, de faire connaître le Building Matura Award et de distribuer du matériel, dont le jeu de cartes modulables *House of Engineering*.

La mise en œuvre s'est avérée efficace: le module est simple à organiser et peut être repris facilement par d'autres bureaux moyennant un investissement minimal. Une difficulté subsiste toutefois: le manque de continuité dans l'attribution des places, chaque TecDay nécessitant une nouvelle candidature. Les bureaux souhaitant s'inscrire et bénéficier du module existant peuvent s'adresser en tout temps au secrétariat de suisse.ing.

SPICK – numéro spécial «Bâtir»

Au-delà des rencontres directes, les formats indirects jouent également un rôle clé, notamment lorsqu'ils permettent de diffuser des contenus indépendamment du lieu et du moment. Un bel exemple: Constructionsuisse a récemment soutenu, avec ses membres et partenaires, le numéro d'avril du magazine jeunesse *SPICK*.

Le secteur de la construction est vaste, diversifié et complexe. Il constitue l'un des piliers de l'économie suisse – représentant environ 20% des places d'apprentissage – et les apprentis des membres de suisse.ing en font partie intégrante. Il est ainsi primordial de proposer tôt des éclairages sur ces métiers et de rendre les interactions compréhensibles. Le magazine bénéficie d'un large lectorat: il est distribué dans les écoles et diffusé par abonnement dans les ménages. *SPICK* crée un pont entre les jeunes lecteurs curieux et les professionnels de l'éducation engagés, tout en offrant un accès simple à la connaissance et à la découverte. Des supports pédagogiques sont par ailleurs mis à disposition des enseignants pour approfondir ces thématiques en classe.

Plate-forme thématique de Constructionsuisse

En complément du magazine papier, Constructionsuisse a développé une plate-forme thématique dédiée au bâtiment, appelée à s'enrichir en continu. Elle donne un aperçu synthétique de la diversité du secteur, rassemble données, faits et témoignages, et permet de mieux comprendre la réalisation des ouvrages, les métiers représentés et l'importance pour la Suisse d'une infrastructure bien planifiée.



Constructionsuisse

educamint – une plate-forme de mise en réseau

La promotion de la relève se caractérise par une grande diversité d'initiatives et d'offres dans le domaine MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique). Si cette richesse est précieuse, elle nécessite aussi un outil d'orientation.

C'est précisément la vocation d'educamint: en tant que plate-forme nationale, elle centralise les contenus pour l'école et les loisirs – des supports pédagogiques aux ateliers, en passant par les expositions et les laboratoires. Elle offre un accès structuré et, partant, une visibilité optimale aux initiatives existantes.



educamint

La relève – une responsabilité collective

Le constat est clair: le besoin en spécialistes qualifiés reste élevé et s'accroît avec la complexité des tâches. Les ingénieurs ne se limitent plus à la planification classique: ils interviennent de plus en plus aux interfaces avec la politique, la société et les technologies numériques, notamment l'intelligence artificielle. La promotion de la relève constitue dès lors une mission structurelle et durable, portée – fait réjouissant – par de nombreux acteurs engagés (lire à ce sujet l'article p. 46).

Engineers' Day 2026

Retour sur la semaine MINT au gymnase cantonal MNG Rämibühl

Pour la troisième année consécutive, EBP Suisse SA s'est engagée en faveur de la promotion des métiers MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) auprès du gymnase cantonal de mathématiques et de sciences naturelles (MNG) Rämibühl à Zurich. Après l'édition 2023 organisée sous le label «#Nachbar-SCHAFFT», qui avait suscité un débat intergénérationnel sur l'amélioration de la durabilité aux abords de la gare de Stadelhofen, les meilleures idées – développées depuis lors – avaient été récompensées l'année suivante dans le cadre de la semaine de la durabilité de l'établissement.



«Rénovation globale de Rämibühl»: comment la synergie des disciplines permet de concevoir un assainissement d'avenir – Shoug Ghananim devant un auditoire comble.

