



Insertion Valais
Arbeitsintegration Wallis



EN QUÊTE DE PERSONNEL QUELLES SOLUTIONS ?

20.04.2023



Le Nouvelliste

PROGRAMME



17h00-17h15 Mots de bienvenue

17h15-18h30 Présentations

18h30-19h00 Table ronde

Cocktail dînatoire



MOT DE BIENVENUE

XAVIER LAVANCHY

Président Commune de St-Maurice



ACCUEIL

VERONIQUE BESSON-ROUVINEZ

Présidente Association des entreprises
Valais excellence

CHRISTIAN SERMIER

Président Insertion Valais



INTRODUCTION

CHRISTOPHE JUILLAND

Responsable de l'Observatoire
valaisan de l'emploi



Perspectives et défis du marché de l'emploi en Valais

Observatoire valaisan de l'emploi

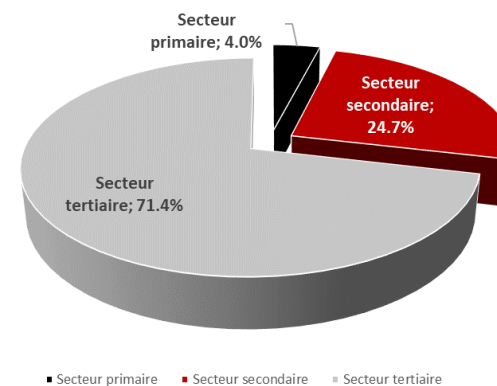
20 avril 2023

L'emploi en Valais

- ▲ Evolution de l'emploi en Valais en 10 ans...

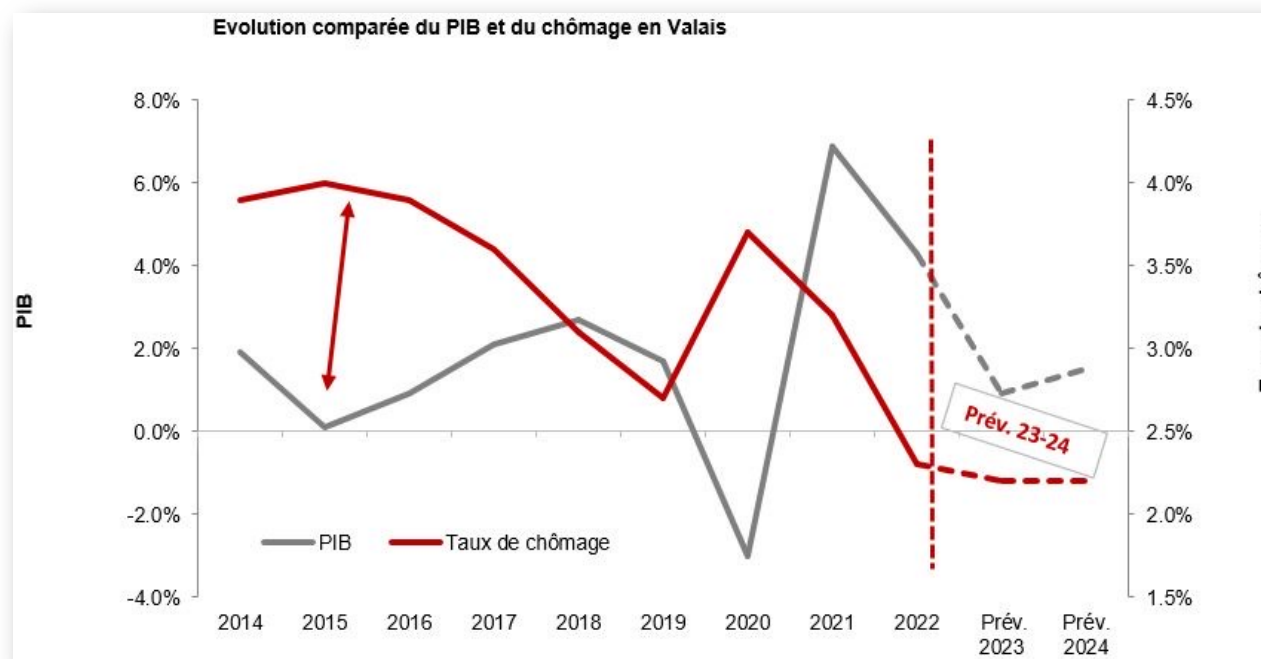


- ▲ Répartition des emplois par secteur en 2020...



Rétrospectives - Valais

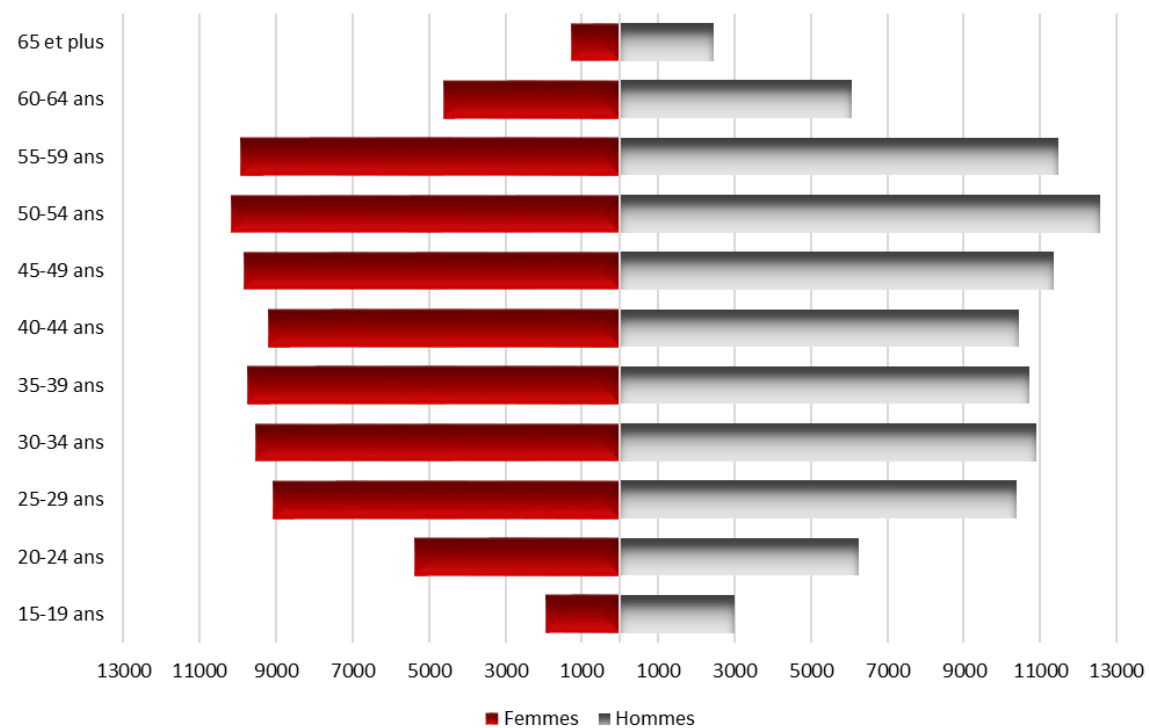
- ▲ Marché du travail...
... indissociable de l'évolution économique !



