

## Attractive, la transition énergétique manque de bras

 [greenunivers.com/2021/09/attractive-la-transition-energetique-manque-de-bras-269653](https://greenunivers.com/2021/09/attractive-la-transition-energetique-manque-de-bras-269653)

27 septembre 2021

Par

Romain Chicheportiche

-

27 septembre 2021

*[Article en accès libre]*

Les métiers de la transition énergétique sont toujours aussi attractifs. C'est l'un des enseignements qui ressort de notre enquête sur les recrutements et les salaires dans le secteur (partie 1/3). Toutes les entreprises interrogées par

*GreenUnivers* affirment recruter cette année, la plupart

plusieurs dizaines de collaborateurs. Les filières des énergies

renouvelables comptaient l'équivalent de 166 000 équivalents temps plein en 2019, selon le Syndicat des énergies renouvelables qui attend 264 000 ETP en 2028.



Crédit : Pixabay

### Rythme de recrutement élevé

Le secteur a besoin de bras. Bonne nouvelle, il bénéficie d'une image positive, ce qui joue en sa faveur : « la crise sanitaire et les confinements ont poussé beaucoup d'actifs à repenser leur vie professionnelle et a renforcé l'attractivité d'un secteur comme les EnR, qui donne du sens », estime Clara Phelippeau, responsable RH chez Arkolia Energies. Un avis partagé par Thomas de Moussac, co-fondateur de Technique Solaire, convaincu que des tendances nouvelles comme l'agrivoltaïsme ou le financement participatif renforcent encore cette dynamique.

De fait, le rythme des recrutements continue d'être soutenu, Morgan Verdier, responsable développement chez Imagreeen, relève même un rythme d'embauches supérieur à 2019 pour l'ensemble des postes et en particulier les cadres. Chez le développeur RES par exemple, les recrutements vont bon train : 63 embauches en 2020, et déjà 61 sur les 9 premiers mois de l'année, à comparer à l'effectif de près de 200 salariés aujourd'hui. Ces

chiffres cachent néanmoins une vraie difficulté de recrutement : « Nous recevons énormément de candidatures non pertinentes. Certains postes comme les chefs de projets ou prospecteurs fonciers sont toujours compliqués à pourvoir », observe Alicia Tudela, chargée de recrutement chez RES.

Les besoins de main-d'œuvre sont importants chez les développeurs mais aussi chez les gestionnaires de réseau qui les accueillent. Ainsi, Enedis prévoit quelque 850 embauches en CDI en 2021, dont 170 de plus que prévu initialement, et l'entrée dans l'entreprise de 1 200 nouveaux apprentis. La dynamique devrait rester la même en 2022. La hausse des raccordements EnR et le développement des bornes de recharge impliquent le recrutement de profils très techniques tels que des chargés de projets et de conception, des spécialistes de l'électro-technique, du génie électrique sans oublier les techniciens des systèmes d'information.



(c) Pixabay

Côté efficacité énergétique, une bonne partie des recrutements concerne des profils techniques en provenance notamment de bureaux d'études du bâtiment et des profils commerciaux ayant l'expérience du contact avec les particuliers. Plus largement, on constate que les commerciaux sont très prisés sur le marché de l'emploi en général. Un sondage Michael Page-Ifoop signale qu'une entreprise sur trois ayant recruté en 2020 a intégré des commerciaux.

### **L'ingénieur prisé**

Les métiers de la transition énergétique attirent et les politiques publiques participent à pérenniser l'emploi dans le secteur : « On note que le plan de relance a eu un impact important », note Samah Hasker, manager exécutif de la division ingénieurs et techniciens au cabinet de recrutement Michael Page. Elle constate que les profils les plus valorisés dans le secteur des EnR sont hybrides : des ingénieurs ayant développé des compétences commerciales et une capacité de dialogue sur le terrain. « Les profils financiers sont toujours des valeurs sûres mais ce sont avant tout les experts du juridique qui deviennent convoités. Les compétences en droit de l'environnement, droit public et droit de l'urbanisme sont essentielles pour l'obtention des autorisations et permis de construire », ajoute Morgan Verdier.

