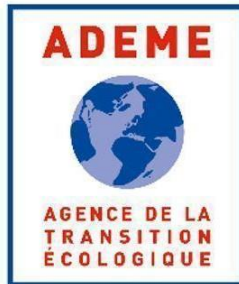




**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**IDENTIFICATION DES PÉNURIES DE COMPÉTENCES DANS LES
SECTEURS IMPACTÉS PAR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE
MÉTHODOLOGIE ET COMPÉTENCES
ÉTUDE DE CAS DES TERRITOIRES
JUILLET 2023**

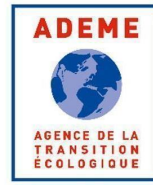
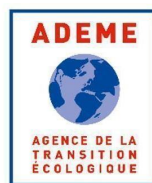


TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION	3
II. MÉTHODOLOGIE.....	4
III. CONSTATS ET ANALYSE.....	10
IV. CONCLUSIONS	21



I. INTRODUCTION

Dans le cadre de son partenariat avec l'ADEME (2021/2023), l'Alliance Villes Emploi est chargée de détecter les risques de pénuries de compétences dans le champ de la politique publique environnementale, de partager ses constats et analyses avec les différents écosystèmes concernés, et participer sur cette base à la construction de réponses à ces pénuries.

L'ADEME et l'Alliance Villes Emploi collaborent depuis 2008, afin de mieux anticiper et appréhender au niveau local (bassins d'emploi), les enjeux en matière d'emploi et de formation de la transition écologique, posés notamment par le Grenelle de l'Environnement. Cette ambition commune s'est notamment traduite par le projet « Maisons de l'Emploi et développement durable » (2008-2016), qui a permis d'impliquer dans cette dynamique plus de 40 territoires à l'échelle nationale, en s'appuyant sur les Maisons de l'Emploi regroupées au sein de l'Alliance Villes Emploi. À chaque fois, il s'agissait d'articuler des plans d'actions locaux avec une réflexion nationale, associant différentes filières, dans une logique de capitalisation et d'essaimage associant toutes les parties prenantes.

Les enjeux actuels en matière de transition écologique ne pourront être appréhendés que par une articulation entre une impulsion et un cadre méthodologique national (lui-même inscrit dans les lignes directrices posées à l'échelle européenne) et une mise en œuvre locale, déclinée à l'échelle des bassins d'emploi en fonction de leurs réalités et appropriée par les parties prenantes.

Le partenariat entre l'ADEME et l'Alliance Villes Emploi y trouve tout son sens.

Le présent livrable dresse le bilan de cette convention en capitalisant sur les méthodes d'identification des pénuries de compétences dans le champ de la transition écologique. Il recueille la liste des pénuries de compétences identifiées (localisées et nationales) ainsi que les pistes locales de solution pour y répondre, avec les moyens à déployer pour y répondre de façon macro.

II. MÉTHODOLOGIE

La démarche de l'Alliance Villes Emploi pour l'identification des pénuries de compétences et des méthodologies associées, s'est articulée autour des points suivants :

- Réalisation d'une enquête générale auprès de l'ensemble des adhérents d'Alliance Villes Emploi pour identifier les différentes méthodologies d'investigation des pénuries de compétences sur les territoires, ainsi que les thématiques investiguées.
- Mise en place d'un groupe de travail national, réunissant des représentants des adhérents de l'association (Maisons de l'Emploi, PLIE, collectivités territoriales), investis sur les questions de transition écologique à l'échelle des territoires. Ce groupe avait pour objectif de partager, analyser et capitaliser les pénuries de compétences identifiées localement (qu'elles soient circonscrites à des territoires particuliers ou observées à l'échelle nationale), ainsi que les solutions et démarches d'innovation développées pour y répondre. Pour ce faire, le groupe s'est appuyé sur les démarches de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et compétences (GPTEC) menées sur les territoires et sur les collaborations développées avec les observatoires locaux et nationaux, dont il a exploité les ressources. Le groupe a également capitalisé les méthodologies locales d'observation et d'analyse des pénuries de compétences.
- Identification et participation active aux instances et événements pertinents pour y partager les analyses du groupe ressources : Observatoire des métiers verts (ONEMEV), Réseau Emploi Compétences (France Stratégie), JITE (DGEFP), Convention citoyenne pour le climat, CESE (Section Travail/emploi), notamment.
- Organisation de rencontres et événements ad hoc pour partager les analyses du groupe ressources: directions régionales ADEME, conseils régionaux, branches professionnelles et acteurs économiques, associations, etc.

2.1 Appels à contribution

L'Alliance Villes Emploi a lancé [un appel à contribution](#) auprès de ses adhérents pour identifier les actions menées dans le réseau sur les métiers de la transition écologique, afin d'avoir une photographie de ces actions, d'identifier les thématiques clefs, de capitaliser les bonnes pratiques et d'orienter et alimenter les travaux des Groupes Ressources.

Cet appel à contribution a été relancé à plusieurs reprises tout au long de la période d'avril à décembre 2021. À ce jour, on recense une vingtaine de participations, principalement de Maisons de l'emploi. Les principales thématiques des bonnes pratiques identifiées :

- L'économie sociale et solidaire ;
- L'économie circulaire ;
- Les énergies renouvelables.

Pour identifier les besoins de nos adhérents sur cette thématique, il a également été demandé aux participants de spécifier le type d'actions privilégiées par les acteurs :

- L'accompagnement des entreprises ;
- Le montage de chantiers d'insertion ;
- La mise en œuvre d'actions de découverte des métiers ;
- La GPTEC ;
- L'organisation de rencontres entre demandeurs d'emploi et entreprises.

