



Ces jeunes qui « look up »

PALMARÈS EXCLUSIF

Le premier top 35 des jeunes leaders à suivre, selon Positive Planet

PORTRAIT

Anthony Babkine, un « Obama leader » au service de l'inclusion numérique

TENDANCE Elles incarnent la « diversité », un engagement dans l'adversité

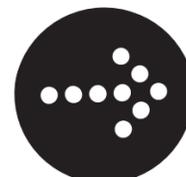
INDEX RSE Les 20 groupes du CAC 40 qui se distinguent auprès des étudiants et des jeunes cadres

INTERVIEW

Patrick Pouyanné (TotalEnergies) : « Je veux des jeunes pour bâtir le futur TotalEnergies »

INFOGRAPHIE

Les 10 mots pour comprendre la novlangue de l'impact



Le premier top 35 des « jeunes leaders positifs »

CLASSEMENT A moins de 35 ans, ils prouvent que l'économie peut être plus efficace car plus durable et plus inclusive ! Ce premier classement réalisé par Positive Planet, que « Les Echos START » publient en exclusivité, offre une autre image de la réussite, au service des autres.

Julia Lemarchand
@JuliaLemarchand



Dans le dictionnaire Larousse, le mot « positif » comprend plusieurs sens : « ce qui est sûr, concret », « ce qui tient compte des réalités » ou encore « ce qui a un effet, un résultat favorable ou qui constitue une étape dans une progression ». Difficile de trouver meilleur mot pour résumer l'action remarquable des 35 jeunes de moins de 35 ans mis en avant dans ce premier classement réalisé par Positive Planet, un collectif créé en 1998 par Jacques Attali.

Le trio de tête impressionne par son « track record » : Anthony Babkine (1^{er}, voir son portrait page 5) a fait l'unanimité du jury (voir méthodologie ci-contre) pour avoir contribué à faire de la compétence numérique l'ascenseur social du XXI^e siècle grâce à Diversidays, l'association d'égalité des chances qu'il a cofondée en 2017 : déjà plus de 3.000 bénéficiaires, un partenariat avec Pôle emploi et le soutien d'une dizaine de grands groupes.

Alice Barbe (2^e) a réussi à nous faire changer de regard sur l'immigration en tissant des liens entre citoyens et nouveaux arrivants. Singa, qu'elle a cofondé en 2012, rassemble une communauté de 50.000 membres qui provoquent des rencontres en organisant des ateliers/rencontres (cuisine, sport...) dans sept pays. En France, 2.000 réfugiés ont été accueillis chez l'habitant pendant plusieurs mois, et 500 entrepreneurs ont été incubés à Paris, Lyon, Lille et Nantes.

« Proposer un nouveau récit »

« L'immigration est toujours abordée soit par le prisme sécuritaire, soit sur le terrain humanitaire, or nous savons qu'elle a toujours été source de progrès pour nos sociétés », revendique Alice Barbe, qui vient de lancer l'Académie des futurs leaders, une école visant à accompagner une nouvelle génération politique en soutenant des personnalités citoyennes. Avec une ambition intacte : « Créer des ponts pour proposer un nouveau récit. »

Parmi les projets accompagnés par Singa, il y avait en 2017 Meet My Mama, cofondé par Yousséf Oudahman, Donia Souad Amamra (3^e) et Loubna Ksibi (12^e). En quatre ans, près de 500.000 personnes ont goûté aux spécialités d'une des 100 mamas, selon la start-up qui emploie 25 salariés et a réalisé un chiffre d'affaires de 900.000 euros en 2021 (contre 1,2 million avant le Covid-19). La crise sanitaire a ébranlé le modèle de traitement événementiel. « Nous nous sommes battus. Pendant le premier confinement, nous avons lancé des ateliers culinaires en ligne pour des "team building" d'entreprise, organisé des terrasses éphémères aux beaux jours, lancé une gamme de plats faits maison chez Monoprix. Et nous en avons profité pour structurer et développer la partie formation des mamas et l'incubation de ces nouvelles entrepreneuses de la food », énumère l'inépuisable Loubna Ksibi.

Tous ces jeunes distingués par ce classement ont en commun « une grande détermination à changer le monde, ils s'attaquent souvent à des

sujets difficiles (migrants, handicap, islamophobie...) avec pugnacité, et leurs projets répondent à de vrais besoins (chômage, insertion, éducation...) », répond Estelle Barthélemy, membre du jury et fondatrice d'Oya Agency.

« La diversité, c'est la force de notre pays. C'est important de montrer le vrai visage de la France qui réussit », insiste de son côté Claudia Ruzza, présidente du directoire de la Fondation Positive Planet. Contrairement à beaucoup de classements, celui-ci revendique le parti pris de la diversité : 22 femmes, 13 hommes, partout en France, avec des parcours académiques et des profils pluriels (entrepreneur, militant associatif, réalisateur ou encore journaliste). Leurs combats sont plus ou moins avancés ou médiatisés mais toujours d'intérêt public (lutte contre les discriminations, le gaspillage alimentaire, la pollution, pour les droits LGBT, pour le bien-être animal...).

« Ce sont surtout et toujours des projets concrets et répliquables, avec des personnalités à leur tête qui portent une attention particulière à la clarté du message », précise Estelle Barthélemy. Bref, autant de projets de nature à inspirer d'autres jeunes qui voudraient se lancer, « d'autant que l'écosystème et les accompagnements possibles se sont largement étoffés en dix ans », témoigne celle qui a cofondé en 2007 le cabinet de recrutement Mozaik RH, pionnier du conseil en diversité.

Au service de l'intérêt général

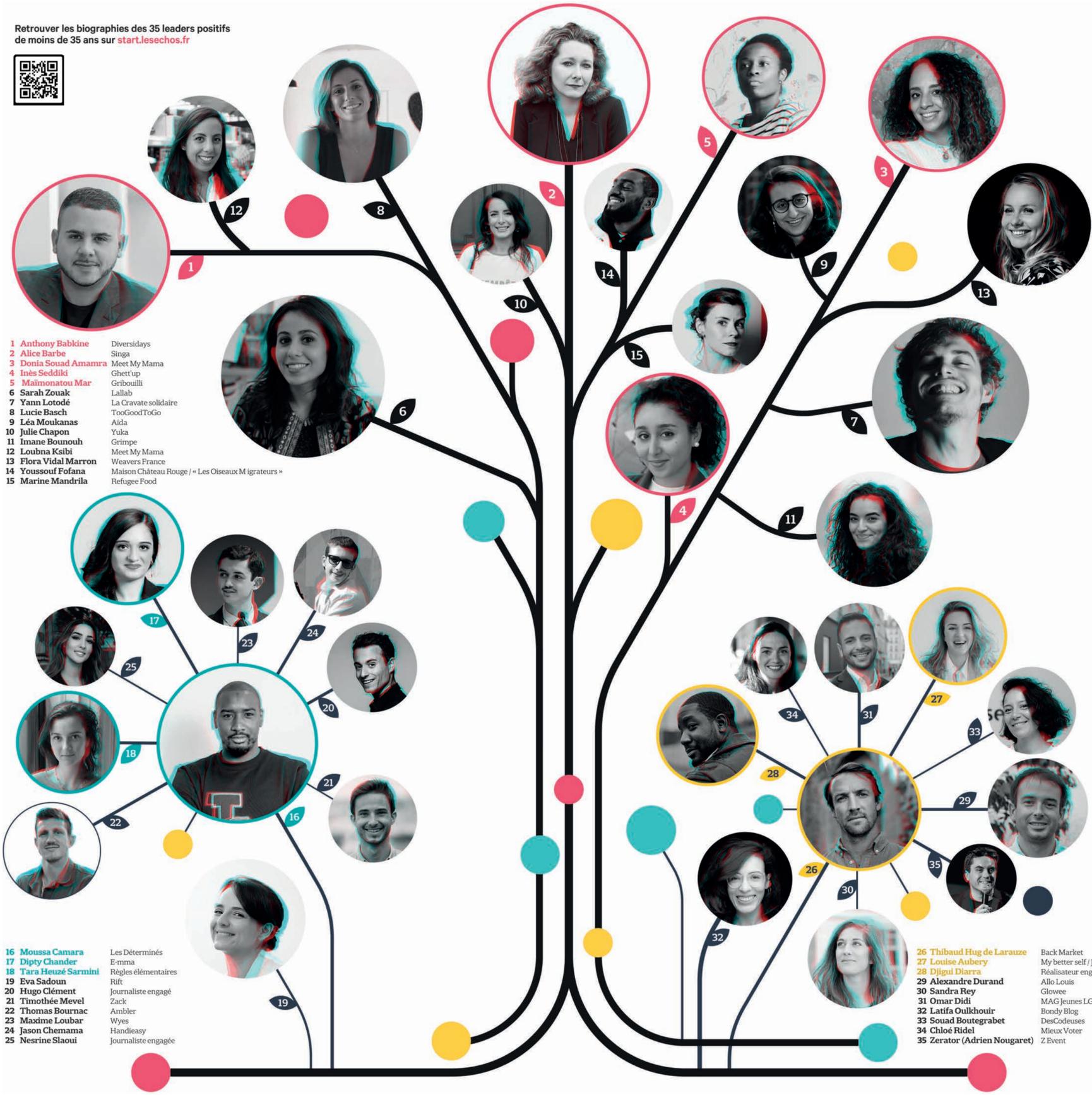
L'économie sociale et solidaire (ESS) emploie désormais 2,6 millions de salariés (un salarié sur sept !), répartis dans 220.000 « établissements employeurs » (associations, fondations, entreprises à vocation sociale, etc.) et représente 10% du PIB, selon l'Insee.

