



Episode 7 – Energy & Natural Resources

[MUSIQUE]

YOUSSEF EL ARCHI : Le secteur de l’Energie serait maintenant à la recherche de talents à l’échelle nationale mais aussi à l’international.

VOIX OFF : Bienvenue sur le podcast de Beyond Data.

Le podcast qui décrypte les dernières tendances en matière de politique de rémunération. Face aux problématiques d’inflation, d’attraction et de rétention des talents, les entreprises doivent repenser en profondeur leurs politiques de rémunération.

Tout au long de cette série de podcasts, nos experts vous feront découvrir des innovations pour faire face au contexte inflationniste, aux tensions enregistrées sur le marché de l’emploi, et ce, dans les différents secteurs d’activités.

Pour cet épisode, nous retrouvons nos experts de la practice Rewards Data Intelligence : Anne-Catherine Monteiro, Senior Consultant,

RADIA RAFIL : Bonjour.

VOIX OFF : et Youssef El Archi, Consultant

YOUSSEF EL ARCHI : Bonjour.

VOIX OFF : Ils reviennent sur les défis de la rémunération pour le secteur de l’énergie.

YOUSSEF EL ARCHI : On l’entend tous les jours, l’énergie est au cœur de l’actualité avec des bouleversements en termes de consommation, de tarification, de pénurie mais aussi de transformations tant au niveau du secteur en lui même que de ses talents.

Depuis le début de 2022, les entreprises font face à des défis d’attraction et de rétention et à des problématiques d’inflation sans précédent au niveau européen. Le contexte géopolitique, bien qu’étant exogène, engendre des tensions supplémentaires sur le secteur de l’énergie qui se

traduisent sur le marché du travail. Grâce à notre enquête Energy, nous pouvons alors observer comment les entreprises font pour y remédier et quels moyens elles emploient pour attirer et fidéliser leurs talents.

On peut se poser donc les questions : Quels sont les défis dans le secteur de l'énergie ? Quelles sont les pistes données par l'enquête Energy pour y remédier ?

ANNE CATHERINE MONTEIRO : Le secteur de l'énergie rencontre en effet plusieurs défis, parmi eux on compte tout d'abord le vieillissement de la main d'œuvre et donc une pénurie de compétences. Il est de plus en plus dur de recruter de jeunes talents, disposant des compétences adéquates surtout en prenant en considération la croissance du domaine des énergies renouvelables et les préoccupations environnementales qui priment chez ces jeunes talents. En conséquence que près d'un salarié sur 2 dans le secteur de l'énergie est prêt à rechercher un nouvel emploi ou changerait d'employeur s'il le pouvait. Sachant cela, quelle est la stratégie à adopter pour attirer les jeunes talents du secteur de l'énergie ?

YOUSSEF EL ARCHI : Suite aux bouleversements qui ont lieu sur le marché du travail et plus particulièrement sur le secteur de l'énergie, notre enquête nous permet de voir comment les entreprises y répondent et comment celle-ci représente les réalités du marché. Notre enquête Energy France est en croissance, elle est présente sur une multitude de pays et rassemble aujourd'hui en France 61 participants avec une base de données de plus de 107 000 collaborateurs. Parmi les participants, on retrouve principalement des entreprises des Services énergétiques et publics, le secteur du pétrole et du gaz mais aussi de la production d'énergie, dont celle des énergies renouvelables. Cette enquête couvre tous types de talents : du technicien au métiers de Dirigeants et permet de couvrir les métiers clés du secteur avec une forte représentation l'ingénierie, du support à l'ingénierie et de la production.

ANNE CATHERINE MONTEIRO : Selon notre enquête Energy, quelles ont été les actions prises par les organisations et comment les rémunérations ont-elles évolué face au contexte actuel ?

