



Communiqué de presse du 15 mai 2023

## **4B approuve et encourage la diversité comme une réponse à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée**

**En 2023, le secteur de la construction est toujours considéré comme un domaine réservé aux hommes. En même temps, les entreprises suisses sont confrontées à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. 4B réagit à cette évolution du marché du travail avec des modèles de temps de travail souples et en favorisant la diversité au sein des équipes.**

Comme pour l'ensemble du secteur de la construction, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée constitue un défi de taille pour 4B. C'est pourquoi, l'entreprise souhaite profiter cette année de la fête des Mères pour mettre en avant l'engagement professionnel des mères – en parallèle de leur rôle de mère – et l'importance capitale qu'il revêt pour la Suisse. En effet, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne cesse de s'aggraver dans notre pays : selon l'Office fédéral de la statistique, plus de 120 000 postes étaient vacants fin 2022, soit près de 19 000 de plus que l'année précédente. Le nombre de demandeurs d'emploi a lui aussi fortement diminué. 4B fait notamment face à cette évolution en favorisant la diversité.

### **Conditions de travail modernes**

« Notre capital le plus important, ce sont nos quelque 700 collaboratrices et collaborateurs », affirme Jean- Marc Devaud, le CEO de 4B. Pour que l'entreprise puisse continuer à miser sur un nombre suffisant de spécialistes qualifiés, 4B œuvre activement à la mise en place d'un environnement favorisant la diversité. De nombreux métiers peuvent ainsi être exercés à temps partiel chez 4B. « Nous nous réjouissons de constater que nos collaborateurs en profitent de plus en plus », observe Claudia Caliesch, responsable RH chez 4B. « Grâce à des horaires de travail flexibles, nous souhaitons également procurer de la souplesse à nos employés, afin qu'ils trouvent un équilibre optimal entre vie familiale et vie professionnelle. » Enfin, 4B encourage aussi activement la diversité au sein des équipes.

De manière générale, 4B engage des gens pour leur personnalité – indépendamment du sexe, de l'âge ou de la religion. 4B est donc déjà sur la bonne voie. « Comme dans l'ensemble de la branche, les femmes et les mères demeurent toutefois un peu sous-représentées chez nous. Nous travaillons cependant à attirer davantage de femmes dans le secteur de la construction », précise Claudia Caliesch. Et ce, dans le but de faire des progrès notables d'ici la fête des Mères 2024.

### **Positionnement clair en tant qu'employeur**

Dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, un positionnement clair de l'employeur devient primordial. « Il devient de plus en plus



important pour une entreprise de communiquer clairement sur ses valeurs clés », résume la responsable RH. 4B s'adresse à des personnes qui souhaitent faire bouger les choses et s'engager activement, qui aiment donner leur avis et qui ont le courage d'emprunter des voies nouvelles.

Compte tenu des défis liés à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, 4B se concentre aussi tout particulièrement sur ses propres collaborateurs. La culture et les relations mutuelles jouent un rôle central à cet égard. « En tant qu'employeur, 4B encourage la formation et le développement. Le Campus 4B, spécialement créé à cet effet, totalise déjà de nombreuses heures de transmission et de mise en pratique de compétences », souligne Claudia Caliesch.