Source : BCVS / BAK Economics / Seco

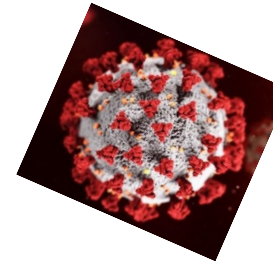
Perspectives sur le marché de l'emploi

▲ Pyramide des âges de la Population active



relevé structurel sur la vie active de la population (pooling 2018-2020) / OFS / SECO

Conclusion : un marché de l'emploi bouleversé



une conjoncture de multiples facteurs qui ouvrent de nouveaux défis aux entreprises





FORMATION

ALEXANDRA HUGO

Professeur HES-SO Valais et responsable
du Career Design Center





2^{ème} symposium des entreprises responsables

Jeudi 20 avril 2023



Favoriser le marketing RH en misant sur le ciblage et le développement des compétences

Alexandra Hugo, professeur HES-SO Valais et responsable du Career Design Center

Enjeux actuels

- Evolution démographique
 - Mutation de la valeur travail
 - Importance du numérique
- ⇒ Attirer et fidéliser les talents

Marketing RH



- Faire connaître ses activités à tout un chacun
- Promouvoir l'entreprise auprès de candidat.e.s potentiels
- Intégrer les salariés
- Fidéliser les personnes en place

I. Définir les compétences



La notion de compétence

Une **aptitude** de l'individu à mobiliser de façon dynamique des **ressources hétérogènes** (connaissances, savoir-faire techniques, aptitudes physiques, comportements) en vue de produire le **résultat** attendu dans un **contexte** professionnel donné. (Theurelle-Stein & Barth, 2017)

Soft skills, incontournables

«Un savoir-être (Bellier, 2004), compétences humaines (Brasseur et Magnien, 2009), compétences sociales et relationnelles (Thieberge, 2007) et même compétences émotionnelles (Bender et al. 2009).

Les Anglo-Saxons utilisent également différents termes comme competency (Delamare Le Deist et Winterton, 2005 ; Chen et Chang, 2010), behaviors ou soft skills (Goleman, 1998 ; Roblès, 2012 ; Lazarus, 2013 ; Tadimetri, 2014 ; Venkatesan Iyengar, 2015).

Les soft skills s'opposent alors aux hard skills qui relèvent des compétences techniques.»





(D. Theurelle-Stein & I. Barth, 2017)

Top 10 skills of 2025

Exemples de soft skills

-  Analytical thinking and innovation
-  Active learning and learning strategies
-  Complex problem-solving
-  Critical thinking and analysis
-  Creativity, originality and initiative
-  Leadership and social influence
-  Technology use, monitoring and control
-  Technology design and programming
-  Resilience, stress tolerance and flexibility
-  Reasoning, problem-solving and ideation

Type of skill

-  Problem-solving
-  Self-management
-  Working with people
-  Technology use and development

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

Exemples de soft skills

Gestion des compétences : 25 soft skills incontournables

laboflaaouffideserh.com/gestion-des-competences-25-soft-skills-incontournables

Joseph

16 avril 2021



Les compétences comportementales, ou soft skills, sont de plus en plus valorisées par les professionnels des RH. Recruteurs, généralistes ou encore responsables du développement des compétences y voient une manière de contourner l'obsolescence des compétences techniques, dont l'espérance de vie est passée de 30 ans en 1987 à 2 ans aujourd'hui (OCDE). Voici quelques conseils pour vous lancer dans la gestion des soft skills, ainsi qu'une liste des 25 soft skills les plus recherchés aujourd'hui et dans les années à venir.

Soft skills : comment utiliser ce référentiel ?

Le point de départ : la fiche de poste

Nous vous conseillons pour commencer de rattacher des soft skills à vos fiches de poste. En effet, chaque métier demande des compétences comportementales différentes. Compléter les fiches de poste est pour nous le point de départ, avant de compléter les offres d'emploi et les trames d'entretiens d'évaluation.

[Télécharger notre modèle de fiche de poste](#)

Alexandra Hugo

Documents de référence

Annonce

LA MISSION

Dans ce poste d'Assistant(e) Social(e), vous ?uvrerez au sein du Dispositif de Psychiatrie Transculturelle (DPT). Votre mission consistera à travailler principalement en **binôme** avec un(e) psychologue dans le cadre d'évaluations cliniques et sociales d'une population en situation de précarité.

