

Rapport du groupe de travail du conseil national

Imaginons ensemble notre énergie de demain



Groupe

6

Transitions professionnelles : quelle conduite du changement pour les métiers, les emplois, les compétences et les qualifications, les dispositifs de formation ?

Coordonnateur : Dominique Olivier (CFDT)

Rapporteur : Bernard Chambon (MEDEF)

Co-rapporteurs : Maryvonne Grandin (CGDD), Ludovic Martin (CGDD)

Experts référents : Mireille Battut, Jean-François Poupard

Secrétariat général : Anne Lemaire-Dujin

Sommaire

Synthèse du rapport	2
Préambule	4
I. Les grandes orientations	6
II. Les recommandations et pistes d’actions	13
Annexes	23

Synthèse du rapport

En préalable à toute recommandation, le groupe de travail Transitions professionnelles préconise, comme une des conditions majeures de facilitation de la conduite du changement, **l'intégration, au sein du futur Conseil national de la transition écologique (CNTE), d'une commission emploi, formation et transitions professionnelles avec une responsabilité générale de piloter la dimension humaine du changement vers la transition énergétique et écologique ; au delà les principales recommandations transversales du groupe de travail au Conseil national du débat sont les suivantes.**

a. Recommandations générales

- **Sensibiliser les entreprises au changement de paradigme induit par la transition énergétique.**
 - Prévoir de mieux accompagner les entreprises en sensibilisant, informant ou formant les entrepreneurs aux enjeux de la transition énergétique notamment, en mettant en place selon des modalités adaptées des prestations conseil/appui aux PME /TPE.
- **Doter les acteurs en charge des transitions professionnelles de moyens d'observation et d'anticipation renforcés et coordonnés.**
 - Renforcer et généraliser les observatoires prospectifs de branche prévus par l'accord interprofessionnel de 2009.
 - 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.
 - Suivre ces études au niveau national, à travers un outil de consolidation à définir, afin de veiller à une bonne coordination des initiatives.
- **Mettre en place des conditions favorables aux emplois durables de qualité.**
 - Créer les conditions d'attractivité suffisante pour les nouveaux emplois.
 - Prévoir de mieux accompagner l'entrepreneuriat en facilitant le passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur/artisan et inversement.
 - 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 concernés.
 - Améliorer les garanties pour faciliter la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours et rendre effectifs les nouveaux droits des salariés (ANI 2009).
- **Anticiper et renforcer les besoins en compétences et qualifications.**
 - Inciter à la mise en place de la gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) avec un pilotage tripartite et des moyens appropriés.

■ S'inscrire dans une dynamique de formation tout au long de la vie.

- Encourager les approches territoriales et les initiatives nationales intersectorielles pour les métiers à la lisière de plusieurs branches.
- Miser sur l'innovation des offres de formation dans la liaison société numérique/transition énergétique.
- Adapter le système de formation aux besoins des petites entreprises (modalités, horaires, remplacement...).
- Renforcer la formation des formateurs en distinguant ce qui relève de la formation des enseignants et ce qui concerne les formateurs proprement dits.
- Réorienter le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels davantage vers les problématiques de mutation comme la transition énergétique.

b. Pistes d'actions pour les acteurs

Les principes de la responsabilité sociétale (RSE, RSO) devraient alimenter l'ensemble des acteurs pour une optimisation de leurs comportements décisionnels, managériaux et professionnels.

■ Les pouvoirs publics (État, collectivités territoriales, institutionnels tels que Pôle emploi, les universités, etc.)

- Dans la perspective de la conférence sociale, l'État pourrait interpeller les partenaires sociaux pour leur demander d'ouvrir une négociation collective sur les impacts économiques, sociaux et professionnels de la transition énergétique.
- Encourager les régions qui ne l'ont pas encore fait à mettre en place des politiques de filières intégrant la transition énergétique.

■ Les partenaires sociaux (organisations patronales, employeurs publics, syndicats de salariés, organismes paritaires : CPNE, OPCA, OPMQ...).

- 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.
- Mettre à jour, dans les conventions collectives et statuts publics, les critères classant pour reconnaître les nouvelles compétences exigées (par DD et TE) dans les grilles de classifications.
- Compte tenu des restructurations induites et des changements d'organisation du travail, le prochain contrat de progrès État -Anact et son réseau devrait intégrer une priorité relative aux impacts de la transition énergétique et écologique.

Dans le délai imparti, le groupe de travail Transitions professionnelles n'a pas pu faire des recommandations par filières. En revanche, il préconise, dès que les scénarios stratégiques auront été décidés, une série d'études prospectives aussi bien dans les activités directement impactées par la transition énergétique que dans celles qui ne le seront qu'indirectement. Les partenaires sociaux des branches concernées se doivent de conduire ces travaux et d'en tirer les conséquences.

Préambule

La décision de création dans le cadre du Débat national de la transition énergétique du groupe de travail no 6 Transitions professionnelles correspond à la volonté de considérer les enjeux de l'emploi comme priorité nationale. Elle a été ressentie positivement par les différentes parties prenantes, comme en atteste d'ailleurs leur participation active au débat, y compris de la part d'acteurs comme les représentants des collectivités territoriales ou les ONG environnementales, moins directement en charge de ces problématiques que les organisations d'employeurs ou de salariés.

Malheureusement, son intervention dans le débat, en aval des autres groupes de travail et dans un calendrier plus réduit que celui des autres, ne lui a pas permis, malgré un travail intensif de ses membres (8 réunions en 1 mois ½.), de donner toute la mesure de ce qu'aurait pu être sa contribution.

Ainsi, par exemple, le groupe de travail Transitions professionnelles n'a pas eu le temps d'auditionner des chefs d'entreprises impliqués dans les énergies renouvelables (ENR) alors qu'ils en sont un des maillons déterminants.

De la même manière, toujours faute de temps, le groupe de travail Transitions professionnelles n'a pas pu intégrer dans ses réflexions d'autres impacts sociaux comme ceux relatifs à l'évolution des inégalités sociales, même si les préoccupations générales sont de réduire ces inégalités et déséquilibres, ou ceux relatifs à la qualité de vie au travail. Il n'a pas non plus approfondi les impacts des inégalités territoriales, qui impliquent une forte mobilisation des partenaires sociaux (faire preuve de conviction) compte tenu de l'importance du dialogue social au sein des territoires au-delà de celui au sein des entreprises.

Or, le développement durable repose bien sur une approche intégrée des trois composantes que sont l'économique, l'environnemental et le social. Il est donc dommage que cette approche globale n'ait pas été intégrée dans l'élaboration et l'évaluation de la pertinence des scénarios stratégiques alors même que ces questions interagissent entre elles.

En effet, comment choisir un scénario de transition sans avoir intégré dans les critères de décision la faisabilité sociale de certains choix ? Ainsi, par exemple, comment bâtir une filière d'énergies marines renouvelables (EMR) française compétitive sans mesurer au préalable les déficits en formation des métiers de la soudure ?

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un exercice difficile et elle devient très incertaine quant elle n'est pas en mesure de s'appuyer sur la connaissance du ou des scénarios stratégiques retenus. Du reste, le P de GPEC pourrait signifier à la fois prévisionnelle et préventive.

De ce fait, le groupe de travail Transitions professionnelles a surtout centré ses réflexions sur les conditions de réussite de la conduite des changements humains et les aspects méthodologiques d'accompagnement de la transition énergétique, en basant ses travaux sur les scénarios les plus probables (socles de convergences), sans qu'il soit en mesure d'évaluer de manière précise les conséquences emploi, positives ou négatives, liées à cette transition.

Pour ce faire, la méthode de travail retenue a donc consisté essentiellement à :

1. Apprécier les impacts (forts, moyens, faibles) sur l'emploi en terme quantitatifs (volume) et qualitatifs, identifier les opportunités/menaces, les évolutions potentielles des activités et des métiers, des fonctions, des compétences ou des qualifications et éventuellement l'organisation du travail (transition énergétique traitée par analogie avec les impacts connus du développement durable, de l'économie verte, du Grenelle de l'environnement, du changement climatique).
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, cette approche restant à affiner au niveau des branches professionnelles, des territoires...).
3. Au-delà des aspects sectoriels, intégrer la dimension européenne, la dimension locale (les territoires comme lieux de transition/mobilisation/production de la norme).
4. Intégrer également la dimension entreprise : ne pas faire de discrimination en matière de taille d'entreprises (artisanat et PME sont bien dans le champ d'analyse) et les actions à envisager en termes de sensibilisation/information/formation des chefs d'entreprise (TPE, artisan), d'accompagnement dans le choix des investissements entrent dans le champ des réflexions sur les mutations.
5. Repérer et s'appuyer sur les études et diagnostics existants, les travaux disponibles étant plus d'ordre qualitatif que quantitatif. Exemples : étude Syndex /Alpha (2011) sur les secteurs de l'industrie et de l'énergie impactés par système ETS et le Grenelle de l'environnement ; rapports des comités de domaine du plan national de mobilisation en faveur des métiers et des emplois dans l'économie verte (13 domaines sectoriels étudiés de 2010 à 2012).
6. Procéder par auditions, bien que limitées en nombre, compte tenu des délais contraints (exemples : Syndex et Alpha, CIRED/Négawatt), complétées par un certain nombre de productions écrites des membres : Conférence des présidents d'université(CPU), Mouvement des entreprises de France (MEDEF), Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME), Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), Association des régions de France (ARF), Carif-Oref, association CLER (réseau pour la transition énergétique), etc.).

I. Les grandes orientations

a. L'état des connaissances

Le document Socles de connaissances - enjeux sociaux établi pour préparer le débat national de la transition énergétique (DNTE) posait le constat « *qu'en même temps qu'elle crée des emplois nouveaux, la transition énergétique suppose également de réduire progressivement l'activité dans d'autres secteurs, notamment dans les secteurs qui dominent actuellement la production d'énergie, et qu'il est donc important de veiller au bilan global de cette conversion des activités liées à l'énergie* ».

En particulier, les questions auxquelles il aurait fallu répondre étaient les suivantes :

- « *Quelle évaluation, par secteur d'activité et par territoire, des impacts de la transition énergétique sur l'emploi, et quelles sont les trajectoires de transition à privilégier, les plus fortement créatrices d'emplois pérennes ?*
- *Quel accompagnement de la mutation du paysage énergétique français et quels dispositifs efficaces de reconversion et de transitions professionnelles, industrielles et territoriales ?*
- *Quels sont les besoins de formation nouvelle ou continue nécessaires à la qualité des nouvelles filières et d'accompagnement des reconversions nécessaires à la transition professionnelle des secteurs concernés ?*
- *Quelle identification des dispositifs publics et privés à renforcer à cet effet (ex. : AFPA, Pôle emploi, organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA, etc.) et à mettre en place, en tenant bien compte de l'échelle territoriale ? »*

Bien évidemment, dans un calendrier contraint, le groupe de travail Transitions professionnelles n'a pas pu répondre à toutes ces interrogations.

Néanmoins, le commissariat général au développement durable qui a travaillé depuis 2009 sur les impacts sur l'emploi et les métiers des enjeux de la transition vers une économie verte et durable, a fourni aux membres du groupe de travail des éléments susceptibles d'aider le débat et notamment :

- la synthèse des analyses du plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers dans l'économie verte (synthèse des 11 comités de domaine et 3 études, dont l'étude confiée en 2010 à Syndex et Alpha sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie impactés par le Grenelle de l'environnement et l'évolution du système européen ETS d'échange des droits d'émission des gaz à effet de serre) ;
- la liste des actions menées dans ce cadre à travers soit des expérimentations territoriales (4 régions concernées) et des conventions de partenariat, soit prochainement dans le cadre d'une coopération avec la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) pour engager une démarche sur l'accompagnement des transitions professionnelles des filières industrielles impactées par la transition écologique et l'efficacité énergétique.

Pour s'y référer, ces documents et la présentation des actions nationales ou territoriales sont disponibles sur le site internet du ministère en charge de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie à l'adresse suivante : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Les-metiers-de-l-economie-verte-.htm>

b. Les dires d'experts (cf. annexes)

Les experts auditionnés de Syndex et Alpha ont bien montré que si la contrainte CO2 était le facteur mobilisateur au moment du Grenelle de l'environnement, le marché du carbone était devenu inopérant en Europe (découplage avec le reste du monde) et que les scénarios de l'époque n'avaient pas intégrés l'ampleur du choc de la crise financière et économique et en particulier de la contraction inédite de la demande d'énergie.

Les scénarios prévus ne se sont pas mis en place : la transition énergétique a déjà commencé (montée des énergies renouvelables), mais pas avec les conséquences imaginées : les certificats ETS n'ont pas réussi à corriger l'ordre de mérite des énergies (pas de projet de centrales à gaz pour remplacer le charbon) et les grands groupes énergéticiens ont reporté leurs investissements, car le facteur « temps nécessaire » est particulièrement important (les mesures d'efficacité énergétiques doivent être suffisantes pour compenser l'augmentation des coûts).

Les effets sur les perspectives emploi-compétences dans les filières qui vont être impactées seront donc plus négatifs que prévus et risquent de produire une rupture de nature à amplifier les effets rebonds nuisibles de l'économie.

Même si, sur un plan quantitatif, les chiffrages sont un peu anciens et ne donnent pas de visibilité suffisante, il est important aujourd'hui de ne pas se focaliser uniquement sur le binôme création et destruction mais de s'intéresser au maintien de l'emploi dans les territoires.

Les domaines d'activité les plus concernés sont :

- les énergies thermiques ;
- l'énergie hydraulique ;
- l'énergie nucléaire ;
- le transport de gaz et d'électricité ;
- la distribution.

À titre d'exemple, le secteur énergétique va devoir faire face à des besoins de recrutement énormes car dans les industries électrique et gazière, les statuts des salariés ont impacté à la hausse l'âge de départ à la retraite (forte cohorte des 50-55 ans) et le rythme des départs sera dans quelques années le double d'un rythme normal, avec le risque de ne pas faire face aux besoins d'embauche. Si le taux de remplacement diminue, il y aura un problème de transmission et de renouvellement des compétences, car réussir la transition énergétique c'est aussi réfléchir à la transmission des savoirs.

Dans les secteurs électro-intensifs en souffrance comme la sidérurgie, la chimie, le papier carton ou le ciment, la stratégie actuelle est plutôt de se repositionner vers les zones de consommation comme l'Asie (Chine) et celles où l'accès aux matières premières est moins onéreux. Dans la chimie, on constate une perte des outils industriels en Europe au profit du Moyen-Orient ou des USA qui ont accès à du gaz non conventionnel (gaz de schiste).

Le secteur du raffinage se repositionne sur les technologies bas carbone, les biocarburants. Le secteur du verre plat (secteurs du conditionnement, du bâtiment, de l'automobile) souffre mais le verre solaire qui a pris le relais pendant un temps connaît depuis 2012-2013 lui aussi des difficultés et le regain de métiers nouveaux se stabilise.

Dans le secteur du bâtiment, la transition énergétique devrait contrecarrer les difficultés de la construction neuve, mais les pertes d'emplois importantes rendent plus difficiles les transitions de compétences.

Selon le scénario Négawatt présenté par le CIRED, les filières impactées font apparaître que :

- les gains en emplois directs et indirects compensent largement les pertes ;
- l'effet induit sur l'emploi est fortement positif.

Tableau synthétique résultats pertes et gains

Perte d'emplois	Gains d'emplois
Bâtiments neufs	Rénovation bâtiment
Transports routiers	Transport en commun, fret, fluvial
Énergies non renouvelables	Énergies renouvelables

La question se pose donc de savoir où se situeront les embauches à venir (dans l'industrie où le taux de renouvellement des départs à la retraite est élevé ? ou chez les sous-traitants ?), d'où la difficulté de faire des projections car il y a plusieurs « futurs possibles », selon qu'on est sur des emplois non délocalisables (exemple des emplois de maintenance) ou sur une poursuite des délocalisations (avec des impacts plus forts sur l'emploi).

Sans remettre en cause les qualités de leurs auteurs, les membres du groupe de travail Transitions professionnelles se sont accordés pour dire que les exposés du CIRED (Négawatt) et des sociétés Syndex et Alpha ne permettaient pas, en l'état actuel des réflexions, de dégager une vision claire des retombées positives et négatives, directes et indirectes, de la transition énergétique.

À titre d'exemple, concernant les impacts sur l'industrie chimique, il faudrait dissocier le cas de la pétrochimie de celui de la chimie de base, de la chimie verte, des engrais, etc. Pour autant le verdissement de la chimie est incontournable (moins consommatrice d'énergie, moins de rejets, source de solutions pour les autres industries...) et, contrairement à ce qui se dit trop souvent, il y a de nouveaux champions qui apparaissent.

Les membres du groupe de travail ont donc été unanimes pour estimer qu'en l'absence d'une vision claire sur le point d'arrivée retenu, tout exercice de prévision était pour le moins difficile. La plus grande prudence est donc à recommander dans toute déclaration publique sur les conséquences positives ou négatives de la transition énergétique sur la création d'emplois. Les transitions professionnelles dépendront fortement de la qualité de toutes ces anticipations et il faudra donc regarder, secteur par secteur, filière par filière, quelles sont les pistes de conversion les plus soutenables et durables.

Néanmoins, beaucoup ont reconnu que l'un comme l'autre des exposés faisaient apparaître des conséquences importantes et incontestables en matière d'emplois, de métiers et de compétences, qui justifiaient que la contribution du groupe de travail Transitions professionnelles au débat national porte sur des propositions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) liée à la transition énergétique.

En effet, les grands groupes arriveront sans doute à gérer en interne les transitions professionnelles, mais dans une moindre mesure, pas la multitude des très petites entreprises, des petites et moyennes entreprises (PME) et des entreprises de taille intermédiaires (ETI) qui seront fortement impactées, mais moins armées pour réagir, d'où la nécessité d'impulser des démarches de branches couplées à des démarches territoriales.

L'accent a été mis par ailleurs sur la nécessité de ne pas opposer les énergies renouvelables (ENR) avec les énergies matures. Dans l'éolien, si on regarde le cas du recrutement des électrotechniciens, on peut se poser la question de savoir quelles sont les compétences réellement spécifiques inscrites dans les diplômes à partir des-

quels les employeurs recrutent, comparé à celles requises dans les énergies matures ? Il serait nécessaire de faire un état des lieux des compétences émergentes pour mieux appréhender les risques et les opportunités.

Enfin, nombreux ont été ceux qui ont posé la question de l'échelle du temps des raisonnements (bulle ou moyen et long termes ?). À titre d'exemple, le gaz de schiste est rentable sur les 5 ans à venir mais les grands groupes sont les seuls aujourd'hui capables de rentrer dans la compétition et de répondre aux appels d'offres.

c. Les orientations générales du groupe

Les grandes préoccupations du groupe de travail Transitions professionnelles sont résumées dans deux expressions fortes : anticipation et sécurisation des parcours professionnels.

S'ajoute à ces priorités une démarche de conduite du changement qui est tendue entre pragmatisme et réalisme et innovation technique et sociale. Ainsi, le potentiel de la transition numérique peut se combiner avec les problématiques de la transition énergétique pour offrir des réponses inédites. De même, le dialogue social territorial devrait sans doute s'épanouir et s'affirmer pour rendre effectives et efficaces des dispositifs locaux de transitions multiformes.

De manière générale, il s'agira d'optimiser les normes et démarches existants plutôt que d'en créer de nouvelles et de veiller à l'efficacité et à la pertinence des démarches engagées et de s'appuyer sur les bonnes pratiques ainsi repérées.

Les orientations sont de trois ordres.

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 ;
- l'importance du numérique, notamment pour les énergies renouvelables (ENR), mais aussi pour le stockage de l'énergie ou les régulations de consommations ;
- les mutations démographiques (arrivée en fin de carrière des générations du baby-boom, phénomène qui va perdurer jusqu'en 2025) et les questions de pyramides des âges (cruciales dans les filières de la production d'énergie où il est très urgent de préparer les renouvellements massifs de main d'œuvre dans des branches comme les IEG et le pétrole ;
- le problème général important des besoins en successions des chefs d'entreprises et de transmissions de TPE/PME bien que ce ne soit pas lié à la transition énergétique ;
- l'acceptabilité de la mobilité (elle se discute dans les régions) ;
- 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) ;
- le renforcement de la coopération européenne au niveau des filières pour éviter une concurrence dommageable entre pays de l'UE.

Par ailleurs, il est nécessaire de s'accorder sur un repérage temporel et spatial et d'arriver à préciser les évolutions dans le temps :

- certains besoins seront à très court terme ;
- d'autres se situent dans un horizon de temps longs ;
- pour les espaces, il faut distinguer les lieux opérationnels – le local et le régional (par exemple, pour l'acceptabilité des mobilités et les dynamiques coopératives entre entreprises) – et les lieux de coordination – le national et l'europpéen (pour des coopérations ou convergences, des filières, des dispositifs comme Erasmus ou Built Up Skills...) ;

sans oublier d'intégrer les questions traitées au niveau européen et mondial (à l'OIT, le concept de transition juste est mis en débat de manière tripartite en anticipation des impacts du climat et globalement des choix de développement durable).

Il faut tenir compte aussi des impacts sur les scénarios des mesures fiscales (taxe carbone) qui peuvent induire des « Stop and Go » ou au contraire une visibilité à moyen terme, et du marché de CO₂ (stabilisation des titres). Il faut enfin mieux identifier les différents usages de l'énergie, les coûts et investissements (par exemple, les plates-formes technologiques...), les effets rebond, la nécessaire stabilisation ou optimisation des avantages fiscaux et financiers (cf. GT Bâtiment durable présidé par Philippe Pelletier).

En effet, pour un certain nombre d'entreprises de l'énergie, les énergies renouvelables (ENR) constituent une diversification de leur production de biens et de services et, de ce fait, la recherche de compétitivité globale de celles-ci amènera en partie à réduire l'impact en termes de création nette d'emplois au profit de la sauvegarde d'emplois.

2. Clarifier et promouvoir le rôle des acteurs

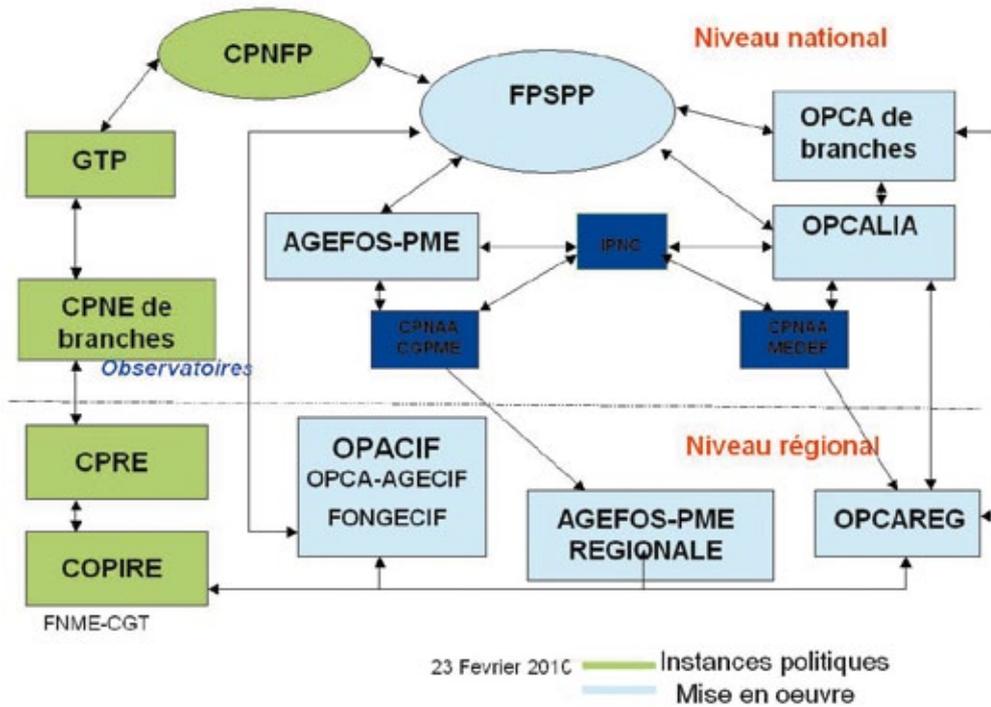
Le groupe de travail estime que nonobstant les trajectoires qui seront retenues, la mise en mouvement des acteurs et les évolutions des comportements individuels sont des conditions préalables à la conduite du changement.

Il s'agira de :

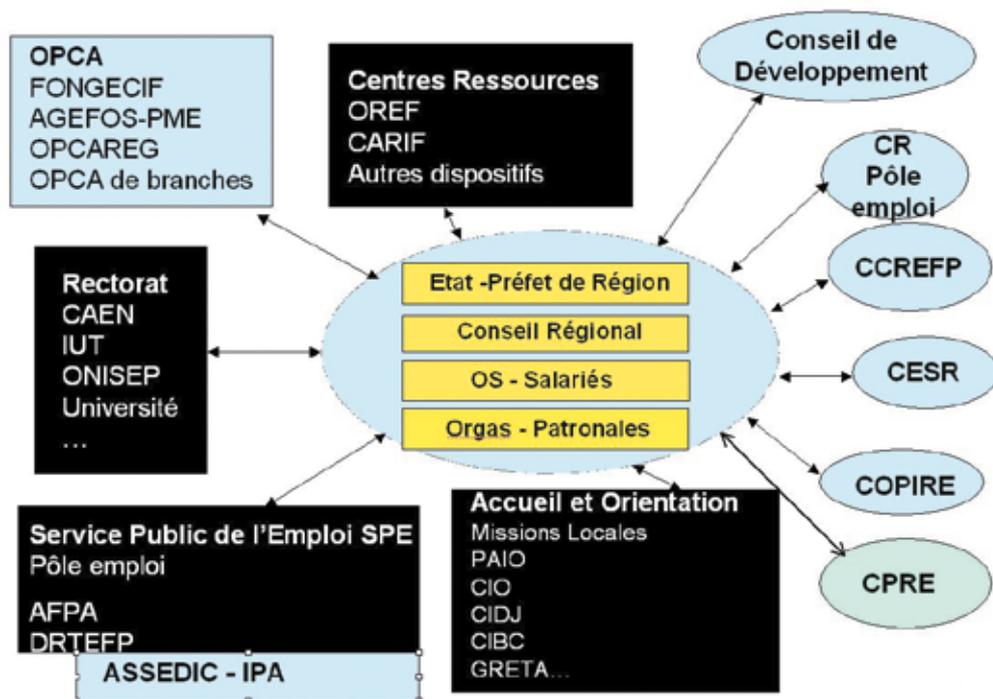
- stabiliser, en attendant une clarification de la stratégie énergétique, la réflexion sur les trajectoires et les scénarios les plus probables (socles de convergence) pour définir les priorités industrielles et de services innovants en matière de recherche-développement, d'innovation, d'investissements nécessaires, observation faite que l'hypothèse retenue devrait être celle d'une baisse significative du nucléaire et des énergies fossiles (hors gaz), de la sobriété et de l'efficacité énergétique, du développement d'une économie circulaire et de la fonctionnalité ;
- préciser les ambitions et le positionnement des acteurs, leur structuration et leur représentativité, leur maillage du territoire (mise en évidence des difficultés de rencontre des attentes des acteurs, d'un besoin de reconnaissance réciproque, de construction de la confiance...), la mise en réseau et coopération ;
- 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.

Les schémas ci-après des instances régionales et des instances de branches et interprofessionnelles montrent le grand nombre et la diversité des acteurs concernés par les questions d'emploi, de formation et de transitions professionnelles et alertent sur la difficulté pour quiconque de trouver une information, un conseil et des réponses appropriées.

Schéma des instances de branche et interprofessionnelles sur la GPEC et la FPC



Instances régionales



3. Impulser l'anticipation et l'accompagnement des transitions professionnelles induites entre les quatre trajectoires possibles ou probables

Les études doivent examiner les évolutions des compétences attendues au regard de l'exigence d'un développement durable et ses impacts des changements de modalités de production et d'organisation du travail.

L'analyse des impacts sur l'emploi de la transition énergétique devra comporter des approches quantitatives et qualitatives. Mais, les analyses et études prospectives devront introduire plutôt des fourchettes de chiffres de pertes/gains d'emplois et tenir compte des transferts d'emploi entre filières (sauvegarde de l'emploi).

Dans l'idéal, la confrontation entre les quatre trajectoires possibles et probables (les 4 axes du GT 2) devraient inclure les impacts en termes de destructions ou de créations ou de maintien d'emplois, directs et indirects (amont /aval). À défaut, l'analyse devra être impérativement conduite une fois le scénario stratégique retenu défini et connu. Il deviendra alors possible de travailler sur des bases fiables les modélisations macroéconomiques.