En mars 2023, l'Alliance Villes Emploi a également lancé un [questionnaire](#) auprès de ses adhérents dans le but de recenser leurs actions en matière de développement de l'emploi et des compétences par filière. Près de 25 adhérents y ont répondu, en valorisant une centaine de projets, tous secteurs confondus (Services à la personne, BTP, agriculture, transport-logistique, hôtellerie-restauration, numérique, environnement, métallurgie, commerce, agroalimentaire, cybersécurité, maritime...). La grande majorité de ces projets consistent à mettre en place des actions d'état des lieux du secteur, de découverte des métiers à destination des publics et des professionnels de l'emploi et de l'insertion, et de mise en relation entre les publics et les employeurs du secteur. On recense également, mais dans une moindre mesure, des actions de formation, d'appui aux entreprises et d'accompagnement des publics. Un certain nombre de ces actions ont été repérées car potentiellement valorisables dans le cadre du présent projet, avec la dimension « besoin en compétences en lien avec la transition écologique ».

2.2 Groupes de travail

Pendant la période allant du 31 mars 2021 au 31 juillet 2023, l'Alliance Villes Emploi a organisé 4 groupes de travail, dont trois sur l'année 2021 et le quatrième en juin 2023 :

GT1	30/06/21 - 10h à 12h	26 personnes	Présentation du partenariat avec l'ADEME Objectif du groupe ressources et timing Résultats de l'appel à contribution Retour des participants
GT2	21/09/21 de 10h à 12h	20 personnes	Définitions et questionnements État des lieux national des pénuries de compétences, enquêtes et études nationales. Échanges avec les participants
GT3	8/12/21 de 10h à 12h	20 personnes	Évolution des politiques publiques françaises sur la TE & emploi, cartographie et approches nationales, études nationales

Les échanges issus des 3 premiers groupes de travail ainsi que le repérage des démarches de GPTEC menées par les membres du réseau à travers l'enquête, révèlent la diversité des thématiques sur lesquelles travaillent les adhérents, en fonction des réalités de leur territoire. Bon nombre de ces thématiques (agriculture, énergies renouvelables, transport-mobilité) correspondent aux sujets prioritaires de la politique publique nationale.

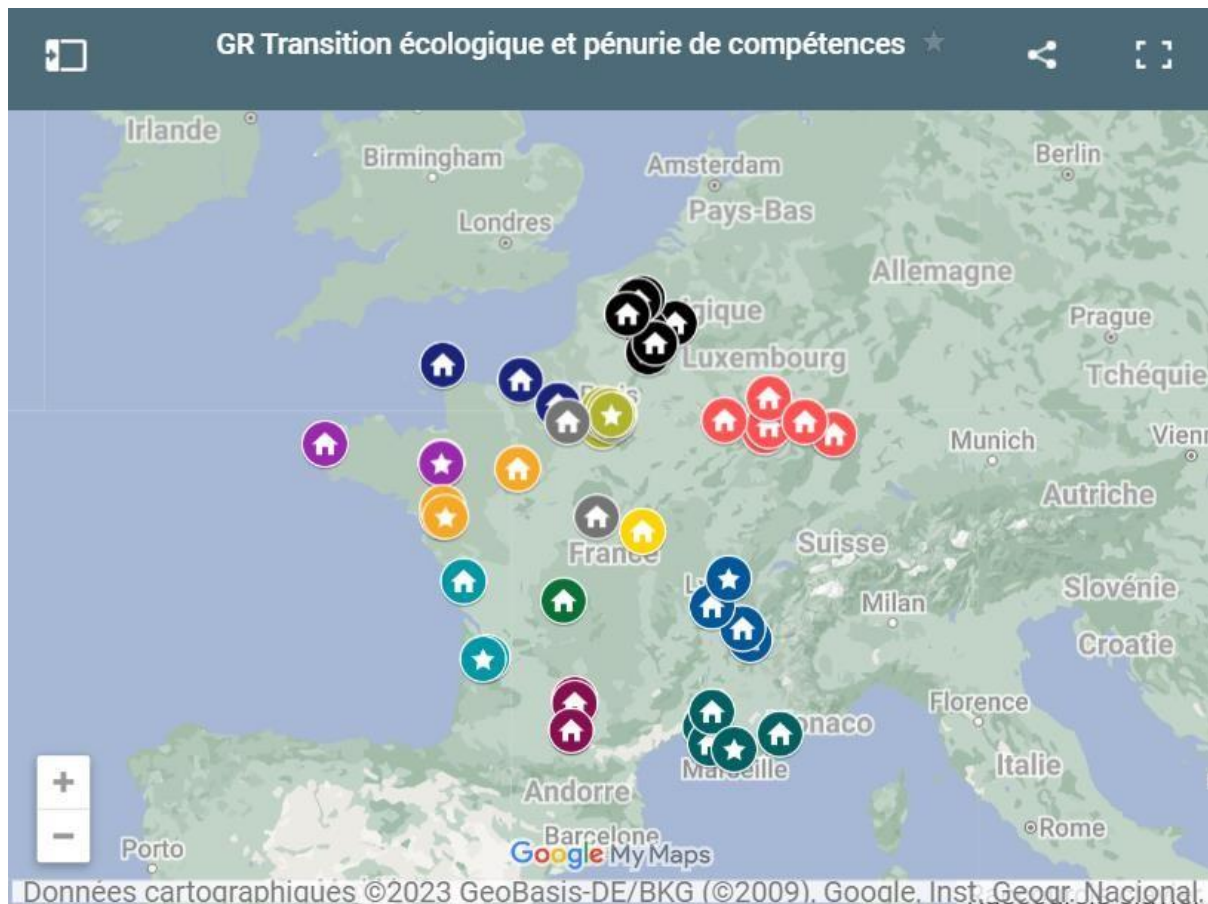
Lors des travaux du groupe de travail, Alliance Villes Emploi a pu présenter un certain nombre de travaux nationaux basés sur l'identification des pénuries de compétences comme support à la réflexion. Il ressort que la démarche des adhérents pour identifier les compétences manquantes sur le territoire est très empirique : elle s'appuie notamment sur les retours de la part des employeurs (offres d'emploi, marchés publics clausés, prospection des entreprises, accompagnement de démarches de recrutement). Les professionnels de l'accompagnement qui identifient les besoins en compétences du public contribuent aussi au repérage des compétences à acquérir pour les demandeurs d'emploi. Enfin, les adhérents s'appuient également sur les acteurs ressources locaux que ce soit les partenaires habituels (acteurs du service public de l'emploi, clubs régionaux, branches, organismes de formation, OPCO...) ou encore l'ADEME qui est bien identifiée localement.