NOUS OFFRONS

Le DPT est un dispositif spécialisé qui, pour certaines de ses activités, est transverse à tous les services de la Fondation de Nant. Il a pour mission de favoriser la qualité des soins proposés aux **patients issus de la migration** et de soutenir le développement des compétences théoriques et cliniques dans ce domaine.

NOUS CHERCHONS

Une personne au bénéfice d'une formation **d'assistant-e social-e** (ou titre jugé équivalent), ayant des connaissances en psychiatrie, ainsi que dans les aspects socio-administratifs en lien avec le parcours migratoire (droits LEI - LAsi, permis de séjour, etc).

Idéalement, nous souhaitons engager une personne au bénéfice d'une expérience dans ces domaines. Cette futur-e collègue sera motivée à travailler en **équipe pluridisciplinaire** et devra disposer d'un permis de conduire.

Cahier des charges

| 9. Compétences |
|--|
| Compétences socles ACV (prédéterminées) |
| 01. Sens des responsabilités et éthique du service public 02. Capacité d'adaptation et flexibilité 06. Ecoute et communication |
| Compétences transversales spécifiques au poste (à sélectionner, issues du modèle de compétences ACV) |
| 16. Capacité d'analyse et de synthèse [M] 09. Orientation client 14. Créativité 08. Esprit d'entraide et de collaboration |

© Etat de Vaud 2018

p. 3/4

Grille d'évaluation

COMPETENCES PERSONNELLES

1) Auto-évaluation et apprentissage permanent *

Aptitude à analyser objectivement son comportement, ses actions, à identifier ses lacunes, à se remettre en question et à apprendre de ses erreurs.

- Observe de manière aigüe l'impact de son comportement sur son entourage
- Accepte les critiques constructives en reconnaissant facilement ses erreurs
- Tient compte de ses erreurs pour améliorer ses actes et ses décisions
- Renouvelle sans cesse ses connaissances et compétences
- Ose remettre en question ses certitudes et ses références

2) Confiance en soi

Capacité à exécuter une tâche en se fiant à ses ressources personnelles tout en ayant l'assurance de posséder les capacités, les connaissances, l'expertise et le potentiel pour réussir.

- Se motive et montre de la détermination à satisfaire les exigences élevées
- Connaît sa valeur et ses ressources pour affronter diverses situations
- Se comporte avec assurance en toute circonstance en gardant une attitude constante et déterminée
- Fait face aux problèmes de manière positive et directe
- Sait travailler de manière indépendante
- Est capable de prendre seul des décisions et d'en assumer la responsabilité

3) Implication* personnelle


Tendance à faire preuve d'engagement face aux responsabilités confiées, à se préoccuper de la qualité du travail et à assumer les conséquences de ses propres actions ou décisions.

- Assume la responsabilité de ses actions
- Exprime ses opinions et prend la place qui lui revient
- Fait face aux situations plutôt que de les éviter
- S'investit personnellement dans la réalisation des projets
- Sait s'engager pour des causes déterminées
- Prend des initiatives face aux situations problématiques ou aux imprévus

II. Identifier les compétences



Documents de référence



Daniel DUBOIS

INTITULÉ DU POSTE

CONTACT

06 06 06 06 06
 daniel.dubois@gmail.com
 Paris, France
 linkedin.com/david-dubois

PROFIL

Ingénieur passionné et diplômé, j'ai 7 ans d'expérience à mon actif dans de grands groupes tels que Engie et Hermès. Je recherche actuellement un nouvel emploi pour commencer dès le mois de juin.

LANGUES

Français : Langue Maternelle
 Anglais : Bilingue (TOEIC 950)
 Espagnol : Intermédiaire

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Ingénieur Conformité
ENGIE, Paris | 2019 – 2022

- Coordination entre les équipes techniques et les interfaces externes pour assurer l'amélioration de la performance des plans d'actions.
- Veille sur la mise à jour des processus de l'usine.
- Pilotage d'un projet de validations qualité sur lignes de conditionnement impliquant de nombreux acteurs.
- At vero eos et accusamus et laeo odio dignissimos ducimus qui blanditiis praesentium voluptatum deleniti atque corrupti quos dolores.

Ingénieur Performance
HERMÈS, Paris | 2017-2019

- Étude de la faisabilité industrielle de formules lors de leurs transpositions d'un skid de fabrication à un autre.
- Gestion des priorités et répartition de l'activité sur les technologies.
- Animation des réunions et groupes de travail avec les responsables.

COMPÉTENCES

- Force de proposition
- Esprit de synthèse
- Rigueur
- Travail en équipe
- Logique

FORMATION

École d'ingénieur
ESME, Paris | 2012 - 2015

Licence professionnelle
Université Jean Monnet, Paris | 2011 - 2012

LOGICIELS

- AutoCAD
- MicroStation
- 3D Turbo
- Nemetschek All Plan

CENTRES D'INTÉRÊT

- Peinture
- Tennis
- Jeux vidéos

COMPETENCES PERSONNELLES

1) Auto-évaluation et apprentissage permanent *

Aptitude à analyser objectivement son comportement, ses actions, à identifier ses lacunes, à se remettre en question et à apprendre de ses erreurs.

- Observe de manière aigüe l'impact de son comportement sur son entourage
- Accepte les critiques constructives en reconnaissant facilement ses erreurs
- Tient compte de ses erreurs pour améliorer ses actes et ses décisions
- Renouvelle sans cesse ses connaissances et compétences
- Ose remettre en question ses certitudes et ses références

2) Confiance en soi

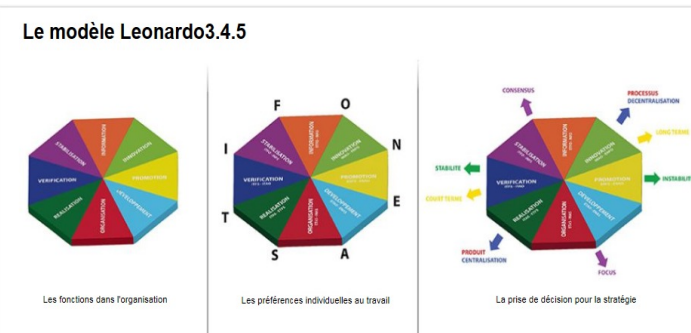
Capacité à exécuter une tâche en se fiant à ses ressources personnelles tout en ayant l'assurance de posséder les capacités, les connaissances, l'expertise et le potentiel pour réussir.