En termes de méthode, 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 aussi et surtout disposer d'analyses sectorielles établies de bas en haut (prenant en compte la dimension territoriale), la valeur ajoutée de la consolidation résidant dans le complément apporté dans la mesure des interactions entre secteurs et entre territoires. Ces travaux sectoriels et territoriaux doivent être davantage et mieux confrontés aux travaux macroéconomiques.

Une des difficultés de l'exercice est que ces projections seront aussi impactées en termes de compétitivité et d'emploi par les choix énergétiques que feront nos principaux concurrents industriels.

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. Cette dimension étant essentielle pour anticiper les évolutions nécessaires des dispositifs de formation, les contenus des programmes et les offres de services.

La politique contractuelle des engagements de développement des emplois et des compétences (EDEC) cofinancée par l'État est un des outils adapté au développement d'études prospectives sectorielles pour anticiper les impacts quantitatifs ou qualitatifs en matière d'emploi de la transition énergétique en matière d'emploi. Cet outil devrait toutefois être davantage mobilisé pour des traductions concrètes et des déclinaisons territoriales (approche GPEC territoriale...).

Les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doivent être adaptées aux tailles des entreprises (passage entre filières difficiles pour TPE, PME ; parler plutôt de stratégie ou de développement que de GPEC) et prendre en compte les impacts en termes de changement de statut, de classification et de garanties salariales de ces passages d'une filière à l'autre.

Les CCREFP (comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle) ne disposent pas toujours des informations utiles pour déterminer avec précision les besoins d'emploi des territoires et coordonner les politiques locales de formation.

Il est indispensable de renforcer la qualité du dialogue social : les questions de densité et de représentativité des partenaires sociaux se posent, les articulations verticales et horizontales et transversales : travaux inter branches professionnelles (notion de filières, passerelle...). Enfin, il faut prendre en compte la situation des activités dépourvues de dialogue social.

II. Les recommandations et pistes d'actions

En préalable à toute recommandation, le groupe de travail Transitions professionnelles préconise, comme une des conditions majeures de réussite de la conduite du changement, la création, au sein du Conseil national de la transition écologique (CNTE), d'une commission emploi, formation et transitions professionnelles chargée plus particulièrement de piloter la dimension humaine et sociétale (implication professionnelle, actions sur les comportements personnels, responsabilisation des individus, etc.) du changement vers la transition énergétique, de façon à veiller à ce que le volet social soit traité simultanément et en interaction avec les aspects environnementaux et économiques.

a. Les recommandations générales

Le grand nombre et la diversité des acteurs concernés par les questions d'emploi, de formation et de transitions professionnelles rend difficile l'exercice de prescription et c'est la raison pour laquelle le groupe de travail a choisi de privilégier les recommandations ou les pistes d'actions qui lui paraissaient, au stade actuel de ses réflexions, les plus importantes et les plus rapides à mettre en œuvre.

Les recommandations du groupe de travail Transitions professionnelles sont de plusieurs ordres.

■ Sensibiliser les entreprises au changement de paradigme induit par la transition énergétique

- Accompagner les entrepreneurs, en les sensibilisant, informant, ou formant (en particulier, les chefs des TPE/PME, les artisans) aux enjeux de la transition énergétique selon des modalités adaptées.
- Mettre en place des dispositifs de prestations conseil/appui aux PME, TPE : actions sur les comportements/représentations (campagnes, attractivité...), aide dans le choix des investissements...
- Améliorer la communication dans les régions sur les innovations, en saisissant l'occasion de la transition énergétique pour mieux coordonner les sociétés d'accélération de transfert de technologie (SATT), les pôles de compétitivité, les clusters, le réseau des chambres consulaires...

■ Doter les acteurs en charge des transitions professionnelles de moyens d'observation et d'anticipation renforcés et coordonnés

- Recenser les moyens disponibles en matière d'information, observation, prospective.
- Construire une carte sur la typologie des acteurs/institutions intervenant sur les champs emploi/formation/travail.
- Rendre plus lisibles les acteurs concernés et leur rôle, en enrichissant le portail internet Orientation pour tous.
- Généraliser les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) de branche prévus par l'accord interprofessionnel de 2009 (seule une minorité est pour le moment capable de produire des études prospectives utiles dans la réflexion sur la transition énergétique) en améliorant ceux existant et en incitant les branches qui n'en ont pas encore à les mettre en place de façon à pouvoir disposer d'études prospectives sectorielles.
- Créer des lieux de rencontres, de dialogues et de concertation afin d'être en mesure de décliner au niveau territorial le plus pertinent, ces études prospectives et de les compléter si nécessaire par des approches filières.

- Faire des analyses quantifiées sur l'évolution des emplois au niveau territorial.
- Bien distinguer dans les analyses prospectives, les emplois créés à court terme, mais qui ne perdureront que si la filière est compétitive, des emplois de maintenance, moins délocalisables, qui apparaîtront progressivement mais dont la pérennité est plus assurée.
- Suivre ces études au niveau national, à travers l'observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte ou au réseau observation et prospective emploi compétences du commissariat général à la stratégie et à la prospective.

Et de manière plus générale :

- Recenser les outils déjà disponibles en matière d'information/orientation (ONISEP, réseau des chambres consulaires, par exemple).
- Donner plus de lisibilité aux Carif-Oref et faire mieux connaître leurs travaux.
- Développer les liens avec les observatoires des universités (ORES).
- Clarifier les rapports entre les agences régionales pour le développement économique régional (ARDE) et les agences régionales pour l'emploi (ARE).

■ Mettre en place des conditions favorables aux emplois durables de qualité

- Combiner les actions d'observation, d'analyse prospective et d'orientation avec le travail sur les évolutions des compétences et la formation initiale et tout au long de la vie pour pourvoir en emplois les activités nouvelles et transformer de manière fluide celles existantes ou déclinantes.
- Créer les conditions d'attractivité suffisante des nouveaux emplois de la transition énergétique pour qu'ils soient pourvus par de la main d'œuvre locale et non par des transferts de main-d'œuvre.
- Prévoir de mieux accompagner l'entrepreneuriat (les passages de statuts différents salariés/patron ou artisan et réciproquement sont très difficiles à organiser sur un plan administratif, des simplifications sont nécessaires).
- Comparer les avantages, en matière de flexibilité de l'emploi, offerts par les emplois sous statut salarié à ceux des emplois de travailleurs non salariés (se focaliser autour du seul statut de salarié risque de freiner certaines innovations).
- Améliorer les garanties pour faciliter la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels (les problèmes d'ancrage territorial sont importants).
- Faciliter l'accueil et le parcours des personnes en reconversion, notamment en optimisant le maillage territorial des maisons de l'emploi et en unifiant leur appellation.
- Prévoir systématiquement d'actionner, dans le cadre du dialogue social, lors de reconversions ou d'arrêts d'activités importants, les dispositifs existants de reconversion de droit commun, en privilégiant une approche plus collective qu'individuelle.
- Développer des stratégies spécifiques en direction des territoires touchés par les reconversions et des populations fragilisées par la transition.
- Définir dans le contrat de progrès État /ANACT (Agence nationale de l'amélioration des conditions de travail) une priorité relative aux restructurations et réorganisations du travail induites par la transition énergétique et écologique.

■ Anticiper et renforcer les besoins en compétences et qualifications

- Inciter à la mise en place de démarches de gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC), encore trop peu utilisées, avec un pilotage tripartite et des moyens appropriés (il s'agit d'un bon outil, surtout quand on sait que les gens sont peu mobiles, 80 % des personnes travaillant dans leur région de naissance).
- Favoriser les lieux de rencontres d'acteurs de l'industrie/recherche/enseignement comme les clusters ou les pôles de compétitivité (apport de méthodes et d'analyses métiers/compétences et instaurer un véritable dialogue social).
- Éviter toute concurrence entre les territoires, d'où la nécessité d'une coordination nationale.
- Veiller à éviter les ruptures de savoir-faire, aggravées par les déséquilibres démographiques.
- Identifier les compétences clés pour faciliter les passerelles entre postes de travail et les compétences transversales et transférables de secteur à secteur et à l'intérieur même d'un secteur d'activité.
- Rendre plus lisible les certificats de qualification interprofessionnels (CQPI).

■ S'inscrire dans une dynamique de formation tout au long de la vie

La transition énergétique renforce l'actualité de toute une série de questions se rapportant à la formation tout au long de la vie (FTLV) qui, bien qu'elles ne lui soient pas spécifiques, devront être abordées dans les futures négociations sur la formation professionnelle, comme :

- renforcer la notion de formation tout au long de la vie et revoir le système de formation à tous les niveaux en décloisonnant les voies d'accès (formation initiale, continue, apprentissage, formation qualifiante) ;
- rendre plus effectifs les dispositifs existants mal, ou pas, connus et sous utilisés : DIF, passeport orientation formation, entretien professionnel, bilan d'étape professionnel, validation des acquis de l'expérience (VAE)...

Plus spécifiquement dans le cadre de la transition énergétique :

- encourager au profit des métiers qui se retrouvent à la lisière de plusieurs branches professionnelles qui n'ont pas de liens entre elles, une approche territoriale de la formation et s'appuyer sur des initiatives nationales intersectorielles quand elles existent (par exemple, pour la chimie verte l'association chimie du végétal) ;
- regarder la liaison société numérique/transition énergétique en matière de formation (inexistante aujourd'hui) ;
- miser sur l'innovation des offres de formation pour faire face à l'instabilité des financements de la formation (soutenir les outils innovants de formation tels que l'e-learning, coconstruire des contenus pédagogiques entre un formateur-enseignant, un chercheur et un industriel pour des cours disponibles sous format formation ouverte et à distance - FOAD) ;
- renforcer la formation des formateurs (certaines formations ne se font pas par manque de formateurs qualifiés) en distinguant ce qui relève de la formation des enseignants de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur (à titre d'exemple, mise en œuvre de kits pédagogiques transition énergétique) de celle qui concerne les formateurs proprement dits ;
- examiner les besoins de réingénierie des certifications existantes (diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle...) dans la construction d'une offre de formation adaptée à la transition énergétique ;

- anticiper le dimensionnement des capacités de formation suffisamment en amont (nombre de formateurs, sections de formation...) de façon à veiller à ce que les compétences à mobiliser soient issues du tissu éducatif national et disponibles au bon moment ;
- engager une concertation au sein du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) pour mieux réguler les formations continues entre régions sur certains métiers de la transition énergétique ;
- examiner comment renforcer le rôle des OPCA et Faf en matière de transition professionnelle liée à la transition énergétique ;
- réorienter dans le cadre de la transition énergétique le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) davantage vers les problématiques de mutations économiques et de transitions professionnelles (aujourd'hui, le FPSPP est très centré sur illettrisme, les socles de compétences de base) ;
- adapter les durées et les modalités de financement des formations pour les personnes souhaitant se reconverter ;
- adapter le système de formation et les outils d'accompagnement aux besoins des artisans, des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME) (voir l'initiative de la branche agricole qui prévoit le remplacement des personnels en formation) ;
- rendre lisibles dans le répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) les certifications (diplômes, titres...) des métiers impactés par la transition énergétique et d'une manière générale par l'économie verte.

b. Des pistes d'actions pour les acteurs

Il est essentiel pour tous les acteurs de promouvoir la RSE, la responsabilité sociale et sociétale des entreprises et administrations, dans toutes leurs actions et projets pour la transition énergétique dans une perspective de développement durable.

■ Les pouvoirs publics (État, collectivités territoriales, institutionnels tels que Pôle emploi, les universités, etc.)

Il appartient à l'État qui a le pouvoir d'orienter la négociation collective à tous les niveaux, d'interpeller les partenaires sociaux sur l'obligation d'ouvrir une négociation collective sur les impacts économiques, sociaux et professionnels de la transition énergétique et plus largement de la transition écologique dans une perspective de développement durable.

La Conférence Sociale de juin 2013 doit en être l'occasion. Tous les niveaux de négociation, interprofessionnel, branches, entreprises et administrations peuvent être interpellés.

La réussite de la transition énergétique passera par un État plus proactif pour permettre aux filières existantes de s'adapter et à certaines filières nouvelles de se construire.

Il s'agira également d'encourager les régions qui ne l'ont pas encore fait à mettre en place des politiques de filières en y intégrant une thématique transversale sur la transition énergétique.

Dans le cadre de la prochaine loi de décentralisation, les régions devraient se voir confier le rôle de définir le cahier des charges des différents organismes impliqués dans l'orientation (pôles emploi, missions locales, maisons emploi formation, PLIE, etc.). Il conviendrait donc que les régions y intègrent des critères spécifiques liés à la transition énergétique. De même, elles pourraient nouer des partenariats avec les OPCA pour favoriser la montée en compétence des formateurs et intégrer dans leurs appels d'offres des lots particuliers sur la formation des formateurs.

A travers leurs achats de formation, les régions pourraient enfin entreprendre des actions de sensibilisation auprès des prescripteurs de formation (pôles emplois, missions locales, cap emploi) et insérer un volet dédié à la transition énergétique dans les conventions qu'elles passent avec eux, avec des exigences accrues de qualité (labellisation des contenus pédagogiques...) et un droit à l'expérimentation (hors appel d'offre), sous certaines conditions : l'existence d'une réelle innovation, le caractère pilote de la formule, la mise en place d'un suivi et d'une évaluation indépendante pour donner un avis sur la pertinence d'une généralisation.

■ **Les partenaires sociaux (organisations patronales, employeurs publics, syndicats de salariés, organismes paritaires : CPNE, OPCA, OPMQ...**

Il s'agira :

- d'inciter les secteurs les plus touchés par la transition énergétique à créer des instances paritaires régionales pour traiter des problématiques emplois, formation, transitions professionnelles, y compris avec des regroupements interbranches cohérents pour les petites conventions collectives nationales (CCN) ;
- de développer des analyses de branche au niveau des territoires (certaines régions ont des comités filières) à croiser avec des analyses plus macro et les passer au tamis des territoires ;
- de développer une vision filière qui présente l'avantage d'une vision « chaîne de valeur », sachant qu'il faut donner plus de cohérence entre les différents concepts de filières (lien avec le Conseil national de l'industrie (CNI) et le Comité stratégique de filières éco-industries (COSEI)). Dans le cadre des prochaines négociations paritaires, il s'agira d'inciter les branches professionnelles à faire un travail sur la prospective et l'orientation/formation en lien avec l'État, lancement de contrats d'études prospectives (CEP), définition d'engagements pour le développement des emplois et des compétences (EDEC), fixation d'une priorité stratégique pour les OPCA ou FAF sur la transition énergétique ;
- organiser la formation des métiers se retrouvant à la lisière de plusieurs branches professionnelles qui n'ont pas de liens entre elles (approche territoriale ou nationale comme certaines associations d'acteurs en ont pris déjà l'initiative, par exemple sur le recyclage et l'économie circulaire) ;
- mettre à jour dans toutes les conventions collectives et statuts publics les critères classant (conformes au développement durable et TE) ainsi que les grilles de classifications pour valoriser et reconnaître les nouvelles compétences et qualifications mises en œuvre. Définir, si besoin, les nouveaux certificats de qualification professionnelle ad hoc ;
- saisir l'opportunité de la transition énergétique pour mettre en perspective des évolutions de carrière et proposer des parcours professionnels qui contribuent à la réduction de la précarité sociale.

■ **Les autres partenaires ou acteurs**

Il s'agira notamment de :

- faire participer les ONG, les associations, les jeunes et les universités aux travaux du CNTE (pilotage et suivi des mesures...) ;
- d'aider le réseau des organismes de formation à adapter leurs offres et à augmenter leurs niveaux d'exigences (tester des processus d'homologation de formateurs, encourager les certifications ou labellisations, en renforçant, regroupant et précisant celles existantes exemples : Effinegie, Format'eree) ;
- développer au plan territorial des concertations sur la construction et l'accompagnement de projets innovants (ECECLI, Build up Skills pour le bâtiment durable ...) ;

- développer des partenariats à partir de formations communes, de cadres associatifs, patronaux, syndicaux et territoriaux (modèle du CHEDD ...).

c. Les préconisations par filières

Dans le délai imparti, le groupe de travail Transitions professionnelles n'a pas été en mesure de approfondir l'approche par filière. Cette question pourtant essentielle devra donc être traitée dans le cadre des diagnostics, projections et études sectorielles préconisées par le groupe. Et donc, de ce fait, le groupe de travail n'a pas pu formaliser des préconisations spécifiques par filière, comme il aurait été souhaitable de le faire.

En revanche, il préconise, comme il l'a déjà été dit, d'engager, dès que les trajectoires stratégiques auront été décidées, toute une série d'études prospectives aussi bien dans les activités directement impactées par la transition énergétique (comme le nucléaire par exemple) que dans celles qui seront indirectement touchées (chimie, papier-carton, etc.), selon les méthodologies décrites dans les paragraphes précédents.

Néanmoins, les diagnostics à dire d'experts menés de 2009 à 2011 dans le cadre du plan national de mobilisation des filières et des territoires dans une économie verte, à la suite du Grenelle de l'environnement, et les études conduites par le Commissariat général au développement durable (étude Syndex-Alpha sur les secteurs industrie et énergie déjà mentionnée) ou dans le cadre des écofilieres relevant du Comité stratégique de filières éco-industries (COSEI), donnent des indications intéressantes sur lesquelles s'appuyer, même si elles nécessitent d'être actualisées. Sont concernées :

■ dans les filières de la transition énergétique

- les métiers/emplois de l'énergie en croissance modérée (production d'électricité, transport de gaz, chauffage urbain, stockage de l'énergie...);
- et les métiers/emplois en développement (ENR, EMR, Systèmes éco-électriques, bâtiment bas carbone, transport durable...);

■ dans les filières impactées par la transition énergétique

- les métiers/emplois menacés ou en mutation (raffinage, sidérurgie, nucléaire, automobile, chimie, cimenterie, papier-carton...).

Ces réflexions peuvent se résumer dans le tableau ci-après des différents impacts sur l'emploi de la transition énergétique au sein des filières.

Tableau des impacts de la transition énergétique sur l'emploi

Impact de la transition énergétique	Dynamiques d'emploi	Filières industrielles	Facteurs clés de réussite Enjeux stratégiques, industriels
FORTS	Menace sur l'emploi	Raffinage, sidérurgie, nucléaire, chimie, cimenterie, papier-carton, tuiles et briques	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de bouleversement dans la plupart des métiers, mais des enjeux de transition (raffinage, chimie de base, etc...). - Identifier des compétences transférables/transversales pour faciliter les reconversions. - Professionnaliser une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) pour renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie (notamment ciment, ...). - Préparer les jeunes aux métiers de process dans les industries : sidérurgie, cimenteries, tuiles et briques, etc... (renouvellement démographique). - Diversifier les métiers de la filière papier-carton en cohérence avec la diversité des options industrielles et ouvrir des perspectives de carrière aux salariés dotés de compétences élevées.
		Automobile	<ul style="list-style-type: none"> - Clarification du mix de compétences nécessité par la substitution progressive des filières alternatives à la filière thermique. - Basculement du volume de formation dédiée à la mécanique pure vers l'électricité et l'électronique, voire l'informatique adaptée aux fonctions de diagnostic (électrification du parc de véhicules VH/VE, et des composants - mécatronique « bye-wyre » y;c. sur motorisation thermique...). - Enjeux stratégiques et industriels lourds : localisation/délocalisation et risques associés de perte d'emplois, impulsion R&D, développement des réseaux pour VE.
	Croissance forte de l'emploi	Energies renouvelables (solaire, éolien, marines, biomasse)	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de bouleversement dans la plupart des métiers, mais des enjeux de transition. - Soutenir et solvabiliser la demande (fiscalité, prêts). - Soutenir les entreprises innovantes (émergence de nouveaux produits, procédés). - Dispositif français globalement en retard en matière de formation aux ENR et à l'efficacité énergétique. - Renforcer les compétences techniques de base, les compétences additionnelles valorisant les économies d'énergie (formations) et développer les formations en maintenance.
		Systèmes éco-électriques (smart grids)	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les diplômes dans les domaines de l'installation électrique (GTB), de l'éclairage (LCB, LED) et des réseaux électriques dits « intelligents ». - Accroître le nombre de formations initiales et continues en électrochimie pour tenir compte du développement des ENR et des véhicules électriques/hybrides rechargeables (stockages électrochimiques). - Introduire en formation initiale et continue des modules obligatoires de formation complémentaires en TICs, en DD/économie verte.
		Bâtiment à faible impact carbone (efficacité énergétique)	<ul style="list-style-type: none"> - Conforter dans le secteur bâtiment le rôle des OPCA dans l'identification des besoins de compétences nouvelles, la coordination des retours d'expérience (y compris dans la maîtrise d'œuvre) et développer des formations continues sur les innovations et nouveaux procédés.

Tableau des impacts de la transition énergétique sur l'emploi (suite)

Impact de la transition énergétique	Dynamiques d'emploi	Filières industrielles	Facteurs clés de réussite Enjeux stratégiques, industriels
FORTS	Croissance forte de l'emploi	Transport durable, logistique	<ul style="list-style-type: none"> - Dans les transports ferroviaires et urbains, les formations sont le fait de quelques opérateurs/entreprises et sont effectués souvent en interne. - Elever le niveau de formation des conducteurs dans le transport routier (éco-conduite), prévoir des formations spécifiques de chauffeurs-livreurs (relation clientèle, conduite en milieu urbain). - Former les chefs d'entreprises aux nouveaux comportements dans le transport par voie d'eau. - Prévoir des formations nouvelles sur les « métiers frontières » transport/logistique et sur la prise en compte de l'intermodalité. - Développer la prise en compte des TICs dans toutes les formations (géo-localisation, gestion des circuits et des flux).
MOYENS	Croissance modérée de l'emploi	Production d'électricité, transport de gaz, chauffage urbain, stockage de l'énergie et batterie	<ul style="list-style-type: none"> - Croissance modérée de l'emploi hors industries des chaudières et services énergétiques. - Adosser l'effort de formation et le développement des compétences dans la production d'électricité à la programmation des investissements, à la diversification des technologies (investissements favorables à l'efficacité environnementale et la compétitivité économique, développement des capacités, développement des ENR). - Enjeux de renouvellement des effectifs dans le transport de gaz (renouvellement démographique) et adaptation des métiers à l'évolution des réseaux et de leur gestion (investissements de fluidification et de sécurité des réseaux, sécurité énergétique et environnementale des stations de compression...). - Effort d'attractivité sur une gamme de métiers diversifiés dans le chauffage urbain, à l'intersection des filières industrielles (bois-énergies, biomasse, chaudières...) et des services énergétiques (rénovation des réseaux, incitations publiques, développement des ENR).
FAIBLES	Croissance faible de l'emploi	Chimie verte, biocarburants	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir l'innovation et la création d'entreprise. - Développer des formations mixtes techniques/managériales. - Maintenir des formations techniques centrées sur les coeurs de métiers et intégrer des modules spécifiques à la chimie verte (principes, analyses de cycle de vie, éco-conception, toxicologie, procédés propres, matières premières, éthique et responsabilité).
		Ferroutage	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer au niveau des licences professionnelles des compléments de formation aux cycles de base « chimie » et « génie chimique » et encourager les liens avec les départements de « génie biologique ».
Les acteurs			
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Branches professionnelles (organisations patronales/syndicats de salariés) ▶ CPNE/OPCA/OPQM ▶ Éducation nationale (CPC) Enseignement supérieur ▶ Ministères concernés : écologie, travail et emploi, redressement productif ▶ Services publics de l'emploi (pôle emploi, AVE, PLIE...) ▶ Organisme de formation AFPA ▶ Collectivités territoriales ▶ Chambres consulaires 			

Liste des membres du groupe travail n° 6 « transitions professionnelles »

- **Président** : Olivier Dominique, Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- **Rapporteur** : Chambon Bernard, Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
- **Co-rapporteurs** : Martin Ludovic (Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie / Commissariat général au développement durable), Grandin Maryvonne (Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie / Commissariat général au développement durable)
- **Experts Associés** : Poupard Jean-François, Syndex / Battut Mireille, Groupe Alpha-Sécafi

NOM	PRÉNOM	ORGANISATION
ABECASSIS	Jacques	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME)
ARDITI	Maryse	France Nature Environnement (FNE)
AUDIBERT	Pascale	Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
BARTHELEMY	Aurore	Chambre de commerce et d'industrie (CCI)
BOUE	Jean-Jacques	Confédération générale du travail (CGT)
BOURGES	Sophie	Écologie sans frontière (ESF)
BOUYER	Élise	Ministère du redressement productif (DGCIS)
CLAUSTRE	Raphaël	Comité de liaison des Énergies renouvelables (CLER)
CROZEMARIE	Pierrette	Confédération générale du travail (CGT)
CZMAL	Alexandre	Chambre de commerce et d'industrie (CCI)
EL HABTI	Audrey	Centre régional de ressources pédagogiques et de développement de la qualité de la formation (C2RP)
ELBARQIOUI	Mohamed	Union professionnelle artisanale (UPA)
FLORENCE	Daniel	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
HANIFI	Rachid	Chambre de commerce et d'industrie (CCI)
HERIN	Danièle	Conférence des Présidents d'Université (CPU)
ISAAC GEORGES	Guilhem	Association des régions de France (ARF)
KLEIN	Tristan	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
LEBER	Jean-Yves	Écologie sans frontière (ESF)
LEROY	Céline	Conférence des Présidents d'Université (CPU)
MAGNEN	Jean-Philippe	Association des régions de France (ARF)
MASSEUBE	Florian	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME)
NIRUP	Christina	Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME)
PRUVOT	Claire	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
QUATRELIVRE	Hervé	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)

NOM	PRÉNOM	ORGANISATION
QUESNE	Christophe	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME)
QUIRION	Philippe	Centre international de recherche sur l'Environnement et le Développement (CIRED)
REDMANN	Claude	Centre régional de ressources pédagogiques et de développement de la qualité de la formation (C2RP)
ROCHETTE	Arnaud	Comité de liaison Énergies renouvelables (CLER)
ROOY	Élisabeth	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
ROY	Nathalie	Union professionnelle artisanale (UPA)
SANTELMAN	Paul	Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)
TOUCHAIS	Philippe	Chambre d'agriculture (Chambagri)
WINTREBERT	Anne	Association des régions de France (ARF)

Annexes

Rappel des enjeux : section C du document Socles de connaissances - enjeux sociaux »	24
Contributions des experts	25
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie impactés par le Grenelle de l'environnement. Jean-François Poupard (Syndex)	
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie impactés par le Grenelle de l'environnement : Quelle utilisation et quelle actualisation de l'étude ?, Mireille Battut (Groupe ALPHA)	
Comptes rendus.....	38
Compilation des fiches des membres GT 6 Transitions professionnelles.....	62

Jean-François POUPARD - Syndex
Gestion prévisionnelle des emplois et des Compétences dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie impactés par le Grenelle de l'environnement

1. Une étude dans le prolongement de travaux précédents

L'étude Syndex / Alpha fait suite à une série de travaux consacrés aux retombées du Grenelle de l'environnement sur l'emploi en France, parmi lesquels :

- L'étude publiée par le Boston Consulting Group publiée en juillet 2009 (BCG), dont les conclusions ont été publiquement reprises par le chef de l'État. Cette étude chiffre à 600 000 les créations d'emplois à attendre du Grenelle de l'environnement à l'horizon 2020. Elle n'estime pas les destructions d'emplois induites par le Grenelle ;
- L'étude pilotée par le Fonds mondial pour la nature (WWF), qui chiffre à 684 000 les créations nettes d'emplois à attendre d'une réduction de 30% des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2020 (en retenant comme scénario de référence le scénario publié en 2005 par l'association négaWatt) ;
- Le rapport publié annuellement depuis 2008 par l'Ademe, qui propose une estimation à l'horizon 2012 des emplois dans les activités liées à l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables.

2. Apports et limites de l'étude Syndex / Alpha

L'apport de l'étude Syndex / Alpha, comparé à ces différents travaux, se situe principalement à deux niveaux.

Tout d'abord, elle appréhende les mutations de l'emploi dans leur globalité.

À la différence de l'étude BCG, qui ne comptabilise que les emplois créés, elle pointe les risques de destruction d'emplois liés à la mise en œuvre du Grenelle.

Elle propose une approche typologique de la vulnérabilité de certaines catégories de travailleurs au regard des possibilités de reconversion et des besoins de formation absente de l'étude WWF.

Par conséquent, l'étendue des secteurs industriels étudiés ne se limite pas aux secteurs pourvoyeurs d'« emplois verts » (comme l'étude Ademe).

Ensuite, l'étude Syndex / Alpha accorde une grande attention aux stratégies d'acteurs, qui sont analysées secteur par secteur. Resituant ainsi l'approche prospective à la lumière des dynamiques sectorielles.

