

Globe

+GF+

Le Magazine global des employés de GF

03/22

Avec des
cartes
postales



**Nos différences sont le terreau de notre succès.
Des exemples parlants issus du monde de
GF illustrent comment la diversité et l'inclusion
stimulent notre quotidien.**

CÉLÉBRER LES PETITES VICTOIRES

Ce que Kurt Schneider de GF Machining Solutions a appris de la pression et des critiques **23**

LA GRANDEUR, C'EST L'AVENIR

Comment GF Casting Solutions façonne de nouvelles tendances et accroît l'efficacité de la production **26**

DE L'ÉNERGIE ISSUE D'EAU SALÉE

Voici comment la start-up danoise Salt-Power produit de l'électricité propre par osmose avec l'aide de GF Piping Systems **32**

HELLO!

Une grande famille

Comment appliquons-nous les valeurs GF au quotidien ? En Belgique, Hannelore Watelle a expérimenté la valeur « Caring » dès sa première heure de travail au sein de sa jeune équipe.



Hannelore Watelle

Poste : chargée de compte Industrie
Division : GF Piping Systems
Site : Leeuw-Saint-Pierre (Belgique)
Chez GF depuis : 2022



Leeuw-Saint-Pierre
(Belgique)

Ces derniers mois, de nombreux nouveaux employés ont rejoint le site belge de GF Piping Systems. Cinq d'entre eux se trouvent sur la photo ci-dessus. Je fais partie des heureux élus. J'ai en effet intégré l'entreprise en tant que chargée de compte Industrie. La dernière recrue est notre country manager qui nous aide beaucoup – et nous le lui rendons bien ! C'est lui que nous portons sur la photo de groupe.

Ensemble, nous rions beaucoup et saisissons des opportunités mais nous

faisons également front lorsqu'il y a un problème. Les personnes sur cette photo ne sont pas les seules à s'entraider et à se soucier les unes des autres, tous les collègues du monde entier se soutiennent mutuellement. C'est immédiatement perceptible. Nos interlocuteurs dans les centres de données, les chefs de produits monde et bien d'autres personnes en sont l'exemple parfait.

J'ai hâte d'en rencontrer d'autres lors du prochain GF Mystery Coffee. Nous formons une grande famille chez GF et en voici quelques membres. ■



Et vous ?

Comment vivez-vous les valeurs GF au quotidien ?

Montrez-le nous avec une photo. Envoyez celle-ci dans une bonne résolution (~2 Mo) avec une courte description de ce qu'elle montre à l'adresse :

globe@georg-fischer.com

EDITORIAL

Une expérience inspirante

Chères et chers collègues,

Juste avant le début des vacances, nous avons décidé de passer l'été caniculaire en famille sur la côte et avons visité les magnifiques environs d'Utrecht aux Pays-Bas. Ce que nous ne savions pas, c'est que la « Semaine des fiertés » avait lieu au même moment ! Nous nous sommes ainsi retrouvés à Amsterdam dans un flot coloré de milliers de personnes, la ville frémissait, les canaux étaient envahis de bateaux festifs vibrant au rythme de la musique, l'ambiance était très détendue. En bref, nous étions au beau milieu de la plus grande parade des fiertés d'Europe ! D'immenses événements de ce genre sont très certainement la manière la plus sensationnelle de montrer que la diversité est la bienvenue !

Cette expérience m'a permis de réfléchir à GF. Les confettis et les façades de bureau colorées ne font pas (encore) partie de notre quotidien. Mais où en est GF, une entreprise industrielle fondée au début de l'avant-dernier siècle, en matière de diversité et d'inclusion ? À quel point la diversité est-elle ancrée chez nous ? Notre quotidien est-il assez inspirant et divers ? Nous répondons à ces questions dans la rubrique À l'honneur de ce numéro.

Ce que je peux déjà vous dire c'est que GF a mis en place à l'échelle du groupe une directive qui enracine profondément nos principes en matière de diversité, d'engagement et d'inclusion.

Bonne lecture et agréables découvertes !

Isabel Proske
Cheffe de projet Globe



Quelles sont vos expériences de la diversité et de l'inclusion chez GF ? Cette nouvelle édition de Globe vous plaît-elle ? Comment utilisez-vous les cartes postales incluses dans le magazine ? Nous sommes impatients de connaître votre avis, écrivez-nous à l'adresse : globe@georgfischer.com



Qui connaît cette ancienne employée de GF ?

À la page 38 se trouve une photo d'une ancienne collègue ayant suivi une formation chez GF en 1963. Nous ne connaissons malheureusement pas son identité. Si vous la connaissez ou pouvez aider à l'identifier, écrivez à la rédaction de Globe à l'adresse : globe@georgfischer.com

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE

Pia Bublies

Elle conçoit de superbes cartes, animations, illustrations et graphiques. Elle travaille beaucoup pour Die Zeit et maintenant aussi pour Globe. **16**



Major Tian

Le reporter vit en Chine et fait des reportages en Asie depuis février 2019 pour Globe. **24 et 30**



Ian Teh

Le photographe de la rubrique À l'honneur a déjà travaillé pour National Geographic, The New Yorker et Bloomberg. **08**



À L'HONNEUR



08

Les équipes diverses sont plus innovantes et performantes et les employés plus heureux. Dans notre rubrique À l'honneur, nous évoquons les thèmes de la diversité et de l'inclusion sous tous leurs aspects et illustrons comment ces valeurs sont appliquées chez GF et lui permettent d'avancer.

ENTRE NOUS

24

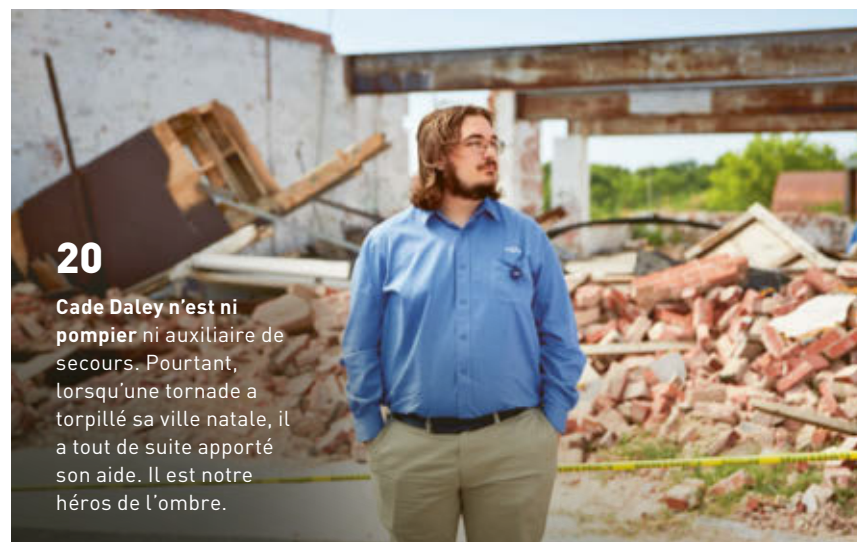
Mon équipe : « Le travail d'équipe est la meilleure réponse face aux incertitudes et aux perturbations ».

Sean Yang
Directeur des achats
chez GF Casting
Solutions



20

Cade Daley n'est ni pompier ni auxiliaire de secours. Pourtant, lorsqu'une tornade a torpillé sa ville natale, il a tout de suite apporté son aide. Il est notre héros de l'ombre.



Globe est également en ligne !

Lisez Globe partout à l'adresse :
globe.georgfischer.com

CRÉATION

26

Les carrosseries de véhicule se composent de pièces moins nombreuses mais plus grandes. Cette tendance se nomme le Big Casting et GF Casting Solutions contribue à la façonner. Découvrez-en davantage dans « Nos marchés ».



CONNEXION



32

SaltPower souhaite produire de l'électricité au Danemark avec GF Piping Systems. Explication détaillée dans « Nos clients ».

37

Quel est le lien entre GF Piping Systems et la production viticole ? « GF contribue » vous donne la réponse.



ÉDITION 03/22

SOMMAIRE

À L'HONNEUR

- 08 Diversité et inclusion**
Des exemples du monde entier illustrent comment GF vit et soutient la diversité.
- 16 Infographie**
Notre infographie montre comment la diversité et l'inclusion font avancer les entreprises.
- 18 Avis d'expert**
Un expert de la diversité explique comment exploiter tout le potentiel d'une équipe.
- 19 Votre opinion**
Quatre employés de GF évoquent ce que signifient la diversité et l'inclusion pour eux.

ENTRE NOUS

- 20 Mon héros de l'ombre**
Cade Daley n'a pas hésité une seconde à offrir son aide lorsque des tornades ont torpillé sa ville natale.
- 23 Une expérience instructive**
Kurt Schneider de GF Machining Solutions a fait face à la pression et aux critiques et en a beaucoup appris.
- 24 Une équipe forte**
Durant la pandémie, un nouveau site a ouvert en un temps record en Chine.

CRÉATION

- 26 Nos marchés**
GF Casting Solutions façonne une nouvelle tendance de production pour des pièces automobiles.
- 29 Labo d'idées**
Une plateforme numérique de GF Machining Solutions fournit un service client continu efficace.
- 30 Sur place**
Comme le site de GF en Chine était devenu trop petit, une nouvelle « super usine » a été érigée à 280 kilomètres de là en un temps record.

CONNEXION

- 32 Nos clients**
SaltPower produit de l'électricité par osmose avec l'aide de GF.
- 36 Le saviez-vous ?**
Pour avoir des images de ses produits, GF Casting Solutions ne les photographie plus mais utilise des données.
- 37 GF contribue**
En Australie, les produits de GF Piping Systems contribuent à la production viticole.

INTRODUCTION/
CONCLUSION

- 02 Hello**
- 06 En bref**
- 38 Voyage dans le temps**
- 39 After Work**

EN BREF

Une installation solaire génère de l'électricité pour le site GF Machining Solutions de Langnau (Suisse).



De plus en plus durables

Les sites suisses de GF Machining Solutions améliorent leur durabilité grâce à l'efficacité énergétique et l'utilisation d'énergies renouvelables. Ainsi, les apprentis du site de Langnau travaillent, par exemple, sur un projet d'amélioration de la durabilité dans le cadre duquel ils ont aidé à monter une installation photovoltaïque sur le toit du hall de production. Le siège de Bienne, quant à lui, sera alimenté en électricité par des panneaux solaires à partir de la fin 2022.

Losone a récemment vu l'inauguration d'un bâtiment modernisé dont la nouvelle installation est mieux isolée afin de réduire la perte de chaleur et d'optimiser l'efficacité énergétique. En outre, le système de chauffage autrefois alimenté en mazout fonctionne désormais au gaz naturel.

+ Besoin de plus d'informations ?

Vous souhaitez en savoir plus sur la durabilité de GF ? Le code QR renvoie directement vers le rapport de durabilité 2021.



Le succès de la sécurité

GF Central Plastics LLC à Shawnee (États-Unis) célèbre des succès en matière de sécurité. Durant 1 200 000 heures de travail, le site n'a en effet connu aucun accident de travail entraînant une perte de temps. Mieux encore : un service de Shawnee n'a enregistré aucun incident ni blessure depuis cinq ans. Il existe désormais un comité de sécurité pour toutes les équipes de travail (photo). Le site a été récompensé pour ses efforts. Il a reçu le Global Employer Engagement Award lors du sommet des RH et a été à nouveau certifié pour le VPP (Voluntary Protection Program). Par ailleurs, l'Oklahoma Safety Council lui a remis le Pinnacle Safety Award car le site est l'une des meilleures entreprises d'Oklahoma en matière de sécurité.



Un nouvel intranet pour tous – partout et à tout moment

Avec le nouvel intranet, GF lance une plateforme de communication centrale pour tous les employés dans le monde entier. GF procède étape par étape, à partir de 2023, permet progressivement à tous, même ceux qui n'avaient jusqu'ici pas accès à l'intranet, d'utiliser la plateforme. Il est possible d'y accéder via une application, un navigateur et MS Teams. Grâce à une fonctionnalité de traduction automatique, l'intranet sera disponible dans toutes les langues parlées chez GF. Cet outil vise à faciliter la communication de tous au-delà des divisions et des frontières.



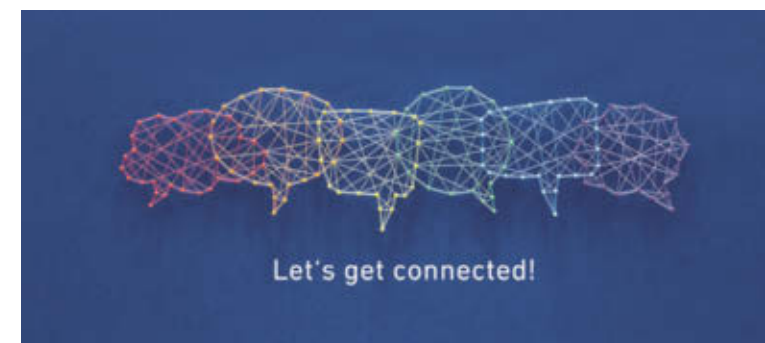
Un été émaillé de salons

Après une longue pause, GF Casting Solutions a de nouveau participé en présentiel à des salons renommés. À l'Euroguss, le plus grand et important salon spécialisé dans le moulage sous pression, la division du domaine de l'automobile a pu mener d'intéressantes discussions avec des clients. À l'événement CastForge, l'équipe a montré ses solutions du secteur hors-route tandis que lors du salon aéronautique de Farnborough, elle a présenté sa gamme de procédés de moulage de précision et de fabrication additive.