Les formations d'ingénieurs sont le moyen le plus sûr d'accéder à ces métiers. Les écoles centrales, les Mines et les Arts et métiers sont des marqueurs prisés. « Même généralistes, les écoles d'ingénieurs sont généralement plus valorisées par les clients, que des formations universitaires spécialisées, comme des masters en environnement » ajoute Samah Hasker. Selon elle, c'est d'ailleurs en partie ce qui explique que des juniors avec 2 ou 3 ans d'expérience soient valorisés en moyenne comme des ingénieurs relativement plus confirmés dans d'autres secteurs d'activité. Pour Morgan Verdier, le stage de fin d'études reste un moyen décisif de s'insérer dans le secteur. Il constate néanmoins depuis peu que de nombreux jeunes commencent par des sociétés de conseil avant de revenir vers des postes opérationnels.

## **Le solaire reste moteur**

Plébiscitée, l'énergie solaire se développe en France et génère de plus en plus d'emplois. Elle attire les profils extérieurs au secteur, mais également en son sein. Les métiers de l'éolien peinent davantage à retenir les salariés, dont certains sont lassés par les recours, et de manière générale par les difficultés à développer les projets. Ils cherchent à se tourner vers le solaire. Une tendance constatée par Thomas de Moussac (Technique Solaire) lorsqu'il reçoit certains candidats, ou en interne par Clara Phelippeau (Arkolia Energies), De fait cette dernière met de plus en plus en avant la transversalité des métiers multi-énergies et les passerelles possibles pour attirer et fidéliser les nouveaux talents.

Chez Imagreen, Morgan Verdier note que le photovoltaïque continue d'être l'élément moteur du recrutement, avec une demande particulière pour les prospecteurs fonciers. Une tendance observée également sur le service « Emploi » de *GreenUnivers* où, depuis le début de l'année, une annonce sur trois concerne un poste dans le photovoltaïque. L'engouement pour l'hydrogène commence également à se traduire dans le nombre d'offres d'emploi, même si celles-ci restent marginales (3,5%)

## **Victor Cormier avec Romain Chicheportiche**

**Retrouvez la suite de notre enquête demain 28 septembre sur *GreenUnivers* et suivez notre webinaire dédié à 9h.**

## La tension sur les salaires dans les EnR ne retombe pas

[greenunivers.com/2021/09/la-tension-sur-les-salaires-dans-les-enr-ne-retombe-pas-269684](https://greenunivers.com/2021/09/la-tension-sur-les-salaires-dans-les-enr-ne-retombe-pas-269684)

28 septembre 2021

Par

Romain Chicheportiche

-

28 septembre 2021

*[Accès gratuit – Dossier Recrutement et salaires 2/3]*

Le marché de l'emploi dans le secteur des énergies renouvelables se caractérise depuis maintenant plusieurs années par une demande de main d'œuvre qualifiée supérieure à l'offre. Une situation qui se traduit logiquement par une tension à la hausse sur les salaires, et un *turn-over* important dans les entreprises du secteur, surtout chez les juniors qui voient rapidement des occasions de faire grimper leurs rémunérations après quelques années seulement d'expérience. L'année 2020, si particulière en raison de la crise sanitaire, n'a pas fait exception à la règle.



(c) Pixabay

### Des candidats en position de force

La montée en puissance des énergies renouvelables en France se traduit mécaniquement par des besoins de main d'œuvre accrus. Les services recrutement des spécialistes du secteur sont ainsi tous confrontés à la même problématique : trouver des profils compétents et des prétentions salariales raisonnables. Une équation difficile à résoudre car en face, les postulants ont l'avantage : « Le secteur des énergies renouvelables attire énormément. Nous recevons beaucoup de CV mais force est de constater que peu sont pertinents », se désole Alicia Tudela, chargée des Ressources Humaines chez RES. Cette dernière a le sentiment que les candidats sont en position de force avec des impacts très concrets sur les négociations salariales.

