

Recrutement : la transition énergétique sous tension

greenunivers.com/2022/09/recrutement-la-transition-energetique-sous-tension-299811

28 septembre 2022

- [A la Une](#)
- [Efficacité énergétique](#)
- [Energies renouvelables](#)

Par

[Aude Richard](#)

-

28 septembre 2022

Quelles sont les tendances en matière d'emploi et de rémunération dans les entreprises de la transition énergétique ? GreenUnivers publie aujourd'hui le premier volet d'une enquête en trois parties –

L'emploi dans les secteurs de la transition énergétique ne connaît pas la crise ! Malgré une croissance en berne et des risques de récession, les entreprises du secteur recrutent massivement et devraient continuer à le faire en 2023. Le développeur [Boralex](#) (260 collaborateurs en France) prévoit l'ouverture de 60 postes en Europe dont près de 40 en France. [Urbasolar](#), avec 30% d'augmentation de son effectif sur ces deux dernières années, arrive à 450 salariés et une quarantaine de recrutements sont en cours. Chez [Valorem](#), qui a doublé son effectif en cinq ans (360 salariés), ce sont 50 à 60 postes qui sont créés chaque année. Et chez [Sonergja](#), spécialiste de l'efficacité énergétique (180 salariés), 30 postes étaient ouverts avant l'été et une dizaine d'autres devraient voir le jour dans les prochains mois.



(c) Pixabay

Selon le Syndicat des énergies renouvelables (SER), l'ensemble des filières EnR représente aujourd'hui 166 000 emplois (équivalents temps plein) directs et indirects, et pourrait générer près de 100 000 emplois supplémentaires d'ici 2030. Pas moins de 7 000 emplois directs supplémentaires en photovoltaïque et autant en hydroélectricité, 5

000 en éolien, sont attendus d'ici 2028 si les objectifs de la PPE sont remplis. Pour l'efficacité énergétique et plus largement les métiers de l'énergie et l'environnement, la Fedene (Fédération des services énergie environnement), qui regroupe environ 500 entreprises, propose 4000 postes et 1500 contrats d'apprentissage par an.

Des métiers sous tension

Avec pléthore d'offres, la balle est plutôt dans le camp des candidats. Certains métiers connaissent de grosses difficultés de recrutement depuis plusieurs années, comme les chefs de projet pour le photovoltaïque ou l'éolien, avec 3 ans d'expérience. Jean-Philippe Burtin, fondateur et président du cabinet de recrutement Borea, observe une perte de quasiment un an d'expérience dans les recrutements. « Avant, les entreprises recherchaient 4 à 5 ans d'expérience. Aujourd'hui, trois ans suffisent. Au bout de 2 ans à 2 ans et demi, il est possible de se faire débaucher ».

Pour Élise Camplo, directrice associée du cabinet de recrutement Rethic, « cette année, les grands acteurs de l'énergie ont pris conscience que le profil type de « chef de projet » n'existe pas et qu'il valait mieux faire évoluer une personne en interne, et lui ajouter un assistant avec une compétence particulière ». Parmi les métiers les plus plébiscités, prospecteur foncier est toujours en tension. La chasse aux talents s'étend vers des secteurs en perte de vitesse, comme des cartographes offshore dans les télécoms ou des conseillers fonciers à la Safer.

Les profils techniques pour le stockage ou le biogaz, comme ingénieur électrotechnique, ont aussi la cote. Les entreprises peinent également à recruter pour les postes de direction (responsable travaux, chef d'équipe...), de développeur en hydrogène vert et de responsable du renouvellement des centrales éoliennes. « Bien souvent c'est un chef de projet qui bascule vers le *repowering* », note Elise Camplo. Avec plus d'offres que de demandes, les hausses de salaire sont significatives.

Essor des fonctions transverses

Si les chefs de projet restent au cœur de métier des développeurs, les fonctions transverses deviennent prépondérantes et les métiers se diversifient. Selon Elise Camplo, la prospection et le développement qui représentaient jusqu'à présent 90% des postes à pourvoir, ont chuté à 40% en 2021-2022, laissant la place à d'autres profils, plus hétéroclites.

