

RECRUTEMENT QUI A L'ADN BIOGAZ ?

Borea est une des structures reconnues en recherche de talents dans la transition énergétique et écologique avec une orientation fortement ancrée dans les métiers de territoire. Jean-Philippe Burtin, son fondateur, nous esquisse son ambition et sa stratégie pour identifier et fidéliser des candidats qui ont l'ADN méthanisation !



... **Jean-Philippe BURTIN**
... Fondateur de Boréa

Après une riche expérience en ressources humaines dans le secteur de l'énergie conventionnelle, Jean-Philippe Burtin s'est investi dans des projets éoliens à l'international. Être au cœur des énergies renouvelables et attirer des « talents » dans une filière d'avenir, le plan de route d'une nouvelle activité était tout trouvé. Depuis cinq ans, Jean-Philippe Burtin œuvre avec force et succès à nourrir en compétences le secteur des énergies nouvelles. La marque Borea est d'accompagner dans la durée l'ensemble des nouveaux acteurs d'un secteur porteur.

Passion et technique !

Borea identifie des talents pour les métiers de la méthanisation et du biogaz, mais également de l'hydrogène, du

solaire et de l'éolien, du traitement de l'eau et des déchets. « Nous avons à cœur de travailler en profondeur dans l'économie circulaire. Cette passion qui nous anime nous pousse à porter notre regard sur des candidats qui ont cette sensibilité », indique Jean-Philippe Burtin. « Nous nous positionnons en majorité sur des postes en territoire, non délocalisables et pour des sociétés françaises ou européennes qui viennent investir en France. » Les trois valeurs de Borea sont en définitive proches d'un esprit résolument en lien avec la « terre » : sincérité, authenticité, simplicité. « Fils d'agriculteur, j'ai repris en parallèle de Borea le développement d'une exploitation céréalière de 200 ha que je structure en agriculture durable. Cela me donne un savoir-faire en ce domaine. » Borea est crédible sur l'ensemble de la chaîne de valeur du

biogaz avec l'ADN « agricole » de son fondateur ; sa capacité à identifier les meilleurs profils de candidats dans ces énergies d'avenir est donc évidente. Par choix stratégique, Borea est largement présent dans ces filières émergentes en expansion ; être membre de Biogaz Vallée et partenaire de salons comme Expobiogaz, Biogaz Europe ou Pollutec confirme cette assise... C'est donc bien une vision de long terme vers les métiers du biogaz que Borea promeut, et non une simple opportunité de secteur. Borea est avant tout une équipe de passionnés qui mettent l'humain au cœur de l'énergie, avec en toile de fond des candidats qui portent la technique vers l'éthique.

Un talent, une entreprise !

« Mais le secteur du biogaz manque de communication. Les profils





recherchés ont encore assez peu le réflexe de se tourner vers ces métiers, car ils ne les connaissent pas ou en ont des idées reçues », constate Jean-Philippe Burtin. Les jeunes générations pensent solaire ou éolien, mais pas méthanisation.

Aujourd'hui, le métier de Borea est de chercher des talents. Client grand donneur d'ordre, constructeur ou développeur d'unité, petite start-up, PME ou grand groupe, la gamme des demandeurs de candidats est large. « Nous aimons intervenir en amont du projet, ce qui permet de bien prendre en compte l'aspect relationnel appelé par le profil, donnée importante dans les projets méthanisation. Mais nous avons été consultés encore récemment en phase finale pour évaluer les chances de succès de candidats préétablis ; l'avis de Borea est demandé et attendu. » Pour ce qui est des profils, Borea recherche actuellement 70 % d'ingénieurs (business développeurs, ingénieurs études ou design, ingénieurs commerciaux), 15 % de techniciens de maintenance et 15 % de top managers (postes de direction à haut potentiel, DG de bureaux d'études), des profils « executive » en augmentation chez Borea. Dans la méthanisation, les sociétés composées de quelques personnes il y a quatre ou cinq ans sont passées à 50, 100 ou 150 salariés. Elles créent à présent des postes d'animation d'équipe et de managers. Les compétences techniques et humaines sont assez liées dans le secteur des énergies vertes et, pour Jean-Philippe Burtin, « tout le monde n'est pas fait pour aller chez tout le monde ».

Les candidats « verts »

Pour recruter, la première phase est de définir des points essentiels : compétences techniques, formations requises, habilitations. Pour cela, Borea a développé une procédure spécifique : « Nous travaillons selon le cahier des charges de nos clients : le projet qu'ils souhaitent réaliser, les "drivers", les missions, les localisations et les rémunérations.

À partir de là, pour trouver les compétences, diverses approches sont mises en œuvre. La première réside dans une communication ciblée. En parallèle, nous recherchons dans les bases de données spécialisées et bien sûr dans celle que Borea dispose en propre (avec plus de 6 000 CV quand même !). Troisième démarche : repérer par analogie des profils dans des secteurs compatibles (eau, industrie, déchets...) et effectuer une approche directe. Nous travaillons toujours en binôme : cela garantit une vue objective et stimule l'intelligence à mettre dans la recherche. »

« Quand nous contactons une personne, nous cherchons à savoir qui elle est, ce qui l'intéresse, de manière à cerner si le probable "matching" avec la culture de l'entreprise sera porteur de succès. La localisation est bien sûr un facteur clé. Ensuite seulement, nous jugeons les connaissances. Bien souvent, Borea doit expliquer le secteur du biogaz, les perspectives de croissance, le potentiel. Un technicien de maintenance moteur, par exemple, ne connaît pas forcément ce secteur. Cette démarche de pédagogie et d'adéquation des profils par rapport aux contextes "verts" prend du temps, mais, aujourd'hui, 98 % des personnes que nous avons intégrées au secteur occupent toujours leur poste. L'objectif reste vraiment de construire des satisfactions croisées à court terme pour assurer une stabilité durable. » **J. B.**

borea
L'énergie au
cœur de l'humain