Cela faisait longtemps que Positive Planet avait envie de montrer cette réalité qu'elle côtoie au quotidien dans ses 50 lieux d'accueil au cœur des quartiers (plus de 9.000 entrepreneurs accompagnés en quinze ans). « Nous sommes convaincus que c'est l'économie de demain. En fait, c'est la seule qui va : une entreprise qui n'est pas "positive", c'est-à-dire durable économiquement, socialement, écologiquement et donc tournée vers l'intérêt des générations futures, ne peut pas survivre : les consommateurs et les talents finiront par s'en éloigner », assure Jacques Attali.

Les entreprises traditionnelles ont bien saisi l'enjeu. « Le phénomène de coalition entre différents types d'acteurs – entreprises, associations, start-up sociales – est en plein essor », se réjouit Axel Rebaudière, directeur général de KPMG France et membre du jury.

Attirer les talents vers l'ESS et plus largement vers les acteurs qui contribuent à construire une économie positive est l'un des enjeux de ce classement. Salariés, entrepreneurs en herbe, volontaires... « on peut tous faire avancer une cause », revendique Hugo Clément (20^e), journaliste engagé en faveur de la biodiversité et du bien-être animal, et l'une des personnalités les plus médiatiques de ce classement avec ses quelque 3 millions d'abonnés sur les réseaux sociaux. Lui se dit volontiers « optimiste ». Voilà une autre définition du mot « positif » que l'on ne peut qu'adopter à la lecture de ce classement. ■

Retrouver les biographies des 35 leaders positifs de moins de 35 ans sur start.lesechos.fr



- 1 Anthony Babkine
- 2 Alice Barbe
- 3 Donia Souad Amamra
- 4 Inès Seddiki
- 5 Maimonatu Mar
- 6 Sarah Zouak
- 7 Yann Lotodé
- 8 Lucie Basch
- 9 Léa Moukanas
- 10 Julie Chapon
- 11 Imane Bounouh
- 12 Loubna Ksibi
- 13 Flora Vidal Marron
- 14 Youssouf Fofana
- 15 Marine Mandrila

- Diversidays
- Singa
- Meet My Mama
- Ghett'up
- Gribouilli
- Lallab
- La Cravate solidaire
- TooGoodToGo
- Aida
- Yuka
- Grimpe
- Meet My Mama
- Weavers France
- Maison Château Rouge / « Les Oiseaux Migrateurs »
- Refugee Food

- 16 Moussa Camara
- 17 Dipty Chandler
- 18 Tara Heuzé Sarmini
- 19 Eva Sadoun
- 20 Hugo Clément
- 21 Timothée Mevel
- 22 Thomas Bournac
- 23 Maxime Loubar
- 24 Jason Chemama
- 25 Nesrine Slaoui

- Les Déterminés
- E-mma
- Règles élémentaires
- Rift
- Journaliste engagé
- Zack
- Ambler
- Wyes
- Handieasy
- Journaliste engagé

- 26 Thibaud Hug de Larauze
- 27 Louise Aubery
- 28 Djigu Diarra
- 29 Alexandre Durand
- 30 Sandra Rey
- 31 Omar Didi
- 32 Latifa Oulkhouir
- 33 Souad Boutegrabet
- 34 Chloé Ridel
- 35 Zerator (Adrien Nougaret)

- Back Market
- My better self / Je ne sais quoi
- Réalisateur engagé
- Allo Louis
- Glowee
- MAG Jeunes LGBT+
- Bondy Blog
- DesCodeuses
- Mieux Voter
- Z Event

LA TRIBUNE de Claudia Ruzza*



« Ces jeunes sont impressionnants à tous points de vue »

« De nombreux classements mettent en avant les leaders d'aujourd'hui et de demain. Aucun ne valorisait et ne récompensait à la fois les diversités et la positivité, deux notions qui font pourtant partie de la réponse aux défis immenses que nous avons à relever. Comment lutter contre le réchauffement climatique si on continue de récompenser des personnalités ou des entreprises qui ne prennent pas en compte leur impact environnemental ? Comment créer une société plus inclusive et plus performante économiquement si nous mettons de côté une partie de la population ? Ce premier classement des jeunes leaders positifs est une mise en avant de celles et ceux qui agissent, connaissent. Il rend compte de la vivacité des quartiers populaires souvent mis à l'index par des programmes électoraux qui les fantasmatisent. Il constitue un changement de perspective et de point de vue, et les précisions, nous l'espérons, d'une solution pour traiter les enjeux économiques, sociaux, démocratiques et écologiques. Chez Positive Planet, nous sommes convaincus que l'économie positive, celle qui œuvre véritablement pour les générations futures, est la seule économie viable à long terme. Et cela, la nouvelle génération de leaders la compris depuis bien longtemps. S'ils sont des milliers en France à œuvrer chaque jour pour un changement durable de notre société, ce classement vous en présente seulement trente-cinq de moins de trente-cinq ans, les plus impressionnants à tous points de vue. Ils n'ont pas tous le même parcours, ne viennent pas des mêmes territoires, mais ils ont tous en commun l'audace, la combativité, l'engagement et la volonté profonde d'agir personnellement et professionnellement dans l'intérêt collectif. Toutes et tous ont un projet utile, solidaire et engagé. Le genre de projet qui change la vie d'autrui et qui transforme profondément l'économie. Ils ne sont pas seulement la France de demain, ils sont demain. Ils ont très tôt pris en compte l'importance de mettre tout projet au service du collectif, au service d'enjeux qui nous dépassent. Ils « look up » et agissent. Au-delà de trouver des solutions, ils sont parfois même la solution. Ils déconstruisent les clichés, représentent les diversités et leurs richesses, ils ont foi en l'avenir parce qu'ils en sont les acteurs et actrices. Pour toutes ces raisons-là, nous sommes très fiers de vous présenter, en partenariat avec « Les Echos START », ces nouveaux visages qui posent discrètement les bases de la croissance positive de la France. »

* Claudia Ruzza est la présidente du directoire de la Fondation Positive Planet.

Credits photos : Ewa Szekielarides, Sudeha Norgaard, Meliane Paris, Bertrand Vergaraud, Elmor Blondel, Julie Lambert Photographie52, Geoffroy de Boissemu, Julie Balagout, Adèle Audren, Jean Yves Dego, Corentin Loubar, Jule Glasberg, Laurent Hammer, Tino Verdel, DR.

Camille Wong
@wg_camille

Le mail est arrivé à 21 heures, la veille du réveillon de Noël. Anthony Babkine fait sa comptabilité. Il clôture une année mouvementée, marquée par le développement de son association. Il est premier du classement des 35 jeunes leaders positifs de Positive Planet : « Ça m'a mis un grand smile », se souvient-il trois semaines plus tard, assis dans un café parisien.

