

LAUNE



À Chatou (Yvelines), EDF mène des recherches sur le captage et le stockage du CO₂. Un atout pour susciter l'intérêt de jeunes ingénieurs.

P. ERHANN/EDF

ENTREPRISES
EMBAUCHER
LA « **GÉNÉRATION CLIMAT** »

Face aux préoccupations environnementales des ingénieurs, les entreprises doivent montrer patte blanche lorsqu'elles recrutent, pour se différencier et attirer des profils très convoités.

CLÉMENT LE FOLL

Tenez-vous une comptabilité carbone? Analysez-vous l'impact de vos activités sur la biodiversité? Quel est l'échelon hiérarchique du responsable du développement durable? Voici des questions auxquelles sont confrontés les directeurs des ressources humaines lors des entretiens d'embauche. En pleine pénurie d'ingénieurs, le rapport entre recruteurs et candidats a évolué. Extrêmement convoités, ces derniers ont le luxe de choisir leur employeur. Au-delà du salaire et des perspectives d'évolution, l'environnement est un sujet régulièrement abordé lors des recrutements. « Les candidats sont très exigeants! Ils posent des questions sur la politique RSE [responsabilité sociétale des entreprises, ndlr] de l'entreprise, sur ses actions environnementales, sur le bien-être au travail », constate Florent Roger, manager senior de la division industrie et ingénierie au cabinet de recrutement Hays. Ces interrogations s'inscrivent dans un contexte de réflexion sur le sens de leur travail. « Cette notion intervient dès les premières phases d'entretien, remarque Sébastien Blanchet, associé chargé du capital humain chez Implid. Ils ne se contentent plus d'une entreprise connue et d'un poste qui

sécurise leur carrière. » Certains étudiants s'adressent, eux, directement au patronat. Il y a quelques mois, le collectif Pour un réveil écologique, qui rassemble 32 000 étudiants issus des plus grandes écoles françaises, a interrogé des dizaines d'entreprises sur leur politique environnementale. EDF, Orange, Safran, SNCF... Plusieurs fleurons de l'industrie française y ont répondu, soucieux de leur marque employeur. « Il est indispensable pour attirer les talents de montrer que l'on est dans l'action concrète et pas dans le greenwashing », argumente Élise Maury, la directrice adjointe des ressources humaines d'Engie, qui a répondu à l'enquête.

Écouter les jeunes salariés

Être attractif auprès des meilleurs profils, c'est l'une des motivations des entreprises qui montrent patte blanche sur leur politique environnementale. « Nous évoquons les projets que nous portons, comme la réduction du taux de plastique de nos packagings et notre programme Sharing beauty with all », détaille Céline Duhayot, la directrice chargée de l'acquisition de talents de L'Oréal. Ce programme, lancé en 2013, se matérialise par plusieurs engagements pour 2020, notamment de réduire de 60 % l'empreinte écologique de l'entreprise et de démontrer l'impact social et environnemental positif de tous ses produits. Du côté d'Engie, l'accent est mis sur la stratégie zéro carbone, qui porte la transformation du groupe, avec, par exemple, la sortie (presque définitive) des activités liées au charbon. Alors que les jeunes générations ont envie de faire bouger les lignes, les ressources humaines évoquent leur capacité à écouter les salariés. « Depuis un an, la communauté "J'agis pour ma planète" réfléchit à la manière de rendre l'entreprise exemplaire en termes de sobriété énergétique. Au départ, ils étaient 20 salariés, aujourd'hui 600 », illustre Élise Maury.

À l'image d'AccorHotels et d'Adecco, certaines sociétés créent des comités de directions consultatifs portés par de jeunes salariés. Fondé en 2014, le Youth action council (YAC) de Pernod Ricard se compose actuellement de neuf salariés de moins de 30 ans. Élus par leurs pairs pour un mandat de deux ans, ils occupent des postes différents et sont originaires du monde entier. « Leur rôle est de nous aider à comprendre la vision de leur génération sur les enjeux stratégiques de notre groupe », révèle Vanessa Wright, la vice-présidente chargée de la RSE de Pernod Ricard. Parmi les projets lancés par le YAC, figurent le développement de l'économie circulaire au sein du groupe et l'organisation du



Vanessa Wright, directrice de la RSE de Pernod Ricard

« Le rôle des élus du Youth action council est de nous aider à comprendre la vision de leur génération sur les enjeux stratégiques de notre groupe. »

LA FRANCE EN PANNE D'INGÉNIEURS

Selon une étude du cabinet EY pour l'Observatoire des métiers du numérique et de l'ingénierie, le secteur de l'ingénierie recrutera 50 000 à 60 000 personnes par an jusqu'en 2021. À condition que les postes soient pourvus. Car la pénurie d'ingénieurs s'intensifie. Les entreprises du numérique sont les premières concernées, mais celles de l'industrie sont aussi touchées. « La France forme beaucoup d'ingénieurs généralistes et certains métiers techniques de l'automobile et de l'électronique sont en tension, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif », juge Sébastien Jacqmart, recruteur chez Menway, qui se voit contraint d'élargir ses recherches à la Chine, aux pays du Maghreb et à l'Europe

de l'Est pour dénicher des perles rares. Ce déficit existe également dans les écoles. À Mines Nancy, près de la moitié des diplômés sont embauchés avant même la fin de leur cursus. « Certains vont en Allemagne, et surtout au Luxembourg, des pays qui apprécient le profil de l'ingénieur à la française », souligne son directeur, François Rousseau. Pour s'assurer du recrutement de certains profils, les entreprises mettent en œuvre une nouvelle stratégie : développer l'apprentissage pour attirer les ingénieurs alors qu'ils sont encore étudiants.

Green Office Challenge, qui permet à des salariés volontaires de réfléchir pendant six mois à différentes manières de rendre leur lieu de travail davantage écoresponsable.

Afficher ses engagements RSE

Bien qu'ils s'accordent à dire que c'est un sujet d'importance lors des entretiens, les recruteurs que nous avons interrogés estiment que la RSE n'est pas le facteur principal de choix de la majorité des candidats. « L'essentiel reste le contenu du poste, l'ambiance au travail, le salaire et les perspectives d'évolution », liste Julien Weyrich, directeur senior chez Page Personnel, qui perçoit la politique environnementale comme « le facteur qui peut faire pencher la balance ». Cependant, les chasseurs de têtes insistent sur la nécessité pour les entreprises de prendre position sur des sujets de société. « Cela peut être sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou sur le soutien à des associations locales », indique Sébastien Jacqmart, recruteur chez Menway. L'association Vendredi met en relation des salariés désireux de s'engager dans des projets à fort impact social et environnemental avec des associations et des start-up sociales, auxquelles ils consacrent une journée de travail par semaine. Vendredi collabore actuellement avec une quarantaine d'entreprises - dont SEB, Air liquide et Madar - et 250 associations.