

«Fais des choses bien et parles-en»

Dans cette interview, Roger Neukom, directeur d'un bureau d'ingénieurs spécialisé dans les techniques de l'énergie et du bâtiment, explique comment il recrute du personnel qualifié, sur quelles stratégies marketing il mise et pourquoi il encourage la formation continue.

Interview: Nicolas Gattlen

Monsieur Neukom, beaucoup d'entreprises dans le secteur du second œuvre ont du mal à trouver du personnel qualifié. Cette pénurie de main-d'œuvre est-elle aussi un sujet de préoccupation pour vous?

Oui, ce sujet nous préoccupe aussi beaucoup. La demande de services dans le secteur des techniques du bâtiment a beaucoup augmenté ces dernières années. Nous avons du mal à suivre – mais pas au point d'en perdre le sommeil! Notre entreprise est bien positionnée. Notre philosophie consiste à former nous-mêmes le personnel qualifié et à le garder. Nous formons des apprentis et des apprenties depuis près de trente ans. Nous en avons en moyenne entre quatre et six dans l'entreprise. Nous essayons de leur offrir un environnement agréable, encourageant et motivant. Apparemment avec succès: sur dix jeunes en apprentissage, environ sept restent chez nous à l'issue de leur formation.

Pour chaque place d'apprentissage vacante, votre entreprise reçoit de nombreuses candidatures. Comment expliquez-vous cette forte demande?

Je crois que nous nous sommes fait une bonne réputation d'entreprise formatrice dans la région. Nos collaborateurs et collaboratrices enseignent dans les écoles professionnelles ou interviennent à titre d'experts dans les procédures de qualification et les examens. Nous disposons donc d'un grand



Roger Neukom (56 ans) a fondé en 1997 l'entreprise individuelle Neukom Ingenieurbüro für Energie- und Gebäudetechnik, devenue Neukom Engineering AG en 2002. Son siège se trouve à Adliswil (ZH) et elle possède deux autres sites à Zurich Oerlikon et à St-Gall. Elle emploie une trentaine de personnes. Elle porte label de qualité «Top entreprise formatrice» décerné par l'association Suissetec.

savoir-faire et d'une longue expérience dans l'accompagnement des jeunes en apprentissage. Et cela se sait. Bien évidemment, nous sommes aussi aidés par l'évolution politique et sociale actuelle: la Suisse, qui vise la neutralité carbone, veut faire des économies d'électricité et d'eau. Notre travail nous permet d'y contribuer largement. C'est une chose que beaucoup de jeunes apprécient: ils veulent que leur travail ait un sens.

Vous n'avez donc pas besoin de marketing?

Si, nous sommes très actifs dans ce domaine. Notre principe est le suivant: «Fais des choses bien et parles-en.» Par exemple, quand l'un de nos apprentis participe aux championnats suisses, nous informons la presse régionale et leur proposons des interviews. Les jeunes lisent peu ce genre d'articles, mais leurs parents oui. Or ils sont les principaux influenceurs. C'est pourquoi nous prenons aussi régulièrement part à des soirées de parents et présentons nos métiers. Par ailleurs, nous cherchons toujours à échanger avec le corps enseignant, qui lui aussi est un influenceur important auprès des jeunes désireux de suivre un apprentissage. Enfin, l'engagement social compte également beaucoup pour nous: nous soutenons des associations locales, des événements sportifs et culturels – le marketing ici n'est pas en première ligne, mais les retombées sont intéressantes.

Proposez-vous aussi des journées découverte?

Oui. Elles sont très appréciées et nous y mettons beaucoup de cœur. Notre expérience nous montre que cet engagement est payant: beaucoup de nos jeunes en apprentissage ont commencé par faire une journée ou un stage découverte chez nous. Les journées «Futur en tous genres» jouent aussi un rôle important: elles permettent aux enfants et aux jeunes d'avoir un aperçu intéressant des métiers et de nouer de premiers contacts avec le monde professionnel. Lors de cette journée en novembre 2023, nous avons accueilli six filles. Nos métiers sont très intéressants pour les jeunes femmes qui aiment la technique. Nous voulons leur donner le goût de ces professions et nous sommes très heureux de former des projeteuses en technique du bâtiment.

Utilisez-vous les réseaux sociaux comme Instagram, YouTube ou TikTok pour toucher spécifiquement la jeune génération?

Non, nous misons principalement sur LinkedIn et sur notre site internet, que nous avons entièrement refait il y a deux ans en y ajoutant des citations personnelles et des clips d'entreprise. Parmi les personnes que nous avons embauchées, qu'il s'agisse de jeunes apprentis ou de personnel plus âgé, nombreuses sont celles qui nous ont dit avoir consulté notre site internet auparavant et en avoir retiré une impression positive. Nous sommes perçus comme une entreprise jeune, dynamique et familiale. Sur LinkedIn, nous avons créé un profil d'entreprise sur lequel nous publions régulièrement

de petits comptes rendus ou des vidéos sur nos événements et sur les projets de construction intéressants. Avec nos 1200 followers, nous bénéficions là d'un écho remarquable.

