

Rapport annuel

Développement durable

Penser à demain dès aujourd'hui

Depuis toujours, Swissgrid inscrit son action entrepreneuriale sur le long terme. Afin de continuer à exploiter le réseau de transport suisse en toute sécurité à l'avenir, il est nécessaire d'anticiper à l'avance les évolutions technologiques, énergétiques et sociales, et d'adapter l'infrastructure, les investissements et les mesures en conséquence.

En sa qualité de société nationale du réseau de transport, Swissgrid joue un rôle central dans le système énergétique. Elle contribue dans une large mesure à la mise en œuvre de la Stratégie énergétique 2050 et à un approvisionnement en électricité sûr et durable.

Ancrer le développement durable dans la stratégie de Swissgrid

Swissgrid compte actuellement de nombreuses initiatives et activités au sein de ses différentes unités opérationnelles qui suivent les principes d'un développement durable de l'entreprise. À l'avenir, la durabilité occupera une place encore plus importante au sein de l'entreprise.

Swissgrid va définir sa vision et sa future stratégie en matière de Corporate Social and Environmental Responsibility dans le cadre de la stratégie d'entreprise 2027. Dans cette optique, l'entreprise compte analyser les attentes et les exigences des parties prenantes et définir les objectifs de développement durable (ODD) pour lesquels elle entend œuvrer à l'avenir. Les États membres de l'ONU, dont la Suisse, se sont mis d'accord sur ces objectifs, qui devront être atteints d'ici 2030. Les ODD prennent en compte les dimensions écologiques, économiques et sociales du développement durable. Parallèlement, Swissgrid va mettre en place un reporting sur le développement durable. Il est également prévu que Swissgrid rédige un rapport spécifique sur le climat, qui fait suite aux récentes obligations de rapport non financier pour les entreprises en Suisse.

En attendant la première publication du rapport de développement durable, Swissgrid profitera de l'occasion pour présenter, dans son rapport annuel, un aperçu des mesures existantes dans le domaine du développement durable. Pour l'exercice sous revue écoulé, l'accent a été mis sur les collaborateurs.

Au 31 décembre 2021, Swissgrid comptait 637 collaborateurs (sans compter les stagiaires et les apprentis). En 2021, 79 nouveaux collaborateurs sont venus grossir les rangs. Le nombre de collaborateurs a notamment augmenté dans les domaines de l'étude de projets, de la maintenance et de l'exploitation du réseau ainsi que dans le domaine de la cybersécurité.

Se positionner comme un employeur attractif

Swissgrid a besoin de collaborateurs hautement qualifiés et motivés afin de mener à bien son mandat légal. En 2020, l'entreprise a lancé une importante campagne d'Employer Branding. L'objectif est de promouvoir l'entreprise comme un employeur moderne auprès de potentiels collaborateurs et de s'adresser à eux de manière plus ciblée. La campagne se concentre sur les profils difficiles à recruter dans des domaines recherchés comme IT et Telecommunications, la gestion, la modernisation et

l'exploitation du réseau, ainsi que les High Potentials.

Attirer et encourager les jeunes talents

Swissgrid a gagné en notoriété grâce à sa stratégie d'Employer Branding, à son engagement en faveur de la promotion des jeunes talents et à sa présence renforcée lors de manifestations organisées dans les universités. Selon l'étude Universum 2021, une enquête menée auprès de 11 860 étudiants sur les employeurs les plus attractifs, Swissgrid est arrivée 18^e dans la catégorie «Engineering» (33^e l'année précédente), 52^e dans la catégorie «IT» (58^e l'année précédente) et 46^e dans la catégorie «Natural Science» (58^e l'année précédente).

En 2021, 25 étudiants (contre 18 l'année précédente) ont effectué un stage chez Swissgrid. Le stage devient un vecteur de recrutement de plus en plus important pour attirer de jeunes talents. Sur les 35 étudiants accueillis entre 2018 et 2020, 22 sont en poste chez Swissgrid.

S'engager en faveur des collaborateurs existants

Swissgrid souhaite attirer les bons collaborateurs, mais aussi les garder. Pour cette raison, l'entreprise investit dans la formation continue de son personnel. En 2021, un programme de développement de dix-huit mois dans les domaines du leadership et du management, organisé en collaboration avec l'université de Saint-Gall, s'est achevé avec succès. Le programme a réuni 120 participants, dont des cadres supérieurs et de jeunes recrues. La planification systématique de la succession est également au cœur des préoccupations de Swissgrid: en 2021, sur 15 postes de cadres vacants, 11 ont été pourvus en interne (contre 16 sur 22 en 2020) et ce, à tous les niveaux de direction.

Swissgrid accompagne les collaborateurs qui souhaitent concilier vie privée et vie professionnelle en leur permettant d'exercer leur fonction également à temps partiel. Depuis 2018, tous les postes à temps plein avec un taux d'occupation entre 80 et 100% sont publiés. En 2021, 21,1% des effectifs étaient employés à temps partiel, la proportion étant de 13,9% pour les hommes et de 48,5% pour les femmes. Swissgrid permet aux pères de s'occuper de leurs enfants après la naissance. En effet, depuis 2021, l'entreprise propose un congé de paternité de quinze jours. Swissgrid est désormais également membre de profawo. L'objectif de profawo est de promouvoir la conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle en soutenant, coordonnant et organisant des services de garde.

La diversité au sein de Swissgrid – persévérer dans la direction prise jusqu'ici

Les collaborateurs de Swissgrid apportent une contribution essentielle à un réseau de transport qui demeure sûr et fiable. La diversité des collaborateurs constitue la base des vastes connaissances techniques au sein de l'entreprise, de la force d'innovation et des liens étroits avec le secteur en Suisse et à l'étranger. Swissgrid offre un environnement de travail ouvert permettant d'attirer et de conserver des talents hautement qualifiés et motivés.

L'entreprise revendique clairement sa volonté de favoriser la diversité et l'intégration en termes de nationalité, d'appartenance ethnique, de sexe, d'orientation sexuelle, d'âge, de culture et de religion. L'objectif de Swissgrid est notamment de renforcer la diversité au sein des équipes et de faciliter leur collaboration. À moyen terme, Swissgrid vise notamment un équilibre entre les générations et les sexes et encourage la proportion de femmes aux postes de direction et d'experts. En 2021, la part de femmes était de 21% (contre 19,6% en 2020) et de 12,2% (contre 10,7% en 2020) parmi les cadres. 28 nationalités différentes travaillent dans l'entreprise.

En 2021, Swissgrid a de nouveau obtenu le certificat «Fair Compensation», qui confirme l'existence de l'équité salariale entre les femmes et les hommes conformément au principe «un salaire égal pour un travail de valeur égale». L'audit est réalisé par l'Association suisse pour les Systèmes de Qualité et de Management. Afin de garantir l'équité salariale entre les femmes et les hommes, Swissgrid continuera à analyser l'égalité salariale.

Des collaborateurs très satisfaits

L'enquête menée auprès des collaborateurs en 2020 montre que Swissgrid est en bonne voie de devenir un employeur attractif. D'une part, le taux de participation a été très élevé puisque plus de 85% des collaborateurs ont répondu à l'enquête. D'autre part, l'entreprise s'est classée parmi les 5% d'employeurs les plus performants pour les valeurs cibles «satisfaction globale» et «engagement». Ce résultat nous encourage à persévérer dans cette voie.