Le Culture Movement a un an

Le Culture Movement fête son premier anniversaire. Depuis ses débuts il y a un an, le mouvement a réussi à convaincre toujours plus de collègues et bat maintenant son plein. Le Culture Movement vise à faire vivre les nouvelles valeurs de GF et à renforcer la culture de la gagne au sein de l'entreprise. Plus de 200 Change Agents de toutes les divisions et régions ont depuis été formés. Plus de 1 100 employés ont testé avec leur équipe comment appliquer les valeurs de GF au quotidien. Et cela ne va pas s'arrêter là. D'autres actions sont actuellement en préparation.

Les Mystery Coffee Talks dans le monde



Réseautez avec les Mystery Coffee Talks ! Depuis le printemps, grâce aux « Mystery Coffee Talks » fonctionnant sur le principe du hasard, les employés de GF Piping Systems peuvent apprendre à connaître des collègues de leur division avec qui ils n'avaient

jusqu'à maintenant pas eu affaire au quotidien. L'initiative Mystery Coffee permet aux employés d'étendre leur réseau, d'apprendre les uns des autres, d'échanger sur leurs expériences et de collaborer plus efficacement.

Pour participer, il suffit de s'inscrire en ligne à l'adresse : <https://gfps.mysterycoffee.com/>

L'ERP TranS/4mation est lancé

GF modernise son environnement d'ERP mondial ! L'acronyme ERP signifie « Enterprise Resource Planning » et représente le cœur des processus commerciaux de GF sur les plateformes numériques. Les initiatives d'innovation et d'automatisation autour des systèmes ERP contribueront considérablement à atteindre les objectifs de croissance profitable de la stratégie 2025. L'ERP TranS/4mation est un programme GF porté par toutes les divisions. Il sera mis en place par les équipes informatique et commerciale et doit constituer le fondement technologique de nouveaux modèles commerciaux. Stay tuned!



900 personnes à la fête du site



Le 29 septembre, environ 900 employés de plusieurs divisions ont participé à la fête du site de Schaffhouse (Suisse). Après deux années de pause dues à la pandémie de coronavirus, cet événement a été une belle occasion de se revoir en personne. Lors d'une allocution commune, Andreas Müller, Joost Geginat et Carlos Vasto ont souhaité la bienvenue aux invités. L'un des temps forts de la soirée a été l'expérience d'équipe organisée par le groupe chargé du Culture Movement qui a suscité l'enthousiasme des participants.

VOTRE FEEDBACK

Apprendre des anciens



QUESTION :

Chère équipe de Globe,

Il serait formidable d'ajouter à Globe une rubrique célébrant les anniversaires de carrière spéciaux des collègues travaillant à GF depuis longtemps. Ceux-ci pourraient éventuellement expliquer ce qu'ils apprécient le plus et le moins chez GF et pourquoi. Ainsi, nous pourrions apprendre des plus expérimentés d'entre nous et en savoir plus sur leur vie.

Participant ou participante au sondage des lecteurs de Globe 2021

RÉPONSE :

Chère/cher collègue,

Merci pour ce retour inspirant. Il aborde une idée très importante que nous voulons développer avec Globe : renforcer les échanges mutuels notamment inter-générationnels. Nous réfléchissons actuellement à la meilleure manière de donner vie à cet échange. Se servir des anniversaires de carrière des collègues expérimentés comme base pour les échanges inter-générationnels est une idée intéressante que nous allons approfondir.

Nous dépendons cependant des propositions de nos lecteurs pour trouver des histoires passionnantes.

Votre rédaction de Globe



Et vous ?

Vous avez également un avis à partager sur Globe ou des questions pour sa rédaction ? Alors écrivez-nous un e-mail à : globe@georgfischer.com

Ce que la D&I apporte aux entreprises

Les opportunités offertes par la diversité et l'inclusion en chiffres

Page 16

Pourquoi nous avons besoin de la D&I

Interview d'expert sur la diversité en entreprise

Page 18

Comment nous voyons la D&I

Quatre avis sur la diversité et l'inclusion chez GF

Page 19

Un GF divers

mais uni

À L'HONNEUR : la diversité et l'inclusion rendent les entreprises plus innovantes, productives et prospères. GF a la chance de pouvoir compter sur le potentiel de plus de 15 000 collègues de 34 pays différents. Des exemples du monde entier illustrent comment l'entreprise soutient la diversité et l'inclusion.

Les objectifs communs unissent au-delà des frontières géographiques et des barrières linguistiques. C'est ce que l'on observe dans l'équipe Sécurité au travail et environnement de GF Casting Solutions. En effet, ce groupe d'environ 25 employés issus de 13 sites de GF en Chine, Allemagne, Autriche, Suisse et Roumanie travaille depuis juillet 2021 à l'amélioration de l'impact environnemental de nos usines et au renforcement de la culture de la sécurité. Depuis les premières vidéoconférences entre collègues – qui pour certains sont situés à des milliers de kilomètres les uns des autres et ont des cultures très différentes – l'équipe qui travaille de facto en ligne a développé une collaboration basée sur la confiance et le respect. Zackary Welch de l'équipe de durabilité de GF Casting Solutions se souvient : « Les premières sessions de brainstorming ont montré que nous sommes tous confrontés aux mêmes défis même si nous les exprimons dans des langues différentes. Ce constat nous a permis de communiquer toujours plus librement sur les approches des meilleures pratiques et de faire naître des idées et propositions concrètes avec les collègues », confie-t-il. Zackary a vite compris que la diversité au sein de l'équipe est une chance lorsque le cadre est flexible.

Faire partie de la communauté

La « diversité » est le spectre des différences humaines qui comprennent sans s'y limiter l'origine ethnique ou nationale, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, →

Tirer parti de la diversité

Les équipes diverses comme celle de GF Piping Systems à Kuala Lumpur (Malaisie) composée de Michele Tey, Cathy Pang, Mahdi Malik et de la responsable marketing Nina Diethelm (de g. à d.) apprennent beaucoup les unes des autres précisément grâce à leurs différences.

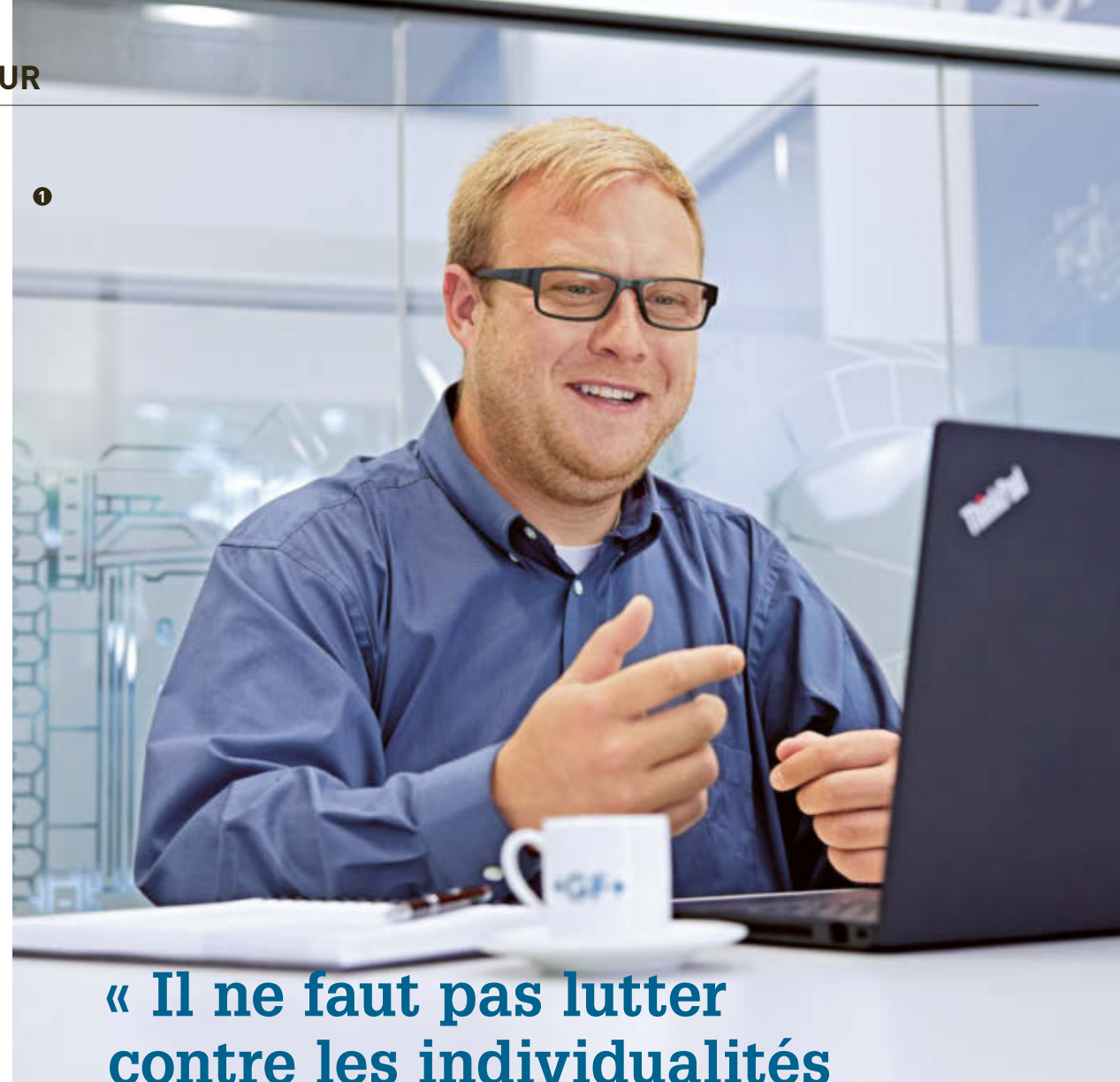


1 : Zackary Welch, responsable de la durabilité chez GF Casting Solutions, communique avec son équipe via des appels vidéo.

2 : L'équipe Durabilité de GF Casting Solutions se compose en tout de 25 employés issus de 13 sites.

36 %

Les entreprises qui misent aujourd'hui vraiment sur la diversité et ont des femmes et des employés d'origines ethniques diverses à des postes de direction sont **plus profitables** de trente-six pour cent que la moyenne. Rien que le fait d'avoir plus de femmes à des postes de direction permet d'augmenter les profits de 25 pour cent.



« Il ne faut pas lutter contre les individualités mais les intégrer. »

Zackary Welch

Responsable de la durabilité chez GF Casting Solutions

l'âge, la classe sociale, les compétences ou qualités physiques ou mentales, les croyances religieuses ou valeurs éthiques et les opinions ou appartenances politiques. L'inclusion désigne la mise en place d'un environnement de travail dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et équité, ont le même accès aux opportunités et ressources et se sentent capables de contribuer entièrement au succès de l'entreprise. D'après l'étude « Diversity wins: How inclusion matters » menée par le cabinet de conseil McKinsey, les équipes diverses sont plus productives et innovantes et la diversité est un véritable facteur de réussite. En outre, les employés sont plus engagés dans un environnement inclusif. L'objectif est de prendre conscience des préjugés, appelés « biais » inconscients. Avec des initiatives comme les programmes de formation sur les thématiques « Les femmes à des postes de direction » et « Les biais inconscients » proposés aux employés participant aux processus de recrutement, GF souhaite sensibiliser sur les avantages de la diversité et encourager sa mise en place.

Les équipes internationales apportent des manières de travailler et de penser différentes faisant naître des solutions et approches plus diverses. « Après avoir fait connaissance les uns avec les autres, nous avons eu davantage envie d'échanger et de présenter notre travail », confie Zackary. C'est ainsi qu'a éclot un environnement de confiance. « Tous les membres de l'équipe forment ensemble le fondement de notre approche de la durabilité au sein de la division », explique Zackary. « Nous avons expliqué à quel point c'est important pour l'entreprise et quel rôle crucial tous les membres d'équipe jouent dans ce domaine – eux qui précisément travaillent dans différents sites. »

Des innovations et de nouvelles perspectives

En tant qu'entreprise internationale, GF s'engage à de nombreux niveaux pour plus de diversité et d'inclusion. L'objectif affiché : GF doit être un environnement de travail divers et inclusif dans lequel l'inspiration, la collaboration et l'innovation peuvent s'épanouir et les employés peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes.

25 %

de tous les managers nouvellement nommés devront être des femmes chez GF. C'est l'objectif de la stratégie du groupe pour 2025. En 2021, ce but a déjà été atteint avec 30 pour cent de femmes.



« Nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion apportent des innovations et de nouvelles perspectives et améliorent la qualité et la solidité des entreprises », affirme Nesibe Bruggmann, responsable de l'apprentissage et du développement du groupe chez GF. « Cela crée un environnement de travail sain et efficace mais c'est également rentable. » Dans le cadre de la « stratégie 2025 », la direction du groupe GF a défini des objectifs ambitieux. Ainsi, par exemple, 25 pour cent des postes à responsabilités nouvellement créés devront être occupés par des femmes – un objectif audacieux si l'on considère que, selon le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes publié par le Forum économique mondial, actuellement 20 pour cent des emplois d'ingénieur sont détenus par des femmes. En 2021, la part atteignait déjà 30 pour cent chez GF. L'entreprise a donc déjà dépassé son objectif lors de la première année de cette initiative qui en compte cinq. Le conseil d'administration se compose déjà d'un tiers de femmes et une nouvelle collègue y a été élue. Par ailleurs, 15 pour cent des managers senior nouvellement nommés devront également être des femmes. GF considère la diversité comme une source précieuse de talents, de créativité et de force d'innovation et, par conséquent, de meilleures performances et décisions. En tant qu'entreprise internationale, GF donne par exemple à ses employés la possibilité d'acquérir au cours de leur carrière une expérience professionnelle et de vie dans différents pays. GF se soumet à des valeurs claires définies dans son propre Code de conduite comme, notamment, le respect mutuel et l'interdiction de toute forme de discrimination. GF soutient la diversité dans tous ses domaines d'activité. Cet engagement se retrouve dans la nouvelle →



Zackary Welch

Poste : responsable de la durabilité

Division : GF Casting Solutions

Site : Schaffhouse (Suisse)

Chez GF depuis : 2017

Comment GF définit la diversité et l'inclusion



La diversité

... couvre le spectre des différences humaines qui comprennent sans s'y limiter l'origine ethnique ou nationale, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la classe sociale, les compétences ou qualités physiques ou mentales, les croyances religieuses ou valeurs éthiques et les opinions ou appartenances politiques.



L'inclusion

... désigne la mise en place d'un environnement de travail dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et équité, ont le même accès aux opportunités et ressources et se sentent capables de contribuer entièrement au succès de l'entreprise.



Les préjugés inconscients

... (aussi appelés biais inconscients) décrivent les a priori inconscients que l'on a sur les compétences et aptitudes de différentes personnes ou groupes. Leurs facteurs d'influence et principes sont par exemple :

- les expériences personnelles
- les histoires/faits rapporté(e)s par d'autres personnes
- l'éducation/la formation
- les médias
- l'influence d'institutions
- l'influence culturelle
- l'influence d'autrui

Politique de D&I du groupe GF qui définit les rôles et responsabilités afin de garantir que les employés reflètent mieux la diversité des êtres humains dans l'environnement de travail ; que les employés s'engagent et soient satisfaits de leur lieu de travail ; qu'ils se sentent plus en sécurité et que leur contribution au succès de l'entreprise soit reconnue.

Chez GF, les talents – quel que soit leur vécu – sont systématiquement reconnus. L'entreprise a depuis longtemps mis en place un plan de succession stratégique ainsi que des programmes destinés aux personnes à haut potentiel. De nombreuses initiatives lancées par GF favorisent le développement individuel des employés. En effet, avec Women@GFPS, l'entreprise a créé un réseau pour les employées de GF Piping Systems et permet grâce à l'initiative « Mystery Coffee » aux employés de nouer contact avec des collègues du monde entier et ainsi d'apprendre à connaître des personnes qu'ils

« Nous nous considérons comme des personnes aux caractères différents. Chacun apporte sa façon de voir les choses. »

Domingo Balangué
responsable de la production chez
GF Machining Solutions



Domingo Balangué

Poste :
chef de production
Division :
GF Machining
Solutions
Site :
Chicago (États-Unis)
Chez GF depuis :
2018



n'ont encore jamais rencontrées. Résultat : au moins 80 pour cent des employés recommandent GF comme employeur d'après un récent sondage des employés.

Un environnement de confiance

« Mais la diversité et l'intégration ne sont pas seulement une question de ressources humaines, elles concernent également l'équipe de direction et sont une partie du développement de l'entreprise », explique Nesibe. « La direction est une condition essentielle pour permettre aux différences de s'épanouir et d'augmenter leur valeur ajoutée. En tant qu'employeur, GF aspire non seulement à former des équipes diverses mais aussi à créer un environnement de travail inclusif, basé sur la confiance et sûr d'un point de vue psychologique pour tous les employés, afin que chacun se sente écouté et reconnu, et puisse évoluer. » C'est la seule manière de permettre à tous les employés de donner le meilleur d'eux-mêmes et de déployer leur potentiel. Nous incluons également bien entendu les collègues présentant des handicaps mentaux et physiques. Aux États-Unis, GF collabore avec des organisations qui aident ces personnes à acquérir des aptitudes professionnelles et à les appliquer chez GF. En Suisse, plusieurs sites confient régulièrement des commandes à des ateliers employant des personnes souffrant de handicaps.

Pour Julie Malizia, chargée de clientèle chez GF Piping Systems aux États-Unis, la diversité est un pilier



Mariana Mankova

Poste :
technicienne
d'entrepôt
Division :
GF Machining
Solutions
Site :
Chicago (États-Unis)
Chez GF depuis :
2018



Pablo Valentin

Poste :
technicien machine
Division :
GF Machining
Solutions
Site :
Chicago (États-Unis)
Chez GF depuis :
2019



Milan Bjelanovic

Poste :
technicien machine
Division :
GF Machining
Solutions
Site :
Chicago (États-Unis)
Chez GF depuis :
2019



1 : en tant que responsable de la production chez GF Machining Solutions, Domingo Balangué présente tous les matins le programme de la journée.

2 : les membres de l'équipe de Chicago ont des vécus très différents.

3 : de gauche à droite : Mariana Mankova, Pablo Valentin et Milan Bjelanovic en plein travail.



important du développement de GF. Étant quotidiennement au contact des employés et clients, Julie prend toujours plus conscience que: « indépendamment de nos origines, nous sommes tous égaux : nous sommes tous des êtres humains avec des rêves, des espoirs, des réussites et des échecs. Ce sont nos expériences individuelles qui nous différencient. » Selon elle, une équipe diverse est plus à même de comprendre les besoins des clients.

Des personnes aux caractères différents

Sur le site GF Machining Solutions de Chicago travaille une équipe de quatre personnes qui, de par leurs expériences diverses, représentent de nombreux employés de l'entreprise. Le technicien machine Milan Bjelanovic a déjà 22 ans d'expérience professionnelle, il aime la danse et apprécie faire du vélo. Mariana Mankova, qui en tant que technicienne d'entrepôt supervise l'expédition et l'arrivée des marchandises à l'entrepôt, était danseuse professionnelle en Bulgarie, son pays natal, qu'elle a quitté à l'âge adulte pour s'installer aux États-Unis. Elle est l'une des six employées que compte le site. Elle affirme que le contact avec des personnes issues d'autres cultures l'inspire. Originaire du Mexique par sa famille, Pablo Valentin est entraîneur de baseball pour une équipe d'enfants durant son temps libre et, chez GF, il s'assure du bon déroulement de la production en tant que technicien machine en chef.

Le matin, Domingo Balangué, superviseur de la production, rassemble ses collègues afin de discuter du programme de la journée. Domingo vient des Philippines et a rejoint GF en 2018. « Nous nous considérons comme des personnes aux caractères différents. Chacun apporte sa façon de voir les choses », explique-t-il. « Milan, par exemple, est plutôt calme. Quand il parle, tout le monde l'écoute, car ce qu'il a à dire est certainement très important. » Pour Domingo, la →



« Ensemble, nous voulons créer et exploiter des synergies. L'équipe est très diverse – cette différence nous permet d'apprendre beaucoup les uns des autres. »

Nina Diethelm
Responsable du marketing et de la communication
chez GF Piping Systems Asie

diversité signifie que chacun apporte ses compétences et expériences propres : « Lorsque nous voulons régler un problème, nous sommes ouverts aux propositions de tous les membres de l'équipe. Nous ne faisons bien entendu pas attention au sexe ou à la couleur de peau. Nous cherchons simplement la meilleure solution. » Les membres de l'équipe éprouvent leurs différences plutôt lorsqu'ils discutent de sujets non liés au travail. Mariana raconte : « Nous fêtons Noël différemment et même à des dates différentes mais nous en discutons et trouvons de nombreux points communs. Qu'importe d'où nous venons et quelle que soit notre langue maternelle : nous sommes tout simplement des personnes gentilles et sympathiques. »

Une promotion au sortir du congé maternité

Nina Diethelm est la mieux placée pour expliquer que ce sont les performances individuelles d'une personne qui comptent et non pas sa situation de vie. Après la naissance de son fils Yuri, elle était encore en congé maternité quand son chef de l'époque l'a appelée pour lui



Nina Diethelm

Poste :
responsable du marketing et de la communication en Asie

Division :
GF Piping Systems

Site :
Kuala Lumpur (Malaisie)

Chez GF depuis :
2017

demandeur si elle souhaitait être promue à un poste à responsabilités à son retour. « Alors que bon nombre de mes amies me rapportaient que lors des entretiens d'embauche, elles étaient traitées comme des 'bombes à retardement', on m'a confié à moi durant cette période de nombreuses nouvelles responsabilités », raconte-t-elle. « J'ai considéré ce geste comme une vraie preuve de confiance. » Elle a saisi cette opportunité et a débuté à ce poste à temps partiel. Nina a rejoint GF en 2017 en tant que responsable du marketing en ligne. En 2018, elle a voyagé à Tokyo et à Singapour pour le travail. « Les conversations que j'ai eues avec les locaux là-bas et les différentes cultures que j'y ai découvertes m'ont tellement plu que j'ai tout de suite pensé à m'installer pour quelque temps en Asie », raconte Nina. Son mari Steve, qui est à moitié suisse et à moitié philippin, a trouvé l'idée excellente. Alors que son fils était âgé de deux ans et demi, Nina s'est vu offrir l'opportunité de quitter Schafhouse (Suisse) pour s'installer en Malaisie. « J'ai tout de suite été emballée par cette aventure et nous avons décidé de quitter notre zone de confort et de déménager

en famille en Malaisie. » Ils y habitent depuis mars 2022. Nina l'affirme : « Je n'ai pas regretté cette décision une seconde. »

Une inclusion réalisée en équipe

Elle vit plus que jamais les valeurs de GF : « 'Caring, c'est faire partie d'une équipe' n'est pas une tâche qui doit encore être mise en place chez GF, c'est un fait acquis depuis longtemps. » Dès le début, elle s'est bien intégrée parmi ses nouveaux collègues. En tant que responsable du marketing et de la communication pour l'Asie, Nina collabore avec des collègues qui travaillent en Malaisie mais aussi avec des employés basés en Chine, en Australie, à Singapour, en Indonésie, en Corée, à Taïwan et

1 : Nina Diethelm (à d.) bénéficie dans son équipe des expériences diverses des employés – comme de celles de Cathy Pang.

2 : l'équipe malaisienne (de g. à d.) : Michèle Tey, Cathy Pang, Mahdi Malik, Nina Diethelm et Ronnie Soon.



au Japon. L'équipe est très diverse. Certains membres, issus d'autres formations et professions, travaillent depuis seulement quelques années dans le domaine du marketing tandis que d'autres sont du métier depuis des décennies – cette différence d'ancienneté nous permet d'apprendre beaucoup les uns des autres. » En Indonésie et, dans une moindre mesure, en Malaisie, la religion au travail a une importance beaucoup plus grande qu'en Europe : « Ici, de nombreux employés sont musulmans. Je trouve cela normal de prendre en compte les heures des prières pour planifier nos réunions. »

Nina considère déjà la Malaisie comme sa deuxième maison : « Tout le monde a facilité mon intégration. Je me sens aussi bien chez GF en Malaisie qu'en Suisse. » Grâce à ses expériences, elle a appris que dans un environnement divers, il faut travailler en équipe pour atteindre l'inclusion. « Qu'importe avec qui je travaille : tout le monde s'aide et se soutient mutuellement. » Accepter, célébrer et mettre à profit les différences – voici la clé pour transformer la diversité en un facteur de succès pour GF et ses employés. ■

20 %

Lorsque le conseil de surveillance d'une entreprise est composé à plus de **20 pour cent** de femmes, les revenus issus des innovations sont plus élevés.



L'AVIS DU CEO

GF devient encore plus divers

Qu'est-ce qui fait de GF une entreprise exceptionnelle ? Je suis convaincu que ce sont les plus de 15 000 employés qui viennent chaque jour travailler avec motivation et des ambitions plein la tête, et comptent sur un environnement de travail qui les accueille et respecte leur individualité et leur parcours de vie. En tant que cadres dirigeants d'une entreprise internationale, nous sommes tenus de créer cet environnement dans lequel l'authenticité joue un rôle clé et où chaque employé – quels que soient son âge, son genre et ses convictions personnelles – a la chance de s'épanouir.

Comment pouvons-nous diriger de manière inclusive ? Afficher un intérêt sincère pour les personnes – leurs expériences, avis et histoire – est vraisemblablement la condition primordiale. Je suis curieux d'en savoir plus sur chaque personne à qui j'ai affaire car c'est à chaque fois une opportunité pour moi de découvrir de nouvelles idées, suggestions et perspectives sur le monde. Nous devons encourager les personnes à s'exprimer et à évoquer leur avis. La confiance joue en cela un rôle crucial. Cette confiance, nous la bâtissons en agissant équitablement et en créant un sentiment de sécurité psychologique. Enfin, nous devons prendre conscience de nos préjugés inconscients, les ignorer et travailler à éliminer les obstacles à la diversité.

