



LA CROISSANCE VERTE

une opportunité pour le développement local et l'emploi



Etd (association loi de 1901) assure une mission d'intérêt général au service des collectivités et de leurs groupements et les accompagne dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leurs projets.

À ce titre, depuis 2002 Etd bénéficie du soutien de la Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale et de la Caisse des dépôts.

Président : Marc CENSI
Vice-président : Robert SAVY
Directrice : Delphine VINCENT

Contact : Hervé DAGAND
h.dagand@etd.asso.fr

Conception : Etd | service communication

AVANT-PROPOS

Cette note est le fruit d'un travail mené par Etd dans le cadre d'un projet transnational cofinancé par le Fonds Social Européen. Ce projet a associé Etd, la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région mulhousienne, la maison de l'emploi et de la formation de Sénart, le Forem et la Federación Asturiana de Concejos (FACC).

Ce projet s'est concrétisé dans 4 ateliers à Paris, Mons (Belgique), Mulhouse et Oviedo (Espagne), dont les échanges ont alimenté cette note, puis dans un séminaire le 8 décembre 2010, organisé en partenariat avec le programme LEED de l'OCDE et l'institut CDC pour la recherche. Ces rencontres ont associé, outre les coréalisateurs du projet, des représentants de maisons de l'emploi, de comités de bassin d'emploi, des collectivités territoriales et des structures d'insertion par l'activité économique.

Les discussions ont essentiellement porté sur des actions sur l'emploi et la formation dans le contexte de la « mutation verte » de l'économie. En nous appuyant sur ces initiatives nous avons cherché à approfondir la réflexion sur la façon dont les acteurs du développement territorial pouvaient appréhender l'impact de la « croissance verte » sur les entreprises, les emplois et les métiers de leur territoire, afin d'élaborer des stratégies visant à accompagner la transition écologique de l'économie.



NOS DERNIÈRES PUBLICATIONS

COLLECTION LES FOCUS

en téléchargement libre sur notre site www.projetdeterritoire.com

Le vade-mecum des petits marchés publics

Septembre 2010

Gestion territoriale de l'emploi et des compétences

Mars 2010

COLLECTION LES NOTES

en téléchargement libre sur notre site www.projetdeterritoire.com

Le bois local dans l'urbanisme et la construction

Pistes d'actions pour développer l'économie des territoires ruraux

Novembre 2010

Recourir au bois local dans la commande publique

Guide de recommandations

Novembre 2010

Un diagnostic énergie/gaz à effet de serre à l'échelle de mon territoire

Novembre 2010

La concertation dans la conduite d'un Plan Climat-Énergie Territorial

Novembre 2010

Comment la nature s'intègre dans les politiques des territoires urbains ?

Novembre 2010

Biodiversité et territoires : la nature et la ville durable

Janvier 2010

COLLECTION LES GUIDES

commande en ligne notre site www.projetdeterritoire.com

Ateliers territoriaux du Grenelle de l'environnement

Élus et étudiants dessinent un nouvel avenir

Octobre 2010

Les collectivités partenaires de l'offre locale de santé

Quels moyens d'action ?

Septembre 2010

Construire une offre locale de transport

Quels outils pour une mobilité durable en milieu rural et périurbain ?

Décembre 2009

L'offre de services en milieu rural - Quels outils ?

Août 2008

LA CROISSANCE VERTE

une opportunité pour le développement local et l'emploi



*le centre de ressources
du développement territorial*



La « croissance verte » désigne une dynamique de transformation de l'économie vers des modes de production et de consommation plus respectueux de l'environnement. La nécessité de changer notre mode de croissance fait aujourd'hui consensus. L'Union Européenne affirme sa volonté de promouvoir « une économie sobre en carbone, plus économe en ressources¹ », l'OCDE élabore actuellement une « stratégie pour la croissance verte² ». Le gouvernement français, comme d'autres en Europe, a affirmé cet objectif dans sa stratégie nationale de développement durable³.

Dans le contexte de crise économique, les filières vertes apparaissent comme un gisement d'activités et d'emplois. Elles sont placées au cœur des plans de relance comme un moyen de redynamiser l'activité économique. Au-delà de l'enjeu de protection de l'environnement, la conversion écologique de l'économie est donc perçue comme un nouveau moteur de croissance.

Cette transformation, comme toute mutation économique, implique des changements pour les salariés : des créations / destructions d'emplois, des réallocations de main d'œuvre entre secteurs et au sein des secteurs d'activité et de nouveaux besoins en qualifications. C'est pourquoi les acteurs économiques et les structures en charge de la régulation du marché de l'emploi se penchent sur ces incidences en termes d'emplois et de qualifications. L'adaptation des marchés locaux de l'emploi à l'écologisation de l'économie est donc le point de départ de notre réflexion.

LA CROISSANCE VERTE POUR LES ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL

Une fois définie cette dynamique au niveau global, comment décrire ce qu'elle implique au niveau local ?

On constate que la « croissance verte » apparaît dans la littérature savante, dans les discours macroéconomiques mais peu au niveau local, à de rares exceptions près, peu dans les propos des élus locaux, des agents de collectivités et des personnels en charge des politiques territoriales de développement économique et d'emploi.

Les initiatives existantes portent essentiellement sur l'aide au développement économique dans certaines filières « vertes » et sur les politiques emploi-formation, ces dernières actions étant principalement portées par des maisons de l'emploi. Le projet « maisons de l'emploi et développement durable » piloté par la tête de réseau « Alliance Villes Emplois » et l'ADEME a permis d'engager la réflexion sur l'impact en termes d'emploi et de qualifications de la croissance verte dans 30 territoires. Au-delà de ces expériences, les stratégies territoriales de la croissance verte restent encore largement à inventer.

Nous nous sommes donc appuyés sur quelques territoires ayant approfondi la question de la croissance verte et de ses conséquences en termes d'emplois et de compétences. Les principaux sujets de réflexion abordés lors des ateliers, complétés par des lectures et entretiens, constituent les corps de cette note.

1. http://ec.europa.eu/france/news/evenements/europe-2020/index_fr.htm
2. http://www.oecd.org/document/46/0,3343,fr_2649_37465_44076206_1_1_1_1,00.html
3. <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Strategie-nationale-de,17803.html>

DÉLIMITER LE SUJET : « EMPLOIS ET MÉTIERS DANS LA CROISSANCE VERTE » VERSUS « EMPLOIS VERTS »

Pour beaucoup la « croissance verte » désigne avant tout des filières « vertes » créatrices d'emplois nouveaux dans le domaine de la protection de l'environnement. Citons notamment les emplois liés à la gestion des espaces naturels, la collecte et le recyclage des déchets, les énergies renouvelables. Or, s'il apparaît que la croissance verte va créer des emplois dans ces secteurs, elle va aussi impacter les métiers « traditionnels », qui vont devoir adopter des compétences environnementales nouvelles de façon plus ou moins intense.

La croissance verte ne s'arrête pas aux emplois strictement « verts », même s'ils en constituent le « noyau dur ». Il est donc nécessaire pour une collectivité et les acteurs locaux d'anticiper les effets de la croissance verte sur l'ensemble du tissu d'entreprises du territoire.

Mais comment mesurer les effets de la croissance verte sur les métiers en dehors des marchés strictement liés à l'environnement ? La difficulté est d'autant plus grande que les acteurs locaux ont du mal à réaliser cet exercice d'anticipation des mutations, car ils manquent de visibilité, d'informations leur permettant ce travail.

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES « CLÉS » DE LA CROISSANCE VERTE ?

Quelles compétences doivent être renforcées pour soutenir la croissance verte ? Les structures en charge des politiques de l'emploi doivent traduire les besoins d'un marché émergent en compétences individuelles. Ce travail est difficile à mener : les acteurs territoriaux doivent s'appuyer pour cela sur les organisations professionnelles qui, pour certaines, ont approfondi la question.

De plus, des travaux ont montré que les compétences clés de la croissance verte ne sont pas des compétences environnementales très pointues : la plupart des métiers vont devoir acquérir des compétences « vertes » qui relèvent plus de la sensibilisation aux enjeux généraux du développement durable, telles que la nécessité d'économiser les ressources naturelles, de limiter ses consommations d'énergie et les productions polluantes, d'encourager le tri et le recyclage des déchets.

LA RÉGULATION DU MARCHÉ LOCAL DE L'EMPLOI DANS LA CROISSANCE VERTE

La volonté initiale de ce projet était de décrire des stratégies territoriales pour l'emploi et les compétences spécifiques à la croissance verte. Or, il n'existe pas de méthode particulière au contexte de mutation verte. Celle-ci révèle les problèmes habituels du marché de l'emploi. Les acteurs mobilisent donc les outils classiques de gestion du marché de l'emploi pour répondre aux besoins engendrés par la croissance verte.

LA DIMENSION SOCIALE DE LA CROISSANCE VERTE

C'est un élément important que nous n'avons pas intégré au départ. La dimension « écologique » ne doit pas être la seule prise en compte : l'aspect social est important à plusieurs titres :

➔ cette mutation entraîne des bouleversements sur le marché de l'emploi qui peuvent

avoir un impact social négatif. Il convient d'anticiper d'éventuelles destructions d'emplois, l'apparition de nouveaux besoins en formation des salariés, voire des reconversions. Les « réallocations de main d'œuvre » que la croissance verte va entraîner doivent être gérées socialement.

- ➔ Il faut aussi s'interroger sur le type d'emplois que la croissance verte va créer. S'agit-il d'emplois à haut ou bas niveau de qualification ? Cela aura des conséquences sur la nature inclusive de cette mutation : est-elle une opportunité ou un risque pour les personnes éloignées de l'emploi ?
- ➔ Un autre point en lien avec le social est la solvabilité de la population : les produits et services de la croissance verte sont-ils accessibles pour tous ? Cette question se pose par exemple pour les collectivités qui souhaitent encourager des constructions plus écologiques : quelle part de la population y a financièrement accès ?

Cette dimension sociale permet de boucler la boucle du développement durable. Dans ce cas, la croissance verte peut être considérée comme le volet « économique et social » des démarches de développement durable. Elle peut par cette approche s'intégrer pleinement aux stratégies territoriales de développement durable, telles que les Agendas 21.

RATTACHER LES ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET LES ACTIONS SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

De nombreuses collectivités territoriales se sont dotées de dispositifs de soutien aux filières économiques « vertes » : énergies renouvelables, construction écologique, filières courtes et agriculture biologique, véhicule électrique, etc. La dimension emploi-formation n'est pas toujours prise en compte dans ces démarches. Or le manque de personnel qualifié peut être un frein à la croissance de ces filières.