Cette année, en étroite collaboration avec le corps enseignant du MNG Rämibühl, le concept a été optimisé afin de renforcer l'attractivité des carrières MINT auprès des élèves. EBP a ainsi apporté son soutien à la préparation et à la réalisation de la semaine annuelle MINT, qui s'est déroulée du 2 au 6 février 2026. Durant cette semaine thématique de troisième année, les élèves se penchent sur des sujets traités essentiellement de manière interdisciplinaire et en mêlant différentes classes. Ces sessions visent non seulement à accroître les compétences techniques et sociales, mais aussi à perfectionner les méthodes de travail et à faire découvrir des perspectives professionnelles ou académiques.

La matinée d'ouverture le lundi a donné l'opportunité à des ingénieurs d'EBP de présenter le projet de rénovation globale de Rämibühl, illustrant ainsi la synergie des disciplines requises pour orchestrer un assainissement d'une telle envergure, résolument tourné vers l'avenir. Shoug Ghananim a exposé les enjeux du génie civil, Alexandros Kyrkopoulos ceux de la physique du bâtiment, tandis que Christian Keller a détaillé les mesures visant à renforcer la durabilité du site. L'après-midi, un groupe a été accueilli dans les locaux d'EBP à la Mühlebachstrasse 11 pour une immersion concrète dans différents domaines d'activité et profils professionnels.

En parallèle, les autres groupes ont pu visiter, selon leurs affinités, diverses entreprises du secteur MINT. Le mardi était consacré à des visites de l'École polytechnique fédérale et de l'Université de Zurich. Les journées de mercredi et de jeudi ont ensuite permis d'explorer des thématiques prospectives lors d'ateliers tels que «D'où viens-tu vraiment? Interroge ton ADN!», «Des cordes vibrantes aux séries de Fourier» ou encore «Stockage de l'énergie – de la batterie à la centrale de pompage-turbinage». Le vendredi, Fabienne Meier et David Elsener ont prêté leur concours à l'événement final. Répartis en équipes, les élèves ont dû répondre à une trentaine de questions portant sur les ateliers à travers différents postes dispersés dans le bâtiment et à l'extérieur. L'équipe «Cheese» a obtenu le meilleur score et remporté le prix de la semaine MINT – toutes nos félicitations!

Cette semaine MINT s'est révélée particulièrement enrichissante et instructive pour l'ensemble des participants. Nous prévoyons de poursuivre cet engagement et d'offrir, ces prochaines années également, des aperçus passionnants du monde MINT.

Fabienne Perret, EBP Suisse SA, membre de la direction / associée et responsable de la division Transports, membre du comité du groupe régional Zurich

Première participation de la nouvelle co-direction à l'EFCA à Bruxelles



Directrices et directeurs des associations sœurs européennes réunis sur le toit-terrasse des locaux de l'EFCA à Bruxelles



Maurice Lindgren et Livia Brahier, représentants de suisse.ing

Le 22 avril 2026, Bruxelles a accueilli la réunion des directeurs et secrétaires généraux (D&S) de la Fédération européenne des associations de conseil en ingénierie (EFCA). Pour Livia Brahier et Maurice Lindgren, cet événement marquait leur première participation, en tant que co-direction, à cette rencontre réunissant les responsables des associations sœurs européennes de suisse.ing. Il s'agissait par ailleurs de la première réunion en présentiel depuis la pandémie de COVID-19, favorisant ainsi une reprise des échanges directs entre les membres.

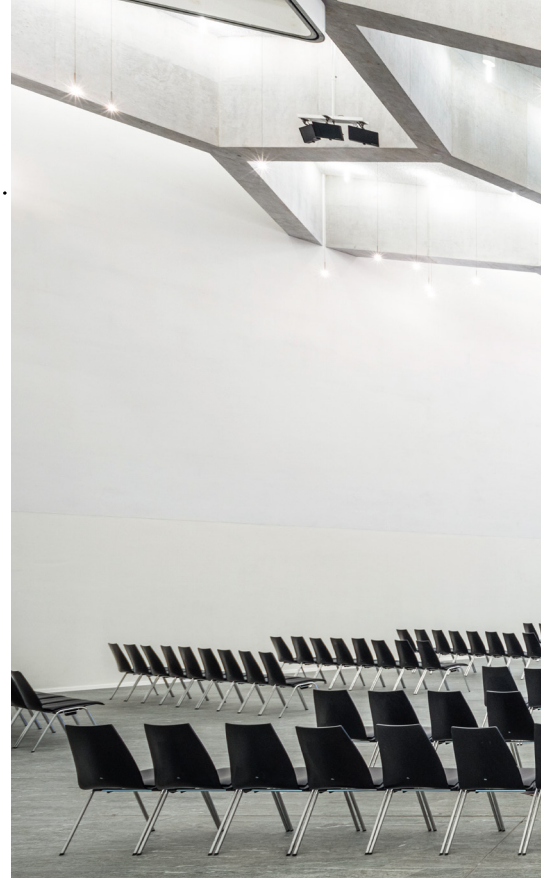
Outre les thématiques organisationnelles, les enjeux politiques ont occupé le devant de la scène. D'un point de vue helvétique, il a été particulièrement enrichissant d'analyser les disparités de nature et de fonctionnement entre les différents organismes. Les membres de l'EFCA forment en effet un ensemble très hétérogène, tant en termes de taille des structures que de typologie des membres (entreprises ou personnes physiques), de mode de financement ou encore de forme d'organisation.