Ceci étant, investiguer les pénuries de compétences en matière de transition écologique nécessite de mener un vrai travail d'anticipation pour lequel les adhérents ne disposent pas de ressources en interne. Ils s'appuient donc sur un travail de veille nationale et locale mais soulignent le déficit de prise de conscience de la part des employeurs et des collectivités territoriales qui ne sont pas toutes volontaristes en matière de projets de transition écologique.

Les adhérents auraient besoin d'éléments de prospective pour permettre d'orienter leurs actions et ainsi mieux accompagner les transitions.

Participation des territoires et mobilisation des acteurs (code couleur par région)

- [Voir la carte en ligne](#)
- [Voir la liste des acteurs mobilisés](#)



In fine, les travaux engagés sur l'année 2021 n'ont pas permis de formaliser une méthodologie commune utilisée par les adhérents pour investiguer les compétences. Pour autant, les retours des adhérents sur les projets qu'ils accompagnent en lien avec la transition écologique révèlent que de nombreuses démarches ont été lancées pour accompagner des filières dans leur transition écologique. De plus, bon nombre d'entre eux sont investis dans l'émergence de projets créateurs d'emplois sur le territoire (ex : implantations de Structures de l'Insertion par l'Activité Économique dans le secteur de l'économie circulaire). En conséquence, il a été acté de poursuivre la réflexion et de réorienter les travaux dès 2022, en analysant une quinzaine de projets développés par les adhérents, afin d'identifier le contexte de la démarche, le plan d'action déployé et les outils utilisés pour investiguer les pénuries de compétences et y répondre. Les travaux ont porté sur les besoins et pénuries en compétences dans trois secteurs identifiés : le secteur agricole, la filière cycles et les énergies renouvelables. Le fait d'appréhender les projets par secteur d'activité a vocation à faciliter l'analyse des besoins et pénuries en compétences en établissant des points communs entre les démarches.

De plus, l'étude approfondie d'un certain nombre de cas concrets permet de faciliter l'objectivation des méthodologies utilisées par les adhérents.

2.3 Entretiens et identification des projets

Les appels à contribution lancés en 2021 et 2023 ont permis d'identifier une soixantaine de projets qui ont fait l'objet de demandes de précisions, pour s'assurer qu'ils relevaient d'un ou plusieurs des secteurs d'activité ciblés (agriculture, énergie renouvelable, cycle) d'une part et qu'ils portaient sur des métiers impactés par la transition écologique d'autre part.

Ce travail de filtrage a abouti à sélectionner une vingtaine de projets, qui ont pour la plupart fait l'objet d'entretiens. Certains projets n'ont pu être valorisés car la démarche n'était pas assez avancée ou n'avait pu aboutir. Au final, ce sont 14 projets qui ont pu faire l'objet d'une étude approfondie du point de vue des compétences repérées et de la méthodologie employée, à travers un entretien et la rédaction d'une fiche-projet.

- **Calendrier des entretiens avec les 14 porteurs de projets**

Structure	Date
PLIE de Toulouse Métropole	04/05/2023
MEF Cotentin	25/05/2023
Toulouse Métropole Emploi	25/05/2023
MEF Pays du Voironnais & Sud Grésivaudan	26/05/2023
MDE Bordeaux	31/05/2023
La Fabrique emploi & territoire (Nièvre)	07/06/2023
PLIE Grenoble Alpes Métropole	07/06/2023
MDE du Grand Nancy	09/06/2023
Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi (Lyon)	16/06/2023
EPEC - Ensemble Paris Emploi Compétences	21/06/2023
MDE de St Quentin / PLIE du Vermandois	23/06/2023 & 31/07/2023
Lille Avenirs	23/06/2023
Terres de Lorraine	26/07/2023

- **Typologie des projets identifiés**

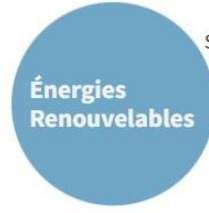
14 projets initiés par 13 adhérents ont fait l'objet d'une étude approfondie. Ceux-ci ont été regroupés par secteurs d'activité: Cycles, Énergies renouvelables, Agriculture. Le thème "multifilières" correspond à des projets qui ne peuvent se réduire à un seul secteur d'activité et qui sont transverses à plusieurs secteurs.



Cycle

Promotion, sourcing et formation du public:

- Remobilisation des publics par la découverte des métiers du cycle (ACI refabrication de vélo).
- 16 fiches-métiers élaborées.
- SAS de découverte des métiers et 3 parcours de formation sur les métiers



Énergies Renouvelables

Sourcing et formation des publics

- Sourcing et accompagnement - FOREM (Eolien en mer)
- Partenariat entre le PLIE et l'entreprise autour du recrutement (Hydrogène)
- Élaboration d'un référentiel de formation de poseurs avec la FFB et le CFA (Photovoltaïque)



Agriculture

- GPTEC pour promouvoir les métiers et accroître l'offre de formation >> GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)
- Étude-action initiée par le PLIE afin de promouvoir l'agriculture urbaine en créant des postes en IAE.
- Création d'un atelier-chantier d'insertion