- Se motive et montre de la détermination à satisfaire les exigences élevées
- Connait sa valeur et ses ressources pour affronter diverses situations
- Se comporte avec assurance en toute circonstance en gardant une attitude constante et déterminée
- Fait face aux problèmes de manière positive et directe
- Sait travailler de manière indépendante
- Est capable de prendre seul des décisions et d'en assumer la responsabilité

3) Implication* personnelle

Tendance à faire preuve d'engagement face aux responsabilités confiées, à se préoccuper de la qualité du travail et à assumer les conséquences de ses propres actions ou décisions.

- Assume la responsabilité de ses actions





III Développer/expérimenter les compétences

Se fixer des objectifs pour travailler la compétence

Comment saurez-vous que vos objectifs sont atteints ?

Passer de l'intention à l'action.
Encore faut-il le vouloir !

Qu'est-ce qu'un objectif d'apprentissage SMART?

Un objectif SMART est :

1. Spécifique.

Un objectif spécifique est détaillé, ciblé et clairement rédigé. Toute personne qui le lit doit cerner avec précision ce que vous souhaitez apprendre.

2. Mesurable.

Les objectifs mesurables peuvent être quantifiés, c'est-à-dire que leurs résultats sont observables.

3. Atteignable.

Vous pouvez réaliser un objectif atteignable en fonction de vos compétences, de vos ressources et de votre sphère d'exercice.

4. Rattaché à votre contexte.

Les objectifs qui se rattachent à votre contexte s'appliquent à votre rôle actuel et sont clairement reliés à vos principales responsabilités.

5. Temporel.

Un objectif temporel est doté de délais et d'échéances précis qui vous permettent d'évaluer vos progrès et qui vous incitent à atteindre votre objectif.

A vous de jouer... (suite)



Sur une échelle de satisfaction de 1 à 10, comment évaluez-vous votre satisfaction actuelle par rapport à la compétence que vous avez choisie ?

Quelle serait votre note idéale toujours sur une échelle de 1 à 10 ?

Qu'est-ce qui vous empêche aujourd'hui d'atteindre cette note ?

Qu'est-ce qui pourrait vous aider à aller dans ce sens ?

Quel premier petit pas allez-vous concrètement entreprendre ? A court terme, à moyen terme.

Comment saurez-vous que vous avez atteint votre objectif ?



IV. Démontrer les compétences

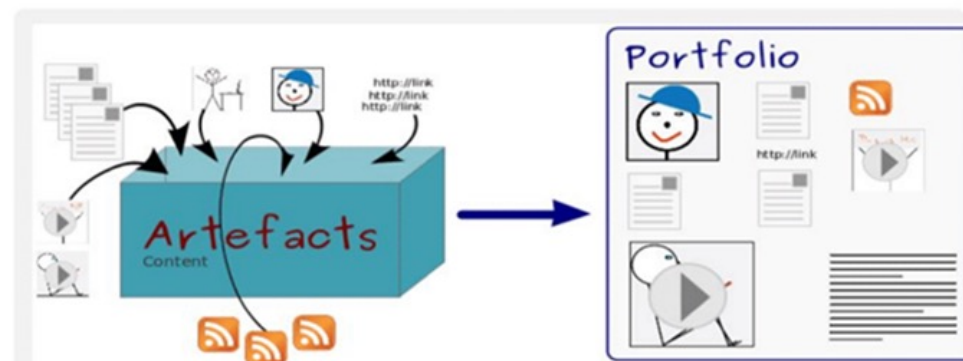
Illustration via la méthode SAR



| | | |
|--|---|--|
| Quel était le contexte ? Quels enjeux ? But ? Qui ? Combien ? | Qu'avez-vous fait ? Comment concrètement ? Quels moyens ? | Quel résultat ? Quoi ? Pour vous ? Pour qui ? Où ? Combien ? |
| SITUATION | ACTION | RESULTAT |

Un outil : le e-portfolio

REFLECHIR -> STOCKER -> ORGANISER -> PARTAGER (-> ADAPTER)



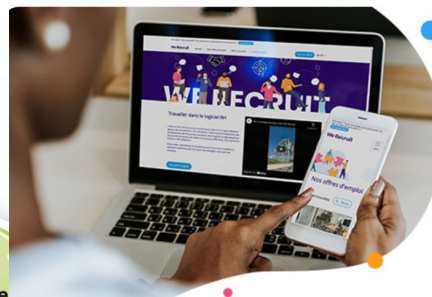
Portfolio work with Mahara

Source : mahara.org - mahara documentation - <http://bit.ly/1XfmVp>

V. Valoriser les compétences



Documents de référence



Les éléments indispensables d'une page carrière

La marque employeur

TÉLÉCHARGER L'ARTICLE AU FORMAT PDF



© Agence Dorelli



En conclusion

Processus sur le
long terme

=> Formation et déploiement progressif
(politique des petits pas)

INSERTION

Giuliano BONOLI

Professeur et responsable de l'unité
"Politique sociales" à l'IDHEAP, Université
de Lausanne



COMMENT PROFITER DU CONTEXTE DE PÉNURIE DE PERSONNEL POUR FAVORISER LA RÉINSERTION ?

