



Quel est l'impact de la croissance verte sur la formation ?

Les travaux menés au niveau national par le COE¹ ont plaidé pour un « plan Marshall de la formation » pour souligner l'ampleur de la tâche à accomplir et le besoin de mobilisation massive. Pourtant, la non réalisation des objectifs du programme Feebat² dans le BTP, sans doute le secteur le plus avancé en matière de prise en compte de la croissance verte, montre le chemin qu'il reste à parcourir. La mobilisation des acteurs du bassin sur le sujet témoigne de la prise de conscience des enjeux. Des premières actions sont menées, notamment pour sensibiliser, mais restent encore trop « timides ». Le champ des éco-activités a vu fleurir ces dernières années pléthore de nouvelles formations en France estampillées « développement durable » qui sont parfois en décalage avec la réalité du marché. Par ailleurs, les acteurs du bassin pointent une tendance « naturelle » à créer de nouveaux référentiels de formation, plutôt que de faire évoluer les référentiels existants, piste jugée pourtant plus efficace.

Quatre leviers doivent donc être activés, pour que la formation contribue activement au développement d'une économie compétitive, créatrice d'emplois et plus respectueuse de l'environnement :

- Former les formateurs. A très court terme, la formation des formateurs constitue une priorité et un levier important pour répondre aux volumes de formation à dispenser ;
- Améliorer l'adéquation avec les besoins du marché. La liaison entre le marché du travail et les acteurs du champ emploi/formation pourrait être améliorée par l'animation d'un groupe d'experts qui remplirait une

¹ Conseil d'orientation pour l'emploi

² Formation aux économies d'énergies des entreprises et artisans du bâtiment.

fonction ressources et formulerait des préconisations en matière d'évolution des référentiels de formation ;

- Favoriser le décroisement de la formation en permettant, notamment, le développement de « parcours de l'apprenant » structurés ;
- Poursuivre et renforcer les actions de sensibilisation à l'égard des salariés, mais aussi des entreprises et des jeunes.



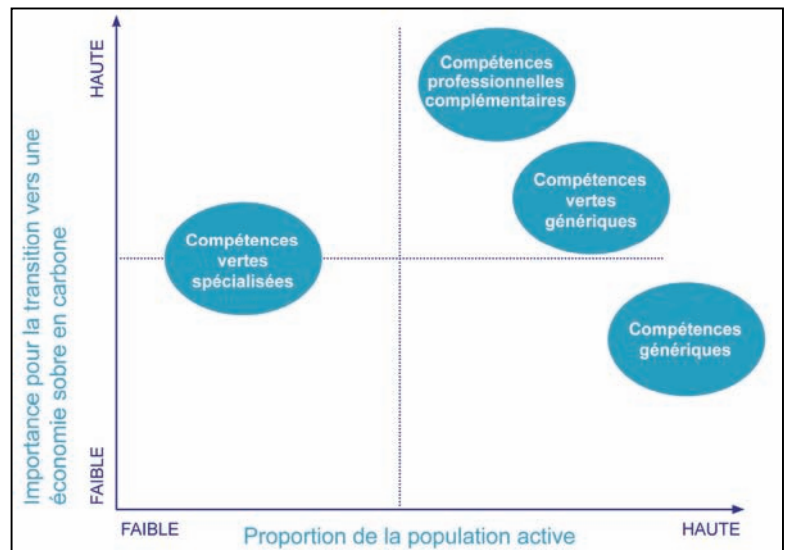
Une structuration de l'offre de formation en-core insuffisante