Multifilières

- Acculturation des conseillers en insertion pro aux métiers de la TE
- Acculturation, sensibilisation des entreprises (TPE, associations / industries) sur la TE et orientation vers l'offre de service locale (énergie, sobriété numérique, mobilité, gestion déchets, RSE...).
- Valorisation de la filière bois-forêt (promotion des métiers, mise en place de formations préparatoires aux métiers, RH TPME)
- Mobilisation des acteurs

2.4 Groupe de travail de clôture - 2023

GT4 27/06/23 de 14h à 16h 28 personnes

Projets repérés pour l'identification des méthodologies et compétences

Constats et analyses

Recommandations à partir des constats et analyses

Le principal objectif des trois premières séances de travail de 2021 était de **capitaliser les méthodologies locales d'observation et d'analyse des pénuries de compétences**. En parallèle, des **enquêtes** auprès des membres du réseau ont permis de recenser la diversité des thématiques dont se sont saisis les adhérents, en fonction des réalités de leur territoire. Étant donné la difficulté à formaliser une méthodologie commune au regard de la diversité des démarches recensées et des secteurs d'activité concernés, les travaux sur 2022-2023 ont été réorientés, en recentrant les réflexions autour des 3 thématiques suivantes : **agriculture, énergies renouvelables, mobilité-filière vélo**. Un certain nombre de projets du réseau ont pu être repérés sur ce sujet afin de capitaliser de la matière. La quatrième et dernière séance de travail qui a eu lieu fin juin 2023 a permis de partager ces éléments collectés en amont (fiches-projets), pour nourrir les bonnes pratiques et les échanges sur les outils et ressources mobilisés pour identifier les pénuries de compétences dans les métiers impactés par la transition écologique dans les secteurs ciblés.

III. CONSTATS ET ANALYSE

Le classement des 14 projets par secteur d'activité a permis d'établir un certain nombre de tendances communes en matière de compétences recherchées. De plus, l'analyse du contenu de chaque projet a abouti à l'identification de 4 types de démarches utilisées par les adhérents pour venir répondre aux besoins ou pénuries de compétences en lien avec la transition écologique.

3.1 Analyse des compétences

Notre constat, largement partagé par les instances nationales mais également par nos partenaires, indique que la transition écologique n'a pas nécessairement créé de nouveaux métiers, mais qu'elle a entraîné une évolution des métiers existants, nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences liées à la durabilité et à l'environnement.

Selon Maison de l'Emploi et de la Formation des Pays Voironnais et Sud Grésivaudan, "Il n'y a pas de modifications majeures dans les compétences recherchées par les entreprises sur les métiers de production. En revanche, la transition écologique oblige les entreprises industrielles à adapter leurs process et leurs produits".

Les métiers de production traditionnels peuvent être amenés à évoluer pour intégrer des pratiques respectueuses de l'environnement. Par exemple, les opérateurs de machines peuvent devoir se former à des technologies plus écologiques et économes en énergie. Les responsables de la chaîne d'approvisionnement peuvent être chargés de rechercher des fournisseurs de matériaux plus durables et respectueux de l'environnement. Un agriculteur peut adopter des méthodes d'agriculture biologique, un responsable logistique peut mettre en œuvre des chaînes d'approvisionnement éco-responsables. Les compétences liées à la gestion des ressources, à la réduction des déchets, à l'utilisation d'énergies renouvelables, à la mise en œuvre de procédés de production plus propres et à la conformité aux normes environnementales sont devenues essentielles dans de nombreux métiers.

3.1.1 Métiers et compétences liés au Cycle

L'augmentation de l'utilisation du vélo et les différents plans d'investissement pour promouvoir ce mode de déplacement permettent d'anticiper un besoin en main d'œuvre qualifiée dans ce secteur. Les PLIE, en finançant des structures spécialisées dans les métiers du cycle, permettent aux participants PLIE, demandeurs d'emploi, d'être sensibilisés et de se former à ces métiers. Pour les métiers du cycle, les projets sondés mettent tous l'accent sur les compétences liées aux métiers du vélo et de la filière cycle.

Projet	Structure porteuse	Compétences recherchées
1. Réalisation de fiches pour promouvoir les métiers au sein de la filière cycle	Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi- Lyon	<u>Animation-promotion du vélo</u> : Animateur mobilité à vélo <u>Encadrement</u> : Encadrant technique cycle <u>Gestion de flottes</u> : Dispatcheur, Gestionnaire de flotte vélos, Patrouilleur <u>Livraison</u> : Livreur <u>Mécanique</u> : Mécanicien cycle, Mécanicien.ne itinérant cycle, Mécanicien.ne trottinette, Monteur. se / préparateur cycle, Opérateur cycle <u>Commerce</u> : Responsable rayon cycle, Conseiller technique cycle <u>Autres métiers</u> : Pisteur VTT, Responsable d'atelier cycle, Responsable location de vélo
2. Action de remobilisation des participants du PLIE autour de la «refabrication» de vélos	Toulouse Métropole	Peinture industrielle Soudure Mécanique cycle
3. Ecole des métiers du vélo	EPEC	Mécanicien.ne réemploi, Animateur.trice d'atelier de réparation (participatif), Cyclo-logisticien.ne.

A Paris, l'EPEC (MDE/PLIE de Paris) s'est positionné pour coordonner la mise en place de **l'Ecole des Métiers du Vélo**, pour favoriser le recrutement des participants PLIE sur de nouveaux métiers autour du cycle. Les formations proposées ont la particularité d'être exclusivement ancrées sur le réemploi, là où les autres écoles forment aux métiers du cycle en général (magasins neufs, occasions ...). Si la formation de mécanicien.ne cycle est répandue, les formations d'animateur.trice de réparation de cycle et de cyclo-logisticien.ne s'avèrent plus rares.