C'est le terme « positif » de la sélection qui le marque le plus. Lui qui revendique son côté « bisounours » voit dans cette première place une reconnaissance du travail accompli. Positive Planet n'est pas la seule à l'avoir remarqué. La Fondation Obama l'a récemment sélectionné avec 35 autres jeunes Européens pour son programme numérique de six mois destiné à « inspirer, responsabiliser et connecter » ces personnalités engagées.

Connecter, Anthony Babkine sait faire, et même très bien. A 35 ans, ce bon vivant en jean-baskets à la mode a mis cette compétence au service de Diversidays, une association qu'il a cofondée en 2017, destinée à faire émerger, grâce aux opportunités qu'offre le numérique, les talents sous-représentés ou discriminés.

Résultat : 3.250 demandeurs d'emploi, personnes en reconversion et entrepreneurs accompagnés, des partenariats avec Pôle emploi, des grands groupes et la fondation Google, qui lui ont permis en quatre ans de « passer à l'échelle ». Sans oublier des événements réguliers d'ampleur comme à l'Olympia à Paris avec « Uniques », en décembre dernier, un

mix entre show, débat et discours inspirants.

Né d'une mère commerciale et d'un père ingénieur du son, il grandit dans le quartier des Pyramides à Evry, en banlieue parisienne (Essonne). La « petite classe moyenne », mais avec des parents qui voient grand pour leurs enfants. « Mon père m'a biberonné à l'ambition. Mes parents, qui n'avaient pas fait d'études, m'ont poussé dans cette direction », confie-t-il avec émotion.

Une association à 21 ans

Une route non sans embûches : en difficulté à l'école, il redouble. Ses parents lui paient des heures de soutien scolaire. Après un détour par un CAP cuisine, il décroche finalement son bac général et met les pieds à l'université de sa ville pour étudier le marketing et la communication. Il redouble à nouveau. Quelques années plus tard, il rejoint le Celsa, puis l'Institut Mines-Télécom.

Entre-temps, à 21 ans, il monte une association dans l'événementiel, qu'il ferme au bout de trois ans. « Trois choses m'ont manqué : le réseau, l'argent et surtout la confiance, car tu fais plein de choses bien, mais tu ne le sais pas. » Effectivement, Anthony Babkine n'arrête jamais. Il coécrit aussi quelques livres sur son domaine de prédilection : le marketing digital et les réseaux sociaux. Sans oublier des chroniques durant cinq ans sur BFM Business.

Un CV finalement bien garni, qui lui permet de prendre rapidement l'ascenseur social numérique au sein de TBWA Corporate, l'une des plus grosses agences de pub parisiennes, et de se créer un réseau solide. A tout juste 30 ans, il est promu directeur général adjoint. Un boulot (et un salaire) de jeune



Anthony Babkine, le champion de l'inclusion

PORTRAIT Créateur de Diversidays, association qui fait du numérique un levier d'intégration, cet entrepreneur social acharné arrive premier du top 35 des jeunes leaders positifs.

cadre dirigeant. « Quand j'ai commencé à payer des impôts équivalents au salaire de ma mère, je me suis rendu compte que je n'avais pas tous les codes : dans mon entourage, personne ne m'avait briefé sur les techniques d'optimisation fiscale ! »

Blague à part, Anthony Babkine, comme beaucoup de transclasses, redouble d'efforts pour y arriver. « On doit se battre tous les jours et prouver qu'on n'est pas là par hasard, qu'on n'est pas qu'un enfant de banlieue. Cela a été très difficile de trouver ma place, la pub est un environnement à la "Game of Thrones", sourit-il.

Entrepreneur et bon communicant, à qui certains ont prêté – jusque-là à tort – des rêves politiques, Anthony Babkine est déjà une publicité ambulante pour sa future association. Le numérique et sa fine connaissance des réseaux sociaux dès les années 2010 ont changé sa vie. Mais Evry n'est jamais loin. « Tout ce à quoi je suis attaché, les valeurs qui m'ont nourri enfant, je ne les retrouvais plus : la sincérité, la diversité ethnique et sociale, la camaraderie. » L'idée de Diversidays fait son chemin. Il signe une rupture conventionnelle et se lance à temps plein dans l'aventure.

Il veut faire émerger les talents sous-représentés ou discriminés.

Quatre ans plus tard, l'association se développe sur trois verticales. Le « Leadership Program », qui accompagne des entrepreneurs issus de la diversité au sens large. Un autre, 100 % en ligne, Dé Clics Numériques, pour orienter et pousser les talents vers les métiers de la

tech. Enfin un dernier, depuis un an, Tech Your Place, pour pousser les start-up à diversifier leurs rangs.

« Le monde de la tech est le monde de demain, et c'est assez flippant s'il reste tel qu'il est aujourd'hui. Ce nouveau monde est complètement exclusif. Il n'intègre pas les femmes ni les personnes en situation de handicap, ou les personnes issues des minorités ethniques ou sociales, constate-t-il. Si les start-up ont vocation à devenir les nouveaux grands groupes, il faut qu'elles s'engagent davantage sur ces sujets ! »

Un fonceur que (presque) rien n'arrête

Pour apporter sa pierre à l'édifice de l'égalité des chances, Anthony Babkine abat un travail « colossal », relève Mounira Hamdi, la cofondatrice de Diversidays, rencontrée sur les bancs de l'université. Toujours en rendez-vous avec les mentorés, les partenaires, les élus... sans oublier les événements de Diversidays et la gestion de l'association. C'est un fonceur que (presque) rien n'arrête. Parfois trop. « Il a tendance à vouloir abattre des murs, parfois lui dit que ce serait bien de commencer par la porte », s'amuse la cofondatrice.

Il aurait rêvé d'avoir la sagesse d'une Mère Teresa ou de l'Abbé Pierre, dit-il au détour d'une conversation sur le mal-logement. « Si j'avais pu prendre un café avec eux, je leur aurais certainement posé la question : c'est quoi votre secret pour garder la pêche ? »

Lui puise son énergie et se ressource... en Charente-Maritime. Anthony Babkine a quitté le tumulte parisien dès 2018 pour rejoindre son compagnon, agriculteur à la campagne. Il y mène une vie discrète, avec toujours de nouveaux codes à intégrer. ■

Un autre regard sur les services



Vous avez envie d'un projet ambitieux, rejoignez le Groupe GSF, né du métier de la propreté il y a près de 60 ans, qui a fait du service sur-mesure aux entreprises sa spécialité.



P R O P R E T É & S E R V I C E S

gsfrecrute.fr

Index RSE : les groupes du CAC 40 qui se distinguent selon les bac +5

EXCLUSIVITÉ En matière de RSE, quelles sont les grandes entreprises qui font mouche auprès de la jeune génération, des consommateurs et également de potentiels candidats à un job ? Pour la première fois, Universum a demandé aux étudiants et jeunes actifs de parler des engagements qui comptaient pour eux et des groupes du CAC 40 qu'ils percevaient comme les plus actifs dans ce domaine. Retrouver l'analyse complète sur start.lesechos.fr

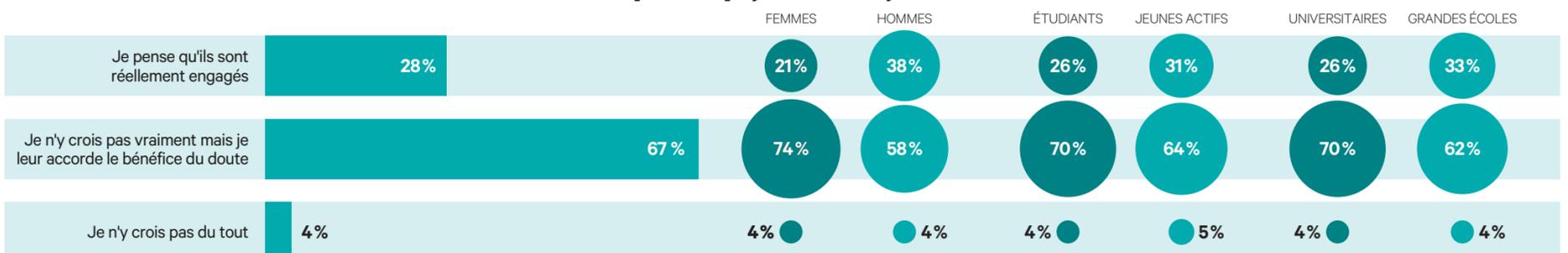
TOP 20 : le BtoC en force



Méthodologie : 590 répondants (étudiants et jeunes actifs de niveau bac +5 avec jusqu'à 3 ans d'expérience) ont répondu en ligne au questionnaire d'Universum, en septembre 2020.