Les profils expérimentés étant les plus recherchés, ils ont des exigences élevées. La tendance s'observe également dans le secteur de l'efficacité énergétique, en pleine croissance grâce aux politiques publiques mises en place. « La difficulté à trouver des employés qualifiés se traduit par des prétentions fortes des candidats en termes de salaire et plus de négociation que dans d'autres secteurs », estime ainsi Sabine Parisis, DRH d'Effy. Les directeurs de services RH anticipent par ailleurs une vague de demandes d'augmentation en raison du retour de l'inflation.

### **+20% dans les grands groupes**

La tension sur le marché de l'emploi profite aussi aux profils plus juniors : « Sur des postes de chef de développement, après seulement 2 ou 3 ans d'expérience, certains candidats se positionnent entre 40 et 45 k€ bruts par an, parfois même 48 k€ », constate Clara Phelippeau DRH d'Arkolia. Des niveaux de rémunération jugés très élevés au regard de l'expérience acquise mais que certains grands groupes seraient prêts à accorder pour grandir vite. Selon nos informations, ces derniers offriraient des salaires bruts 20% plus élevés que la moyenne du secteur.

Des tendances confirmées par les derniers recrutements réalisés par Elatos sur les 24 derniers mois, notamment sur les profils commerciaux. Ainsi, un chargé d'affaires très expérimenté dans l'énergie solaire (>10 ans) négociera un salaire à peine plus élevé (47 k€) qu'un autre chargé d'affaires bénéficiant de moins d'expérience (46 k€). La différence de rémunération entre un responsable commercial expérimenté (59 k€) et peu expérimenté (56 k€) ressort également assez faible selon le cabinet de recrutement spécialisé.

Ces niveaux de salaires interrogent et certains services RH ont commandé des études auprès de prestataires spécialisés pour déterminer si leurs grilles indicatives de salaires étaient encore pertinentes dans cet environnement haussier où l'évolution des rémunérations se fait de manière moins progressive qu'auparavant. A noter pour autant que certains postes très recherchés conservent une prime à l'expérience à l'instar des chefs de projets. Dans l'éolien, le chef de projet junior pourra prétendre à 30 k€/an, l'expérimenté (40 k€) et le très expérimenté (>10 ans) près de 49 k€ hors variable. Dans le solaire, un responsable construction très expérimenté pourra prétendre à près de 58 k€ contre 41 k€ pour un profil identique avec moins d'expérience, selon Elatos. Son PDG, Jens Bicking note par ailleurs un développement des mécanismes d'intéressement et des « management package » qui prennent souvent la forme de bons de souscriptions en actions (BSA). « Ces outils peuvent s'avérer financièrement très intéressants pour les collaborateurs en raison de la valorisation élevée des sociétés du secteur. Pour les employeurs, cela peut être un bon moyen de motiver et fidéliser leurs salariés », estime-t-il.

### **La pandémie n'a pas freiné le turn-over**

Dans ce contexte particulier, les professionnels des EnR sont logiquement très sollicités et beaucoup intéressés à changer d'entreprise pour donner un coup d'accélérateur à leur carrière. Et visiblement, la pandémie mondiale n'a pas freiné les ambitions au contraire :

« 2020 a été une année de chaises musicales, l'année 2021 marque une certaine stabilisation », estime Clara Phelippeau. Arkolia n'est pas le seul développeur à être confronté à la forte mobilité de ses collaborateurs, la plupart des entreprises du secteur sont confrontées à ce phénomène. C'est aussi le cas de RES : « Il y a eu une forte mobilité des collaborateurs en 2020 et selon les premières indications, 2021 devrait être dans la continuité », confirme Alicia Tudela.

Même son de cloche dans l'efficacité énergétique. Sabine Parisis, DRH d'Effy l'observe aussi mais n'en est pas surprise : « Le turn-over chez les jeunes est quelque chose que j'ai toujours observé, je ne pense pas que cela soit propre au secteur de la transition énergétique », estime-t-elle.