Dans le cas de **Toulouse Métropole**, l'action de remobilisation des participants du PLIE s'appuie sur l'atelier chantier d'insertion Cycles RE, lequel contribue à l'insertion professionnelle des publics. Les Cycles RE disposent d'un agrément organisme de formation et dispensent une formation pré-qualifiante vers les métiers de l'industrie et du vélo. La formation porte sur la mécanique cycle mais aussi la peinture industrielle et la soudure.

La démarche d'élaboration des fiches métiers par **la MMIE de Lyon** et en collaboration avec CARA, a consisté à recenser les métiers, sans filtre. Ainsi sont valorisés des métiers qui recrutent massivement et d'autres moins. La MMIE soulève l'absence de formation pour différents métiers (ex : patrouilleur.se, livreur.se, dispatcheur.se...) et tandis que d'autres sont très spécifiques (ex : pisteur.se VTT qui ne se trouve qu'en montagne). À noter également que le métier de mécanicien.ne trottinette est un peu hybride car il nécessite des compétences de montage qu'on trouve chez le mécanicien.ne cycle.

À niveau national, Il existe des écoles du cycle, mais elles sont peu nombreuses et demandent un minimum de qualification (du CAP/BEP jusqu'au BAC+2 pour certaines formations comme manager d'unité commerciale cycle).

Certificat de Qualification Professionnelle :

- CQP mécanicien cycle
- CQP technicien cycle
- CQP Éducateur Mobilité à Vélo / CQP EMV : formation pour savoir encadrer en autonomie des séances d'éducation à la mobilité à vélo, dans une vélo-école par exemple, de l'initiation jusqu'à l'autonomie du pratiquant.

Autres formations :

- ORMC : opérateur réparateur mécanicien cycles
- Conseiller technique cycles
- Formations Opérateurs Cycle en 2023
- Vélogik Campus

3.1.2 Métiers et compétences liés à l'agriculture

Projet	Structure porteuse	Compétences recherchées
1. Création d'une SIAE sur l'agriculture urbaine et les métiers de la nature en ville	Toulouse Métropole	Jardiniers maraîchers urbains
2. Création d'un GEIQ Viticulture	La Fabrique emploi et territoires (Nièvre)	Agents tractoristes polyvalents
3. Création d'une structure d'insertion par l'activité économique à Bohain en Vermandois à vocation maraîchère	PLIE du Pays du Vermandois / Association AVES	Maraîcher, horticulteur

De nouveaux besoins en compétences technologiques ont été détectés **dans le domaine viticole (La Fabrique emploi et territoires (Nièvre))**. Il s'agit de besoins en compétences d'agents tractoristes en raison de la transition écologique : les professionnels utilisent moins de produits phytosanitaires et recourent davantage à la mécanisation. Ces besoins en compétences sont aussi liés à l'augmentation de la taille des exploitations.

La plupart des domaines recherchent des agents tractoristes polyvalents : en effet, il s'agit de conduire un enjambeur et d'assurer sa maintenance mais aussi de travailler à pied (taille de la vigne, accolage, ébourgeonnage), et enfin de participer aux travaux de cave. Seuls les plus grands domaines salarient un agent tractoriste non polyvalent (conduite et maintenance d'enjambeur). Le CFPPA de Nevers-Cosne-Challuy ne proposait initialement qu'une action de formation en taille de vigne.

La démarche de GPTEC portée par la Fabrique Emploi et Territoires de 2016 à 2019 a permis de renforcer cette offre de formation (BPREA Viticulture puis un BPA travaux de vigne et un ACQ conduite et maintenance de l'enjambeur). La Maison de l'Emploi a ainsi pu s'appuyer sur cette offre de formation du CFPPA pour proposer dans le cadre du GEIQ 4 unités de compétences du CAP agricole correspondant aux besoins en compétences exprimés par les domaines viticoles.

Pour le cas du PLIE de Toulouse et le PLIE du Pays du Vermandois, les compétences recherchées concernent respectivement les métiers de jardiniers maraîchers (agriculture durable et vivrière) et de maraîcher horticulteur. Pour autant, les deux chantiers d'insertion maraîchage sont un support à l'insertion des publics, ce qui signifie que les salariés qui y travaillent n'exerceront pas tous dans ce secteur : le chantier d'insertion favorise la mobilisation personnelle et professionnelle de la personne, lui permet de découvrir des métiers et de bénéficier d'un accompagnement socio-professionnel.

3.1.3 Métiers et compétences liés aux énergies renouvelables

Projet	Structure porteuse	Compétences recherchées
1. Partenariat avec une entreprise du secteur de l'hydrogène	PLIE de Grenoble Alpes Métropole	Tuyauteur industriel Soudeur Monteur Monteur-câbleur
2. Accompagner les personnes éloignées de l'emploi pour intégrer les métiers spécifiques de l'industrie éolienne en mer	MEF du Cotentin	Soudage et des métiers connexes
3. Formation expérimentale de poseurs de panneaux photovoltaïques	Terres de Lorraine	Électriciens Techniciens énergies renouvelables (pose et maintenance des panneaux solaires photovoltaïques).

Dans le domaine de l'industrie, notamment dans le secteur du soudage et des métiers connexes, **la MEF du Cotentin** a identifié des profils spécifiques posant des défis de recrutement. Afin de combler ces besoins en main-d'œuvre, elle se concentre principalement sur les jeunes décrocheurs ou ceux qui ne trouvent pas leur place dans le système scolaire, en les orientant vers des métiers de l'industrie tels que la soudure et la tuyauterie. La MEF du Cotentin travaille en collaboration avec des entreprises et le syndicat professionnel des métiers de la métallurgie pour développer des filières d'excellence dans la soudure, formant ainsi des soudeurs de niveau intermédiaire et hautement spécialisés, notamment pour les industries nucléaire et navale, présentes localement.

