



Communiqué de presse des hydroélectriciens des Pyrénées-Atlantiques et des Hautes-Pyrénées

L'hydroélectricité, un métier d'avenir qui manque de candidats

Plus de 65 % des entreprises ont peiné à recruter sur les deux dernières années et c'est encore plus vrai pour la filière hydroélectrique, voilà ce que révèlent les résultats d'une étude sur l'emploi et l'attractivité des métiers de l'hydroélectricité commandée par les producteurs du bassin de l'Adour et réalisée par le pôle études CCI Pau Béarn.

Dans les départements des Pyrénées-Atlantiques et des Hautes-Pyrénées, les emplois directs de la filière représentent plus de 750 postes et plus de 6 000 pour les prestataires et sous-traitants.

Et la filière hydroélectricité est toujours à la recherche de nombreux.se candidat.e.s avec des profils variés, de tous niveaux. En 2025 et 2026, les producteurs d'hydroélectricité vont donc lancer de nombreuses actions pour attirer les talents potentiels

Un manque de candidat(e)s

La filière hydroélectricité se heurte aux mêmes difficultés de recrutement que l'ensemble de la filière industrielle en France. Les candidats manquent et sensiblement plus dans l'hydroélectricité (86% des prestataires ont rencontrés des difficultés de recrutement en 2023). Peu de candidats postulent en effet pour des profils techniques et les candidatures reçues se différencient peu les unes des autres. L'ensemble des producteurs et prestataires conviennent que trouver un profil qui coche toutes les cases (techniques et humaines) est un défi. Des compromis sur les candidats sont nécessaires et une formation « terrain », par la variété des mises en situation, restera toujours indispensable.



Des difficultés de recrutement générales et spécifiques à la filière

Pour les producteurs et prestataires travaillant autour de l'hydroélectricité, les difficultés de recrutement s'expliquent pour les raisons suivantes :

- La faible visibilité de la filière qui doit donc s'organiser pour mieux faire connaître les métiers de l'hydroélectricité,
- La concurrence des autres secteurs industriels et notamment le secteur aéronautique,
- L'évolution des mentalités chez la jeune génération. Selon un sondage Ifop *le rapport des Français au travail*, les salariés privilégient désormais davantage le temps libre que les conditions financières du contrat de travail. Les entreprises ont dû s'adapter et ont mis en place des stratégies pour fidéliser leurs salariés.

Le profil du candidat idéal

La filière hydroélectrique propose des métiers divers et souvent spécialisés chez les prestataires.

- Des profils sont communs aux prestataires et aux producteurs : ingénieurs, techniciens et ouvriers, avec un poste spécifique chez les petits producteurs : « gardien et exploitant de centrale ».
- Les candidats ont suivi des filières techniques, études complétées par l'apprentissage indispensable « sur le terrain ».
- Les recrutements se font dans les écoles de proximité comme l'Enit de Tarbes ou de manière très localisés par le « bouche à oreille » pour les gardiens et exploitants par exemple.
- La montée en puissance des recrutements d'élèves en BTS « protection de l'environnement » s'explique par l'augmentation de la prise en compte de la préservation de l'environnement par le secteur, automatiquement lié aux rivières et impliqué dans la préservation des milieux naturels.

A côté des compétences techniques (électricité, automatisme, informatique...), des compétences humaines sont fortement appréciées comme le travail en équipe, l'autonomie et la curiosité. Ces qualités personnelles sont très demandées et valorisées dans des TPE/PME à taille humaine. Chez les deux entreprises présentant le plus de



puissance installée (EDF et la SHEMA) le travail en « groupement », c'est à dire en équipe, dans les vallées, permet également une approche très humaine des métiers et emplois.

Avec ces exigences techniques et en qualités interpersonnelles, et sa force d'adaptation permanente, la filière regarde vers l'avenir. La digitalisation des métiers est en marche notamment dans un souci de développer la maintenance préventive pour réduire les opérations curatives. Les outils informatiques et digitaux sont donc de plus en plus présents et adaptés à tous les niveaux de métiers.

La modernisation des centrales est l'autre dynamique toujours en cours et génère encore de nombreux travaux

Des recrutements qui fonctionnent grâce au local

Pour recruter, la filière peut s'appuyer sur le terrain : le réseau et la cooptation ainsi que la collaboration avec les établissements scolaires sont les deux filières qui donnent le plus de satisfaction. Cette cooptation est issue des échanges de recommandations entre professionnels, entre salariés eux-mêmes et entre « jeunes ». Deux prestataires ont même instauré des primes de cooptation, proposées aux salariés afin qu'ils recommandent des candidats de leur réseau.

La présence en ligne (plateforme de recrutement classique) et sur les réseaux sociaux arrive en seconde position pour recruter. Linked in et le Bon coin sont plébiscités pour diffuser les offres. Instagram, permettant a priori de cibler les jeunes, est encore peu utilisé.

Les profils proposés par France Travail ne correspondent souvent pas aux profils recherchés par la filière. Cependant, recourir à France travail reste envisageable. Un exemple de collaboration pour des demandeurs d'emploi en reconversion a permis de porter ses fruits pour des postes d'usineurs.

Les expériences de recrutement en s'attachant les services de cabinets de recrutement s'avèrent fort contrasté et on put mener à des déceptions au vu de l'investissement que cela demande.



Des pistes pour l'avenir contrecarrées par des incertitudes sur l'avenir de la filière

La filière mène et renforcera ses actions pour se faire connaître (ouverture au public, visite de classe, partenariat avec les établissements scolaires, actions de terrain), pour répondre aux enjeux actuels et futurs : incertitude sur le renouvellement des concessions et autorisations, attentes administratives qui se durcissent en même temps qu'un besoin de plus en plus prégnant en transfert de compétences.

Cette étude a été lancée dans le cadre d'Hydromeeeting, les rencontres d'affaires de l'hydroélectricité afin d'analyser les enjeux de l'emploi sous un angle prospectif pour anticiper les besoins en termes de compétences. Les hydroélectriciens et les prestataires de la filière ont participé à l'étude qui a reçu le soutien de l'ADEME.

Plus d'information

Sophie.lescaon@shem.engie.com

06 79 51 67 94