Zeitschrift: Bulletin Electrosuisse
Herausgeber: Electrosuisse, Verband für Elektro-, Energie- und Informationstechnik
Band: 113 (2022)
Heft: 4

Artikel: Recrutement : de la politique de ressource à celle de richesse
Autor: Winkler, Christine
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1037086

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

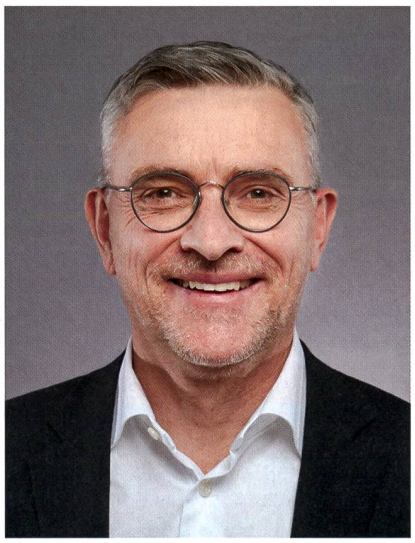
Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 04.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Recrutement: de la politique de ressource à celle de richesse

Politique de personnel | Depuis 2019, Romande Energie a une nouvelle orientation pour sa culture d'entreprise, basée sur trois piliers – économique, sociétal et environnemental. L'humain est au centre. La gestion des «ressources» humaines est devenue une gestion de «richesses» humaines. Au-delà du mot, il s'agit d'un réel changement de paradigme. Interview avec Christian Petit, directeur général.



Biographie

Depuis 2019, Christian Petit est le directeur général de Romande Energie. Dès son arrivée, il s'est attaché à entreprendre une nouvelle orientation en matière de culture d'entreprise.

→ christian.petit@romande-energie.ch
→ www.romande-energie.ch

Bulletin: Dans votre objectif de transition énergétique, quels profils cherchez-vous?

Christian Petit: Romande Energie ambitionne de faire de la Suisse romande la première région décarbonée de Suisse. Il est prévu d'y consacrer un programme d'investissement de 1,4 milliards de francs et d'engager 250 équivalents plein-temps d'ici à 5 ans. Les équipes seront complétées sur les grands axes de développement de l'entreprise, à savoir la production propre d'énergies renouvelables, électrique et thermique, mais aussi l'accompagnement des clients dans leur propre transition énergétique à travers des conseils et/ou des solutions clés en main. Les talents dont nous aurons besoin s'inscriront dans toutes ces activités liées à la décarbonisation et à la sécurité d'approvisionnement.

Y a-t-il des métiers en particulier ou des domaines dans lesquels il est difficile de recruter?

De manière générale, les métiers de terrain, tant dans le réseau que dans les services énergétiques, deviennent de plus en plus difficiles à pourvoir. La Suisse ne forme pas assez dans ces domaines et les jeunes suisses rechignent à s'y engager. Cela pourrait devenir le facteur le plus limitant dans l'atteinte de la transition énergétique de notre pays. À côté des procédures de recrutement habituelles, il convient donc pour une entreprise comme Romande Energie de renforcer sa marque employeur, de développer réseautage et bouche-à-oreille favorable – nous nous y employons.

On parle de manque de main d'œuvre qualifiée, notamment dans le photovoltaïque. Quelles sont les solutions?

En plus de nos collaborateurs qualifiés, nous travaillons avec de nombreux installateurs locaux et privilégions cette façon de faire en fonction des régions où se trouvent nos chantiers. Si la main-d'œuvre qualifiée est rare, une bonne organisation et une anticipation permettent en général de parer à ce problème tout en formant et en recrutant en parallèle. En effet, nous accordons une grande importance à la filière d'apprentissage permettant de former ces futurs installateurs, notamment.

Nous offrons actuellement 58 places d'apprentissage dans près d'une quinzaine de différentes filières. Il importe de pouvoir garantir à ces futurs spécialistes un avenir dans un domaine très demandeur. Nous souhaitons être une entreprise formatrice de haut niveau et attachons une grande importance à pouvoir accompagner ces futurs professionnels. De manière plus générale, nous avons également mis en place un service d'inclusion et de soutien social avec pour but d'offrir une égalité des chances à des catégories de personnes ayant parfois un handicap de départ.

Vous avez proposé une nouvelle orientation pour la culture d'entreprise. De quoi s'agit-il?