Boralex a, par exemple, recruté un chargé d'études biodiversité et une chargée de concertation. Les spécialistes de l'agrivoltaïsme avec une connaissance agricole, sont très recherchés, comme l'explique Jens Bicking, fondateur et président du cabinet de recrutement Elatos. « On voit apparaître des profils atypiques pour les énergies, comme un ingénieur irrigation ou bien un responsable en recherche et développement en biologie végétale ». Il observe également que les aspects juridiques prennent de plus en plus d'ampleur. « Le métier de *contract manager*, interface avec les fournisseurs et les sous-traitants, se développe ». Valorem recherche des juristes, spécialisés en foncier ou à l'international. Avec l'augmentation du prix de l'énergie, les spécialistes du marché de

l'électricité et les financiers sont aussi prisés. « La personne doit être capable d'estimer les évolutions de marché en France et à l'international, de savoir s'il est préférable de vendre ou de stocker. Nous allons aussi recruter de plus en plus de spécialistes du traitement des datas, des développeurs de modèles mathématiques », indique Jean-Jacques Perrot, directeur des ressources humaines du développeur et producteur d'EnR girondin.

Les ingénieurs ont la cote

Les entreprises recrutent beaucoup de Bac+5, en particulier des ingénieurs généralistes dotés d'un module énergie renouvelable, ou un cursus universitaire avec un axe environnemental ou scientifique. Parmi les écoles qui ont la cote, on peut citer l'Enise, les Arts et métiers, l'Insa, AgroParisTech... Un double diplôme, avec un master en gestion de projet, en urbanisme ou en commerce est un réel atout. Les jeunes diplômés ayant effectué une alternance sont aussi très plébiscités. Néanmoins, des profils atypiques avec un savoir-être, un réseau ou une ouverture d'esprit sont de plus en plus appréciés.

Hydrogène vert : de belles perspectives d'emploi

 greenunivers.com/2022/09/hydrogene-vert-de-belles-perspectives-demploi-300024

30 septembre 2022

- [A la Une](#)
- [Stockage d'énergie](#)
- [Hydrogène](#)

Par

[Aude Richard](#)

-

30 septembre 2022

Deuxième volet de notre enquête sur les tendances en matière d'emploi et de rémunération dans les secteurs de la transition énergétique –



« Nous recrutons en permanence », indique François Dedieu, directeur stratégique du [développeur d'hydrogène renouvelable H2V](#), créé en 2016 et qui emploie aujourd'hui 22 personnes, dont 10 nouvelles recrues cette année. L'équipe espère démarrer d'ici deux ans la construction des premières usines. « Comme l'hydrogène vert n'est pas encore opérationnel à grande échelle, on peut difficilement recruter des profils avec de l'expérience en hydrogène. Donc, on forme les arrivants en interne », ajoute-t-il. Même enthousiasme dans les bureaux de Lhyfe. L'entreprise nantaise qui vient d'inaugurer son [premier site pilote d'hydrogène vert offshore](#), devrait avoir recruté une petite centaine de salariés d'ici à fin 2022 et prévoit de doubler ses effectifs dans les 6 prochains mois. Du côté de McPhy (154 salariés en France, Italie et Allemagne), 60 recrutements sont prévus pour 2022, et une quinzaine de postes sont encore recherchés pour le site de Grenoble.

Aujourd'hui, la filière compte 5 000 emplois, mais l'association professionnelle France Hydrogène parie sur 100 000 en 2030. Les perspectives sont donc énormes. Néanmoins, le modèle d'affaires de l'hydrogène vert n'est pas encore trouvé. « Certes, il y a des créations d'emplois, mais l'offre est beaucoup moins abondante qu'en photovoltaïque ou

qu'en mobilité électrique », nuance Jens Bicking, président du cabinet de recrutement Elatos. De plus en plus de développeurs s'intéressent à cette nouvelle énergie, à l'image de Valorem. « Pour obtenir un profil expérimenté en hydrogène gris, c'est la chasse. Nous recherchons plutôt des ingénieurs en gestion de projet, venus des Arts et métiers, ou bien des étudiants qui ont réalisé un stage de fin d'étude dans l'hydrogène », explique Jean-Jacques Perrot, directeur des ressources humaines de l'entreprise.