Chez GF, la diversité et l'inclusion jouent un rôle dans le développement de la créativité des employés. Des sites de production au siège de l'entreprise, nos équipes apportent constamment de nouvelles idées et innovations. Un GF divers et inclusif – l'une des manières dont nous pouvons atteindre ensemble notre plein potentiel. ■

Andreas Müller
CEO de GF

La diversité est un fait, l'inclusion un acte – Pourquoi nous avons besoin des deux

Quels avantages apportent la diversité et l'inclusion aux entreprises ? Et où en est GF à ce sujet ? Nos faits et chiffres l'illustrent.

Comment GF évolue

30 % des cadres dirigeants nouvellement nommés chez GF étaient des femmes en 2021

25 % des postes à responsabilités nouvellement créés chez GF devront être occupés par des femmes d'ici à 2025. Dans le même temps, d'autres aspects de la diversité et de l'inclusion devront être abordés dans le monde entier.

0 Le nombre d'enquêtes sur des cas de discrimination dans tous les sites GF du monde entier qui comptent ensemble plus de 15 000 employés s'élevait actuellement à 0 et à moins de trois au cours des trois années passées.

En 2021, GF comptait **115 employés** présentant un handicap. En outre, GF a passé 2,5 millions de CHF de commandes avec des atelières employant des personnes en situation de handicap.

Dans ses sites en Asie, GF Machining Solutions a des employés de **11 nations différentes**.

Rien qu'en Suisse, GF compte actuellement près de **50 différentes nationalités** parmi ses employés.

Amélioration des performances grâce à la diversité et à l'inclusion

Les entreprises comptant plus de femmes à des postes à responsabilités ont **25 % plus de chances** d'être rentables que la moyenne. Lorsque la diversité ethnique est représentée, cette part s'élève même à **36 %**.

87 %

Les équipes diverses prennent de meilleures décisions dans **87 %** des cas.

Les entreprises inclusives sont **1,7 fois** plus souvent des leaders du marché.

Dimensions de la diversité et de l'inclusion

Personnalité

- Opinions ou appartenances politiques
- Âge
- Classe sociale
- Orientation sexuelle
- Croyances religieuses ou valeurs éthiques
- Compétences ou caractéristiques physiques ou mentales
- Genre, identité de genre, expression de genre
- Origine ethnique ou nationale

95 % des entreprises se concentrent sur les femmes quand elles essaient d'être plus diverses.

Les employés chérissent la diversité et l'inclusion

67 % des employés affirment que la diversité du personnel est importante.

Le degré d'engagement d'une entreprise en faveur de l'intégration est, pour **80 %** des plus de 1 300 personnes interrogées dans le cadre d'un sondage, un facteur important dans le choix d'une entreprise.

La diversité et l'inclusion : des facteurs d'innovation

19 %

Les entreprises ayant des équipes de direction plus diverses que la moyenne enregistrent des chiffres d'affaires liés aux innovations **19 %** plus élevés que les entreprises présentant une diversité moindre dans les équipes de direction.

39 %

Selon un sondage, **39 %** des personnes interrogées pensent que la diversité et l'inclusion sont un avantage concurrentiel sur le marché.

Sources : étude McKinsey « Diversity wins » de 2020 (1), drp Group 2021 (3), McKinsey 2018 (1), étude de Boston Consulting Group (1), sondage réalisé par Deloitte (2), GF (6)

La diversité n'est pas l'apanage des minorités

AVIS D'EXPERT



Hans Jablonski :

Poste : consultant senior global et dirigeant de l'entreprise de conseil Jablonski Business Diversity. Il a été l'un des premiers managers en diversité en Allemagne et a co-fondé la Charte de la diversité.

Carrière : il a travaillé 20 ans dans le développement personnel et d'entreprise entre autres pour Ford Motor Company, BP plc, Roland Berger Strategy Consultants et Commerzbank

Domaines d'expertise : la diversité et l'inclusion. Il est auteur d'articles et de contributions dans des livres, conférencier et un consultant très demandé.

Un environnement professionnel divers et inclusif est crucial pour la réussite d'une entreprise. Dans cet entretien, Hans Jablonski explique comment les entreprises peuvent le mettre en place.

Pourquoi la diversité et l'inclusion sont-elles des facteurs de réussite pour une entreprise ?

Hans Jablonski : L'environnement des entreprises est très complexe et dynamique, y compris en ce qui concerne les données démographiques du marché du travail et des ventes. L'interculturalité croissante, les équipes composées d'employés de différentes générations, la remise en question des valeurs et rôles genrés traditionnels ainsi que la durabilité sociale en sont quelques aspects. La diversité et l'inclusion ont de nombreux avantages. Les recrues diverses enrichissent le vivier de talents des entreprises. Les employés divers permettent d'attirer et d'acquérir une clientèle tout aussi diverse. La diversité permet également de conquérir plus efficacement de nouveaux marchés. La probabilité de mettre au point des innovations durables et couronnées de succès est plus forte avec des équipes diverses. Les entreprises ayant un personnel divers affichent une image d'ouverture sur le monde et constituent un partenaire commercial plus attractif. Enfin, la reconnaissance de tous les talents augmente la motivation et l'engagement des employés.

Quand une entreprise est-elle vraiment inclusive et diverse ?

Les entreprises sont inclusives lorsque les talents les plus divers se sentent concernés et sont motivés à rester. Chaque entreprise doit évaluer si c'est le cas et comment y parvenir.

Dans les entreprises technologiques, de nombreux métiers sont traditionnellement exercés par des hommes. Comment créer un environnement divers et inclusif ?

Les équipes plutôt homogènes doivent se demander si l'atmosphère et les conditions de travail qui les caractérisent sont également attractives pour d'autres personnes. L'objectif étant que tous les membres de l'équipe puissent exploiter à 100 pour cent leur potentiel. Lorsque les équipes se mélangent, leurs membres d'origine ressentent la diversité comme un enrichissement. L'argument selon lequel « aucune femme n'exerce de métier technique » ne prend plus. Les entreprises motivent de plus en plus de jeunes femmes à se lancer dans des carrières STIM (science, technologie, informatique et mathématiques), et ce avec succès. Une entreprise attractive doit savoir marquer des points auprès des personnes de tout genre.

Que faut-il pour que la diversité et l'inclusion jouent vraiment

un rôle dans les entreprises internationales ayant des sites dans le monde entier et des employés ayant des origines ethniques et sociales très différentes ?

Dans ces entreprises, on constate très souvent une dominance du siège concernant la culture et les choix de carrière. L'échange et le dialogue – par exemple par le biais d'équipes projet internationales ou d'initiatives de mentorat interculturel – ont permis de comprendre de nombreuses choses sur plusieurs aspects et d'obtenir de meilleurs résultats.

Monsieur Jablonski, vous êtes un homme ouest-européen blanc. Pourquoi parlez-vous de diversité et d'inclusion ?

La diversité n'est pas l'apanage des minorités, tout le monde est concerné. Chaque personne doit connaître le rôle qu'elle doit jouer, ce qu'elle a en commun avec les autres ou ce qui l'en différencie. J'aide des managers du monde entier à diriger efficacement des personnes différentes d'eux. ■

VOTRE OPINION

Que signifient pour vous la diversité et l'inclusion ?

On entend actuellement beaucoup parler de diversité et d'inclusion. Mais que signifient ces valeurs dans le contexte professionnel ? Quatre employés de GF de différents pays répondent à cette question de manière très personnelle.

Rachel Greasby:

« J'apprécie les cultures qui intègrent l'inclusion. Elles permettent en effet aux employés de se rendre au travail avec un sentiment de sécurité et de satisfaction et de travailler en accord avec leurs besoins et ceux de l'entreprise. La diversité apporte différentes idées, positives et stimulantes, et des opinions variées qui améliorent le lieu de travail. »

Poste : directrice
Division : GF Piping Systems
Site : Coventry (R.-U.)
Chez GF depuis : 2022



Irina Frost:

« J'apprécie GF car c'est probablement l'entreprise la plus diverse dans laquelle j'ai travaillé ! La diversité sur le lieu de travail est une source d'inspiration, d'énergie et d'ouverture. Ces facteurs nous permettent d'échanger sur des idées et de régler les problèmes. Chez GF, nous avons créé une culture du respect et un environnement dans lequel chacun et chacune peut évoluer librement et réussir. »

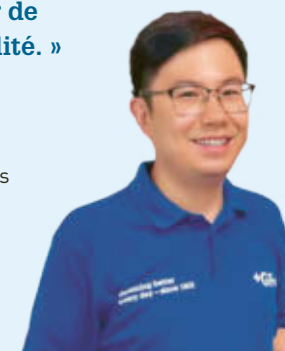
Poste : responsable des achats stratégiques
Division : GF Machining Solutions
Site : Bienne (Suisse)
Chez GF depuis : 2012



Steven Zhao:

« L'inclusion et la diversité m'ont permis d'élargir mon horizon. Communiquer et collaborer avec des personnes ayant des expériences professionnelles diverses est très inspirant. Un lieu de travail inclusif permet à toutes et à tous d'exploiter ses points forts de manière optimale. Nous pouvons donner des conseils ou recevoir de l'aide sur un pied d'égalité. »

Poste : superviseur de la normalisation et des techniques au service de maintenance
Division : GF Casting Solutions
Site : Suzhou (Chine)
Chez GF depuis : 2009



Carrie Schaller:

« Pour moi, la diversité et l'inclusion sont synonymes d'acceptation et de liberté dans mon travail. Je n'ai pas à avoir honte de ce que je suis ou de ce que je fais. La culture de GF concernant ces valeurs crée non seulement un meilleur environnement professionnel mais m'aide également à être innovante, à me sentir soutenue par mes collègues et à améliorer ma confiance en moi. »

Poste : stagiaire en mouvement culturel et gestion des talents
Division : Georg Fischer Ltd
Site : Schaffhouse (Suisse)
Chez GF depuis : 2022



Réussir grâce à la culture de l'erreur

Ce que Kurt Schneider a appris des contraintes de temps et des critiques

Page 23

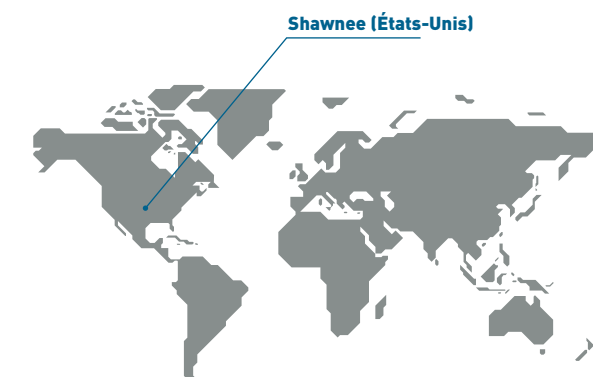
Travail d'équipe durant la pandémie

En Chine, un nouveau site a ouvert en un temps record

Page 24

Un homme sur qui on peut compter

MON HÉROS DE L'OMBRE : Cade Daley n'avait aucune formation d'ambulancier ni d'auxiliaire de secours et d'intervention. Pourtant, lorsqu'une tornade a torpillé sa ville natale, il n'a pas hésité une seconde à offrir son aide.



Peut-on s'habituer aux tornades ? À entendre Cade Daley, c'est ce que l'on pourrait penser. Ce jeune homme de 21 ans originaire de Seminole dans l'Oklahoma aux États-Unis a déjà vécu plusieurs ouragans. « En général, il y a une saison des tornades. En mai, lorsqu'elles sont particulièrement intenses, elles sont le sujet de discussion favori de tous ceux que je connais », raconte Cade. Les habitants de la région écoutent les informations toute la journée pour se tenir au courant de leur intensité et de leur avancée. Normalement, une alerte à la tornade est déclenchée et les sirènes retentissent dans la ville. « Ici, la plupart des gens disposent d'un abri ou connaissent quelqu'un qui en a un. Quand elles n'ont pas cette chance, beaucoup de personnes prennent tout simplement un matelas et s'allongent dans leur baignoire », explique Cade.

Les tornades de mai dernier ont été très violentes

Cade Daley est administrateur junior de systèmes informatiques chez GF Piping Systems à Shawnee dans l'Oklahoma. Il a grandi dans la petite ville de Seminole qui compte près de 8 000 habitants. Le 4 mai 2022, pas moins de douze tornades atteignant des vitesses de 217 kilomètres par heure ont balayé l'Oklahoma. Vers 19 heures, l'une d'entre elles s'est abattue sur Seminole, la ville natale de Cade, et a arraché des toits, détruit des maisons et déraciné des arbres. « Par le passé, Seminole n'avait jamais été durement touchée →



↑ Plusieurs habitations de Seminole ont été détruites par les tornades printanières.