Face à ce turn-over et des salaires relativement élevés, les entreprises du secteur cherchent du sang neuf. Cela tombe bien, le secteur attire les candidats : « Nous recrutons des profils de chefs de projets expérimentés dans d'autres secteurs comme l'automobile, la distribution ou encore dans les collectivités. Ce qui nous intéresse, c'est leur capacité à gérer des équipes et à tenir des calendriers. Ils sont généralement désireux de donner davantage de sens à leur métier et sont très motivés de participer à la transition énergétique », explique Valeco. Idem chez Technique Solaire : « Nous cherchons toujours à recruter hors du secteur. Certains de ces candidats ont des compétences très utiles et se montrent moins exigeants sur la rémunération que d'autres venant du secteur », constate Thomas de Moussac, co-fondateur du développeur-producteur EnR.

## La révolution du télétravail à marche forcée

---

 [greenunivers.com/2021/09/la-revolution-du-teletravail-a-marche-forcee-269687](https://greenunivers.com/2021/09/la-revolution-du-teletravail-a-marche-forcee-269687)

28 septembre 2021

Par

Romain Chicheportiche

-

28 septembre 2021



(c) Pixabay

*[Accès gratuit – Dossier Recrutements et salaires 3/3]*

Dans un contexte déjà difficile en matière de recrutements, les directions des Ressources Humaines de toutes les entreprises du secteur, et même au-delà, sont occupées par un autre grand dossier : le télétravail. Son recours massif imposé par la crise sanitaire a constitué en quelque sorte une expérimentation à grande échelle et sur un temps long. Le retour à la situation pré-pandémique n'est pas envisagé par l'immense majorité des entreprises, d'autant que les incertitudes persistent sur l'évolution de la situation sanitaire. Des accords sur une nouvelle organisation du travail sont en cours d'élaboration dans toutes les entreprises interrogées, avec des exigences nouvelles exprimées par leurs collaborateurs.

### **Un avant, un après**

« Cette crise a démontré la formidable mobilisation de nos équipes qui se sont adaptées pour assurer la continuité de nos missions de service public. Cela nous a fait changer de regard sur le télétravail. Il y a clairement un avant et un après Covid », estime Olivier Duhagon, directeur des ressources humaines, de la transformation, de la santé et de la

sécurité d'Enedis. Malgré la levée des contraintes en matière de présentiel par le gouvernement en cette rentrée, les entreprises restent pour la plupart sur un mode mixte car il y a une demande exprimée des employés pour continuer sur le format hybride télétravail/présentiel. « Il ne faut pas perdre de vue que nous ne sommes pas encore sortis de la crise. Nous allons continuer à gérer nos équipes de manière responsable malgré les annonces du gouvernement. Cela correspond aussi à une forte demande de nos salariés de conserver un modèle hybride », confirme Clara Phelippeau, DRH d'Arkolia Energies.

La plupart des compagnies du secteur avaient déjà mis en place un accord de télétravail : « Le télétravail était déjà une pratique en vigueur dans l'entreprise sur une journée par semaine avant la Covid. L'incertitude sanitaire qui plane encore en cette rentrée nous conforte dans notre volonté de développer cette pratique pour ceux qui le souhaitent. Nous avons parallèlement mis en place un concept de Flex Office (plus de bureau attitré) qui permet d'adapter nos locaux aux nouvelles pratiques de travail. Cela a demandé un peu d'organisation, notamment l'utilisation d'un logiciel de réservation, mais nos collaborateurs se sont saisis facilement de cet outil », ajoute Margot Toulze, responsable recrutement chez Valeco.

L'appétence pour le télétravail se constate également lors des entretiens d'embauche : « Cette question revient systématiquement. Nous nous montrons très ouvert d'esprit jusque dans une certaine limite. J'ai eu des candidats me proposant d'être à 100% en télétravail, même sur des postes élevés qui comprennent un volet de management d'équipe, et ne comprenaient pas notre refus », s'étonne Sabine Parisis, DRH d'Effy qui constate de plus en plus de CV sans adresse postale. Pour rappel, il est illégal pour un recruteur de demander cette information à un candidat... Des phénomènes qui traduisent aussi la tension sur le marché du travail dans le secteur, où les salariés sont en position de force.