Giuliano Bonoli, IDHEAP-Université de Lausanne

*Symposium «En quête de personnel. Quelles solutions?» St-Maurice, 20
Avril 2023*

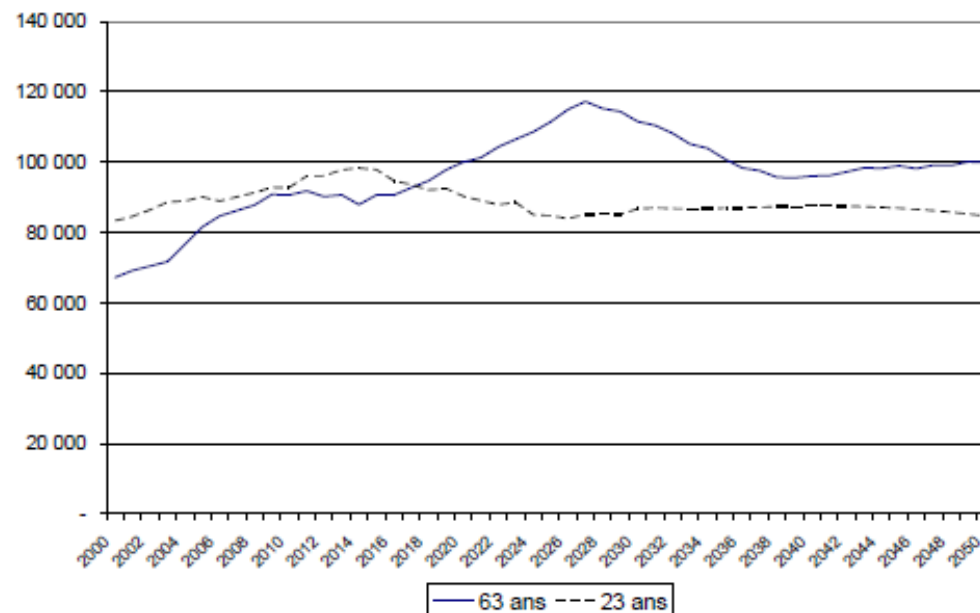
LA FONCTION DES POLITIQUES RÉINSERTION PROFESSIONNELLE ÉVOLUE AVEC LES ENJEUX ÉCONOMIQUES

- Années 1950-1960: reconversion professionnelle dans un contexte de modernisation économique et pénurie de main-d'œuvre qualifiée (surtout dans les pays Nordiques)
- Années 1970-1980: Offrir une alternative à la participation au marché du travail dans un contexte de déclin de l'emploi (masculin)
- Années 1990-2010: activation des personnes sans emploi dans un contexte de polarisation du marché du travail (postindustrialisation)
- Années 2020: ?? ... dans un contexte de pénurie de main d'œuvre

Source: Bonoli, G. (2010). The political economy of active labour market policies. *Politics & Society*, 38(4), 435-457.

CHANGEMENT DÉMOGRAPHIQUE

Graphique 1 : Evolution des effectifs des classes d'âge de 23 et 63 ans, 2000-2050



Source : OFS (2008), Evolution future de la population, actualisation 2008, Neuchâtel, (scénario A-00-2005/08).

Source Bonoli, G. (2008). *Réorienter les régimes sociaux vers la réinsertion professionnelle*. Working Paper de l'IDHEAP. <http://www.idheap.ch/idheap.nsf/go/467CF9E707FC33A9C1257480002949C0?OpenDocument&lng=fr>

ALLEMAGNE

- *Fachkräfte Strategie* en, 5 piliers:
 - Améliorer l'attractivité de la formation professionnelle
 - Renforcer la formation continue
 - Augmenter la participation au marché du travail (surtout des femmes)
 - Améliorer la qualité et la culture du travail
 - Moderniser la politique migratoire

SUISSE

- *Fachkräftepolitik* (Politique en matière de personnel qualifié)
- Quatre domaines d'action:
 - Formation continue et rehaussement du niveau de qualification
 - Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle
 - Activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà
 - Innovation (= robots)
- Source: <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Fachkraefteinitiative.html>, visité le 14.04.2023

DES INNOVATIONS BOTTOM UP

- Refugees go solar+ <https://solafrica.ch/en/projects/refugees-go-solar-switzerland/>
- PROLOG-Emploi <https://www.prolog-emploi.ch/>
- Programme pour des chauffeurs de bus à Soleure
- CHUV: programme pour former des réceptionnistes (formation d'un an)
- ...

DES OPPORTUNITÉS MULTIPLES ET DES DÉFIS

- Opportunités
 - Démographie
 - Transition écologique
 - Migrations
- Défis
 - Mauvaise image des groupes en réinsertion professionnelle
 - Coordination des différents domaines de politique publique
 - Investissement initial important

INSERTION

ELIANE ROSSET

Fondatrice et directrice
de l'Association 50+ actif



50+
ACTIF



ELIANE ROSSET

20 avril 2023

En quête de personnel, quelles solutions ?

Les 50+, un vivier de compétences à valoriser



Volontaire et motivé à s'impliquer
Pas de problème de santé aigu
Maîtrise suffisante du français
Sans emploi ou en situation de sous-emploi
Hors systèmes assurantiels (ORP, AI, aide sociale)



- **Des personnes étant dans un délais de congé**
- **Des femmes au foyer qui souhaitent reprendre**
- **Des individus dont le conjoint travaille**
- **Des individus/couples qui vivent sur leur fortune personnelle**
- **Des indépendants avec peu de mandats**
- **En fin de droit (chômage) ou n'ont pas fait valoir leur droit**



8/05/20XX

Offrir un accompagnement spécialisé et sur mesure pour l'insertion professionnelle des 50 ans et plus.