Les travaux menés au niveau national par le COE³ plaident pour « un plan Marshall de la formation » pour souligner l'ampleur de la tâche à accomplir et le besoin d'une mobilisation massive. A cet égard, si l'annonce du gouvernement de mobiliser 370 millions d'euros pour développer les formations aux métiers verts est reçue favorablement par les acteurs du bassin rennais, ceux-ci jugent le montant très insuffisant. Cette vision critique est confortée par les conclusions de deux rapports visant à évaluer le processus du Grenelle de l'environnement⁴. Les associations écologistes y rappellent que l'engagement n°11 du Grenelle prévoyait le lancement d'un grand plan de formation professionnelle, de recrutement et de qualification des professionnels du bâtiment intégrant performance énergétique, réduction des gaz à effet de serre, adaptation climatique et qualité sanitaire intérieure. Or, selon elles, « *aujourd'hui rien n'est très engageant (moyens et financements)*. [On est] donc loin du lancement avéré d'un vaste programme national financé qui viendrait en soutien aux Régions (formation professionnelle). Donc pour l'instant, en structuration mais largement insuffisant. » En outre, les rapports soulignent la non réalisation des objectifs fixés pour le programme Feebat⁵. « *Destiné à former 50 000 professionnels (entrepreneurs, artisans, salariés) entre 2008 et 2010 et 120 000 personnes à l'horizon 2012, le programme a formé à ce jour 22 000 professionnels.* » Aux yeux des auteurs, lesancements des labels « Eco Artisan » par la Capeb⁶ en avril 2008 et « Les Pro de la performance énergétique » par la FFB⁷ en novembre 2009, n'ont pas permis un déploiement satisfaisant des dis-

Seules 4,2 % des entreprises du bâtiment sur le bassin d'emploi de Rennes ont suivi une formation sur les économie d'énergie (Feebat)

positifs de formations. Aussi, ces dernières semblent trop peu attractives auprès des professionnels. Sur ce point le bassin rennais fait figure de mauvais élève. Selon la Cellule économique de Bretagne, sur les 2 650 entreprises du bâtiment présentes sur le bassin d'emploi de Rennes, seules 4,2 % ont suivi une formation Feebat (5,2 % en Bretagne).

Besoins de compétences pour l'économie sobre en carbone



Source : CEDEFOP

positifs de formations. Aussi, ces dernières semblent trop peu attractives auprès des professionnels. Sur ce point le bassin rennais fait figure de mauvais élève. Selon la Cellule économique de Bretagne, sur les 2 650 entreprises du bâtiment présentes sur le bassin d'emploi de Rennes, seules 4,2 % ont suivi une formation Feebat (5,2 % en Bretagne).

L'impact sur les compétences se fait à trois niveaux

Selon les acteurs du bassin on peut classer la nature des évolutions à prendre en compte en trois grandes catégories :

- Les compétences vertes spécifiques. Elles sont liées notamment au développement des éco-activités (secteurs relevant du champ environnemental) ;
- Les compétences vertes génériques. Elles sont liées à la prise de conscience des enjeux environnementaux dans l'activité (ex : sensibilisation à l'impact sur les ressources en eau de la consommation de viande dans le secteur restauration) ;
- Les compétences professionnelles complémentaires. Elles concernent les secteurs « classiques » qui doivent dé-

³ Conseil d'orientation pour l'emploi

⁴ L'un a été élaboré par le comité d'évaluation du Grenelle Environnement et le cabinet Ernst & Young, l'autre par le réseau « Action climat »

⁵ Formation aux économies d'énergies des entreprises et artisans du bâtiment.

⁶ Confédération de l'artisanat et petites entreprises du bâtiment.

⁷ Fédération française du bâtiment.

velopper des compétences associées à leur cœur de métier, permettant de faire évoluer leur positionnement stratégique et d'intégrer l'évolution des technologies (ex : développement d'un véhicule électrique dans le secteur automobile).

On peut considérer que le développement des compétences vertes, qu'elles soient spécialisées ou génériques, constitue la première étape dans le processus de transition vers une économie sobre en carbone. A terme, dans une économie de haute sobriété, c'est l'ensemble de la sphère économique qui sera concernée et, par voie de conséquence, l'enjeu portera davantage sur les compétences professionnelles complémentaires. Quel que soit le niveau de sobriété atteint par l'économie, le développement des compétences vertes spécialisées ne concernera qu'une part limitée des actifs (et donc des besoins limités en formations environnementales pointues).

Le développement de la croissance verte a ceci de singulier qu'il concerne tous les publics et toutes les générations : étudiants, demandeurs d'emplois, salariés, jeunes en insertion... et ceci pour toute la sphère économique comme le confirme le rapport Stern⁸. La force du territoire tiendra donc à sa capacité à accompagner cette « irrigation » par la réforme de l'ensemble du système de formation, tant initiale que continue.

Des actions en matière de formation qui ne vont pas toujours dans le bon sens

Les acteurs de la formation ont conscience des enjeux liés à la croissance verte et développent des stratégies pour promouvoir ces formations vertes.