Plus largement, la croissance verte ne concerne pas que le champ économique et celui de l'emploi. L'objectif de changer de modèle économique, de trouver des moteurs de croissance qui préservent les ressources et l'environnement nécessite de la part des acteurs du développement territorial d'agir sur d'autres leviers tels que l'urbanisme, la politique des transports, des services à la population, etc.

La croissance verte est donc un véritable enjeu de développement territorial, dont nous n'abordons ici que le volet « emploi ».

13	1. LES CONSTATS
<i>13</i>	<i>1. Une mutation économique : la croissance verte</i>
<i>13</i>	<i>La croissance verte : une opportunité et un risque</i>
<i>14</i>	<i>L'impact de la croissance verte sur les compétences</i>
<i>15</i>	<i>2. Les plans de « relance verte » face à la crise et leur volet « emploi-compétences »</i>
<i>15</i>	<i>En France : du Grenelle de l'environnement au « Plan de mobilisation pour les métiers de la croissance verte »</i>
<i>16</i>	<i>Initiative</i>
<i>16</i>	<i>• Conseil Régional Alsace : la participation au plan de mobilisation pour les métiers de la croissance verte</i>
<i>17</i>	<i>En Région Wallonne : le plan Marshall 2.vert et son volet « emploi - formation »</i>
<i>18</i>	<i>3. Un enjeu de développement territorial</i>
21	2. LES ETAPES D'UNE STRATEGIE TERRITORIALE POUR LES EMPLOIS DE LA CROISSANCE VERTE
<i>21</i>	<i>1. Mesurer l'impact de la « croissance verte » sur les emplois et les métiers du territoire</i>
<i>21</i>	<i>Anticiper l'impact de la croissance verte sur l'économie du territoire</i>
<i>22</i>	<i>Mesurer l'impact sur l'emploi et les compétences</i>
<i>22</i>	<i>• Mesurer l'impact sur l'emploi</i>
<i>23</i>	<i>• Mesurer l'impact sur les compétences</i>
<i>23</i>	<i>• Illustration : Le service de veille du Forem</i>
<i>23</i>	<i>Où trouver l'information nécessaire à ce travail d'anticipation ?</i>
<i>24</i>	<i>Animer le dialogue social territorial pour accompagner la transition</i>
<i>25</i>	<i>Initiatives</i>
<i>25</i>	<i>• Développer l'emploi dans le domaine des technologies propres et de l'efficacité énergétique : Commune de Gijón, Principauté des Asturies (Espagne)</i>
<i>26</i>	<i>• La réflexion sur l'impact de la croissance verte sur les emplois et les compétences du bassin de Rennes</i>
<i>28</i>	<i>2. Structurer les filières de la croissance verte</i>
<i>28</i>	<i>Agir sur l'offre</i>
<i>28</i>	<i>Agir sur la demande</i>

29	<i>Initiatives</i>
29	• <i>Le pôle de compétences bâtiment basse consommation de Mulhouse</i>
30	• <i>La SCIC Eclis</i>
30	• <i>Le cluster Eco-Origin à Rennes</i>
32	• <i>NR Gaïa et la SEM Epinal Golbey</i>
32	• <i>Pays des Landes de Gascogne : une démarche urbanistique intégrée au service de l'attractivité du territoire et du développement économique</i>
33	• <i>Une charte pour inciter les collectivités locales à valoriser le bois local dans les Vosges</i>
33	<i>Soutenir un modèle de croissance plus durable : l'économie de la fonctionnalité</i>
34	<i>3. Répondre aux besoins de la croissance verte par l'accompagnement des parcours professionnels et la formation</i>
35	<i>Définir et renforcer les compétences clés de la croissance verte</i>
36	<i>Initiatives</i>
36	• <i>L'ingénierie de formation par la maison de l'emploi du pays de la région mulhousienne</i>
36	• <i>Le dispositif Fee Bat (Formation aux économies d'énergie des entreprises et artisans du bâtiment)</i>
37	<i>Les transitions professionnelles dans le contexte de croissance verte</i>
37	• <i>Job Focus : agir sur les métiers en tension, notamment dans le contexte de croissance verte</i>
37	• <i>La gestion territoriale des ressources humaines en sud-Alsace : Transvers'Al</i>
38	<i>La prise en compte du genre dans l'accompagnement des mobilités professionnelles</i>
39	<i>4. Prendre en compte la dimension sociale de la croissance verte</i>
39	<i>Anticiper les effets négatifs de la croissance verte sur l'emploi</i>
39	<i>Croissance verte et insertion</i>
40	<i>Initiative</i>
40	• <i>Le Chênelet, une démarche d'éco-construction solidaire</i>
41	<i>L'accessibilité financière de l'économie verte</i>
41	<i>Initiative</i>
41	• <i>L'auto-construction d'habitat écologique pour foyers modestes à Sénart</i>
41	<i>5. Élaborer des stratégies globales de la croissance verte</i>
42	<i>Initiatives</i>
42	• <i>Le Conseil Régional Poitou-Charentes</i>
43	• <i>TEE Rhône-Alpes</i>



1. LES CONSTATS

1. Une mutation économique : la croissance verte

Les économies occidentales sont confrontées à la nécessité de revoir leur modèle de croissance, dont la non-durabilité fait aujourd'hui consensus notamment en raison de sa consommation en ressources non-renouvelables et de ses émissions de gaz à effet de serre. Face à cette problématique, l'Union Européenne (UE) et les gouvernements cherchent à promouvoir un modèle de création de richesse moins destructeur pour l'environnement : c'est le modèle de la « croissance verte ».

La croissance verte ne concerne pas que les éco-activités ou les emplois spécifiquement « verts » : il s'agit d'une évolution qui touche potentiellement tous les secteurs d'activités, amenés à se transformer pour être moins polluants, moins émetteurs de gaz à effet de serre, moins consommateurs en énergie et ressources naturelles.

La croissance verte est donc une mutation qui peut potentiellement traverser tous les secteurs d'activité et modifier, de façon plus ou moins intense, tous les métiers. C'est pour cette raison que l'on traite dans cette note des « emplois et des métiers dans une croissance verte » et pas uniquement des « emplois verts ». On peut utiliser comme synonymes la « mutation verte » de l'économie, « l'écologisation » ou le « verdissement » de l'économie.

La croissance verte : une opportunité et un risque

La Commission européenne souhaite faire de « l'écologisation de l'économie » un levier de croissance pour l'UE. La stratégie de la Commission européenne intitulée « Europe 2020 - Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive », affirme que l'UE devrait promouvoir essentiellement une économie sobre en carbone, plus économe en ressources et plus compétitive.

Le gouvernement français fait de la croissance verte un objectif du Grenelle de l'environnement et de la stratégie nationale de développement durable (2010-2013), dont le premier défi est d'aller vers une « production et une consommation durables ». Le gouvernement walon dans son plan Marshall 2.vert vise le même objectif. Il y a donc consensus sur le fait que les économies doivent tendre vers ce nouveau modèle de croissance, plus respectueux de l'environnement et créateur d'activités et d'emplois.

Cependant cette mutation entraîne aussi des changements dont les effets doivent être anticipés et accompagnés. La mutation « verte » est une opportunité mais aussi un risque pour des secteurs d'activité qui peuvent être amenés à décliner, comme des secteurs très polluants par exemple. Cette approche doit prendre en compte les destructions et les transformations d'emplois. Elle implique aussi de prendre en compte les gestes professionnels, les conditions d'exercice des métiers et la façon dont ils peuvent être impactés par la croissance verte. Il est difficile de dire aujourd'hui si la croissance verte augmentera le volume

Définition de la croissance verte par le ministère de l'Écologie et du Développement durable

« Il s'agit d'une économie qui, à long terme, utilise moins ou mieux la ressource énergétique et les matières premières non renouvelables et :

- qui émet beaucoup moins de gaz à effet de serre ;
- qui privilégie les écotecnologies : l'ensemble des technologies dont l'emploi est moins néfaste pour l'environnement que le recours aux techniques habituelles répondant aux mêmes besoins ;
- qui pratique la production et la consommation responsables, pense les productions en termes de cycle de vie ;
- où les transports sont raisonnés, les villes durables, les territoires pensés et gérés globalement selon un mode de développement durable ;
- qui protège et rétablit les services écosystémiques rendus par l'eau, les sols, la biodiversité ;
- qui met les hommes et les femmes au centre de l'entreprise et du projet social ;
- qui promeut la participation de chacun à la décision et s'enrichit de la différence »

global d'emplois (le ministère du développement durable annonce une création nette de 600 000 emplois en France sous l'impulsion des mesures du Grenelle de l'environnement). Il est certain cependant qu'on assistera à des réallocations de personnels entre les secteurs d'activité ou entre les métiers au sein d'un même secteur d'activité. Cela implique un effort important de reconversion, de mobilité professionnelle.

L'impact de la croissance verte sur les compétences

On parle des emplois (le volume de salariés qui travaillent dans une filière) et des métiers (les compétences particulières qui sont mobilisées par les salariés). Une fois les filières stratégiques de la croissance verte définies, il faut essayer de déterminer dans chacune d'entre elles les gestes professionnels qui vont être impactés, définir les besoins en qualifications nouvelles qui vont en ressortir et les besoins en formation que cela induit.

Cette question de l'impact sur l'emploi et les compétences de la croissance verte a été étudiée dans deux travaux, l'un réalisé par le conseil d'analyse stratégique¹ et l'autre par le conseil d'orientation pour l'emploi². Ces deux études, complétées par d'autres travaux sur ce sujet, convergent sur deux points :

- La création d'emplois : la croissance verte va certes créer des emplois nouveaux mais elle va surtout modifier les emplois existants qui vont se doter de compétences nouvelles ;
- Les emplois spécifiquement « verts » tiennent une part assez faible dans l'ensemble des emplois concernés par la croissance verte.

« Quelle que soit la création nette d'emplois, la croissance verte ne va pas susciter en masse de nouveaux métiers mais va essentiellement contribuer à faire évoluer les emplois existants ».

Dans cette perspective, les besoins en compétences liés à la croissance verte peuvent se répartir en 3 catégories :

- pas ou peu de compétences nouvelles,
- des compétences plus transversales qui relèvent d'une sensibilisation générale aux éco-activités, à l'éco-conception, à l'éco-citoyenneté,
- de nouvelles compétences approfondies du fait de nouvelles normes ou de nouveaux processus productifs, spécifiques à certains métiers.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi définit trois types de conséquences de la croissance verte pour les métiers :

- de nouvelles activités vont se créer autour de nouveaux métiers spécifiquement consacrés à l'environnement ;
- des activités vont se développer en se transformant, en se « verdissant » (construction et rénovation des bâtiments...) ;
- des activités vont se développer, sans modification majeure de leur contenu (transports collectifs, traitement des déchets, dépollution...).