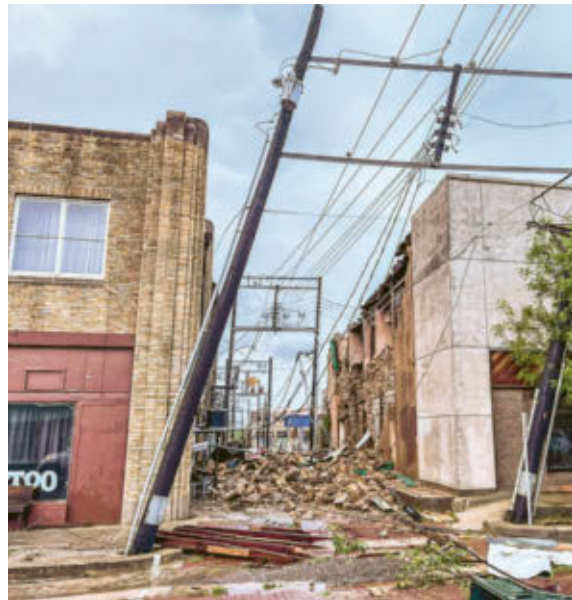
Cade Daley

Poste :
administrateur junior de systèmes informatiques

Division :
GF Piping Systems

Site :
Shawnee (États-Unis)

Chez GF depuis :
2021



par un ouragan », se remémore Cade. « C'était presque un mythe. On disait qu'elle ne pouvait pas être atteinte. On avait tort, cela a été un choc pour beaucoup d'habitants. » Lorsque Cade a entendu les appels au secours de personnes sinistrées et qu'il n'y avait pas assez d'intervenants, il n'a pas hésité une seconde. Dès le lendemain, il a sauté dans sa voiture et a parcouru les 110 kilomètres qui séparent Shawnee et Seminole pour apporter son aide.

← L'engagement de nombreux bénévoles a permis de dégager rapidement les ruines.

→ Cade Daley est considéré comme fiable et très serviable par ses collègues.

toujours été très important aux yeux de Cade. Lorsqu'il étudiait à l'université, il faisait deux à trois fois par semaine du bénévolat pour une soupe populaire et s'était engagé auprès de l'armée du salut et d'une banque alimentaire. Quand Cade Daley raconte son engagement désintéressé, il baisse souvent un peu la tête et parle à voix basse comme si ce n'était pas grand-chose et totalement normal – ce qui n'est pas l'avis des personnes à qui il a apporté son aide. ■

Des compétences en informatique très utiles

Ce professionnel a proposé son aide aux autorités et s'est servi de ses connaissances en informatique et techniques mais aussi du service en ligne « Google Voice » pour mettre en place un centre d'appels ad-hoc pour les personnes touchées. Il a mis au point une interface pour classer les différents endroits concernés et prioriser l'aide en fonction de la gravité des dégâts. La priorisation s'est faite selon le type d'aide à apporter et l'équipement nécessaire sur les lieux frappés par la catastrophe. Cade a collaboré avec le service de gestion des urgences de l'Oklahoma et avec le responsable local du ministère fédéral de la sécurité intérieure. Quelques heures lui ont suffi pour mettre à disposition des nombreux intervenants professionnels et bénévoles une carte indiquant les lieux d'intervention prioritaires.

Les décombres sont presque complètement éliminés

L'engagement exceptionnel d'intervenants bénévoles comme Cade a permis de débarrasser les ruines de Seminole en quelques semaines seulement. Il reste cependant des quartiers de la ville largement endommagés, où habitent de nombreuses personnes. La population se remet lentement du choc. L'entraide des personnes sur place est ce qui a le plus impressionné Cade. « Lorsque nous en avons fini quelque part, nous n'avons souvent qu'à continuer à parcourir la rue pour trouver d'autres sinistrés ayant besoin d'aide. Quelques minutes suffisaient pour avoir l'impression de se connaître depuis toujours. » Aider les autres a

POURQUOI C'EST MON HÉROS :

« Cade est pour moi un héros car il n'a pas hésité à donner de sa personne pour aider les membres de la communauté victimes d'une catastrophe en Oklahoma. »

Charles Miller
Responsable informatique de la Business Unit Amériques Shawnee (États-Unis) GF Piping Systems



Et vous ?

Quel(le) collègue est pour vous un héros ou une héroïne de l'ombre ? Écrivez-nous un e-mail avec vos raisons à : globe@georgfischer.com

UNE EXPÉRIENCE INSTRUCTIVE

Une culture de l'erreur est indispensable pour réussir

Kurt Schneider a relevé de nombreux défis à la fois dans sa vie professionnelle et personnelle. Au cours de sa carrière, il a souvent été soumis à une pression intense et a fait l'objet de critiques. Il en a tiré de nombreuses leçons.



Kurt Schneider

Poste : responsable du développement de TU Milling
Division : GF Machining Solutions
Site : Bienne (Suisse)
Chez GF depuis : 2004

En 2010, Kurt Schneider a été promu responsable du service de recherche et développement de TU Milling chez GF Machining Solutions – une étape de sa carrière semée d'attentes et de défis. « Le service était à l'époque sous le feu des critiques. Il se souvient que les délais et les budgets n'étaient pas respectés. « Nous avons envoyé des ébauches trop tôt en phase de production afin de tenir les échéances. Résultat : des défauts de construction ont été constatés. »

délais et les possibilités de conception d'une machine. » En 2013, lors d'une réunion en petit comité avec la direction de projet et du service, nous avons élaboré un flux de travail complètement nouveau. Depuis, chaque projet est examiné toutes les douze semaines car « pour tenir les délais, il faut que l'équipe ait la flexibilité nécessaire pour pouvoir se réinventer ». Lors de la séance de planification qui a lieu une fois par trimestre, les responsables de projet et du service évoquent les problèmes existants. « Nous abordons ces sujets ou corrigeons notre manière de procéder », explique Kurt.

L'équipe a alors compris qu'elle devait complètement repenser sa manière de travailler. « Nous étions soumis à des contraintes de temps et de réussite venues de l'extérieur mais nous devons aussi remettre en question les processus internes de l'équipe. Nous aurions dû être plus réalistes concernant les

Avant les sessions de planification, les responsables de projet demandent leur avis aux employés car « en matière d'estimation réaliste de l'avancée d'un projet, ce sont les employés qui sont les experts et non les chefs de projet ». Selon Kurt, cela nécessite une grande confiance et une bonne culture de l'erreur. « Cela nous permet de ne pas perdre de vue le projet dans son ensemble et de ne pas prendre la mauvaise direction trop longtemps. » Désormais, grâce à cela, les projets sont majoritairement menés à bien en temps et en heure. En effet, depuis ce grand changement, la part d'objectifs réalisés dans les délais impartis est passée de 50 à 80 pourcent.

« Il est important de s'aider mutuellement et de célébrer tous les succès, même les plus petits. »



Kurt tire cette capacité à relever des défis malgré la pression des débuts de sa carrière chez GF. En 2004, cet ingénieur mécanique et industriel de formation, a intégré la filiale de GF Step-Tec en tant que responsable du développement mécanique. À peine avait-il commencé à y travailler que 25 défauts différents ont été constatés sur un modèle de bro-

che qui avait déjà été livré en quantités importantes. Plusieurs années de travail de précision intense – marquées par la pression constante exercée par les clients – ont été nécessaires pour éliminer ces défauts. Durant cette période, Kurt a également fait face à de graves difficultés d'ordre privé et a toujours essayé de concilier vie professionnelle et familiale. « C'est à cette époque que j'ai appris à me connaître », déclare-t-il aujourd'hui. Le soutien de son entourage mais également le fait de ne jamais abandonner et de toujours rester positif ont été cruciaux pour Kurt. Il affirme qu'il a appris l'importance de s'aider mutuellement et de célébrer tous les succès, même les plus petits. Aujourd'hui, Kurt évacue le stress en faisant du fitness et du VTT. « Il est important de se connaître soi-même et de ne pas laisser le travail avoir un impact sur sa vie privée. Cela permet de gérer la pression, de faire de l'introspection, de reconnaître ses erreurs et de les corriger. » ■



Et vous ?

Quelle expérience instructive souhaitez-vous partager avec vos collègues ? Écrivez-nous à : globe@georgfischer.com

Ensemble contre l'adversité

UNE ÉQUIPE FORTE : la mise en service d'une nouvelle installation en pleine pandémie est une tâche délicate qui nécessite une équipe exceptionnelle. La nouvelle usine de GF Casting Solutions à Shenyang a été édifiée en moins de 12 mois grâce à l'engagement d'employés remarquables.

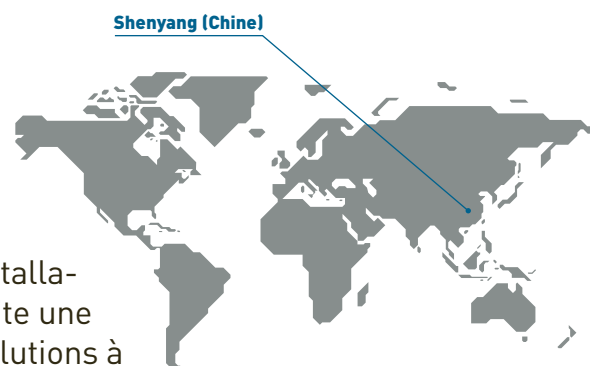
Le travail d'équipe est la meilleure réponse face aux incertitudes et aux perturbations », affirme Sean Yang, directeur des achats chez GF Casting Solutions en Chine. Il est responsable de l'achat d'installations et de machines pour la nouvelle usine de Shenyang. Lui et Bin Lu, qui travaille à la maintenance, Zhihua Zhang du service Construction et Renlong Geng, le nouvel employé de l'entretien de Shenyang, ont étroitement travaillé ensemble pour surmonter des difficultés inédites et s'assurer que l'usine allait pouvoir être inaugurée à temps. Shenyang, une ville industrielle importante du nord-est de la Chine, est située à plus de 1 600 kilomètres du site GF de Suzhou. Elle est toutefois proche de nom-

breux clients de GF de la région et constitue ainsi le site idéal pour réduire les coûts de transport et améliorer le bilan d'émissions de CO₂ de GF.

Une solution peu conventionnelle

La pose de la première pierre de l'usine de Shenyang, qui produira des pièces automobiles à structure légère pour certaines des plus grandes marques internationales comme BMW et Volvo, a eu lieu le 1er juillet 2020. À l'époque, la pandémie de COVID-19 battait son plein et a fait du processus d'achat un cauchemar logistique. « Le plan était plus ou moins de reprendre pour Shenyang les mêmes technologies que l'usine de Suzhou », explique Sean. « Le problème était toutefois

↓ De g. à d. : les collègues Sean Yang, Zhihua Zhang et Bin Lu en pleine conversation de travail.



Shenyang (Chine)



← Sean Yang et Bin Lu inspectent une installation dans la nouvelle usine de Shenyang.

↓ La nouvelle usine GF Casting Solutions de Shenyang a pu débiter la production à l'automne 2021.



de reconfigurer un nouvel appareil important afin d'augmenter les capacités de la nouvelle installation », poursuit-il. Comme le fabricant de cet appareil est en Autriche, GF aurait dû attendre environ douze mois pour recevoir les nouveaux composants.

« Comme nous devons respecter le calendrier, nous avons opté pour une solution peu conventionnelle », raconte Sean. Grâce à l'assistance technique des collègues de Suzhou, l'équipe a eu l'idée d'acheter la plupart des pièces auprès de fabricants locaux et de monter l'installation directement en Chine. Le fabricant autrichien a finalement donné son feu vert à ce procédé à la condition que son partenaire local supervise les opérations. Une collaboration complexe entre plusieurs parties est ainsi née, à savoir GF, le fabricant autrichien, les partenaires techniques de ce dernier en Chine et les nouveaux fournisseurs chinois que Sean et son équipe avaient trouvés. « Nous devions collaborer en continu pour nous assurer que les appareils nouvellement montés remplissaient nos exigences techniques de qualité. Il y avait tellement de pièces – c'était comme si nous changions un pneu sur une voiture en train de rouler », se souvient Sean.

En Chine aussi, il y avait des problèmes logistiques. Lorsque la livraison des matériaux de production a été stoppée en raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, l'équipe a dû louer un entrepôt dans une ville proche pour s'en servir de centre logistique temporaire. La météo a également fait des siennes. À cause du froid qui s'est abattu sur la région, les travaux ont dû être partiellement arrêtés durant l'hiver, ce qui a pesé sur les délais déjà serrés. Les efforts de l'équipe ont toutefois porté leurs fruits. Les nouveaux équipements ont passé avec succès et en temps et en heure le contrôle qualité avant d'être montés dans la nouvelle installation. En octobre 2021, la production a débuté dans l'usine de Shenyang et les capacités de cette dernière n'ont cessé d'augmenter depuis.