De nombreuses actions sur la sensibilisation

La création de modules complémentaires permet de favoriser la sensibilisation aux enjeux du développement durable. Sur ce volet, de nombreuses actions sont menées en Bretagne et sur le bassin d'emploi de

⁸ *L'économie du changement climatique, Nicolas Stern, 2006*

Rennes. Depuis plusieurs années, les cahiers des charges déposés par le Conseil régional de Bretagne (CRB) auprès des opérateurs de formation, incitent à l'intégration d'au moins un module de sensibilisation au développement durable dans l'organisation pédagogique. Selon le CRB, sur les 271 actions régionales qualifiantes, 211 peuvent être classées « vertes ou développement durable », soit 78 %. On notera que cette part n'atteint que 48 % sur le bassin d'emploi de Rennes. L'Education nationale a, quant à elle, développé des mentions complémentaires accessibles du niveau IV (bac pro) au niveau I (ingénieur). L'Envam expérimente le développement de modules de formation de 20h en e-learning sur le développement durable. Le Pôle emploi a financé en 2010 des formations sur les métiers de l'environnement (ex : éco-concepteur). Il a également développé des modules spécifiques dans des formations traditionnelles (ex : conducteurs de travaux avec certification construction durable, installateur thermique spécialisé énergies renouvelables...).

Une adéquation nécessaire de l'offre de formation environnementale avec les besoins du marché

Le champ des éco-activités a vu fleurir ces dernières années pléthore de nouvelles formations en France estampillées « développement durable » qui sont parfois en décalage avec la réalité du marché. Dans les éco-activités, les besoins concernent surtout les techniciens (CAP/BEP, bac pro et BTS). Ainsi, par exemple dans le domaine du photovoltaïque, on privilégie l'embauche de commerciaux et d'installateurs ayant des profils BTS conjuguant des compétences en bâtiment et en énergie. Or, on observe un manque de techniciens et un nombre excessif d'étudiants de niveau supérieur. On arrive à un paradoxe, alors que ce secteur peine à recruter, les étudiants de niveau supérieur rencontrent des difficultés d'insertion. En France, entre 2004 et 2007, 42% des étudiants sortis des formations environnementales ont bénéficié d'un accès durable et rapide à l'emploi, contre 65% pour les autres formations. Différentes raisons peu-

En France, entre 2004 et 2007, 42% des étudiants sortis des formations environnementales ont bénéficié d'un accès durable et rapide à l'emploi contre 65% pour les autres formations

vent permettre de comprendre cette difficulté d'insertion des jeunes diplômés :

- Il semble que ce secteur valorise plus l'expérience que la formation. Ainsi, d'après une enquête menée par l'Apec, pour 1 370 postes dans l'environnement, seules 90 embauches concernent des jeunes diplômés.
- Le caractère trop généraliste de certaines formations environnementales est souvent critiqué. Selon Héléne Valade, Vice-présidente du C3D, l'association des directeurs de développement durable, « Les emplois sont en progression mais sans commune mesure avec le nombre de diplômés de formations en développement durable qui arrivent chaque année de plus en plus nombreux sur le marché. » Un point de vue partagé par Julie Buisson, du cabinet Utopie : « Une formation en développement durable n'a d'intérêt que si elle vient compléter une formation plus spécialisée. Jamais un étudiant ne sera recruté sur sa seule connaissance des concepts du développement durable. » Les employeurs sont en effet davantage sensibles à la compétence technique des postulants, avec un faible pour les ingénieurs ayant au cours de leur cursus ou de leur stage acquis une connaissance des questions environnementales.
- Ce ne sont pas sur les segments les plus porteurs que les jeunes ont tendance à se former dans le domaine de l'environnement. Ainsi, la plupart des effectifs sont inscrits dans des formations « Nature, milieux et équilibres écologiques », alors que les offres d'emplois sont concentrées dans les métiers relatifs au domaine « Pollutions, nuisances et risques ». Pour Sébastien Hampartzoumian, directeur général de Page Personnel, « beaucoup de jeunes se forment à un domaine qui les fait rêver, mais qui n'a pas de réalité économique. »

Pour les acteurs du bassin d'emploi de Rennes, ces éléments confirment l'importance d'être au plus près des besoins du marché afin de s'interroger en

permanence sur la pertinence de l'offre de formation locale.