1. *La croissance verte : quels impacts sur l'emploi et les métiers ?*, janvier 2010
<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille164.pdf>

2. *Croissance verte et emploi*, janvier 2010
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/104000053/0000.pdf>

2. Les plans de « relance verte » face à la crise et leur volet « emploi-compétences »

En France : du Grenelle de l'environnement au « Plan de mobilisation pour les métiers de la croissance verte »

Le ministère de l'Écologie et du Développement durable a souhaité intégrer un volet « social » à la mise en œuvre des décisions du Grenelle de l'environnement : cela s'est concrétisé dans un plan d'actions intitulé « Pacte de solidarité écologique ».

Ce Pacte comporte notamment un volet « emploi » dont le but est d'accompagner les « filières » (automobile, agriculture, bâtiment, services pour la biodiversité, etc.) et les territoires afin qu'ils tirent profit de l'opportunité de création d'emplois que représente la « croissance verte ».

Cet objectif s'est concrétisé dans un « Plan de mobilisation pour les métiers de la croissance verte » qui vise à anticiper et accompagner :

- ➔ l'impact de la croissance verte en termes d'emploi dans les principales filières,
- ➔ l'évolution des besoins en qualifications pour répondre aux enjeux de la croissance verte.

Bien que la mutation verte touche potentiellement tous les secteurs d'activité, le choix a été fait de concentrer la réflexion sur 10 filières dont on considère qu'elles sont stratégiques et 1 filière transversale (biodiversité). La croissance verte peut impacter tous les secteurs, mais il y a cependant un noyau dur de métiers concernés. La première étape a consisté à prévoir les évolutions dans ces 11 secteurs. 11 comités de filières ont travaillé pour aboutir à des rapports qui ont été rendus publics : agriculture-forêt ; automobile ; bâtiment ; biodiversité et services écologiques ; raffinage, carburant et chimie verte ; eau, assainissement, déchets, air ; électromécanique ; énergies renouvelables ; métiers de la mer ; transports et tourisme³.

+ SYNTHÈSE DES CONCLUSIONS DU COMITÉ DE FILIÈRE « AUTOMOBILE »

Sur la conception

Il n'y aura pas de nouveaux métiers mais les salariés vont devoir intégrer les principes de l'éco-conception. « Besoin de mise à niveau des compétences pour intégrer les données du développement durable ».

Sur la production

Évolution progressive de la production du moteur thermique vers le moteur électrique ou hybride. Pour l'assemblage, les impacts métiers devraient être assez faibles : les ouvriers vont monter des pièces nouvelles (surtout pour les véhicules hybrides) mais cela n'implique pas de changement important dans les qualifications.

Sur l'aval de la production

Les métiers des services de l'automobile seront amenés à évoluer pour répondre à l'évolution technologique des véhicules et pour répondre à de nouveaux modes de consommation : usage d'un service de mobilité plus qu'achat d'un véhicule (passage à une économie de la fonctionnalité). Parmi ces nouvelles fonctions : les opérations de recharge des véhicules, l'autopartage, ...

Commentaire

Les conclusions du comité montrent d'abord que la croissance verte modifiera assez peu la façon de travailler des salariés de la construction automobile qui vont s'adapter aux nouveaux moteurs sans que cela modifie en profondeur leurs pratiques professionnelles. Le besoin porte sur la sensibilisation du plus grand nombre au développement durable, plus que sur l'acquisition de compétences « vertes » pointues et spécialisées. Ensuite, le changement se fera sentir surtout sur l'aval, les « services à la mobilité ». La croissance verte va modifier le rapport des usagers à la voiture. Cela va créer de nouveaux services (maintenance et recharge) et avoir des incidences sur l'aménagement, la voirie (construction de bornes de recharge notamment).

Pour en savoir +

http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_auto_091221_1_.pdf

3. Ces rapports sont consultables en ligne : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Plan-de-mobilisation-des-filieres.html>

La seconde étape du « Plan de mobilisation pour les métiers de la croissance verte » porte sur l'étude plus approfondie de l'impact en termes de qualifications de la croissance verte et par conséquent du besoin d'adaptation de l'offre de formation. Un observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte a été mis en place début 2010. Des experts y travaillent sur la statistique des emplois les plus évidemment liés à l'économie verte.

Ce plan comporte également une dimension territoriale. Le ministère a contractualisé avec 5 conseils régionaux dans le but de mener des expérimentations sur des filières ou sur des outils de formation par exemple. Le but est que ces expérimentations soient duplicables dans d'autres régions. Dans la même optique, le ministère a conventionné avec 30 maisons de l'emploi, en partenariat avec Alliance Villes Emploi et l'Ademe, pour qu'elles mènent dans leur bassin d'emploi des expérimentations sur la gestion de l'emploi et des compétences dans les « filières de la croissance verte ».

Initiative



Conseil Régional Alsace : la participation au plan de mobilisation pour les métiers de la croissance verte

En Alsace, l'expérimentation du « Plan des métiers de la croissance verte » s'inscrit en cohérence avec :

- ➔ la stratégie régionale de l'innovation, approuvée en décembre 2009, qui identifie l'économie verte comme l'une des trois convergences régionales ;
- ➔ la convention signée entre le ministère du Développement durable et la Région Alsace, en mai 2009, portant sur une application anticipée du Grenelle de l'environnement en Alsace, sous-titrée « réussir la transition énergétique en Alsace » ;
- ➔ les objectifs du Pôle de compétitivité Alsace Energivie.

Cette expérimentation permettra d'identifier les métiers concernés, d'organiser des parcours de formation et de favoriser le recrutement d'emplois « verts » dans la filière bâtiment et efficacité énergétique. La cible prioritaire demeure les professionnels du bâtiment, mais l'objectif est de toucher l'ensemble des publics par des actions de formation, de sensibilisation et d'information.

Les actions menées dans ce cadre s'articulent autour de quatre axes :

Axe 1 : Identifier les métiers concernés

La Région Alsace entend développer un outil d'actualisation permanente et de valorisation des données « métiers et offre de formation » pour des professionnels et le grand public.

Axe 2 : Définir les besoins en formation et organiser des parcours de formation et de qualification

Afin d'adapter l'offre aux attentes des professionnels, il s'agira de mettre en place différentes formations :

- un module de formation transversal et commun à toutes les formations dans le bâtiment ;
- une ou plusieurs formations sur la thématique de l'isolation axée sur le BBC ;
- un module de formation lié aux enjeux commerciaux.

Axe 3 : Favoriser les recrutements

Sur ce sujet, le souhait est d'assurer un service « après-formation » pour les professionnels ayant suivi le module commun et favoriser ainsi l'émergence d'un réseau de professionnels « bâtiment basse consommation ».

Axe 4 : Informer et valoriser les métiers de la croissance verte

Le potentiel d'emploi considérable dans ce domaine nécessite un renforcement des dispositifs d'informations sur les compétences et les métiers. La Région Alsace cherche à mettre en place une « offre de services » facilement mobilisable pour permettre aux réseaux d'accueil, d'information et d'orientation de se saisir de cette thématique. Le public scolaire sera également sensibilisé par des professionnels sur les métiers de la croissance verte.

En Région Wallonne : le plan Marshall 2.vert et son volet « emploi – formation »

Le « Plan Marshall 2.vert⁴ » est le plan de relance adopté par le gouvernement wallon. Sa dimension « emploi-formation » est fortement orientée vers les emplois de la croissance verte. Ce plan a créé des « alliances emploi-environnement », des stratégies visant à tirer profit des gisements d'activité liés à l'environnement pour créer des emplois.

La première de ces alliances emploi-environnement porte sur l'amélioration énergétique et environnementale des bâtiments existants (éco-construction, performance énergétique des bâtiments et éco-rénovation). Ce secteur a été identifié logiquement comme prioritaire du point de vue des enjeux de changement climatique, d'émissions de gaz à effet de serre, de performance énergétique, etc.

Dans le cadre de cette alliance emploi-environnement, deux groupes de travail ont été constitués. Le premier se consacre à la réalisation d'un cadastre des compétences dites « vertes » : cela donne lieu à un intense débat sur la façon de définir le « vert », entre ceux qui ont une approche restrictive de « l'économie verte » (les activités strictement écologiques) et ceux qui considèrent que tous les métiers peuvent être amenés à intégrer des compétences environnementales. Le second groupe se consacre à la question de l'emploi et se penche sur les besoins en recrutement des entreprises.

Le Forem, service public de l'emploi et de la formation de la région wallonne, a comme mission de mettre en œuvre le volet emploi-formation du plan Marshall 2.vert.

La première concrétisation de cette mission a été la création du « Centre de compétence Forem Formation Environnement ». Il est l'un des 25 centres de compétence du Forem, structures dédiées à la formation, la veille et la sensibilisation sur les métiers. Le « Centre de compétence Forem Formation Environnement » de Mons est dédié au secteur de la gestion environnementale, de la gestion des déchets, des économies d'énergie et des énergies renouvelables.

Le Forem met ensuite ses outils d'accompagnement des demandeurs d'emploi et de formation au service de la mutation « verte ».

4. <http://planmarshall2vert.wallonie.be/>

3. Un enjeu de développement territorial

La croissance verte concerne en premier lieu les entreprises qui vont devoir s'adapter aux nouvelles règles du jeu : nouvelles réglementations, marchés émergents, etc. Mais elle concerne aussi les acteurs du développement territorial, les collectivités territoriales et leurs partenaires dans les politiques de développement économique et d'emploi. Ceux-ci sont en première ligne pour stimuler la croissance verte et accompagner ses effets, notamment sur l'emploi.

La croissance verte est un enjeu de développement territorial car elle réinterroge plusieurs dimensions de l'action des collectivités territoriales :

L'action économique

Les collectivités soutiennent la structuration de filières dans les éco-activités, aident à l'investissement dans ces mêmes filières, incitent les entreprises et les consommateurs à avoir des comportements plus vertueux, en usant par exemple de l'éco-conditionnalité des aides. Les collectivités peuvent jouer un rôle auprès des PME/TPE pour les aider à adapter leur offre aux nouveaux besoins des marchés de la croissance verte. L'un des objectifs de la croissance verte est de relocaliser la production, de créer des filières courtes, ce qui redonne automatiquement de l'importance au rôle économique des collectivités, le lien entreprise/territoire s'en trouvant renforcé.

La régulation du marché de l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle

La croissance verte va créer des emplois nouveaux et en faire disparaître d'autres. L'enjeu pour les acteurs locaux est d'accompagner les parcours professionnels vers les secteurs porteurs. Les collectivités doivent mobiliser leurs outils d'accompagnement des parcours professionnels, de gestion territorialisée des emplois et des compétences pour répondre à cet enjeu. La croissance verte fait appel à des besoins en compétences nouvelles, ce qui implique des actions de formation spécifiques. Elle fait émerger des activités nouvelles qui peuvent être un potentiel d'emplois pour des personnes en insertion, à condition qu'il s'agisse d'emplois pérennes. Les collectivités, partenaires des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), peuvent inciter à leur implication sur ces secteurs.