En effet, de nouveaux métiers émergent liés à l'éolien en mer, à la transition écologique et à d'autres domaines. Toutefois, obtenir des informations sur ces métiers n'est pas facile pour les entreprises en raison de la culture du secret et des besoins à court terme auxquels la MEF du Cotentin est confrontée. Les compétences liées aux postes de poseurs de structures de panneaux photovoltaïques habilités à intervenir sur les parcs au sol, parcs sur bâti et ombrières ont été identifiées pour l'action **de la Maison de l'emploi Terres de Lorraine**. Les débutants sont acceptés, mais il est nécessaire d'avoir certains prérequis pour la formation : savoir lire, écrire en français, avoir des compétences de base en mathématiques, ne pas avoir le vertige et être mobile.

Comme indiqué dans le tableau, **pour le secteur de l'Hydrogène**, les profils de poste recherchés sont les suivants :

- Tuyauteur industriel : assemblage des éléments de tuyauterie destinées aux raccordements d'équipements industriels alimentés en fluides. (Profil BEP Réalisation d'ouvrages chaudronnés et de structures métalliques, CAP, Bac professionnel avec expérience).
- Soudeur : soudage de tuyauteries, supports ou structures associées en atelier ou sur chantier. (Profil CAP ou CQPM chaudronnerie ou soudure)
- Monteur : fabrication des stations hydrogène (profil bac professionnel dans le domaine de la mécanique)
- Monteur-câbleur : production, montage et raccordement des équipements électriques des stations hydrogène (Profil bac professionnel dans le domaine de l'électrotechnique avec expérience en électricité industrielle).

Ce sont donc des métiers bien connus, qui en revanche, sont en tension ; l'entreprise propose une école de formation en interne, une plateforme de e-learning pour l'apprentissage de la langue française notamment, et des conditions de travail particulièrement attractives pour capter des candidatures et fidéliser ses salariés.

3.1.4 Autres métiers et compétences transverses

Projet	Structure porteuse	Compétences recherchées
1. Arborescence, un programme de soutien et développement de l'emploi au sein de la filière forêt-bois dans le Grand Est	7 MDE du Grand Est + CA Epinal	- Métiers de la sylviculture-travaux forestiers + construction bois-ameublement
2. Programme de Coach Transition écologique	Toulouse Métropole Emploi	- Métiers verdissants
3. Les rdv de l'industrie	MEF Pays Voironnais et Sud Grésivaudan	- Compétences des métiers de production inchangées. Besoin d'adaptation des process et produits
4. Cellule d'appui à la TE	Maison de l'Emploi et de l'Entreprise de Bordeaux	- Compétences recherchées en RSE
5. La Transition Écologique et les organisations de la Métropole Lilloise : une perspective GPTEC	Lille Avenirs	- Réparation (Mécanicien /réparateur de mobilité douce, Technicien SAV réparation) - Animation (Animateur en environnement, Ambassadeur du DD) - Agriculture urbaine (Maraicher urbain, Maître composteur, Permaculteur) - Textile (Couturier spécialisé en upcycling, Imprimeur numérique Sérigraphie) - Logistique (Préparateur de commandes, Livreur en mobilité douce, Gestionnaire de stocks, Aménageur de voiries)

La filière bois dans le Grand Est dispose d'une offre de formation large et complète. Cependant, la majorité de ces formations se trouvent dans les territoires proches de la ressource, principalement les Vosges, et peuvent être difficilement accessibles par les transports en commun. La main-d'œuvre de cette filière est principalement composée d'ouvriers qualifiés, majoritairement masculins et plus âgés par rapport à l'ensemble de l'économie. Cependant, il est nécessaire de se former à l'évolution des métiers, notamment à l'utilisation des commandes numériques, et surtout de remédier au manque évident de main-d'œuvre, résultant d'un manque d'attractivité de la filière et d'une méconnaissance de ces métiers.

Étant principalement composée de petites structures, la filière rencontre des difficultés pour aborder en profondeur les problématiques liées aux ressources humaines, telles que les méthodes de recrutement, la mise à jour des fiches de poste, le marketing-communication, la digitalisation et la qualité de vie au travail, faute de moyens humains et financiers suffisants. Les métiers les plus recherchés dans le **Grand Est** (source Fibois Grand Est) sont les suivants :

- Monteur-agenceur-poseur
- Manutention logistique
- Technico-commercial
- Opérateur qualifié
- Autres métiers transverses
- Opérateur forestier
- Menuisier-tonnelier
- Autres métiers de la construction

Cependant, il est important de noter que certains de ces métiers ne sont pas spécifiques à la filière bois et souffrent également d'un manque de candidats dans d'autres secteurs d'activité. Néanmoins, sur l'ensemble du territoire, les métiers de la sylviculture-travaux forestiers et ceux de la construction bois et ameublement enregistrent les plus grandes difficultés de recrutement.

Concernant le **programme de Coach Transition écologique** les pistes de réflexion soulèvent que les métiers verdissants en lien avec les 3 thématiques (cycle, agriculture et énergies renouvelables) sont principalement des métiers accessibles avec un niveau de qualification faible, avec une dimension écologique à mettre en valeur en considérant la nature de l'activité, le lieu d'exercice, les matériaux utilisés ou encore l'écosystème environnant. Pour les nouveaux métiers, il s'agit de compétences complémentaires à une autre activité, du besoin actuel en emploi ou encore des opportunités liées à des projets ponctuels. Il est constaté que peu de formations existent sur les métiers de la transition écologique, à l'exception des écoles ETRE ou d'autres formations disposant de financements spécifiques à durée limitée. Pour les organismes de formation rencontrés, l'ajout d'un bloc de compétences de 3-4 heures sur des formations classiques est privilégié plutôt que la création de nouvelles formations dédiées.

