

BOREA : LES COMPÉTENCES HYDROGÈNE

Le déploiement de la filière hydrogène implique le recrutement de personnes compétentes. Spécialisée dans la recherche de talents dans le secteur de l'énergie, la société borea nous explique son approche pour trouver des candidats en adéquation.



Depuis six ans, borea accompagne les entreprises dans le secteur de la transition énergétique pour recruter leurs collaborateurs. « L'énergie au cœur de l'humain », cette devise de borea montre l'importance des compétences en ressources humaines nécessaires pour mener à bien cette transition, dans un secteur où les innovations côtoient souvent la passion pour créer un nouveau modèle énergétique.

Filière hydrogène

« Nous accompagnons des entreprises, start-up, TPE, PME, mais aussi de grands groupes dans des développements souvent très innovants dans le secteur des énergies renouvelables, indique Jean-Philippe Burtin, fondateur de borea. La pierre angulaire de la réussite d'un projet tient bien souvent dans les compétences et le savoir-faire des hommes qui le mettent en œuvre. Après l'éolien, le photovoltaïque, la méthanisation et l'efficacité

énergétique, nous nous sommes tournés il y a deux ans vers le déploiement de projets hydrogène, qui représentent déjà 15 % de notre activité. Ces projets de terrain, bien ancrés dans les territoires, nécessitent le recrutement dans une optique de long terme, dans une filière où il y a beaucoup plus d'offres que de demandes. Notre mission est donc d'accompagner nos clients pour dénicher les nouveaux talents de la filière hydrogène, une recherche très complexe. »

Les profils

« Nos missions portent sur trois grands profils de candidats. Les "business développeurs" qui sont des ingénieurs commerciaux alliant technique et commercial, pour le développement d'activité ; les chefs de projet hydrogène et stockage, plus techniques, mais à même de mener des projets complexes ; enfin, des responsables techniques, pour les bureaux d'études notamment. Dans les faits, borea recrute pour la filière hydrogène environ 70 % d'ingénieurs, 20 % de postes de direction et 10 % de techniciens spécialisés. On nous demande souvent de recruter des personnes ayant trois ou cinq ans d'expérience... dans l'hydrogène vert ! Mais le déploiement de la filière étant très récent, une longue expérience dans ce secteur relève de la perle rare, bien que nous trouvions certains bons profils hydrogène à l'étranger. Notre approche est aussi de proposer les profils les plus connexes, qui possèdent des com-

pétences dans le déploiement de projets d'énergies renouvelables ou conventionnelles, dans le secteur du stockage d'énergie ou dans le secteur de l'hydrogène "classique", pour ne citer que quelques exemples. Outre les compétences, nous cherchons également des candidats qui ont une forte "learning curve", qui apprennent vite et sont à même de participer aux développements de l'entreprise qui les recrute. »

La force de borea, c'est d'abord une écoute précise des besoins du client, puis l'analyse du poste, mais aussi de la culture d'entreprise. « Tout le monde n'est pas fait pour aller chez tout le monde. Nous sommes très attentifs à la motivation des candidats, à leur adéquation avec l'entreprise et à leur potentiel d'intégration. L'entreprise recherche des compétences, mais aussi un savoir-être. » Le recrutement est très chronophage, d'autant que dans le secteur de l'hydrogène il faut aller chercher des talents dans des filières souvent transversales. « Nous faisons des passerelles, nous ouvrons des portes sur les secteurs transverses pour que le déploiement de l'hydrogène soit réalisé par des femmes et des hommes talentueux qui auront à cœur d'inspirer une vraie filière d'avenir. »