La commande publique

Les collectivités peuvent « tirer » la demande sur les marchés de la croissance verte, en intégrant par exemple un pourcentage de produits bio dans la restauration collective, en incitant à la commande de produits issus de filières locales, en imposant dans les règles d'urbanisme des critères de construction incitant à la fabrication de bâtiments plus économes en énergie ou en valorisant des savoir-faire et des ressources locales.

L'inclusion sociale

La collectivité doit prêter attention à ce que la croissance verte crée des produits et services accessibles financièrement par le plus grand nombre, ainsi qu'à la qualité des emplois créés par la croissance verte.

La sensibilisation citoyenne

La collectivité doit se soucier de l'acculturation et de l'appropriation des enjeux de développement durable par tous, dans les gestes et les habitudes de consommation.





2. LES ÉTAPES D'UNE STRATÉGIE TERRITORIALE POUR LES EMPLOIS DE LA CROISSANCE VERTE

Nos réflexions dans le cadre du projet européen « croissance verte et emploi » ont cherché à apporter une réponse à la question suivante : comment les acteurs du développement territorial peuvent-ils faire de la croissance verte une opportunité de création d'activités et d'emplois ? Loin de constituer une recette prête à l'emploi, les paragraphes suivants ébauchent les lignes directrices d'une stratégie pour les emplois de la croissance verte, illustrées par des initiatives territoriales.

1. Mesurer l'impact de la « croissance verte » sur les emplois et les métiers du territoire

Anticiper l'impact de la croissance verte sur l'économie du territoire

L'enjeu est d'appréhender la réalité de la croissance verte et la façon dont elle agit sur le tissu économique du territoire. La « croissance verte » est une mutation de l'outil de production qui tend vers une plus grande prise en compte des enjeux environnementaux. Elle est une dynamique impulsée par des changements dans l'environnement des entreprises, changements qui modifient le marché dans lequel elles évoluent.

Comment identifier ces changements ?

- ➔ les changements de réglementation : réglementation thermique du bâtiment, règles sur le retraitement des déchets, etc.
- ➔ Les décisions d'investissement public qui tirent la demande sur certains secteurs : par exemple les décisions du Grenelle de l'environnement sur le développement de l'éolien et du photovoltaïque, la commande publique de produits issus de l'agriculture biologique ;
- ➔ les évolutions technologiques qui permettraient de développer un produit dit « vert », par exemple le véhicule électrique ;
- ➔ les changements dans les modes de consommation qui font que la préférence des consommateurs s'oriente vers des produits plus « verts » ;
- ➔ la diminution des ressources fossiles pouvant entraîner une certaine volatilité de leurs prix.

En fonction du tissu d'entreprises de mon territoire, quels changements cette mutation va-t-elle entraîner ?

Pour cibler l'action, comment déterminer les secteurs clés de la croissance verte sur mon territoire ?

- ➔ Les métiers des éco-activités, directement liés à la protection de l'environnement, constituent le « noyau dur » de la croissance verte. Ils sont ceux pour lesquels les gisements d'emplois nouveaux liés à la croissance verte sont les plus importants : énergies renouvelables, traitement et recyclage des déchets, métiers liés à la protection du patrimoine naturel et de la biodiversité par exemple.

- ➔ En dehors du noyau dur, les secteurs clés sont ceux :
 - dont l'importance en termes d'emplois est majeure pour le territoire
 - qui interviennent sur un marché qui risque d'être impacté par les « facteurs » définis plus haut : changement de réglementation, hausse du prix des matières premières, évolution du goût des consommateurs qui les amène à préférer des produits plus « verts » ?

+ REPÈRE

L'étude du potentiel du marché de la rénovation de bâtiments en basse consommation dans le pays de Mulhouse

La Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région mulhousienne a participé à la réalisation d'une étude¹ destinée à évaluer le potentiel du marché de la rénovation en bâtiments en basse consommation sur le territoire du pays de la région mulhousienne, soit 38 communes, tant en termes de volume (nombre de bâtiments concernés, chiffre d'affaires pressenti) que d'emplois potentiels.

Le point de départ : des objectifs de diminution des émissions de gaz à effet de serre. Le Plan énergie-climat territorial de la Communauté d'Agglomération Mulhouse Alsace Agglomération (M2A) ambitionne de réduire les émissions de 20 000 tonnes par an.

En partant du parc de logements du territoire, l'étude mesure le coût des travaux de rénovation énergétique en fonction de l'ancienneté du bâti. En consolidant ces chiffres, l'étude aboutit à un marché potentiel de la rénovation d'habitations principales en basse consommation estimé entre 1.7 milliards € (fourchette basse) et 3.6 milliards (fourchette haute).

L'étude décline ensuite ce marché potentiel en termes de besoins en main d'œuvre dans chacun des corps de métiers concernés. Ces travaux procureraient du travail pendant 10 ans à 1150 personnes (fourchette basse) à 2400 personnes (fourchette haute). Les travaux d'isolation mobiliseraient près de 50% de la main d'œuvre estimée. L'électricité et le chauffage représenteraient chacun 18% de l'emploi induit sur ce marché. Enfin, la pose de portes et de fenêtres isolantes compterait pour 15% des besoins de travaux.

1. Cette étude a été réalisée par SPIE Est, la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région mulhousienne (MEF), le CETE de l'est et le Technopole Mulhouse, dans le cadre du Pôle Rénovation Bâtiment Basse Consommation soutenu par la Communauté d'Agglomération Mulhouse Sud Alsace (CAMSA).

Mesurer l'impact sur l'emploi et les compétences

Cette mutation a inévitablement des effets sur l'emploi (le nombre d'actifs) et les métiers (les savoir-faire, les compétences mobilisées par ces actifs). Comment les mesurer à l'échelle territoriale ?

- Mesurer l'impact sur l'emploi

L'impact sur les métiers peut être prévu en ce qui concerne les changements les plus prévisibles. Par exemple, les objectifs de diminution de la consommation énergétique des bâtiments affichés par le Grenelle de l'environnement représentent un changement structurel qui sert souvent de base à des réflexions sur l'évolution de l'emploi dans le bâtiment dans le contexte de croissance verte.

+ REPÈRE

Les mesures du plan bâtiment du Grenelle

> à partir de 2012, toutes les nouvelles constructions devront respecter la norme « basse consommation » (BBC)

> à partir de 2020, ces bâtiments devront tous être « à énergie positive » (BEPOS) : une maison, un immeuble produiront chacun plus d'énergie qu'ils n'en consommeront

> la loi Grenelle 1 fixe un rythme de 400 000 logements à rénover chaque année à compter de 2013, et 800 000 logements sociaux parmi les plus énergivores d'ici 2020

> engager la rénovation énergétique de tous les bâtiments de l'État et de ses établissements publics, avant fin 2012

En dehors du secteur du bâtiment, pour lequel les études d'impact du développement durable sont les plus nombreuses, il est difficile de mesurer les effets du verdissement de l'économie sur l'emploi.

Quelques études existent au niveau national, par exemple celle du Boston Consulting Group sur les effets du Grenelle de l'environnement sur l'emploi¹, ou les travaux des comités de filières du plan de mobilisation pour les métiers de la croissance verte. En dehors de ces pistes, rien de plus précis ne peut alimenter la réflexion des acteurs territoriaux. À eux donc de mener leur propre réflexion, en mobilisant les acteurs de l'entreprise de leur territoire.

- **Mesurer l'impact sur les compétences**

À la question du nombre d'emplois concernés s'ajoute celle des qualifications. Quelles sont les compétences requises par les « marchés émergents de la croissance verte » ? Pour répondre à cette question, il convient de s'intéresser aux gestes professionnels, aux procédés de fabrication et de faire apparaître ce qu'implique la croissance verte en termes de qualifications. Il faut ensuite mettre ces besoins en regard des ressources humaines disponibles sur le territoire : existe-t-il sur le territoire des personnes formées pour occuper ces métiers ? Quel niveau de reconversion cela implique-t-il ? Les formations existent-elles ?

Les organisations professionnelles, les OPCA, les organismes de formation travaillent à la définition des compétences requises par le « verdissement » de l'économie. Un point important à retenir est que l'enjeu porte moins sur les « compétences vertes spécifiques », des compétences très pointues portant sur la protection de l'environnement, mais plutôt sur la valorisation de compétences génériques des salariés : leur capacité à évoluer, à changer de pratiques professionnelles.

+ REPÈRE

Le service de veille du Forem

Le service de veille du Forem prend en compte la croissance verte. Il cherche d'abord à identifier les facteurs qui influent sur les métiers, par exemple dans la réglementation, dans l'évolution des techniques, des modes de consommation des ménages, etc. Puis il travaille à en déduire les évolutions induites sur les qualifications de salariés. Un exemple concerne l'évolution réglementaire sur les « installations fixes contenant des agents fluorés » : réfrigérateurs, climatiseurs, pompes à chaleur... La réglementation européenne a changé. Par la veille, le Forem a pu adapter son offre de formation afin d'obtenir les agréments pour devenir organisme de formation sur ce nouveau sujet.

Autre exemple : le Forem a réalisé un rapport de veille sur les impacts de la réglementation wallonne sur la performance énergétique des bâtiments (PEB), ainsi que sur ceux du standard « maison passive », sur les compétences et besoins de formation des métiers du bâtiment^{1, 2}.

1. http://cms.horus.be/files/99920b/MediaArchive/Rapport%20de%20veille%20PEB%20Envi%202009_2.pdf

2. Ces rapports sont consultables en ligne : <http://www.centresdecompetence.be>

Où trouver l'information nécessaire à ce travail d'anticipation ?

Les démarches d'anticipation des mutations économiques sont confrontées à la difficulté à penser l'avenir, même proche, de l'activité économique. Les entreprises ont peu de visibilité sur leur carnet de commandes et donc sur leur santé économique à moyen terme. Comment faire, dès lors, pour prévoir l'influence de la dynamique d'écologisation de l'économie sur l'activité économique et sur les qualifications ?

1. Étude du Boston Consulting Group sur les impacts du Grenelle en matière économique et d'emplois, juin 2009

Une solution peut consister à solliciter les organisations professionnelles qui consolident les informations concernant leurs entreprises et, de ce fait, ont une visibilité plus grande sur leur secteur d'activité. Certaines d'entre elles ont mené des travaux assez approfondis sur l'impact du développement durable sur l'emploi et les métiers dans leur filière. C'est le cas des cellules économiques régionales de la construction (CERC), dont certaines ont mené des études sur l'impact de la prise en compte du développement durable dans le bâtiment, sur l'emploi et les qualifications.

