

# Développement des compétences et préparation de la relève

Compte tenu d'un environnement en constante évolution, SIG déploie une série d'actions visant à assurer la pérennité de son effectif, de son savoir-faire et le développement de ses compétences métier. Elle investit dans la formation continue de nos collaborateurs en prenant soin d'être alignés sur les décisions stratégiques de l'entreprise.

	2008	2009	2010
Effectif SIG au 31 décembre	1630	1632	1654
Ancienneté moyenne	13.1	13.5	13.7
Moyenne d'âge des collaborateurs	43.8	44.2	44.1
Collaborateurs de plus de 45 ans	49 %	52 %	52 %
Départs à la retraite	37	32	32
Nouveaux employés recrutés (hors intérimaires et PEP)	30	45	91

Note : Les statistiques ci-dessus n'incluent pas les apprentis

## Mouvements d'effectifs

Le redimensionnement de l'activité de valorisation des déchets, suite à l'interdiction d'importer des déchets et à la signature du contrat de sous-traitance de l'exploitation du Centre de traitement des déchets spéciaux à la CTDS S.A., a entraîné la suppression de 35 postes. Une solution a été trouvée pour chaque collaborateur grâce à des transferts au sein de l'entreprise, des plans de retraite anticipée et des transferts à l'Etat. Aucun licenciement n'a eu lieu.

## Apprentissages

65 jeunes dans 14 métiers différents ont suivi un apprentissage en 2010. 94 % de taux de réussite aux examens finaux de CFC ainsi que 94 % de taux d'embauche des apprentis sortants démontrent l'excellence de la formation dispensée à SIG.

## Formations

Pour accompagner les décisions stratégiques de l'entreprise et l'évolution des compétences qui en découle, un vaste programme de formation a été mis en place dans le cadre d'éco 21, le programme de maîtrise de la consommation électrique genevoise de SIG. En 2010, 600 personnes, internes et externes à l'entreprise (régies, électriciens, particuliers, etc.), ont participé à des formations en lien avec ce programme.

## Relève

Pour mieux accompagner les parcours professionnels et anticiper les évolutions, un plan de relève a été initié en 2010 tenant compte des nouvelles compétences attendues des collaborateurs et permettant de planifier en amont celles à développer et/ou à recruter.

## Stages

La nouvelle politique de stage, en collaboration avec les universités et les Hautes écoles, s'est concrétisée par l'accueil de 19 stagiaires à SIG. Proactive et dynamique, cette collaboration permet un enrichissement réciproque pour mieux relever les défis de demain.

## Attractivité de l'entreprise

SIG souhaite promouvoir son image à l'externe et donner davantage de visibilité à ses métiers. C'est dans cette optique qu'elle a participé à 5 salons emploi et une nouvelle brochure RH mettant en avant la diversité de nos métiers a été publiée.

	2008	2009	2010
Pourcentage du montant global des traitements de base consacré à la formation	3.5 %	3.2 %	2.9 %
Jours de formation effectués en moyenne par collaborateur *	3.4	2.1	2.7
Collaborateurs ayant suivi au moins une formation	82 %	59 %	67 %
Nombre d'apprentis à la rentrée (septembre)	66	70	65
Taux de réussite des apprentis aux examens de fin d'apprentissage	93 %	83 %	94 %

\* Cadres compris