Des acheteurs et des profils industriels

Deux catégories de métiers se distinguent au sein de ce jeune secteur. D'abord le développement de projets. Le « business développer » identifie les usages en mobilité ou en industrie et analyse la viabilité technique et économique du projet. « Nous allons avoir besoin de plus en plus d'acheteurs, notamment pour l'électricité », ajoute François Dedieu de H2V. Un candidat sorti d'une école de commerce ou d'ingénieur, qui a déjà deux ou trois ans d'expérience dans le montage de dossiers (photovoltaïque, éolien, biogaz...) et la gestion d'un permis de construire, peut prétendre à un salaire annuel de 45 – 55 000 €/an en région parisienne.

Deuxième catégorie, la technique et la construction. « On recherche des personnes qui ont du vécu industriel, qui savent gérer un process et des intrants et anticiper les aléas », précise François Dedieu. Il s'agit par exemple d'ingénieurs automaticiens, de spécialistes en électrolyse, en sécurité industrielle ou bien en construction d'usine. La majorité des recrutements provient d'autres secteurs, comme le gaz, l'incinération, la raffinerie... « Ce n'est pas compliqué d'attirer les personnes d'un secteur très mature vers un secteur en plein développement. L'hydrogène est attractif et jouit d'une image porteuse, il faut juste leur donner envie de se lancer dans cette aventure de R&D », souligne Jean-Philippe Burtin, fondateur du cabinet de recrutement Borea.

Le mercato est ouvert !

Envolée des salaires dans les EnR

greenunivers.com/2022/09/envolee-des-salaires-dans-les-enr-299868

29 septembre 2022

- [A la Une](#)
- [Energies renouvelables](#)

Par

[Aude Richard](#)

-

29 septembre 2022

Troisième volet de notre enquête sur les tendances en matière d'emploi et de rémunération dans les secteurs de la transition énergétique –

Depuis deux ans, les hausses de salaires sont significatives dans le secteur des énergies renouvelables. Jean-Philippe Burtin, fondateur du cabinet de recrutement Borea, estime l'augmentation moyenne pour certains postes entre 12 et 15% pour 2022. « Les entreprises ont changé leur politique de rémunération pour proposer des salaires fixes entre 42 – 48 000 €/an pour un chef de projet avec trois ans d'expérience alors qu'en 2019, il fallait dix ans d'expérience pour atteindre ce niveau ». C'est le cas de Valorem. Le développeur a revu sa grille de salaire pour ses 400 employés, avec une augmentation de 6% de la masse salariale. « Nous avons mis un coup de boost pour séduire plus de candidats. Pour un chef de projet avec 5 ans d'expérience, nous sommes au-delà des 45 000 €/an. À 30 ans, les jeunes sont déjà considérés comme seniors ! », s'exclame Jean-Jacques Perrot, directeur des ressources humaines du développeur et producteur girondin.



(Crédit : Peter Linke / Flickr)

La hausse est particulièrement marquée pour les personnes ayant 3 à 5 ans d'expérience, qui ont suivi toutes les phases d'un projet, de la recherche du foncier à la construction. « En éolien, avec 3-4 ans d'expérience, on peut prétendre à un fixe autour de 48-50 000 €/an. En agrivoltaïsme, pour peu que vous ayez un parent agriculteur ou

bien une curiosité pour l'agronomie, le salaire peut s'envoler », explique Elise Camplo, directrice associée du cabinet de recrutement Rethic. Dans le solaire, les prospecteurs fonciers sont particulièrement recherchés, les salaires, qui s'échelonnent entre 40 et 65 000 €/an, se fondent essentiellement sur la personnalité, l'expérience et la connaissance du terrain et non sur un diplôme.

De 30 à plus de 80 000 €/an

Selon les cabinets de recrutement interrogés (Elatos, Borea, Rethic), un jeune ingénieur sorti de l'école débute, au sein des grands groupes énergétiques, comme chef de projet aux alentours de 30 000 €/an, voire 35 000 €/an s'il possède une expérience en alternance. Les postes de direction (chef d'équipe, manager) varient entre 60 et 70 000 €/an, tandis qu'un responsable de région, avec une quinzaine d'années d'expérience, peut prétendre à une rémunération de 70 – 80 000 €/an. Dans les petites entreprises ou les start-up, les niveaux de salaires sont différents et dépendent de la maturité de la société.

