

## MÉTIER

AGNÈS GRIMONT, *talent development manager*, GDF SUEZ

# « Nous devons attirer, recruter, former et fidéliser les meilleurs talents, plus que jamais »

Le conseil et le comité exécutif de l'Union internationale gazière (UIG) ont placé les ressources humaines au cœur des enjeux de l'industrie gazière. Les ressources humaines du futur sont un des quatre piliers de la présidence française de l'UIG au même titre que le gaz naturel pour un développement durable, l'intégration avec les énergies renouvelables et l'électricité ainsi que la disponibilité du gaz dans le monde. Dans le cadre de la *task force* 1 chargée des ressources humaines, Agnès Grimont, *talent development manager* au sein de GDF SUEZ et présidente de cette *task force*, répond à nos questions.



© CFAFG

## Quels sont les enjeux futurs pour l'industrie gazière dans le domaine des ressources humaines ?

Nous allons assister à des changements de paradigme majeurs. Dans le monde, les générations Y et C (les moins de 30 ans) représentent 52 % de la population. Elles ont un rapport différent au monde et à l'entreprise. Elles souhaitent un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ont une vision différente du respect et de l'autorité, sont moins attachées à un employeur et utilisent naturellement les nouvelles technologies. Ce sont aussi les premières générations dont les aspirations sont similaires où qu'elles soient sur la planète. Quand on interroge aujourd'hui les jeunes filles de 15 ans, elles sont moins attirées par les sciences que celles qui les ont précédées. De plus, partout dans le monde, le besoin de remplacer des générations entières qui quittent le monde du travail se fait jour. Nous avons donc, d'un côté, des jeunes plus exigeants, qui vont moins dans nos filières traditionnelles de recrutement et, de l'autre, des besoins de remplacement ou de croissance internationale importants. Si l'on ajoute à ce tableau le fait que la majorité des diplômés est constituée de femmes et que l'industrie gazière recrute moins de femmes que d'hommes, on voit que tous les ingrédients d'une guerre des talents sont là, à court terme dans la plu-

part des pays et à moyen terme en Europe, qui traverse actuellement une forte crise mais qui va rebondir. Nous devons attirer, recruter, former et fidéliser les meilleurs talents, plus que jamais.

## Est-ce que les enjeux sont les mêmes pour l'ensemble de la chaîne ? Ou certains métiers sont-ils plus contraints que d'autres ?

Les contraintes sont visibles actuellement sur certaines formations pointues (ingénieur foreur, géophysicien, technicien spécialisé en froid par exemple). Les entreprises ont réagi en mettant en place des stratégies soit de formation soit d'embauche de personnes expérimentées soit de ciblage spécifique. Globalement, les enjeux sont différents selon les pays et en fonction de la notoriété de l'industrie dans ces pays. La notion d'employeur de référence et l'image de nos entreprises sont des enjeux forts.

## Qu'est-ce qui est le plus difficile pour l'industrie : recruter ou retenir les talents ?

La réponse dépend de la partie du monde où vous êtes. En Europe, nous avons des enjeux de rétention. Les entreprises gazières ont mis en place des dispositifs innovants pour fidéliser leurs salariés : politiques de talents, développeurs RH, conciergeries, crèches, politique de paren-

# GDF SUEZ a une politique ambitieuse de recrutement, avec un objectif de 20 000 embauches sur la période 2013-2015.

talité, enquêtes d'engagement... Ailleurs, les efforts des employeurs sont centrés sur le recrutement. Sur le long terme, les enjeux de recrutement porteront sur la lutte contre la désaffection des étudiants pour les sciences et plus particulièrement les femmes. Par exemple, GDF SUEZ a un programme ambitieux de recrutement de femmes, qui passe par des animations ciblées, de l'apprentissage...

## Quels sont les leviers pour y remédier ?

Toute l'industrie porte ses efforts sur le recrutement. Grâce à l'UIG, nous pouvons nous parler, comparer, mieux comprendre les problématiques pays par pays, filière par filière et ainsi nous retrouver plus riches des pratiques de nos collègues. Des initiatives locales ont eu des résultats spectaculaires. Au Moyen-Orient, des filières de formation d'ingénieurs se sont développées, filières qui comprennent 50 % de femmes.

## Les jeunes et les femmes manquent particulièrement dans cette filière. Comment l'expliquez-vous ? Quelles solutions apporter ?

Les nouvelles générations sont particulièrement sensibles aux images véhiculées par les médias (séries, réseaux sociaux, etc.). Force est de constater que, malgré les efforts faits, nous ne sommes pas suffisamment reconnus positivement. Tapez « gaz » sur n'importe quel réseau social, que remontez-vous ? Combien de femmes ont des modèles de *chief executive officer* dans l'industrie pour s'identifier ? Si nous ne pouvons pas financer une série TV, nous pouvons globalement changer notre positionnement web.

## Observez-vous les mêmes évolutions au sein du groupe GDF SUEZ ?

GDF SUEZ a une politique ambitieuse de recrutement, avec un objectif de 20 000 embauches sur la période 2013-2015. Grâce à notre forte notoriété, nos objectifs sont tenus. Toutefois, c'est beaucoup plus difficile dans les régions où notre notoriété est moindre (Afrique du Sud, Mongolie...). Nous avons aussi l'objectif de recruter 30 % de femmes et nous mettons en place des stratégies pour aller à la rencontre de ce public : développer l'alternance, les présentations, les animations ciblées...

## Votre titre au sein du groupe est *talent development manager*. Pouvez-vous expliquer en quoi cela consiste ?

J'ai le plaisir de m'occuper du processus de validation de nos hauts potentiels et *fast trackers*. Ils nous apportent beaucoup de richesse en termes de diversité, de parcours professionnels, d'ouverture. Je suis aussi personnellement deux cents d'entre eux dans leur évolution professionnelle. Nos potentiels sont très dynamiques. En 2013, Gérard Mestrallet a pris l'initiative de les solliciter en direct pour réfléchir aux nouveaux business de GDF SUEZ sous une forme innovante et ils ont fait preuve de beaucoup d'audace et d'innovation. Preuve du succès du programme : plus de 80 % des nouveaux dirigeants de GDF SUEZ en sont issus. ●

Propos recueillis par la rédaction de  
*Gaz d'aujourd'hui*