

« Un tiers de notre personnel nous recommande en tant qu'employeur »

Sibelga, le gestionnaire des réseaux de gaz et d'électricité à Bruxelles, est fier d'attirer les jeunes par le biais de son ambiance de travail, du contenu technologique de son activité et de sa contribution au dynamisme de la ville.

Sibelga bénéficie apparemment d'une bonne image auprès de ses collaborateurs et, par leur biais, en tant qu'employeur. Nous en avons un bon indicateur: 35% de nos nouveaux collègues nous ont été conseillés par des membres du personnel, sourit Katelijne Van Overwalle, directrice RH du gestionnaire des réseaux de gaz et d'électricité de Bruxelles. Si les gens n'étaient pas contents de travailler chez nous, ils ne nous recommanderaient pas à leurs amis!

C'est donc essentiellement en tant qu'outil de comparaison et de validation de sa politique RH que Sibelga, qui emploie un gros millier de salariés, considère le processus de certification du Top Employers Institute. Le label est bien perçu par les candidats et constitue un plus sur le marché, mais il est surtout important à mes yeux que nous acceptions ce

regard extérieur, objectif, sur la pertinence de notre stratégie et l'efficacité des outils que nous utilisons.

Chez Sibelga comme chez la totalité des Top Employers, la formation est perçue comme une véritable clé de voûte: 42 heures ou cinq jours en moyenne par personne et par an, pour continuer à progresser sur le plan technique (le métier de gazier par exemple ne s'apprend dans aucune école, précise la DRH), sur le plan des langues, mais encore celui des soft skills.

La formation fait partie intégrante de la gestion de carrière, souligne Katelijne Van Overwalle. C'est elle qui permet d'acquérir les compétences manquantes pour accéder à de nouvelles fonctions. Dès lors qu'un poste s'ouvre et que cinq candidats postulent en interne, il y a forcément au final une personne heureuse et quatre déçues. Il est alors crucial de pouvoir justifier le choix, mais aussi de proposer un parcours qui permettra de se rapprocher de la fonction convoitée. Parmi nos formations, nous proposons d'ailleurs des modules qui permettent aux collaborateurs de bien se préparer à leur entretien



d'évaluation, afin de pouvoir y expliciter clairement leurs attentes par exemple.

De tels outils sont-ils demandés par le personnel? C'est très clair, en particulier au sein de la jeune génération qui a besoin de savoir ce que nous serons en mesure de proposer dans quelques années. Ce point est beaucoup plus abordé en entretien de recrutement que la rémunération par exemple - il est vrai que le secteur de l'énergie est connu pour offrir des salaires qui se situent dans la bonne moyenne du marché.

Ce qui fait aussi la différence auprès des plus jeunes? Le sens de leur travail, assure Katelijne Van Overwalle. Ils sont très fiers de contribuer à faire vivre Bruxelles: sans gaz ni électricité, la ville est morte. Leur métier est donc très utile. Notre culture d'entreprise est aussi appréciée: l'ambiance est informelle, nous partageons beaucoup d'activités en dehors du travail au sens strict. Enfin, il y a le côté technologique: nous travaillons sur la smart city, les réseaux intelligents, les véhicules électriques... et c'est évidemment très motivant. **BJ**