

Plan de présentation

1. Introduction

- a. Visite gymnase – visite entreprise – années 60 & aujourd'hui
- b. Les entreprises s'adaptent : lieux de travail, rapports de travail, collaboration
- c. Les attentes des nouvelles générations évoluent (cf étude récente) : tâches intéressantes, management inspirant, image positive entreprise afin de recréer de l'engagement émotionnel. Besoin de sécurité psychologique et de résilience.

2. Renforcer marque employeur et donner du sens

- a. Raison d'Etre RE : « Relier nos énergies pour accompagner notre région vers un avenir durable » - Noble purpose
- b. Des valeurs vécues et ancrées dans les comportements
- c. Implication des collaborateurs : Les Eclaireurs de RE
- d. Raison d'être personnelle et raison d'être collective
- e. Impact sociétal et environnemental : % sociétal RE vote et implication collaborateurs
- f. Authenticité, inviter plus qu'imposer (mobilité, alimentation, sphère privée)
- g. Story telling à commencer par le CEO
- h. Être cohérent en tout

3. Repenser le recrutement

- a. Expérience collaborateur – expérience client
- b. Mauvaises pratiques : Non réponse, réponse pas franche, robotisation et mots clefs, exploitation des candidats
- c. Bonnes pratiques : suivi E2E, transparence, rencontre avec ses pairs
- d. Hire me I am fabulous de Nathalie Brodard
- e. Sortir des sentiers battus : étude Orange Shops sur le handicap
- f. Recruter des personnes plus que de remplir des postes (Michelin)
- g. Soigner l'intégration et la période d'essai

4. Développement interne

- a. Formez vos talents plutôt que de recruter à l'extérieur !
- b. Reskilling et Upskilling
- c. Exemple SSli Cap Gemini avec AWS, 10.000 certifiés sur cloud, 6 semaines
- d. Lean Management, certification white, yellow, green belt
- e. Donner de la profondeur aux carrières d'experts
- f. Ex. entreprise romande pour les jeunes, volée de 20 par an, 20% du temps travail sur 9 mois, surpondération femmes. Tous services, toutes origines. Travail sur soi, son impact sur les autres.
- g. Comité des jeunes et programme spécifique
- h. Shadow cabinet pour le board et conseil au management
- i. Académies d'entreprise, plateforme digitale collaborative, enseignement par les pairs, échanges de meilleures pratiques
- j. Equipe consultant interne Swisscom 50+

5. Innovation managériale et organisationnelle

- a. Flexibilité des conditions de travail : temps partiel, co-direction, semaine de 4 jours
- b. Avantages en nature : crèche, locaux, mobilité douce, alimentation
- c. Demander aux collaborateurs ce qu'ils attendent
- d. Entreprises dites libérées, holacratie, sociocratie
 - i. Frédéric Laloux, Isaac Getz, video de Jean-François Zobrist (Favi)
 - ii. Loyco Christophe Barman
 - iii. Autogestion Buurtzorg Hollande soins à domicile
- e. Formation manager coach, servant leadership
- f. Reverse Mentoring (digital, IA, workplace)
- g. Bien être mental, prévention du burn out
- h. Alimentation, salles de repos, de méditation, de sport
- i. Politique de déconnexion, charte d'utilisation des outils digitaux

6. Coopération avec l'externe

- a. Partage d'employés (selon les cycles d'activités) entre entreprises
- b. Travail avec les organismes d'insertion (collaboration RE – Démarche dans le PV)
- c. Monter des filières nouvelles d'apprentissage (Groupe e CFC monteur solaire)
- d. Collaboration interentreprises : CIFER pour les électriciens de réseau
- e. Rencontre avec les écoles, gymnases et universités
 - i. Explorateurs de l'énergie (RE)
 - ii. Promotion des métiers techniques (Swissmen, Swiss Engineering, MINT)
 - iii. Semaines de découverte des métiers
 - iv. Stages et apprentissages
- f. Travail avec les Offices de l'emploi (micro certification de l'Office Cantonal de l'Emploi à Genève, 10 mois pour obtenir un certificat fédéral dans les métiers délaissés comme le soin et l'accompagnement à la personne, l'informatique, la restauration)
- g. Mais un impensé : la reconversion professionnelle inter-branches

7. Conclusion

- a. Face à la rareté du personnel, il existe une abondance de solutions
- b. Toujours avoir en tête le rôle du travail
 - i. Salaire décent qui permet la dignité la sécurité et des projets d'avenir
 - ii. Lieu du lien social, clef du bien-être (cf. période Covid sans lien social)
 - iii. Epanouissement personnel : se réaliser dans des tâches qui font sens et ont un impact, obtenir de la reconnaissance, mon métier, mon travail, mon œuvre est mis en valeur et honoré (surtout pour les métiers invisibilisés : hot line, aide aux personnes âgées, caissier de supermarché, etc.)
- c. L'occasion pour les entreprises de se réinventer.