

Recrutement : la transition énergétique en pleine surchauffe [1/3]

greenunivers.com/2023/10/recrutement-la-transition-energetique-en-pleine-surchauffe-1-3-333425

4 octobre 2023



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

Par

[Natasha Laporte](#)

-

4 octobre 2023

1er volet de notre dossier sur les tendances du recrutement dans la transition énergétique –

Dans les métiers liés à la transition énergétique, les pénuries de compétences se font toujours plus sentir et semblent s'inscrire dans la durée. Avec d'un côté, de plus en plus d'entreprises en quête de talents, et de l'autre, des candidats peu nombreux pour certaines fonctions, et encore plus rares pour ce qui est des postes les plus expérimentés. Pas moins de 115 métiers ont ainsi été identifiés comme étant « en tension » dans le rapport « *Compétences et métiers des énergies décarbonées (COMED)* », réalisé par l'association Evolen, Accenture et la Caisse des dépôts, publié en décembre



dernier. Postes d'ingénieur projet multi-énergies, d'ingénieur d'affaires, mais aussi de chaudronnier soudeur, de technicien de maintenance et d'électricien haute tension sont mis en avant par cette étude qui chiffre les besoins en recrutement dans le domaine de la décarbonation – hydrogène, bioénergies, éolien, solaire... – à 350 000 à l'horizon 2030.

Les EnR en ébullition

Sur le terrain, les spécialistes en ressources humaines observent la persistance des pénuries. Dans les énergies renouvelables, « nous avons toujours des difficultés à trouver des personnes dans les métiers du développement. Les tensions se sont même amplifiées en termes de nombre de types de postes », constate Elise Camplo, directrice associée au Pôle transition énergétique du cabinet de recrutement et de conseil RH Rethic. Des chefs de projet, des ingénieurs et des techniciens de maintenance manquent à l'appel. Le solaire, en particulier, avec « notamment des postes de technicien poseur », est en surchauffe, abonde Romain Lefevre, président de Liane RH, cabinet spécialisé dans le recrutement durable.

Les entreprises témoignent de cette ébullition. « Le chef de projet de développement est toujours un poste compliqué à pourvoir, surtout dans le nord de la France, constate ainsi Natalia Vaziaga, responsable des ressources humaines Europe chez Valorem. Pour des profils expérimentés, c'est vraiment compliqué. » De même, dans l'éolien, « il n'y pas suffisamment de techniciens de maintenance offshore expérimentés sur le marché », précise la responsable de cette ETI qui recrute à tour de bras. Elle a signé cette année 102 promesses d'embauche, sans compter les alternants.

D'autres secteurs à la peine

La pénurie frappe aussi des secteurs plus récents comme l'agrivoltaïsme. « Il y a un grand potentiel dans les régions au centre de la France, comme le Poitou-Charentes, mais peu de candidats », déplore Elise Camplo de Rethic.

D'autres pans de la transition énergétique, tel celui de l'efficacité énergétique, affichent eux aussi des besoins considérables, mais des tensions plus relatives. « Le parc industriel, de tertiaire et d'habitations à rénover est énorme », relève Romain Lefevre. Néanmoins, sur ce marché, « il y a plus d'équilibre entre candidats et offres d'emploi. On arrive encore à trouver relativement facilement des profils pour les postes destinés aux juniors ». Cependant, pour les profils confirmés « il y a déjà une forte tension », nuance pour sa part Elise Camplo. Plus largement, « dans le domaine de l'environnement, des écologues, des naturalistes et des chargés d'études faune et flore – des profils souvent attachés à leur terroir et peu mobiles, se font désirer », ajoute-t-elle.



(Crédit : Andrea Piacquadio – Pexels)

Les entreprises contraintes de s'adapter

Face à ces équations complexes, où le marché de l'emploi ne leur est pas favorable, les entreprises tentent de s'adapter. D'abord, en revoyant leurs exigences... « Nous discutons avec le manager pour voir ce que nous pouvons faire pour accueillir plus de CV. Par exemple, baisser le nombre d'années d'expérience demandées », explique Natalia Vaziaga. Ensuite, des plans de formation pour faire monter les profils en compétence, ainsi que la mobilité interne sont mis en oeuvre. Enfin, nouveauté, les viviers dans d'autres secteurs d'activité sont désormais courtisés. « Nous cherchons dans des secteurs approchants, avec des métiers similaires et transposables dans les métiers des EnR », indique la spécialiste RH chez Valorem. Ainsi, « nous avons un certain nombre de personnes qui viennent du nucléaire », assure-t-elle. Pour les fonctions de technicien de maintenance, ce sont des candidats avec des formations d'électricien, pouvant être ensuite formés sur les ENR, qui sont recherchés.

Echo similaire chez Q Energy. Là aussi, les difficultés de recrutement les plus aigües touchent « les postes qui exigent une expertise technique, tel qu'ingénieur études électriques », indique Eugénie Bouillot, responsable des ressources humaines France de cette entreprise qui offre actuellement dix postes en développement de projet éolien et solaire sur toute la France ainsi que trois postes techniques en ingénierie et trois en fonctions support. Pour trouver des candidats, la société fait appel à des cabinets spécialisés, applique « moins de restrictions sur les souhaits de localisation géographique des candidats », revoit ses attentes en termes d'expérience et recrute davantage de profils juniors, accompagnés ensuite dans leur montée en compétences. Et Elise Camplo, de Rethic, de confirmer : « Il y a plus de souplesse de la part des entreprises, pour qui former des juniors et s'appuyer sur les cadres pour constituer des équipes junior-senior est désormais envisageable », souligne-t-elle.

Travailler l'attractivité

Si investir dans la formation en interne est aujourd'hui indispensable, « travailler la marque employeur sur les réseaux sociaux pour être visible et pratiquer la cooptation est également nécessaire pour dénicher les candidats », avance Romain Lefevre, de Liane RH. Ensuite, au-delà des salaires, des avantages et de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, pour attirer et garder les talents, ce sont « la culture d'entreprise et le sens qu'on donne au quotidien aux collaborateurs » qui font la différence, de même que des passerelles entre métiers, estime ce spécialiste.

De son côté, Jens Bicking, PDG d'Elatos, un cabinet spécialisé dans les métiers de l'énergie, de l'environnement et de l'informatique, est convaincu que pour croître, l'ouverture de l'entreprise est clé. « Elle permet de se doter de nouvelles compétences et d'une vision différente qui enrichit la filière », conclut-il. Ouverture envers d'autres secteurs, certes. Mais aussi envers des populations qui, à ce jour, demeurent sous-représentées. « Il y a de plus en plus de volonté de féminiser ces métiers, y compris sur des postes techniques », se réjouit-il. Autant de pistes pour enclencher une dynamique RH positive au sein des filières.

- Retrouvez le 2e volet du dossier : “Les entreprises se mobilisent pour former en interne”
- Et le 3e : “Salaires 2023 dans les EnR : la hausse se poursuit”