+ REPÈRE

Construction et développement durable : emploi, compétences et formation

La cellule économique de Bretagne a étudié les besoins en formation liés au développement de la construction durable, impulsé notamment par la mise en œuvre des décisions du Grenelle de l'environnement. Les salariés du domaine de la construction doivent adapter leurs compétences aux nouveaux besoins apparus sur ce marché : l'obligation de résultat en matière notamment de consommation énergétique des bâtiments a différentes implications sur les compétences des salariés du secteur qui doivent, d'une part ma-

triser de nouveaux matériaux et procédés de construction, mais aussi adopter une approche globale de la construction, en articulant leur action avec les autres corps de métiers. L'étude de la cellule économique de Bretagne fait le bilan des formations initiales et continues qui existent pour répondre à ces besoins, notamment le dispositif FEE Bat.

« Construction & développement durable en Bretagne. Emploi, compétences, formation », 2009. À télécharger sur www.cellule-eco-bretagne.asso.fr dans la base documentaire, Construction et développement durable (études).

Animer le dialogue social territorial pour accompagner la transition

Les organisations professionnelles sont des partenaires essentiels. Leur perception de l'économie verte n'est pas toujours positive, car elle peut être perçue comme une remise en cause de leurs modes de travail. Il ne pourra y avoir de progrès qu'en partenariat avec elles.

De la même façon, associer les organisations syndicales à cette réflexion semble incontournable. La plupart des syndicats ont progressé dans leur perception de la question environnementale, qu'ils ont parfois vue comme un danger pour l'emploi. La croissance verte peut en effet présenter un vrai risque pour certaines filières et certains métiers, ce qui explique que des réticences subsistent, comme celles exprimées par le syndicaliste espagnol Javier Doz : « Dans les Asturies, les mines de charbon employaient 45 000 personnes. Aujourd'hui, il ne reste que 6 500 mineurs et nous n'avons pas trouvé d'activité de remplacement [...] Le secteur de la construction, pilier de la miraculeuse croissance espagnole qui s'est effondrée avec la crise, devrait être un des secteurs de cette transition vers l'économie verte. Mais nous attendons. »².

L'accompagnement de cette transition « verte » et de ses effets sur l'emploi se fera plus facilement si les organisations représentatives des salariés sont impliquées : l'animation du dialogue à l'échelle territoriale entre elles et les organisations professionnelles y participera. Les partenaires syndicaux peuvent jouer le rôle d'alerte si des emplois sont menacés. Ils peuvent aussi sensibiliser les salariés à la nécessité de se former, d'évoluer professionnellement pour s'adapter à la « nouvelle donne » environnementale. Enfin, les partenaires sociaux gèrent paritairement des structures telles que les OPCA qui collectent et décident de l'utilisation des fonds de formation.

L'animation du dialogue social territorial peut enrichir considérablement l'action locale pour l'emploi, notamment dans l'optique de la transformation écologique des modes de production.

2. « Les syndicats se convertissent à la croissance verte », *Le Monde* du 28 juin 2010.

Initiatives



Développer l'emploi dans le domaine des technologies propres et de l'efficacité énergétique : Commune de Gijón, Principauté des Asturies (Espagne)

La commune de Gijón s'est dotée d'un plan local pour l'emploi³ pour les années 2008/2011, signé par la ville, la fédération des entreprises des Asturies, les chambres de commerce et les organisations syndicales. Ce plan vise notamment le développement de l'emploi dans les secteurs de l'économie verte. Dans cette optique, le service de l'emploi de la ville de Gijón a réalisé une étude sur « le potentiel d'emplois dans le domaine des technologies vertes et de l'efficacité énergétique ».

L'étude rappelle que les emplois verts ne sont que pour une minorité d'entre eux des emplois nouveaux ; la majeure partie concerne des métiers traditionnels avec un contenu et des compétences partiellement modifiés.

Cette étude avait comme objectif de détecter les tendances d'évolution sur les marchés liés aux technologies vertes et à l'efficacité énergétique, d'en déduire les besoins en termes de profils professionnels et donc en formation.

Le premier travail a consisté à délimiter le secteur : dans le tissu économique de la commune, quelles sont les activités concernées par les technologies vertes et l'efficacité énergétique ? L'étude a constaté qu'en plus de son cœur de cible (le secteur des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique), le thème des technologies vertes et des économies d'énergie touche de façon transversale un ensemble de secteurs économiques : construction, industrie et services.

Ce constat confirme que la mutation verte ne se limite pas à des secteurs précis mais « infuse » dans toutes les activités économiques. Il est cependant nécessaire de choisir des secteurs pour cibler l'action sur certains métiers. Le choix s'est donc porté sur :

- les entreprises de production d'énergies renouvelables ou non,
 - le secteur de l'isolation, du chauffage, de la climatisation,
 - l'industrie,
 - les transports.
- Les tendances d'évolution sur les marchés liés aux technologies propres et à l'efficacité énergétique

L'étude passe en revue les perspectives de développement dans chacun de ces secteurs, notamment du fait des changements de réglementation et des choix d'investissement public :

- l'éolien : projet d'installation de 40 fermes éoliennes par l'autorité régionale des Asturies, soit 675 mégawatts ;
- l'énergie solaire : son potentiel de développement est faible en Asturies, région peu ensoleillée ;
- la production d'énergie conventionnelle (non renouvelable) : une usine de production de gaz naturel va être construite dans la région ;
- la construction durable : le changement de la réglementation sur la construction (Código Técnico de Edificación) impose une certification énergétique des nouvelles constructions ;
- la mobilité durable : le projet Gijón living car, qui vise à développer un réseau de véhicules électriques et de bornes de recharge à Gijón afin de développer cette nouvelle

3. Acuerdo por la innovación, el desarrollo económico y el empleo 2008-2011, Ayuntamiento de Gijón.

forme de mobilité. Le développement de l'usage de véhicules électriques devrait créer des emplois liés à la recharge et à la maintenance des batteries.

- **Améliorer la gestion du marché de l'emploi pour répondre aux besoins de l'économie verte**

Après avoir défini les contours des « marchés de la croissance verte », le travail a consisté à interroger le volet emploi-formation. Un questionnaire a été envoyé aux entreprises des secteurs ciblés. Les questions posées :

- ➔ nombre d'emplois « verts » que les entreprises ont créés ces trois dernières années,
- ➔ perspectives de création de ces mêmes emplois « verts » à l'avenir,
- ➔ des compétences nouvelles seront-elles nécessaires au fonctionnement des entreprises ?
- ➔ Les entreprises rencontrent-elles des difficultés pour recruter des salariés qualifiés répondant à ces nouveaux besoins ?

À partir de ces résultats, une liste de 30 métiers à cibler en priorité a été définie. L'étude⁴ émet des recommandations pour améliorer la formation et l'accompagnement des parcours professionnels vers les métiers émergents de la croissance verte, parmi lesquelles :

- ➔ créer une bourse pour l'emploi dans le domaine des énergies renouvelables, pour améliorer la rencontre entre offre et demande sur ces métiers,
- ➔ soutenir financièrement les centres de formation pour qu'ils enrichissent leur catalogue de formations sur les énergies renouvelables,
- ➔ développer les formations avec une promesse de recrutement, dans les secteurs en besoin.

La réflexion sur l'impact de la croissance verte sur les emplois et les compétences du bassin de Rennes

Le Codespar (Conseil de développement économique et social du Pays et de l'Agglomération de Rennes), a étudié l'impact de la croissance verte sur les emplois et les compétences de son territoire. Ce travail⁵ a permis d'identifier les filières prioritaires pour le bassin d'emploi de Rennes dans le contexte de la croissance verte. Sur la base de ce diagnostic, le Codespar anime la discussion avec les partenaires sociaux, les acteurs de l'emploi et de la formation sur l'identification dans le bassin rennais, des emplois impactés par la croissance verte et les moyens d'accompagner cette transition.

- **Le constat sur les filières impactées par la croissance verte**
- ➔ L'automobile et la mobilité constituent une filière-clé de la croissance verte pour le territoire. Elle représente des effectifs proportionnellement beaucoup plus importants qu'au niveau national. La crise a engendré sur le territoire des destructions d'emplois massives pour le constructeur PSA et des sous-traitants. Il s'agit d'appréhender les enjeux de l'ensemble de la filière automobile, afin de prendre en compte l'émergence de nouveaux services de mobilité et ne pas se limiter à la partie fabrication automobile. Les acteurs confirment l'importance de la filière au vu des effectifs qu'elle représente et de la nature des mutations qu'elle implique.

4. L'étude est téléchargeable à cette adresse : <http://www.gijon.es/documentos/Departamentos/ALE/AGENDA/publicaciones/ESTUDIOS%20EN%20PDF/PISA/Estudio%20TECN.LIMPIAS.Ayto%20Gij%F3n.%202009-%20formato%20electronico.pdf>
 5. Le document « Quel est l'impact de la croissance verte sur les emplois et les compétences? » réalisé par le Codespar, peut être téléchargé à l'adresse suivante : <http://www.meif-bassinrennes.fr/wpFichiers/1/1/Ressources/File/ESPACE%20PUBLIC/EMPLOI/Analyse%20du%20Codespar/Codespar-croissance-verte-note-1-octobre-2010.pdf>

- ➔ L'agriculture (circuit court, filière biologique) : bien que le bassin de Rennes ne soit pas un territoire de production agricole important, il représente un marché considérable et donc des débouchés pour l'agriculture. Le développement des circuits courts constitue un véritable enjeu en termes d'approvisionnement. Le Programme Local de l'Agriculture du Pays de Rennes a fait du développement des circuits courts, une mesure-clé pour renforcer le lien entre les citoyens et les agriculteurs. Le développement de la filière biologique dans la restauration collective constitue une piste de réflexion.
- ➔ Les énergies renouvelables, notamment le photovoltaïque, représentent le plus important gisement d'emplois.
- ➔ Le bâtiment constitue une filière emblématique de la croissance verte et a déjà entamé sa mutation. De nombreuses actions se mettent d'ores et déjà en place pour accompagner la transition vers l'éco-construction/rénovation avec la mise en place de formations, de visites de chantiers, d'actions de sensibilisation...

+ REPÈRE

Le programme « maisons de l'emploi et développement durable »

La maison de l'emploi de Rennes et le Codespar travaillent sur les métiers de la croissance verte dans le cadre d'un programme national « Maisons de l'emploi et développement durable », copiloté par « Alliance Villes Emploi » et l'Ademe. 30 maisons de l'emploi sont engagées dans ce projet qui vise à anticiper dans ces trente territoires les conséquences de la croissance verte en matière d'emploi et de formation.