## **Trouver l'équilibre**

Adapter une organisation du travail plus flexible n'est pas aussi facile qu'il n'y paraît. Il ne suffit pas d'ajouter un ou deux jours de télétravail par semaine. Les implications pour l'entreprise sont multiples car tous les postes ne se prêtent pas de manière égale au télétravail et une approche différenciée implique nécessairement de maintenir une certaine équité dans le traitement des salariés. Tout en veillant à maintenir la productivité et la cohésion des équipes. Pour résoudre cette équation, toutes les entreprises interrogées par la rédaction ont indiqué se trouver dans un stade plus ou moins avancé de consultation des représentants des personnels. Des groupes de travail ont ainsi été formés chez RES, Effy, Valeco et Arkolia Energies en interne mêlant collaborateurs, managers, et responsable RH, tous volontaires, pour faire remonter les demandes et les obstacles éventuels dans la mise en œuvre.

Un travail déjà réalisé par Enedis qui a officialisé son nouveau protocole de travail à distance le 1<sup>er</sup> septembre dernier. « Les groupes de travail réunissant salariés, managers, syndicats et RH ont phosphoré entre décembre 2020 et février 2021. « Ce travail a été riche en enseignements. Le premier a été que la recherche de l'équilibre ne

se trouvait pas sur rythme hebdomadaire mais mensuel. Nous avons opté pour 10 jours maximum de télétravail par mois, avec deux jours de présence sur site par semaine, évidemment sur volontariat du salarié. Ceci est le cadre global dans lequel les équipes devront élaborer elles-même leur organisation dans un dialogue tripartite : salariés/managers/équipe », décrit Olivier Duhagon. L'objectif assumé est que le débat sur l'opportunité et surtout la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail s'organise à petite échelle pour coller aux réalités du terrain : « Ce dialogue a déjà abouti dans certaines équipes, commence dans d'autres. C'est une belle preuve de confiance qu'Enedis montre à ses collaborateurs. Nous leur laissons environ 4 mois pour installer sereinement l'accord », poursuit-il. Une approche innovante mais qui impliquera presque autant de conventions de télétravail que d'équipes, donc une certaine complexification pour le service des Ressources Humaines du gestionnaire de réseau.

## **Nomadisme**

Au-delà du temps, le lieu de télétravail est également un sujet de réflexion pour les entreprises car avec les confinements, certains salariés se sont déplacés vers leur résidence secondaire et aimeraient avoir encore cette possibilité. Une tendance désignée sous le terme « nomadisme » qui va au-delà des simples lieux de résidence. « Les attentes de nos collaborateurs ont beaucoup évolué avec la crise sanitaire. Sur le télétravail bien sûr mais aussi sur le nomadisme. Pour certains, les confinements ont été un révélateur d'une envie de s'éloigner des centres-villes pour vivre dans des logements plus grands avec du terrain. Pour répondre à ces nouvelles attentes, nous avons créé en interne plusieurs groupes de travail pour en étudier la faisabilité en fonction des postes et des départements. L'initiative a été lancée par les Ressources Humaines et tous les participants sont bien sûr volontaires. L'objectif est de formuler des propositions concrètes d'ici la fin de l'année », indique Margot Toulze.

Les espaces de coworking sont envisagés par Enedis, qui ouvre également ses 900 sites en France à ses collaborateurs désireux d'y travailler en accord avec l'équipe. Un concept que le gestionnaire de réseau de distribution a proposé à ses « cols bleus », la moitié de ses effectifs, dont les fonctions sont par nature moins adaptées au travail à distance. « Pour nos salariés sur le terrain, nous pouvons les dispenser de passer chaque matin par la base opérationnelle pour aller directement sur site », explique Olivier Duhagon. Une souplesse des horaires (+/- 30 min) a également été instaurée.