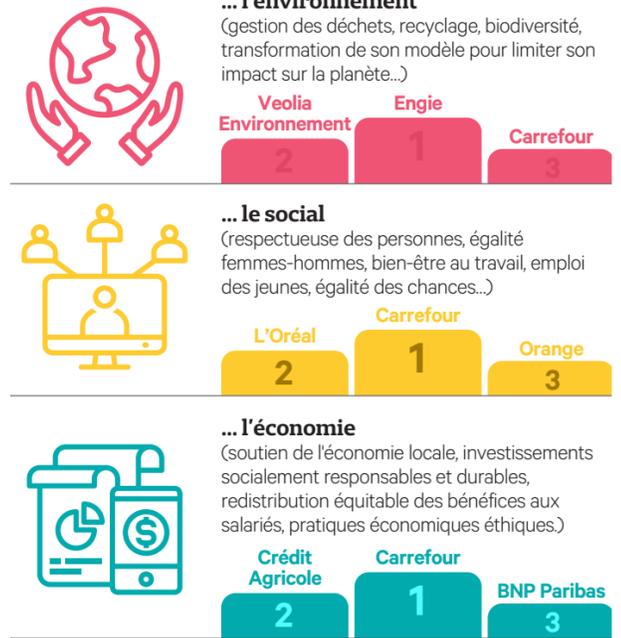
Face aux promesses, les jeunes demandent encore à être convaincus

Quelle crédibilité accordez-vous aux actions de communication menées par les employeurs sur les sujets RSE ?

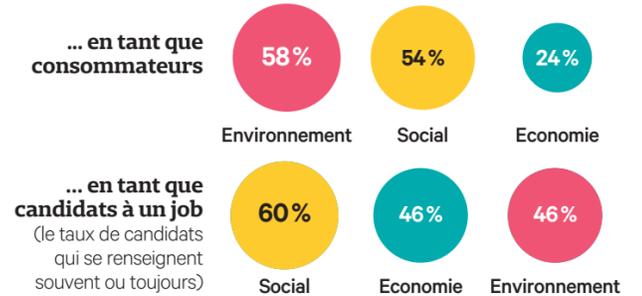


Par Julia Lemarchand. Infographie: Michaël Mastrangelo.

Les champions perçus comme les plus engagés sur...

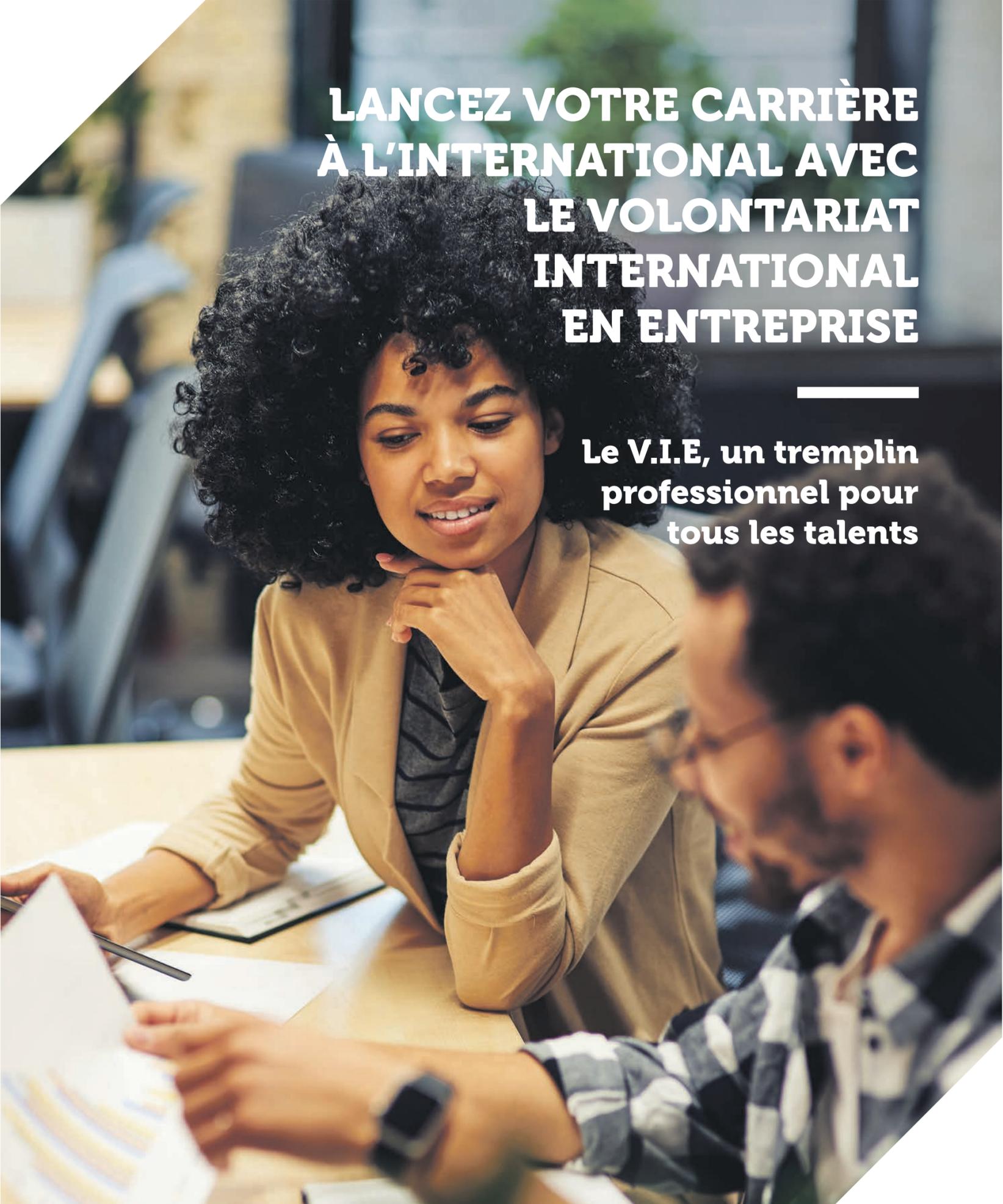


Les engagements prioritaires pour ces jeunes...



Top 5 des sujets auxquels les jeunes sont les plus sensibles





LANCEZ VOTRE CARRIÈRE À L'INTERNATIONAL AVEC LE VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE

**Le V.I.E, un tremplin
professionnel pour
tous les talents**

©Friends Stock - stock.adobe.com

Pas besoin d'attendre d'être expat à 40 ans pour travailler à l'étranger ! Le Volontariat International permet aux jeunes français et ressortissants d'un pays de l'Espace Economique Européen, âgés de

18 à 28 ans, de débiter leur carrière à l'international. Être Volontaire International, c'est avoir accès à des missions passionnantes et de réels débouchés avec 92% des jeunes recrutés en fin de mission.

Postulez dès maintenant : mon-vie-via.businessfrance.fr



« Je veux des jeunes pour bâtir le futur TotalEnergies »

Propos recueillis par Florent Vaïret @florentvairet

Dans le nouveau classement Universum, TotalEnergies arrive à la 10^e position des entreprises du CAC 40 les plus engagées selon les étudiants et les jeunes actifs, qu'est-ce que ça vous inspire ?

C'est une bonne nouvelle, les efforts commencent à porter leurs fruits. Et ce n'était pas gagné. TotalEnergies est une entreprise puissante, devenue géant mondial, qui déchaîne depuis longtemps les passions et alimente les fantasmes, notamment en France avec des campagnes de dénigrement. L'avis des jeunes est très important pour moi. Sur le défi majeur du changement climatique, ils ont envie d'accélérer. Je l'entends avec Greta Thunberg ou même avec mes enfants, le sujet est devenu existentiel. Ils veulent que l'impératif catégorique décrit par les scientifiques soit pris en compte, et je les comprends car eux seront encore là dans cinquante ans...