Les trente maisons de l'emploi vont dans un premier temps réaliser un diagnostic sur 3 secteurs d'activité autour de la chaîne « marché-

emploi-formation ». Le secteur le plus traité est celui du bâtiment, confronté à la mise en œuvre des mesures du « Plan bâtiment » du Grenelle de l'environnement. Mais d'autres secteurs sont concernés comme les énergies renouvelables, l'agriculture, le tourisme durable, le traitement de l'eau et des déchets.

Une fois le diagnostic de l'impact emploi-formation réalisé, la seconde phase du projet consistera en l'élaboration d'un plan d'actions visant à définir les besoins en formation, organiser des parcours de formation et de qualification et à mieux mettre en cohérence l'offre et la demande d'emplois dans les filières concernées.

- **La mobilisation des partenaires sur les besoins en compétences de la croissance verte**

Le Codespar et la Maison de l'emploi, de l'insertion et de la formation du bassin d'emploi (MEIF) de Rennes ont engagé la réflexion avec les partenaires du territoire sur les implications de la prise en compte du développement durable en termes d'emplois et de compétences. Les travaux ont démarré dans deux secteurs considérés comme prioritaires : l'automobile et le bâtiment.

- ➔ **Le secteur automobile et mobilité**

Le Codespar mène depuis des années une veille sur l'évolution de l'emploi dans ce secteur clé de l'économie rennaise. Le domaine de réflexion est celui de la « mobilité », qui englobe la production automobile mais va au-delà en intégrant les « services de la mobilité ». Se concentrer sur la production automobile reviendrait à se concentrer sur la stratégie du groupe PSA, sur laquelle les acteurs locaux n'ont pas de prise. C'est pourquoi la réflexion animée par le Codespar cherche à appréhender l'ensemble de la filière, de la conception du véhicule jusqu'aux services de la mobilité. Par exemple, la ville de Rennes est une des 12 villes de France à avoir signé une convention pour mettre en place des bornes électriques. Même si les véhicules électriques ne sont pas produits sur le bassin rennais, il y aura des utilisateurs localement.

La question qui domine la réflexion est la suivante : « si on veut faire un véhicule vert demain à Rennes, de quelles compétences a-t-on besoin ? Le Codespar s'est associé à une agence d'intelligence économique qui travaille sur les compétences mobilisées dans la chaîne de la mobilité (de la conception jusqu'au service). De cette association, le Codespar entend définir des compétences transférables qui viendront alimenter son propre travail sur l'accompagnement des transitions professionnelles individuelles.

➔ Le secteur du bâtiment

L'autre thème de réflexion important sur les emplois de l'économie verte est celui du bâtiment.

Il s'inscrit dans la suite d'une action menée dans l'agglomération rennaise sur le volet « emploi » du plan local de l'habitat (PLH) de Rennes Métropole. Ce plan d'actions, qui a démarré en 2005/2006, avait comme objectif de répondre à la commande publique de Rennes Métropole qui projetait de construire 4500 logements par an. Le but était de répondre à ces exigences de quantité par le recrutement. Une campagne de valorisation des métiers a été menée, des plans de formation ont été montés avec une attention particulière pour les publics éloignés de l'emploi. Depuis, le contexte économique a changé et les besoins de recrutement sont moindres. Puis le projet ADEME/AVE a été lancé, visant à anticiper et quantifier les conséquences du Grenelle de l'environnement en termes de compétences et d'emplois. L'appel à projet a permis de nouer un lien plus formel avec la cellule économique de Bretagne, qui travaille sur un diagnostic, à la fois sur la demande de logements (logement social et logement privé), la construction et la rénovation selon les normes thermiques du Grenelle de l'environnement et le positionnement des entreprises sur ce marché. Ce diagnostic territorial va permettre d'avancer dans le champ de la formation avec la volonté d'insérer les publics en difficulté. Le plan local de l'habitat est un moteur quantitatif et aussi qualitatif : les bailleurs sociaux par exemple s'orientent vers des constructions « bâtiment basse consommation ».

2. Structurer les filières de la croissance verte

Le rôle de l'acteur public peut consister à accompagner les entreprises pour leur permettre de répondre aux nouvelles attentes du marché. Cette action peut porter sur l'offre et/ou sur la demande :

Agir sur l'offre

La collectivité peut consolider l'offre de produits et services de l'économie verte :

- ➔ Par des actions destinées à donner aux acteurs économiques les moyens de tirer profit d'un marché émergent. C'est ce que propose le pôle de compétences Bâtiment Basse Consommation de Mulhouse (1), la SCIC Eclis (2) qui, elle, élargit ses missions au conseil à destination des clients potentiels (maîtres d'ouvrage, bailleurs sociaux et collectivités) et le cluster Eco-Origin (3) auquel plusieurs collectivités de Bretagne de tous niveaux sont associées.
- ➔ Le soutien à l'offre sur les marchés de la croissance verte peut aller plus loin et se caractériser par un investissement dans une filière, comme l'a fait la communauté de communes d'Epinal-Golbey (4) en prenant des participations en capital et en s'investissant directement dans un projet industriel au côté d'un investisseur privé.

Agir sur la demande

Les collectivités ont aussi des moyens pour « tirer la demande » sur des marchés de l'économie verte. Nous proposons ici deux exemples portant sur le soutien à l'utilisation des ressources locales en bois dans la construction. Le Pays des Landes de Gascogne (5) a défini des référentiels constructifs valorisant l'emploi du bois local dans la construction. Le Conseil général des Vosges (6) propose quant à lui des aides destinées à favoriser l'emploi du bois dans la construction.

Il peut enfin s'agir, dans une perspective élargie et de long terme, d'accompagner l'émergence d'un modèle de croissance plus durable, en explorant par exemple les pistes ouvertes par l'économie de la fonctionnalité (7).

Initiatives



Le pôle de compétences bâtiment basse consommation de Mulhouse

La Communauté d'Agglomération Mulhouse Alsace Agglomération (M2A) a initié la constitution d'un Pôle de compétences « bâtiment basse consommation (BBC) ». Ce pôle réunit les acteurs concernés derrière l'objectif de contribuer au développement du marché de la construction et de la rénovation basse consommation.

Ce pôle s'inscrit dans la politique mise en œuvre par la collectivité dans le champ du développement durable et du climat : création d'une Agence Locale de la Maîtrise de l'Énergie (ALME), élaboration d'un agenda 21, puis d'un Plan climat. Un programme de rénovation urbaine est mené sur Mulhouse avec l'ANRU. Ce programme concerne aussi des quartiers du centre ancien, ce qui est une spécificité mulhousienne. Certaines des rénovations réalisées dans le cadre de l'ANRU le sont aux normes BBC. Après cette expérience, la collectivité a souhaité s'engager plus avant dans la promotion de la rénovation en basse consommation, ce qui a mené à la création de ce pôle qui porte une attention particulière à la rénovation, mais comprend aussi les constructions neuves.

Le pôle BBC est une communauté d'initiatives et d'expertise. Il réunit la communauté d'agglomération, l'agence locale de la maîtrise de l'énergie, le technopôle (aide à la création d'entreprise et à l'innovation), la maison de l'emploi et de la formation, l'université de Haute-Alsace, des entreprises et organisations professionnelles.

Le pôle vise à contribuer à la réalisation des objectifs du Plan Climat Territorial, qui sont :

- ➔ favoriser l'émergence et le développement du marché local de la rénovation des bâtiments économes en énergie (innovations, emplois, richesses) ;
- ➔ promouvoir la basse consommation auprès des entreprises et du grand public.

L'étude sur le potentiel du marché de la rénovation basse consommation précédemment évoquée a été la première étape du travail de ce pôle. La Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région mulhousienne a participé à cette étude puis piloté les travaux du groupe de travail emploi-formation du pôle, dont les objectifs principaux sont :

- ➔ d'informer, de sensibiliser et d'inciter à la formation des chefs d'entreprise à la BBC au moyen de visites de chantier BBC ;
- ➔ d'envisager la création d'un espace de démonstration ;
- ➔ de cartographier les métiers concernés par la basse consommation et d'identifier l'impact en termes de compétences ;
- ➔ de favoriser l'accès à la formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi afin qu'ils maîtrisent les techniques liées à la basse consommation ;
- ➔ de faire la promotion des métiers et de la BBC.

En juin 2010, le pôle de compétitivité « énergie positive » Alsace Energivie a été labellisé. La dynamique mulhousienne est partie prenante de ce dernier. Le Pôle de compétences apporte notamment son expertise sur la rénovation.

La SCIC Eclis

Une SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) a été constituée en Ille-et-Vilaine afin de structurer la filière éco-construction : la SCIC Eclis (Eco-construction locale et initiatives solidaires) qui associe des particuliers, des collectivités, des entreprises (artisans du bâtiment, architectes, bureaux d'études). Cette structure est née d'une initiative du conseil de développement du Pays de Dinan visant à développer la filière éco-habitat sur son territoire.

Une chargée de mission éco-habitat a été recrutée en 2008 pour réaliser une étude de faisabilité sur la structuration et le développement de la filière éco-habitat dans le Pays. Ce travail a abouti à la création de la SCIC, dont la chargée de mission est devenue gérante. Le Pays a permis aussi de mobiliser des financements de la région Bretagne, par le biais du contrat de Pays, et de l'Europe, grâce au programme Leader notamment.

À l'origine de ce projet, il y a le constat que des clients intéressés par l'éco-construction ont du mal à trouver des conseils et des artisans. Le but d'Eclis est de les aider à trouver l'information et les professionnels en mesure de répondre à leur besoin. Par la suite, le rôle de la SCIC s'est élargi à la création d'un réseau de professionnels. En un mot, le but est d'aider l'offre et la demande à se rencontrer pour développer l'éco-construction.

Les services proposés par la SCIC : un centre de ressources spécialisé en éco-habitat, des actions de formation et de sensibilisation sur les savoir-faire et les matériaux. La structure prévoit aussi de proposer des prestations de conseil aux maîtres d'ouvrage, bailleurs sociaux et collectivités.

Le cluster Eco-Origin à Rennes

Le cluster Eco-Origin est né en juin 2010. Il réunit 50 entreprises intervenant dans le champ des éco-filières, des collectivités (Conseil régional de Bretagne, Conseil général d'Ille-et-Vilaine, Rennes Métropole), l'université de Rennes, la CCI, les services de l'État.

- **Permettre aux entreprises bretonnes de répondre aux enjeux de la croissance verte**

L'objectif du cluster est de stimuler la croissance verte et d'aider les entreprises bretonnes à tirer profit des opportunités créées par celle-ci. Les entreprises ont besoin d'appui pour diversifier leur activité ; c'est le but que s'est fixé le cluster. L'ambition est aussi territoriale, puisque le cluster vise également à faire de la croissance verte une opportunité de développement pour le territoire. Un autre objectif est de permettre la rencontre entre des entreprises de différentes filières, entre entreprises et acteurs du monde de la recherche et de l'enseignement.