La principale limite l'étude Syndex/Alpha tient à l'approche sectorielle qui ne permet pas de saisir les effets intersectoriels qui doivent être nécessairement pris en compte dans le cadre d'une GPEC Territoriale

3. Contours d'une transition

L'étape prospective de l'étude Syndex-Alpha a permis de faire émerger les contours des transitions induites par la mise en œuvre des politiques et mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Certes, il demeure difficile de séparer, au sein des dynamiques sectorielles, ce qui ressort en propre de l'impact sur l'emploi des mutations structurelles des industries de ce qui ressort des mutations liées aux engagements du Grenelle et au renforcement de la contrainte carbone.

Toutefois, le constat est aujourd'hui partagé : le changement de modèle de croissance, s'il ouvre de nouvelles

potentialités de développement, induit simultanément des coûts supplémentaires et le déclassement de certaines activités.

Gérer la transition d'un modèle à l'autre suppose que trois conditions soient remplies :

- la mise en œuvre d'une réelle politique industrielle
- la sécurisation des parcours professionnels
- l'articulation du dialogue social au niveau de l'entreprise, du secteur et du territoire.

4. Une nécessaire politique industrielle

L'étude Syndex / Alpha fait nettement ressortir la nécessité d'insérer les mesures du Grenelle dans le cadre d'une politique industrielle plus large, qui prenne en compte l'ensemble des enjeux liés au développement d'une industrie bas carbone.

De ce point de vue, nos conclusions convergent largement avec celles formulées par les comités de filière et le COE :

« l'urgence d'une réorientation du modèle de croissance ne permet pas de s'en remettre aux mécanismes traditionnels de l'économie de marché ; l'État doit assurer un rôle d'impulsion et de coordination, et contribuer au financement de l'économie dans des domaines que ne peuvent satisfaire les marchés financiers, notamment lorsqu'il s'agit d'investissements de long terme. »

À ce titre, le grand emprunt, les ressources du Fonds stratégique d'investissement et le plan de relance en lien avec les orientations du Grenelle de l'environnement revêtent un enjeu majeur du point de vue du développement de filières industrielles bas carbone en France.

5. Typologie des dynamiques de l'emploi par industrie

Les dynamiques de l'emploi	Les industries
Menace sur l'emploi dans les industries confrontées à la contrainte carbone	Raffinage, Sidérurgie, Cimenterie, Chimie (amoniac-acide nitrique-noir de carbone-chlorochimie-pétrochimie), Tuiles et briques, papier-carton
Croissance modérée de l'emploi dans le secteur énergétique	Production d'électricité, Transport de Gaz, Chauffage urbain
Mutation des emplois dans les industries au cœur de la transition vers une économie « bas carbone »	Automobile
Croissance de l'emploi dans les industries de biens d'équipements	Industrie ferroviaire, Industries des équipements mécaniques et électriques, Industrie du verre et des matériaux d'isolation

Menace sur l'emploi dans les industries confrontées à la contrainte carbone

	Raffinage	Sidérurgie	Chimie (hors pharmacie)	Ciment	Papier-carton
Emplois actuels	15 000 emplois directs	54 000 emplois directs, y compris transformation à froid	157 000 emplois directs	5 000 emplois	70 000 emplois
Perspectives emplois 2020	Emplois menacés horizon 2020 - 6 % (- 900 emplois)	Emplois menacés à l'horizon 2020 : - 8 % concentrés sur la phase à chaud (- 5 000 emplois)	Poursuite des tendances actuelles entre - 1,5 % et - 2,5 % ; accélération des restructurations sous l'effet de la crise et de l'évolution du coût de l'énergie (- 3 000 et - 4 000 emplois)	- 300 emplois d'ici à 2020	Entre 2008 et 2020, la baisse approchera 20 % (- 14 000 emplois)
Enjeux stratégiques	Investissements en efficacité énergétique et cogénération	Confirmer le pilote industriel du site de Florange et organiser la filière technico-industrielle, du captage au stockage du CO ₂	Coordonner la consolidation de la chimie de base autour d'un paradigme énergétique plus efficient et l'émergence et le développement d'une chimie durable	Alternative entre la gestion conservatrice d'un capital amorti sur des marchés matures et l'effort d'investissement et d'innovation en direction d'une industrie cimentière intégrée dans une filière de la construction durable	Maintien d'une base consistante de fabrication et de transformation en France, avec appui public pour améliorer l'efficacité énergétique et la compétitivité. Développement de la GPEC afin d'assurer l'attractivité du secteur
Enjeux industriels		Technologie CCS et ajustements aux frontières	Efficacité énergétique, cogénération et stockage de CO ₂ . Chimie durable et chimie verte	Efficacité énergétique, développement des ciments composés, des nouveaux liants, des éco-ciments	Options énergétiques alternatives, niches papetières vertes, développement d'une filière organisée de recyclage, émergence d'une filière de la chimie verte
Métiers	Pas de changement dans les métiers	Transmettre des compétences empiriques entre générations et préparer la transition vers des métiers de process dans le contexte du renouvellement démographique	Pas de bouleversement dans la plupart des métiers, mais des enjeux de gestion de transition dans la chimie de base et d'innovation dans le domaine de la chimie durable. Des enjeux de GPEC qui dépassent les entreprises	Transmettre des compétences empiriques entre générations dans le contexte du renouvellement démographique. Professionnaliser la GPEC en vue de renforcer l'attractivité	Ouvrir des perspectives de carrière aux salariés dotés de compétences techniques élevées. Diversifier les métiers en cohérence avec la diversification des options industrielles

Croissance modérée de l'emploi dans le secteur de l'énergie

	Production d'électricité	Transport de gaz	Chauffage urbain
Emplois actuels	60 000 emplois	3 000 emplois	4 500 emplois
Perspectives emplois 2020	Création nette de quelques milliers d'emplois	Progression modérée de l'emploi (+ 5 %)	Croissance de l'emploi entre 4 000 et 5 000 (hors emplois créés dans l'industrie des chaudières et les services énergétiques)
Enjeux stratégiques	Conserver l'acquis «bas carbone» du socle nucléaire et diversifier le bouquet énergétique par une stratégie d'investissement favorable à la fois à l'efficacité environnementale et à la compétitivité économique	Poursuite des investissements de fluidification et de sécurité des réseaux dans un cadre d'ouverture européenne	Insertion du chauffage urbain à l'intersection de filières industrielles (bois-énergie, construction de chaudières) et des services énergétiques
Enjeux industriels	Développement des capacités, substitution cogénération charbon, développement des renouvelables	Sécurité énergétique et environnementale des réseaux, modernisation des stations de compression	Rénovation des réseaux, incitation publique et développement des renouvelables (bois énergie, biomasse)
Métiers	Adosser l'effort de formation et le développement des compétences à la programmation des investissements, à la diversification des technologies et au renouvellement des effectifs	Enjeu de renouvellement des effectifs vieillissants et d'adaptation du portefeuille des métiers à l'évolution des réseaux et de leur gestion	Pas de compétences vraiment nouvelles, mais un effort d'attractivité sur une gamme de métiers diversifiés au long des filières concernées

Mutation des emplois dans les industries au cœur de la transition vers une économie bas carbone

Construction automobile		
	scénario Sydex	scénario Alpha
Emplois actuels	1 million d'emplois	1 million d'emplois
Perspectives emplois 2020	Le développement d'une filière autour du groupe motopropulseur électrique (moteur + batterie principalement) à destination des véhicules électriques et des véhicules hybrides électriques ferait plus que compenser les pertes d'emplois de la filière thermique. Évolution nette à l'horizon 2030 entre + 6 600 emplois et + 13 000 emplois	En lien avec les hypothèses sur les stratégies et les performances des constructeurs, les suppressions d'emplois dans la filière thermique l'emporteraient sur les créations d'emplois dans les filières alternatives. Le développement envisagé de ces filières, ainsi que l'effort sur la production de moteurs, ne suffisent pas à inverser cette évolution négative
Enjeux stratégiques	Stratégies industrielles des constructeurs, localisation, délocalisation et risques associés de pertes d'emploi, impulsion de la R&D, développement des réseaux pour le Véhicule électrique	Articulation difficile des horizons entre la gestion du creux associé à la crise, la rentabilisation des investissements réalisés dans l'amélioration de la filière thermique et l'engagement résolu dans le développement des nouvelles filières
Enjeux industriels		Stratégies industrielles des constructeurs, localisation, délocalisation et risques associés de pertes d'emploi, impulsion de la R&D, développement des réseaux pour le Véhicule électrique
Métiers	L'électrification attendue du parc de véhicules (VH, VE) et de composants du véhicule (mécatronique « by-wire », y compris sur les véhicules à motorisation thermique) implique un basculement du volume de formation dédiées à la mécanique pure vers l'électricité et l'électronique, voire l'informatique adaptée aux fonctions de diagnostic	Besoin de clarification du nouveau mix de compétences nécessité par la substitution progressive des filières alternatives à la filière thermique

Croissance de l'emploi dans les industries de biens d'équipement

	Biens d'équipements à destination des énergies renouvelables	Industrie des biens d'équipements de chauffage	Industrie électromécanique	Construction ferroviaire
Emplois actuels	3 000 emplois	+ 17 000 emplois (fin 2009)	+ 440 000 emplois	+ 14 000 emplois
Perspectives emplois 2020	Sur la période 2007-2020, création entre 20 000 emplois et 15 000 emplois dans l'industrie suivant l'intensité de la crise et de son effet sur les investissements	Les mesures du Grenelle porteraient à + 24 000 les emplois du secteur à l'horizon 2020, avec toutefois des évolutions très contrastées entre les industries du secteur, nécessitant la mise en œuvre de mesures de transition sociales	Création en moyenne de 40 000 emplois sur la période 2010-2020	Progression de l'ordre de 14 % des emplois directs liés au marché intérieur (+ 1 000 emplois) Emplois dans les infrastructures : + 76 % (+ 30 000 emplois)
Enjeux stratégiques	Acceptabilité sociale de l'éolien (terrestre et offshore) Soutien à la valorisation de la recherche autour de l'INES Solaire panneaux voltaïques (PV) : émergence d'une filière française en couches minces Mise en œuvre des nanotechnologies	Renforcement de l'industrie locale des biens d'équipements électriques, de chauffage à gaz, de chaudière collectif et de solaire thermique	Efficiences énergétique : optimisation des procédés industriels en développant des procédés et des équipements qui permettent de limiter drastiquement l'impact des activités économiques sur l'environnement et de réduire la consommation d'énergie et de matière. Réseaux électriques intelligents (smart grid) : préparer le passage à un réseau électrique décentralisé et intermittent au véhicule électrique... et, à moyen terme, transformer la gestion de l'énergie des bâtiments (compteurs intelligents, domotique,...)	Influer sensiblement sur le partage modal rail-transport public / route
Enjeux industriels	Réalisation des objectifs du Grenelle. Développement des formations dans l'industrie du bâtiment		Développement des innovations en matière de conception et d'équipements de process, pour une meilleure intégration énergétique, la récupération et la valorisation de la chaleur fatale ou de l'énergie contenue dans les rejets et les coproduits	Financement des investissements de matériels comme des infrastructures
Métiers	Développement des formations dans le secteur du bâtiment	Pas de bouleversement dans la plupart des métiers, mais des enjeux de gestion de transition dans la chimie de base et d'innovation dans le domaine de la chimie durable. Des enjeux de GPEC qui dépassent les entreprises	Développer les métiers d'expertise et d'ingénierie, intégrer dans les modules de formation Ingénieurs la dimension efficacité énergétique. Pour les industries de process, intégrer la gestion énergétique dans les métiers traditionnels	Développement des PPP et arrivée en France de la construction et des concessions au privé de la gestion des futures LGV, développement des métiers infra et ingénierie financière au sein des grands groupes de génie civil

6. Enjeux industriels au regard de la typologie des dynamiques sectorielles

Industries sous contraintes carbone : menace sur l'emploi

Développer les économies d'agglomération à travers la constitution de cluster autour des technologies de capture et de stockage du carbone et de cogénération

Soutenir au niveau européen la mise en place de mesure d'ajustement aux frontières

Aménager la fiscalité pour modifier les comportements (taxe sur les produits pétroliers, taxe carbone ...)

Subventionner les énergies renouvelables à travers la politique de rachat de l'électricité (cogénération ...)

Mutualiser les ressources des PME

Industries hors ETS (produits automobiles, équipements électromécaniques) mutation forte dans l'automobile, potentiel de développement dans les équipements électromécaniques mais quid de la localisation

Enjeux de constitution de filières (VE, renouvelables ...) outils pôle de compétitivité apport mais limites liés à leur territorialité développement des outils transversaux à travers de plateformes technologiques cluster/réseau (auto, équipement) : structurant pour le développement industriel

Gouvernance des relations donneurs d'ordre sous-traitant

Mutualiser des ressources pour les PME (cf. modèle Allemand (cluster) et (italien district industriel)

Développement de normes au niveau européen (cf. VE chargement des batteries, Réseaux smart Grid/ inter connexion)

Politique fiscale de soutien à la R&D

Mesures d'ajustement aux frontières pour les produits (cf. REACH)

7. Enjeux en matière de GPEC

- Rendre attractif les métiers (bâtiments, chimie, métallurgie) : Enjeux en matière social sur le statut des salariés (rémunérations, organisation du travail)
- Transmettre des compétences empiriques entre générations dans le contexte du renouvellement démographique
- Assurer la transférabilité des compétences entre secteurs localisés sur un même territoire (mobilité au sein des clusters). Développer des approches territoriales et sectorielles utiliser les outils de type CEP (cf Chimie, observatoire des métiers transversaux)
- Développer des approches horizontales dépasser les frontières des branches
- Formation initiale ne correspond toujours aux besoins
 - Certification de qualification professionnel de l'industrie ...CQPI
 - Soutenir la formation continue
 - Mettre en place des dispositifs transversaux de formation

Sortir la GPEC des frontières de l'entreprise à travers :

- le développement des CPTÉ (Convention Paritaire territoriale de l'emploi)
- responsabilité sociale des donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants

8. Ce premier travail riche d'enseignements doit être poursuivi dans plusieurs directions

Le séminaire de réflexion « emploi Grenelle » conduit sous l'égide du MEEDDM les 04 et 05 mai a mis en évidence la nécessité de poursuivre les travaux engagés dans le cadre de l'étude Syndex/Alpha

Mesurer les impacts intersectoriels :

par ex l'aspect matériaux (cf. auto et matériaux apports de l'écologie industrielle par ex balance matériaux approche du puits à la roue (cycle de vie)

Évolution des modalités de déplacement cf impact sur l'automobile cf facteur 4 à l'horizon 2030

Intégrer les apports l'économie de la fonctionnalité sur l'évolution des usages des produits cf le l'automobile : passer de la possession du bien à son usage : une redéfinition des frontières entre l'industrie et les services vers une extension de la chaîne de valeur de l'industrie. Élaborer une cartographie des compétences transversales.

Rappel des enjeux : section C du document Socles de connaissances - enjeux sociaux »

■ **Emploi**

À l'heure où la lutte contre le chômage constitue une priorité essentielle, la transition énergétique est porteuse de nouvelles filières et de nouveaux métiers qui constituent un gisement important de création d'emplois.

■ **Nouvelles filières**

La mise en œuvre de la transition énergétique conduit à la création, dans de nouvelles filières ou dans des activités déjà existantes, d'emplois directement liés à cette transition. Ces emplois sont, pour beaucoup, des emplois non délocalisables et porteurs de valeur dans les territoires, comme dans les transports en commun ou la rénovation thermique des bâtiments, et à forte valeur ajoutée, comme dans les nouvelles technologies de l'énergie.

■ **Effets induits sur l'emploi**

L'activité générée par la croissance globale en emplois des secteurs liés à la transition énergétique, ainsi que les gains économiques attendus plus généralement de sa mise en œuvre du point de vue de la facture énergétique, de la compétitivité des entreprises et du pouvoir d'achat des ménages se traduiront par un impact positif en termes de créations d'emplois directs ou induits.

Le volume de cet impact est toutefois soumis à des incertitudes telles que l'évolution de la productivité dans la réorganisation des modes de production et de consommation, et plus encore la capacité de la France à en faire un instrument de relocalisation de l'activité. Aussi, le bilan global de la transition énergétique en matière d'emplois doit faire l'objet d'une attention particulière.

■ **Formation et accompagnement des mutations**

L'évolution des emplois liés à la transition énergétique appelle à la mise en place de mécanismes de formation aux nouveaux métiers, mais aussi d'accompagnement des mutations.

■ **Transitions professionnelles**

En même temps qu'elle crée des emplois nouveaux, la transition énergétique suppose également de réduire progressivement l'activité dans d'autres secteurs, notamment dans les secteurs qui dominent actuellement la production d'énergie. Dès lors, il est important de veiller au bilan global de cette conversion des activités liées à l'énergie, et en particulier de répondre aux questions suivantes :

- quelle évaluation, par secteur d'activité et par territoire, des impacts de la transition énergétique sur l'emploi, et quelles sont les trajectoires de transition à privilégier, les plus fortement créatrices d'emplois pérennes ?
- quel accompagnement de la mutation du paysage énergétique français et quels dispositifs efficaces de reconversion et de transitions professionnelles, industrielles et territoriales ?
- quels sont les besoins de formation nouvelle ou continue nécessaires à la qualité des nouvelles filières et d'accompagnement des reconversions nécessaires à la transition professionnelle des secteurs concernés ?
- quelle identification des dispositifs publics et privés à renforcer à cet effet (ex : AFPA, Pôle emploi, organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA, etc.) et à mettre en place, en tenant bien compte de l'échelle territoriale ?

Mireille BATTUT - Groupe Alpha

Quelle utilisation et quelle actualisation de l'étude ?

Gestion prévisionnelle des emplois et des Compétences dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie impactés par le Grenelle de l'environnement

Dans le cadre du débat national sur la transition énergétique, un groupe de travail a été constitué pour traiter des transitions professionnelles. L'étude menée en 2010 par Syndex et Alpha pour le MEEDDM fait partie du « socle de discussion » élaboré par le CGDD pour identifier les impacts de la transition énergétique sur l'emploi, par filière industrielle.

Cette étude répondait à un besoin exprimé par les deux confédérations CFDT et CGT, attentives aux enjeux sociaux du développement durable, dans le cadre de la préparation du sommet mondial de Copenhague fin 2009 sur le climat. L'objectif était de mettre en évidence, de façon prospective des impacts significatifs, directs et indirects, sur l'emploi et les compétences, jusque-là peu abordés dans les études disponibles, dans les secteurs industriels énoncés dans les objectifs du PNAQ II de CO₂ (12 secteurs) et dans 4 secteurs fortement affectés par le Grenelle de l'environnement (filiale automobile, ENR, construction électrique, produits phytosanitaires). L'horizon de moyen terme 2020 était déterminé initialement par le calendrier ETS.

a. Une transition énergétique qui ne s'appuie pas sur une régulation par le CO₂, Les postulats du Grenelle sont-ils à revoir ?

L'étude partait donc des postulats du Grenelle, à savoir la mise en place d'un marché du CO₂ qui envoie les signaux opérants en vue d'une transition vers une économie décarbonnée. Pour être opérants, les certificats ETS doivent être d'un prix suffisant pour modifier « l'ordre de mérite¹ » dans lequel se présentent les énergies dans la confrontation offre/demande, en renchérissant les énergies polluantes, en particulier, les centrales Charbon et favoriser comparativement les centrales Gaz moins polluantes, qui de surcroît sont appelées à jouer un rôle d'équilibre du système dans la transition, face à la montée en puissance des énergies intermittentes.

Force est de constater qu'avec un prix de 5€/t les certificats ETS n'ont aucune chance de corriger l'ordre « naturel » de mérite qui place les centrales Charbon avant les centrales gaz, dans un contexte de cours du charbon historiquement bas². On peut dire que le programme de la transition énergétique se met en place, mais pas selon le scénario prévu : malgré, ou à cause de, la montée en puissance rapide des EnR intermittentes, les centrales Gaz sont trop peu appelées et ne couvrent plus leurs coûts de fonctionnement.

Les centrales Charbon sont appelées à fermer à l'horizon 2015 pour des raisons uniquement réglementaires, et non économiques. Les grands groupes énergéticiens européens n'hésitent pas à parler de surcapacités et annoncent qu'ils ne prendront pas de décision pour les remplacer par des centrales Gaz d'ici à 2020, alors que celles-ci sont censées équilibrer le système comme « énergie de la transition ». Ces faits entrent en contradiction avec les hypothèses retenues dans les scénarios prospectifs dont nous avons connaissance, comme illustré ci-après.

Comment en effet imaginer qu'il est possible en même temps à l'horizon 2020 de poursuivre – et de financer – le développement des ENR et en même temps de faire passer le gaz devant le charbon quand le « marché » n'envoie pas les signaux pertinents pour l'investissement sur le périmètre européen ?

¹Rappelons que selon l'ordre de mérite, à chaque instant, il est d'abord fait appel aux centrales hydroélectriques « au fil de l'eau » (sinon la production serait perdue), puis aux centrales avec le coût variable (combustible) le plus faible (les centrales nucléaires), puis celles présentant un coût de combustible supérieur (charbon), puis gaz, puis fuel (TAC). A chaque instant, c'est le coût du combustible de « la centrale marginale » qui fixe le prix du marché. (Marcel BOITEUX mai 2008)

²Révolution des gaz de schiste aux USA, attraction du gaz vers les marchés asiatiques, dé-corrélation de la plaque Europe... il n'entre pas dans le but de la présente note d'expliquer toutes les raisons et implications combinées et complexes de ces événements. Nous les prenons comme la toile de fond.

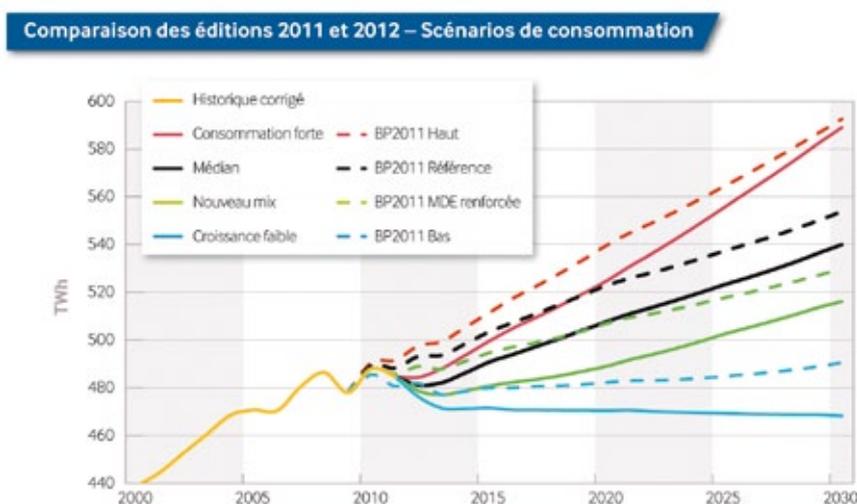
Comparaison des scénarios de référence Enerdata 2010 et 2012

			Enerdata Scénario Réf. 2010		Enerdata Scénario Réf. 2012	
Production électrique Europe en TWh	2 000	2 009	2 020	2 011	2 020	
Charbon + lignite	1 036	970	1163	994	904	
Gaz	528	817	989	811	1 233	
Pétrole brut	192	107	83	81	40	
Biomasse, tourbe	55	115	125	149	121	
Production nucléaire	971	921	856	927	910	
Production hydraulique	625	579	683	596	755	
Production ENR	30	158	334	241	605	
Production totale	3 433	3 669	4 233	3 807	4 569	

b. La crise : encoche dans le chemin de croissance ou « peak » historique ?

Le deuxième élément de divergence fort par rapport aux hypothèses du Grenelle, est la profondeur de la crise économique, ayant conduit, de façon inédite, à une contraction de la demande en énergie, qui interroge les modèles prospectifs mis en œuvre jusqu'à présent, avec leurs scénarios types (Référence, New Policy, 450ppm). Si le déclenchement de la crise a été pris en compte dans l'étude, la question de savoir si les années 2011-2014 seront une « encoche » suivie d'un rattrapage ou si elles signent ce que d'aucuns ont nommé un « Peak-Demand » est évidemment particulièrement importante pour le sujet de l'impact Emploi de la transition.

On retiendra que le scénario médian du RTE reste malgré tout orienté vers la hausse.



Source Bilan prévisionnel du RTE 2012

c. Efficacité énergétique : la nécessaire prise en compte du Temps nécessaire (et de l'investissement)

Le troisième élément à prendre en compte est celui des choix en matière de calendrier. Ceux-ci auront de forts impacts sur les compétences requises, dans un contexte où l'innovation est un facteur essentiel de mise en œuvre des technologies, aussi bien du côté de l'offre (réseaux de transport, smartgrids, stockage), que du côté de la consommation (efficacité énergétique, rénovation, transformation des usages et des cultures...). Les différentes hypothèses de composantes de mix énergétique et de croissance économique examinées par le RTE dans son bilan prévisionnel montrent que le paramètre temporel est particulièrement important en ce qui concerne le chemin critique de l'industrie, qui doit pouvoir réaliser des mesures d'efficacité énergétique suffisantes pour compenser l'augmentation des coûts, sous peine de basculer dans le scénario de régression (croissance faible = désindustrialisation).

France - Principales hypothèses pour scénario 2030	Médian	Consommation forte	Nouveau mix nucléaire à 40GW	Croissance faible
Croissance économique (source CAS)	Modérée	Haute	Modérée	Basse
Démographie (source INSEE)	Modérée	Haute	Modérée	Basse
Efficacité énergétique	Modérée	Basse	Haute	Modérée
Nucléaire	Modérée	Haute	Basse	Modérée
ENR	Modérée	Modérée	Haute	Basse
Interconnexions	Modérée	Haute	Haute	Modérée
Ratio couverture EnR (référence 2011 : 13%)	21,5 %	26,7 %	40,2 %	26,6 %
Emissions CO ₂ électriques (référence 26.7)	28	24.3	30.8	18.6
Consommation industrie (référence 2011 : 122)	130	142	123	103
Croissance annuelle consommation industrielle	0,3 %	0,8 %	0 %	-0,9 %
Mesures d'efficacité énergétique dans l'industrie	13 Twh, dont 6.5 Twh liés aux moteurs	13 Twh, dont 6.5 Twh liés aux moteurs	20 Twh, dont 10 Twh liés aux moteurs	?

Source Bilan prévisionnel du RTE 2012

d. Un enjeu de transmission professionnelle

La question qui est posée est alors non seulement celle des transitions professionnelles, mais aussi, de la **transmission professionnelle, dans un contexte de vieillissement** dans certains secteurs. Ainsi on estime que les départs en retraite dans les IEG devraient dépasser les 7000 par an entre 2013 et 2016, contre un rythme annuel de 4000 à 5500 dans la décennie précédente.

e. La pertinence de l'étude d'impact réalisée pour le MEEDDM

C'est dans ce cadre que l'étude d'impact réalisée pour le MEEDDM par Syndex/Alpha garde toute sa pertinence. Même si ce n'est pas dans l'ordre prévu, la transition énergétique est en cours, mais les conditions dans lesquelles elle se déroule l'assimilent - plus encore que l'étude ne l'envisageait - à un choc de compétitivité. Les impacts induits risquent donc d'être plus lourds (voir annexe effets directs/effets induits). Il est convenu en conséquence de **mettre à jour – pour le 24 avril - le « socle de discussion »** qui a été fourni au groupe de travail.

L'étude Syndex-Alpha faisait apparaître des menaces sur trois des cinq catégories de secteurs industriels et énergétiques étudiés (si on inclut l'automobile parmi les trois, secteur clef pour lequel le caractère contrasté des perspectives livrées par les deux cabinets est révélateur des incertitudes). Dans les catégories où les perspectives d'emploi étaient meilleures, la gestion active des compétences est nécessaire à leur concrétisation.