On voit grandir, dans une frange de la jeunesse, une défiance à votre égard. Certains l'assurent : « Jamais je n'irai travailler chez Total. » Comment recevez-vous ces prises de position radicales ?

Tout d'abord, cette frange bénéficie d'un écho médiatique très fort, mais je constate que les jeunes continuent à vouloir nous rejoindre. Ceci dit, quand je me déplace dans les grandes écoles, je remarque que cette radicalité chez une partie d'entre eux, ce qui renforce mon envie et ma conviction que nous devons continuer à les convaincre de notre engagement.

Faut-il comprendre que ces jeunes, inquiets pour l'avenir de la planète, se trompent lorsqu'ils s'opposent à votre entreprise ?

Les jeunes ont une capacité à avoir plus d'idées, et on doit respecter cela. Seulement, cette radicalité me frustre lorsqu'elle refuse de voir les faits. TotalEnergies se transforme profondément : nous consacrons par exemple plus de 25 % de nos investissements dans les énergies renouvelables ! Mais je dois dire que ces prises de position nous amènent aussi à évoluer. Nous avons enclenché une réforme majeure de l'entreprise en créant OneTech, une division technologique qui réunit nos 3.300 ingénieurs, techniciens et chercheurs, qu'ils travaillent sur le pétrole, le gaz ou les renouvelables. Pourquoi ? Parce que les compétences internes développées sur nos activités historiques doivent être mises au bénéfice des nouvelles énergies. Par exemple, on s'est aperçu que l'optimisation mathématique d'un réservoir de pétrole est très proche de celle d'un gisement de vent pour les études techniques d'éolien offshore. Nous l'avons aussi créée pour attirer les jeunes. TotalEnergies ne leur propose pas d'intégrer par exemple la branche raffinage, où ils n'ont peut-être pas envie d'aller, mais de rejoindre une structure « Total multi-énergies » et de répondre aux défis énergétiques.

Pour assurer ce virage énergétique, quels sont vos besoins en recrutement ?

En 2021, le plan de départs volontaires de 1.200 personnes a permis d'accélérer les recrutements de jeunes. Sur deux ans, nous nous sommes engagés à recruter 700, dont la moitié sur des métiers liés à la transition énergétique. Une partie sera faite via la structure OneTech, à qui j'ai donné une instruction : recruter uniquement des moins de 35 ans. Je veux des jeunes pour construire le TotalEnergies de demain !

« 700 jeunes seront recrutés, dont la moitié sur des métiers liés à la transition énergétique »

PATRICK POUYANNÉ

Un lecteur, qui souhaite rester anonyme, voudrait savoir : « Les postes les plus en vue continueront-ils d'être trustés par les diplômés de Polytechnique, Mines, etc., ou souhaitez-vous favoriser la diversité des parcours ? »

D'abord, nous sommes loin de recruter uniquement des polytechniciens, je crois qu'il y en a deux ou trois par an. Ensuite, nous cherchons effectivement à diversifier les profils. Ce n'est pas parce que vous avez décroché un diplôme que vous êtes plus intelligent qu'un autre. Vous avez simplement montré que vous êtes meilleur en maths ou en physique, mais la vie, ce n'est pas seulement des maths et de la physique. C'est du courage, une capacité à écouter et à convaincre, avoir du charisme, entraîner les autres. Je peux donc vous assurer que les recrutements se font dans toutes les gammes d'écoles et d'universités et qu'il n'y a pas de quota pour les grandes écoles. Tout jeune qui sort de ces études supérieures et qui s'intéresse à l'énergie peut nous envoyer sa candidature. Ce qui m'intéresse ? Des personnalités engagées, capables d'écouter et de jouer collectif.

Sur quels leviers jouez-vous pour les convaincre de vous rejoindre ?

Décarboner un système énergétique mondial est une tâche prometteuse.

EN DATES

1963
Naissance le 24 juin au Petit-Quevilly, près de Rouen.

1986
Diplômé de Polytechnique, classé à la 11^e place. Il poursuit ses études aux Mines de Paris.

1993-1996
Conseiller technique pour l'environnement et l'industrie auprès d'Edouard Balladur (Premier ministre), puis directeur de cabinet de François Fillon (ministre des Technologies de l'Information et de l'Espace)

1997
Il rejoint Total, où il exerce des responsabilités en Angola puis au Qatar. Il occupera différents postes de directeur à l'exploration-production, puis à la direction générale.

2014
Il est nommé à la tête du groupe.



Patrick Pouyanné : « TotalEnergies se transforme profondément : nous consacrons par exemple plus de 25 % de nos investissements dans les énergies renouvelables ! »

thénne. Rejoindre une entreprise de notre taille, en pleine transformation, c'est l'assurance d'avoir plus de compétences techniques et de moyens financiers, et donc plus de leviers d'action.

Concernant le télétravail, vous dites que la pandémie vous a encouragé à accorder davantage de flexibilité aux salariés. Une autre idée fait actuellement son chemin : la semaine de quatre jours. Pourrait-elle être une mesure déployée chez TotalEnergies pour recruter et fidéliser ?

Je suis prêt à regarder ce sujet de près. Avec la crise du Covid-19, depuis septembre, on s'aperçoit que le taux d'occupation de nos bureaux est de 65 % du lundi au jeudi. Le vendredi, c'est moitié moins. Je me demande s'il ne faudrait pas libérer une demi-journée, voire une journée entière, pour permettre aux salariés de s'occuper de leurs tâches personnelles pour que le reste de la semaine soit dédié à leur mission professionnelle. Mais je suis aussi prêt à faire confiance à la responsabilité de nos salariés pour que le télétravail soit intégré pleinement dans nos modes de fonctionnement.

Il y a ceux que vous souhaitez recruter et ceux en interne qui peuvent aussi s'interroger sur le sens de leur travail...

En effet, ce n'est pas parce qu'ils sont entrés chez TotalEnergies qu'ils ne se posent plus de questions. Je suis d'ailleurs persuadé que certains salariés se demandent pourquoi la direction générale prend telle ou telle décision. Eh bien, cette année, nous allons organiser un campus des jeunes : 300 collaborateurs de moins de 35 ans, volontaires puis tirés au sort, seront mis face à 30 dirigeants de l'entreprise, et nous leur demanderons ce qu'ils feraient à notre place : comment attirer des jeunes, notre présence au Myanmar, nos projets en Arctique ou en Ouganda. J'ai aussi envie de connaître les sujets sur lesquels ils ont envie que l'entreprise accélère.

Sur votre transformation, justement, une question de Dany (21 ans) : « Les énergies renouvelables représentent

INTERVIEW Patrick Pouyanné, le PDG de TotalEnergies, veut débarrasser le groupe de son image de major du pétrole et en faire l'un des cinq premiers producteurs d'électricité renouvelable à l'horizon 2030. Sous le feu des critiques dans un contexte d'urgence climatique, son entreprise veut recruter des jeunes pour développer ses diverses branches d'énergie. Nous l'avons rencontré pour un entretien exclusif avec les lecteurs des « Echos START ».

aujourd'hui un très faible pourcentage de vos activités, contrairement à ce que laissent penser vos campagnes publicitaires. D'accord, les transitions sont longues, mais TotalEnergies ne fait-il pas du greenwashing ?

Pas du tout. Nous financerons cette année des projets d'énergies renouvelables à hauteur de 7 milliards de dollars, dont plus de 3 milliards en fonds propres. Nous parlons ici de 6 gigawatts d'électricité d'origine renouvelable mis en service en 2022, soit 2 % de ce marché mondial. Cela fait plus de 60 milliards d'investissements verts d'ici à 2030. Notre transformation est réelle ! On ne peut pas appeler ça du greenwashing.

