



Chapitre 4 : Quelles ressources humaines pour produire?

Travaux en demi groupe

Corrigé de l'étude de cas sur Engie

Adapter la relation de travail pour accroître la flexibilité



A l'aide de la vidéo et des documents répondez aux questions suivantes :

1. Montrez que le groupe Engie a mis en œuvre une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La démarche de GPEC permet à l'entreprise d'anticiper en fonction de ses choix stratégiques et de l'évolution de l'environnement ses besoins en ressources humaines sur les plans quantitatif et qualitatif pour les comparer à ses ressources prévisibles et analyser les écarts afin de procéder aux ajustements nécessaires. Pour réaliser sa transition énergétique, le groupe Engie a créé trois structures chargées d'assurer la mise en œuvre de sa démarche de GPEC :

- **Engie Skills**, qui anticipe les compétences dont l'entreprise aura besoin pour le déploiement de sa transformation
- **Engie Mobility**, qui favorise la mobilité des salariés au sein du groupe
- **Engie Schools**, qui adapte les ressources humaines aux nouveaux métiers liés à la transformation du groupe.

2. Repérez les actions mises en place par le groupe Engie pour adapter ses ressources humaines à ses besoins.

Adapter ses ressources humaines à ses besoins va permettre au groupe Engie de posséder les ressources humaines nécessaires au moment voulu afin de pouvoir réaliser sa stratégie en tenant compte des contraintes de son environnement.

Pour cela, le groupe Engie a mis en place différentes actions :

- **des actions de formation** pilotées par Engie Schools, fédérant l'ensemble des formations et des écoles du groupe afin d'assurer le développement des compétences des collaborateurs ;
- **de la mobilité interne professionnelle** pilotée par Engie Mobility, organisant et facilitant les rencontres professionnelles au sein du groupe ;
- **des actions de recrutement pilotées** par Engie Skills, anticipant et recherchant les compétences techniques et comportementales dont le groupe a besoin dans le cadre de sa transformation.

3. Quels avantages le développement des soft skills peut-il procurer au groupe Engie ?

Les *soft skills* (compétences douces) sont des compétences comportementales telles que la créativité, l'esprit critique, l'aptitude à travailler en équipe ou la curiosité, qui relèvent du savoir-être de l'individu.

En s'intéressant à ces compétences douces, le groupe Engie recherche de nouveaux types de profils qui possèdent, en plus de leurs compétences techniques, d'autres atouts comme la confiance, l'empathie, l'audace, l'esprit d'entreprendre, le sens du collectif ou encore la curiosité. Le groupe est ainsi à la recherche du profil idéal qui va convenir parfaitement au poste proposé et s'engager pleinement dans les nouveaux défis que se lance l'entreprise.