Au niveau de la MEF Pays Voironnais et Sud Grésivaudan, le constat est qu'il n'y a pas de modifications majeures dans les compétences recherchées par les entreprises sur les métiers de production. En revanche, la transition écologique oblige les entreprises industrielles à adapter leurs process et leurs produits. En conséquence, ce sont plutôt les postes d'ingénieurs, de techniciens supérieurs et agents de maîtrise qui sont impactés dans l'ensemble du process (direction, méthode, recherche et développement, achat-logistique, gestion des déchets, commercial, QHSE). Pour impulser ce changement, les plus grosses entreprises ont tendance à recruter une ou des personnes en charge de piloter la démarche ; dans les entreprises de taille plus modeste, c'est souvent la direction qui s'empare du sujet et qui incite toute son équipe à intégrer la dimension « transition écologique » dans ses pratiques.

La Maison de l'Emploi et de l'Entreprise de Bordeaux souligne à travers son action que le sujet de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est souvent confié aux personnes en charge des ressources humaines, en plus de leurs missions habituelles. Cependant, la transition écologique devrait être abordée de manière transversale et pilotée par une personne formée, qui mobilise l'ensemble des équipes dans cette démarche afin que chaque salarié intègre la transition écologique dans ses pratiques.

Pour Lille Avenirs, les métiers et compétences évoluent significativement pour devenir plus verdissants. D'après les structures interrogées, la formation aux compétences passe par :

- La montée en compétences des salariés en interne par le développement des compétences, mais aussi des postes en insertion professionnelle ou le montage de projets citoyens.
- Des organismes de formation dédiés comme des CFA d'entreprise, un OF interne etc.
- La sensibilisation des publics à la transition écologique en sensibilisant les salariés sur les bons gestes et un accompagnement à l'utilisation de mobilités douces (plan de mobilité en entreprise).
- Les formations à de nouveaux métiers.
- L'expérience en entreprise grâce aux services civiques ou stages qui favorisent la connaissance du monde professionnel et la formation dès le plus jeune âge.

3.2 Démarches méthodologiques identifiées

En étudiant les 14 projets identifiés dans le cadre des travaux, il ressort qu'on distingue **quatre démarches méthodologiques différentes pour accompagner le développement des compétences** ; celles-ci varient selon le contexte de la demande initiale :

- La première catégorie **répond à un besoin en recrutement d'une ou plusieurs entreprises**. Dans ce cas de figure, la **démarche du porteur de projet consiste à établir un contact exclusivement avec l'entreprise pour identifier son besoin et positionner du public** dans le cadre d'une mise en relation. Une formation expérimentale est parfois mise en place si l'offre de formation locale s'avère incomplète. Dans ce premier cas de figure, les compétences recherchées sont au cœur de la démarche et le porteur de projet recherche l'adéquation entre le besoin de l'entreprise et le profil du public. En revanche, le porteur de projet a une faible capacité d'anticipation puisqu'il s'agit de répondre à un besoin souvent immédiat ou de très court terme exprimé par l'entreprise. (Projets concernés : MEF du Cotentin sur l'éolien maritime, PLIE de Grenoble sur l'hydrogène).
- La seconde catégorie répond à un **enjeu d'élargir les choix de métiers, de créer des opportunités ou des étapes de parcours** pour le public accompagné. Dans ce cas, la démarche consiste à **répondre à un besoin repéré par les équipes de professionnels (référents de parcours, CIP...), dans une logique d'activité support à l'insertion**, sans qu'il y ait un recrutement à la clé avec des entreprises mobilisées. Les acteurs de l'économie sociale et solidaire sont souvent mobilisés pour construire la réponse (SIAE, ressourceries...). Ici, les compétences sont au cœur de la démarche, sans recherche d'adéquation avec le besoin de l'entreprise et le porteur de projet s'inscrit dans une logique d'anticipation de moyen terme. (Projets concernés : PLIE de Toulouse sur l'agriculture urbaine et cycles-RE, l'EPEC sur l'école des métiers du vélo, PLIE du Vermandois sur l'ACI agriculture)
- La troisième catégorie **répond à un besoin de structuration d'une filière**. La démarche consiste en une **phase documentaire** (consultation / réalisation d'études pour alimenter la réflexion) **permettant d'élaborer un état des lieux ; la démarche est nourrie par la mobilisation d'une diversité d'acteurs** dans les différentes phases du projet (Entreprises, Branches professionnelles, organismes de formation et opérateurs de compétences, acteurs du SPE, acteurs institutionnels/consulaires, clubs régionaux) ; un **plan d'action est co-construit** avec un ou plusieurs axes : Découverte des métiers de la filière, montée en compétences, appui en ressources humaines / entreprises. Les compétences sont ici au cœur de la démarche et il y a une recherche d'adéquation avec le besoin des entreprises tout en cherchant à anticiper les besoins sur du moyen-long terme ; ceci étant cette anticipation est contrainte par des facteurs externes. (Projets concernés : MDE du Grand Est sur Arborescence, La Fabrique Emploi et Territoire sur le GEIQ Viticulture, Toulouse Métropole Emploi sur le programme de coach de la transition écologique, la MMIE de Lyon sur les fiches-métiers autour du cycle, Lille Avenirs avec l'école ETRE).

- La quatrième catégorie **répond à un enjeu d'acculturation et d'outillage des entreprises sur la transition écologique**. La démarche consiste à proposer une diversité d'outils proposés : **Information, sensibilisation, échanges, diagnostic...** et à associer une diversité d'acteurs selon l'éco-système local : branche professionnelle, pôle de compétitivité, universités/écoles d'ingénieurs, ADEME, agence économique régionale, OF...

