



D. CHATELAIN/OUTREPE

Rien que dans la région Occitanie, le photovoltaïque va générer au moins 4 000 nouveaux emplois d'ici à cinq ans.

ENVIRONNEMENT

L'énergie solaire brûle de recruter

Boostée par l'envolée du prix de l'électricité et la volonté politique d'une énergie décarbonée, la filière photovoltaïque, devenue très rentable, est un gisement d'emplois sans précédent.

CHRISTIAN GOUTORBE

LA FILIÈRE photovoltaïque française se révèle une aubaine pour l'emploi. Les 250 principaux acteurs fourbissent des plans d'embauches pour 2022. Ce mouvement va se prolonger, voire s'amplifier. Soit de 40 à 100 emplois à créer par entreprise. Le train du photovoltaïque tricolore, parti en retard, est lancé à grande vitesse. La France avait installé un gigawatt de puissance photovoltaïque en 2020. C'était plus de deux gigawatts en 2021, avec amplification annoncée en 2022, 2023... « Selon notre étude publiée en 2020, les emplois en France passeront de 17 700 en 2020 à 24 900 en 2028. Et encore, ces données devraient être largement dépassées tant la croissance est forte. Ce développement est attendu partout : dans le sud et l'ouest, premiers berceaux du développement, mais aussi les autres territoires, qui se rattrapent avec du matériel aujourd'hui plus performant », explique Marie Buchet, du Syndicat des énergies renouvelables (SER). Celui-ci regroupe 450 entreprises du renouveau énergétique français.

L'Occitanie au zénith

« Si les sociétés recrutent autant, c'est qu'il faut suivre le rythme de la croissance exponentielle de la demande en équipements. L'autoconsommation est le moyen idéal

pour réduire sa facture énergétique », explique André Joffre le président-fondateur de Tecsol, le bureau d'études catalan. En Occitanie, le photovoltaïque va générer au moins 4 000 emplois d'ici à cinq ans. L'embellie solaire est programmée sur une génération au moins, jusqu'en 2050, avec l'ambition gouvernementale affichée de multiplier par sept la puissance installée.

« Nous irons certainement bien au-delà de ces créations de postes dans un contexte de mercato. Les chefs de projets expérimentés sont recherchés, chassés et débauchés pour faire grossir les équipes. La norme c'est le CDI et des salaires orientés à la hausse en restant dans un contexte de rémunération industrielle », observe Richard Loyen délégué général du syndicat Enerplan, qui regroupe tous les acteurs de l'énergie solaire. « On recrute des titulaires de CAP, de BEP de BAC pro, de BTS dans les domaines de l'électricité, de la couverture ou du génie climatique. Mais on cherche aussi des ingénieurs financiers, des spécialistes du marketing, de l'intelligence artificielle, des relations territoriales pour orchestrer cette transition énergétique », poursuit-il.

À Montpellier (Hérault), Urbasolar poursuit son développement à l'international (Italie, Espagne, Madagascar...) avec 30 % d'augmentation des effectifs sur ces deux dernières années : 380 salariés et un plan d'embauche de 100 personnes en cours. À Bègles (Gironde), chez Valorem (350 salariés), c'est le même rythme de croissance (+30 %) alors que le photovoltaïque représente 50 % de l'activité (20 % auparavant). « Nous recrutons 40 personnes pour gérer l'extension des parcs dont nous assurons la conception, la construction, la gestion et la maintenance. Nous recherchons par exem-

ple des techniciens de maintenance bac + 2. Notre croissance s'accompagne de créations d'emplois chez les sous-traitants. Ces entreprises sont encouragées à embaucher un quota de personnes éloignées de l'emploi, y compris sans formation. La formule a un vif succès depuis 2016 et elle débouche parfois sur des CDI », explique Jean-Jacques Perrot directeur du personnel.

Valorem ouvre des agences (Aix-en-Provence, Lyon, Niort, Reims, en Guadeloupe) en complément des implantations historiques (Carcassonne, Nantes, Amiens) Pour recruter, le DRH déploie une stratégie de sourcing (stages, apprentissage, réseaux sociaux) augmentée d'un politique salariale et de la perspective d'une évolution rapide au sein du groupe.

« La seule proposition salariale ne suffit plus »

Chez Greenyellow, l'ancienne filiale du groupe Casino, les besoins sont amplifiés par un positionnement international affirmé (600 salariés, 12 pays). « Nous créons 100 postes, essentiellement des développeurs et des ingénieurs, pour concevoir les projets. Et nous sommes au cœur d'une guerre des talents. La seule proposition salariale ne suffit plus. Les postes sont attractifs, avec des possibilités d'évolution rapide pour les salariés en mobilité à l'étranger. Plus des plans de formation au développement des compétences, des projets transverses avec de nouvelles expériences opérationnelles », argumente Virginie Lanier, DRH.

Gino Gauthier, directeur général de Greenyellow en charge de la stratégie de développement à l'international, conclut : « On mise beaucoup sur la fertilité et la passion de faire carrière dans une filière vertueuse. Et de contribuer à changer le monde... » de l'énergie.



On mise beaucoup sur la fertilité et la passion de faire carrière dans une filière vertueuse. Et de contribuer à changer le monde
GINO GAUTHIER, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE GREENYELLOW



ILLUSTRATION JEREMY FRUTINS