50+
ACTIF

- Bilan professionnel et personnel
- Définition/vérification des cibles professionnelles
- Actualisation des connaissances
- Amélioration du CV et lettre de candidature
- Coaching intensif (hebdomadaire)
- Suivi en entreprise

Objectiver les compétences et les valoriser

- **Expérience ≠ expertise**
- **Bilan de compétences**
CIO, mentorat
check-up employabilité (Qualife GE)
- **Remise à jour de compétences**
Mentorat / formation continue
Certification ECDL pour l'informatique
- **La confiance en soi**
Divers ateliers, le mentorat, des partenaires



Un manque d'adéquation entre les chômeurs et le marché de l'emploi

Les constats :

- Les chômeurs ont **rarement les compétences recherchées** des métiers en pénurie
- La **discrimination à l'embauche des 50+** est toujours bien présente
- Notre **système de formation date** et n'évolue pas aussi rapidement que les nouvelles technologies
- Le chômage et l'aide sociale ne favorise pas assez le **financement de formations certifiantes**



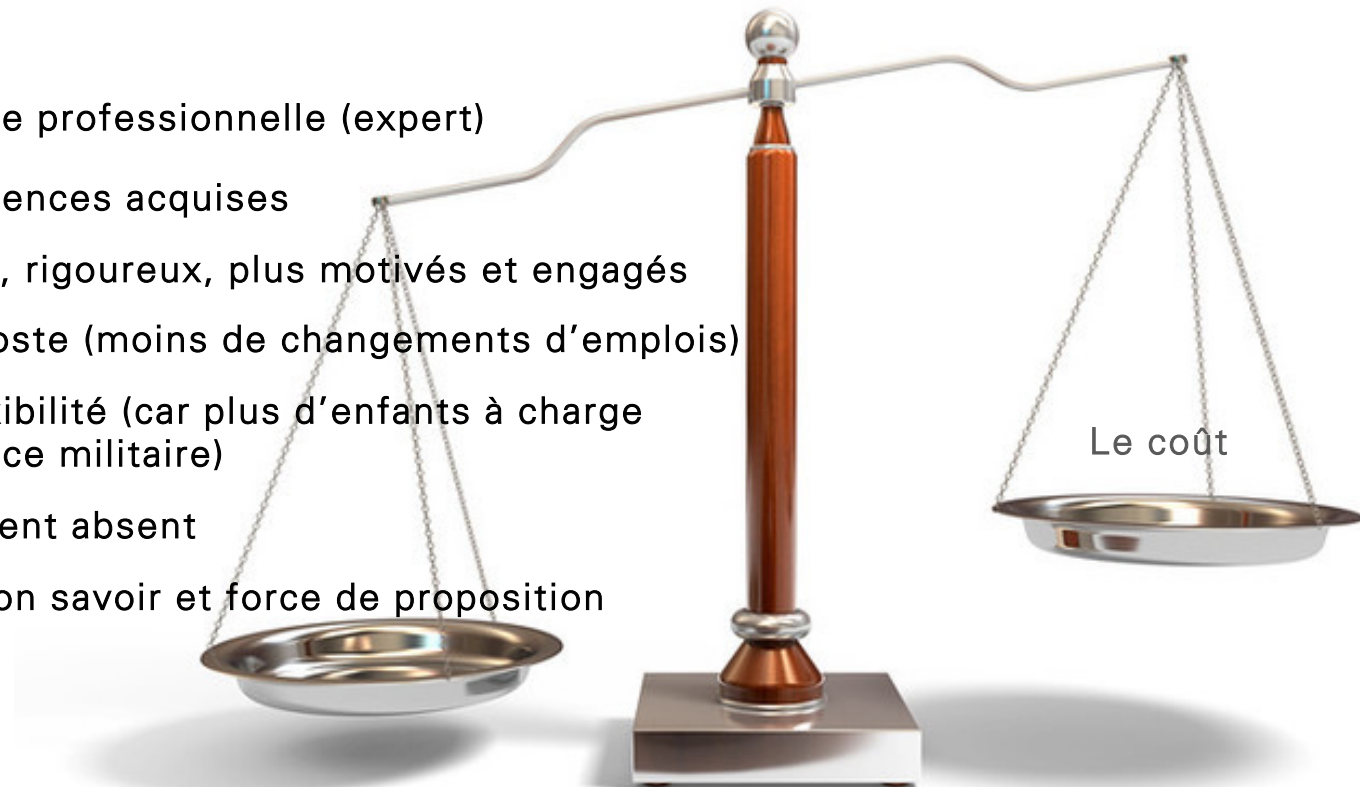
Les stéréotypes

- Un surcoût pour l'entreprise – vraiment ?
- Fracture numérique
- Difficulté d'adaptation
- Productivité réduite