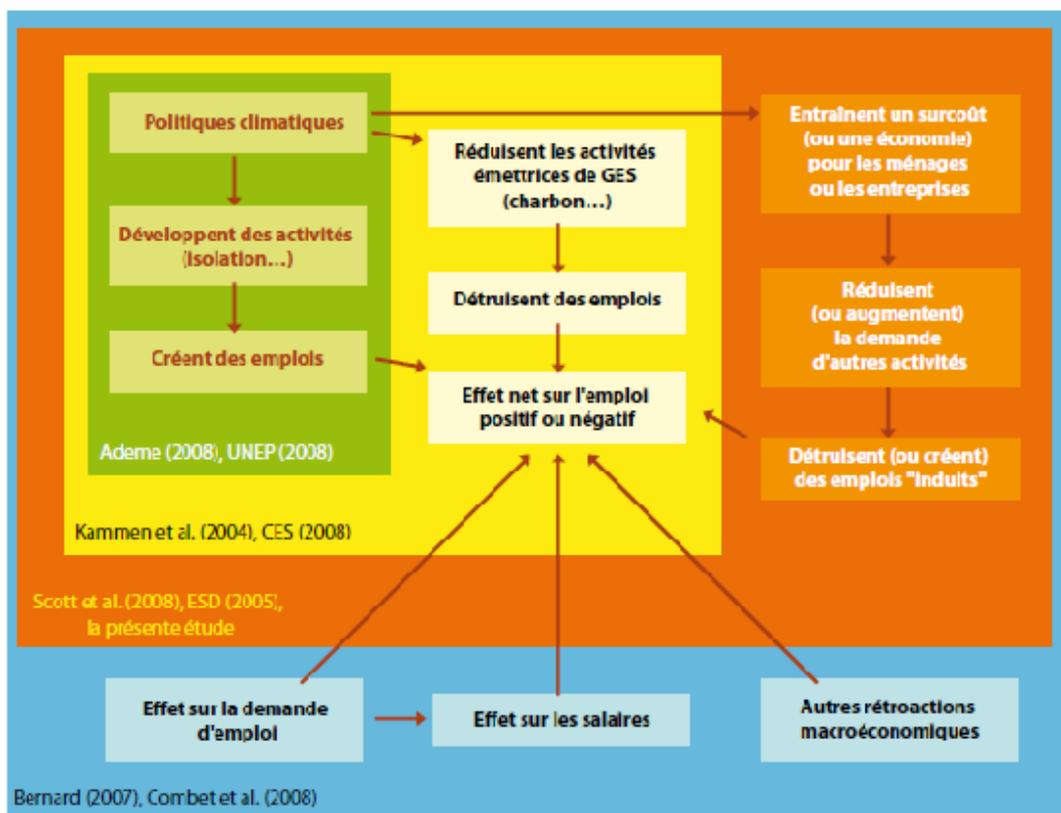
tisation. Les enjeux d'équilibre entre embauches nouvelles et reconversions internes au sein des entreprises sont conditionnés par les perspectives propres à chaque secteur.

Evidemment il n'est jamais aisé de faire la part entre ce qui relève de l'adaptation aux contraintes environnementales, des séquelles de la crise, des exigences de compétitivité, des choix organisationnels et stratégiques des entreprises. Mais c'est bien le croisement entre ces dimensions de la réalité qui est déterminant et l'action publique ne peut agir sur l'une de ces dimensions en méconnaissant les autres. De manière générale, le paramètre crucial des prix est encore peu explicité : comment vendre les nouveaux produits et services respectueux de l'environnement à des prix compatibles avec le pouvoir d'achat des différentes catégories de consommateurs ? Comment concilier le renchérissement de l'énergie avec la préservation de la compétitivité de certains secteurs industriels ? Par exemple, si la voiture écologique à venir doit être vendue à un coût qui la rende abordable à un consommateur moyen, on ne peut pas faire comme si la maîtrise compétitive de ce coût n'avait rien à voir avec les enjeux de localisation de la production...

f. GPEC sectorielle et territoriale

La GPEC fournit un cadre de négociation collective pour sécuriser les parcours individuels, les transitions professionnelles et les mobilités géographiques, ainsi que pour les concilier au mieux avec les besoins des activités économiques. Sa mise en œuvre résolue est d'autant plus nécessaire que l'espérance des créations d'emplois suscitées par la croissance verte ne devrait pas conduire à mésestimer les risques conjoints de destruction d'emplois. Ces risques sont à affronter franchement, **dans un cadre régional**, en lien avec le mouvement de décentralisation des systèmes énergétiques.

Effets directs / Effets induits



Source : Philippe Quirion et Damien Demailly (2008)

Filet vert : Nombre d'emploi générés par l'ensemble des dépenses de protection de l'environnement, d'énergies renouvelables, d'efficacité énergétique.

Filet jaune : Prise en compte du contenu en emploi, pour diverses options techniques et organisationnelles, par unité énergétique (GWh, tep...), pour différentes techniques de production d'énergie et pour différentes options permettant d'améliorer l'efficacité énergétique.

Faiblesse de ces deux types d'approches : Biais en faveur des options techniques et organisationnelles les plus coûteuses. Si une option coûte dix fois plus cher qu'une autre pour produire un GWh, il est très probable qu'elle va créer plus d'emplois par GWh, car une partie importante de ce coût va certainement servir à payer des salaires. Or, des agents économiques (ménages, entreprises, administrations publiques...) vont nécessairement payer pour ce surcoût et vont par conséquent réduire d'autres consommations, d'où un effet induit négatif sur l'emploi. Rien ne dit a priori que l'effet net sera toujours positif une fois cet effet induit pris en compte.

Filet orange : Comparaison des différentes options en estimant les emplois détruits par le financement des dépenses supplémentaires. La prise en compte de cet « effet revenu » nécessite de faire certaines hypothèses complémentaires : quels acteurs économiques vont supporter le surcoût, comment vont-ils modifier leur épargne et leur consommation en réponse à ce surcoût... Cette méthode nécessite aussi plus d'information, puisqu'il devient nécessaire de connaître, en plus des emplois « contenus » dans une technologie, le coût de cette dernière.

Filet bleu : Les modèles macroéconomiques : une représentation plus riche de l'économie mais plus grossière des techniques utilisées. La principale limite des études de contenu en emploi est de négliger les rétroactions macroéconomiques. Par exemple, en particulier si l'économie est proche du plein emploi, une politique qui accroît la demande de travail (les offres d'emploi) va accroître le salaire réel, ce qui en retour diminuera l'emploi ailleurs dans l'économie. Autre exemple, si cette politique améliore la balance commerciale (en diminuant les importations de combustibles fossiles), certains mécanismes (en particulier les taux de change) peuvent ramener cette balance vers l'équilibre, réduisant les exportations ou augmentant les importations ; d'où, là encore, une réduction de l'effet initial positif sur l'emploi.

Débat national de la transition énergétique **Groupe de travail « transitions professionnelles »** **Réunion du 27 mars 2013** **Relevé de conclusions**

Première réunion de lancement du groupe de travail « transitions professionnelles »

- Ont été nommés :
 - en qualité de président du groupe de travail « transitions professionnelles », Dominique Olivier, secrétaire confédéral de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), chargé du développement durable.
 - en qualité de rapporteur, Bernard Chambon, représentant du MEDEF
 - en qualité de co-rapporteur, le représentant du Commissariat général au développement durable (CGDD), au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie), représenté dans cette séance par Ludovic Martin, chargé de mission au bureau de la formation, de l'emploi et des transitions sociales.
- En termes de calendrier, il a été convenu de rendre un document de synthèse des travaux dans un délai d'un mois, en vue d'une présentation au débat du Conseil national du mois de mai. Des réunions additionnelles seront prévues en juillet. A souligner que les trois premiers groupes de travail vont rendre leurs travaux d'ici la fin du mois d'avril.
- Il a été souligné la nécessité de faire le lien avec le groupe de travail « mix énergétique » qui doit notamment examiner l'emploi sur un plan macro-économique et d'en analyser la trajectoire. Il faudra introduire les résultats dans le Groupe « Transitions professionnelles ».
- Sur l'inventaire des travaux existants, le commissariat général au développement durable qui travaille sur ces sujets depuis 2009, fournira aux membres du groupe des éléments susceptibles d'aider le débat. Notamment, les analyses du Plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers dans l'économie verte (11 comités de domaine et 3 études dont l'étude confiée à Syndex et Alpha sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie impactés par le Grenelle de l'environnement et l'évolution du système européen ETS d'échange des droits d'émission des gaz à effet de serre). Diverses actions ont été lancées à travers des expérimentations territoriales (4 régions concernées) et des conventions de partenariat. Doit être lancée prochainement, conjointement avec la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), une démarche sur l'accompagnement des transitions professionnelles des filières industrielles impactées par la transition écologique et l'efficacité énergétique.

Remarques et orientations

- En complément des membres¹ initiaux, ont été proposés :
 - un représentant de la DGEFP, ministère en charge du travail et de l'emploi
 - un représentant de l'ADEME
 - un représentant d'Alliance Villes Emploi
 - un représentant du ministère de l'enseignement ou un représentant d'UFR
 - un représentant de l'association des régions de France (ARF)
 - un représentant de l'AFPA
 - un représentant du COE
- Les délais sont très tendus si les membres veulent faire des analyses autres que celles déjà existantes. Un mois, à raison d'une réunion par semaine, reste très limite et nécessite de réduire les ambitions, d'autant que le SGDTE insiste sur l'importance de tenir les délais.
- Orientations pour les travaux : deux axes principaux ont été retenus:
 - **Le premier sur la transition professionnelle** : les évolutions potentielles des activités, l'évolution des emplois et des métiers, des fonctions, des compétences ou des qualifications et éventuellement l'organisation du travail. La place de l'apprentissage pour un certain nombre de métiers un peu nouveaux est une question essentielle, comme celle d'anticiper les changements. Il faudra préciser la méthode d'approche (les branches professionnelles, les territoires ; des études prospectives, etc...) et veiller à la mobilisation des partenaires sociaux, (faire preuve de conviction), compte tenu de l'importance du dialogue social au sein des entreprises mais aussi des territoires. Enfin, il ne faudra pas omettre les questions traitées au niveau européen et mondial (à l'OIT les transitions précèdent les défis du climat).
 - **Le deuxième sur les autres impacts sociaux**, c'est à dire les évolutions des inégalités sociales (résolues ou aggravées), mais aussi les inégalités territoriales.

Au vu du calendrier, un ciblage plus précis des travaux sera proposé par le président, le rapporteur et le co-rapporteur aux membres du groupe de travail lors de la prochaine séance.

Calendrier des réunions

- Les prochaines dates à retenir :
 - le 10 avril 2013 au matin
 - le 17 avril 2013 au matin
 - le 24 avril 2013 au matin
 - le 30 avril 2013 au matin
 - le 7 mai 2013 au matin
 - le 15 mai 2013 au matin
 - - le 23 mai 2013 conseil national

Débat national de la transition énergétique
Groupe de travail Transitions professionnelles
Réunion du 10 avril 2013

Relevé de conclusions

- **Président** : Olivier Dominique (CFDT)
- **Rapporteur** : Chambon Bernard (MEDEF)
- **Co-rapporteurs** : Martin Ludovic (MEDDE/CGDD), Grandin Maryvonne (MEDDE/CGDD)
- **Secrétariat général** : Lemaire-Dujin Anne
- **Experts Associés** : Poupard Jean-François, SYNDEX
Battut Mireille, Goupe Alpha-SECAFI
- **Présents** :
 - Klein Tristan, DGEFP
 - Audibert Pascale, MEDEF
 - Florence Daniel, CFE-CGC
 - Bourges Sophie, ES-F
 - Roy Nathalie, UPA
 - Quesne Christophe, FFP-CGPME
 - Pruvot Claire, FNSEA
 - Nirup Christina, ADEME
 - Czmal Alexandre, CCI France
 - Hanifi Rachid, CCI France
 - Wintrebert Anne, ARF
 - Magnen Philippe, ARF

■ **Validation de la feuille de route (Olivier Dominique)**

Bref rappel des objectifs prioritaires du GT 6 : l'anticipation et l'accompagnement des mutations

- minorer les impacts négatifs
- optimiser les impacts positifs

¹La liste des membres et experts sera fournie prochainement par le secrétariat du débat sur la transition énergétique

Plan et méthode de travail :

- Apprécier les impacts (forts, moyens, faibles) sur l'emploi en terme quantitatifs (volume) et qualitatifs, identifier les opportunités/menaces
- 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
- Au-delà des aspects sectoriels, intégrer la dimension européenne, la dimension territoriale (territoires comme lieux de transition/mobilisation/production de la norme), et la dimension « entreprise »
- Procéder par auditions (limitées en nombre, compte-tenu des délais contraints) et productions écrites des acteurs (COE, AFPA, etc...) mais vérifier au préalable pour les sollicitations d'acteurs/institutions la qualité ou pas de membre du Comité national

En réponse aux interrogations de l'UPA (cf. CR précédent) : le GT6 n'a pas fait de discrimination en matière de taille d'entreprises (artisanat et PME sont bien dans le champ d'analyse) et les actions à envisager en terme de sensibilisation/information/formation des chefs d'entreprise (TPE, artisan), d'accompagnement dans le choix des investissements entre dans le champ des réflexions sur les mutations.

■ Présentation de l'étude Syndex /Alpha sur les secteurs industrie/énergie

Les experts de SYNDEX et Alpha ont fait un rappel de l'étude « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie impactés par le Grenelle de l'environnement et l'évolution du système ETS d'échange des droits d'émission de gaz à effet de serre dans le contexte d'une économie verte » livrée en 2011 au CGDD. Une synthèse de cette étude a été envoyée aux membres par courrier électronique la semaine du 2 avril.

Il est important de souligner qu'au moment du Grenelle c'est la contrainte Co2 qui était le facteur mobilisateur mais il est devenu inopérant aujourd'hui en Europe (découplage avec le reste du monde). La transition en termes de mix a déjà eu lieu mais pas avec les conséquences qu'on imaginait : l'ordre de mérite des énergies n'est pas au rendez-vous (pas de projet de centrales gaz pour remplacer le charbon). Les besoins en GPEC sont importants et ils ne se feront pas sans investissements lourds (ENR + transports).

Les scénarios de l'époque n'avaient pas intégrés le « choc » de la crise financière et économique.

Deux questions se posent aujourd'hui :

- quelles sont les conséquences sur l'emploi d'une transition énergétique ?
- comment remobiliser les outils de GPEC ? Les outils de modélisation sont re-mobilisables à condition de réajuster les différentes hypothèses : horizon CT avec horizon structurant de MT, besoin de classement des métiers par macro-compétences, révision des catégories.

Remarques :

Il a été proposé de ne pas tout refaire mais de zoomer sur des problématiques bien précises.

On peut noter également que les chiffres sont anciens et qu'on manque de visibilité. Avec le contexte actuel il serait pertinent de ne pas se focaliser uniquement sur le binôme création et destruction mais de s'intéresser sur le maintien de l'emploi dans les territoires.

Il faut prendre en compte la sensibilité des secteurs électro-intensifs au coût de l'électricité (chimie, ciment, etc)

Sur le plan de la coopération européenne, pourquoi ne pas penser les filières à ce niveau pour éviter une concurrence dommageable entre pays de l'UE.

■ **Tableau « Impacts de la transition énergétique sur l'emploi »**

Le CGDD avait envoyé aux membres du groupe de travail un document sous forme de tableau sur les impacts de la transition énergétique sur l'emploi. Ce tableau a été accepté en tant que tel et servira de base pour analyser, impact par impact, les dynamiques de l'emploi par filières industrielles. Les experts ont proposé de rajouter un indicateur de temporalité (court terme, long terme) ainsi qu'une déclinaison territoriale pour les acteurs clés.

■ **Points de vigilance soulevés par les membres**

- Quid de l'impact sur les scénarii des mesures fiscales (taxe carbone) et du marché de CO2 (stabilisation des titres) ?
- S'appuyer davantage sur les territoires : approche GPEC territoriale, problème de la répartition des maisons de l'emploi, comment faciliter le parcours des personnes, comment mieux homogénéiser les points d'accueil ?
- Construire une GPEC avec les entreprises en fonction de leur taille (passage entre filières difficiles pour TPE, PME ; parler plutôt de stratégie/développement) et prendre en compte les impacts en termes de changement de statut, de classification et de garanties salariales
- Réguler sur certains métiers les formations continues entre région (cf. CNFPTLV)
- Examiner les besoins de réingénierie des titres existants dans la construction d'une offre de formation
- Recenser les outils disponibles en matière d'information/orientation (CCI notamment)
- Examiner le rôle des OPCA et Faf en matière de transition professionnelle
- Pistes de recommandations : prestation conseil/appui aux PME, e-learning, usages coûts/investissements, effets rebond, stabilisation des avantages fiscaux et financiers (cf. GT bâtiment durable Pelletier), actions sur les comportements/représentations

■ **ADEME / Build up skills**

Ce programme européen en matière d'« efficacité énergétique » et d'énergies renouvelables répond à l'appel à projets lancé par l'Union européenne en juin 2011 dans le cadre du programme communautaire « Énergie intelligente Europe ». Il s'agit d'organiser dans chaque État membre la montée en compétences des ouvriers du bâtiment en les familiarisant aux nouvelles solutions énergétiques. En France il est piloté par un consortium constitué par l'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), Alliance villes emploi, l'Afpa et le CSTB (Centre technique et scientifique du bâtiment).

L'ADEME se propose de faire une fiche aux membres pour expliquer le projet plus en détail. De même, un bilan de l'ADEME sur les conseillers info énergies est demandé.

Calendrier des réunions

■ Les prochaines dates à retenir :

- le 17 avril 2013 au matin > Présentation étude CIRED / contribution AFPA et INTER CARIF-OREF
- le 24 avril 2013 au matin > Actualisation par Syndex/Alpha du tableau des impacts + analyse des fiches des parties prenantes
- le 30 avril 2013 au matin
- le 7 mai 2013 au matin
- le 15 mai 2013 au matin
- Pour mémoire : **le 23 mai 2013 conseil national**

Débat national de la transition énergétique
Groupe de travail Transitions professionnelles
Réunion du 17 avril 2013

Relevé de conclusions

- **Président** : Olivier Dominique (CFDT)
- **Rapporteur** : Chambon Bernard (MEDEF)
- **Co-rapporteur** : Martin Ludovic (MEDDE/CGDD)
- **Secrétariat général** : Lemaire-Dujin Anne
- **Présents** :
 - Audibert Pascale, MEDEF
 - Elbarqioui Mohamed, UPA
 - Abecassis Jacques, CGPME
 - Boue Jean-jacques, CGT
 - Quatrelivre Hervé, CFE-CGC
 - Hérin Danièle, CPU
 - Nirup Christina, ADEME
 - Rochette Arnaud, CLER
 - Leber, Jean-yves, ESF
 - Arditi Maryse, FNE
 - Czmal Alexandre, CCI France
 - Hanifi Rachid, CCI France
 - Isaac Georges, ARF
 - Quirion Philippe, CIRED
 - Santelmann Paul, AFPA
 - Redmann Claude, C2RP
 - El Habti Audrey, C2RP

■ Audition du CIRED

Philippe Quirion du CIRED a présenté le scénario Négawatt. L'étude est téléchargeable sur le site du CIRED ou sur le site de Négawatt pour la synthèse

http://www.negawatt.org/telechargement/Etude%20eco/Synthese_emploi_scenario-negaWatt_29-03-2013.pdf

Les filières impactées

- Les gains en emplois directs et indirect compensent largement les pertes
- L'effet induit sur l'emploi est fortement positif

Pertes d'emploi	Gains d'emploi
Bâtiment neuf	Rénovation bâtiment
Transport routier	Transport en commun, fret, fluvial
Énergies non renouvelables	Énergies renouvelables

Réactions

- Nécessité d'introduire dans les analyses prospectives plutôt des fourchettes de chiffres de pertes/gains d'emplois et de tenir compte des transferts d'emploi entre filières (sauvegarde de l'emploi).
- La question se pose de savoir où se situeront les embauches à venir : dans l'industrie (taux de renouvellement des départs à la retraite) ou chez les sous-traitants. Ex, le cas de l'industrie gazière
- Il n'y aura pas de rupture technologique jusqu'à 2050, pas de révolution d'ici 15-20 ans, mais une baisse des consommations est prévisible
- Difficulté de se projeter car il y a plusieurs futurs possibles selon qu'on est sûr des emplois non délocalisables (ex. maintenance) ou une poursuite des délocalisations (impact plus fort sur l'emploi)

■ Audition AFPA. Transition énergétique : comment reconvertir sur les nouveaux métiers ?

- Pour comprendre la structure des emplois il faut une vision systémique, une approche de lien entre les métiers. A tous les niveaux il faut revoir le système de formation et créer une cohérence entre formation continue, initiale et qualifiante.
- Le développement durable s'inscrit dans tous les métiers.
- Pour faire face à l'instabilité des financements de la formation, il faut miser sur l'innovation des offres de formation
- Dans l'appareil de formation, il est important d'évaluer l'impact social et l'impact économique

Publications : Web TV AFPA et Alternative économique

Réactions

- Une des questions essentielles reste la formation des formateurs. Certaines formations ne se font pas par manque de formateurs qualifiés
- Adapter les durées et les modalités de financement des formations pour les personnes souhaitant se reconverter
- Certains métiers se retrouvent à la lisière de plusieurs branches professionnelles qui n'ont pas de liens entre-elles. Comment organiser la formation ? Notamment, en privilégiant une approche territoriale
- Il faut revoir l'appareil de financement de la formation. EX : dans le nucléaire, il y a 80 % de sous-traitants, comment organiser la formation dans ce cas ? En structurant régionalement les branches, en créant des commissions paritaires régionales, ...
- Pallier rapidement les pertes de savoir-faire suite aux délocalisations, en préservant la formation industrielle, même si elle coûte cher.
- Renforcer la notion de formation tout au long de la vie et décloisonner les voies d'accès (formation initiale/continue et apprentissage)

■ Audition C2RP, les travaux des Carif Oref en matière de transition écologique

Dans le cadre de l'expérimentation régionale lancée par le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie en Nord-Pas-de-Calais, le C2RP et le Cd2e ont étudié les potentialités d'emplois de l'économie verte dans 4 domaines :

- la performance énergétique et environnementale des bâtiments
- le recyclage des déchets et la valorisation matière
- Les énergies renouvelables
- (Le transport durable)

Étude disponible : http://www.c2rp.fr/upload/publication/C2RP_Etude_gisement_emploi_economie_verte_Rapport%20final_2012.pdf

Réactions

- Étude non reproductible en l'état dans les autres régions. Analyses quantifiées sur l'emploi à mener au cas par cas
- Nécessité de déconcentrer la maille territoriale

■ Dates et rappels

- le 24 avril 2013 au matin : actualisation par Syndex/Alpha du tableau des impacts + analyse des fiches des « parties prenantes »
- le 30 avril 2013 au matin
- le 7 mai 2013 au matin
- le 15 mai 2013 au matin
- Pour mémoire : **le 23 mai 2013 conseil national**

Pour le 24 avril, les membres du groupe de travail doivent remettre leurs fiches « partie prenante » pour l'élaboration des préconisations.

Débat national de la transition énergétique
Groupe de travail Transitions professionnelles
Réunion du 24 avril 2013

Relevé de conclusions

- **Président** : Olivier Dominique (CFDT)
- **Rapporteur** : Chambon Bernard (MEDEF)
- **Co-rapporteur** : Martin Ludovic (MEDDE/CGDD) / Grandin Maryvonne (MEDDE/CGDD)
- **Experts Associés** : Poupard Jean-François, SYNDEX
Battut Mireille, Groupe Alpha-SECAFI
- **Présents** :
 - Audibert Pascale, MEDEF
 - Elbarqioui Mohamed, UPA
 - Florence Daniel, CFE-CGC
 - Boué Jean-jacques, CGT
 - Pruvot Claire, FNSEA
 - Hérin Danièle, CPU
 - Magnen Jean-Philippe, ARF
 - Quesne Christophe, CGPME
 - Rochette Arnaud, CLER
 - Arditi Maryse, FNE
 - Czmal Alexandre, CCI France
 - Redmann Claude, C2RP
- **Excusés** :
 - Leber, Jean-yves, ESF
 - Santelmann Paul, AFPA

■ **SYNDEX ALPHA – Actualisation du tableau des impacts sur les secteurs industrie et énergie (étude 2010/11)**

- Les effets sur les perspectives emploi-compétences dans les filières qui vont être impactées seront plus négatifs.
- Les scénarii prévus ne se sont pas mis en place à la suite du Grenelle, même si la transition énergétique se met en place (montée des ENR). En particulier, les certificats ETS n'ont pas réussi à corriger l'ordre de mérite (Centrales Charbon placées avant les Centrales Gaz) et les grands groupes énergéticiens reportent leurs investissements.
- La crise a conduit à une contraction inédite de la demande en énergie. Or, en 2010 les industriels pensaient qu'il y aurait une reprise après un « creux ». Aujourd'hui, cet optimisme a laissé place à l'incertitude qui freine les investissements.
- Le facteur « temps nécessaire » est particulièrement important pour les investissements à réaliser (les mesures d'efficacité énergétiques doivent être suffisantes pour compenser l'augmentation des coûts).
- Les domaines d'activité les plus concernés :
 1. les énergies thermiques
 2. l'énergie hydraulique
 3. l'énergie nucléaire
 4. le transport de gaz et d'électricité
 5. la distribution,
 6. la communication
 7. la recherche et développement
 8. le trading (haute spéculation)
- Les créations d'emplois de l'économie verte ne doivent pas occulter les destructions d'emplois. Aujourd'hui, aucun acteur n'investit dans l'économie « bas carbone »
- Le secteur énergétique va devoir faire face à des besoins de recrutement énormes car dans l'industrie électrique et gazière, les statuts des salariés ont impacté à la hausse l'âge de départ à la retraite (forte cohorte des 50/55 ans) et le rythme des départs sera dans quelques années le double d'un rythme normal, avec le risque de ne pas faire face aux besoins d'embauche.
- Si le taux de remplacement diminue, il y aura un problème de transmission/renouvellement des compétences car, réussir la transition énergétique c'est aussi réfléchir à la transmission des savoirs.
- Dans les secteurs électro-intensifs en souffrance comme la sidérurgie, la chimie, le papier carton ou le ciment, la stratégie actuelle est plutôt de se repositionner vers les zones de consommation comme l'Asie (Chine) et celles où l'accès aux matières premières est moins onéreux. Dans la chimie, on constate une perte des outils industriels en Europe au profit du Moyen Orient ou des USA qui ont accès à du Gaz non conventionnel (gaz de schiste).
- Le secteur du raffinage se repositionne sur les technologies « bas carbone », les bio-carburants. Le secteur du verre plat (secteurs du conditionnement, du bâtiment, de l'automobile) souffre mais le verre solaire qui a pris le relais pendant un temps connaît depuis 2012/13 lui aussi des difficultés (Saint Gobain Solar a stoppé ses investissements) et le regain de métiers nouveaux se stabilise.
- Pour le secteur de la chimie verte, il n'y a peu de visibilité (un seul leader BASF).
- Dans le secteur du bâtiment, la transition énergétique devrait contrecarrer les difficultés de la construction neuve, mais les pertes d'emplois importantes rendent plus difficiles les transitions de compétences.

- En général, il n'y a pas de transformation des outils industriels existants à partir de nouvelles technologies et ni après la fermeture d'industries de création ex nihilo faisant appel à de nouvelles compétences.

Réactions

- **ARF** : le tableau de l'actualisation des impacts est un peu noir : il n'y a pas de fatalisme du modèle industriel en place et il faut aller vers des stratégies d'anticipation. La valorisation du CO₂ a besoin de la sidérurgie, des outils de production peuvent être maintenus grâce à la R&D. Quels sont les enjeux de diversification/conversion des sous-traitants de 1^{er} et 2^e rangs ? Quels sont les taux de rentabilité attendus à court terme ? Les transitions professionnelles dépendent de la qualité de toutes ces anticipations. Il faut donc regarder secteur par secteur quelles sont les pistes de conversion les plus durables.
- **CGT** : il y a une crise grave au niveau des postes techniques dans les IEG (dont 95 % sont des effectifs EDF/GDF Suez). Le renouvellement des personnels (25 % d'ici à 10 à 15 ans globalement et 66 % pour les Etam, 51% pour les cadres) va devoir absorber beaucoup de techniciens et le nombre d'agents ne permettra pas en interne le renouvellement des Etam. La transition énergétique risque d'échouer par manque de main-d'œuvre. En 10 ans, EDF/GDF ont perdu plus de 10.000 emplois sous l'influence des politiques européennes qui font appel plus à des logiques financières qu'industrielle ou énergétique. Il faut instaurer un vrai dialogue social car il y a une forte concurrence, pas de classification de branche et pas d'accord GPEC dans les IEG. Il y a des accords qui ne sont pas conformes au droit du travail et il faudrait donner une traduction législative.
- **CFE-CGC** : le secteur du pétrole est encore plus concerné que l'électricité qui ne représente que 20 % de l'énergie. Les statuts y sont tout aussi intéressants et les problèmes de renouvellement de main d'œuvre y sont identiques.
- **MEDEF** : même quand il existe des OPCA, des OPMQ et des accords de branche, comme dans la Chimie, les difficultés subsistent. La présentation de SYNDEX ALPHA est très sombre au contraire de Négawatt qui est très (trop) positive. Le monde n'est pas statique et la volatilité des stratégies est difficile à appréhender. Les approches sont trop globales et il faudrait mieux dissocier le cas de la pétrochimie, de celui de la chimie de base, de la chimie verte, des engrais, et... Le verdissement de la chimie est incontournable (moins consommatrice d'énergie, moins de rejets, ...) et contrairement à ce qu'on croit, il y a de nouveaux champions qui apparaissent (ex. : Roquette), BASF n'étant pas le seul leader incontesté de la chimie verte.
- **FNE** : il est important de se poser la question de l'échelle du temps des raisonnements (bulle ou moyen/long termes ?). Le gaz de schiste est rentable sur les 5 ans à venir mais les grands groupes sont les seuls aujourd'hui capables de rentrer dans la compétition et de répondre aux appels d'offres. En réalité, le gaz de schiste est une bulle car les puits n'ont qu'une durée de vie de 7 à 8 ans. La première année est déduite fiscalement d'où l'engouement pour en forer un nouveau chaque année. On parle toujours des grandes entreprises énergétiques (électricité, pétrole, etc) et des industries électro-intensives (fortement capitalistiques), mais combien cela représente-t-il au total en nombre d'emplois, notamment par rapport aux autres ? Il ne faut pas opposer les ENR avec les énergies matures. Dans l'éolien, si on regarde le cas des électrotechniciens qu'il faut recruter, quelles sont les compétences réellement spécifiques, dans les diplômes à partir desquels on recrute, par rapport à celles requises dans les énergies matures ? Il serait nécessaire de faire un état des lieux des compétences émergentes pour mieux appréhender les risques/opportunités.