Dans le même temps, TotalEnergies continue d'investir 75 % dans les hydrocarbures... Oui, et je l'assume. Aujourd'hui, notre société en a besoin. Je suis convaincu que si nous abandonnons ces activités-là, quelqu'un d'autre viendra produire le pétrole à notre place, étant donné que la demande ne baisse pas, au contraire. La question que j'aimerais alors poser à vos lecteurs : à quoi êtes-vous prêts à renoncer ? Êtes-vous, par exemple, prêts à arrêter de prendre votre voiture ou l'avion ? Car oui, la première chose à faire pour arriver à la neutralité carbone, c'est faire des économies d'énergie.

Pour être concret sur votre transformation, à 2025, à quoi la répartition des investissements selon les différents types d'énergie de l'entreprise ressemblera-telle ? La moitié de nos investissements

est consacrée au pétrole, afin de maintenir nos capacités de production. Le gaz en concentrera de 20 à 25 % et le reste, de 25 à 30 %, sera dédié aux énergies renouvelables. Rappelons que c'est grâce à l'argent du pétrole qu'on peut aujourd'hui investir massivement dans les renouvelables.

Cette stratégie est-elle suffisante pour atteindre la neutralité carbone ? TotalEnergies vise la neutralité carbone pour ses émissions mondiales, scope 1, 2 et 3, d'ici à 2050, en phase avec la société. Si elles sont encore présentes, les énergies fossiles ne devraient pas représenter plus de 25 % de notre portefeuille. Et ce n'est pas incompatible avec les objectifs. Lorsqu'on regarde le scénario de 1,5 degré d'augmentation des températures réalisé par l'Agence internationale de l'énergie, l'objectif n'est pas « zéro pétrole, zéro gaz » mais une production de ces énergies divisée par quatre.

Comment cette ambition se traduit-elle concrètement dans vos projets d'exploration actuels ?

En 2021, nous avons proposé à nos actionnaires de nous concentrer sur des hydrocarbures à faible coût et faibles émissions. Concrètement, cela signifie ne plus engager de projets dans les sables bitumineux ou le pétrole lourd du Venezuela, ni celui qui repose en mer par plus de 3.000 m. Renouveler nos réserves de pétrole devient donc toujours plus compliqué, mais en réalité, ce n'est plus notre objectif principal. Car l'avenir, ce n'est pas le pétrole.

Baptiste (23 ans) : « Si demain les géologues de Total décou-

verts et entreprises sur un même site, à Saclay, sur le modèle du MIT. TotalEnergies avait été sollicité par l'École polytechnique, et nous avons accepté car nous avons pour objectif d'installer notre pôle de R&D Nouvelles Énergies & Électricité dans l'écosystème scientifique et technologique de Saclay. C'est l'Etat qui m'a proposé d'apporter mes compétences au conseil d'administration de l'École polytechnique, ce n'est pas moi qui l'ai demandé. Je rappelle que l'installation du centre de recherche a été décidée avant mon arrivée au conseil d'administration de l'école et, naturellement, je n'ai pas participé aux décisions sur ce sujet au sein du conseil de Polytechnique. Je ne suis intervenu qu'une fois pour répondre à des questions des autres

« Ce qui compte, c'est ce que nous faisons aujourd'hui... et TotalEnergies avance vers la neutralité carbone ! »

PATRICK POUYANNÉ

administrateurs sur le projet en tant que PDG de TotalEnergies.

Quant aux préoccupations des jeunes, ne trouvez-vous pas légitime qu'ils se demandent si leur école restera indépendante vis-à-vis des intérêts de TotalEnergies ?

J'ai trop de respect pour les milliers de chercheurs, profs et étudiants pour penser que ce seraient des esprits faibles dont le jugement ne résisterait pas à un laboratoire de 200 chercheurs ! Lorsque j'étais à Polytechnique, on m'apprenait justement à faire la part des choses et à ne forger mon propre jugement. Ce n'est pas parce qu'un patron venait s'exprimer dans l'amphi que je croyais tout ce qu'il disait !

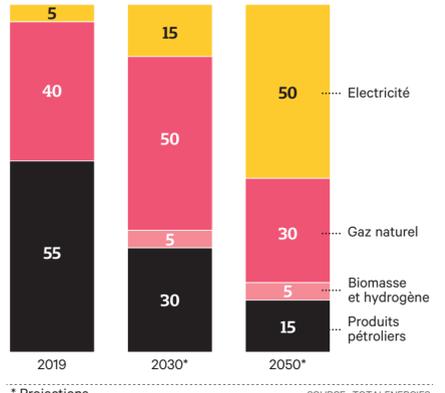
Cependant, en raison des recours, le projet de bâtiment a pris du retard et ne peut pas être livré avant plusieurs années. Or, la transition énergétique ne peut pas attendre et la transformation de TotalEnergies non plus ! Car nous avons recruté les équipes de recherche et nous allons donc les installer comme prévu, dès cette année, sur le plateau de Saclay, dans des locaux destinés à accueillir des centres d'innovation d'entreprise. En conséquence, pour mettre fin à cette polémique frustrante mais dommageable à notre réputation, nous renonçons au projet de bâtiment à proximité du campus de Polytechnique, tout en maintenant bien sûr les partenariats scientifiques. Encore une fois,

notre objectif, ce n'était pas un bâtiment avec un drapeau TotalEnergies, mais de développer les technologies dont la neutralité carbone a besoin en collaborant avec les laboratoires des universités et écoles, les entreprises et les start-up implantées à Saclay.

En octobre dernier, des chercheurs indiquaient que Total et Elf étaient au courant des risques liés au changement climatique dès les années 1970, mais qu'elles ont, au cours des années 1990, financé des recherches pour instiller le doute à propos des causes de ce réchauffement : est-il vrai que l'une ou l'autre de ces entreprises a participé à de tels financements alors que, dès 1990 (premier rapport du Giec), l'unanimité scientifique se construisait autour des causes du réchauffement climatique ?

Je ne comprends pas ce tapage médiatique sur ce qui se serait passé dans les années 1970. Cette « étude scientifique » s'appuie d'ailleurs sur l'article d'un scientifique externe publié dans une revue interne de Total sur le sujet. Quel que part, je trouve remarquable que l'entreprise se soit ouverte, dès ces années-là, à ce sujet. A ma connaissance, Total ou Elf n'ont jamais financé d'études internes ou externes pour propager le doute sur le climat. C'étaient deux entreprises en phase avec leur temps qui

Essayaient de comprendre le sujet climatique car il y avait alors des incertitudes scientifiques que les rapports du Giec eux-mêmes soulignaient. Je rappelle que la première COP sur le climat ne s'est tenue à Berlin qu'en 1995. J'y étais en tant que conseiller environnement du Premier ministre. Je peux vous confirmer que, depuis que j'ai rejoint cette entreprise, en 1997, je n'ai jamais entendu de doutes sur la réalité du changement climatique.



Je me souviens de plusieurs conférences organisées sur le sujet par Total au début des années 2000 avec des scientifiques du climat et que Thierry Desmarest (PDG de Total de 1995 à 2010) s'était engagé pour le développement durable. Tout cela, c'est un coup de com' visant à dénigrer notre entreprise. Mais ce qui compte, c'est ce que nous faisons aujourd'hui... et TotalEnergies avance vers la neutralité carbone !



► Un enseignement riche et internationalement reconnu qui favorise la prise de conscience des challenges sociétaux, environnementaux et entrepreneuriaux d'aujourd'hui et de demain.



EMPOWERING CHANGEMAKERS FOR A BETTER SOCIETY*

*Former et faire grandir les acteurs du changement œuvrant pour une société meilleure

Les 10 mots pour comprendre la novlangue de l'impact

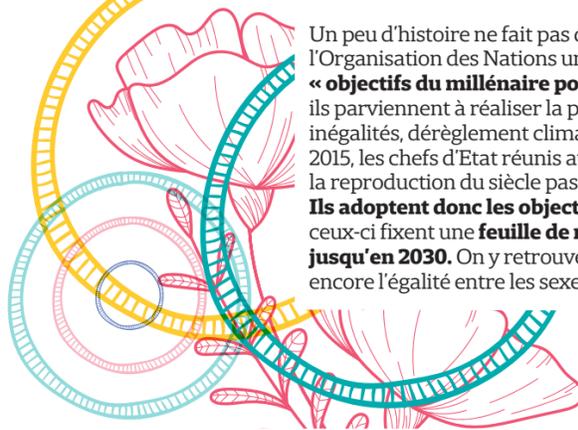
DÉCODAGE ESG, ISO 26000, scope 3, ODD... quèsaco ? Ces termes fleurissent dans la communication des entreprises, laissant pantois les candidats et salariés non initiés au vocabulaire de l'impact. Pour savoir décrypter au mieux les engagements corporate, mieux vaut s'armer de ce petit glossaire.

