



Présentation du rapport du Groupe de travail n° 6

"Transitions professionnelles"

Dominique OLIVIER
Bernard CHAMBON

Préambule

- **Une démarche ressentie positivement par les différents** acteurs, et qui a bénéficié de la participation active de parties prenantes qui habituellement ne se rencontrent jamais sur un tel sujet

- **Des travaux qui se sont heurtés à deux types de difficultés :**
 - une intervention tardive dans le débat et donc un temps de réflexion insuffisant ;
 - la méconnaissance des scénarios stratégiques retenus (exercice en aveugle)

- **De ce fait des questions majeures n'ont pas pu être traitées :**
 - impossibilité d'évaluer de manière fiable par secteur d'activité et par territoire, les conséquences « emploi », positives ou négatives, liées à cette transition (« exercice en aveugle »);
 - impossibilité d'intégrer dans les réflexions d'autres impacts sociaux comme par exemple les évolutions des inégalités sociales ou territoriales ;
 - impossibilité d'identifier les trajectoires de transition à privilégier, comme les plus positives en matière d'emplois.

- **A l'avenir :**
 - intégrer dès l'amont, des réflexions portant sur la transition énergétique, la dimension sociale du développement durable pour qu'elle interagisse avec les deux autres composantes (l'économique et l'environnemental).

La méthode de travail a consisté essentiellement à :

1. Apprécier les impacts (forts, moyens, faibles) sur l'emploi en terme quantitatifs (volume) et qualitatifs.
2. Proposer une méthode de conduite de la transition : comment outiller, ordonner le dialogue social afin d'aider les partenaires sociaux à prendre les initiatives les plus efficaces.
3. Intégrer aux aspects sectoriels la dimension locale et la dimension européenne.
4. Porter une très grande attention à la dimension « entreprise » sans faire de discrimination en matière de taille (artisanat et TPE sont bien dans le champ d'analyse).
5. Repérer et s'appuyer sur les études et diagnostics existants.
6. Procéder par auditions bien que limitées compte-tenu des délais contraints, complétées par des contributions écrites des membres.



Des travaux centrés sur les aspects méthodologiques d'accompagnement de la transition énergétique

La méthode de travail retenue a porté sur deux axes :

I - Evaluer autant que possible les impacts (forts, moyens, faibles) sur l'emploi en terme quantitatifs (volume) et qualitatifs :

Etudes Syndex / Alpha (2011) , étude CIREN/Négawatt ; rapports CGDD des Comités de domaine « des métiers et des emplois dans l'économie verte » .

L'absence d'une vision claire sur le point d'arrivée retenu rend très difficile aujourd'hui tout exercice de prévision.

La plus grande prudence est donc à recommander dans toute conclusion sur les conséquences positives ou négatives de la transition énergétique sur la création d'emplois.

II - Proposer une méthode de conduite de la transition pour sécuriser les parcours professionnels :

La transition énergétique aura à l'évidence des conséquences importantes et incontestables en matière d'emplois, de métiers et compétences, l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique structurée de gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences liée à la transition énergétique est donc indispensable.

Proposer une méthode de conduite de la transition

Deux principes forts :

- **Un objectif d'anticipation et de sécurisation des parcours professionnels**
- **Une démarche de conduite du changement associant pragmatisme, réalisme et innovation technique et sociale**

Optimiser les dispositifs existants plutôt que d'en créer de nouveaux

Mais, faire en sorte que ces dispositifs soient effectivement mis en œuvre et analyser les raisons pour lesquelles ils sont peu ou pas, ou mal utilisés afin de lever les obstacles.

Innover si les dispositifs existants ne sont pas suffisants

- le potentiel de la transition numérique peut se combiner avec les problématiques de la transition énergétique pour offrir des réponses inédites notamment en matière de formation.
- le dialogue social territorial devrait sans doute s'épanouir et s'affirmer pour rendre effectifs et efficaces des dispositifs locaux de transitions multiformes.

Trois grandes orientations

1. Repérer les changements qui vont impacter les emplois et les compétences

Il est essentiel de développer une vision systémique, c'est-à-dire une approche des liens entre les métiers pour bien comprendre la structure des emplois et notamment porter une grande attention à l'apparition de métiers situés à l'intersection de plusieurs filières.

Sans que ce soit exhaustif, les principaux changements identifiés par le groupe de travail visent :

- la maturité des technologies ;
- la diffusion du numérique ;
- les ruptures démographiques et les questions de pyramides des âges ;
- les conséquences sur la compétitivité et l'emploi des divergences de choix énergétiques des principaux pays concurrents de la France ;
- l'attractivité plus ou moins forte de certains métiers nouveaux (place essentielle de l'apprentissage et de la formation en alternance) ;
- l'impact sur les scénarios des mesures fiscales qui peuvent induire des « Stop and Go » ou au contraire donner une visibilité à moyen terme,
- l'effet « productivité » pour un certain nombre d'entreprises ou les ENR constituent une diversification qui induira plutôt la sauvegarde d'emplois qu'une création nette.