Une machine bien huilée

Sean, qui travaille chez GF depuis 15 ans, est convaincu que la culture d'entreprise orientée sur les performances a permis à l'équipe d'être si coopérative et ef-

ficace, en particulier dans les situations stressantes. « Nous avons le même objectif : proposer à nos clients des produits exceptionnels. Chacun est ainsi motivé et prêt à se lancer dans des initiatives qui vont parfois bien au-delà de nos descriptifs de poste. »

Cette culture est tellement communicative que de nouveaux employés comme Renlong Geng ont rapidement su s'adapter à la manière de travailler de GF. Selon Sean, un système de formation efficace et complet contribue grandement à une collaboration fluide entre les employés existants et les nouvelles recrues. « Aujourd'hui, tous les processus d'apprentissage et formations sont dispensés en ligne, ce qui est particulièrement pertinent en cette période de pandémie. »

Sean s'attend à ce que l'usine atteigne peu à peu ses pleines capacités dans les mois à venir. « C'est une étape supplémentaire de notre objectif d'être proches de nos clients et de leur fournir les mêmes produits de qualité dans le monde entier », conclut Sean. ■



Sean Yang

Poste : directeur des achats
Division : GF Casting Solutions
Site : Suzhou (Chine)
Chez GF depuis : 2007



↑ Bin Lu, Zhihua Zhang, Sean Yang et leur nouveau collègue Renlong Geng (le plus à droite sur la photo) forment une bonne équipe.

Un service client mis en place en un temps record

Comment GF a réinventé la communication avec les clients

Page 29

La nouvelle « super usine »

En Chine, un nouveau site a été édifié pour remplacer une usine devenue trop petite.

Page 30

La grandeur, c'est l'avenir

NOS MARCHÉS : jusqu'à maintenant, les carrosseries de véhicule étaient composées de nombreuses pièces. À l'avenir, elles seront constituées de pièces à structure légère moins nombreuses mais plus grandes. Cette approche permet de réduire le poids et ainsi d'augmenter l'efficacité de la production, et ce aussi chez GF Casting Solutions.

L'industrie automobile est actuellement l'une des seules branches à se transformer aussi radicalement. Cette révolution concerne surtout l'électronique des véhicules. Les logiciels des voitures Volkswagen, par exemple, comptent actuellement encore entre 10 et 100 millions de lignes de code. D'après les médias, l'entreprise estime que ce chiffre devrait bientôt atteindre 200 à 300 millions de lignes.

Quels sont les avantages du Big Casting ?

Alors que les systèmes informatiques et les composants électroniques sont de plus en plus complexes, le Big Casting réduit la complexité côté client concernant la carrosserie des véhicules. Plutôt que de produire de nombreuses pièces en tôle ou par extrusion, les machines de moulage sous pression fabriquent par exemple en une fois une structure avant ou arrière partielle de voiture. La réduction du nombre de pièces et d'étapes de travail offre de nombreux avantages. Moins de risques d'erreur et de déchets permet d'économiser de l'argent et de l'énergie. Les grosses pièces sont conçues sur mesure et spécialement pour chaque modèle de véhicule selon les souhaits du client.

GF Casting Solutions travaille dans le cadre de plusieurs projets de développement sur l'intégration de plusieurs pièces individuelles en une seule grosse pièce. Cela permet de réduire automatiquement la quantité d'outils nécessaires et la complexité des techniques de raccordement comme le soudage. « Nous avons un grand outil de moulage sous pression qui permet de fabriquer la pièce en une seule fois. Nous appliquons de manière systématique la technique du Big Casting conformément à notre stratégie 2025. Dès que c'est possible, nous développons les pièces de façon à ce



↑ Cette installation de moulage sous pression peut faire du Big Casting. Elle se trouve dans l'usine GF d'Altenmarkt (Autriche).

qu'elles puissent être fabriquées avec des grosses machines de moulage sous pression de 4 400 tonnes », explique Frank Gensty, directeur de la technologie (DT) chez GF Casting Solutions. Cela permet d'optimiser drastiquement les processus d'assemblage des pièces et les étapes de montage chez les clients.

Réduction de moitié du temps de production

Les économies de temps sont un autre avantage du Big Casting : « Lorsque les constructeurs automobiles montent une structure avant ou arrière complète, ils peuvent réduire considérablement le temps de production d'un véhicule », explique Frank. Un véhicule de →

L'image montre une composition de plusieurs pièces de carrosserie de GF Casting Solutions pour différents constructeurs automobiles.

→ Il est aujourd'hui possible de réduire le nombre d'étapes de montage en construisant des pièces plus grandes.



milieu de gamme traditionnel est ainsi produit en 10 heures au lieu de 25 heures. La production de pièces plus grandes et leur installation exigent également des adaptations des techniques de fabrication chez les clients. Selon Frank, de nombreux clients ont déjà défini une limite maximale pour les machines de moulage sous pression à utiliser afin d'atteindre la meilleure efficacité possible des techniques de production déjà existantes. De la même façon, des adaptations dans le domaine logistique, par exemple pour le transport et le stockage des grandes pièces, sont nécessaires. Les machines qui fabriquent des pièces volumineuses sont également plus grandes et plus lourdes. Ce qui a une influence directe sur l'infrastructure d'une usine.



Frank Gensty

Poste : Directeur de la technologie
Division : GF Casting Solutions
Site : Schaffhouse (Suisse)
Chez GF depuis : 2020

construction légère, intégration de fonctions, performances, rentabilité et écologie », explique Frank. Selon le directeur technique, en Europe, trois gros constructeurs automobiles misent sur le Big Casting. « Certaines entreprises n'ont pas encore communiqué sur leur stratégie. En outre, les constructeurs automobiles traditionnels utiliseront au maximum la limite technique d'une machine de 4 400 tonnes », analyse-t-il ainsi la situation actuelle de ce marché en pleine croissance.

Afin que la production puisse être aussi locale que possible, GF exploite trois sites de moulage sous pression en Europe et en Asie. Depuis peu, GF coopère avec le groupe spécialisé dans les pièces moulées à structure légère Bocar Group sis au Mexique afin de pouvoir répondre aux besoins des clients du marché étatsunien. « Nous n'avons cessé de nous améliorer. La croissance par l'innovation fait partie de l'ADN de GF », affirme Frank avec conviction. ■

La durabilité est notre moteur

Pour plus de durabilité, GF Casting Solutions développe le calculateur de CO₂ pour mieux estimer l'impact environnemental de la production. Frank explique : « Chaque client obtient de notre part des informations explicites sur l'empreinte CO₂ de la pièce produite par GF. L'avantage c'est que nous pouvons pré-simuler des pièces dans la phase de développement. » Même si la tendance du Big Casting est encore très nouvelle dans l'industrie automobile, GF contribue activement à la façonner. « Nous sommes en pleine phase de mise en place et nous développons pour nos clients la solution idéale alliant

Quelques chiffres sur le Big Casting

Le terme Big Casting désigne la fabrication de pièces structurelles particulièrement grandes pour les carrosseries des véhicules.

3

En Europe, trois gros constructeurs automobiles misent actuellement sur le Big Casting. Il s'agit de Volvo, Tesla et Ford Europe. Les autres constructeurs sont pour l'instant plus frileux mais observent de près cette tendance.

300

Les voitures intègrent de plus en plus de composants logiciels. Les logiciels des voitures Volkswagen comptent actuellement encore entre 10 et 100 millions de lignes de code. Ce chiffre devrait bientôt atteindre 200 à 300 millions.

10

L'utilisation du Big Casting signifie pour les constructeurs automobiles déjà une importante économie de temps dans la production. Ce gain de temps pourrait être encore plus important à l'avenir. Un véhicule de milieu de gamme traditionnel est ainsi produit en 10 heures au lieu de 25 heures.

Une fonte spéciale pour les voitures électriques

Pour leur entraînement, les voitures électriques nécessitent d'autres composants que les véhicules avec un moteur à combustion. Dans le domaine de la fonderie, il s'agit par exemple des boîtiers de batterie ou de moteur électrique. Les pièces à structure légère (la face avant ou l'élément latéral arrière) en magnésium et aluminium rendent la voiture plus légère.



Cette pièce automobile a été produite avec le procédé du Big Casting. Il s'agit du cadre d'un hayon.

LABO D'IDÉES

Un service client numérique en continu

Une suite logicielle de GF Machining Solutions offre aux clients une assistance plus rapide et efficace concernant leurs machines. David Labadie, développeur de services numériques d'entreprise, est responsable de la solution de service rConnect et nous en explique le fonctionnement.



Seamless Support :

Les clients de GF Machining Solutions peuvent envoyer leurs demandes de service directement par le biais de l'interface utilisateur de la machine.



Assistance en direct à distance :

Des connaissances d'expert à portée de main. Avec la ligne d'assistance en direct à distance, les employés de GF peuvent préparer les machines des clients à distance.



Service 24h/24 et 5j/7 :

Comme les services client du monde entier ont été interconnectés, un client italien peut par exemple obtenir l'aide de l'équipe américaine en dehors des horaires d'ouverture de l'entreprise.

Le défi :

Avant la mise en place de la suite logicielle rConnect, les clients contactaient le service client de GF Machining Solutions par e-mail ou par téléphone. Mais l'attente pour obtenir une réponse était longue et les informations transmises par téléphone n'étaient pas très précises. Nous voulions développer des solutions numériques pouvant offrir aux clients et aux experts de GF un moyen de communication plus rapide et efficace et permettre un diagnostic correct à distance.

Le processus :

En 2017, l'implémentation de la suite logicielle rConnect s'est appuyée sur des analyses de marché et la méthode du design thinking a été employée pour le développement continu. Nous travaillons à

maximiser en continu le service. Jusqu'à récemment, ce dernier était lié aux heures de travail de l'équipe GF. Depuis la mi-2022, il est disponible en continu.

Le résultat :

La suite logicielle rConnect offre différents services numériques. Avec la nouvelle fonction Seamless Support, les clients ont la possibilité d'envoyer des demandes depuis partout via un ordinateur ou un smartphone mais aussi depuis l'interface utilisateur de la machine et de communiquer avec les experts GF via un chat, un tableau blanc et une caméra. Avec la ligne d'assistance en direct à distance, les experts de GF peuvent contrôler la machine à distance. Pour le nouveau service continu « Extended Remote Support », les services client locaux du monde entier ont été interconnectés. ■

David Labadie

Poste : Développeur de services numériques d'entreprise
Division : GF Machining Solutions
Site : Meyrin (Suisse)
Chez GF depuis : 2001



Une « super usine » pour l'avenir

SUR PLACE : GF Piping Systems est présent en Chine depuis 1997. Lorsque l'usine de Shanghai est devenue trop petite, la production a dû être délocalisée à 280 kilomètres de là à Yangzhou – l'une des plus belles villes de l'empire du Milieu.

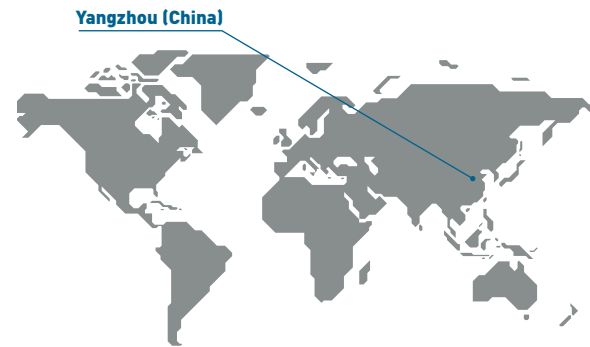
Mon vieil ami a laissé le pavillon de la Grue Jaune à l'ouest ; pour descendre à Yangzhou dans la brume et les fleurs d'avril. La voile solitaire, ombre lointaine, disparaît dans les monts verts ; je ne vois plus, à l'horizon, que le Grand Fleuve qui file. »

C'est par ces quelques vers que le célèbre poète chinois Li Bai a fait, il y a environ 1 300 ans, ses adieux à un ami qui partait à Yangzhou. Cette cité était l'une des plus belles et prospères de la Chine ancienne. Le

poème de Bai est aujourd'hui encore si connu qu'il donne envie à de nombreuses personnes de visiter la ville située dans l'est de la Chine. Yafeng He, responsable qualité et manager par intérim, ne s'est toutefois pas rendu à Yangzhou à l'été 2022 pour y faire du tourisme.

En effet, une nouvelle « super usine » dotée d'installations ultramodernes de production et d'économie d'énergie venait alors de voir le jour dans la

La nouvelle usine de Yangzhou surpasse de très loin les capacités de l'ancien site.



← Les tuyaux produits à Yangzhou sont utilisés dans l'industrie de l'énergie.

→ Yafeng (au centre) constitue une équipe pour l'avenir.

ville. La mission de Yafeng consistait à rendre l'usine prête à la mise en service le plus vite possible. Le site est désormais l'usine la plus grande et la plus performante de GF Piping Systems en Asie et fournira aux clients GF de la région Asie-Pacifique un large éventail de produits comme les tuyaux en PPH et PVC et les brides en plastique renforcées d'acier. L'usine est déjà en service et ses capacités augmenteront progressivement.

Une croissance continue

Le site existant de Shanghai avait accompagné la croissance continue de la plus grande division de GF en Chine mais avait, après un quart de siècle d'existence, atteint ses limites et cessé la production. La surface de production d'environ 5 000 mètres carrés, équipée de huit lignes d'extrusion, de neuf machines de moulage par injection et d'un entrepôt loué de 8 000 mètres carrés, ne suffisait plus pour répondre à la demande croissante. L'usine de Yangzhou s'étend sur 31 800 mètres carrés et est dotée de 15 lignes d'extrusion et de 30 machines de moulage par injection. Elle dispose également d'un entrepôt de 24 mètres de hauteur ayant des systèmes automatiques qui réduisent le travail physique des employés. Ainsi, il est possible, avec le même nombre d'employés, de disposer d'une énorme capacité de production. « Nous engageons des personnels qualifiés et leur proposons

une formation de plusieurs mois car ils doivent travailler sur plus de machines. Cela contribue à constituer une équipe pour l'avenir », explique Yafeng.