■ Présentation de la fiche ARF (voir fiche jointe ARF)

Réactions

- Nécessité de créer des lieux de dialogue, de coordination, pour bâtir des méthodes d'analyse et répartir les forces inter-territoires
- Besoin d'un l'État plus proactif pour permettre à certaines filières de se construire
- Comparer les avantages, en matière de flexibilité de l'emploi, des emplois sous statut salarié aux emplois de TNS : se focaliser autour du seul statut de salarié risque de freiner certaines innovations. Prévoir de mieux accompagner l'entrepreneuriat (les passages de statuts différents sont très difficiles à organiser sur un plan administratif – des simplifications sont nécessaires).
- Favoriser les lieux de rencontres d'acteurs de l'industrie/recherche/enseignement comme les clusters ou les pôles de compétitivité (apport de méthodes et d'analyses « métiers/compétences ») et éviter toute concurrence entre les territoires. La GTEC peut être un bon outil surtout quand on sait que les gens sont peu mobiles (80 % travaillent dans leur lieu de naissance), mais elle est encore très peu utilisée.
- Développer localement des analyses de branches (certaines régions ont des comités filières) à croiser avec des analyses plus macro et les passer au tamis des territoires. La vision filière présente l'avantage d'une vision « chaîne de valeur », mais les filières sont à organiser/structurer car elles n'existent pas vraiment.
- Veiller à améliorer les garanties pour faciliter la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels. Les problèmes d'ancrage territorial sont importants.
- Améliorer la communication sur les innovations dans les régions et saisir l'occasion de la transition énergétique pour mieux coordonner les sociétés d'accélération de transfert de technologie (SATT).
- Fluidifier les systèmes de financement de la formation professionnelle (initiale, continue, FTLV..), à regarder au niveau des besoins plus globalement et à répartir en fonction des fournisseurs.
- Regarder la liaison société numérique/transition énergétique en matière de formation (inexistantes aujourd'hui)
- Renforcer les observatoires prospectifs de branche prévus par l'accord interprofessionnel de 2009, car sur 120 observatoires créés, seul 50 sont actifs et une vingtaine très actifs.
- Réorienter dans le cadre de la transition énergétique le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) davantage vers les problématiques de mutations économiques/transitions professionnelles (aujourd'hui très centré sur illettrisme, socle de compétences de base)
- Réorienter aussi le crédit impôt recherche qui pourrait être une manne pour la transition énergétique

■ Présentation de la fiche CARIF OREF (voir fiche jointe « contribution des Carif Oref à la démarche »)

En résumé, 33 Carif Oref, 500 salariés dont 1/3 sur l'observation

Mise en place d'un groupe de travail « économie verte » aux côtés d'un groupe « prospective »

Des liens sont à renforcer avec les OPMQ

Se reporter au rapport du CNFTLV de décembre 2012

Réactions

- Améliorer la lisibilité des Carif Oref (nom, rôle..)
- Faire le lien avec les observatoires des Universités (ORES)
- Construire une carte sur la typologie des acteurs/institutions intervenant sur les champs emploi/formation/travail
- Clarifier les liens entre Agence économique régionale (AER) et Agence régionale pour l'emploi (ARE)

■ Dates et rappels

- le 30 avril 2013 au matin analyse des fiches des « parties prenantes »
- le 7 mai 2013 au matin
- le 15 mai 2013 au matin
- Pour mémoire : **le 23 mai 2013 conseil national**

Les membres du groupe de travail sont invités à remettre leurs fiches « parties prenantes » pour l'élaboration des préconisations. La date limite d'envoi est fixée au 30 avril 2013.

Débat national sur la transition énergétique
Groupe de travail Transitions professionnelles
Réunion du 30 avril 2013

Relevé de conclusions

- **Président** : Dominique OLIVIER (CFDT)
- **Rapporteur** : Bernard CHAMBON (MEDEF)
- **Co-rapporteur** : Marvyonne GRANDIN (CGDD)
- **Expert associé** : Jean-François Poupard (Syndex)
- **Présents** :
 - Marie ETCHEGARAY (CGDD)
 - Danièle HERIN : Conférence des présidents d'université (CPU)
 - Jean-Yves LEBER : Écologie sans frontière (ESF)
 - Christophe QUESNE : CGPME
 - Daniel FLORENCE : Confédération française de l'encadrement confédération - générale des cadres (CFE CGC)
 - Mohamed EL BARQIOUI : Union professionnelle artisanale (UPA)
 - Anne LEMAIRE-DUJIN : Secrétariat du débat national sur la transition énergétique
 - Pascale AUDIBERT : Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
 - Alexandre CZMAL : CCI France (Fédération des chambres de commerce et d'industrie)
 - Paul SANTELMAN : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)
 - Jean-Jacques BOUÉ : Confédération générale du travail (CGT)
 - Guilhem ISAAC-GEORGES : Assemblée des régions de France (ARF)
 - Claire PRUVOT : Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
 - Cristina NIRUP : Agence de l'environnement et de maîtrise de l'énergie (ADEME)
- **Excusé** :
 - Ludovic MARTIN (CGDD)

■ Contribution de la CGT

- Envoi de documents par e-mail, notamment des fiches « métiers » dans le secteur énergétique (y compris métiers du nucléaire).
- Sur un plan organisationnel, nécessité d'avoir des informations saines en termes de chiffres et structurées (par branche, taille d'entreprises, etc). Les entreprises de plus de 500/1000 salariés sont obligées de mettre à disposition ces informations.
- Les CCREFP (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) ne disposent pas toujours des informations utiles pour déterminer avec précision les besoins d'emploi des territoires et coordonner les politiques locales de formation.
- Qui va décider que les formations vont correspondre aux besoins prévisibles du secteur de l'énergie ?
- En matière d'information/orientation, nécessité de préciser par voie réglementaire la portée de l'obligation découlant de la loi de 2009 (toutes les branches n'ont pas encore négocié) faite notamment au travers des articles L6111 et L6314-1 du code du travail : « tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ».
- Questions non résolues : que veut dire une progression d'un niveau de qualification ? Qui définit les certifications correspondantes ? Quelle valeur donne-t-on à ces titres et diplômes (problème de la fréquence de réactualisation) ? Qui est responsable d'évaluer si une qualification correspond aux besoins prévisibles à court ou moyen terme de l'économie ?
- Profiter des prochaines négociations paritaires pour obliger les branches à faire un travail sur l'orientation/formation.

Réactions

- **CGPME** : la future loi de décentralisation doit donner des missions supplémentaires aux CCREFP. Proposer de créer au sein de ces instances des GT ou sous-commissions sur les transitions professionnelles concernées par la transition énergétique. Nécessité de revaloriser les filières de formation techniques et manuelles.
- **AFPA** : la nomenclature des niveaux des diplômes et des titres date de 1969 sur laquelle s'appuie le CNCP pose des problèmes car elle définit plus des profils de formation initiale et elle n'est pas articulée avec les classifications des branches. L'accompagnement par le dispositif de formation professionnelle des mutations économiques lourdes des systèmes de production et des qualifications nécessaires est à prioriser. Or, pour les commanditaires que sont les Conseils régionaux et Pôle emploi, ces sujets sont secondaires par rapport à l'accompagnement individuel des salariés et des demandeurs d'emploi. Les outils locaux de la statistique ne sont pas en capacité de produire des chiffres suffisamment fiables et précis, surtout dans les petites régions, et détériorent la photographie de l'existant (recensement de la population active par roulement). Ils ne traduisent pas un certain nombre de phénomènes : jeunes sortis du système éducatif qui exercent un emploi pour lequel ils n'ont pas été formés, disparition des DUT industriels au profit des services...). Certaines formations requièrent des infrastructures coûteuses (ex. absence de soudeurs en France par un éclatement des acteurs de la formation industrielle).

- **MEDEF** : nécessité de centrer les propositions du GT sur les outils existants ou les outils insuffisamment ou pas développés et pas sur la production de normes supplémentaires. Les CPREFP (Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle) sont en capacité de décrire les besoins des branches professionnelles à l'échelle d'un territoire. Les remontées d'informations des entreprises doivent faciliter la mise en cohérence des scénarios nationaux et régionaux. Mais des efforts de coordination doivent être faits pour s'assurer que les métiers à la frontière entre deux branches ne soient pas oubliés. En matière d'observation/diagnostics, les OPMQ (observatoire prospectif des métiers et des qualifications) sont peu nombreux et peu structurés.
- **CFDT** : priorité pour rendre plus effectifs les dispositifs existants mal ou pas connus, sous utilisés : DIF, passeport orientation formation, entretien professionnel, bilan d'étape professionnel, VAE... Nécessité de rappeler que si certains fonds ne fonctionnent pas correctement c'est autant de salariés qui n'en bénéficient pas (cf. FPSPP - Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

■ Contribution du MEDEF

- Il sera difficile de répondre à toutes les questions dans les délais impartis. La précipitation avec laquelle s'est organisé le débat sur les transitions professionnelles est regrettable au regard des enjeux de l'emploi, comme priorité nationale : absence d'audition de chefs d'entreprise impliqués dans les ENR qui sont les principaux moteurs
- Grande prudence à avoir sur les scénarii, intéressants pour une approche macro-économique mais trop globaux pour être opérationnels, en particulier sur les conséquences sur l'emploi (le CIRED annonce 600.000 emplois mais des emplois vont disparaître) et les évolutions des métiers industriels
- Les grands groupes arriveront comme d'habitude à gérer en interne les transitions, mais pas la multitude des très petites entreprises, des PME et des ETI qui seront fortement impactées mais moins armées pour réagir, d'où la nécessité de démarches de branches couplées à des démarches territoriales.
- Attractivité et pénibilité des métiers sont liées. L'apprentissage peut être un moyen innovant de lutter contre les manques d'attractivité.
- L'absence de formation tout comme la forte concurrence sont préjudiciables.

Réactions

- **CFE CGC** : certaines compétences sont traditionnellement insuffisantes en termes quantitatives (cf. la question du manque de soudeurs en France qui est ancienne et n'a jamais été résolue). Les EMR (énergies marines renouvelables) doivent faire appel à des travailleurs étrangers car il n'y a pas de formation spécifique en France suite au déclin pendant des années de ces technologies.
- **ESF** : deux grandes catégories de renouvelables coexistent : des sources d'énergies renouvelables concentrées géographiquement (ex. les énergies hydrauliques) et des sources d'énergies renouvelables bien réparties (ex. le solaire et l'éolien). Les formations de référence préconisées par Qualit'ENR (association française pour la qualité d'installation des systèmes à énergie renouvelable) ont des contenus pédagogiques inadaptés aux PME du bâtiment, notamment, par manque de transversalité des approches (ex. production d'énergie photovoltaïque et utilisation de la géothermie traitées de manière distincte). Les PME ne considèrent pas comme un réel investissement ces formations qui ont surtout bénéficié à des jeunes déjà surdiplômés, qui ont été les premiers licenciés en raison de la conjoncture économique. Dans les périodes de transition,

les PME jouent un rôle central dans le développement des innovations. Les professionnels ont été incapables, tant au niveau syndical que patronal, d'anticiper les surcapacités de production d'énergie photovoltaïque, faute d'une structuration de la branche. Nécessité de faire la part des mutations des 10 à 15 prochaines années (cf. scénarii de type Négawatt) de celles qui vont se dérouler sur les 40 prochaines années et dont les scénarii sont moins optimistes. Selon les tendances des marchés internationaux, la transition énergétique se fera de façon plus ou moins accélérée. Il s'agira dans un premier temps, d'un marché d'équipementiers plus que d'énergéticiens, la maintenance prenant le pas sur l'installation dans un deuxième temps.

- UPA : le système de formation ne correspond pas aux besoins des petites entreprises et les outils d'accompagnement ne sont pas à la hauteur des défis (voir l'initiative de la branche agricole qui prévoit le remplacement des personnels en formation).
- ADEME : Qualit'EnR va devoir réviser ses exigences en matière de formation à suite à une directive communautaire qui exige des formations aux énergies renouvelables de meilleure qualité avec notamment des travaux pratiques.
- CPU : CISCO a mis en place une initiative innovante de construction pédagogique visant à recruter un formateur-enseignant, un chercheur et un industriel pour co-construire des cours qui seront disponibles sous format « formation ouverte et à distance » (FOAD), ce qui permet une meilleure prise en compte des besoins des professionnels et des tendances en matière d'innovations technologiques.
- CGT : dans un tel contexte d'incertitude, quel sens donner au dialogue social et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ? Nécessité de privilégier la consommation sur place des énergies renouvelables (Au vu des infrastructures de transport d'énergie électrique existantes, nécessité de limiter à 10% l'énergie d'origine photovoltaïque ou éolienne, pour éviter des épisodes de panne). La généralisation de la sous-traitance rend difficile pour les prestataires l'anticipation des charges de commande. Près des deux tiers des entrepreneurs sont proches de l'âge de la retraite et connaissent des difficultés pour valoriser leur entreprise, la transmettre ou la céder (cf. étude de la CGPME).

■ Contribution de la CFDT

- Le développement durable et la transition énergétique en particulier vont modifier les organisations du travail et des systèmes de production.
- L'ensemble des branches doivent être appelées à la table des négociations car ce sont tous les secteurs économiques qui seront impactés. Les deux ministères en charge de l'emploi et de l'écologie doivent s'associer pour inciter les partenaires sociaux à la négociation. Du niveau européen jusqu'à l'entreprise par établissement, dans les branches et les territoires, les partenaires sociaux, avec leurs parties prenantes locales, doivent prendre en considération les stratégies, les effets induits, les besoins en emplois et en compétences et développer une ingénierie de la conduite du changement qui assure la formation initiale et continue mais aussi la formation en alternance et l'orientation des jeunes et des salariés en reconversion vers des emplois utiles et valorisants.
- Les principes constitutifs du concept de développement durable (participation, prévention et précaution, responsabilité, solidarité ...) vont induire l'obligation pour tous les salariés notamment dans le bâtiment, d'être en capacité de produire de la qualité : un bien ou un service durable et sobre en énergie ou ressource. Comment développer les coopérations entre acteurs individuels et entre entreprises ? Les compétences collectives vont supplanter la culture de l'individualisme. Il faut prévoir un partenariat avec les ARACT dans les territoires et l'ANACT qui a en charge les restructurations et les organisations du travail.
- Certains outils, notamment le site « Orientation pour tous », doivent faire des efforts pour mettre en ligne des informations plus complètes, en s'appuyant au besoin sur les branches professionnelles et le cas échéant en créant un dossier transversal sur « la transition énergétique ».

Réactions

- AFPA : le Centre Inffo, chargé de la gestion du site « Orientation pour tous », n'a pas les effectifs suffisants pour une gestion ambitieuse.
- CGT : le droit à la formation professionnelle, bien qu'inscrit dans le préambule de la constitution, est en pratique restreint du fait de l'obligation de demander l'autorisation du chef d'entreprise
- AFPA : il n'y a pas que le salarié qui n'est pas libre de se former à sa guise. Le demandeur d'emploi connaît également de nombreuses difficultés pour accéder à des formations.
- MEDEF : ces questions devront être traitées lors des négociations sur la formation. Ne pas oublier d'associer dans le dialogue, les ministères en charge du redressement productif, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le Premier ministre a chargé le 15 mars 2013 Jean-Pierre Aubert, président de SNCF Développement, de réfléchir aux moyens de soutenir la compétitivité des territoires français face à la mondialisation.

Conclusion

Anne Lemaire-Dujin (SG du DNTE) propose d'associer au GT Jean-Michel Valantin, haut fonctionnaire au développement durable au ministère de l'éducation nationale. Elle encourage les membres du GT à réfléchir à un mode de pilotage du suivi de la mise en œuvre des recommandations.

Dominique Olivier (CFDT) indique qu'il n'y a aucune contrainte de forme en termes de rédaction du rapport du GT. Celui-ci devra rappeler les éléments de diagnostic et les échanges du groupe mais surtout faire état des recommandations du groupe. Celles-ci devront être ordonnées par rubrique, les différentes contributions écrites des membres pouvant être plutôt reportées en annexes au rapport.

Rappel, pour une prise en considération lors de la réunion du 7 mai, les contributions écrites des membres du GT6 doivent arriver au plus tard lundi midi 6 mai.

Mohamed EL BARQIOUI (UPA) suggère que le grand rassemblement des acteurs de la formation professionnelle continue prévu en 2014 soit l'occasion de présenter un état des lieux des recommandations faites par le GT.

■ Dates et rappels

- le 7 mai 2013 au matin
- le 15 mai 2013 au matin
- Pour mémoire : **le 23 mai 2013 conseil national**
- Lundi 6 mai après-midi : groupe restreint des président/rapporteurs/experts

Débat national sur la transition énergétique
Groupe de travail Transitions professionnelles
Réunion du 7 mai 2013

Relevé de conclusions

- **Président** : Dominique OLIVIER (CFDT)
- **Rapporteur** : Bernard CHAMBON (MEDEF)
- **Co-rapporteurs** : Ludovic MARTIN (CGDD) / Maryvonne GRANDIN (CGDD)
- **Secrétariat du débat national sur la transition énergétique** : Anne LEMAIRE-DUJIN
- **Expert associé** : Mireille BATTUT Groupe Alpha
- **Présents** :
 - Tristan KLEIN : DGEFP
 - Danièle HERIN : Conférence des présidents d'université (CPU)
 - Jacques ABECASSIS : CGPME
 - Jean-Philippe MAGNEN : ARF
 - Maryse ARDITI : FNE
 - Alexandre CZMAL : CCI France (Fédération des chambres de commerce et d'industrie)

■ **Remise du rapport final**

Rappel par le SG du DNTE de la méthodologie à suivre et des échéances

- Introduction : rappel de la démarche, méthode de travail, des difficultés éventuelles....
- Les grandes orientations : avec les consensus ou non-consensus
- Le détail des propositions
- Une synthèse du rapport en 1 page : avec les préconisations clés
- Les annexes au rapport

Le rendu peut faire entre 10 et 30 pages et doit être livré avant le 20 mai 2013

Un projet de plan détaillé, proposé par le CGDD, est joint en annexe de ce compte rendu.

■ CGPME : présentation des propositions (cf. fiche)

- Permettre au secteur privé de pouvoir apporter sa contribution : si les pouvoirs publics, via les régions notamment, décident d'investir sur des programmes de formation vers les énergies renouvelables, il serait judicieux que cela se fasse par le biais d'appels d'offres permettant à l'offre privée de se positionner.
- Partir de ce qui existe déjà au niveau local en termes d'organisation et de planification, via les CPRDEFP (contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle) élaborés au sein des CCREFP (Comités de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation) pour la gestion et la coordination.
- Mobiliser les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ)

Important : anticiper les besoins, et vérifier si le besoin est satisfait

■ Examen du projet de plan détaillé et réactions

ARF

- Point 4 du plan : « Favoriser une approche pragmatique et réaliste de la transition professionnelle. Optimiser les normes existantes plutôt que d'en créer de nouvelles (ne pas inventer de nouvelles normes ; s'appuyer sur celles existantes, peu, ou pas, ou mal utilisées et lever les obstacles) »
- Manque d'outils consolidés pour mesurer les impacts emplois au niveau territorial
- Au niveau formation, ne pas juste se contenter de l'existant, qui ne couvre par forcément la Transition Énergétique, mais admettre qu'il y aura des besoins de compétences nouvelles même si les métiers existent déjà pour l'essentiel
- Comment améliorer la contractualisation sur les territoires ?
- Rester vigilant à ce que l'innovation sociale se connecte bien à l'innovation technologique
- Bien mettre en lumière dans la synthèse, les propositions qui sont prioritaires pour le GT 6
- Sur l'intensité en emplois des scénarios, absence de consensus sur les critères à prendre en compte (création/destruction/reconversion, niveau de qualification...)
- Nécessité de prévoir une évolution des grilles de classification

FNE

- Réintroduire la formation des formateurs dans le rapport
- Sur l'articulation GT6 et GT2 : le GT 2 retient 4 grandes trajectoires (qui vont jusqu'en 2050) avec un scénario type par trajectoire, avec la recommandation que les scénarios doivent respecter les engagements de la France. Les scénarios ne font état d'aucun contenu en termes d'emplois. Il reste donc à faire un travail spécifique car la bonne méthode serait de pouvoir choisir le, ou les, scénario(s) selon leurs contenus en emplois. Or, aujourd'hui, le contenu en emplois n'est pas déterminant dans le choix des scénarios. Ex : les filières les plus rentables sont celles qui ont le

moins d'emplois directs et indirects mais le plus d'emplois induits.

- Nécessité pour le GT 6 de se centrer sur les scénarios les plus probables (trajectoire haute est la plus improbable)
- Il faudrait pouvoir passer les scénarios retenus dans des modèles économiques différents (au moins 2) où les aspects « investissements » et « nombre d'emplois créés ou perdus » seraient pris en compte.
- Demander une étude fine des impacts métiers/emplois à partir des scénarios retenus

Alpha

- Difficulté de faire entrer dans les scénarios et les modèles économiques les horizons temporels, la capacité à maîtriser les technologies, etc.
- Nécessité d'avoir des éléments sur les effets directs et induits : l'emploi est-elle une composante de la Transition Énergétique ou une simple résultante ?

DGEFP

- La modélisation du marché du travail n'est pas le point fort des modèles économiques existants.
- Risque d'effondrement des modèles si la Transition Énergétique est mal gérée
- Sur la « stabilisation des scénarios retenus », limiter leur nombre à 4, sinon le travail d'investissement sur les référentiels métiers et les impacts emplois sera impossible
- Bien distinguer les approches spécifiques de celles de droit commun
- Renforcer les acteurs existants légitimes en matière d'emplois plutôt que d'ouvrir ce champ à l'Ademe.
- Vérifier qu'il y ait un lieu d'harmonisation des initiatives (acteurs, territoires)

MEDEF

- Il y a probablement des points communs entre tous les scénarios
- Bien clarifier le rôle de chacun et prévoir une coordination
- Dans un premier temps, le GT 6 doit faire ses observations sur les prévisions de scénarios d'emploi puis établir un état des lieux : quels sont les pouvoirs de décision dans les régions, les programmes qui peuvent être lancés ainsi que les outils de mise en œuvre ?
- La difficulté dans le choix des scénarios c'est qu'ils dépendent des décisions des pouvoirs publics et des grands acteurs mondiaux des pays industriels, ce qui rend les prévisions extrêmement aléatoires.

CFDT

- Absence de fluidité du marché de travail
- Nécessité de remettre l'économie au niveau des territoires

- Tenir compte dans les scénarios du coût des importations des énergies fossiles qui représentent une hémorragie pour le pays (70 milliards d'euros).
- Quel que soit le scénario, l'ingénierie sociale reste importante pour développer les compétences et de qualifications. Pour favoriser l'emploi, il faut de la concertation et du dialogue social.
- Ne pas oublier le rôle de l'ANACT qui s'implique dans la thématique du développement durable sera un axe privilégié, mais avec la difficulté d'un maillage territorial très hétérogène (ARACT autonomes).

CPU

- Prévoir une instance pour suivre la mise en œuvre des préconisations

SG du DNTE

- le GT 6 n'a pas retenu l'approche "scénario" et les recommandations sont construites quel que soit le scénario. S'appuyer sur les points de convergence des scénarios les plus probables.
Demande au FNE de produire une brève note sur les scénarios du GT2

■ Dates et rappels

- Avant le 15 mai, rédaction du projet de rapport et envoi aux membres pour relecture
- Le 15 mai 2013 au matin : adoption de la version relue et complétée du rapport
- Pour le 21 mai : rendu final
- Pour mémoire : **le 23 mai 2013 conseil national du débat sur la transition énergétique.**

Compilation des fiches des membres GT 6 Transitions professionnelles

CGT - J.-J. Boué — Quelles améliorations dans la sécurisation des parcours professionnels dans le cadre des transitions professionnelles en lien avec la transition énergétique ?

Depuis 2003 et 2009, les confédérations syndicales et les organisations patronales ont cherché à développer l'initiative individuelle des salariés, à développer une véritable formation tout au long de la vie et à sécuriser les parcours professionnels.

Dans le code du travail deux articles ont jeté les bases de cette démarche l'article L 6111-1 et L6314-1.

■ L'article L. 6111-1 du Code du travail

« La formation tout au long de la vie constitue une obligation nationale.

Elle vise à permettre à chaque personne indépendamment de son statut d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Une stratégie nationale coordonnée est mise en œuvre par l'État les régions et les partenaires sociaux. »

■ Article L. 6314-1

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Ces deux articles n'ont pratiquement pas fait l'objet de négociation de branche ou d'entreprise depuis 2009. Il faut donc **faire rentrer dans la vie ces avancées.**

Si la formation est une obligation nationale, il faut que l'État et les régions s'en donnent les moyens.(service public d'orientation, d'information, de formation continue).

Si chacun doit pouvoir **progresser d'au moins un niveau de qualification** au cours de sa vie professionnelle : il faut créer les conditions pour en débattre dans une instance dans les entreprises de plus de 50 salariés et avec les DP ailleurs.

Il faut une **négociation dans les Branches pour définir qu'est ce qu'un « niveau de qualification » en lien avec les classifications.**

Tout salarié a **droit à l'information et à l'orientation** : il faut imposer que les entreprises de plus de 300 salariés mettent à disposition tous les éléments d'information et des conseillers en orientation ; il faut que les salariés **aient un droit en temps pour aller consulter les informations prospectives** sur l'emploi et les actions de formations accessibles. Pour les TPE et PME de moins de 300 salariés il faut que les régions permettent aux salariés

d'accéder à des bases de données de GPEC territoriale. Chaque salarié doit avoir un entretien annuel sur la seule formation, entretien distinct de l'entretien d'évaluation des résultats.

Le droit à la qualification à l'initiative du salarié doit devenir un droit opposable au chef d'entreprise pour aller chercher un titre ou un diplôme.

Qui décide que la qualification correspond aux besoins de l'économie à moyen terme ? Cette question interroge le droit de l'employeur à s'opposer à un projet de formation d'un salarié. Si la certification proposée répond à un besoin de l'entreprise identifiée dans sa GPEC, l'entreprise ne devrait pas avoir le droit de s'y opposer. Si la demande est en lien avec un besoin de GPEC territoriale l'employeur ne devrait pas non plus pouvoir s'y opposer.

Toutes les CPNEFP doivent réactualiser tous les ans la liste des titres et diplômes intéressant la Branche et son niveau de classification.

Les systèmes de classification doivent permettre une reconnaissance des formations initiales et une valorisation de la formation continue.

Les CQP doivent tous avoir une valeur dans les classifications des Branches.

Toutes les formations de développement des compétences, quelles que soient leur mode de réalisation pendant ou hors temps de travail, doivent faire l'objet d'une contractualisation sur leur reconnaissance identique, avant le départ en formation et être communiquée au membres des commissions formation des CE ou au DP. Ceci afin de **s'assurer de l'équité de traitement et la cohérence de leur reconnaissance.**

La définition des catégories d'action de formation doivent être définies dans les accords formation de branche pour pouvoir analyser de manière cohérente les bilans de formation agrégés au niveau de la branche.

La GPEC doit servir de base à l'écriture des orientations de formation qui doivent être instrumentées en volume de personnes concernées, en volume et rythme annuel de formation par axes de formation.