Trois grandes orientations

2. Clarifier et promouvoir le rôle des acteurs

- Le grand nombre d'acteurs induit une grande complexité ;
- clarifier « qui fait quoi et quand », et en particulier, bien distinguer les instances politiques de décision des instances de pilotage, les lieux d'observation et les outils de mise en œuvre ;
- favoriser et multiplier les lieux de rencontres et d'échanges entre les acteurs de façon à créer une dynamique collective en faveur du changement pour développer et promouvoir la RSE en organisant des formations communes de cadres associatifs ,patronaux ,syndicaux et territoriaux.

Trois grandes orientations

3. Impulser l'anticipation et l'accompagnement des transitions professionnelles

- L'analyse des impacts sur l'emploi de la transition énergétique devra comporter des approches quantitatives et qualitatives et inclure les impacts en terme de destructions ou de créations ou de maintien d'emplois, directs et indirects (amont /aval).
- Il est indispensable que les études prospectives « emplois » ne soient pas seulement construites du « haut vers le bas » de manière très globale, mais qu'on puisse en complément d'analyses sectorielles établies de « bas en haut » prendre en compte la dimension territoriale, la valeur ajoutée de la consolidation résidant dans les interactions entre les deux dimensions.
- En attendant cette analyse globale, les travaux plus qualitatifs de l'observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte, des OREF, des observatoires des branches, de l'AFPA, le projet « Build-up skills » constituent une base de départ à utiliser dès maintenant.
- Les articulations verticales et horizontales et transversales : travaux inter branches professionnelles (notion de filières, passerelles, ...). nécessitent de renforcer la qualité du dialogue social (les questions de densité et de représentativité des partenaires sociaux se posent).

Les principales recommandations

En synthèse, les principales recommandations transversales du groupe de travail au Conseil national du débat sont les suivantes :

- 1- Intégrer dans le futur CNTE une commission « emplois, formation et transition professionnelle.**
- 2 - Donner à cette commission une responsabilité plus générale de piloter la dimension « humaine » du changement vers la transition énergétique et écologique.**
- 3 - Accompagner les entrepreneurs en les sensibilisant, informant ou formant aux enjeux de la transition énergétique en mettant en place selon des modalités adaptées des prestations conseil/appui aux PME /TPE.**
- 4 - Renforcer et généraliser les observatoires prospectifs de branche prévus par l'accord interprofessionnel de 2009.**
- 5 - Créer des lieux de dialogues et de concertation pour décliner au niveau territorial ces études prospectives et les compléter si nécessaires par des approches « filières ».**

Les principales recommandations

6 - Suivre ces études au niveau national, à travers un outil de consolidation à définir, afin de veiller à une bonne coordination des initiatives.

7 - Créer les conditions d'attractivité suffisante pour les nouveaux emplois.

8 - Prévoir de mieux accompagner l'entrepreneuriat (passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur /artisan, et inversement).

9 - Veiller à améliorer les garanties pour faciliter la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours et rendre effectifs les nouveaux droits des salariés (ANI 2009 et 2013).

10 - Dans les cas d'arrêt d'activités mettre systématiquement en place, dans le cadre du dialogue social, un dispositif de reconversion utilisant les outils de droit commun et développer des stratégies spécifiques en direction des territoires affectés.

11 - Inciter à la mise en place de la GTEC avec un pilotage tripartite et des moyens appropriés.

12 - Encourager les approches territoriales et les initiatives nationales intersectorielles pour les métiers à la lisière de plusieurs branches.

13 - Miser sur l'innovation des offres de formation en la liaison société numérique/transition énergétique.

Les principales recommandations

14 - Adapter le système de formation aux besoins des petites entreprises (modalités, horaires, remplacement ...).

15 - Renforcer la formation des formateurs en distinguant ce qui relève de la formation des enseignants et ce qui concerne les formateurs proprement dits.

16 - Réorienter le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels davantage vers les problématiques de mutation comme la transition énergétique.

17 - Dans la perspective de la conférence sociale l'Etat devrait interpeller les partenaires sociaux pour leur demander d'ouvrir une négociation collective sur les impacts économiques, sociaux et professionnels de la transition énergétique (contrat de progres ANACT avec priorité TE).

18 - Encourager les régions qui ne l'ont pas encore fait à mettre en place des politiques de filières intégrant la transition énergétique.

19 - Dans le cadre des négociations de branches inciter celles-ci à lancer des contrats d'études prospectives qui permettront de fixer une priorité stratégique pour les OPCA et les FAF sur la transition énergétique.

20 - Mettre à jour dans les conventions collectives et statuts publics les critères classant pour reconnaître et valoriser les nouvelles compétences dans les grilles de classifications.