« Super » à tous les points de vue

L'usine met en œuvre la stratégie 2025 de GF. Avec un hall de préproduction de 2 000 mètres carrés et une salle blanche de 500 mètres carrés, l'usine peut fabriquer des composants plus complexes et spécifiques comme les produits en polyfluorure de vinylidène (PVDF). Ces tuyaux sont souvent utilisés par les constructeurs de semi-conducteurs et les entreprises du secteur de l'énergie. « À Yangzhou, nous pouvons produire des systèmes de tuyauterie d'un diamètre compris entre 8 et 400 millimètres pour les applications industrielles et commerciales », explique fièrement Yafeng. Jusqu'ici ce n'était pas possible. « Nous pouvons ainsi en Chine passer à un segment à plus forte valeur et nous démarquer de nombreux concurrents locaux », poursuit Yafeng.

Équipée pour les décennies à venir

GF Piping Systems a déposé une demande pour obtenir le « National Green Building Level 2 », la classe la plus élevée pour les bâtiments industriels en Chine, à la fois pour la construction et pour l'exploitation de l'usine. Le système de récupération thermique du compresseur à air utilise par exemple la compression de l'air pour chauffer l'eau destinée aux douches, ce qui a permis de réduire la consommation d'énergie jusqu'à 90 pour cent. Le système de collecte de l'eau de pluie contribue aussi aux économies : des chasses d'eau à l'arrosage, la consommation d'eau peut ainsi être réduite de 80 pour cent, soit 6 900 tonnes d'eau par an. Au total, l'usine devrait ainsi abaisser son empreinte CO₂ de plus de 700 tonnes en 2022. « Le site de Yangzhou est la preuve de l'engagement mondial de GF en faveur de la durabilité », affirme Yafeng.

Selon lui, la division est bien préparée aux décennies à venir. « Lors du processus de conception, nous avons beaucoup appris de nos collègues basés en Europe et aux États-Unis. Voir l'installation s'améliorer au fil du processus et s'édifier sous nos yeux a été une expérience incroyable », conclut Yafeng. ■

« Le site de Yangzhou est la preuve de l'engagement mondial de GF en faveur de la durabilité. »

Yafeng He

Responsable de la qualité chez GF Piping Systems en Chine et manager par intérim de l'usine de Yangzhou



Yafeng He

Poste : responsable de la qualité chez GF Piping Systems en Chine et manager par intérim de l'usine de Yangzhou
Division : GF Piping Systems
Site : Yangzhou (Chine)
Chez GF depuis : 2011

Pas d'appareil photo, pas de shooting

Des images issues uniquement de données

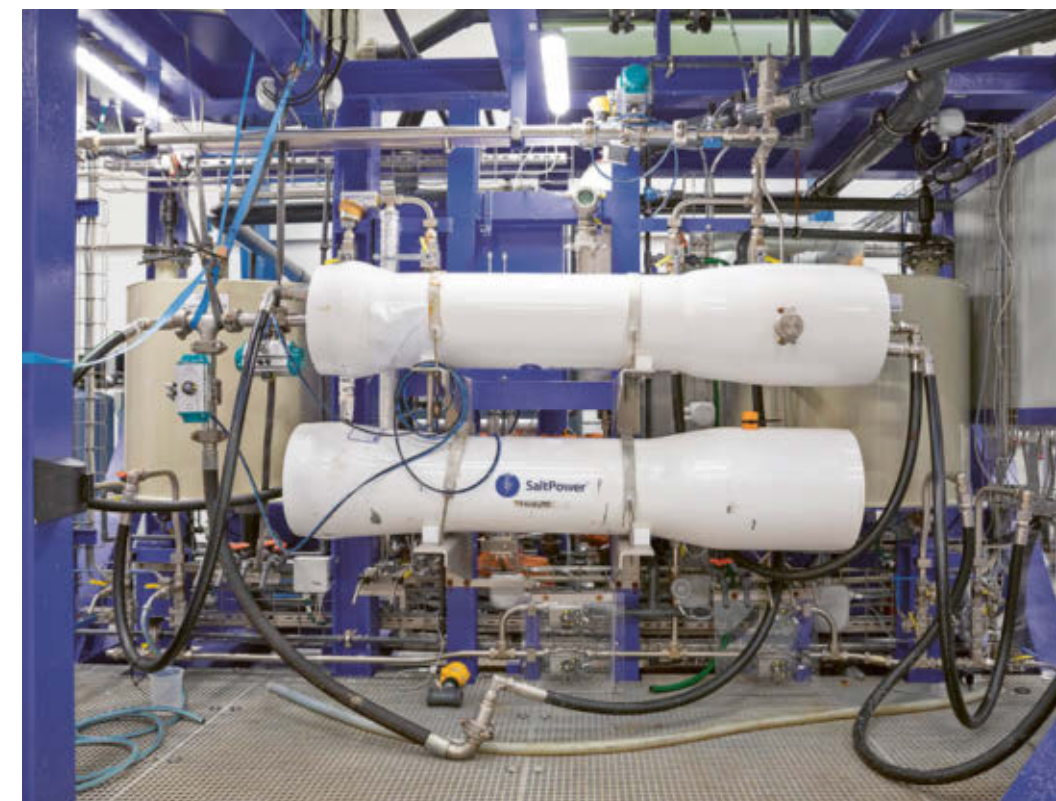
Page 36

GF contribue

Des produits du quotidien comportant un peu de GF

Page 37

→ Ces tanks pompent respectivement de l'eau salée et de l'eau douce pour générer de l'électricité.



De l'énergie propre issue d'eau salée

NOS CLIENTS : Et si nous pouvions utiliser une source inépuisable d'énergie propre ? SaltPower veut produire de l'électricité à zéro émission de CO₂ par osmose avec l'aide de GF Piping Systems.

Lars Storm Pedersen inspecte l'eau salée utilisée pour générer de l'électricité.

En 2021, les émissions de CO₂ mondiales causées par les processus industriels et la consommation d'énergie ont atteint le triste record de 36,3 gigatonnes (Gt), soit une hausse de 6 pour cent par rapport à l'année précédente. Cette augmentation reflète la reprise économique opérée après le ralentissement de 2020 lié à la pandémie de COVID-19.

La start-up SaltPower, qui aborde la problématique du dérèglement climatique de manière innovante, a été fondée en 2015 par l'ingénieur, inventeur et entrepreneur danois Jørgen Mads Clausen. Le système unique de l'entreprise utilise l'eau salée, l'une des ressources les plus disponibles au monde, pour produire par osmose de l'énergie zéro émission.

Pour concevoir son premier prototype, SaltPower avait besoin d'alternatives plus durables et solides que les tuyaux en acier traditionnels. Ayant déjà collaboré avec GF dans le cadre d'un projet avec Semco Maritime, SaltPower a fait appel à GF Piping Systems pour être son partenaire de livraison. « GF a cru dès le début à notre modèle commercial et nous a soutenus pour ce projet pionnier », explique Lars Storm Pedersen, le PDG de SaltPower « Les composants de tuyauterie avancés de GF et l'engagement de l'entreprise en matière de durabilité ont été cruciaux pour la grande réussite de nos projets pilotes », poursuit-il

Produire de l'énergie à partir de sel

SaltPower utilise le processus naturel de l'osmose pour produire de l'électricité jusqu'à 100 pour cent sans émission. Son système pompe de l'eau douce et de l'eau salée avec deux tanks séparés par une membrane aux pores si minuscules que seule l'eau peut passer à travers. Mue par un phénomène naturel, l'eau douce traverse spontanément la membrane et se mélange à l'eau salée afin d'équilibrer les dif-

→ La start-up SaltPower produit de l'électricité à partir d'eau salée. Pour cela, elle utilise les tuyaux en plastique de GF Piping Systems.



Voici comment l'eau salée produit de l'énergie



Fonctionnement du concept de SaltPower : un système pompe de l'eau douce et de l'eau salée avec deux tanks séparés par une membrane aux pores si minuscules que seule l'eau peut passer à travers. Mue par un phénomène naturel, l'eau douce traverse spontanément la membrane et se mélange à l'eau salée afin d'équilibrer les différentes teneurs en sel. Ce transfert d'eau contrôlé entraîne l'apparition d'une pression qui actionne une turbine qui elle-même produit de l'électricité.



← Michael Adamsen de GF (à d.) et Lars Storm Pedersen de SaltPower travaillent à produire l'énergie de demain.

férentes teneurs en sel. Ce transfert d'eau contrôlé entraîne l'apparition d'une pression qui actionne une turbine qui elle-même produit de l'électricité en continu. Le seul sous-produit du système étant l'eau salée, celui-ci s'avère être une solution énergétique durable pour les entreprises qui produisent ou consomment du sel en grande quantité.

Un partenariat constructif

SaltPower mise actuellement sur les pièces de GF pour livrer son premier système destiné à un usage industriel. GF fournit des tuyaux en PVC avec de la robinetterie, des vannes à bille et des capteurs utilisés dans les chambres de pompage qui relient les deux sources d'eau entre elles. Michael Adamsen de GF Piping Systems accompagne les OEM (équipementiers) et d'autres clients en sa qualité de responsable régional des ventes. Il est chargé des projets du secteur réfrigération et refroidissement de processus et mène la collaboration avec SaltPower depuis 2017. Michael explique les nombreux avantages uniques offerts par l'utilisation de tuyaux en plastique plutôt qu'en acier : « Les tuyaux en plastique de GF ne s'abîment pas sous l'effet du sel et ont une durée de vie allant jusqu'à 25 ans, soit une durabilité cinq fois plus élevée que celle des tuyaux en acier comparables. En outre, les tuyaux en PVC ont une empreinte CO₂ bien moins élevée que celle des tuyaux en acier. Cela signifie qu'ils permettent d'économiser sur les coûts, de préserver les ressources et de réduire considérablement les émissions tout au long de leur cycle de vie. »

Les systèmes de SaltPower ont une puissance nominale de 100 kilowatts et ne font que 6 mètres par 15. L'entreprise indique qu'il est possible d'atteindre des capacités encore plus élevées en raccordant plusieurs systèmes. Il est ainsi possible de fournir une énergie propre capable de couvrir la consommation de base de machines et d'installations de différentes tailles.

Ensemble pour une énergie propre

Après plusieurs années de recherche et de développement, SaltPower a récemment vendu son premier système commercial et prévoit maintenant d'étendre la production à l'Europe entière. Maintenant que le premier contrat commercial a été conclu, Lars Storm Pedersen est convaincu que SaltPower est bien partie pour laisser une empreinte durable dans le secteur de l'énergie propre. « Les ressources énergétiques renouvelables comme le solaire et l'éolien jouent un rôle décisif dans la transition énergétique mais leur disponibilité est, par nature, irrégulière », explique-t-il. « En utilisant les composants de tuyauterie de GF, SaltPower est capable de produire en continu et 365 jours par an de l'électricité propre – ce dont le monde aura précisément besoin à l'avenir. »

Au vu de l'explosion des émissions de CO₂, GF est fière de travailler avec SaltPower au développement de cette solution énergétique durable. Étant donné que l'entreprise danoise devrait connaître une croissance rapide, cette collaboration couronnée de succès est un nouveau pas vers un avenir plus propre et plus vert.



Lars Storm Pedersen

Poste :
PDG

Entreprise :
SaltPower

Site :
Sønderborg
(Danemark)



INTERVIEW

Deux points de vue

Quels défis SaltPower a-t-elle rencontrés lors du développement du système ?

Lars Storm Pedersen : Notre système pompe de l'eau ayant une teneur en sel de 26 pour cent, ce qui rend l'utilisation de tuyaux en acier problématique du fait de la corrosion. À cela s'ajoute le fait que nos clients font de plus en plus attention à notre empreinte CO₂. Nous avons donc besoin de pièces améliorant notre durabilité.

Comment GF a su relever ces défis ?

Michael Adamsen : Les tuyaux en plastique résistants au sel et les pièces de GF ont une durée de vie d'environ 25 ans, soit une durabilité cinq fois plus élevée que celle des tuyaux en acier. Cette meilleure durée de vie préserve les ressources naturelles. Par ailleurs, ces tuyaux beaucoup plus légers et faciles à installer permettent de réduire considérablement les coûts de maintenance.

Qu'appréciez-vous dans cette collaboration ?

Lars Storm Pedersen : GF est un partenaire professionnel et fiable qui a fortement contribué à la réduction de nos coûts et de notre impact environnemental. Les tuyaux en plastique de GF ont une empreinte CO₂ réduite et une très longue durée de vie, ce qui nous aide à réaliser notre mission de fournir une énergie propre et verte.

À quoi ressemblera le partenariat à l'avenir ?

Michael Adamsen : Jusqu'ici, notre collaboration a été extrêmement réussie et SaltPower a récemment vendu son premier système destiné à un usage industriel. Nous sommes très fiers de cette avancée et allons continuer à fournir à SaltPower nos pièces en plastique pour les systèmes à venir.