Il doit y avoir un lien en terme de RSE sur les besoins réciproques en matière de formation entre les entreprises donneuses d'ordre et entreprises sous-traitantes.

Le gouvernement propose d'aller à une négociation du **plan de formation**. **L'objectif doit être la transparence dans la connaissance des demandes faites par les salariés et les propositions faites par le management. La négociation devra aussi porter sur les engagements de financement** pour éviter que des arbitrages financiers ne remettent en cause des décisions d'engagement de formation.

J.-J. Boué, le 25 avril 2013

AFPA - Paul SANTELMANN — Veille emploi & qualifications Les compétences « vertes »... De quoi parle-t-on ?

Les travaux de l'observatoire des emplois et métiers de l'économie verte ont permis de cerner les activités qui sont au cœur de cette mutation (métiers « verts ») mais aussi d'entériner l'hypothèse d'une transformation de nombreux métiers impactés par les enjeux environnementaux et énergétiques. Les métiers verts se déclinent autour des activités suivantes : Entretien des espaces naturels, protection du patrimoine naturel, travaux d'étanchéité et d'isolation (construction), management, ingénierie et intervention en Hygiène Sécurité Environnement –HSE (industrie), intervention en milieux et produits nocifs, distribution et assainissement d'eau, management et inspection en environnement urbain, nettoyage des espaces urbains, revalorisation de produits industriels, supervision d'exploitation éco-industrielle...

Dans un ouvrage récent, la question des qualifications et des compétences contributives à la protection de l'environnement était posée ainsi : « (...) il est difficile de différencier les emplois qui se verdissent et les emplois verts véritablement nouveaux, c'est-à-dire ne correspondant pas à une classification d'emplois déjà existants. (...) Ce sont en vérité les nouveaux emplois verts, et non les emplois qui se verdissent, qui vont requérir des qualifications élevées, liées notamment à l'expertise sur les nouvelles technologies (par exemple, la mesure et la métrologie), ou à l'organisation et la coordination (la gestion des flux de transport, l'optimisation de la chaîne logistique, la gestion des projets de construction de grande ampleur). De nouveaux emplois liés au diagnostic, à l'audit et au consulting sont également identifiés, de même que des nouveaux besoins d'expertise pour les autorités publiques. ».

Or cette description synthétique et pertinente des activités « vertes » atténue la frontière entre les emplois verdissants et les emplois verts dans la mesure où il y aura, de fait, interaction entre des fonctions nouvelles liées à des objectifs « environnementaux » et des fonctions plus classiques. Par ailleurs les notions de qualifications et de compétences méritent d'être précisées car elles ne sont pas interchangeables. Une qualification professionnelle est un construit social qui s'inscrit dans une division du travail, une hiérarchie et une classification des emplois. Par contre les compétences sont les éléments constitutifs et opérationnels des qualifications. Elles combinent des savoirs (généraux, techniques et comportementaux) qui résultent de processus divers de développement (éducation, formation, expérience) et se prêtent moins aux représentations hiérarchisées des activités humaines. Elles s'objectivent par leurs effets concrets.

Par exemple les activités d'audit, de contrôle ou de diagnostic qui se développent dans l'économie verte ne sont pas nouvelles et reposent sur des compétences méthodologiques et techniques qui se retrouvent dans de nombreuses qualifications existantes. Compte-tenu de leur enjeu sociétal ces compétences contribueront peut-être à une meilleure reconnaissance des qualifications concernées. Considérer que seuls les emplois nouveaux seront porteurs de qualifications élevées revient à sous-estimer la portée du verdissement des emplois sur les qualifications. En réalité de nombreux métiers vont devoir intégrer des savoir-faire nouveaux et des nouvelles façons d'accomplir leurs objectifs (utiliser de nouveaux produits ou matériaux, prendre en considération les contextes de travail, mieux coopérer avec d'autres métiers, développer une vigilance sur des aspects du travail autrefois peu pris en compte, intégrer des nouveaux critères de qualité du travail, mieux maîtriser les conséquences de moyen terme de son activité, etc.). Les auteurs, en tirant la leçon des déconvenues de l'expérience australienne d'un programme d'isolation du bâti fondé sur la seule montée en compétences des cadres de la construction, reconnaissent d'ailleurs cette dynamique : « L'importance des compétences à tous les échelons de qualification est donc un enjeu fondamental pour ces emplois verts (nouveaux ou verdissants), et pour la durabilité et l'acceptabilité des politiques gouvernementales. »

Ces processus émergents ne seront pas immédiatement intégrés dans les modalités de reconnaissance des qualifications professionnelles mais ils renvoient à des logiques de montée en compétences **qui devront être prises en compte** dans la négociation collective. Comment supposer qu'une mutation du système productif ne soit pas l'occasion d'une remise en question des hiérarchies professionnelles de l'ancien modèle économique notamment fondé sur l'hyper-division du travail, le travail prescrit, les cloisonnements sectoriels, fonctionnels et technologiques et un enseignement professionnel de base (niveau V et IV) contribuant à une spécialisation précoce des jeunes. Complémentairement, les compétences contributives à l'économie verte doivent faire l'objet d'un repérage favorisant leur intégration dans l'enseignement professionnel et technologique et la formation continue qualifiante.

Une intégration non pas marginale sous forme de « modules alibi » ou d'unités de valeur isolées mais comme éléments structurants des contenus de formation. C'est la conception d'une grande majorité des formations et des certifications professionnelles qui est posée dans ce débat sur les compétences vertes. A travers l'enrichissement des contenus de formation se joue également la question de l'attractivité de nombreuses activités du BTP et de l'industrie qui souffrent d'une mauvaise image auprès des jeunes générations.

L'importance des contextes dans le processus de « verdissement » des métiers

La transition écologique impacte toute l'économie et l'ensemble des activités professionnelles. Complémentairement à l'identification de **nouveaux** métiers contribuant directement aux objectifs d'une économie verte et socialement responsable, un travail important d'analyse des métiers existants a été amorcé afin d'évaluer leur relation aux enjeux du développement durable.

Cette approche consiste à cerner dans une activité professionnelle donnée les tâches nécessitant une modification des pratiques professionnelles allant dans le sens des économies d'énergie et du respect de l'environnement. Ces modifications concernent un spectre plus ou moins large (notamment en fonction des secteurs économiques) des différentes dimensions des activités professionnelles et des qualifications qui s'y rapportent. Ces dimensions se déclinent en plusieurs domaines, notamment :

- L'éco-conception ;
- Les organisations du travail contributives à une logique de responsabilisation individuelle et collective des unités de production ;
- Le management de proximité ;
- Les technologies et les techniques mobilisées ;
- Les matériaux utilisés qui nécessitent des savoir-faire adaptés ;
- Les méthodes de travail garantissant une qualité de la production ou du service ;
- Les fonctions de diagnostic, de contrôle et d'évaluation contribuant à l'efficacité des procédés et des modes d'intervention ;
- Les fonctions de recyclage et de traitement des déchets.

Toutes ces activités sont sous-tendues par un dénominateur commun qui tient dans une amélioration de la prise en compte par les systèmes de travail des contextes environnementaux et sociétaux. C'est en cela qu'on est confronté à une mutation du système productif et à l'émergence de compétences spécifiques qui s'organisent autour de la notion de responsabilité (comportement professionnel responsable). Cependant, cette notion (comme la plupart des compétences-clef ou transverses) n'a de portée qu'associée à des compétences opératoires adaptées.

Le respect de l'environnement renvoie, de fait, à des centaines de contextes professionnels qui doivent être appréhendés avec de nouvelles grilles de lecture. Cette analyse des contextes est certainement l'élément essentiel qui est à la base du processus de verdissement des métiers. Les diagnostics de situations ou de besoins vont devenir des compétences d'amont importantes dans la chaîne de développement des compétences « vertes » qui vont irriguer les métiers existants. On peut même estimer que ces compétences de diagnostic associées à l'expertise en matière de réponses adaptées (caractéristiques des technologies, des matériaux, des composants, des procédés, etc.) sont à la base de la majorité des emplois verts.

Une typologie de contextes pourrait être ainsi établie dans une perspective d'enrichissement des domaines sectoriels et des qualifications professionnelles.

Paul Santelmann, le 23 avril 2013

Éléments de contexte

Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour accompagner la transition énergétique a une chance d'être efficace si deux conditions nécessaires (mais pas suffisantes) sont réunies :

- avoir une idée claire sur la « cible » stratégique à moyen terme ;
- instaurer un dialogue et une itération entre l'amont « économique » (problématiques technologiques, évolution du marché, conditions de compétitivité requises pour l'atteinte des objectifs) et l'aval « social » (emplois, métiers et compétences).

En particulier une vision « réaliste » de l'aval peut amener à revoir les objectifs de l'amont économique... Par exemple, on ne peut prétendre produire certains types d'énergies renouvelables en France si l'on ne dispose pas des compétences adaptées sur notre territoire.

Le peu de temps laissé à ce GT pour remettre ses conclusions, et son intervention tardive dans le Débat national, sans liens avec le groupe compétitivité et sans avoir connaissance du scénario de transition énergétique finalement retenu, en réduit à l'évidence l'efficacité et donc les ambitions.

L'emploi

Malgré les qualités de leurs auteurs, les exposés du Cired (Megawatt) et de Syndex-Alpha, (tous deux sans doute trop « macro », le premier péchant par excès d'optimisme, le second par excès de pessimisme), ne permettent pas de dégager une vision claire des retombées positives et négatives directes et indirectes de la transition énergétique. A leur décharge, l'absence d'une vision claire sur le point d'arrivée retenu rend pour le moins difficile tout exercice de prévision.

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

Néanmoins, l'un comme l'autre font apparaître des conséquences importantes et incontestables en matière d'emplois, de métiers et compétences, qui justifient que la contribution du GT 6 au Débat national porte sur des propositions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences liée à la transition énergétique.

Pour une approche de terrain, pragmatique et réaliste de la transition professionnelle

Chaque fois que cela est possible, la nécessaire formation de salariés au verdissement de l'économie doit être pilotée par les entreprises elles-mêmes, pour coller à l'évolution de leurs besoins en compétences. Mais si les grandes entreprises ont sans doute les moyens de mener à bien ce type de démarche, la transition énergétique concerne l'ensemble des entreprises, y compris les TPE-PME.

Une double approche des transitions professionnelles paraît dès lors nécessaire :

- l'une verticale, par la voie des branches et les filières ;
- l'autre horizontale, interprofessionnelle au niveau régional.

Il semble souhaitable d'éviter de réinventer la roue et, au lieu de créer des dispositifs nouveaux, d'utiliser le plus possible des outils existants, tout en créant là où ils n'existent pas des lieux d'échanges et de dialogues entre toutes les parties prenantes : entreprises, formation initiale et continue, pouvoirs publics, etc.

Dans cette perspective, il semblerait utile :

- de développer et mettre place de manière effective et généralisée au niveau des branches les dispositifs prévus par l'ANI de 2009 (complété par celui de janvier 2013) ;
- d'exploiter les observatoires de branche et l'observatoire « Tendances emploi compétences » (TEC) du MEDEF pour identifier, au niveau national, les métiers les plus impactés par la transition énergétique ;
- de compléter cette approche « verticale » par la voie des branches et des filières par une approche « horizontale » au niveau régional et interprofessionnel. Là aussi, les observatoires des branches les plus sophistiqués, couplés à l'observatoire TEC et au travail des Carif-Oref pourront utilement mobilisés.

Enfin, le cadrage national qui résultera des choix définitifs retenus par les pouvoirs publics devra donner les bases de la coordination nécessaire pour éviter des concurrences ou de redondances (notamment en matière d'offre de formation) entre territoires qui seraient dommageables, mais aussi d'indiquer les priorités stratégiques liées au scénario retenu.

Contribution de la confédération CFDT

Mettre à plat le panorama des acteurs et institutions du domaine emploi - compétences - formation - qualification

À ce jour, cette cartographie manque de visibilité et de cohérence et n'est sans doute pas exhaustive. Le support probablement le plus abouti est constitué par le site internet : www.Orientationpourtous.fr . Ce site est entretenu par le Centr'inffo.

La proposition est de préciser et de commander les enrichissements qui nous sembleraient utiles tant dans le domaine des informations supplémentaires mais aussi dans l'architecture (liens entre dossiers, transversalité ...). Par ailleurs, il pourrait être pertinent de créer une rubrique « Transition énergétique ».

Repérer des problématiques génériques et des compétences transversales devant affecter toutes les activités

Le concept de Développement Durable et l'engagement dans une Transition Énergétique entraînent des compréhensions et des choix d'organisations nouvelles qui affectent ou affecteront les activités, les fonctions ou les métiers, notamment dans le champ des compétences ou qualifications, et donc dans les modalités d'apprentissages ou les formations ad hoc.

La référence au Développement Durable conduit naturellement à réfléchir à la transposition de ses principes constitutifs dans l'activité économique et donc professionnelle. Que produit l'application, dans l'activité et l'emploi, des principes et des logiques suivantes :

- démocratie et participation
- justice sociale et pollueur payeur
- solidarité étendue dans l'espace (territoire) et dans le temps (entre générations)
- subsidiarité et transversalité
- prévention et précaution
- renversement de la charge de la preuve
- ACB de l'action et de l'inaction
- Cycles de vie globaux et systémiques, et efficacité économique
- ...

Les objectifs spécifiques de la transition énergétique, sobriété, efficacité et qualité du bouquet énergétique, sont traversés par toutes ces questions et ne peuvent les ignorer.

La proposition est de préciser quelles nouvelles façons de travailler et de produire biens ou services, quelles nouvelles compétences et qualifications dans le travail découlent des principes et méthodes faisant le Développement durable en particulier dans le chantier de la Transition énergétique. À partir de ces données générales, les acteurs dans les territoires et par ailleurs les partenaires sociaux dans leur champ d'activité seraient invités à les préciser à les enrichir par la concertation et par la négociation collective.

Impulser l'anticipation, l'accompagnement et l'encadrement des transitions professionnelles induites

La CFDT considère que tous les acteurs dans tous les lieux de la concertation et de la négociation collective doivent être mobilisés pour prendre en charge leur propre contribution à la transition énergétique et les effets indirects ou induits venant de l'évolution d'autres secteurs.

La proposition est que les pouvoirs publics (MEDDE et Ministère Emploi Travail) saisissent les partenaires sociaux, de tous les niveaux de négociation, pour qu'ils ouvrent un dialogue social sur la définition de la stratégie des entreprises et administrations, et de ses conséquences sur la quantité et qualité de l'emploi et du travail. Ces concertations, ou mieux négociations, doivent se dérouler depuis le champ européen (Comité d'entreprise européen), jusqu'à l'entreprise sur le terrain en passant par le Comité de Groupe, Comité Central d'entreprise ...

Les mêmes obligations doivent concerner les branches professionnelles ainsi que leurs déclinaisons sur le plan régional. Les observatoires des métiers et les CPNEFP doivent fournir aux partenaires sociaux des études prospectives (emploi, métiers et qualification ...). Sur le plan régional, il est nécessaire de favoriser des initiatives multi-branches ou inter-branches afin d'optimiser les passerelles entre secteurs d'activités.

Favoriser les initiatives individuelles ou manageriales pour la transition énergétique

Beaucoup de dispositifs existants qui soutiennent les salariés dans des projets professionnels innovants sont encore trop peu utilisés :

- le droit individuel à la formation sous utilisé ou détourné
- le passeport orientation formation inopérant ou presque
- l'entretien professionnel mal codifié et inégal
- le bilan d'étape professionnel dépourvu de financement

Les passerelles vers l'entrepreneuriat, ou les transitions de salarié vers patron ou artisan, ou l'inverse rencontrent des difficultés sociales, administratives ou juridiques qu'il est urgent de lever ; droit à la formation, soutien à l'innovation, aide en cas d'inactivité, reconnaissance des compétences de managers(VAE ...).

La proposition est de reconnaître légalement une équivalence de droits et devoirs des différentes catégories d'acteurs économiques dans la perspective d'une Transition Énergétique conforme à nos engagements.

Dominique Olivier, le 29 avril 2013

Introduction

La transition énergétique est au coeur des changements économiques structurels, et va générer un vaste redéploiement de la main-d'œuvre et d'autres facteurs de production à l'intérieur des grands secteurs économiques traditionnels et entre ces secteurs (par exemple, production d'électricité, transport, construction et agriculture) mais aussi de nouveaux secteurs comme celui des énergies renouvelables.

Cette transformation technologique et sociale des modes de production dans l'ensemble de l'économie laisse penser que les besoins en qualifications devraient eux aussi évoluer profondément. D'où l'éventualité d'une inadéquation des qualifications qui pourrait ralentir l'expansion des activités vertes ou aggraver le chômage structurel.

Les politiques économiques et de formation peuvent largement contribuer à faciliter les ajustements structurels qu'exige la transition vers l'économie verte tout en réduisant les coûts sociaux qui en résultent.

À l'avenir, les stratégies régionales dans le domaine des qualifications seront toujours plus déterminantes pour anticiper les effets de la transition énergétique en termes d'emploi, de redéploiement de la main-d'œuvre, d'anticipation des besoins futurs en qualification.

Pour cela, la mise en œuvre de politiques d'éducation et de formation efficaces nécessitera une étroite coordination entre les acteurs.

1. Le dialogue social territorial

Le dialogue social doit être au cœur de ces changements structurels et durables, et notamment son volet territorial amplifié pour associer davantage d'acteurs et en diversifier les origines (syndicales, patronales, mais aussi associatives, élus locaux, etc.).

La transition énergétique allant vers une économie et des emplois durables doit être envisagée à court, moyen et long terme et s'inscrire de manière territoriale et partenariale. En effet, si tous les secteurs sont impactés par la transition énergétique, certains secteurs le seront plus directement et plus rapidement que d'autres, soit parce qu'ils sont menacés et fortement impactés par la crise (raffinerie, sidérurgie), soit parce qu'ils sont soumis à de nouvelles normes ou orientations (bâtiment avec la RT2012 et le grand plan de rénovation).

Aussi la mobilisation de l'ensemble des acteurs à travers une approche territoriale permettrait de travailler à :

- l'identification des secteurs et des compétences qui doivent évoluer et le rythme de cette évolution,
- la planification de la transition et l'accompagnement de l'organisation des filières existantes ou à créer

L'approche territoriale à un niveau régional devrait également permettre une meilleure prise en charge des savoirs et savoir-faire dans les démarches de reconversion des filières et des industries. Elle doit favoriser le développement d'une logique interprofessionnelle pour favoriser au niveau local les mobilités des travailleurs vers les filières porteuses d'emploi en lien avec la transition énergétique en mettant en avant la transférabilité des compétences.

Il s'agit d'appréhender au mieux les mutations et de créer les conditions de la transition énergétique pour contribuer au développement d'une économie de proximité et de l'emploi durables sur les bassins de vie.

Pistes de réflexion :

- il convient mettre en œuvre de manière partenariale une Gestion territoriale de l'emploi et des compétences (GTEC) visant au développement économique du territoire en renforçant les compétences de ses actifs ;
- une véritable GTEC suppose une vraie organisation « filières / territoires » des partenaires sociaux au niveau régional

► Ex 1 : accord cadre ADEC – Terre de Lorraine

En mars 2012, et pour une durée de 3 ans, un accord cadre **ADEC - Actions de Développement des Emplois et des Compétences – Terres de Lorraine** a été signé par l'Etat, la Région Lorraine, le Pays Terres de Lorraine, la MEEF et 4 OPCA, que sont Agefos Pme, Constructys, Forco, OPCA-TRANSPORTS.

A partir de diagnostics prospectifs et économiques territoriaux ainsi qu'un diagnostic collectif d'employabilité, des offres de services ont été ciblés à destination prioritairement de 2 typologies de public : les jeunes et les actifs en transition professionnelle sur 4 secteurs : le BTP / le transport et la logistique / l'énergie / le recyclage.

► Ex 2: « Build up skills »

« Build Up Skills » est une initiative européenne co-pilotée par Alliance Villes Emploi et l'Ademe dont l'enjeu est d'établir une feuille de route pour la montée en compétences des ouvrier et artisans du bâtiment afin de répondre aux enjeux de la transition énergétique dans ce secteur.

Les Maisons de l'Emploi sont associées à ce projet et développent une démarche innovante d'animation territoriale pour anticiper sur leurs territoires les enjeux emploi/ formation dans la filière bâtiment,

L'objectif est d'élaborer une feuille de route sur la base d'un état des lieux de l'existant à l'échelle d'un territoire et d'une large concertation de l'ensemble des acteurs.

2. L'information sur les métiers de la transition et leur promotion

En complément d'une analyse nationale de la situation des métiers de l'économie verte, il importe de mettre en place des diagnostics prospectifs territorialisés, à l'échelle des régions, afin d'affiner les analyses et rendre plus efficaces les actions de développement et de soutien.

Cela concerne notamment les transformations d'activités et donc d'emplois, qui intégreront une dimension plus verte (ce qui constitue sans doute le plus important vivier d'emplois), mais aussi ceux qui seront détruits ou nouvellement créés.

Pistes de réflexion :

- renforcer le rôle et faire évoluer les missions des CARIF-OREF, pour répondre à la nécessité de mettre en place une observation dynamique des territoires. Favoriser l'observation interrégionale sur certaines filières en renforçant les dynamiques inter CARIF-OREF, notamment dans la perspective d'éviter les doublons entre régions ;
- création d'un organe dédié aux nouveaux métiers de l'économie verte au sein du CNFPTLV en vue travailler à la régulation de l'offre. Cette approche pourrait être déclinée à l'échelle des CCREFP ;
- mobilisation des espaces info énergie qui maillent finalement le territoire ;
- élargissement des missions de l'ADEME pour y intégrer un volet emploi/ formation. L'ADEME pourrait ainsi efficacement entreprendre des actions de communication et sensibilisation comme elle l'a déjà fait avec succès sur la maîtrise de l'énergie ou les déchets ;
- création de nouveaux outils de type « cité des métiers » dédiés à la transition énergétique.

3. L'accompagnement des filières, des professions concernées et le développement d'une économie territorialisée

La transition énergétique va renforcer l'idée d'une économie territorialisée. La gestion plus sobre des ressources, l'utilisation croissante de sources d'énergies produites localement ou encore le traitement des principaux gisements d'efficacité énergétique au plus près du terrain impliquent un accompagnement adapté des filières avec une attention particulière sur certains secteurs clés.

D'ores et déjà, différentes études menées par l'ADEME, Syndex-Alpha ou encore le scénario Négawatt identifient les secteurs qui, concernés par la transition énergétique, doivent évoluer en profondeur :

- Agriculture – Agroalimentaire - Forêt (biomasse/papeterie-bois/phytosanitaires) ;
- Transports - Automobile ;
- Bâtiment ;
- Production électrique ;
- Énergies renouvelables ;
- Raffinage, carburants, chimie, chimie verte ;
- Biodiversité ;
- Eau, assainissement, déchets, air ;
- Mer ;
- Tourisme.

Pistes de réflexion :

- encourager les Régions qui ne l'ont pas encore fait à mettre en place des politiques de filières. Et y intégrer une thématique transversale sur la transition énergétique. Ex : l'agriculture et l'agroalimentaire pourraient ainsi bénéficier d'un accompagnement sur la transition énergétique qui contrairement à ce que l'on pourrait penser, les concerne très directement. ;
- identifier les secteurs où l'enjeu est le plus fort en termes transitions professionnelles mais aussi de compétitivité ;
- dans le cadre du grand plan de rénovation énergétique du bâtiment, un effort spécifique doit être apporté à la montée en compétence des professionnels du secteur. Les métiers de l'audit énergétique et plus largement de la maîtrise d'œuvre (architectes, bureaux d'étude, etc) devront faire l'objet d'une attention particulière.

► Ex 1 : Compétences 2020 en Pays de la Loire : un dispositif collaboratif au service d'une GPEC de filière

Dispositif collaboratif copiloté par la Région, l'État et les partenaires sociaux, « Compétences 2020 » associe tous les acteurs (économiques – consulaires, clusters, branches, OPCA, gros donneurs d'ordre, réseaux d'entreprises - institutionnels, partenaires sociaux) de la filière Énergies Marines Renouvelables à l'échelle du territoire.

L'objectif est d'accompagner le développement des EMR en répondant aux besoins en compétences des entreprises de ce secteur avec une vision prospective à horizon 3 ans. L'enjeu est également, pour des entreprises appartenant à des filières fragilisées, d'anticiper les solutions favorisant la reconversion ou le reclassement des salariés vers les EMR afin de faciliter soit le maintien dans l'emploi soit la mobilité professionnelle des salariés.

L'accès ou le maintien dans un emploi durable répond donc à un enjeu de structuration d'une filière nouvelle vecteur de développement économique et d'emploi. Le développement de la filière EMR passe ainsi impérativement par la prise en compte de la problématique de l'évolution des compétences.

► Ex 2 : Réseau breton du bâtiment durable

Lancé par la Région Bretagne, l'Etat et l'Ademe, le « Réseau breton bâtiment durable a vocation à intégrer l'ensemble des organisations professionnelles et acteurs de la filière : Fédération régionale du bâtiment (FRB), CAPEB (artisans), SCOP BTP, Conseil régional de l'Ordre des architectes, associations oeuvrant pour la promotion du bâtiment et des matériaux durables... Il s'inscrit dans l'action et les réflexions de la filière au plan national.

En inventoriant les opérations de rénovation énergétique et en identifiant les facteurs de réussite et freins éventuels, le réseau a vocation à devenir un véritable centre de ressource au service de la filière.

4. L'accompagnement des demandeurs d'emploi, des salariés et l'orientation

L'accompagnement des demandeurs d'emploi et des salariés dans l'évolution des métiers traditionnels et vers les nouveaux métiers de la transition énergétique est primordial.

En matière d'orientation il convient de trouver les moyens de mieux intégrer la question de la transition dans les dispositifs existants. Les Régions dont le rôle en matière d'orientation devrait être renforcé dans le cadre de la prochaine loi de décentralisation auront un rôle central à jouer.

La montée en compétence des organismes de formation constitue aussi un enjeu fort.

Des actions spécifiques doivent être menées auprès des prescripteurs de formation afin de les inciter à mieux prendre en compte la dimension de la transition énergétique.

La transition énergétique devra aussi constituer un axe central des politiques de soutien à la recherche et à l'innovation qui seront demain, encore plus largement, pilotées par les Régions.

Porteuse d'emplois, la transition énergétique offre enfin une opportunité pour les publics en difficulté.

Pistes de réflexion :

- dans le cadre de la prochaine loi de décentralisation, les Régions devraient se voir confier le rôle de définir le cahier des charges des différents organismes impliqués dans l'orientation (Pôles Emploi, Missions Locales, Maisons Emploi Formation, PLIE, etc). Il conviendra donc que les Régions y intègrent des critères spécifiques ;
- les Régions pourront nouer des partenariats avec les OPCA pour favoriser la montée en compétence des formateurs. Elles pourront également intégrer des lots particuliers sur la formation des formateurs dans leurs appels d'offre.

Dans le cadre du plan national de rénovation énergétique du bâtiment, une attention particulière devra être portée aux centres de formation de ce secteur. Une certification des formations dédiées à la rénovation thermique pourrait être utilement mise en place. Les formations délivrées pourraient ainsi, sous certaines conditions, être sanctionnées par l'obtention du label « reconnu Grenelle environnement (RGE) ou son successeur. Un écosystème lisible de professionnels certifiés permettra ainsi de renforcer la confiance des particuliers.

- À travers leurs achats de formation, les Régions pourront également entreprendre des actions de sensibilisation auprès des prescripteurs de formation (Pôles Emplois, Missions Locales, Cap Emploi) et insérer un volet dédié à la transition énergétique dans les conventions qu'elles passent avec eux ;

- S'agissant de la recherche et de l'innovation, les Régions pourront intégrer systématiquement un axe dédié à la transition énergétique dans leurs stratégies régionales d'innovation. Elles ont par ailleurs poussé pour que la doctrine de la Banque publique d'investissement intègre la transition énergétique comme un axe à part entière. Le Comité national d'orientation de la BPI, devra ainsi publier un rapport annuel évaluant l'action de la banque au service de la transition énergétique.
- Favoriser l'accès aux emplois de la transition énergétique pour les publics en difficulté, notamment en soutenant la création de GEIQ (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) dans les activités de la transition énergétique.

► **Ex : la démarche des métiers verts du bâtiment durable en Picardie**

Pas moins de 17 établissements scolaires de Picardie (majoritairement des lycées professionnels et des CFA) se sont engagés dans des programmes de formation sur les énergies renouvelables (chauffe-eau solaires, générateurs photovoltaïques, pompes à chaleur, systèmes de chauffage au bois énergie) et sur la construction durable dans le bâtiment. Ces initiatives portent principalement sur :

- la formation de formateurs à l'efficacité énergétique ;
- l'intégration dans les formations existantes de modules thématiques innovants et concrets ;
- l'investissement dans des plateformes pédagogiques, actuellement au nombre de 39 en énergies renouvelables.