Dans le biogaz aussi, les salaires augmentent et les postes se structurent. Un chef de projet biogaz-biomasse débute autour de 45 000 €/an, avec 2/3 ans d'expérience, il peut prétendre à 50 000 €/an. La filière hydrogène, en pleine effervescence et confiante pour l'avenir, attire des chargés de développement avec des salaires de base autour de 50 – 55 000 €/an. Et si on arrive à trouver la perle rare, qui possède déjà de l'expérience dans l'hydrogène gris ou dans le gaz, la rémunération annuelle peut encore augmenter de 10 000 €.

L'efficacité énergétique en moins bonne posture

En revanche, dans l'efficacité énergétique, le contexte est différent. Le marché des CEE en berne contraint les entreprises à plafonner les salaires. Sonergia, qui cherche à attirer des nouveaux talents près de Marseille, propose une rémunération autour de 50 000 €/an pour un chef de service (5 personnes). « Quand on commence à parler salaire, on se rend compte que l'on n'est pas dans la fourchette attendue. Cela nous oblige à aller chercher des profils très originaux. Au final, c'est une richesse pour l'entreprise », positive Florence Lievyn, responsable des affaires publiques chez Sonergia.

Première motivation : le sens de la mission

Dans la chasse aux recrutements, le salaire, qui est déjà assez élevé, ne fait plus la différence. Selon une enquête du cabinet Borea sur 100 recrutements, la rémunération n'arrive qu'en troisième position dans les motivations des candidats, derrière le sens et les valeurs de l'entreprise et les conditions de travail. L'équilibre vie professionnelle – vie privée suit juste après. « Les jeunes se renseignent beaucoup sur la culture de l'entreprise, l'ambiance de travail, le sens de la mission... Il est indispensable de proposer 1 à 2 journées de télétravail par semaine et d'être flexible dans la gestion du temps. Le bien-être du salarié est devenu central », souligne Jean-Philippe Burtin. En 2021 et 2022, de nombreux développeurs ont mis en place des actions dans ce sens. Implanté à Bègles, près de Bordeaux, Valorem est devenue « entreprise à mission » en

mars 2022 et cultive sa marque employeur en tant que développeur indépendant. « Chez nous, le sens et l'équilibre entre la vie pro et la vie perso importent beaucoup pour les salariés. Nous avons donc un accord avec une crèche, deux jours de télétravail par semaine, une indemnité pour les déplacements en vélo, cinq jours de mécénat par an, une livraison des paniers de l'Amap, des chèques Cesu pour les services à domicile, des formations au droit à la déconnection... », énumère Jean-Jacques Perrot. Et ça fonctionne, une enquête interne de satisfaction des salariés révèle que 92 à 97% des salariés sont fiers de porter les valeurs de l'entreprise contre 70% en moyenne dans d'autres entreprises.

Des salariés actionnaires

La rude concurrence oblige également à fidéliser les salariés, qui sont bien souvent sollicités par d'autres entreprises au bout de deux ans. Parmi les différents compléments au salaire (participation, prime Macron, intéressement...), l'actionnariat salarié se développe de plus en plus chez les développeurs. Voltalia a mis en place cet outil dès 2019, en France, au Portugal et au Brésil. Cette année, il a ouvert son actionnariat aux collaborateurs de sept nouveaux pays européens et de ses filiales, avec un prix des actions à taux préférentiel, pour une souscription de 5 ans. « Avec un taux de participation des salariés de 72%, nous sommes très satisfaits. On voit à quel point les salariés sont attentifs à ce genre d'opérations », commente Céline Blachère, responsable RH et fonctions support de Voltalia. En juin dernier, Arkolia Energies a également proposé à ses salariés d'investir à son capital en offrant un abondement de 300% des sommes investies. Résultat : 80% de participation. Valorem devrait le proposer à une partie des salariés en octobre 2022.