Michael Adamsen

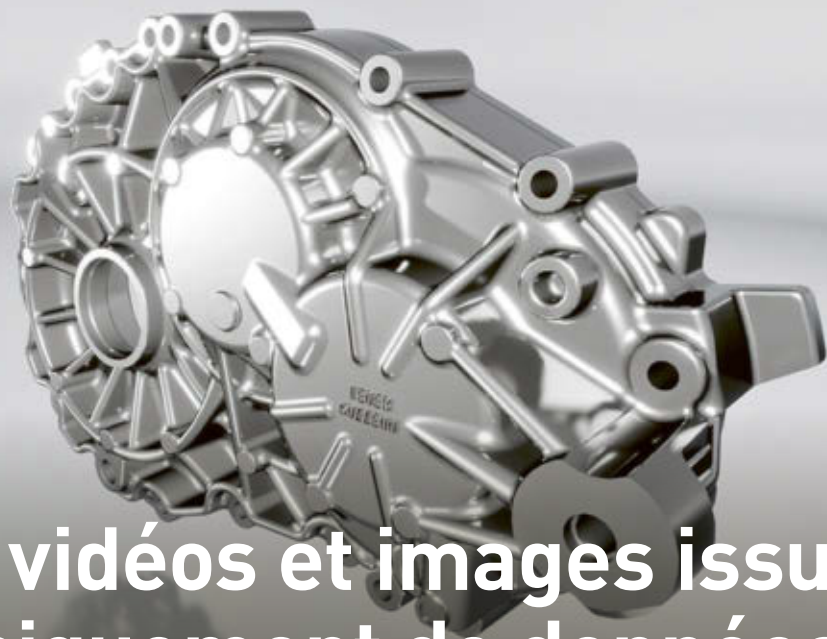
Poste :
responsable des
ventes régional

Division :
GF Piping Systems

Site :
Taastrup (Danemark)

Chez GF depuis :
2012

LE SAVIEZ-VOUS ?



Des vidéos et images issues uniquement de données

GF Casting Solutions ne cesse de développer de nouvelles pièces moulées. Jusqu'ici, photographier ces pièces pour les brochures et sites Internet était une tâche très fastidieuse et coûteuse. Product Viewer a changé la donne. Quatre faits sur ce logiciel.



Le logiciel **Product Viewer** convertit les données de conception assistée par ordinateur (CAO), qui sont de toute façon créés pour la production des pièces moulées, en images de haute qualité prêtes à l'impression à l'aide de la visualisation 3D. Cela vaut aussi pour les nouvelles pièces qui sont encore en phase de conception ou n'existaient jusqu'ici que sous forme de données 3D. Cette technique permet également de générer des vidéos à 360 degrés.



GF est la première entreprise au monde à tester ce logiciel qui est un **projet pilote de l'entreprise Feynsinn**. Les produits de GF Casting Solutions sont donc les premiers à être montrés, notamment dans des salons professionnels, en tant que vidéos et images à l'aide de Product Viewer. Ils apparaissent sur des catalogues, des flyers, des posters, des bannières ou encore des sites Internet.



Pour le shooting photo, les pièces moulées – souvent de grande taille – devaient jusqu'ici être transportées au studio, un processus coûteux, chronophage et peu respectueux de l'environnement. Désormais, les **données sont importées**, l'éclairage est réglé et les vidéos ou images sont créées. Qu'il s'agisse de prises en gros plan ou en plan large n'a aucune importance tant que la qualité des images artificielles est suffisamment élevée.



Le logiciel peut également générer des **coupes transversales des pièces moulées** ce qui permet d'illustrer avec exactitude les espaces en creux comme les canaux de refroidissement par exemple ainsi que les structures. Jusqu'ici, il fallait pour cela scier les pièces, ce qui les rendait inutilisables. Le nombre de rebuts de produit sera par conséquent réduit. Le logiciel Product Viewer permet ainsi d'économiser du temps mais contribue aussi à améliorer la durabilité de GF.

2,5 Go

Le plus gros fichier généré jusqu'à présent par Product Viewer faisait 2,5 gigaoctets. Il s'agissait de supports vidéo pour une voiture de démonstration qui contient des pièces en alliages légers – pratiquement toutes produites par GF Casting Solutions. Depuis, le modèle de voiture trône dans le showroom du site GF Casting Solutions de Schaffhouse (Suisse).

GF CONTRIBUE

Santé !

Pour de nombreux connaisseurs et gourmets, le vin n'est pas seulement une boisson, c'est un art de vivre. Les grands crus jouissent d'une immense popularité dans le monde entier. Les produits de GF contribuent à transformer le raisin mûr en bon vin.



Le saviez-vous ?

- Les tuyaux du système COOL-FIT 4.0 sont jusqu'à **65 pour cent plus légers que les tuyaux en métal**. Ils affectent ainsi moins la statique des bâtiments et sont plus faciles à transporter et à installer.
- Le système COOL-FIT 4.0 est 30 pour cent plus éco-efficace que les systèmes traditionnels. Grâce à sa **faible conductivité thermique** et son isolation en mousse intégrée, il affiche une empreinte écologique modérée.
- Les tuyaux et raccords sont constitués de composants anticorrosion et ne nécessitent donc **pratiquement aucun entretien**.

À moins d'une heure au nord-est de Melbourne se trouve la Yarra Valley. Légèrement vallonnée, c'est l'une des régions viticoles les plus connues d'Australie. Le domaine viticole Zonzo Estate y produit des grands vins comme du chardonnay et du pinot noir – avec l'aide de GF. Le chauffage et le refroidissement sont cruciaux pour permettre aux levures de fermenter dans les meilleures

conditions. C'est là que le système de tuyauterie COOL-FIT 4.0 de GF Piping Systems entre en jeu. Zonzo Estate mise sur le COOL-FIT 4.0 pour le circuit de refroidissement destiné à la production de vin et pour le refroidissement et le chauffage de l'ensemble du site de production. Un mélange de glycol et d'eau circule à une température de -5 °C dans le circuit de refroidissement spécialement conçu

pour l'installation. La production viticole nécessite des températures stables. En règle générale, les cuves de fermentation doivent être refroidies. Néanmoins, dans certaines situations, le précieux liquide a besoin d'être réchauffé pour fermenter. Les tuyaux COOL-FIT 4.0 sont pré-isolés et affichent une perte énergétique minimale. Ils sont par conséquent particulièrement éco-efficaces. ■

VOYAGE DANS LE TEMPS

1963

Poste : dessinatrice technique
GF forme à ce métier depuis : 1961
Site : Schaffhouse (Suisse)

Un sens aigu du détail

Max Graf, photographe de GF, a pris ce cliché en 1963 à l'occasion d'un reportage du magazine des employés « GF Mitteilungen » sur la promotion entièrement féminine de jeunes recrues apprenant le métier de dessinatrice technique. Une ancienne employée de GF travaille sur sa table à dessin à l'aide d'une règle, d'une échelle de réduction et d'un compas.

Les dessinatrices techniques réalisaient des dessins détaillés d'assemblage et de fabrication pour les composants à produire. GF forme des femmes depuis les années 1950. Leur formation a d'abord été cantonnée aux professions de bureau comme dessinatrice technique ou encore employée au service comptabilité. Les premières femmes à occuper des métiers liés à la production chez GF ont été les modélistes en 1972. ■

AFTER WORK

Le football forge l'amitié

Une fois par semaine, Ben Chan joue au football avec ses collègues de GF. En collaborant non seulement au bureau mais aussi sur le terrain, les collègues sont devenus amis.

Nous jouons au football ensemble tous les mardis depuis sept ans. Habituellement les employés de GF constituent une équipe avec leurs amis et jouent contre les clients.

Cette photo me montre célébrant un but avec Michael Wu du service de distribution (à g.) et son supérieur Richard Shum (au centre). Pour marquer, il

faut des aptitudes physiques, de l'adresse et bien entendu une bonne dose de travail d'équipe. Récemment, une fête a eu lieu en l'honneur d'un coéquipier. Il a travaillé de nombreuses années pour un client. Lorsqu'il est parti à la retraite, nous lui avons organisé une soirée avec un trophée, une bannière et un dîner tous ensemble. C'est ce que j'appelle une amitié indéfectible. ■

Ben Chan

Poste : responsable de l'assistance commerciale et des produits technologiques transversaux

Division : GF Machining Solutions

Site : Dongguan (Chine)

Chez GF depuis : 2004



Et vous ?

À quoi ressemble votre After Work ? Envoyez-nous une photo dans une bonne résolution (~2 Mo) avec une courte description à l'adresse : globe@georgfischer.com



MENTIONS LÉGALES

Édition 03/22

Publié par

Georg Fischer Ltd
 Beat Römer, Corporate Communications
 Amsler-Laffon-Str. 9
 CH-8201 Schaffhouse
 Tél. +41 (0) 52 631 1111
globe@georgfischer.com

Équipe projet

Marta Falconi (rédactrice en chef),
 Isabel Prose (direction du projet),
 Carsten Glöse (rédaction groupe GF),
 Susanne Duggelin (rédaction GF Piping Systems),
 Klara Kaefer (rédaction GF Casting Solutions),
 Johanna Lüder (rédaction GF Machining Solutions)

Production

Axel Springer Corporate Solutions GmbH & Co.KG
 Nicole Langenheim (gestion de projet),
 Anika Berger, Philipp Blanke (rédaction),
 Jennifer David (direction artistique),
 Anne Schälke (iconographie)

Impression version chinoise

DE Druck Europa GmbH

Impression autres versions

optimal media GmbH

Crédit iconographique

Couverture : Petrut Calinescu, Jamie Kelter Davis (2), Ian Teh (4), Matt Smith, Arthur Bondar, Abhijeet Gurjar, Cosmin Cimil, Conception : Julia Zimmermann; p. 2-3 : privé (2), Eisenbibliothek, illustration : Uli Knörzer ; p. 4-5 : Jamie Kelter Davis, Michael Ryan, Charlie Neuenchwander, Getty Images/Sean Gladwell, Nik Hun-

ger/GF, Sebastian Vollmert ; illustrations : Uli Knörzer (3) ; p. 6-7 : GF (5) ; p. 8-15 : Ian Teh (3), Rusty Williams (3), Jamie Kelter Davis (7), GF ; p. 16-17 : Pia Bublies ; p. 18-19 : Rose Time, privé (4) ; p. 20-23 : Charlie Neuenchwander, picture alliance/ZUMA Press Wire/Brett Conner, illustration : Uli Knörzer ; p. 24-25 : Michael Ryan (3), Philippe Roy ; p. 26-29 : Nik Hunger/GF, GF (4) ; p. 30-31 : Michael Ryan ; p. 32-35 : Sebastian Vollmert ; p. 36-37 : GF, Shutterstock/Will Howe ; p. 38-39 : Eisenbibliothek, privé ; p. 40 : Samsung, illustration : Uli Knörzer; Cartes postales : Lea Einbrodt

Globe est publié trois fois par an

en allemand, anglais, français, italien, roumain, portugais, turc et chinois avec un tirage total de 11 000 exemplaires.

Clôture de la rédaction pour la prochaine édition 01/23 prévue fin décembre 2022.



Merci !

... à tous nos collègues GF qui ont partagé leurs histoires avec nous dans ce numéro, nous aidant ainsi à le réaliser.



Vos sujets

Avez-vous, vous aussi, une histoire passionnante à partager avec tous les employés GF du monde ? Alors écrivez-nous !



Vos retours

Qu'avez-vous particulièrement apprécié dans ce numéro ? Que pouvons-nous améliorer ? Nous avons hâte de découvrir vos réponses.



L'équipe de Globe (de g. à d.) :

Isabel Proske, Klara Kaefer, Susanne Düggelein, Carsten Glose, Marta Falconi, Johanna Lüder

L'équipe de rédaction de Globe se réjouit de lire votre message ! Envoyez-nous un email à :

globe@georgfischer.com



Jeu concours

Tous les employés qui nous enverront des suggestions par email à globe@georgfischer.com avant le **31 décembre 2022** pour nos rubriques **Hello!**, **Mon héros de l'ombre**, **Une expérience instructive** ou **After Work**, participeront à notre tirage au sort pour gagner une **Samsung Galaxy Watch Active 2**.

Participez et, avec un peu de chance, faites partie du prochain Globe !

Le gagnant de ce numéro est :

Pisano Massimo, GF Machining Solutions, Bienne (Suisse)

Conditions de participation

L'organisateur du jeu concours est Georg Fischer Ltd (GF). Tous les employés de GF ont le droit de participer. Les participants acceptent que leur nom soit révélé s'ils gagnent. Le/la gagnant(e) sera tiré(e) au sort parmi toutes les candidatures reçues dans les délais. Un paiement en espèces du gain n'est pas possible. Tout recours juridique est exclu. En participant au jeu concours, vous acceptez ces conditions de participation. Vos données seront traitées dans le cadre du déroulement de ce jeu concours. Vous trouverez davantage d'informations dans la politique de confidentialité sur le site Web de GF (<https://www.georgfischer.com/privacy-statement-de>).



Globe existe aussi en version numérique !

Vous pouvez également lire le numéro actuel de Globe en allemand, anglais et chinois, en tout confort en ligne, à cette adresse :

globe.georgfischer.com