

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

Artikel: Des ressources aux richesses humaines
Autor: Winkler, Christine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1037085>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.03.2025

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



Des ressources aux richesses humaines

Compétences professionnelles | À une ère où la société et son employabilité sont en pleine mouvance, la transition énergétique amène également son lot de défis et d'opportunités pour les employeurs de la branche électrique. Face aux compétences de demain qu'il s'agit de réinventer, certains revoient le concept de ressources humaines et inventent celui de richesses humaines.

CHRISTINE WINKLER

Avec l'avènement de l'économie 4.0 et de la digitalisation, la société et son employabilité sont en pleine mouvance. Mais il ne s'agit pas du seul changement de paradigme. À l'heure de la transition énergétique et des changements de comportements en matière de consommation et de mobilité, la branche électrique est également mise au défi. Avec notamment le développement des énergies renouvelables, il est question de former les spécialistes de demain et de mettre la branche en réseau. Intégrer les nouvelles technologies, trouver le personnel qualifié : la transformation

du système énergétique sollicite particulièrement les fournisseurs d'énergie. Là où s'ouvrent de nouveaux marchés, il faut repenser en profondeur ce qui existe.

Au cœur du changement, il y a l'individu. Il s'agit d'attirer ou de garder des collaborateurs qualifiés, que ce soit l'employé qui vit le changement de paradigme ou le jeune diplômé, avec ses nouvelles attentes. Pour accompagner ce changement, il y a la direction des ressources humaines (DRH), dont l'enjeu va résider dans sa capacité à analyser et anticiper les attentes au niveau des collaborateurs.

L'approche originale de Romande Energie

Ce n'est pas surprenant pour une entreprise énergétique de transformer des ressources en énergie. À force de panneaux solaires, d'éoliennes, de barrages ou de centrales à biogaz, elle crée des richesses à partir du soleil, du vent, de l'eau ou même de déchets. Ce qui est plus étonnant, c'est de se dire qu'une telle entreprise transpose ce modèle sur sa propre organisation. Chez Romande Energie, l'humain devient une « source d'énergie ».

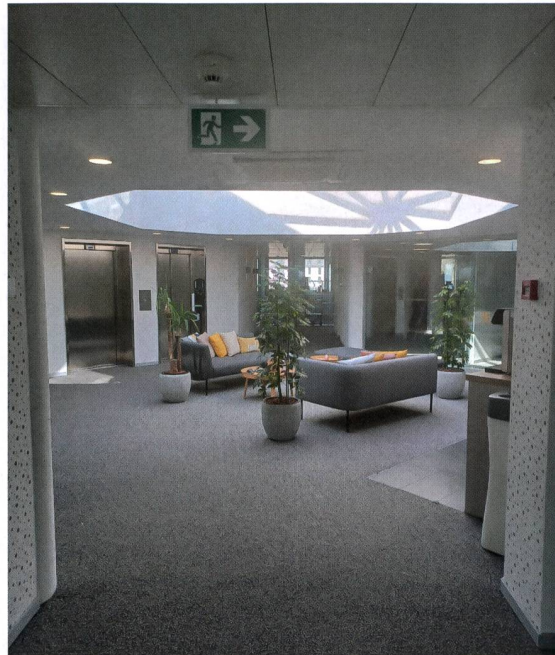
On pourrait craindre avec cette image que l'on épuise la ressource,

Figure: iStock

qu'on la vide de son essence, de sa richesse. Or c'est justement le contraire que prône le groupe dans sa communication. Il a, en effet, engagé une « Directrice des Richesses humaines », Madame Virginie Vasselon, pour mener à bien une transformation culturelle, dans le but de créer une culture d'entreprise plus participative, dans laquelle les richesses de chacun sont mises en valeur.

Au-delà des mots, il y a des mesures qui permettent de favoriser une utilisation plus marquée de l'intelligence collective en encourageant les collaborateurs à prendre plus de responsabilités, en leur fournissant des possibilités de formation et d'évolution et en leur donnant un environnement de travail agréable qui favorise une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle. Prendre soin de la richesse humaine pour créer une richesse d'entreprise, c'est ainsi qu'on pourrait résumer la démarche.

Mettre l'intérêt des individus au centre et favoriser ainsi une nouvelle culture d'entreprise propice à des idées novatrices est, sans aucun doute, une démarche originale. Il s'agira, avec le temps, de voir si cette nouvelle approche est efficace pour faire face aux défis de la branche. Car des défis, il y en a beau-



Espace dédié aux échanges et à la convivialité dans les locaux de Romande Energie

coup. Face au manque de main d'œuvre qualifiée, il s'agit de motiver les jeunes et les moins jeunes à se lancer ou à se reconverter dans les énergies renouvelables. Face au risque de pénurie, il s'agit de convaincre la population de la nécessité d'utiliser au mieux les richesses naturelles: pas seulement chez les autres mais aussi « dans son

jardin »; pas après des années de procédure mais immédiatement.

Lien

www.romande-energie.ch



Auteure

Christine Winkler est spécialiste en communication à l'AES.
→ AES, 1003 Lausanne
→ christine.winkler@electricite.ch

IN KÜRZE

Personal: von den Ressourcen zum Reichtum Paradigmenwechsel

Die Energiewende birgt für die Arbeitgeber in der Elektrizitätsbranche einige Herausforderungen. Im Hinblick auf die neuen Kompetenzen von morgen überarbeitet Romande Energie ihr Konzept der «Human Resources» und macht daraus die «Human Richness».

Dass ein Energieunternehmen seine Ressourcen in Energie umwandelt, ist an sich nichts Überraschendes. Mithilfe von Solarmodulen, Windrädern oder Stauseen werden aus Sonne, Wind oder Wasser Schätze gewonnen. Viel erstaunlicher ist es, wenn ein solches Unternehmen dieses Modell auf seine eigene Organisation anwendet. Bei Romande Energie wird der Mensch zu einer «Energiequelle».

Man könnte zwar befürchten, dass mit diesem Bild die Ressource ausgebeutet wird, dass sie also geleert wird. Doch das Unternehmen strebt genau das Gegenteil an. Sie hat eine «Direktorin Human Richness» angestellt, um eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der die Vorzüge aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Tragen kommen.

Mehr als schöne Worte erlauben konkrete Massnahmen, die kollektive Intelligenz stärker zu nutzen: indem die Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt werden, mehr Verantwortung zu übernehmen, indem ihnen Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden und indem sie ein besseres Arbeitsumfeld erhalten. Sorge tragen zur «Human Richness», um Unternehmensreichtum zu schaffen – so liesse sich das Vorgehen zusammenfassen.

Das Interesse der einzelnen Personen in den Mittelpunkt stellen und so innovative Ideen fördern, ist sicherlich ein origineller Ansatz, um den Herausforderungen der Personalgewinnung gegenüberzutreten. Im Interview erklärt Generaldirektor Christian Petit diesen Ansatz und die erzielten Ergebnisse.

In der Branche gibt es viele Herausforderungen: Aufgrund des Fachkräftemangels müssen Junge und Junggebliebene für neue Energien begeistert werden. Mit Blick auf das Risiko einer Stromknappheit gilt es, die Bevölkerung von der Notwendigkeit zu überzeugen, die natürlichen Schätze optimal zu nutzen: nicht nur bei den anderen, sondern auch «im eigenen Garten», nicht erst nach vielen Jahren, sondern sofort.

CHRISTINE WINKLER