



Chapitre 4 : Quelles ressources financière pour produire ?

Travaux en demi groupe

Etude 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. A l'aide de la vidéo, montrez que le groupe Engie a mis en œuvre une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
2. Repérez les actions mises en place par le groupe Engie pour adapter ses ressources humaines à ses besoins.
3. Quels avantages le développement des soft skills peut-il procurer au groupe Engie ?

Document 1 : Accompagner plus de 400 collaborateurs



Comment accompagner la mobilité professionnelle des collaborateurs dans un groupe industriel et mondial en pleine révolution énergétique et digitale comme Engie ? « *Le groupe a mené une transformation autour de la décarbonisation, de la digitalisation et de la décentralisation, avec la volonté de devenir leader de la transition énergétique, rappelle Philippe Perret, directeur d'Engie Mobility. La fonction RH joue un rôle clé dans cette transformation extrêmement rapide. L'enjeu pour elle est de s'adapter aux évolutions du business, non de les subir.* »

Il fallait faire correspondre les compétences des salariés aux nouveaux enjeux, les orienter vers les métiers en croissance et organiser les mobilités internes dans le groupe. L'accord social européen, signé en avril 2016 avec les syndicats, a servi de point de départ à la mise en œuvre du dispositif. Trois structures ont vu le jour : Engie Skills, dont le rôle est d'anticiper les besoins en compétences et de piloter les évolutions des métiers au sein du groupe ; Engie Mobility, chargée de la mise en œuvre de la mobilité des collaborateurs ; et Engie Schools, qui fédère l'ensemble des formations et écoles métiers des différentes business units.

« Mobilité professionnelle : Engie fait sa révolution culturelle », Les Echos, 4 juin 2018.

Document 2 : Recruter de nouveaux profils

Depuis toujours, le recrutement est au cœur des problématiques chez Engie, mais voilà déjà plusieurs mois que le groupe mise désormais sur de nouveaux types de profils. Non pas par manque de talents, mais plutôt par conviction. Recruteur actif, le groupe a lancé au mois de mai une vaste campagne pour trouver ses nouveaux talents avec comme signature : « vous êtes l'énergie dont le monde a besoin ». Au-delà de la campagne, Engie recherche surtout le collaborateur idéal, en observant les compétences, et surtout les *soft skills*. Les *soft skills*, ou compétences comportementales sont des éléments qui intéressent de plus en plus les employeurs, peu importe la taille de l'entreprise. Loin du management ou de la gestion de projet, ces compétences sont plutôt basées sur un savoir-être profond. On retrouve par exemple la confiance, l'empathie, l'audace, l'esprit d'entreprendre, le sens du collectif, ou encore la curiosité.

À travers sa campagne publicitaire, « Engie souhaite s'accompagner de gens investis de cette mission » et rompre avec son ancienne image. Car « au-delà des diplômes, nous voulions toucher des gens avec une vraie personnalité, qui soient prêts à se lancer dans de nouveaux défis », peut-on apprendre sur l'ADN.

La réussite de cette campagne a conforté Engie dans sa position de recruteur innovant. Alors que de nombreuses entreprises recherchent chez les jeunes diplômés des compétences techniques, parfois encore très scolaires, le fournisseur souhaite trouver ce qu'il appelle le « cinquième élément ». Un profil idéal, qui convient parfaitement au poste proposé. C'est aussi un clin d'œil aux matières que maîtrise Engie au quotidien avec l'eau, le soleil, la terre et le vent. C'est donc au cœur de tout cela que seront intégrés les nouveaux collaborateurs, un élément tout aussi important que les énergies utilisées.

Valentin Blanchot, « Engie : un recrutement innovant basé sur les *soft skills* », siecledigital.fr, 13 décembre 2017.