

Une approche disruptive pour remédier à la pénurie de main d'œuvre dans le secteur de la transition énergétique



Dans un contexte marqué par le changement climatique et la crise énergétique, les solutions de performance énergétique et de décarbonation ont plus que jamais le vent en poupe. Dans tous les secteurs, on assiste à une prise de conscience autour de la question environnementale et des conséquences de nos modes de consommation énergétique. Pour répondre à une demande en plein essor, le recrutement de techniciens est un défi majeur. Afin de remédier à la pénurie, ENGIE Solutions, engagé aux côtés des collectivités, des industriels, des

entreprises tertiaires et de l'habitat pour décarboner leurs activités, innove avec une approche disruptive. Le point avec Philippe Sarre, DRH d'ENGIE Solutions.

On estime qu'il manque aujourd'hui 20 000 techniciens en France ? Quels sont les enjeux du recrutement sur ces métiers en tension ?

Cette pénurie est une réalité et d'une certaine manière, c'est une bonne nouvelle. En effet, elle est la conséquence d'une véritable prise de conscience sur l'urgence de réussir la transition énergétique. Cela engendre une croissance très rapide de ce secteur d'activité. Ce déploiement soudain a accentué les tensions déjà existantes sur le marché du travail pour tous les métiers de l'énergie, qu'il s'agisse de techniciens de maintenance, de techniciens CVC (Chauffage, Ventilation, Climatisation), de chauffagistes, de frigoristes, de techniciens d'exploitation, de contremaîtres, mais aussi d'ingénieurs travaux.

Mais cette situation est également un défi car attirer de nouveaux talents est un enjeu majeur pour tout le secteur. Pour ENGIE Solutions, qui accompagne plus spécifiquement les industries, collectivités, entreprises tertiaires et de l'habitat dans leurs objectifs de décarbonation et de performance énergétique, il s'agit de pourvoir chaque année environ 2 000 postes, dont 1 300 postes de techniciens. Et malgré le dynamisme du marché, **400 postes de techniciens sont en moyenne ouverts en permanence**. L'enjeu autour de la marque employeur est de nous permettre de respecter notre engagement de mettre notre expertise au service de l'accélération de la transition énergétique.

Comment attirer les jeunes pour qu'ils s'engagent professionnellement dans ces métiers de l'énergie ?

Qui dit recrutement dit attractivité. Trop longtemps, les métiers techniques ont été dévalués. Les enjeux de la décarbonation et de la réindustrialisation redonnent aujourd'hui du sens aux métiers techniques. Il faut maintenant les faire connaître et donner envie aux jeunes de se former à ces métiers cruciaux pour notre avenir. Cela passe par une information et une sensibilisation des jeunes et de leurs parents dès le collège. Le défi climatique et environnemental, les expertises pointues qui sont mobilisées, l'émergence de nouvelles compétences sont autant de facteurs susceptibles de susciter l'adhésion et l'envie chez les jeunes qui expriment une soif d'engagement cohérent entre leurs aspirations et leur vie professionnelle. Encore faut-il qu'ils connaissent nos métiers et qu'ils aient conscience de ces opportunités : nous devons innover pour aller à la rencontre des candidats potentiels et leur faire découvrir notre univers et nos missions.

Notre politique d'alternance est également un très bon moyen d'attirer et de fidéliser les jeunes talents dont nous avons besoin. L'objectif du Groupe est d'atteindre 10% d'alternants parmi ses effectifs et ENGIE Solutions est en constante progression pour l'atteindre.

Grâce à l'Académie de la transition énergétique, le CFA d'ENGIE, nous proposons aux jeunes une offre d'alternance clé-en-main alliant formation théorique en cours et formation pratique sur le terrain. Les alternants sont alors accompagnés par un tuteur expérimenté et passionné par la transmission de son savoir.

Bien sûr, cette formation est gratuite et rémunérée.

Est-on capable de casser les codes pour recruter plus efficacement ?

Dans la mesure où les canaux « classiques » ne suffisent plus, il faut en effet recourir à de nouveaux moyens de recrutement et j'ai entière confiance dans notre créativité pour le faire. Chez ENGIE Solutions, de nombreuses initiatives vont dans ce sens : nous organisons par exemple des job datings dans des cafés en format « afterworks », des sessions de recrutement sans CV... Nous avons une communauté active d'Ambassadeurs Techniciens qui interviennent dans les écoles, sur les salons, ouvrent les portes de nos installations pour faire connaître leurs métiers.

Nous favorisons également la reconversion professionnelle avec un dispositif de formation créé sur mesure avec l'APAVE et Pôle Emploi. Cela nous permet d'activer d'autres leviers pour trouver nos futurs collaborateurs et collaboratrices, avec en complément de leur formation pédagogique, un stage sur le terrain, au sein d'équipes qualifiées et compétentes et une offre d'emploi à la clé. Nous lançons actuellement la 4^{ème} session en Ile-de-France, avec la fierté d'avoir pu déjà former 30 stagiaires dont 17 femmes, ce qui montre bien que les métiers techniques sont également des métiers accessibles aux femmes éloignées de l'emploi. C'est en multipliant ces initiatives, en proposant des périodes de formations et de stages pour faire connaître nos métiers que nous pouvons lutter efficacement contre les stéréotypes et atteindre nos ambitions de mixité.

Nous n'hésitons pas également à mettre en place des dispositifs plus disruptifs pour rejoindre les jeunes à travers leurs centres d'intérêt. Nous organisons par exemple un événement important le 20 novembre prochain, au Cube, le centre d'innovation culturelle de Garges-lès-Gonesse (95). Dans un territoire marqué par la jeunesse mais aussi par un taux de chômage cinq fois plus important que la moyenne nationale, nous proposerons de nombreuses activités immersives et ludiques pour faire découvrir nos métiers. Les jeunes pourront participer à des activités de réalité virtuelle, partir à la rencontre de nos expertises via des escape games ou des jeux de tarot, échanger avec nos équipes opérationnelles ou encore visiter la chaufferie et les centrales de traitement de l'air opérées par ENGIE Solutions dans le bâtiment. Ecoles, clubs de sport, centres de formation... nous avons invité très largement et nous attendons plusieurs centaines de participants. Des invités fortement impliqués dans les enjeux d'inclusion seront présents tels que Moussa Camara, fondateur de l'association « Les Déterminés » et la cheffe d'orchestre Zahia Ziouani.

Pour relever le défi du recrutement, nous devons être disruptifs !

Contact presse :

ENGIE Solutions : Cécile Chopard – cecile.chopard@external.engie.com – 06 03 18 42 67

A propos d'ENGIE Solutions

ENGIE Solutions est l'allié durable des villes, des industries et des entreprises tertiaires sur la voie de la décarbonation. Pour accélérer leur transition énergétique et mieux associer performance économique et énergétique, chaque jour, au cœur des territoires, nos 16 000 collaborateurs conçoivent des mix énergétiques et des installations pour répondre aux besoins de nos clients, en fonction de leurs ressources, grâce à une palette de solutions complémentaires comme les réseaux locaux d'énergie, la production d'énergies décarbonées sur leurs sites ou nos services de performance énergétique.

ENGIE Solutions est une marque du groupe ENGIE, groupe mondial de référence dans l'énergie bas carbone et les services, dont la raison d'être est d'agir pour accélérer la transition vers un monde neutre en carbone. ENGIE Solutions a réalisé un CA de 6,2 milliards d'euros en 2022.

Pour en savoir plus : <http://www.engie-solutions.com>