- **Les filières de la croissance verte**

Toutes les entreprises peuvent potentiellement rejoindre le cluster. Celui-ci a cependant défini quatre domaines d'intervention :

- ➔ **L'éco-construction et l'éco-rénovation**

Beaucoup d'initiatives existent dans ce domaine, avec des entreprises, des syndicats professionnels qui se sont mobilisés sur la question. L'approche est globale et concerne non seulement la performance énergétique, mais aussi la qualité de l'air, les aspects sociologiques (vieillesse, ...), les questions d'accessibilité, de maintien à domicile,... La question de l'éco-rénovation croise en effet aussi bien les questions de santé, de domotique, de TIC, d'instruments de mesure,... Les collectivités sont également des acteurs essentiels : leur politique de l'habitat est un levier d'action important pour agir sur le secteur du bâtiment.

Le PLH de Rennes Métropole en est un bon exemple : la communauté d'agglomération intègre les objectifs du plan climat à son PLH pour faire évoluer la qualité du bâti.

➔ L'eau

La question de la qualité de l'eau est un enjeu environnemental et de santé publique important en Bretagne. La prise en compte de cette problématique impacte différents domaines (analyse, mesure, contrôles) et suppose une approche transversale avec les acteurs du territoire. La question de la qualité des eaux est relativement bien cernée et l'équation économique est maîtrisée en milieu urbain, mais pas en milieu rural du fait des importants investissements nécessaires. D'autres questions sont à prendre en compte : la problématique urbanistique avec la diffusion d'un mode d'habitat dispersé et le développement du tourisme qui entraîne de ponctuelles mais importantes augmentations de population.

➔ Les éco-matériaux

L'entrée « éco-matériaux » concerne tous les domaines : emballages, agro-alimentaire, bâtiment, automobile, etc. Dans la phase actuelle, les partenaires travaillent sur l'état des lieux.

➔ Les technologies de la mesure et du contrôle

Les éco-activités sont pour la filière des technologies de la mesure et du contrôle une opportunité de développement, par exemple la mesure et le contrôle des flux et des impacts environnementaux.

• Les actions du cluster

Le rôle du cluster est de mettre en réseau ces différents acteurs et de générer des projets, autour d'événements, de colloques scientifiques. Le premier travail consiste à faire un recensement des entreprises qui interviennent dans les secteurs identifiés, en mobilisant pour cela les réseaux consulaires et les fédérations professionnelles.

L'animation s'appuiera aussi sur des sujets comme l'international, le financement des projets d'entreprises, l'emploi et les compétences. L'association s'incarnera dans un site internet qui fonctionnera comme une plateforme où les acteurs pourront eux-mêmes s'identifier et présenter leurs compétences.

Bien que concurrentes, les entreprises comprennent l'intérêt d'entrer dans une démarche de ce type, même sans incitation financière, car elles perçoivent la nécessité de s'adapter aux nouvelles demandes sur leur marché et de coopérer, car ne maîtrisant pas toute la chaîne de valeur sur leur marché, elles ont besoin des autres pour répondre à la demande.

• Une approche territoriale : développer des interactions entre économie et territoire

Eco-Origin porte une approche transversale de la croissance verte sur un territoire. Il s'agit d'aider les entreprises, potentiellement de tous les secteurs, pour les amener à saisir l'opportunité de la croissance verte.

Au-delà du soutien des collectivités fondatrices du cluster (Rennes Métropole, conseil régional et conseil général), celui-ci va s'appuyer sur les collectivités territoriales et leur action dans le champ du développement durable pour développer les interactions entre l'économie et le territoire. Une illustration de cette volonté est, par exemple, pour les Plans Climats territoriaux, de connecter les donneurs d'ordre et les entreprises qui répondent aux marchés. Cela implique également de former les personnes en charge de la rédaction des cahiers des charges dans la commande publique, avec des clauses en phase avec les évolutions technologiques, afin de sortir de la situation où les parties prenantes se renvoient la balle : d'un côté les entreprises qui se plaignent que la commande publique ne les

aide pas à se positionner ; et de l'autre, l'acheteur public qui se plaint de ne pas avoir des entreprises en capacité de répondre aux appels d'offres.



NR Gaïa et la SEM Epinal Golbey

Les collectivités peuvent également investir dans des projets économiques dans le champ des éco-activités, en mobilisant leurs outils d'aide au développement économique. L'entreprise NR Gaïa est un bon exemple d'initiative public-privé dans le domaine des éco-matériaux et de l'écologie industrielle.

NR Gaïa est une entreprise spécialisée depuis 1999 dans la production d'isolants à base végétale : chanvre, lin. La volonté de développement de son PDG, M. Legrand, a rencontré celle de la communauté de communes d'Epinal Golbey d'investir dans la filière bois de son territoire. Ce choix politique répond au double objectif de consolider une filière d'excellence du territoire vosgien – caractérisé par la présence de nombreuses entreprises de ce secteur mais aussi d'une école d'ingénieurs (l'ENSTIB) et d'un pôle de compétitivité sur le bois (le pôle fibres) – et de répondre à l'enjeu climatique en investissant dans un matériau renouvelable.

Constatant la convergence de leurs objectifs, la collectivité s'est engagée auprès de l'industriel pour l'aider à formaliser son projet de développement. Ensemble, ils se sont rapprochés de Norske Skog, géant mondial du papier à destination des journaux et magazines installé dans la zone industrielle de Golbey et ont négocié la possibilité de créer une unité de production de ouate de cellulose à usage d'isolation thermique dans le bâtiment. Les synergies sont évidentes et fournissent un cas pratique d'écologie industrielle : NR Gaïa s'installe au sein même du site de production de Norske Skog pour produire de la ouate de cellulose à partir des déchets de l'entreprise. Elle bénéficie également de services mutualisés (gardiennage, ressource électrique...), de l'ensemble des infrastructures (accès ferroviaire, logistique...) mais aussi et surtout de la puissance d'achat de matières premières de la multinationale et des volumes de déchets valorisables.

La communauté de communes entre au capital de NR Gaïa à hauteur de 15 %, par le biais d'une société d'économie mixte. L'entreprise Norske Skog prend quant à elle 16 % des parts. L'objectif pour la collectivité est d'investir les dividendes dans d'autres projets du même type qui contribueront à développer la visibilité du pôle d'Épinal Golbey dans l'ensemble des segments d'activités du secteur de l'éco-construction. Ils permettront également de financer des opérations d'aménagement d'éco-quartiers exemplaires dans lesquels la collectivité souhaite s'engager dans les années à venir. La SEM a, dans cette perspective, été dotée de la compétence aménagement pour mener à bien ces projets. L'entreprise NR Gaïa cherche quant à elle à proposer la même formule à d'autres collectivités, pour diffuser son modèle.



Pays des Landes de Gascogne : une démarche urbanistique intégrée au service de l'attractivité du territoire et du développement économique

Considérant que l'attractivité du territoire repose notamment sur la qualité de son cadre de vie, les élus du Pays ont fait de la lutte contre la banalisation du bâti un enjeu majeur de la politique d'aménagement du territoire. Le Pays a traduit cet engagement au travers d'outils de sensibilisation, de dispositifs réglementaires, et de réalisations d'opérations exemplaires alliant identité et modernité, et utilisant notamment le pin maritime comme matériau de construction. Point de départ de cette réflexion, la réalisation d'un « Livre Blanc de l'urbanisme » visant à défendre les valeurs partagées dans ce domaine. Instillées dans les outils opérationnels de gestion de l'espace au travers des chartes paysagères et d'urbanisme, mais aussi des PLU et cartes communales, les références constructives qui sont énoncées revêtent un caractère prescriptif. Deuxième élément, le Pays a décidé en partenariat avec les services du Parc Naturel Régional des Landes de Gascogne, la Direction départementale de l'équipement des Landes et le Service départemental de l'architecture et du patrimoine,

la diffusion d'une lettre circulaire comprenant huit orientations essentielles extraites du livre blanc et incitant les particuliers à se rapprocher du CAUE pour les orienter dans leur choix constructif. Le pays a également lancé, en relation avec l'école d'architecture de Bordeaux, un inventaire du bâti existant, axant la réflexion sur l'utilisation du bois dans la maison landaise comme source de réinterprétation contemporaine. Afin de concrétiser cette approche, le Pays stimule et accompagne la réalisation d'opérations d'aménagement exemplaires utilisant le bois de pin maritime comme matériau de construction. Un projet d'éco-lotissement communal à Garein s'inscrit dans ces orientations et servira de point d'appui pour bâtir une offre urbanistique et constructive ayant vocation à être diffusée sur le pays.



Une charte pour inciter les collectivités locales à valoriser le bois local dans les Vosges

Stimuler directement la demande en bois local, par des dispositifs de soutien financier et d'accompagnement en ingénierie à la réalisation de constructions ou de rénovation : c'est la démarche soutenue par le Conseil général des Vosges dans le cadre de sa « Charte bois ».

Après la tempête de 1999, le Conseil général a voulu aider la filière bois à se redresser, en élaborant une Charte Bois qui vise à promouvoir le bois-énergie et l'utilisation du bois dans la construction, à travers des opérations exemplaires, constituant sur l'ensemble du territoire vosgien une vitrine mettant en avant les qualités naturelles de ce matériau. En ce qui concerne le bois-construction, le conseil général des Vosges, en fonction de l'exemplarité du projet proposé, s'engage auprès des collectivités signataires à :

- ➔ accompagner les maîtres d'ouvrage, à leur demande, tout au long de la démarche de conception-réalisation. Les services de la Direction vosgienne du patrimoine assurent ponctuellement et gratuitement le rôle de conseil et de soutien aux collectivités locales qui le souhaitent ;
- ➔ constituer un réseau valorisant le bois-construction sous forme d'une vitrine départementale et mettre en œuvre tous les moyens en sa possession propres à encourager et promouvoir la réalisation d'opérations significatives et exemplaires ; bonifier de 10 points la subvention accordée au titre de l'aide aux communes avec, en outre, un passage à 60 % d'aide départementale et le cumul possible des subventions à hauteur de 80 % du montant de la dépense, toutes sources confondues.

Pour les opérations non subventionnables au titre de la procédure des aides aux communes (pouvant bénéficier de la DGE ou non), les projets reconnus exemplaires par le comité de pilotage de la charte peuvent bénéficier d'une subvention spéciale de 10 % du montant des travaux HT. Cette subvention est plafonnée à 45 000 €. Une approche en termes de coût global a pour but d'évaluer l'influence des coûts différés et de donner à la collectivité locale tout éclairage sur la pertinence des choix opérés.

Soutenir un modèle de croissance plus durable : l'économie de la fonctionnalité

L'économie de la fonctionnalité consiste à remplacer la vente d'un bien par celle de son usage. Ce changement dans le modèle économique des entreprises peut avoir un effet positif sur l'environnement, car il entraîne une moindre consommation de matières premières.

