

**Date : 23 avril 2013**

**Objet : Contribution ARF – GT 6 - DNTE**

---

## **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.

A 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.

## Piste 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 : 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.

Piste 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.

- Elargissement 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.
- La création de nouveaux outils de type « cité des métiers » dédiés à la transition énergétique peut aussi être envisagée.

### **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 : Compétences 2020 en Pays de la Loire : un dispositif collaboratif au service d'une GPEC de filière

Dispositif collaboratif copiloté par la Région, l'Etat 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 Energies 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'inscrira 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'offres.

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.

- A 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.