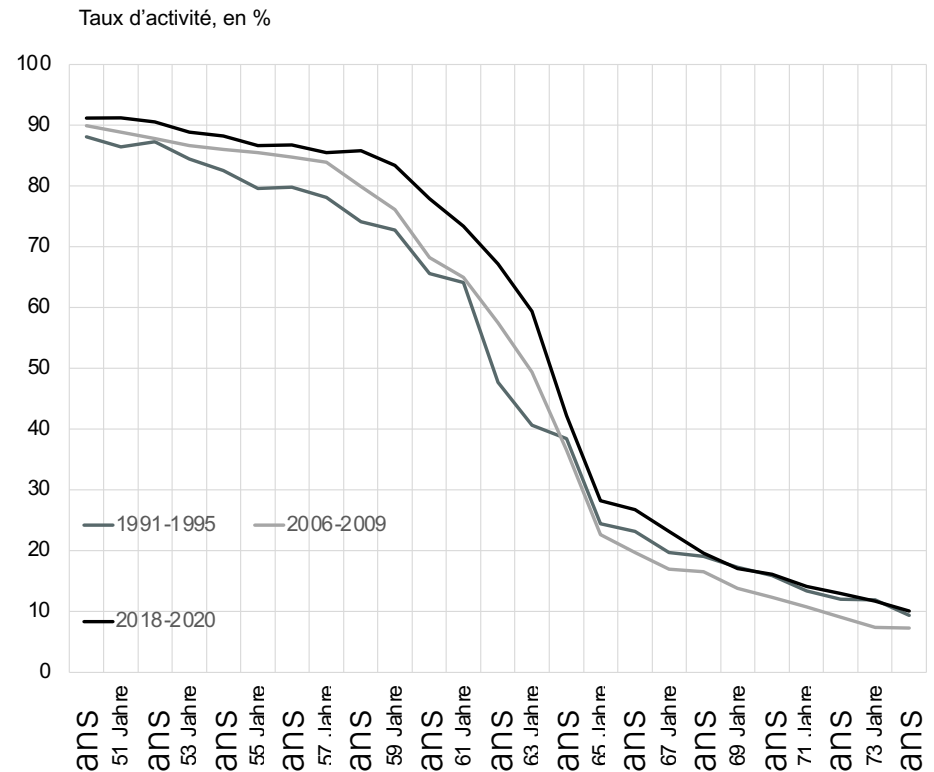
Les avantages d'engager un 50+

- L'expérience professionnelle (expert)
- Les compétences acquises
- Plus fiables, rigoureux, plus motivés et engagés
- Fidèle au poste (moins de changements d'emplois)
- Plus de flexibilité (car plus d'enfants à charge ou de service militaire)
- Moins souvent absent
- Transmet son savoir et force de proposition



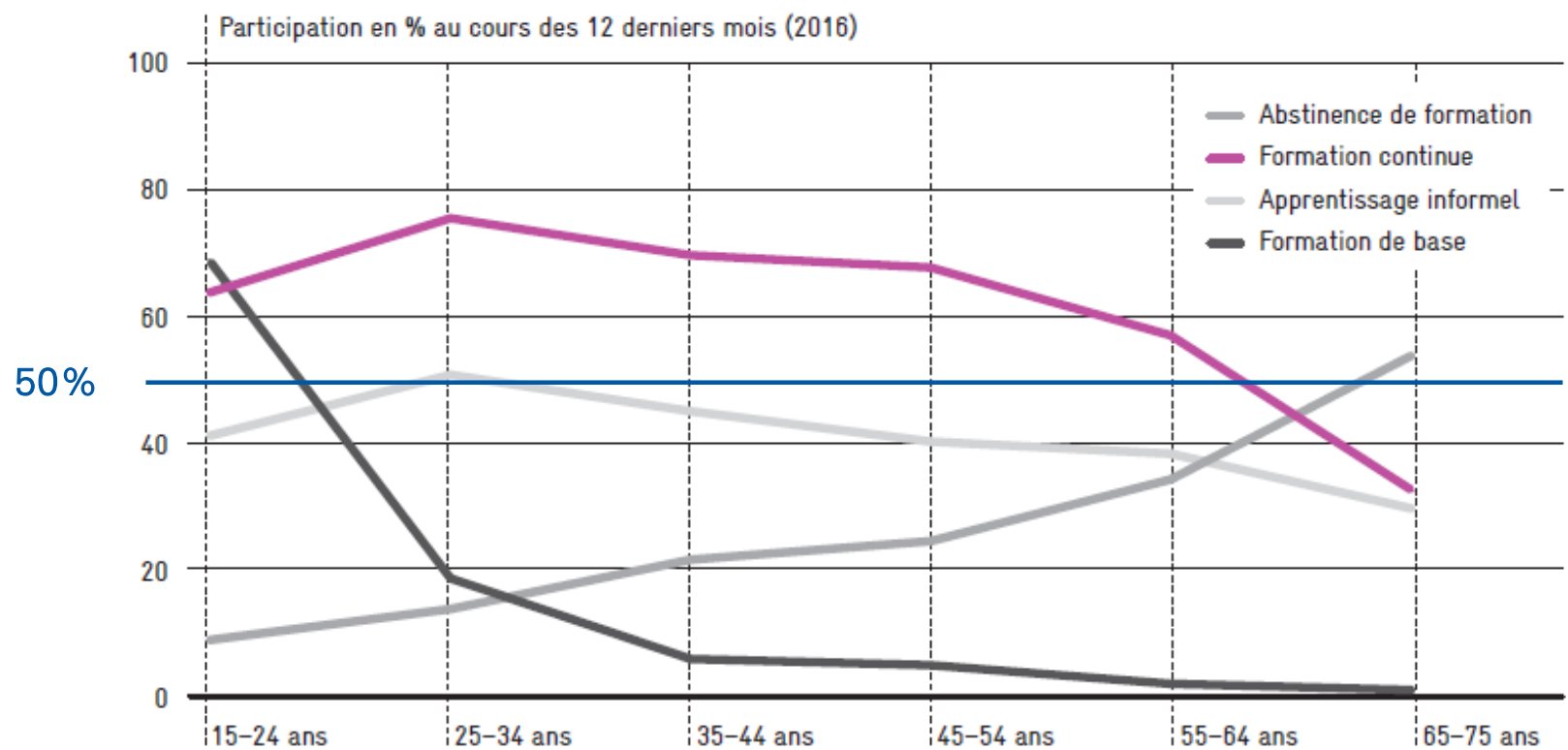
Le taux d'activité des 50+ augmente

- L'âge moyen de la population active a augmenté de 3 ans depuis 1991
- Le taux d'activité a augmenté, surtout chez les femmes
- 40% des 50+ possèdent un diplôme supérieur
- Moins de changements d'emploi avec l'âge
 - 25-39 ans : 17%
 - 55-64 ans : 5%



Source : BFS (2021)

L'abstinence de formation chez les travailleurs âgés : un problème ?