Dans ce cas de figure, la notion de compétence au sens du besoin en ressource humaine n'est pas au centre de la démarche : l'approche se place sur le volet technique mais elle permet aussi de repérer des besoins en compétences bien que ce ne soit pas sa vocation première. Les porteurs de projet se placent dans une capacité à anticiper assez forte (Projets concernés : MEF du Pays Voironnais et Sud Grésivaudan dans le cadre des rendez-vous de l'industrie, la MDE de Bordeaux et sa cellule d'appui à la transition écologique).

Au global, ces **démarches méthodologiques s'inscrivent chacune dans une temporalité et répondent à des besoins différents**. La **démarche de structuration de filière est la plus aboutie du point de vue de l'anticipation des besoins en compétences**, mais nécessite davantage de temps et la mobilisation d'une diversité d'acteurs sur le projet pour co-construire le plan d'actions et le déployer.

De plus, ces quatre **démarches méthodologiques s'avèrent complémentaires** : en effet, une "simple" demande de recrutement peut déboucher sur une démarche plus large concernant la filière (ex : besoins récurrents ou partagés par d'autres entreprises de la filière, soutien en ressources humaines du dirigeant, etc). Cela fait partie des missions des PLIE et MDE de répondre au besoin de l'entreprise à un instant T ou aux besoins des publics dans leur insertion professionnelle, bien que ces demandes s'inscrivent dans une temporalité courte. De plus, les démarches d'acculturation sur la transition écologique menées auprès des entreprises constituent un moyen efficace pour entrer en contact avec elles et les sensibiliser sur la question avant d'aborder le volet compétences.

Il semble donc tout à fait pertinent de "mixer" les approches, selon le contexte initial de la demande mais aussi les moyens et le temps dont dispose le porteur de projet.

3.3 Atouts et écueils quant aux démarches méthodologiques identifiées

L'analyse des 14 projets suite aux entretiens avec les adhérents a permis de formuler des hypothèses de travail qui ont été présentées en groupe de travail de clôture ; les participants ont été invités à compléter ces hypothèses quant aux atouts et limites des démarches analysées.

Les démarches méthodologiques présentées disposent des atouts suivants :

- L'utilisation des ressources existantes (études, données INSEE, Pôle emploi, CARIF-OREF) complétée de la collecte d'informations lors d'entretiens et d'échanges, qui permettent de dresser un état des lieux voire un diagnostic de la situation, d'où découle un plan d'action.

- La co-construction de la démarche avec une multitude d'acteurs (Entreprises, branche professionnelle, groupement et syndicat d'entreprises de la filière, OPCO, centres de formation, SPE, collectivités territoriales)
- Une approche locale qui permet d'adapter le plan d'action à la réalité du bassin d'emploi : elle présente l'intérêt de confronter les besoins des entreprises et l'offre de formation localement disponible d'une part et d'associer une diversité d'acteurs lors de groupes de travail, d'ateliers ou d'échanges d'autre part.

Parmi les écueils rencontrés par nos adhérents, on identifie :

- La difficulté à établir des projections de besoins en compétences sur le moyen long terme car le plan d'action intègre les besoins des entreprises qui peinent à se projeter à cette échéance et/ou la demande du public accompagné qui veut trouver un emploi à la sortie du dispositif ou de la formation.
- Un accès à la ressource parfois limité (les études ou diagnostics ne concernent pas toujours le bon périmètre, ou manquent parfois d'un volet prospectif)
- Un déficit de prise de conscience de la part des employeurs ou des collectivités territoriales qui ne sont pas toutes volontaristes en matière de transition écologique.

IV. CONCLUSIONS

La question de la transition écologique occupe désormais une place centrale au sein des collectivités locales, suscitant un intérêt croissant parmi les élus et les outils territoriaux tels que les MDE et les PLIE, pour qui le sujet est devenu désormais un axe structurant des feuilles de route locales.

Notre postulat de base portait sur la capacité des PLIE et MDE à détecter localement des pénuries de compétences dans les secteurs impactés par la transition écologique qui échappent souvent aux radars nationaux au regard des spécificités territoriales. Les outils territoriaux occupent indéniablement une place de choix dans l'observation des dynamiques locales d'emploi et de recrutement, étroitement liées au contexte et aux évolutions du marché ; cependant, ils sont confrontés à des défis majeurs qui limitent leur action. La perte de personnel qualifié et d'expertise a restreint leur capacité d'intervention, les confinant souvent à des réponses ponctuelles aux demandes spécifiques des entreprises locales notamment au regard des métiers et compétences recherchés dans les secteurs touchés par la transition écologique. Cette situation met en évidence une difficulté à déployer une approche systématique et systémique qui mérite une réflexion plus large.

Les dialogues emploi-compétences-marchés se présentent comme une alternative porteuse d'efficacité puisque mobilisant autour de la table un maximum d'acteurs et de parties prenantes de manière holistique et concertée. L'anticipation des besoins futurs et la mise en œuvre de solutions appropriées à l'échelle locale s'érigent dès lors comme des objectifs communs. Le rôle des outils territoriaux serait d'autant plus renforcé, leur permettant d'être plus réactifs et pertinents dans leur accompagnement des acteurs locaux vers la transition écologique.



ALLIANCE VILLES EMPLOI

ALLIANCE VILLES EMPLOI EN BREF

Créée en 1993, Alliance Villes Emploi est le réseau national des collectivités locales impliquées dans les questions d'insertion, d'emploi et de développement économique. Elle rassemble plus de 200 élus locaux de toutes tendances politiques, unis par la conviction que l'intervention au niveau des territoires, des bassins de vie et d'emploi, est la plus pertinente. À ce titre, l'association coordonne les outils et programmes mis en œuvre par ses membres, notamment les Maisons de l'Emploi et les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi, et anime le réseau des animateurs de l'insertion.

ALLIANCE VILLES EMPLOI

88 RUE LA FAYETTE

75009 PARIS

ave@ville-emploi.asso.fr

01 43 12 30 40

www.ville-emploi.asso.fr



@AVEmploi



Alliance Villes Emploi