De même, en partenariat avec le dispositif Praxibat de l'ADEME, de nouveaux projets de formation concernant l'isolation performante et la ventilation, accompagnés de leurs plateaux didactiques, devraient bientôt voir le jour. Dans le cadre de son action volontariste en faveur de la rénovation énergétique du bâtiment, la Région et l'ADEME Picardie comptent favoriser l'utilisation de toutes ces plates-formes pour la formation des salariés et des demandeurs d'emplois.

Contribution de la CPU

La Conférence des présidents d'université (CPU) est une association loi 1901. Elle représente les intérêts communs des établissements qu'elle rassemble (77 universités, 30 grandes écoles ou instituts et 21 PRES). Conformément à la demande, ce document présente de manière synthétique des propositions pour la transition professionnelle énergétique.

Une formation tout au long de la vie

- Développer les formations répondant aux besoins de la transition énergétique, à tous les niveaux (LMD, formations générales et technologiques, DUT, écoles d'ingénieurs) et à tous les types de formation (initiale, continue, par apprentissage).
- Baser la formation sur un apprentissage tout au long de la vie en rapprochant formation Initiale, formation continue et par apprentissage.
- Communiquer sur les formations et les cartographier : Contribuer à la montée en compétences des personnels d'entreprise dans le domaine de la transition énergétique. Une cartographie à destination des étudiants et des branches professionnelles concernées doit être établie et une communication importante sur les formations qui existent doit être réalisée. De nombreuses formations existent sur lesquelles on peut d'ores et déjà se baser. Le débat met en évidence un problème de communication de l'offre et de la demande de formation. Coté demande de formation, il semble indispensable de revaloriser les métiers techniques dont l'industrie a besoin (exemple : soudeurs) et de communiquer par des chiffres sur les offres d'emplois.
- Analyser les compétences génériques clefs nécessaires à l'émergence, à l'industrialisation des nouvelles technologies de l'énergie (vecteurs, énergies renouvelables et décarbonées), afin de les maintenir à leur meilleur niveau. Il est possible de décliner ces compétences dans le domaine des matériaux, des sciences pour l'ingénieur (thermique, thermodynamique, génie électrique, mécanique), de l'électronique, des systèmes, des procédés de fabrication. L'interdisciplinarité est le point fort de l'Université, ce qui doit bénéficier à l'émergence des nouvelles technologies de l'énergie.
- Encourager le développement de filières d'ingénierie dans le domaine des nouvelles technologies de l'énergie.
- Prendre en compte et anticiper l'impact de la société numérique sur la transition énergétique dans les formations, comme dans les prévisions d'emploi.
- Identifier en termes de métiers les besoins créés par les nouvelles technologies de l'énergie et développer ou adapter l'offre de formation en regard de ces besoins en s'appuyant en particulier sur les récentes études européennes dans ce domaine

En lien avec la recherche et l'innovation

- Faire bénéficier la formation sur les nouvelles technologies de l'énergie de la recherche amont réalisée dans les établissements universitaires, ce qui doit conduire à d'importantes créations de valeur, source d'activité économique à l'échelle du territoire. En assurant un lien fort avec la recherche, les étudiants et les personnels formés seront informés des projets développés dans les laboratoires qui donneront lieu aux solutions du futur, gages de compétitivité.

- Réaliser une cartographie R&D qui inclut les programmes d'investissement d'avenir (labex, IEED et autres projets, SATT), les pôles de compétitivité, les grandes infrastructures, les grands programmes de recherche français, européens et internationaux relevant des domaines de la transition énergétique. Cette cartographie, en complément de la cartographie des formations, permettra l'identification et l'émergence de pôles de compétences dans les territoires.
- S'appuyer sur les alliances (ANCRE , ALLENI, ATHENA, ALLISTENE) pour identifier les forces en R&D.
- Favoriser le lien Formation-Recherche-Industrie par la mise en place de MOOCs (cours en ligne) co-construits par un tryptique enseignant-chercheur-industrie, dans lesquels les doctorants pourraient jouer un rôle important.
- Utiliser la formation de doctorat, comme vecteur de diffusion des nouvelles technologies et de la recherche dans le tissu industriel français (PME et ETI en particulier).

Favorisant l'émergence de territoires de démonstrations

- Mettre en place des groupes de concertation au niveau régional et au niveau national réunissant entreprises (grands groupes et PME), universités et autres acteurs de la formation, acteurs sociaux ; assurant la coordination des différents acteurs ; l'adéquation de l'emploi et de l'offre de formation ; la recherche et l'utilisation concertées de fonds nationaux ou européens, nationaux et territoriaux, publics ou privés.
- Favoriser l'émergence de territoires de démonstration pour de nouvelles filières et technologies de l'énergie : réseaux de chaleur, hydrogène pour la mobilité ou les applications stationnaires (habitat par exemple), efficacité énergétique à l'échelle du territoire. Les Universités, ancrées dans les territoires, ont vocation à jouer le rôle d'intégrateurs locaux de la recherche en coopération avec les opérateurs nationaux et le tissu industriel.
- Prendre appui dans chaque territoire sur les universités articulant efficacement la formation, la recherche de pointe et l'innovation.
- Sensibiliser le public à la transition énergétique en valorisant davantage l'engagement de l'université dans les grands débats de société aux côtés des acteurs du territoire et consolider les bonnes pratiques déjà mises en œuvre en impliquant des étudiants. Un acte relevant de la responsabilité sociétale des universités.

Utilisant des outils existants

- le projet ECECLI : Emplois et Compétences dans les SRCAE (Schémas Régionaux Climat Air Energie). Ce projet est porté par Fondatera en collaboration avec Syndex. Fondatera (Fondation européenne pour les territoires durables) a comme membres fondateurs : l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines et les groupes industriels EDF, GDF-SUEZ et VINCI Construction France. Elle travaille en partenariat avec des entreprises (ELAN, SPIE BATIGNOLLES, VEOLIA, SFR,...) des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et des collectivités territoriales. Le projet ECECLI a pour objectif d'étudier l'impact en termes d'emplois et de compétences des politiques et des mesures d'adaptation et d'atténuation élaborées au niveau de la région Ile-de-France dans le cadre du SRCAE de la territorialisation du Grenelle de l'environnement puis de proposer des outils opérationnels pour accompagner les actions des acteurs de terrain (OPCA, Pole emploi, branches professionnelles, élus/

collectivités (Maisons de l'emploi et de l'insertion). Il vise à proposer une méthodologie et des modalités de concertation d'acteurs pour réaliser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'un point de vue territorial. Un premier pilote régional est élaboré en région Ile-de-France en intégrant le SRCAE et le Grand Paris. Il a été retenu à l'appel à projets Grand Paris. L'originalité du projet repose sur une analyse de 4 thématiques structurantes en Ile-de-France : la gestion des déchets, les bâtiments travaux publics, la mobilité et les espaces paysagers. Ces thématiques sont proposées car elles vont drainer des emplois dans les secteurs/filières. D'autres régions sont mobilisées dans le cadre de l'extension du projet : Nord Pas de Calais, Bretagne, Bourgogne, Picardie, Centre, Rhône Alpes, Aquitaine. Ces travaux sont suivis par le service « prospective » du CGDD (Commissariat Général au Développement Durable). La dynamique lancée autour du programme ECECLI peut être l'occasion d'élaborer conjointement avec la CPU et la CGE, d'une part une cartographie des formations liées à la transition énergétique, d'autre part des recommandations dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Fondaterra et Syndex ont développé ce type de démarche pour intégrer les questions emplois et compétences sur les scénarios du plan Bleu sur 4 pays : Maroc, Tunisie, Turquie, Egypte et travaillent ensemble sur les nouvelles ingénieries pédagogiques en appui du développement de l'électro-mobilité.

- Emplois, formation et compétitivité : Il est indispensable de faire un lien entre le GT6 « Transition Professionnelle » et le GT7 « Compétitivité ».

Pour réussir cette période, il apparaît nécessaire de :

- comprendre les choix politiques et les lire clairement ;
- identifier les changements pressentis : en terme de perte d'un côté, en terme de besoin de l'autre ;
- anticiper ces changements (dans les branches, les entreprises et auprès des salariés) ;
- susciter le désir de changer (par l'information) ;
- accompagner les entreprises concernées par ces transitions, accompagner les salariés.;
- former les jeunes à ces nouveaux métiers/secteurs.

La première suggestion est de partir de ce qui existe déjà au niveau local en termes d'organisation et de planification, via les CPRDEFP (contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle) élaborés au sein des CCREFP (Comités de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation) pour la gestion et la coordination.

Ces outils donnent une bonne visibilité des grandes évolutions et permettent d'anticiper les besoins en compétences et en formation. Ils semblent donc opérationnels pour percevoir les besoins en lien avec la transition énergétique.

Toutefois, si on veut pointer spécifiquement la transition énergétique, il serait utile de créer une commission au sein des CCREFP. On montrerait ainsi l'importance accordée à cette préoccupation.

Les CCREFP devraient se voir attribuer l'orientation comme mission supplémentaire dans le cadre de la loi future de décentralisation. Ils seront concernés par l'orientation des jeunes vers les métiers en devenir.

Autre suggestion : si les pouvoirs publics, via les régions notamment, décident d'investir sur des programmes de formation vers les énergies renouvelables, il serait judicieux que cela se fasse par le biais d'appels d'offres permettant à l'offre privée de se positionner.

Elle l'est certes peu pour le moment, en raison des investissements importants requis (il faut souvent des plateaux techniques pour former aux énergies renouvelables). Mais une partie des organismes de formation privés possède les compétences, et peut agir au service des transitions professionnelles liées à la transition énergétique.

Enfin, il est important de rappeler que pour mieux pressentir les besoins en main d'œuvre dans certains secteurs, il existe des Observatoires prospectifs des métiers, et que ces outils devraient être mobilisés dans cette perspective.

Contribution du CLER au GT6 sur les transitions professionnelles

Les énergies renouvelables et les économies d'énergie, développées en respectant le cadre social, économique et environnemental dans lequel elles s'insèrent, sont une chance exceptionnelle pour notre société. Il est aujourd'hui nécessaire de changer radicalement de rapport à l'énergie et de s'engager dans la mise en œuvre d'une transition énergétique reposant sur les trois piliers de la démarche négaWatt - sobriété, efficacité, énergies renouvelables – et sur l'implication de toute la société, citoyens, entreprises, collectivités locales...

- ▶ **Redonner aux territoires la maîtrise de leur énergie**
- ▶ **Engager la société dans une transition énergétique attractive et équitable**
- ▶ **Pour remporter la bataille de l'emploi et de l'industrie, fixons un cap ambitieux et tenons-le !**

■ Remarques préliminaires

Qui agit ?

Pour la plupart des pistes d'action préconisées, le processus proposé est du type 'bottom up', car il favorise la pérennisation des projets, et maximise les effets de levier grâce aux boucles de rétroaction positives ('cercle vertueux'). La dimension locale au travers d'initiatives exemplaires et de partenariats pluridisciplinaires est à favoriser. Le rôle de la puissance publique est de créer un contexte favorable et lisible, de mettre en place un niveau d'exigence, de soutenir des actions testant de nouvelles solutions, d'évaluer les résultats.

Secteur d'activités

On se focalise beaucoup sur l'emploi dans les grandes entreprises, alors que les gisements se trouvent actuellement dans les TPE, PME :

- Bâtiment : audit, conception, réalisation, maintenance / exploitation
- Entretien maintenance industrielle
- EnR : conception, réalisation, maintenance / exploitation, pilotage réseau
- Nouveaux services et nouveaux business models liés à l'énergie : location, garantie de performance, tiers investisseur, effacement,
- Métier de l'information et du conseil : Sensibilisation, information, formation, accompagnement de projets, ...
- Agriculture : ingénierie et réalisation autour de la production d'énergies renouvelables décentralisées (biomasse, éolien, photovoltaïque)
- Environnement : recyclage, gestion des déchets, protection de la biodiversité
- Tourisme vert

GE ou PME ?

Les grandes entreprises ont les moyens au travers de leur propre GPEC d'anticiper et d'accompagner les mutations. Les plus petites auront intérêt à mutualiser les diagnostics et les actions au niveau du Bassin de Vie

Sécurisation

Le besoin de sécurité doit être reconnu, mais il ne se résume pas à 'un emploi de toute une vie'. Plus l'individu donne du sens au changement, plus il peut être l'acteur de son évolution. Bien souvent l'individu ne résiste pas au changement : il résiste à une situation imposée par quelqu'un dont il perçoit que lui ne veut pas changer.

Le projet porté par l'individu demande une participation active de sa part : plus le processus de changement est co-élaboré, plus il a des chances de démarrer et de réussir.

Redonner aux territoires la maîtrise de leur énergie

Proposition 1 : Créer un cadre institutionnel, légal et réglementaire simple et souple, adapté aux différentes échelles territoriales

La loi POPE (2005) et les deux lois Grenelle ont mis en évidence le rôle irremplaçable de toutes les collectivités territoriales dans le cadre de leurs compétences actuelles, et les chargent en conséquence de multiples tâches sans leur donner les moyens suffisants pour les mener à bien (Schémas régionaux, Plans climat énergie). Elles ont accentué l'exigence de deux niveaux fondamentaux de gouvernance « climat-énergie » : le Bassin de Vie et la Région, actuellement en cours d'émergence dans ce domaine de façon très inégale et qu'il convient d'organiser au plus vite pour engager un mouvement cohérent et atteindre les objectifs annoncés.

Les « Bassins de Vie »

- Formaliser le Bassin de Vie, qui doit comprendre toutes les communes de son « hinterland »
- Créer un bloc de compétences « climat-énergie » et identifier clairement les fonctions associées à l'échelle du Bassin de Vie
- Donner les moyens financiers et humains au Bassin de Vie pour assurer ces fonctions

En milieu urbain, l'échelle du Bassin de Vie correspond à la communauté urbaine ou la communauté d'agglomération, dont le périmètre mériterait d'être agrandi afin de comprendre les communautés de communes périurbaines qui se sont construites « contre » ces agglomérations urbaines et de passer d'une logique d'antagonisme urbain / périurbain ou rural à une véritable coopération. En milieu rural, le Bassin de Vie correspond souvent à l'échelle du pays, beaucoup de communautés de communes étant trop petites pour constituer un niveau de coopération intéressant. Il faut donc une vraie révision de la carte intercommunale. On peut estimer entre 500 et 700 le nombre d'entités à définir en France métropolitaine.

C'est à l'échelle du Bassin de Vie qu'il est pertinent de mesurer les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre, d'analyser les gisements d'économie d'énergie et les potentiels de développement des énergies renouvelables, de mobiliser et d'articuler les collectivités et les acteurs et de mettre en place un plan d'actions. Le bloc de compétences « climat-énergie » doit regrouper notamment les compétences urbanisme, environnement, aménagement, équipement, mobilité. Il sera doté d'équipes animées par des élus et constituées d'un personnel restreint formé à travailler en réseaux, qui coordonneront sur leur territoire l'action des services des collectivités et des administrations, agence(s) locale(s) de l'énergie, agences d'urbanisme, CAUE, organismes de logements sociaux, copropriétés, Espaces info énergie, autres bassins de vie, Région, ADEME...

Les territoires ruraux disposant de ressources renouvelables considérablement plus importantes que les aires urbaines, ils viseront à terme à devenir des «territoires à énergie positive» et à mettre à disposition, dans la mesure du possible, leurs productions excédentaires dans une logique de solidarité territoriale. Les aires urbaines s'engageront en priorité sur une baisse de leur empreinte énergétique.

Les ressources nécessaires proviendront de la fiscalité écologique : contribution énergie climat, taxe poids lourds, versements transports, certificats d'économie d'énergie, TGAP, TVA sur les énergies fossiles, mise aux enchères des quotas CO₂...

Pistes d'actions

- s'appuyer sur les réseaux existants. Ceux-ci sont basés en grande partie sur le 'relationnel'. Toutes les décisions du champ économique ne se prennent pas de façon décentralisée à 'Paris', loin s'en faut. Si nous voulons orienter la transition vers l'économique et la création d'emplois durables, il est indispensable de favoriser les contacts locaux entre les acteurs. Les Régions financent toutes des structures de ce type : Cluster, Pôle de compétitivité, ARDI, CRITT, PIC, Agences économiques, Maisons de l'emploi, etc. Les syndicats patronaux, les organisations professionnelles et les Chambres consulaires poussent vers ces clubs et organisent de ce type de rencontres formelles et informelles. Les structures nationales quelles qu'elles soient (associations, centres de R&D, Universités, ...) ont des points d'ancrage locaux. Les collectivités territoriales promeuvent des événements sur leurs territoires (colloques, salons, journée nationale, rencontre ...). Tout cela existe, on ne va pas le remplacer. C'est dans ce maillage local que se crée la confiance entre les acteurs, et cette confiance est indispensable à la construction de quelque chose d'innovant, de nouveau. Cette confiance est le catalyseur qui permet d'aller au-delà de l'incertitude et de la prise de risques, qui permet de passer de l'idée à l'action.
- promouvoir des actions réussies (success stories) et les individus impliqués, comme par exemple les projets 'famille à énergie positive', les centrales éoliennes ou photovoltaïques citoyennes, les investissements exemplaires des communautés de communes dans le secteur de l'énergie et de l'environnement, les bâtiments innovants à énergie positive et les rénovations thermiques réussies, etc.
- promouvoir les Appels d'Offre dans lesquels le critère 'coût global' (investissement initial + coût de fonctionnement) est présent

Les Régions

- Donner une dimension d'orientation politique au Schéma Régional Climat Air Energie et établir la pleine responsabilité de la Région sur celui-ci
- Mettre en place obligatoire d'Observatoires Régionaux de la Transition Energétique

La co-élaboration des SRCAE par l'État et la Région a montré ses limites. La Région doit donc être responsable de son élaboration en concertation avec l'État et les principaux acteurs de son territoire et en cohérence avec les objectifs nationaux et européens. Pour bien marquer l'importance que doit revêtir un accord au niveau régional sur la politique « climat énergie », il est nécessaire de subordonner clairement au respect de ce schéma toutes les procédures (air, eau, pollutions, énergies renouvelables, documents d'urbanisme ou de planification, réalisations opérationnelles, ...). Les opérations importantes de production d'énergie, y compris celles de l'État, qu'elles soient fossiles ou renouvelables, doivent prendre place dans les SRCAE. Les conditions de cohérence avec les politiques régionales doivent figurer dans leurs cahiers des charges. Ces schémas doivent permettre la coordination des politiques locales de l'énergie et les articuler avec les politiques nationales.

Beaucoup plus larges que les actuels 'Observatoires régionaux de l'énergie et des gaz à effet de serre, les futurs Observatoire Régionaux auront pour mission de réunir toutes les données nécessaires à la conduite d'une politique de maîtrise de l'énergie et de réduction des émissions de gaz à effet de serre (en y incluant le rôle de l'aménagement du territoire et l'urbanisme, ainsi que l'anticipation des évolutions professionnelles et sectorielles et l'identification des besoins de formation qui en découlent) et d'inscrire en permanence la Région comme le pivot entre les territoires et les évolutions nationale, européenne et mondiale. Il réunira les principaux acteurs concernés par des évolutions problématiques, sous l'autorité du Conseil régional. Les résultats de ces travaux fourniront la base des décisions de la Région, de ses collectivités et de ses entreprises.

Pistes d'actions

La transversalité est un critère de réussite de la transition puisque le champ à privilégier est le territoire (à définir : Région ?). En effet, la mutation va entraîner des pertes d'emplois et des créations d'emplois. La compensation ne peut réellement se faire qu'au niveau géographique avec des actions de développement de compétences. Travailler uniquement au sein des branches ne répond pas au besoin de transversalité.

Le territoire a besoin d'un acteur pour : connaître l'existant, solliciter des propositions d'actions, modéliser les scénarios, évaluer ou faire évaluer les résultats

- structure régionale de coordination travail – emploi – formation : CARIF ?, CCREFP / CPREFP ?, autre ?
- lien Observatoire <--> structure régionale
- liens branches <-> structure régionale

Engager la société dans une transition énergétique attractive et quitable

Proposition 4 : Développer une offre de formation « tout au long de la vie » en cohérence avec les enjeux énergétiques d'aujourd'hui et de demain

Face à la crise, le secteur de la maîtrise de la demande et de la production décentralisée d'énergie devient un grand pourvoyeur d'emplois, avec, en parallèle, le développement rapide de l'offre de formation. Un éventail de plus en plus large d'emplois de nature très diverse, valorisants, non délocalisables, et répartis à travers tous les territoires, émerge actuellement.

La transition énergétique s'appuiera sur des mutations importantes des secteurs de l'industrie, du bâtiment, des collectivités locales.

Le CLER, via la création et l'animation de la charte Format'eree, participe déjà à la mutation du secteur de la formation.

L'offre de formation

■ Démultiplier les possibilités de formation, renforcer les compétences des formateurs et miser sur la formation à distance

La forte augmentation des coûts de l'énergie et le changement climatique, associés aux nouvelles réglementations (réglementation thermique 2012 par exemple) crée dès aujourd'hui un besoin important de mise à jour des connaissances et donc de formations. Celui-ci ne peut pour l'instant être comblé en raison du manque de formateurs compétents.

Une première étape consiste donc à constituer un socle de connaissances diffusé via une offre de formation à distance, qui permettra de démultiplier l'offre et de former les acteurs de terrain.

Il est indispensable de mener une politique ambitieuse de formation des enseignants et formateurs, seule manière de toucher rapidement et efficacement un grand nombre de personnes.

« Si vous n'êtes pas satisfait par la connaissance, essayez l'ignorance »

La GPEC actuellement mise en œuvre dans les entreprises devrait évoluer pour permettre d'une part de déployer ces connaissances de base (techniques, économiques, environnementales, géostratégiques) nécessaires à la compréhension des enjeux, et ensuite de spécialiser les parcours de formation en fonction des compétences spécifiques à acquérir. C'est ce socle de connaissances qui permet aux individus d'accepter le changement, de donner du sens à l'action quotidienne, qui valorise le contenu des postes, et qui sécurise leur parcours en leur facilitant toute future adaptation ou évolution.. La transition est une opportunité pour jouer la carte de l'intelligence et de la coopération. Ce développement de la connaissance, qui doit être sanctionné pour avoir toute sa valeur par un titre ou un diplôme, est un élément de bien-être et de résilience pour la personne puisqu'il renforce l'estime de soi.

Pistes d'action

- introduire des modules d'information - formation dans la formation continue des élus et des agents des collectivités
- donner une mission de centre de ressources à une structure existante (par exemple RAEE ou IERA pour la Région Rhône Alpes, ou Cluster, ou CARIF). Cette structure aura pour objectif d'informer, de coordonner, de communiquer
 - les bases de données existantes sur l'offre de formation
 - les outils pédagogiques et de communication existants (CRDP, Ecoles d'ingénieurs, Formation continue, ONG, EIE)
 - l'adéquation besoins / offres
 - cette structure signera un partenariat avec le futur 'guichet unique performance énergétique
 - d'organiser ou de déléguer à un OF la formation des élus dans ce domaine
 - de piloter ou de déléguer le pilote des actions innovantes (cf note sur les EIF)
- renforcer les moyens d'actions des structures nationales (ex : INES, CLER) dans le champ de la formation des enseignants
- introduire des modules sur la transition énergétique (FOAD, kit pédagogique) dans les disciplines suivantes de la formation initiale : économie, histoire – géo, physique, mathématiques, science de la terre
- demander à l'ADEME de poursuivre le travail d'information démarré lors du DNTE, en mutualisant les sites internet existants et en les sectorisant par thème. Voir inventaire des formations sur www.cler.org/formation

La qualité des formations

- Encourager la montée en puissance qualitative des formations actuelles

De nombreux travaux de rénovation énergétique sont désormais éligibles à des Crédits d'impôts développement durable (CIDD) et/ou un Eco-prêt à taux zéro (Eco-PTZ). Rien ne garantit cependant que l'artisan les réalisant possède les compétences nécessaires, ce qui peut parfois mener à des résultats peu satisfaisants, voire décevants.

Pistes d'action

- L'introduction de « l'éco-conditionnalité des aides » soumettrait l'obtention d'un CIDD et/ou d'un Eco-PTZ au fait que l'artisan qui réalise les travaux ait suivi un minimum de formation. L'éco-conditionnalité possède plusieurs avantages :
 - C'est une mesure à coût nul ;
 - elle incite les professionnels à se former ;
 - elle augmente considérablement la qualité de mise en œuvre ;
 - elle permet de s'assurer que les travaux réalisés entraînent effectivement les économies d'énergies attendues.

- introduire des formations spécialisées et des titres dans la rénovation énergétique et l'offre globale. Les formations de ce type sont d'un niveau 2 par rapport aux formations 'métier' (plombier-chauffagiste, électricien, couvreur, etc.) puisqu'elles abordent des savoirs et des savoir-faire de 'multi-spécialiste'. Les qualifications seront donc poussées à la hausse, ce qui sera rendu acceptable grâce à la polyvalence, et l'amélioration de la qualité du chantier. En effet, la matière grise dans le bâtiment s'est déplacée du chantier vers l'amont (la conception et les composants). Désormais la qualité de la mise en œuvre, la problématique 'systémique', l'orientation résultat, nécessitent de renforcer la matière grise dans l'aval (la mise en œuvre, l'exploitation)
- introduire des formations de type 'maître-compagnon', du même ordre que celles destinées aux tuteurs. Ces programmes sont destinés aux plus 'expérimentés', volontaires, ayant des responsabilités de maîtrise et d'encadrement. Ces programmes comportent :
 - non seulement les contenus techniques,
 - les enjeux pour les territoires, la nation, la planète (par exemple les études du type Quirion)
 - mais des apports aussi sur les processus d'apprentissage, la mise en œuvre post formation (plans d'action), la motivation et le changement, l'influence, le leadership, le développement du pouvoir d'agir, etc. Ces contenus sont indispensables pour permettre une réelle mise en œuvre post stage. En outre ils valorisent les postes et donnent des perspectives d'évolution, ce qui peut rendre ces professions plus attractives pour les jeunes. Ces titres de maître compagnon sont destinés à des profils qui sont très utiles pour évaluer les diplômés dans le cadre de la VAE
- introduire des parcours sur l'entrepreneuriat. Ces parcours ne peuvent qu'être composés de modules innovants, orientés projet et résultat, et laissant une large part à l'autonomie. Cette reconnaissance des capacités et compétences de l'entrepreneur peuvent aussi se traduire dans des titres de VAE.
- introduire des contenus technico-économiques liés à l'énergie dans les référentiels de compétences des titres de la Commission Technique de l'Ingénieur.
- modifier le processus de déclaration d'existence actuel pour introduire des éléments d'évaluation qualitative et tendre vers un réel processus qualité d'amélioration continue, avec certification et audit.

■ Imposer les qualifications, les certifications et les audits

Certains labels sont aujourd'hui attribués, non pas au stagiaire qui suit la formation, mais à l'entreprise dont il est le salarié. Ce dispositif ne garantit pas que l'équipe qui réalise effectivement les travaux possède les connaissances requises (suite au départ du salarié formé, par exemple). En complément, des audits systématiques et rigoureux doivent donc être mis en place.

Pistes d'action

- valoriser un label 'maître compagnon' qui mélange des connaissances sur les enjeux, des compétences métier et des compétences d'accompagnement (cf ci-dessus)
- basculer d'une certification de l'entreprise à une certification de la personne (comme ce qui se fait dans le monde informatique)
- introduire l'audit comme étant un élément clé de la labellisation. L'audit existe dans d'autres professions (comptabilité par exemple), il est assuré par un autre professionnel que l'expert comptable pour éviter les conflits d'intérêt, et il n'est pas remis en cause

- permettre aux entreprises de rentrer les dépenses d'audits a posteriori dans les dépenses déductibles au titre de la formation, puisque cela fait partie de l'évaluation post stage ('à froid' sur le lieu de travail)
- traduire dans les critères d'appels d'offre des Régions ce type de label

■ Valoriser les démarches qualité dans la formation

La Charte Format'eree existe depuis 2009 et fédère plus de 35 organismes de formation de toute taille, publics et privés. Les financeurs de la formation professionnelle continue doivent être informés de ce dispositif de labellisation, qui les assure du bon usage des fonds dédiés à la formation professionnelle. Une campagne institutionnelle d'information, à destination des organismes paritaires collecteurs agréés, permettrait de structurer une démarche qualité.