Avec une augmentation moyenne de 4% entre 2021 et 2022 tous niveaux confondus, on constate que ce sont les niveaux les plus experts qui ont été favorisés lors des augmentations en salaire de base, en moyenne de 9% en moyenne, dans une logique d'attraction et de rétention de profils clés pour ce secteur.

Quant aux structures des rémunérations, on observe que la part variable individuelle qui correspond aux bonus est importante pour les managers et plus particulièrement pour les plus hauts niveaux de management et peut aller jusqu'à $\frac{1}{4}$ du package total de rémunération pour inciter davantage à la performance. A l'inverse, la portion variable collective de la rémunération soit l'intéressement et la participation, est plus importante pour les fonctions non-cadres comme celles du support technique et administratif.

YOUSSEF EL ARCHI : Nos enquêtes nous permettent également d'évaluer la compétitivité d'un secteur par rapport à un autre. Le secteur énergie serait-il suffisamment attractif ?

Selon notre étude Salary Budget Planning et Inflation Rewards Actions : + de 90% des organisations rencontrent de fortes problématiques d'attraction et de rétention dues au changement d'attente des collaborateurs post-covid, aux tensions sur le marché du travail mais aussi au contexte économique et inflationniste. Néanmoins, quand on regarde de plus près les

résultats de notre étude Global Benefits Attitudes Survey – menée au niveau monde en 2022, 74% des employés prévoient de rester chez leur employeur dans les 2 prochaines années sur le secteur l'énergie – ce qui en fait le 2ème secteur le plus attractif au niveau monde. Cette statistique est quand même à prendre avec du recul vu que près de 24% parmi ces employés changeraient d'emploi s'ils avaient le choix. Mais justement quels sont principaux facteurs d'attraction et de rétention sur le secteur de l'énergie ?

ANNE CATHERINE MONTEIRO : Tout d'abord, on sait que le salaire est le facteur numéro 1 d'attraction tous secteurs confondus. Sur le secteur de l'énergie vient ensuite la sécurité de l'emploi comme sur la plupart des secteurs, puis la flexibilité au travail, un avantage partagé aujourd'hui par de nombreux salariés sur tous les secteurs depuis la pandémie. Le critère n°4 est un peu plus différenciant : la progression de carrière. Les collaborateurs veulent aller plus vite dans leur parcours, disposer de plus d'opportunités. De ce fait les organisations doivent travailler sur des parcours de carrière claires & engageants. Enfin l'avantage retraite est le 5ème critère d'attraction des collaborateurs dans le secteur, avec la volonté d'être mieux protégé dans l'avenir aussi face à l'incertitude des systèmes de retraite collectifs.

On s'intéresse désormais aux facteurs de rétention, on retrouve en top 3 les mêmes facteurs que ceux mentionnés pour l'attraction, c'est-à-dire la rémunération, la sécurité de l'emploi et la flexibilité au travail.

Et qu'y a-t-il de nouveau en critère N°4 ? C'est la relation avec les collègues !

Le lien social prend tout son sens. Ce n'est pas surprenant dans un contexte dans lequel les collaborateurs se sentent de plus en plus déconnectés de leur organisation pour plus de 60% d'entre eux. Enfin on retrouve également la quête de sens : une problématique au cœur du secteur de l'énergie au regard des fort enjeux environnementaux auquel il est confronté.

YOUSSEF EL ARCHI : On parle souvent de compétitivité externe : oui c'est important mais une politique de rémunération juste inclut également une rémunération équitable.

On remarque que sur le secteur de l'énergie, contrairement à d'autres secteurs, il y a globalement un bon niveau d'équité interne vu qu'il est rare qu'en moyenne les nouvelles recrues soient mieux rémunérées que leurs collègues déjà en poste depuis plus de 2 ans, mais cela n'est pas toujours vrai pour les niveaux experts qui sont des profils rares et plus difficiles à attirer.

