

## Recrutement : les entreprises se mobilisent pour former en interne [2/3]

[greenunivers.com/2023/10/recrutement-les-entreprises-se-mobilisent-pour-former-en-interne-333561](https://greenunivers.com/2023/10/recrutement-les-entreprises-se-mobilisent-pour-former-en-interne-333561)

5 octobre 2023



- [Décarbonation](#)
- [Hydrogène](#)

Par

[Natasha Laporte](#)

-

5 octobre 2023

*2e volet de notre Dossier sur les tendances du recrutement dans la transition énergétique –*

A l'heure d'une pénurie criante sur le marché de l'emploi et d'une offre de formation initiale insuffisante, une nouvelle tendance voit le jour dans les entreprises de la transition énergétique : monter leur propre école ou « académie » pour former, en interne, aux métiers et aux savoir-faire qui font défaut. L'exemple de trois sociétés pionnières en la matière.

### **Stations hydrogène : HRSchool forme les techniciens qualifiés**

C'est le cas, notamment, dans les filières émergentes telle que celle de l'hydrogène. Ainsi, le fabricant de stations de ravitaillement Hydrogen Refueling Solutions (HRS) a lancé en début d'année son HRSchool, une école interne qui devrait former en particulier aux postes de

technicien qualifié dans la tuyauterie, le montage-câblage et l'électrification. « Le marché de l'emploi étant tendu, il est compliqué de trouver des personnes ayant exactement les compétences dont nous avons besoin pour la production de nos équipements. Cette école permet d'élargir le savoir-faire des personnes que nous recrutons, qui n'ont pas au départ toutes les compétences nécessaires mais qui sont motivées pour participer à l'aventure de l'hydrogène », explique Olivier Dhez, directeur général de HRS.



La première promotion HRSchool (@ HRS)

Le fonctionnement ? La formation, sur trois semaines, s'articule autour d'une matinée d'enseignement théorique, dispensé en collaboration avec le pôle formation de l'UIMM, puis une après-midi pratique, avec des tuteurs internes à l'entreprise. Un accent particulier est mis sur les enjeux de l'hydrogène, dont la sécurité. Après une première promotion de 15 nouvelles recrues, HRSchool a démarré sa deuxième session, avec une dizaine de participants. L'objectif pour cette PME est d'atteindre un effectif de 150 collaborateurs à l'horizon 2025, contre près de 130 aujourd'hui.

### **Symbio H2 Academy passe à la vitesse supérieure**

Autre initiative, pionnière dans ce secteur, la Symbio H2 Academy, qui forme depuis 2021 aux technologies liées à la mobilité à hydrogène. Au départ, cette start-up, devenue il y a quatre ans une co-entreprise de Michelin et de Faurecia, accélérât le savoir-faire de ses jeunes ingénieurs pour développer la pile à combustible dans le cadre de programmes internes. Etant désormais en plein passage à l'échelle pour industrialiser ses produits, l'enjeu pour la société est de booster les compétences de ses ingénieurs en plus grand nombre. D'autant que la mobilité à hydrogène, une technologie émergente, relève de la maîtrise de connaissances très variées : électrochimie et nanotechnologies, mais également systèmes automobiles et en conséquence, mécanique des fluides et logiciels embarqués.

D'une part, « il faut désormais automatiser le transfert de connaissances en interne », analyse Jean-Baptiste Ballif, directeur de la Symbio H2 Academy. Et de l'autre, attirer les talents, puisque le secteur est confronté, en quelque sorte, à une double peine. De fait, poursuit-il, « nous recrutons dans des métiers qui sont déjà en tension. En outre, il y a cette complexité des systèmes à hydrogène à faire acquérir » aux recrues. L'académie s'adresse ainsi à tout nouvel arrivant dans l'entreprise, par exemple des personnes venant du secteur automobile mais ne connaissant pas la pile à hydrogène. Mais elle ambitionne aussi, via des modules d'introduction, d'initier à l'avenir un public plus large aux enjeux de la filière. « Nous construisons actuellement un portail marchand pour cette offre », précise Jean-Baptiste Ballif.

### **La « Renewables Academy » d'Engie veut maximiser les talents**

Pour faire monter en compétences ses collaborateurs dans les métiers du solaire et de l'éolien, Engie a mis sur pied, il y a deux ans, une académie dévolue aux métiers des énergies renouvelables, destinée à « l'ensemble des collaborateurs des métiers des renouvelables dans le monde, quel que soit leur moment de carrière », déclare Ingrid Debar, directrice des ressources humaines pour les renouvelables France. En partie en ligne, où les collaborateurs peuvent piocher sur une plateforme des outils à la demande, en partie en présentiel, pour former au développement de projets, notamment, avec en supplément une « communauté de pratiques », pour favoriser le codéveloppement : la « Renewables Academy » vise à former cette année 50% des collaborateurs des métiers du renouvelable du groupe.

Si, pour développer des compétences spécifiques, certains parcours sont individualisés, d'autres sont plus formatés, à l'instar du Graduate Program, s'adressant aux jeunes professionnels ayant jusqu'à trois ans d'expérience chez Engie, et qui se déroule sur deux ans. « Il permet de bénéficier d'une expérience sur trois métiers différents avant de se poser sur un poste au sein de notre organisation, ainsi que de maximiser leurs compétences et leurs savoir-faire dès le démarrage », détaille Ingrid Debar. Une proposition qui séduit, à en juger par le millier de candidatures reçues pour les huit places que comptait la précédente promotion. Cette année, une quinzaine de places seront ouvertes. « Le programme va démarrer au mois de novembre », indique la DRH. Une manière, aussi, d'attirer et de fidéliser les talents sur ce marché de plus en plus concurrentiel.

- **Retrouvez le premier volet du Dossier : La transition énergétique en pleine surchauffe**
- **Et le 3e : Salaires 2023 dans les EnR : la hausse se poursuit**