Source : BFS (2017)

Les obstacles liés à la formation dans la réorientation professionnelle

- Les prérequis nécessaires
- La durée des formations
- Le coût des formations
- La perte économique durant la formation

Des pistes :

- Les chèques formations (soit pour les individus, soit pour les organisateurs de formation)
- Les bourses ou prêts pour formation continue au-delà de l'âge de 30 ans
- L'efficacité de formations duales et courtes





Les problématiques observées chez les employeurs en matière d'insertion

- Besoin d'autonomie immédiate
- Peu de temps à disposition pour former le nouveau collaborateur
- Le coût de la formation est conséquent

Des pistes :

- Les mesures d'insertion professionnelle L'AIT ou le FCP avec un assouplissement des conditions d'octroi
- Des formateurs et mentors externes à l'entreprise

A photograph of a group of people in a meeting or training session. In the foreground, a man in a light blue patterned shirt is seen from the back, with another man in a light blue shirt placing his hand on the first man's shoulder. In the background, several other people are visible, some looking towards the camera and others looking away. The scene is set in a bright, modern office environment.

“

Quand la formation requise est en adéquation avec l'emploi obtenu, la compétence sera au service du progrès.

Mouctar Keïta

Merci pour votre attention



027 564 32 20
contact@50actif.ch

www.50actif.ch



MARQUE EMPLOYEUR

JULIEN FALLET

Directeur RH de Buchard Voyages



BUCHARD **voyages**

Créateur officiel de souvenirs depuis
1953

The image shows the interior of a modern bus, viewed from the back of the vehicle looking forward. The seats are blue with a textured pattern and have integrated entertainment screens. The ceiling is dark with recessed lighting and air vents. The windows show a view of a town with buildings and a street. The text is overlaid in the center of the image.

MARQUE EMPLOYEUR:
ATTIRER ET FIDÉLISER LES
COLLABORATEURS(-RICES)
EN MISANT SUR LA CULTURE
D'ENTREPRISE

1. Quelques chiffres
 2. Philosophie du Groupe Buchard
 3. Sens au travail
 4. L'envers du décor
& Politique managériale
 5. Questionnements actuels
-

Quelques chiffres

4.8 /5 note de la satisfaction clientèle

Enquête interne:

8.3/10 mon travail a du sens (enquête interne)

8.1/10 mes collègues tiennent leurs engagements vis-à-vis de moi

8.2/10 mon manager me soutient

8.7/10 je partage les valeurs de mon entreprise



Philosophie du Groupe

- Satisfaction client (excellence et qualité)
- Latitude et vision
- Management de proximité avec une direction proche des dossiers
- Volonté de mettre les RH à la Direction
- Plan d'intégration/formation pour les nouveaux collaborateurs
- Nombreux avantages

Objectif: l'Expérience Buchard est différente qu'à la concurrence

CRÉATEUR DE SOUVENIRS RIGUEUR
AU BONNE DYNAMISME
TRANSPARENCE
BUCHARD RHEINFELDEN
LEYTRON VOYAGES
RESPECT EXIGENCE
INNOVATION
CONFIANCE ECUVILLENIS
INTELLIGENCE COLLECTIVE PROTECTION
COURAGE

Sens au travail

- Donner le **sourire** et du **plaisir** à notre clientèle senior
- Passion
- Encadrement: mise en place d'un environnement sain

Les collaborateurs(rices) constatent régulièrement les résultats de leur travail auprès de la clientèle.

CRÉATEUR DE **RIGUEUR**
SOUVENIRS **DYNAMISME**
AUBONNE
TRANSPARENCE
BUCHARD **RHEINFELDEN**
LEYTRON **VOYAGES**
RESPECT **EXIGENCE** **INNOVATION**
CONFIANCE **ECUVILLENS**
INTELLIGENCE **PROTECTION**
COLLECTIVE **COURAGE**

L'envers du décor & politique managériale

- Expérience 2022 :
 - ➔ mise en place de nombreux avantages
 - ➔ résultat : 50% changement à l'administration
- Politique managériale intensifiée :
 - Les RH se battent pour que les + et les – soient dits
 - Traiter le fond du problème en étant à l'écoute avec nuance.
 - Le courage managérial est important mais un exercice très compliqué dans une entreprise familiale



Questionnements actuels

- a) Est-ce le **rôle** de l'employeur de rendre heureux les collaborateurs(rices) ?
- b) Qu'est-ce que la **bienveillance** ?
- c) Le manque de **COURAGE** dans le management, d'où vient-il ?
- d) Devons-nous **retenir** les collaborateurs(rices) qui veulent partir ?
- e) Les avantages ne masquent-ils pas une **réalité** qui ne change pas ?



**Merci de votre
attention**

BUCHARD

SETRA

BUCHARD
voyages

LEYTRON (VS)
AUBONNE (VS)
ECOVILLENS (FR)
027 306 22 30
www.buchard.ch

BUCHARD

*La star des
voyages en car*

VS 162 386

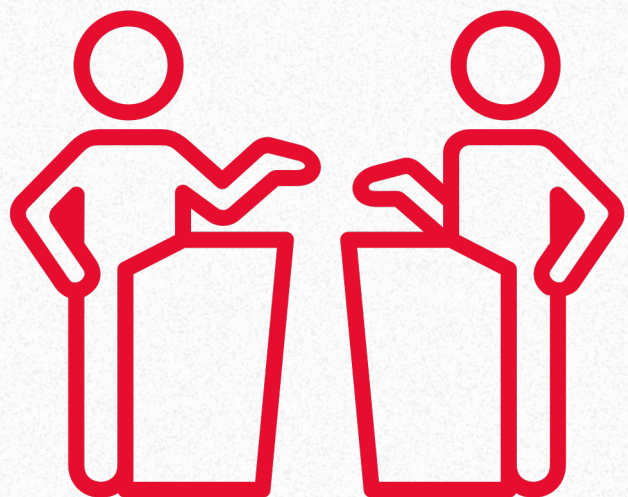
TABLE RONDE

Le Nouvelliste

Animée par

NOEMIE FOURNIER

Journaliste



VINCENT FRAGNIERE

Rédacteur en chef

REMERCIEMENTS





APÉRITIF DÎNATOIRE

Préparé par le CRTO, l'ORIF et l'OSEO ainsi que la Boulangerie Tailleus.