01 | ESS



L'objectif de l'économie sociale et solidaire est de **remettre l'homme au cœur de l'économie**. Pour les structures de l'ESS, ce qui importe est de **concilier utilité sociale et performance économique**. Elles adoptent une gestion participative et les bénéfices sont strictement encadrés : **le profit individuel est interdit et les résultats doivent être réinvestis**. Aujourd'hui, toute entreprise peut adhérer à l'ESS, sans aucune restriction. Le secteur représente même 10 % du PIB et 14 % des emplois privés en France !

02 | ODD



Un peu d'histoire ne fait pas de mal ! Entre 2000 et 2015, les 193 États membres de l'Organisation des Nations unies se fixent huit objectifs à atteindre, qu'ils appellent les « **objectifs du millénaire pour le développement** » (OMD). Le nom est ambitieux, mais ils parviennent à réaliser la plupart d'entre eux. Néanmoins, des problèmes persistent : inégalités, dérèglement climatique, faim dans le monde. C'est pourquoi, en septembre 2015, les chefs d'Etat réunis au siège de l'ONU font ce constat : le XXI^e siècle ne peut être la reproduction du siècle passé. Tous les pays, tous les acteurs, doivent bifurquer. **Ils adoptent donc les objectifs du développement durable (ODD)**. Au nombre de 17, ceux-ci fixent une **feuille de route internationale pour le développement durable jusqu'en 2030**. On y retrouve l'éradication de la pauvreté, la lutte contre la faim ou encore l'égalité entre les sexes. Certaines entreprises s'engagent à contribuer aux ODD.

03 | ESG



Les **critères environnementaux, sociaux et de gouvernance** permettent d'évaluer la démarche RSE d'une entreprise. En d'autres termes, ils permettent d'**évaluer la prise en compte du développement durable et des enjeux à long terme**. En mai 2021, le gouvernement a lancé la plateforme impact.gouv.fr, qui permet aux entreprises volontaires de publier les données de leur performance ESG. Une manière pour les plus vertueuses de communiquer.

04 | ÉCONOMIE CIRCULAIRE



L'économie circulaire, **c'est faire fonctionner notre économie comme le fait la nature**. Les plantes utilisent des nutriments et produisent du dioxygène pour pousser. Les animaux utilisent du dioxygène et créent des nutriments. Rien n'est gaspillé. **L'économie circulaire vise donc à dépasser le modèle économique linéaire** consistant à extraire, fabriquer, consommer et jeter tout en appelant à une consommation sobre et responsable des ressources naturelles et des matières premières.

05 | BUSINESS RÉGÉNÉRATIF



Pourquoi chercher à limiter son impact négatif sur l'environnement quand on pourrait en avoir un positif ? C'est l'objectif du business régénératif, qui **visent à contribuer à la préservation, voire à la régénération de l'environnement et à l'amélioration du bien-être humain**, tout en étant indépendant et viable économiquement. Ces entreprises se basent sur **quatre éléments fondamentaux : la planète, les individus, les lieux, et les partenaires**.

06 | RAISON D'ÊTRE



La raison d'être, c'est la boussole, le phare qui guide l'entreprise. Elle se caractérise par l'expression d'un **objectif d'intérêt général qui outrepassa le simple recherche du profit**. C'est de la raison d'être que découlent les stratégies à long terme des entreprises.

07 | ENTREPRISE À MISSION



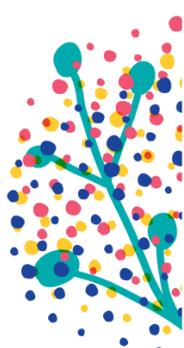
Une entreprise à mission se **propose de servir l'intérêt général en même temps qu'elle réalise des profits grâce à ses activités**. L'idée est simple : **afficher publiquement ses engagements**. Aujourd'hui, chaque société commerciale peut devenir une entreprise à mission pourvu qu'elle rédige une raison d'être dans ses statuts. **Un organisme tiers indépendant (OTT) vérifiera ensuite si ces objectifs sont bien atteints**. Si ce n'est pas le cas, une procédure de retrait de la qualité de société à mission peut être engagée.

08 | B CORP



Le label **B Corp (Benefit Corporation)** est né aux Etats-Unis en 2006 sous l'impulsion de trois amis entrepreneurs. Aujourd'hui, il est plus qu'un simple label, c'est une véritable communauté interdépendante et participative. Leur objectif : **certifier les entreprises privées** qui intègrent – dans leur mission, leur modèle économique, leurs effectifs, leurs produits ou services – des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux. Avec l'obsession de ne pas chercher à être la meilleure entreprise au monde mais la meilleure entreprise pour le monde. Nuance ! La France occupe la sixième place en matière d'entreprises durables avec un total de 141 entreprises labellisées B Corp, encore loin derrière les Etats-Unis, qui en comptent 1.343 !

09 | ISO 26000



La norme internationale **ISO 26000 aide à transformer les grandes idées en actions efficaces en définissant les lignes directrices de la responsabilité sociétale**. Pour fonctionner de manière socialement responsable, les entreprises doivent adopter un **comportement éthique et transparent**, et c'est ce que permet la norme ISO 26000 : elle encourage les organisations à ne plus se contenter de la loi mais à aller plus loin et agir concrètement au quotidien, **par exemple en se fournissant localement ou en finançant des mécénats environnementaux**. Cette norme est toutefois indicative ! Elle démystifie la notion de responsabilité sociétale, et aide ainsi les organisations à traduire les principes en actes concrets.

10 | ÉMISSIONS SCOPE 1, 2, 3 ~ EMPREINTE CARBONE®



Vous ne serez pas surpris si l'on vous dit que **les entreprises sont responsables d'une grande partie de nos émissions**. Liées à leurs activités, ces émissions ont été segmentées en trois scopes : **le scope 1** concerne tous les gaz à effet de serre émis directement par l'entreprise : le chauffage dans les locaux, les émissions des véhicules détenus par l'entreprise, etc. Intégrées dans **le scope 2**, on trouve les émissions indirectes et celles liées à l'énergie : ce sont les émissions émises lors du processus de production. **Le scope 3** rassemble toutes les émissions indirectes, prenant en compte les matériaux achetés par l'entreprise pour la réalisation du produit, celles liées au transport des salariés et des clients. C'est la part la plus importante d'émissions d'une entreprise.

Chief Impact Officer ou Head of Impact... c'est quoi ce métier ?

ZOOM Chargés de mesurer l'impact positif et négatif de leur entreprise, ces responsables RSE version start-up nation ont le vent en poupe.

Camille Wong
@wg_camille

En 2021, deux coups de projecteur sont venus faire entrer le Chief Impact Officer dans la lumière de manière plutôt spectaculaire. En mars, le prince Harry était recruté avec cette casquette par BetterUp, une start-up californienne. En décembre, c'est Kat Borlongan, l'ex-patronne de la French Tech, qui annonçait prendre un poste similaire chez Contentsquare, une licorne française.

Chief Impact Officer (également appelé Head of Impact, Chief of Impact...) ne serait-il pas tout simplement le nouveau nom du responsable RSE (responsabilité sociale des entreprises) version start-up nation ? « La grande différence avec les métiers traditionnels de la RSE, c'est qu'on leur demande aujourd'hui d'intégrer l'impact dans le business et la stratégie de l'entreprise », souligne Caroline Renoux, directrice de Birdeo, un cabinet de recrutement spécialisé dans les métiers à impact positif.

Leur mission ? Mesurer d'abord l'impact positif et négatif de l'entreprise (respect de la biodiversité, limitation de l'empreinte carbone, égalité femmes-hommes, bonne gouvernance...) en intégrant à la fois les parties prenantes internes (salariés, cadres, actionnaires, représentants du personnel) et externes (clients, fournisseurs, institution...).

