

Conseil national du débat sur la transition énergétique

Rapport du groupe de travail

"Transitions professionnelles"

La transition énergétique

Face à des scénarios probables, quelle conduite du changement pour les métiers, les emplois, les compétences et les qualifications, les dispositifs de formation ?

Version présentée au Conseil national du débat national sur la transition énergétique le 23 mai 2013

Sommaire

PREAMBULE	3
I. LES GRANDES ORIENTATIONS	4
<i>a. L'état des connaissances</i>	4
<i>b. Les « dire » d'experts (cf. annexes)</i>	6
<i>c. Les orientations générales du groupe</i>	8
II. LES RECOMMANDATIONS ET PISTES D' ACTIONS	12
<i>a. Les recommandations générales</i>	12
<i>b. Des pistes d'actions pour les acteurs</i>	16
<i>c. Les préconisations par filières</i>	17
SYNTHESE DU RAPPORT	22

Préambule

La décision de création dans le cadre du débat national de la transition énergétique du Groupe de travail n° 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 quand elle n'est pas en mesure de s'appuyer sur la connaissance du, ou des, scénario(s) stratégique(s) retenu(s). 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, CIREN/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 « dire » 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

A titre d'exemple, 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 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
Bâtiment neuf	Rénovation bâtiment
Transport routier	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.

A 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 qu'il faut recruter, on peut se poser la question de savoir quelles sont les compétences réellement spécifiques inscrites dans les diplômes à partir desquels 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/opportunités.

Enfin, nombreux ont été ceux qui ont posé la question de l'échelle du temps des raisonnements (bulle ou moyen/long termes ?). A 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 / régional (par exemple, pour l'acceptabilité des mobilités et les dynamiques coopératives entre entreprises)- et les lieux de coordination - le national / européen (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/investissements (par exemple, les plateformes 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.

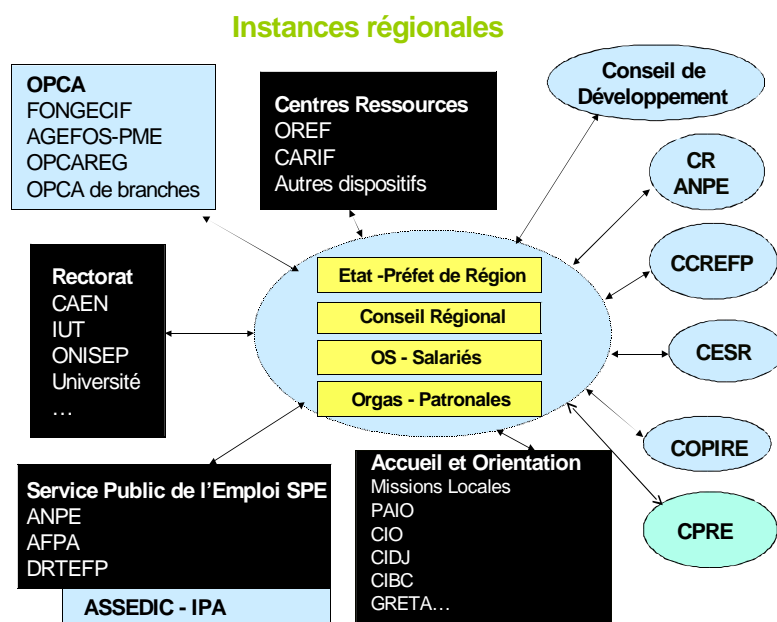
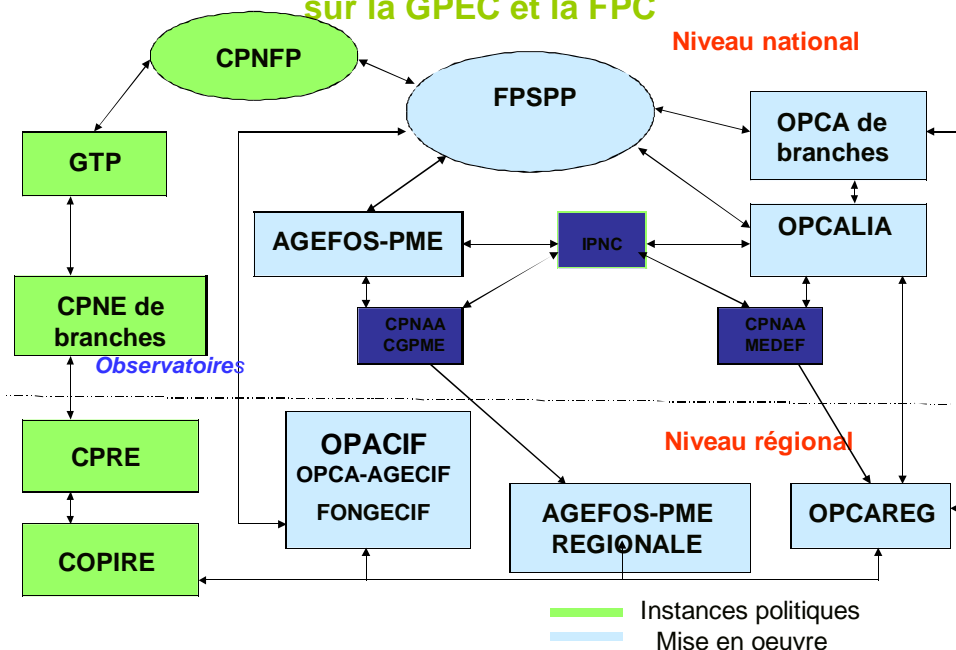


Schéma des instances de branche et interprofessionnelles sur la GPEC et la FPC



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 terme de destructions ou de créations ou de maintien d'emplois, directs et indirects (amont /aval). A 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 macro-économiques.