La co-direction rapporte de cet événement des perspectives utiles pour ses travaux à Berne. La séance a en outre abordé les points principaux suivants:

- Maintien de la clé de répartition actuelle des coûts entre les pays membres; d'autres modèles de contribution ont été examinés, mais finalement écartés.
- Analyse de l'organisation et des méthodes de travail des groupes de réflexion et des commissions techniques au niveau européen, afin d'en évaluer les leviers d'efficacité.
- Présentation d'un premier aperçu du programme de la conférence EFCA 2026 à Istanbul.
- Approbation du budget 2026 révisé et premières discussions relatives à l'exercice 2027.
- Point de situation sur le nouveau document de position «Early Contractor Involvement (ECI)» et échanges sur les étapes futures de son élaboration.

Livia Brahier, co-secrétaire générale, et Maurice Lindgren, co-secrétaire général, suisse.ing

Depuis 1996 – Retour sur 30 ans de **Elkom Partner AG**



Dans un monde de plus en plus façonné par la technologie, la fiabilité et l'innovation des solutions électriques jouent un rôle déterminant. C'est précisément là que nous intervenons. Grâce à un engagement constant en faveur de la qualité, de la précision et de la satisfaction de la clientèle, l'entreprise s'est imposée comme un partenaire de référence dans le secteur de l'électricité.

Ce qui n'était à l'origine qu'une «petite équipe aux effectifs modestes» s'est mué, étape par étape, en une société solidement établie dans la branche. Les premières années ont été marquées par des ressources limitées, de longues journées de travail et une foi inébranlable dans notre projet.

Aujourd'hui, trois décennies plus tard, Elkom Partner AG peut se prévaloir d'un parcours qui n'aurait pu s'accomplir sans esprit pionnier, persévérance et la confiance de ses clients, de ses partenaires et de ses collaborateurs.

Active depuis 1996 dans la planification électrique et l'automation du bâtiment, l'entreprise s'appuie désormais sur ses sites de Davos, Coire, Berne et Zurich pour opérer avec efficacité dans les Grisons et sur l'ensemble du territoire suisse.



Elkom Partner AG
Planification électrique et automation du bâtiment
Davos – Coire – Berne – Zurich
www.elkom.ch



Projet: Centre des congrès de Davos



Projet: Patinoire de Davos

La prochaine génération à la tête d'Elkom Partner AG: un nouvel élan

Depuis janvier 2026, la direction de l'entreprise a été élargie avec l'arrivée de trois membres jeunes et motivés, portés par un objectif clair:

«Notre vision est d'inscrire Elkom dans la durée et de préparer l'entreprise aux défis de demain. Nous apportons des idées neuves, des perspectives différentes et une énergie renouvelée, tout en restant profondément attachés aux valeurs et à la culture d'entreprise qui font la spécificité d'Elkom Partner AG.»

Ensemble, nous entendons pérenniser l'essor d'Elkom, saisir de nouveaux horizons et continuer de garantir l'excellence de nos solutions au service de nos clients.

Nous nourissons le plus grand respect pour l'œuvre accomplie par la génération fondatrice et par l'ensemble des collaborateurs au cours de ces 30 dernières années.»

Larina Comincioli et Urs Wenger,
membres de la direction, Elkom Partner AG
Photos: màd Elkom Partner AG