Adaptation des référentiels de formation : le principal chantier

Pour les acteurs du bassin, il est beaucoup plus efficace d'intégrer le développement durable et les aspects environnementaux dans les qualifications existantes que de créer de nouveaux référentiels de formation. Malgré cela, on constate une tendance « naturelle » à privilégier la création de référentiels nouveaux. Pour l'Envam⁹, « il est plus aisé de renouveler des formations que d'innover pour mener une action pour laquelle on n'a pas de repère. » Des

initiatives sont prises au niveau local, mais celles-ci demeurent encore insuffisantes. Il existe des outils qui doivent être mobilisés pour mettre en œuvre des formations innovantes et réactives. C'est le cas par exemple du Comité de coordination local qui permet de faire évoluer le Programme régional des stages et développer des actions

territorialisées. Ces aménagements de référentiels passent par une mobilisation des branches et des entreprises. En effet, la proximité avec les entreprises conditionne la définition précise de leurs besoins et facilite l'insertion des jeunes, à l'instar de la plate-forme Energies renouvelables de l'Education nationale qui noue des collaborations importantes entre les lycées et les entreprises. Ces pratiques constituent également le fondement des grandes écoles du bassin rennais spécialisées dans les éco-activités (Envam, EME).

⁹ Formation à distance en environnement et aménagement.

La croissance verte bouscule les visions sectorielles

Les études de cas mises en évidence par le Cedefop¹⁰, pointent l'importance d'adopter une vision trans-sectorielle pour l'identification des besoins en compétences. En ne prenant en considération que les besoins strictement sectoriels, les entreprises risquent de passer à côté du potentiel d'innovation et de croissance de l'emploi sur les nouveaux marchés des énergies vertes. Ce constat est largement partagé par les acteurs du bassin rennais.

Des compétences environnementales nécessaires aux secteurs classiques

Les compétences environnementales sont de plus en plus demandées dans des domaines ne relevant pas directement du secteur environnemental. Selon l'Ecole des métiers de l'environnement (EME), « seule la moitié des anciens étudiants travaillent dans les éco-activités, par exemple pour la gestion de l'eau pour Veolia ou Suez, l'autre moitié exerce un métier dans les autres secteurs d'activités, comme les transports par exemple ».

Les déficits de compétences managériales, ainsi que de compétences techniques et spécialisées [...] sont plus préoccupants que les pénuries de «nouvelles» compétences vertes

Des « vieilles » compétences nécessaires à la croissance verte

Certaines compétences issues des «vieux» secteurs, voire des secteurs en déclin, peuvent se révéler précieuses pour une économie sobre en carbone. Par exemple, les travailleurs ayant une expérience dans la construction navale et dans le secteur gazier et pétrolier sont hautement recherchés dans l'industrie éolienne pour leurs compétences dans les domaines de la soudure, du traitement des surfaces et des travaux d'équipement. Les études de cas indiquent qu'un individu possédant un solide socle de compétences génériques sera capable, en perfectionnant ou en «complétant» ses compétences professionnelles, d'exécuter toute la palette des tâches exigées par un nouveau métier vert.

Un socle de compétences transverses et techniques nécessaire voire fondamental

Une étude réalisée à l'échelle de l'Union européenne¹¹ montre que nombre de pays souffrent de faiblesses systémiques de leur base de compétences, qui limitent leur productivité et leur compétitivité et réduisent leur capacité à surfer sur la vague de la croissance verte. Les déficits

de pays souffrent de faiblesses systémiques de leur base de compétences, qui limitent leur productivité et leur compétitivité et réduisent leur capacité à surfer sur la vague de la croissance verte. Les déficits

¹⁰ Centre européen pour le développement de la formation professionnelle.

¹¹ Réalisée par le Cedefop.

Où travaillent les ingénieurs sortis de l'Ecole des Métiers de l'Environnement (EME) ?

Entreprises administratives	26%	5% dans les services (dont 3% pour transports et logistique) 17% répartis équitablement entre 6 secteurs (automobile, BTP, énergie, agroalimentaire, métallurgie, électronique) 4% pour les autres secteurs industriels
Bureaux d'études et sociétés	28%	7% : hors environnement (BTP, aménagement,...) 10% : généralistes en environnement (bureaux de contrôles, sociétés conseils en environnement,...) 11% : spécialistes dans un domaine (eau, sol, air, énergie...)
Entreprises éco industrielles	28%	12% : gestion des eaux et assainissement 13% : gestion des déchets 3% : autres domaines (bruit, sols, air,...)
Structures administratives	18%	8% en collectivités territoriales 7% en administration publique 3% : autres domaines (bruit, sols, air,...)