La percée des labels comme B Corp pousse notamment les entreprises à prendre le sujet à bras-le-corps.

Ensuite, proposer des leviers d'action pour aller vers un modèle d'activités plus vertueux pour la planète et la société dans son ensemble, salariés compris. C'est pourquoi on l'appelle aussi « directeur de l'impact ou de l'engagement », selon les entreprises.

En quête de sens

Chez OpenClassrooms, un site de formations en ligne de 460 salariés, la réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise est corrélée au bonus des managers. Et c'est Audrey Yvert, fraîchement recrutée, qui pilote le tout. « Mon rôle est de réaliser tous les bilans carbone de l'entreprise depuis ses débuts, mais aussi de mettre en place un système de reporting ou encore de définir des objectifs de réduction de nos émissions », liste-t-elle.

La RSE s'impose ainsi dans les instances de décision des entreprises. Selon un baromètre de Vendredi, une start-up qui propose une plateforme d'« engagement citoyen » à destination des entreprises et de leurs salariés, la RSE est désormais rattachée au comex dans 65 % des cas.

Ces dernières années, la pression est montée d'un cran : les investisseurs recherchent des entreprises engagées, les consommateurs ont de plus en plus les yeux rivés sur les produits et services « responsables », les jeunes diplômés partent en quête de sens et, avec leurs nouvelles exigences, font trembler RH et managers, par ailleurs confrontés à une pénurie croissante de talents. Sans oublier les salariés, de plus en plus prompts à bousculer leur entreprise de l'intérieur. Chez



En mars 2021, le prince Harry a été recruté comme Chief Impact Officer par BetterUp, une start-up californienne. Photo Kevin Winter/Getty Images via AFP

Vendredi, par exemple, on a plutôt fait les choses « dans le sens inverse », sourit Martin Silvestre, Head of Impact de la jeune pousse. « Le cœur de notre business est déjà à impact positif. C'est après qu'on s'est demandé, nous, les salariés, avec les fondateurs : « Comment être nous-mêmes exemplaires en interne ? » », complète-t-il. En somme, « faites ce que je dis ET ce que je fais ». Il coor-

donne le pôle impact de l'entreprise et copilote la politique RSE en interne, avec le concours de plusieurs salariés, qui, en plus de leur poste, agissent sur différents leviers : mixité, diversité, handicap, environnement, etc.

Ce travail a abouti à quelques surprises : « Nous avons une empreinte carbone faible, d'environ 1 tonne par salarié par an. Mais sur

l'index égalité femmes-hommes, nous avons clairement des axes d'amélioration », souligne-t-il.

Dynamique depuis 2016

Au cours de sa carrière, Audrey Yvert, d'OpenClassrooms, a fait des sujets d'inclusion et de diversité sa spécialité. Sur les questions environnementales et notamment de carbone, elle a dû se former. La per-

cée des labels comme B Corp pousse notamment les entreprises à prendre le sujet à bras-le-corps. « L'objectif est d'être dans le top des B Corp, d'être un peu les premiers de la classe », note la professionnelle, qui va piloter la nouvelle certification d'OpenClassrooms, notée 10/100 en 2021.

Caroline Renoux, la recruteuse, observe une « vraie dynamique »

autour de ces métiers ces dernières années. L'Accord de Paris sur le climat, fin 2016, et la loi Pacte, en 2019, qui impose que l'objet social des entreprises intègre la considération des enjeux sociaux et environnementaux, ont fait bouger les lignes.

Ce sont surtout les grandes entreprises qui ont donné le ton et investissent le plus de moyens avec des équipes dédiées. Certaines ont en effet des obligations légales : les entreprises cotées, celles de plus de 500 employés et celles générant plus de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires doivent fournir un « reporting extrafinancier » annuel. Selon le baromètre de Vendredi, 80 % des grands groupes et plus de la moitié des ETI sont « actifs » ou « très actifs » sur tous les sujets RSE, contre un tiers des PME et TPE.

Les profils recherchés doivent, en plus d'une connaissance fine du sujet, avoir une forte capacité à convaincre, à rassembler et à créer du réseau.

Dans les petites structures, en revanche, il n'est pas rare qu'un responsable impact porte plusieurs casquettes. Chez Chemins d'avenir, une structure dédiée à l'accompagnement des jeunes issus des zones rurales, Claire Barberis-Giletti est responsable impact et développement. Autrement dit, elle se charge aussi de lever des fonds pour l'association et de créer des partenariats financiers.

Analyse, réseau, courage

La mesure d'impact positif à destination des jeunes accompagnés est d'ailleurs un argument de poids pour le développement de l'association. « Depuis sa création, nous avons mis en place une mesure d'impact auprès de nos bénéficiaires afin d'évaluer l'effet transformateur de nos programmes. Concrètement, je crée des questionnaires d'impact, que j'analyse et que nous faisons évoluer au fil du temps pour répondre au mieux à leurs besoins », explique-t-elle.

Un métier en vogue... qui peine à recruter. Les écoles intègrent peu à peu les sujets sociaux et environnementaux au sein de leurs programmes, mais les profils un peu seniors manquent à l'appel, note la recruteuse. Les profils recherchés doivent, en plus d'une connaissance fine du sujet, avoir une forte capacité à convaincre, à rassembler et à créer du réseau. « Du courage également, car il y a parfois des messages difficiles à faire passer à la direction et qui peuvent entrer en contradiction avec la logique productiviste d'une entreprise », poursuit-elle.

Il faut aussi un esprit analytique, à l'aise avec les chiffres et les statistiques. Sans oublier la conviction personnelle. « Difficile de convaincre les autres quand vous avez l'impression de ne pas être alignée », estime Audrey Yvert. Autant de compétences qui justifient une rémunération comprise entre 80.000 et 110.000 euros bruts annuels, selon la recruteuse.

Toute mode appelle aussi son lot de « washing », met en garde Caroline Renoux. Et de conseiller : « Avant de postuler, pensez à vérifier que l'entreprise ne fait pas de greenwashing – elles sont de plus en plus nombreuses –, sinon vous risquez de vous retrouver à un poste sans possibilité d'agir. » ■



Cinq métiers « verts » qui recruteront en 2022

● **MANAGER DÉCARBONATION.** Sa mission est de repenser l'offre de services ou de produits d'une entreprise dans le but d'alléger l'empreinte carbone de son activité. Cette compétence est très recherchée dans les secteurs du transport, de la construction et des infrastructures.

● **CHARGÉ DE REPORTING PERFORMANCE EXTRAFINANCIÈRE.** Son rôle est de collecter les données, de les analyser et de les utiliser pour rendre compte des impacts de l'activité de l'entreprise, puis aider les équipes à prendre des décisions stratégiques plus responsables.

● **MANAGER NUMÉRIQUE RESPONSABLE.** Il s'agit de mesurer cet impact afin de définir une stratégie numérique plus neutre en carbone : du choix du matériel informatique

à toute la gestion technologique pensée autour (visioconférence, cloud, mail...).

● **CHEF DE PROJET BIODIVERSITÉ.** Il a comme mission de mettre en œuvre et de coordonner la politique de l'entreprise en matière de changement climatique et de biodiversité, d'évaluer et de proposer des pistes d'amélioration.

● **ANALYSTE DATA ESG.** Il intervient sur les différents sujets liés à la collecte, la maîtrise et le traitement des données ESG. Il participe à l'élaboration de nouveaux outils et modèles, en collaboration avec les différentes équipes.

Une sélection réalisée par le cabinet spécialiste des métiers à impact Birdeo, à retrouver en détail sur start.lesechos.fr

**GOUVERNEMENT***Liberté
Égalité
Fraternité*

Un apprenti, ça peut changer votre vie !

En 2021, nous avons pu compter sur les entreprises pour embaucher un très grand nombre d'apprentis. Merci !

Les aides exceptionnelles à l'apprentissage sont prolongées jusqu'au 30 juin 2022 : 5 000 euros pour un jeune de moins de 18 ans et 8 000 euros pour un majeur.

En 2022, continuons à nous mobiliser !

1jeune1solution.gouv.fr