



Une nouvelle image des métiers techniques

**Hélène Drubay**

Responsable du développement RH,
Colas Suisse

**Jasmina Mumenthaler**

Directrice des RH, Colas Suisse

Aujourd'hui, le secteur de la construction doit moderniser l'image de ses métiers techniques pour attirer des talents diversifiés. Une culture d'entreprise inclusive et bienveillante s'impose comme un levier crucial pour relever ce défi.

Hélène Drubay, responsable du développement RH de l'entreprise Colas Suisse, et Jasmina Mumenthaler, directrice des RH, soulignent l'importance d'une culture d'entreprise forte pour fidéliser les collaborateurs et attirer de nouveaux talents dans le domaine de la construction.

Hélène Drubay, Jasmina Mumenthaler, pouvez-vous présenter l'entreprise Colas?

Hélène: Colas Suisse est une entreprise à la fois locale et intégrée dans un réseau international. Nous appartenons au groupe Colas, lui-même filiale du groupe Bouygues. Notre mission principale consiste à développer et entretenir des infrastructures de transport et des aménagements urbains. Nos activités se répartissent en trois grands domaines: la production de matériaux, comme les enrobés et les granulats, la construction et la rénovation de routes et d'autoroutes, et enfin, la recherche et l'innovation pour proposer des solutions de mobilité durable.

Jasmina: Nous comptons actuellement 780 collaborateurs répartis sur une quinzaine de sites en Suisse romande. Nous avons récemment renforcé notre présence en Suisse alémanique grâce à une acquisition à Bienne. Trois valeurs fondamentales définissent notre ADN: le respect, le partage et l'audace. Ces principes guident notre développement et nos collaborations, à la fois en interne et avec nos partenaires.

Comment l'entreprise contribue-t-elle à rendre le secteur de la construction plus attractif pour les jeunes?

Jasmina: Nous investissons beaucoup dans la promotion de nos métiers. Nous avons récemment collaboré avec l'ISC à Genève pour créer des vidéos dans le cadre de la campagne «Deviens machiniste» qui met en lumière la diversité et la richesse du métier. Nous intervenons également sur des forums pour présenter nos activités, nos métiers et les opportunités que nous offrons. Nous avons par exemple participé au programme MINT de l'EPFL, qui initie les jeunes de 8 à 12 ans aux branches Mathématiques, Informatique, sciences Naturelles et Techniques. Prochainement, nous organiserons des visites de chantiers qui permettront aux jeunes de voir concrètement le quotidien de nos métiers, de rencontrer nos collaborateurs et de découvrir l'aspect humain de notre travail. Enfin, nous proposons des stages et des apprentissages dans nos bureaux, dans nos ateliers et sur les chantiers, afin d'offrir une formation pratique et immersive.

Hélène: Nous souhaitons aussi renforcer nos partenariats avec les écoles pour sensibiliser les jeunes à la diversité des métiers techniques. Un chantier mobilise une trentaine de professions différentes, et il est essentiel de mettre en lumière cette richesse souvent méconnue. Notre objectif est de susciter des vocations et de montrer que ces métiers sont passionnants et essentiels pour l'avenir.

Dans ce secteur exigeant, comment travaillez-vous à fidéliser vos collaborateurs?

Jasmina: Il y a un an et demi, nous avons travaillé sur 3 axes de développement desquels ont découlé 36 actions concrètes. L'un de ces axes a été de mettre en place un programme «Être bien chez Colas»

dont l'objectif est de renforcer le bien-être de nos collaborateurs. Nous proposons des conditions de travail attractives, comme des horaires adaptés, des équipements modernes et un cadre sécurisé, aussi bien sur les chantiers qu'aux bureaux. Le travail à temps partiel est en outre ouvert à tout le monde, y compris dans l'encadrement, comme par exemple moi-même qui occupe le poste de DRH à temps partiel. Nous souhaitons changer la perception des métiers de la construction en montrant qu'une évolution culturelle et organisationnelle est possible.

Hélène: La reconnaissance de la performance est également essentielle, avec des primes, des récompenses et des événements internes pour fédérer nos équipes. Nous valorisons une culture inclusive où chaque collaborateur peut s'exprimer sans jugement. Nous avons notamment lancé une campagne «Unis dans le respect», dédiée à la prévention des risques psychosociaux. Enfin, nous travaillons activement sur la communication interne, en favorisant la transparence et les échanges, pour créer un environnement de travail basé sur la collaboration et le respect.

Comment Colas Suisse accompagne-t-elle ses collaborateurs?

Jasmina: Dans notre secteur, les opportunités d'évolution sont nombreuses. Nous proposons des programmes de formation continue pour permettre à nos collaborateurs de développer leurs compétences et d'accroître leur employabilité. Chez Colas Suisse, un apprenti peut, par exemple, progresser jusqu'à devenir chef d'équipe, conducteur de travaux ou même accéder à des postes de cadre grâce à des passerelles et des formations adaptées. Cette approche pragmatique et accessible est un véritable atout pour valoriser nos talents.

Hélène: La mobilité fonctionnelle et géographique est une priorité pour nous. En tant que membre d'un grand groupe international, Colas Suisse offre à ses collaborateurs de multiples opportunités pour construire leur carrière, que ce soit au sein de nos différentes unités en Suisse, ou à l'international. Cette appartenance à un grand groupe favorise également la transversalité des métiers, permettant à chacun de développer ses compétences et d'explorer de nouvelles fonctions tout au long de son parcours professionnel.

Quelles mesures menez-vous pour promouvoir l'égalité au sein de votre entreprise?

Hélène: Dans un secteur historiquement masculin, nous avons une volonté claire de promouvoir l'égalité hommes-femmes. Tous nos postes, qu'ils soient sur chantier ou en direction, sont ouverts aux femmes. Cependant, nous recevons encore peu de candidatures féminines pour les métiers techniques. C'est pourquoi nous menons des actions auprès des jeunes pour déconstruire les stéréotypes, notamment l'idée que la construction est un métier trop exigeant physiquement et réservé aux hommes. En sensibilisant dès le plus jeune âge, nous espérons inspirer des vocations et attirer davantage de femmes dans ces professions.

Jasmina: En dehors de l'égalité des genres, nous valorisons les compétences plutôt que les parcours. Grâce à nos dispositifs de mentorat et de tutorat, nous avons pu par exemple accompagner une ingénieure en mécanique initialement venue pour un stage, et qui exerce aujourd'hui chez nous en tant que conductrice de travaux. Nous soutenons les jeunes diplômés sans expérience terrain, les personnes en reconversion ou en réinsertion professionnelle, et accueillons des stagiaires aux profils variés. L'idée est de miser sur le potentiel et de créer des opportunités d'évolution pour tous.

Quelle est votre vision à long terme pour Colas?

Jasmina: Aujourd'hui, notre ambition est de poursuivre notre développement en synergie avec les différentes parties prenantes sur le territoire suisse et à l'international. Cette croissance nécessite des adaptations, tant sur le plan organisationnel que sur celui des compétences.

Hélène: Notre ambition première reste de continuer à renforcer l'attractivité du secteur et d'innover pour attirer les meilleurs talents. Cela passe par l'intégration des dernières avancées technologiques et par un engagement humain fort, notamment à travers une culture d'entreprise inclusive et bienveillante.