Notre ambition repose sur une gestion équilibrée de l'entreprise, de ses objectifs et de ses priorités sur les trois piliers environnemental, économique et sociétal. En termes de culture de travail, nous encourageons chez nos collaborateurs l'autonomie, l'agilité, et le recours à l'intelligence collective, notamment dans le domaine de l'amélioration continue. De plus, nous cherchons toujours davantage à inclure l'ensemble de nos parties prenantes

Figure: Romande Energie

(fournisseurs, clients, actionnaires, collectivités locales) dans notre projet d'entreprise. Ces éléments constituent une transformation culturelle pour l'entreprise, dans laquelle nous entendons placer l'humain au centre de nos préoccupations.

Outre les valeurs que Romande Energie prône depuis des années – la responsabilité, l'ouverture et l'innovation – l'entreprise attache beaucoup d'importance à l'authenticité et au droit à l'erreur. Conscients des nouveaux défis sociétaux dévoilés par la crise sanitaire, énergétique et environnementale, nous cherchons également à équilibrer la recherche d'efficience par le renforcement de notre résilience. Nous travaillons actuellement à la redéfinition de notre raison d'être, et donc des valeurs de Romande Energie.

Quelles mesures particulières avez-vous mises en place ?

Nous procédons chaque année à une grande enquête interne de satisfaction dont les résultats sont analysés pour une amélioration continue. Nous attachons beaucoup d'importance au bien-être de nos collaborateurs, à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à une culture d'entreprise saine et respectueuse des personnes. Ceci nous permet d'avoir un turnover relativement bas.

Ces éléments contribuent à véhiculer une image de Romande Energie attractive pour attirer de nouveaux talents. Le positionnement et l'ambition du Groupe comme acteur de la décarbonisation sont un facteur évident de motivation pour les collaborateurs qui nous rejoignent. Ils ressentent, je crois, que cette ambition est vécue avec conviction, engagement et authenticité.

La focalisation sur le bien-être n'a-t-elle pas un coût en termes de productivité, que pensent les investisseurs ?

Les investisseurs comprennent que pour obtenir une bonne performance dans la durée, il est nécessaire d'être un employeur respectueux et responsable, capable d'attirer des talents et de les fidéliser. L'adage qui dit qu'un collaborateur épanoui est un collaborateur performant s'applique plus que jamais. Par ailleurs, nos investisseurs analysent nos résultats – et notre stratégie pour les atteindre – et tant que ceux-ci sont au rendez-vous, ils comprennent d'autant mieux la pertinence de cet équilibre.

N'avez-vous pas peur que tout ce savoir parte à la concurrence ?

Nous mettons un point d'honneur à ce que nos collaborateurs soient à tout moment « employables » et offrons tout un programme de formation de tout niveau. Si à un moment donné les compétences d'un collaborateur sont courtisées par un concurrent, cela veut dire que nous avons effectivement des collaborateurs compétents et employables, ce dont nous pouvons être fiers.

Quelles sont les mesures qui vous semblent essentielles pour retenir les talents chez vous ?

Comme évoqué précédemment, nous sommes attentifs à un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle en proposant notamment des taux partiels et de la souplesse dans l'organisation du travail, nous offrons de bonnes conditions d'emploi, l'égalité salariale homme-femme, des possibilités d'évolution au sein du Groupe ainsi qu'un programme de formation continue. La culture du feed-back et la bienveillance à tous les échelons hiérarchiques font partie de ces valeurs qui font également la force de Romande Energie.

Romande Energie a une directrice des « richesses humaines ». Dites-nous-en davantage...

Au contraire des ressources humaines qui nous semblent déshumaniser en quelque sorte nos collaborateurs, nous mettons l'accent sur la richesse que chacun de nos talents peut apporter à Romande Energie ainsi que sur l'énergie qu'il met au service de l'entreprise.

Et vous-même, êtes-vous source d'énergie ?

Eh oui, chacun des plus de 1100 collaboratrices et collaborateurs est source d'énergie, y compris moi !

Personnellement, je m'efforce d'observer et d'écouter beaucoup les signaux du marché afin de susciter les bonnes conversations au bon moment au sein de l'entreprise, puis je m'efforce de déléguer au maximum le développement et la mise en œuvre de la stratégie à nos managers et collaborateurs, en aidant là où je le peux pour ouvrir des portes commerciales, faire jouer mon réseau, apporter mon expérience humaine et professionnelle à mes collaborateurs. Je veille particulièrement au respect de notre culture et de nos valeurs. Enfin j'adore passer du temps à rencontrer nos clients, nos fournisseurs, les communes, et surtout visiter nos chantiers à la rencontre de nos collaborateurs terrain qui sont le vrai visage de notre entreprise au quotidien.

INTERVIEW : CHRISTINE WINKLER