Recruter des jeunes n'est pas facile, les garder pendant des années est encore plus difficile. Comment y parvenir?

Il est important que les collaborateurs et collaboratrices se sentent valorisés, qu'ils progressent dans leur métier et qu'ils aient plaisir à travailler. Nous misons sur des hiérarchies horizontales, nous accompagnons les gens, nous les coachons et les encourageons. Quand quelqu'un souhaite suivre une formation continue, nous prenons généralement part aux coûts et nous cherchons des solutions d'aménagement du travail qui conviennent à toute l'équipe.

Si tout le monde se perfectionne et vise des fonctions de direction de projet ou de cadre, le risque n'est-il pas que les collaborateurs et collaboratrices s'en aillent pour occuper ces postes ailleurs?

Je vois les choses autrement. Les gens s'en vont plutôt si on les empêche d'évoluer. Sur dix personnes en apprentissage, entre six et sept restent chez nous ensuite, et parmi elles, cinq à six effectuent une formation continue en cours d'emploi. En comptant leur apprentissage et leur formation continue, elles restent en moyenne une dizaine d'années dans notre entreprise. Nous avons aujourd'hui davantage de responsables de projet – titulaires d'une maîtrise ou d'un diplôme ES ou HES – que de projeteurs ou projeteuses en technique du bâtiment. Mais comme ces personnes sont prêtes à assumer des tâches de projeteurs en cas de surcharge, ce n'est pas un problème.

Vous vous investissez depuis de nombreuses années dans la formation professionnelle.

Comment percevez-vous son évolution actuelle?

Ces dernières années, on a pu observer que de plus en plus de jeunes choisissent le gymnase et que la maturité professionnelle les intéresse un peu moins. Cette tendance insidieuse me préoccupe. Nous devons l'enrayer et montrer aux apprentis et apprenties les aspects positifs des métiers de l'artisanat et de la planification, ainsi que les atouts et les opportunités des formations professionnelles et continues. C'est à nous et à tout le secteur des techniques de l'énergie et du bâtiment de nous y atteler dès maintenant et dans les années à venir.

«Un métier d'avenir»

Trois questions à Diesa Maraj, projeteuse en technique du bâtiment (chauffage) en 2^e année d'apprentissage



Le directeur Roger Neukom en conversation avec Diesa Maraj, projeteuse en technique du bâtiment, en 2^e année d'apprentissage. Roger Neukom (56 ans) a fondé en 1997 l'entreprise Neukom Engineering. Son siège se trouve à Adliswil (ZH). Elle emploie une trentaine de personnes.

Pourquoi avez-vous choisi le métier de projeteuse en technique du bâtiment?

En 2^e année de secondaire, j'ai passé un test d'aptitude au centre d'orientation de Zurich, qui a montré que le métier de projeteuse en technique du bâtiment pouvait bien me convenir. Je me suis rendu compte qu'il s'agissait d'un métier d'avenir et que j'avais de très bonnes chances de trouver une place d'apprentissage car ce n'est pas une profession très connue. Dans ma promotion, beaucoup ont opté pour un apprentissage d'employé de commerce.

SuisseEnergie
Office fédéral de l'énergie OFEN
Pulverstrasse 13
CH-3063 Ittigen
Adresse postale: CH-3003 Berne

Infoline 0848 444 444
infoline.suisseenergie.ch

suisseenergie.ch
energieschweiz@bfe.admin.ch
ch.linkedin.com/company/energieschweiz

Comment avez-vous procédé pour trouver cette place d'apprentissage?

Je me suis informée sur la profession de projeteuse en technique du bâtiment au Salon des métiers de Zurich et sur internet, et j'ai pu repérer ainsi les entreprises qui offraient des stages découverte et des apprentissages. J'ai également effectué des stages découverte dans d'autres métiers, mais c'est la planification en technique du bâtiment que j'ai préférée.

Comment avez-vous trouvé Neukom et qu'est-ce qui vous a attirée dans cette entreprise?

J'ai trouvé l'entreprise Neukom Engineering AG par internet. Après avoir posé ma candidature, j'ai pu suivre un stage découverte de trois jours, durant lequel j'ai pu m'initier à des tâches très variées. J'ai particulièrement apprécié cette diversité dans le travail ainsi que le climat agréable de l'entreprise. Aujourd'hui, je m'y sens toujours très bien et suis heureuse de pouvoir y faire mon apprentissage.