Source : Ecole des Métiers de l'Environnement – Enquête sur la période 2006/2008

de compétences managériales, ainsi que de compétences techniques et spécialisées, dont beaucoup sont liées aux sciences, aux technologies, à l'ingénierie et aux mathématiques (parfois appelées Stim) sont plus préoccupants que les pénuries de «nouvelles» compétences vertes. Selon cette étude, le manque d'ingénieur est peut-être « le problème le plus grave du secteur de l'environnement en Allemagne. » Pour l'Union des entreprises d'Ille-et-Vilaine, des compétences pointues en chimie (métaux lourds) sont absolument nécessaires au développement de l'industrie. Pour le Cluster Eco-origin, il est également important de faire évoluer les référentiels en matière de « coopération en milieu de travail ». En France, une enquête menée par l'Afite¹² montre que la première compétence mobilisée par ses adhérents relève du managérial (32 %), à égalité avec le génie industriel. Suivent les compétences scientifiques (19 %) et les compétences en techniques/procédés (17 %).

La connexion entre le marché du travail et les acteurs du champ emploi/formation [...] pourrait prendre la forme d'un groupe d'experts à géométrie variable qui pourrait être saisi

Quatre leviers d'actions sur la formation pour accompagner le développement de la croissance verte

Sur la base d'un diagnostic partagé de la situation, les acteurs du bassin pointent 4 pistes d'actions.

Former les formateurs

A très court terme, la formation des formateurs constitue une priorité et un levier important pour répondre aux volumes de formation à dispenser.

Améliorer l'adéquation avec les besoins du marché

Il y a une vraie difficulté à articuler une approche nécessairement prospective (anticiper sur ce qui n'existe pas encore), et la « réalité » du marché de court terme. Un grand nombre de paramètres contribuent aux mutations, comme le niveau de la demande (privée ou publique), la législation

en vigueur, ou le positionnement stratégique des entreprises du territoire (anticipatrices ou suiveuses). Selon Creativ, les déterminants et la temporalité ne sont pas les mêmes pour toutes les filières. Pour chacune, il est donc important de bien évaluer le marché potentiel (niveau de la demande estimé), la temporalité (à quel horizon ?), le type et le niveau de formation nécessaire (ex : une formation initiale de niveau III doit être anticipée bien en amont) et le dimensionnement du dispositif (volume de formés).

Il convient de sérier l'offre entre réactivité de la formation pour suivre les besoins du marché et les évolutions technologiques de court terme (ex : dans le BTP), et anticipation des besoins futurs. Le travail d'identification des besoins

de formation constitue une étape clé. Pour ce faire, il est nécessaire de mobiliser tous les acteurs :

- Se rapprocher des acteurs de la recherche pour favoriser l'anticipation. La recherche ne doit pas se limiter aux enjeux technologiques, elle doit aussi prendre en considération les enjeux économiques ;
- Mobiliser les entreprises et les branches professionnelles pour suggérer des aménagements aux référentiels métiers et de formation. A l'inverse, cette mobilisation doit également permettre de favoriser la reconnaissance de toutes les compétences par les entreprises ;
- Privilégier les formations professionnalisantes et ne pas négliger le développement des compétences liées aux « Stim » (science, technologie, ingénierie, mathématique) ;
- Proposer des formations qui conjuguent des compétences techniques et des compétences transverses. Elles doivent prendre en compte une multitude de facteurs afin d'avoir une vision globale : déplacement des matières premières, stock naturel des matières, lieux de production et lieux d'approvisionnement, coûts d'élaboration et de recherche...

La connexion entre le marché du travail et les acteurs du champ emploi/formation est

¹² Association française des ingénieurs et techniciens de l'environnement

tout à fait essentiel pour accompagner la mutation. C'est pourquoi, ce lien pourrait prendre la forme d'un groupe d'experts à géométrie variable qui pourrait être saisi. Il remplirait non seulement une fonction ressources (réponses à des questions sur la fiscalité, la réglementation...) mais formulerait aussi des préconisations en matière d'évolution des référentiels de formation. Une expérimentation pourrait être menée à l'échelle du bassin d'emploi de Rennes en lien avec les groupes d'experts déjà réunis par le Cluster Eco-Origin. Par ailleurs, les outils existants sur le bassin que sont l'Exploratoire et la Meif, doivent également contribuer à rendre lisible l'offre de formation à l'instar de ce qui est déjà fait sur le secteur bâtiment.