Si on creuse le sujet des différentiels de rémunération mais cette fois-ci par région, il n'est pas surprenant de retrouver que pour tout type de contribution, les salariés sont mieux rémunérés en Ile-de-France par rapport à la province sauf pour les collaborateurs en production/ travail manuel certainement en raison de la concentration des sites de prod en province et leur besoin d'attirer ces talents en région.

Si on fait le même exercice coté analyse femmes/homme, on note tout d'abord que le secteur de l'énergie est un secteur qui est fortement masculin à hauteur de 73%. Et plus on monte en niveau, moins on retrouvera de femmes : par exemple, seulement ¼ des dirigeants sont des femmes.

Des écarts de rémunération et de représentation importants subsistent parmi tous les niveaux de contribution, -9% en moyenne tous niveaux confondus, que ce soit pour les cadres ou les non-cadres, sauf pour les métiers de support administratif au sein duquel les femmes sont

surreprésentées, et sont rémunérés au même niveau que les hommes en termes de salaire de base.

ANNE CATHERINE MONTEIRO : Face aux tensions sur le secteur de l'énergie, il faut donc intégrer les critères ESG au cœur des pratiques de rétention des talents. On l'a vu, une des attentes des salariés en termes de rétention, est de trouver du sens dans son travail. Cela va de pair avec les problématiques environnementales, sociales et de gouvernance des organisations qui cherchent à adopter des modèles plus justes tant envers leurs salariés qu'envers le monde dans lequel elles s'intègrent. Piloter la stratégie ESG est essentiel pour les entreprises du secteur afin d'attirer et de conserver le soutien des parties prenantes, cruciales pour leur activité : les préoccupations environnementales figurent en tête de liste des priorités des entreprises du secteur, suivies de la sécurité et la santé des salariés puis de l'intégrité des entreprises. Parmi les préoccupations environnementales, on liste : la décarbonisation, la baisse des émissions de Co2, vers la neutralité carbone d'ici 2050, mais aussi la gestion des risques sociaux, d'hygiène et de sécurité des salariés.

En termes de gouvernance, on peut soulever d'autres points importants : Selon la 2022 Global Benefits Attitudes Survey, on voit que les salariés souhaiteraient recevoir davantage d'aide de la part de leur employeur sur la partie retraite, flexibilité au travail et finances au quotidien.

Et si on se penche plus particulièrement sur l'avantage retraite, on note que près de 35% des salariés du secteur de l'énergie souhaitent que leur plan de retraite prenne en compte les considérations ESG, une préférence étiq ue qui prend de plus en plus de place dans le monde d'aujourd'hui.

YOUSSEF EL ARCHI : L'énergie est un secteur traditionnellement important au sein de l'économie française, notamment à travers ses noms mondialement connus, mais aussi grâce à de plus petites structures innovantes qui se développent tant en France qu'à l'étranger particulièrement sur le marché des énergies renouvelables. Cela rend le marché de l'emploi du secteur de l'énergie dynamique avec des effectifs qui ne font que croître année en année afin de répondre aux besoins énergétiques en France. Le secteur de l'énergie serait maintenant à la recherche de talents à l'échelle nationale mais aussi internationale qui permettraient d'atteindre les objectifs en matière de transition énergétique sur des profils de techniciens, d'ingénieurs, de chefs de projets mais aussi de commerciaux spécialisés... qui laisse entrevoir une véritable guerre des talents à l'avenir. Cette transition s'accompagne de critères ESG et de préoccupations environnementales qui prennent de plus en plus de place tant au niveau des organisations que des salariés d'autant plus dans un contexte difficile en 2022 d'envolée des prix de l'électricité durant lequel la sobriété est de mise.

VOIX OFF : Nous vous remercions pour votre écoute et espérons que cet épisode vous aura apporté des éclairages sur vos différents enjeux.

Pour toute question sur le sujet ou sur nos enquêtes de rémunération, n'hésitez pas à nous contacter.

À bientôt pour un nouvel épisode.

[MUSIQUE]