Pistes d'action

- introduire des modules du socle de connaissance sur les enjeux dans les formations techniques métier
- généraliser ce type de label qui comporte des éléments pertinents comme : la mise au point d'indicateurs, l'évaluation en pairs, les responsabilités tournantes
- valoriser dans les critères d'appels d'offre des Régions ce type de démarche qualité

Une innovation de terrain

■ Orienter les crédits de recherche vers la maîtrise de l'énergie et les énergies renouvelables

Alors que le Grenelle de l'environnement était sensé donner à la recherche en matière d'énergies renouvelables et de maîtrise de l'énergie un traitement égal à celui du nucléaire, les données montrent qu'il reste un long chemin à parcourir et que les dispositifs de suivi et d'observation sont inexistantes. En 2009, les énergies renouvelables représentaient moins de 15 % des dépenses publiques pour la R&D, de même que l'efficacité énergétique. Pour le nucléaire, cette part était de 45 % et de 16 % pour les énergies fossiles.

Les moyens nécessaires à la recherche en faveur de la transition énergétique doivent être considérablement accrus, qu'il s'agisse de recherche technologique ou de sciences humaines. Les crédits aujourd'hui attribués à des formes d'énergie dont l'importance est destinée à décroître, doivent être réorientés vers les énergies renouvelables.

Des indicateurs de suivi de cette mutation seront mis en place et vérifiés par le comité stratégie nationale de la recherche énergétique créé en 2010 mais jamais installé.

Pistes d'action

- modifier les seuils de budgets pour les actions de R&D. En effet alors qu'il est compréhensible que les travaux de recherche pour la création d'un nouveau matériau isolant mince nécessite des années et des centaines de k€, un programme destiné à tester de nouveaux comportements peut être mis en œuvre avec un budget nettement plus faible. Il est ainsi intéressant de lancer des programmes d'innovation organisationnelle, sociale, communautaire, etc. Ces programmes doivent avoir un haut niveau d'exigence en termes méthodologiques (analyse des effets rebond par exemple), être collaboratifs (labo, entreprises), associer les utilisateurs (individuels, quartiers, copropriétés, syndic, foncières, bailleurs sociaux, travailleurs industrie ou tertiaire, associations, populations spécifiques) et avoir systématiquement un volet 'communication' via un partenaire collectivité ou un organisme parapublic. En effet il est pertinent de diffuser les bonnes pratiques, et ceci est facilité par l'existence de réseaux formelle ou informelle (réseaux dits 'sociaux')
- promouvoir l'orientation résultat au travers de rénovations lourdes ou de constructions neuves dans lesquelles un contrat est signé entre le constructeur et le maître d'ouvrage avec des critères de performance, contrat de type ou autres plus simples à mettre en oeuvre
- promouvoir les programmes destinés à augmenter la durée de vie des produits, et le recyclage, avec les labels correspondants.
- promouvoir des chantiers pilotes organisés autour de la notion d'offre globale
- développer les outils d'aide à la décision
- financer des programmes innovants sur la modélisation de bonnes pratiques et le benchmarking, les groupements d'employeurs.

■ Créer un statut d'EIF Entreprise Intermédiaire de Formation

L'EIF répond à la problématique suivante :

- il est difficile pour une entreprise d'avoir le temps, les moyens, l'expertise pour assurer une formation de qualité
- il est difficile pour un organisme de formation d'avoir les moyens de financer les derniers outils, composants, machines, réellement utilisés par les professionnels. De même l'organisation de stages pratiques de formation sur maquettes, sur chantiers, sur plateformes pédagogiques est complexe.

L'EIF est une entreprise normale dans laquelle la puissance publique investissent parce qu'ils y voient un intérêt, à savoir : une réelle formation au poste de travail, avec à la fois un matériel de pointe, un suivi par des formateurs et des professionnels expérimentés, et les exigences de qualité des meilleurs pédagogues. Il est significatif qu'aujourd'hui un certain nombre de travailleurs ne veut pas repartir en formation pour des raisons psychologiques alors que c'est leur intérêt : la base des EIF pourrait être les méthodologies de l'apprentissage par l'expérience, qui utilisent des modalités d'apprentissage différentes de celles couramment utilisées en formation initiale. Comme pour le tutorat, à la base de l'EIF, il y a un contrat entre une entreprise et un organisme de formation. Chaque partie prenante doit prendre en compte les exigences de l'autre pour inventer un processus performant.

■ Créer un CIF Crédit d'Impôt Formation

De même que le CIR est un outil particulièrement utilisé par les entreprises et destiné à faciliter la recherche, le CIF peut être conçu pour faciliter la formation. Puisque la majorité des travailleurs concernés par la transition sont déjà actifs, il serait utile que les actions de reconversion puissent être organisées, soit à l'intérieur des entreprises concernées, soit pour préparer des actions d'essaimage,

Le CIF doit permettre la mise en œuvre d'actions à haut niveau d'exigence, et évaluées de façon indépendante. En particulier dans les formations fabricant, les modules du socle de connaissance doivent être présentés pour

■ Sécuriser les parcours professionnels non linéaires

Dans le contexte de forte évolution des activités et des métiers nécessitant un fort contenu d'innovation technique et organisationnel, il convient de favoriser l'initiative et l'esprit d'entreprise y compris parmi les salariés qui pourraient être tentés de changer de statut, mais, afin des les sécuriser dans leurs évolution en leur offrant une protection suffisante en termes de droits sociaux en cas de retournement de situation , comme doit y inciter l'exemple malheureux des errements de la politique de l'État en matière de photovoltaïque.

À cet effet, il sera nécessairement de revoir et de clarifier dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux les procédures administratives et sociales de passage d'un statut à un autre et du retour au statut initial dans une logique de garde-fous, en développant par exemple le portage coopératif qui existe déjà dans certaines régions (voir par exemple www.oxalis-scop.fr/) : dans ce domaine aussi il conviendra de faire preuve d'imagination pour faire en sorte de ne pas brider l'initiative et l'imagination sans pour autant soumettre les personnes et leurs familles à un risque trop élevé.

Engager la société dans une transition énergétique attractive et quitable

Proposition 8 : Défendre une politique ambitieuse d'efficacité énergétique des équipements au niveau européen et français

De nombreuses études ont conclu que l'efficacité énergétique représentait l'optimum économique parmi les différents leviers de la transition énergétique. L'augmentation brutale des coûts des énergies observée ces derniers mois et celle à venir ne font que conforter cet état de fait.

Paradoxalement, l'efficacité énergétique est le parent pauvre de la politique énergétique. Malgré les déclarations de bonnes intentions, elle est toujours traitée de manière secondaire. Ainsi l'efficacité énergétique est le seul des trois objectifs européens du "3 x 20" à n'être qu'indicatif et non contraignant (les autres objectifs concernant les énergies renouvelables et la maîtrise de l'énergie).

Le constat est donc clair : les éléments structurants que la France a mis en place, qu'ils soient administratifs, juridiques ou économiques, au niveau français comme européen, ne sont pas à la hauteur des objectifs d'économies d'énergies que notre pays s'est fixé pour 2020. Il est donc urgent de prendre au sérieux ce sujet et de donner enfin corps aux vœux si souvent répétés d'amélioration de l'efficacité énergétique.

- Mener une campagne d'information sur les produits sobres en énergie en France
- Supprimer du marché les équipements les moins performants dans l'intérêt des consommateurs et des industriels (en intervenant sur la Directive Ecoconception et Etiquette Energie, et la Directive Efficacité énergétique)
- Défendre un objectif européen d'efficacité énergétique contraignant pour 2020

La Directive Ecoconception, qui impose aux équipements vendus en Europe des minima en matière d'environnement et d'efficacité énergétique, et la Directive Etiquette énergie, qui permet d'informer le consommateur sur la qualité énergétique du produit qu'il souhaite acheter, sont trop souvent freinées par des intérêts particuliers. L'exemple le plus criant est l'introduction de catégories A+, A++ et A+++ pour certains produits, rendant les informations totalement illisibles pour tout un chacun.

Elles sont pourtant, selon beaucoup d'industriels, une opportunité de développement économique autant qu'une nécessité environnementale. Une position ambitieuse de la France sur son territoire comme dans les discussions à Bruxelles, une voix plus forte en matière d'efficacité énergétique et davantage de transparence et de communication en la matière sont ici nécessaires.

La Directive Efficacité énergétique, actuellement en discussion au niveau européen, est une opportunité unique pour la France de valoriser les instruments qu'elle a déjà mis en place sur son territoire (certificats d'économie d'énergie notamment) et jouer le rôle de locomotive de l'Europe.

Pistes d'action

- promouvoir des labels de qualité validés par un organisme indépendant extérieur, dans lesquels sont pris en compte des critères comme durée de vie de l'appareil, faciliter de démontage / réparation, part d'emploi territorial, énergie grise et bilan carbone, éventuellement coût global (investissement initial + coût de fonctionnement)

Libérer les contraintes pesant sur le développement des énergies renouvelables

Proposition 9 : Créer un cadre réglementaire simple et souple, adapté aux différentes échelles territoriales

Depuis les années 80, l'État français a laissé aux ministères et à ses entreprises nationales le soin de définir le modèle énergétique centralisé de la France et, en corollaire, son contexte réglementaire et juridique spécifique. Jusqu'en 2001, la théorie officielle tenait ainsi pour impossible la production renouvelable décentralisée, malgré plusieurs exemples européens (Danemark, Allemagne, Autriche) démontrant le contraire.

La France s'était à cette époque engagée à porter la part d'électricité renouvelable qu'elle consomme à 21 % en 2010. Les dernières statistiques par le ministère de l'écologie montrent malheureusement qu'elle n'était que de 14,6 %, ce qui veut dire une stagnation puisqu'en 1997, l'année servant de référence, cette part était déjà de 15 %.

- Instaurer des objectifs planchers ambitieux pour les énergies renouvelables lors de la prochaine PPI
- Simplifier le cadre administratif du secteur photovoltaïque afin de permettre à toutes les typologies de système de trouver leur place
- Réformer le code minier pour permettre le développement de la géothermie très basse énergie
- Simplifier et fluidifier les règles administratives régissant le secteur éolien (petit éolien à exclusion de l'obligation de ZDE, règle des 5 mâts, procédure ICPE, concertation, possibilités de recours, radar, etc.)
- Encourager la concertation dans le secteur de l'hydro-électricité
- Imposer le recours au solaire thermique pour certaines typologies de bâtiment dans la prochaine réglementation thermique

Malgré le Grenelle de l'Environnement, le développement des énergies renouvelables est vécu, non comme une opportunité à saisir, mais comme un poids par l'administration. Cette dernière, appuyée par les opérateurs nationaux, s'arc-boute sur un modèle centralisé à l'extrême qui est aujourd'hui à bout de souffle.

Il en résulte des textes réglementaires imposant des exigences aux énergies renouvelables totalement décorrélées de la réalité du terrain (exemple du statut ICPE pour les éoliennes). De même, les volets éoliens des Schémas Régionaux du Climat de l'Air et de l'Energie sont devenus contraignants et s'imposent aux collectivités locales, créant un mille-feuille administratif (avec les ZDE). Quelle que soit la volonté des citoyens et de leurs élus, il est désormais impossible pour un territoire de se doter d'un parc éolien s'il n'a pas été classé « favorable » à l'échelle régionale. Ce classement doit être assoupli pour redonner leur liberté aux collectivités locales et satisfaire aux exigences de démocratie énergétique locale.

Cet ajout régulier de textes d'encadrement rend le cadre général incertain et peu lisible, menant à une frilosité de la part des élus locaux, des investisseurs ainsi qu'à une totale perte de confiance vis-à-vis de l'Etat et du marché français. Une réflexion globale doit donc être menée afin de rendre le contexte dans lequel évoluent les énergies renouvelables simple, souple et adapté aux différentes échelles territoriales.

Il nous appartient d'écrire dès maintenant une nouvelle page: la France doit enfin s'organiser pour atteindre une part de 23 % d'énergies renouvelables dans sa consommation globale en 2020. Dans le respect de ses engagements formulés dans son « Plan national d'action », l'objectif global s'appuiera sur des objectifs sectoriels de parts d'énergies renouvelables respectivement de 27 % pour l'électricité, 32 % pour la chaleur et 10 % pour les transports.

Proposition 10 : Mettre en place des mécanismes de financement transparents et stables, permettant de développer des projets de taille et de nature diverses

Le soutien apporté au développement des filières renouvelables représente un effort de la part de la collectivité nationale, ce qui, autant d'un point de vue éthique que pratique, impose en tout temps, mais plus encore en période de crise économique et de rareté de l'argent public, une transparence totale.

Un constat cependant incontournable : le combat économique entre énergies fossiles fissiles et énergies renouvelables tournera inéluctablement en faveur de ces dernières et cette issue devrait se compter en années plutôt qu'en décennies. La question est de savoir si la France souhaite ou non saisir les opportunités environnementales, économiques et sociales qu'offre le développement des énergies renouvelables.

Les bénéfices économiques connexes qui découleraient de l'atteinte d'un objectif ambitieux pour la France et d'une stratégie ad hoc sont considérables : création importante d'emplois, de valeur ajoutée et de rentrées fiscales au niveau local et national, sécurité d'approvisionnement, indépendance énergétique, stabilité des prix, développement industriel etc. Ces avantages permettront de compenser largement l'effort consenti par la collectivité et de rentabiliser l'investissement ainsi réalisé.

Toutefois, bénéficier à plein de tous ces bienfaits suppose au préalable de mettre en place des instruments de soutien bien adaptés et correctement dimensionnés.

Énergies renouvelables produisant de l'électricité

- 1. Instaurer les tarifs d'achat comme système prioritaire et généralisé, et ne recourir aux appels d'offre qu'à titre exceptionnel (projets très complexes ou de très grande dimension)
- 2. Adapter les tarifs d'achat à la nature de la technologie (type de système photovoltaïque y compris posé sur un bâti, taille des installations, petit éolien...)
- 3. Créer un tarif d'achat de l'électricité issue de cogénération à base de biomasse solide (bois et autres combustibles), cumulable avec les aides apportées à la production de chaleur, afin de favoriser la très haute efficacité énergétique
- 4. Réévaluer le tarif d'achat dédié à l'électricité issue de la cogénération à base de biogaz afin de permettre un réel décollage de la filière
- 5. Réformer en profondeur le mécanisme de CSPE pour une meilleure prise en compte de la réalité des coûts, une meilleure visibilité pour les investisseurs et une totale transparence vis-à-vis des consommateurs)

Contrairement aux autres instruments et notamment aux appels d'offres, qui ont à maintes reprises montré leur inefficacité, les tarifs d'achat offrant une grande transparence et ont fait preuve, en France comme à l'étranger, de la meilleure efficacité économique. Ils doivent donc à terme devenir, sauf exception, le seul et unique instrument de soutien aux énergies renouvelables électriques.

Mais ces qualités intrinsèques des tarifs d'achat sont aujourd'hui en grande partie perdues du fait de l'inadaptation des niveaux et des catégories retenus pour la plupart des filières, générant soit des blocages complets, soit à l'inverse des « bulles spéculatives » qui jettent l'opprobre sur les filières alors que c'est l'État qui faillit à son rôle de régulateur et les suscitent.

En outre, le mécanisme du remboursement des surcoûts via la CSPE, totalement opaque et inadaptée aux exigences légitimes de transparence et de bonne gouvernance, doit être revu en profondeur, en prévision notamment de la compétitivité à court ou moyen terme de certaines filières comme le photovoltaïque qui devront s'inscrire dans une

logique de marché ouvert et non discriminatoire, tant en ce qui concerne l'offre (la production) que la demande (l'achat d'électricité « verte »). En particulier, le soupçon d'abus de position dominante qui peut être adressé à EDF qui bénéficie du monopole d'accès au remboursement par la CSPE et la confusion qui en découle doivent prendre fin soit en ouvrant cette possibilité à tous les fournisseurs d'électricité, sur le modèle du cadre récemment créé pour l'injection de biométhane dans le réseau de gaz, soit en transférant l'obligation d'achat aux gestionnaires de réseaux, qui doivent eux-mêmes être juridiquement séparés de la partie « fourniture » de l'opérateur historique. De même les méthodes de calcul, de gestion et de paiement de la CSPE doivent être rendues transparentes et efficaces.

Énergies renouvelables produisant de la chaleur

- 6. Abandonner le système d'appel d'offres pour développer le bois-énergie au profit du fonds chaleur
- 7. Conforter le rôle du fonds chaleur dans son rôle et l'adapter afin d'encourager le développement des secteurs de la géothermie et du solaire thermique
- 8. Garantir le bénéfice de la prime à l'efficacité énergétique pour tout projet de cogénération biogaz valorisant de manière optimale la chaleur produite

L'effort de développement des énergies renouvelables pour 2020 en France se portant essentiellement sur la chaleur (33 % de chaleur renouvelable d'ici 2020), la biomasse (déjà première énergie renouvelable utilisée en France) est en fort développement. Cela exige un travail organisationnel pour accéder à la ressource sans quoi, se poseront des problèmes d'approvisionnement déjà visibles parfois. C'est en particulier le cas avec les grands projets de production d'électricité (appels d'offre CRE), très consommateurs de ressources et de manière souvent inefficace. Afin de préserver une bonne cohérence territoriale, une réflexion prospective et une concertation doivent être menées à l'échelle des régions.

Certaines filières comme le biogaz ou le solaire thermique sont cependant loin des objectifs qui leur ont été fixés pour 2020 et doivent par conséquent faire l'objet d'une attention accrue et bénéficier de mécanismes adaptés aux objectifs définis.

Rappel de nos 10 propositions pour la transition énergétique

- 1 - Créer un cadre institutionnel simple et souple, adapté aux différentes échelles territoriales et impliquant en particulier le Bassin de Vie et la Région**
- 2 - Rétablir l'autorité des collectivités sur la gestion de leurs réseaux de distribution de l'électricité et du gaz**
- 3 - Développer une démocratie énergétique fondée sur la qualité et la neutralité de l'information**
- 4 - Mettre en place un plan de formation très large portant sur des cursus spécialisés, des formations généralistes et des formations continues**
- 5 - Développer les outils financiers, techniques et réglementaires indispensables pour aider les ménages modestes à maîtriser les dépenses d'énergie de leur logement**
- 6 - Créer un système d'animation spécifique pour coordonner localement la mobilisation des ressources opérationnelles, institutionnelles, financières contre la précarité énergétique**
- 7 - Lancer une politique volontaire de rénovation énergétique des bâtiments existants**
- 8 - Défendre une politique ambitieuse d'efficacité énergétique des équipements aux niveaux européen et français**
- 9 - Définir un cadre réglementaire simple et souple ainsi qu'un traitement administratif adéquat, adapté aux différentes échelles territoriales**
- 10 - Mettre en place des mécanismes de financement transparents et stables, permettant de développer des projets de taille et de nature diverses**

www.cler.org

Proposition : Accompagner les mutations de métiers liées à la transition énergétiques

Les Carif Oref sont actuellement au nombre de 33. Ils regroupent plus de 500 salarié-es, dont un tiers inscrits sur la fonction d'observation (cf. historique et fiche d'identité en annexe).

En préalable

Pour accompagner au mieux les mutations de métiers liées à la transition énergétique, il semblerait judicieux de pouvoir entreprendre, à l'échelle des régions, les (recherche-) actions suivantes :

- Analyse des gisements et mutations d'emplois à l'échelle des régions
 - Chiffrage des emplois concernés à l'échelle régionale
 - Prise en compte des secteurs susceptibles de créer des emplois et de ceux où l'emploi est amené à se contracter (cf. analyse emploi du scénario Négawatt)

Remarque : Possibilité de s'appuyer sur les schémas régionaux existants (SRCAE, SRADT...) pour développer ces études prospectives complémentaires ou de prévoir un volet emploi-formation à développer directement dans ces schémas

- Déclinaison au niveau des métiers/groupes de métiers/fonctions de l'entreprise concernés (cf. approche développée dans l'étude sur les gisements et les mutations d'emplois en Nord – Pas-de-Calais)
- Prise en compte de la pyramide des âges et analyse des secteurs amenés à recruter : bâtiment, recyclage, énergie... ; en lien avec les CPRDFP et les observatoires de branches
- Recommandations sur les outils d'accompagnement à développer (formation, accompagnement des entreprises...) à l'échelle nationale et en région
- Appropriation régionale des recommandations et adaptation aux contextes locaux
 - Connaissance des acteurs mobilisés sur l'accompagnement et la formation dans les domaines identifiés
 - Recensement de l'offre de formation existante et analyse des besoins des entreprises
- Cartographie des compétences et identification des mobilités intra et inter sectorielles
- Développement d'outils d'information et d'orientation tout au long de la vie
 - Mobilités intra et intersectorielles et modalités d'accès à des formations de reconversion
 - Secteurs en tension : promotion des métiers et renforcement de leur attractivité
- Adaptation de l'offre et des modalités de formation tout au long de la vie :
 - Identification des volumétries de formations à développer pour accompagner ces mutations de métiers

- Ingénierie de formation pour concevoir de nouveaux modules adaptés : formation de formateurs et formation des publics (DE, salariés, jeunes, reconversion en cours de vie professionnelle...)
- Mise en place de sessions de professionnalisation des formateurs

Contribution des Carif-Oref dans cette démarche

- Sur l'observation des mutations liées à la transition énergétique

La création du groupe Inter Carif-Oref sur l'économie verte vient dans le prolongement de différents travaux menés par les Carif Oref depuis 2009-2010 : Veille documentaire ; travaux d'observation déclinés régionalement suite aux évolutions des nomenclatures Insee et Pôle Emploi ; études plus spécifiques à dimension prospective sur les filières.

Cette création traduit la volonté commune de nombre de Carif Oref de passer maintenant au partage et à la capitalisation des travaux menés, de construire aussi des projets communs d'études et d'actions et ce en lien avec l'observatoire national. Et les réflexions du groupe « transitions professionnelles » pourraient y trouver assez naturellement leur place selon des modalités qui restent à définir, tout comme d'ailleurs elles intéressent aussi cet autre groupe de travail sur la prospective. Bien sûr, cela demande de disposer de temps dès lors que nous sommes sur des chantiers partagés à l'échelle des régions.

À noter que les Oref ont déjà montré leur capacité à travailler en lien avec les observatoires de branches pour dégager des analyses transversales portant sur les mutations liées à la transition énergétique : secteur BTP, secteur des énergies (énergies fossiles, énergies renouvelables, réseaux énergétiques), secteur du transport (automobile, transport de personnes et de marchandises routier, ferroviaire, fluvial, maritime...).

L'implication des Carif Oref dans les Cprdfp et les actions développées dans les Contrats d'Objectifs Sectoriels sont tout aussi intéressantes pour la démarche. De la même façon, la proximité des missions d'observation avec celles d'information, d'orientation mais aussi les missions de professionnalisation et d'accompagnement à l'évolution de l'appareil de formation facilitent le passage d'une démarche prospective à un plan d'actions structuré.

- Sur le développement d'outils d'information et d'orientation mutualisés

Ils sont nombreux. Par exemple et sans exhaustivité : de dossiers thématiques sur les portails, aux sensibilisations en direction des prescripteurs et des acteurs de la formation sur les territoires et à la réalisation d'événements régionaux et inter-régionaux.

- Sur le développement d'actions de professionnalisation des formateurs et d'accompagnement à l'évolution de l'appareil de formation

En identifiant les évolutions souhaitées sont aussi repérées les évolutions de formations nécessaires et, si on le rapporte à l'activité des Carif Oref cela donne des passerelles avec les missions d'accompagnement à la professionnalisation des acteurs de la formation ou avec celles agissant sur la Formation Ouverte A Distance.

Exemple 1 : nous pouvons imaginer que, sur la base du volontariat, des organismes de formation soient accompagnés pour réfléchir ensemble sur ce qui va leur permettre de répondre aux marchés de demain, avec derrière, une production (des modules spécifiques) à destination des organismes de formation.

Exemple 2 : Élaboration de sérieux games, conjointement par des professionnels des secteurs, des spécialistes de la thématique et d'autres de la formation.

Histoire et fiche d'identité des Carif Oref

Les Carif Oref sont actuellement au nombre de 33. Ils regroupent plus de 500 salarié-es, dont un tiers inscrits sur la fonction d'observation.

- **Les Carif Oref ont été conçus, dès la fin des années 80**, dans l'optique d'accompagner le processus de décentralisation et de déconcentration et d'élaborer une connaissance partagée sur l'emploi et la formation dans les régions en direction des acteurs concernés et, au 1er chef, des décideurs régionaux. Globalement, cela s'est traduit par :
 - Le recueil et la mise à disposition d'une information sur l'offre de formation en région et l'animation de réseaux professionnels dans le champ de la formation professionnelle (volet Carif)
 - L'observation des liens emploi-formation et des besoins en qualification des régions (volet Oref)
- **Au fil des années et des évolutions contextuelles et contractuelles**, au fil des contrats de plan, ces Carif et Oref - car à l'origine ils étaient distincts - se sont enrichis de nouvelles missions. Après les années 90, la prise en compte des faits économiques devient plus importante. Elle s'est faite très progressivement à travers l'accompagnement des diagnostics territoriaux, des études sur l'évolution des métiers et des compétences, des actions de professionnalisation portant sur les nécessaires évolutions des formations construites par les organismes de formation autour des métiers, de l'insertion des personnes ...
- **Avec le contrat de plan 2007-2013**, la thématique de l'accompagnement et l'anticipation des mutations économiques devient plus centrale et se traduit dans les Carif Oref par un renforcement thématique sur le vieillissement des actifs, les mutations économiques et/ ou la sécurisation des parcours.
- **La création des Ccrefp** (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) par la loi de modernisation sociale de 2002 va se traduire progressivement, pour un certain nombre de Carif Oref (13 au total), par un rôle de secrétariat permanent du Comité, et ce sous des formes variées.

Remarque : Les Ccrefp visent à favoriser la concertation entre les acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de la formation professionnelle et de l'emploi. Ils sont notamment chargés des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques. Un très récent rapport du Cnfpftlv de fin 2012 place le Ccrefp au cœur de la gouvernance régionale et propose que la mission de secrétariat général du Comité soit assurée par les Carif Oref.

Le rapport détaille les 5 rôles à confier au secrétariat général du Ccrefp : un rôle administratif (organisation, logistique) ; un rôle d'information-relation-communication ; un rôle de structuration et de coordination technique du comité (dont veille, alimentation, capitalisation des travaux) ; un rôle juridique et un rôle d'animation (intervention et animation de groupes de travail, proposition de méthode de travail aux commissions et groupes de travail ...)

Dans la plupart des régions, le Ccrefp est devenu de fait le lieu principal rassemblant les décideurs régionaux (Etat, Région, partenaires économiques et sociaux) où l'on traite des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle en tenant compte des besoins des individus et des territoires.

- Avec la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie de novembre 2009 et **la création des Cprdf(p)**¹ (Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation (Professionnelle)), le Ccrefp devient le lieu de débat, de négociation et d'élaboration du Cprdfp et les Carif Oref sont mobilisés. Ils le sont à des degrés divers, dans les phases de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation : implication sur l'analyse des mutations économiques et des démarches prospectives ; appui à l'élaboration des cartes de formation ; amélioration de l'accès à l'information ; professionnalisation de réseaux d'acteurs ; mise en synergie des dynamiques territoriales et partenariales et contribution aux Ccrefp.

¹Le CPRDF(P) a pour objectif de coordonner la carte des formations, toutes voies confondues, en recherchant la cohérence des actions de programmation relevant de chaque partenaire concerné. Il est instauré par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

- **Le 14 décembre 2011, après 20 ans de collaboration inter-régionale, l'association du réseau des Carif Oref se crée** autour d'un triple rôle : La gestion mutualisée d'outils partagés (comme par exemple l'information sur l'offre de formation conventionnée dans les régions) ; la mise en œuvre de projets et de partenariats (dont certains avec les branches) ; la représentation des Carif Oref auprès des pouvoirs publics. Son président est Vincent Merle. La direction est assurée collégalement par le biais du GCD, Groupe de Coordination des Directeur-es constitué de 5 Directeur-es élu-es par leurs pairs.
- Un portail est créé. Il est actuellement en refonte : www.intercariforef.org
- Une quinzaine de groupes de travail sont actuellement partagés entre Carif Oref dont deux susceptibles d'intéresser plus particulièrement cette démarche autour de la transition énergétique : Le groupe prospective et celui, nouvellement créé, sur l'économie verte.

••• Un débat ouvert à tous



Pour réussir à construire ce nouveau modèle de société,
nous avons besoin de vous tous, de votre mobilisation, de vos avis,
témoignages et expériences.

www.transition-energetique.gouv.fr

**Secrétariat général du débat national
sur la transition énergétique**

246, boulevard Saint-Germain

75007 Paris

Tél. 33 (0)1 40 81 77 94