Favoriser le décloisonnement de la formation

- Il y a nécessité d'une approche décloisonnée permettant de co-construire une offre de formation cohérente à l'échelle régionale, qui s'appuie sur les compétences développées au sein de chaque organisme de formation. A cet égard, le support numérique peut faciliter la collaboration entre organismes de formation, à l'instar de l'Envam, campus numérique basé sur un consortium de 9 établissements de l'enseignement supérieur.
- La cohérence de l'offre de formation passe par l'élaboration d'une offre intégrée depuis les niveaux CAP jusqu'aux niveaux supérieurs. Une meilleure articulation entre formation initiale et continue doit favoriser le développement de « parcours de l'apprenant » structurés.
- Partant d'une approche régionale, l'offre de formation doit se décliner sous une approche territorialisée pour « former au bon endroit ».

Selon une analyse de la Cellule économique de Bretagne dans le secteur du bâtiment, 70 % des artisans sans salarié connaissent très peu voire pas, les nouvelles réglementation BBC (bâtiment basse consommation)

Poursuivre et renforcer les actions de sensibilisation

- L'accompagnement des mutations s'effectue au niveau des salariés mais aussi des entreprises elles-mêmes pour les sensibiliser à l'émergence de nouveaux modes de fabrication/consommation et pour les accompagner dans la création d'entreprises au niveau local. La sensibilisation des entreprises constitue un enjeu majeur. Selon une analyse de la Cellule économique de Bretagne dans le secteur du bâtiment, 70 % des artisans sans salarié (qui représentent 43 % du total des entreprises du secteur) connaissent très peu voire pas, les nouvelles réglementations BBC (Bâtiment basse consommation).
- Un effort particulier doit être mené sur le programme régional des stages concernant le bassin d'emploi de Rennes, afin de réduire l'écart avec la moyenne régionale en matière de formation « vertes ou développement durable. »
- Les actions de sensibilisation doivent contribuer à objectiver la perception des enjeux. L'image de la croissance verte est parfois idéalisée par les jeunes générations qui ont une vision biaisée de la réalité des conditions de travail et des besoins du marché. Les actions déjà entreprises doivent donc se poursuivre et s'étendre aux enseignements de niveau collège qui tardent à se réformer sur ce point.

Présidents du groupe croissance verte

Membre du Bureau du Codespar	Philippe CAFFIN
Vice-présidente du Codespar et Présidente de la Meif	Gwenaële HAMON

Membres du groupe croissance verte

Afpa	Denis PUIILLANDRE
Ademe Bretagne	Laurence FERRETTE
Cellule Activ'Emploi	Marylise LOUESDON
Cellule Activ'Emploi	Annie DELAUNAY
Cluster EcoOrigin	Béatrice FELTMANN
Conseil Régional de Bretagne	Denis GABIEL
Créativ	Hervé DANIEL
Créativ	Franck LAMIRE
Direccte	Thierry STANQUIC
Ecole des Métiers de l'Environnement	Gérard HUILLERY
Éducation nationale	Thierry BAZIN
Éducation nationale	Michèle MARQUILLY
Envam	Carole NOCERA-PICAND
Envam	Marion DIAZ
Faculté des Métiers	Colette BABOU
Meif	Elsa DELAUNAY
Meif/Seif RENNES Métropole	Véronique FAUCHEUX
Pays de Rennes	Sophie ROUXEL
Pôle emploi	Dominique TREGARO
Pôle emploi	Jean-Noël LE GALL
Reso Solidaire	Emmanuelle ROUSSET
Union des Entreprises 35	Sylvie LETOUCHE

Contacts

Michaël BOIS
02 99 86 65 82
m.bois@codespar.org

Elise BEKARI
02 99 86 65 83
e.bekari@codespar.org

Note téléchargeable
sur le site
www.paysderennes.fr/codespar/

CODESPAR

4 avenue Henri Fréville
CS 40716
35207 RENNES Cedex 2

Tél. : 02 99 86 65 80
Fax : 02 99 86 65 85