En terme 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'Etat est un des outils adaptés 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 (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.

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, passerelles, ...). 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 :

- Améliorer 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 (TNS) (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 Etat /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 utilisée, 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 par exemple :

- 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, co-construire 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 reconvertir
- 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 l'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 branches 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'Etudes 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 Défi Durable et TE) ainsi que les grilles de classification 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 « filières ». 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 filières, 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, suite au 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 éco-filières 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

Impacts de la transition énergétique	Dynamiques d'emploi	Filières industrielles	Facteurs clé de réussite Enjeux stratégiques, industriels
FORTS	Menace sur l'emploi	Raffinage, sidérurgie, nucléaire, chimie, cimenterie, papier-carton, tuiles et briques Automobile	<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 <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 dédiées 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 « by-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	Énergies renouvelables (solaire, éolien, marines, biomasse...), Systèmes éco-électriques (smart grids), Bâtiment à faible impact carbone (efficacité énergétique) Transport durable, Logistique	<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 <ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les diplômes dans le domaine 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 <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'expériences (y.c. dans la maîtrise d'œuvre) et développer des formations continues sur les innovations et les nouveaux procédés <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 (géolocalisation, 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 industrie 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, substitution co-génération charbon, 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 environnementales des stations de compression...) - Effort d'attractivité sur une gamme de métiers diversifiés dans le chauffage urbain, à l'intersection de filières industrielles (bois-énergie, biomasse, chaudières...) et des services énergétiques (rénovation des réseaux, incitations publiques, développement des ENR)
FAIBLES	Croissance faible de l'emploi	Chimie verte, Biocarburants, Feroutage	<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 cœurs de métiers et intégrer des modules spécifiques à la chimie verte (principes, analyse de cycle de vie, éco-conception, toxicologie, procédés propres, matières premières, éthique et responsabilité) - 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 »
<p>Les Acteurs</p> <p><i>Branches professionnelles (organisations patronales / syndicats de salariés)</i> <i>CPNE/OPCA/OPQM</i> <i>Éducation nationale (CPC) Enseignement supérieur</i> <i>Ministères concernés : écologie travail et emploi, redressement productif</i> <i>Services publics de l'emploi (pôle emploi, AVE, PLIE....)</i> <i>Organisme de formation : AFPA ; collectivités territoriales ; Chambres consulaires</i> </p>			

Synthèse du rapport

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

- 1. Intégrer dans la future CNTE une commission « emplois, formation et transition professionnelle.**
- 2. Donner à cette commission une responsabilité plus générale de piloter la dimension « humaine » du changement vers la transition énergétique et écologique.**
- 3. Accompagner les entrepreneurs en les sensibilisant, informant ou formant aux enjeux de la transition énergétique en mettant en place selon des modalités adaptées des prestations conseil/appui aux PME /TPE.**
- 4. Renforcer et généraliser les observatoires prospectifs de branche prévus par l'accord interprofessionnel de 2009.**
- 5. Créer des lieux de dialogues et de concertation pour décliner au niveau territorial ces études prospectives et les compléter si nécessaires par des approches « filières ».**
- 6. Suivre ces études au niveau national, à travers un outil de consolidation à définir, afin de veiller à une bonne coordination des initiatives.**
- 7. Créer les conditions d'attractivité suffisante pour les nouveaux emplois ;**
- 8. Prévoir de mieux accompagner l'entrepreneuriat (passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur /artisan et inversement).**
- 9. Améliorer les garanties pour faciliter la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours et rendre effectifs les nouveaux droits des salariés (ANI 2009).**
- 10. Dans les cas d'arrêt d'activités mettre systématiquement en place, dans le cadre du dialogue social, un dispositif de reconversion utilisant les outils de droit commun et développer des stratégies spécifiques en direction des territoires affectés.**
- 11. Inciter à la mise en place de la GTEC avec un pilotage tripartite et des moyens appropriés.**
- 12. Encourager les approches territoriales et les initiatives nationales intersectorielles pour les métiers à la lisière de plusieurs branches**
- 13. Miser sur l'innovation des offres de formation dans la liaison société numérique/transition énergétique.**
- 14. Adapter le système de formation aux besoins des petites entreprises (modalités, horaires, remplacement ...).**
- 15. Renforcer la formation des formateurs en distinguant ce qui relève de la formation des enseignants et ce qui concerne les formateurs proprement dits.**
- 16. Réorienter le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels davantage vers les problématiques de mutation comme la transition énergétique.**

Le GT n'a pas pu dans le délai imparti 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.

Par ailleurs le GT suggère quelques pistes d'action pour les acteurs :

- 17. 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.**
- 18. Encourager les régions qui ne l'ont pas encore fait à mettre en place des politiques de filières intégrant la transition énergétique.**
- 19. Dans le cadre des négociations de branches inciter celles-ci à lancer des contrats d'études prospectives qui permettront de fixer une priorité stratégique pour les OPCA et les FAF sur la transition énergétique.**
- 20. Mettre à jour, dans les conventions collectives et statuts publics, les critères classant pour reconnaître les nouvelles compétences exigées (par DD et TE) dans les grilles de qualifications.**
- 21. Compte tenu des restructurations induites et des changements d'organisation du travail, le prochain Contrat de Progrès Etat / Anact et son réseau devrait intégrer une priorité relative aux impacts de la transition énergétique et écologique.**
- 22. Les principes de la RSE devraient alimenter l'ensemble des acteurs pour une optimisation de leurs comportements décisionnels, managériaux et professionnels.**