L'économie de la fonctionnalité cherche à répondre à la question suivante : « comment découpler la croissance de la consommation d'énergie et de matières premières ? », mettant un terme à la logique de l'obsolescence programmée. Une solution pour intégrer cela dans le modèle économique des entreprises est de passer de la vente de produits à la vente de services correspondant à l'usage des produits : c'est le principe de l'économie de la fonctionnalité.

Lorsqu'un progrès technique permet une amélioration de la qualité environnementale d'un produit, la diffusion de ce produit est souvent limitée par son coût. Le modèle de la fonctionnalité permet d'éviter ce frein. Un exemple concerne Renault : le développement du véhicule électrique est limité par le prix des batteries, qui coutent très cher. Pour développer le véhicule électrique, l'idée serait pour Renault de louer les batteries. La voiture serait vendue sans la batterie et le client paierait un service d'utilisation des batteries, ce qui implique de mettre un service de recharge à sa disposition.

Le but était le même avec les machines de Xerox et les pneus de Michelin, deux autres exemples célèbres d'économie de la fonctionnalité. Le prix des nouvelles technologies fait que les clients hésitent à les acheter. Avec le système du leasing, le fournisseur peut mettre à la disposition de ses clients les meilleures technologies, les produits qui souvent consomment le moins. Le fournisseur a aussi intérêt à ce que ses produits durent le plus longtemps possible, en supprimant par exemple l'obsolescence programmée : il devient alors partie prenante du cycle de vie du produit. En maximisant la durée de vie, il le rentabilise d'autant plus (gain en termes de coût) et réduit son empreinte sur l'environnement (gain en termes de matières premières). La gestion de la durée de vie implique également des emplois de proximité, pour la maintenance, l'entretien, le remplacement éventuel du produit.

L'économie de la fonctionnalité modifie les relations entre producteur et consommateur : on passe d'une obligation de moyens à une obligation de résultat. L'économie de la fonctionnalité donne également lieu à plus d'interdépendance également. En faisant appel à de la formation, des savoir-faire différents, elle modifie la chaîne de valeur des entreprises.

Comment une collectivité peut-elle soutenir le développement de l'économie de la fonctionnalité ? Il faut noter que des entreprises ont ce type d'activité sans savoir qu'il s'agit d'économie de la fonctionnalité : services d'auto-partage, de couches lavables, etc. Une première étape peut consister à inventorier les exemples d'économie de la fonctionnalité sur le territoire, puis d'essayer d'en mesurer le potentiel de développement avant de mettre en place des dispositifs de soutien spécifiques.

L'économie de la fonctionnalité peut être une source de création d'emplois de services, non délocalisables car l'usage du service implique une proximité entre le prestataire et le client. Par exemple, un service d'auto-partage crée des emplois pour gérer l'utilisation par les usagers des voitures, la maintenance et l'entretien des véhicules. On peut penser qu'il existe donc un gisement d'emplois nouveaux dans le champ de l'économie de la fonctionnalité.

3. Répondre aux besoins de la croissance verte par l'accompagnement des parcours professionnels et la formation

Le potentiel de développement de la croissance verte ne pourra s'exprimer que si les entreprises trouvent les salariés qualifiés pour répondre aux nouveaux besoins qu'elle va engendrer. Il est aussi admis que « quelle que soit la création nette d'emplois, la croissance verte ne va pas susciter en masse de nouveaux métiers, mais va essentiellement contribuer à faire évoluer les emplois existants⁶ ».

Les entreprises vont d'elles-mêmes adapter leur fonctionnement aux marchés nouveaux de la croissance verte et former leurs salariés. L'industrie automobile par exemple a déjà

6. *La croissance verte. Quels impacts sur l'emploi et les métiers ?*, Centre d'analyse stratégique, février 2010.

commencé à préparer le passage à la fabrication de véhicules électriques ou hybrides⁷.

Face à ces nouveaux besoins de l'économie, les structures en charge de l'accompagnement et de la formation des demandeurs d'emplois sont amenées à redéfinir leur offre de formation et à accompagner les demandeurs d'emplois vers les filières d'activités et les métiers concernés. Ce travail s'articule schématiquement autour de la chaîne « marché – emploi – compétences » : d'un marché potentiellement en croissance, on déduit un nombre d'emplois concernés, qui font appel à des compétences spécifiques.

La « croissance verte » révèle les difficultés de notre marché de l'emploi. Elle fait apparaître les pénuries de personnels qualifiés pour certains métiers, les difficultés de notre marché du travail à détecter les compétences, le manque de mobilité professionnelle, les difficultés à accéder à la formation et à définir les besoins en formation, les freins à l'accès à l'emploi liés au genre, au handicap, à l'origine, etc. Cependant, elle ne nécessite pas l'invention de nouveaux outils : elle mobilise les outils classiques d'accompagnement des parcours professionnels et de formation.

Définir et renforcer les compétences clés de la croissance verte

On a vu comment des acteurs de l'emploi et de la formation cherchaient à définir les incidences sur les qualifications de la croissance verte. Cela donne lieu à des réflexions sur la définition de « compétences vertes ». Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), agence rattachée à la Commission européenne, a réalisé une étude sur « les compétences pour les emplois verts », qui remet en question les idées reçues sur les compétences clés pour la transition écologique de l'économie.

Ces conclusions du CEDEFOP interrogent le rôle des collectivités pour accompagner la transition verte. Elles peuvent faciliter l'organisation de formations sur les qualifications

+ REPÈRE

L'étude CEDEFOP Compétences pour les emplois verts

Le CEDEFOP a mené une étude sur les compétences nécessaires à une économie sobre en carbone dans 6 états membres. La conclusion de cette étude est que « la transition vers une économie sobre en carbone passe par l'amélioration des compétences existantes plutôt que par l'élaboration de nouveaux programmes et de nouvelles formations visant à développer de nouvelles compétences vertes ».

Le premier point que fait apparaître cette étude est l'effacement progressif des frontières entre métiers verts et métiers conventionnels intégrant des compétences « vertes » nouvelles. Ce qu'on perçoit parfois comme métiers verts ressemblent de plus en plus à des métiers existants intégrant une dimension nouvelle, des compétences nouvelles.

L'étude montre également que les compétences « clé » pour accompagner la transition vers une économie sobre en carbone sont principalement des compétences génériques (telles que l'autonomie des salariés, la communication) ou des compétences vertes génériques (telles que le tri des déchets et les économies d'énergie), plus que des compétences vertes « spécifiques ». Ce constat que l'évolution doit porter plus sur le perfectionnement de compétences génériques que sur l'acquisition de compétences

spécifiques ne signifie pas que l'effort de formation ne devra pas être massif pour accompagner la transition « verte » de l'économie. « L'UE souffre de faiblesses systémiques de sa base de compétences, qui limitent sa productivité et sa compétitivité et réduisent sa capacité à surfer sur la vague de la croissance verte ».

Les propositions du rapport :

Il faut selon les auteurs que les préoccupations environnementales se diffusent dans toutes les formations, initiales et continues. Par exemple en Australie, toutes les formations intègrent un module sur la sobriété énergétique.

Les stratégies de développement des compétences pour une croissance verte doivent en conséquence viser l'amélioration des compétences génériques de tous les travailleurs, à savoir les compétences requises dans tous les métiers (compétences de base) et les compétences vertes qui devraient faire partie intégrante de toute activité professionnelle.

La formation des formateurs est également un enjeu majeur. Il y a une pénurie d'enseignants et de formateurs conscients des questions environnementales.

Pour en savoir +
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9024_fr.pdf

7. Voir le rapport du comité de filière automobile, plan de mobilisation pour les métiers de la croissance verte.

qui font défaut : l'exemple de Mulhouse ci-dessous montre que la plupart du temps il s'agit de formations sur les énergies renouvelables et les économies d'énergie dans le bâtiment.

Mais un autre aspect des « compétences vertes » est moins abordé, alors qu'il peut concerner au premier chef les collectivités : l'acquisition par le plus grand nombre de « compétences vertes génériques ». Les collectivités peuvent organiser des actions de sensibilisation des chefs d'entreprise et des salariés aux problématiques clés du développement durable : le tri des déchets, les économies d'énergie par exemple.

Certaines collectivités ont mené ce type d'actions au travers d'agendas 21, en mobilisant les chefs d'entreprise du territoire avec le soutien des chambres consulaires, pour les sensibiliser aux questions environnementales.

Initiatives



L'ingénierie de formation par la Maison de l'Emploi du Pays de la Région mulhousienne

La Maison de l'Emploi et de la Formation (MEF) du Pays de la Région mulhousienne a aidé au montage de 3 formations dans le champ de « l'économie verte ». Le rôle de la maison de l'emploi est de détecter ou de « faire remonter » un besoin de formation, puis de trouver un prestataire (organisme de formation) en mesure d'y répondre, et éventuellement de trouver les financements nécessaires.

La maison de l'emploi a travaillé avec les « corporations ». La particularité de ces organisations typiques de l'Alsace et de la Moselle est que toutes les entreprises ont l'obligation d'y adhérer. La MEF utilise donc ces corporations pour sonder les besoins des entreprises. À partir de ces besoins, elle fait de l'ingénierie de formation, monte les parcours de formation, cible les publics.

En 2008, une formation « d'installateur thermique et sanitaire et énergies renouvelables » a été organisée avec la corporation des chauffagistes : elle incluait une formation et un stage en entreprise. C'est l'AFPA qui a assuré la formation, en la créant pour l'occasion à partir de modules existants. La fondation Transdev a participé à son financement.

En 2009 / 2010, une formation sur les « maisons ossature bois basse consommation » : il n'y avait pas de formateur dans le domaine alors que le marché potentiel est réel. Un chantier-école a été créé avec une entreprise du secteur. La maison qui a été fabriquée dans ce cadre est devenue au sein de l'AFPA une maison témoin sur la « basse consommation ».

Le dernier exemple porte sur « l'isolation thermique par l'extérieur » : l'AFPA n'avait pas la maîtrise de ce savoir-faire. La Maison de l'emploi a organisé un partenariat avec un office public d'habitat qui a mis à disposition une maison de retraite, puis a travaillé avec une entreprise qui a rénové 3 façades. Les stagiaires, encadrés par l'entreprise et par l'AFPA, ont rénové une façade.



Le dispositif Fee Bat (Formation aux économies d'énergie des entreprises et artisans du bâtiment).

Les compétences des professionnels du bâtiment doivent évoluer pour répondre aux objectifs fixés par le Grenelle de l'environnement : généralisation de la basse consommation pour les constructions neuves en 2012, des bâtiments à énergie positive en 2020.

Les organisations professionnelles du bâtiment ont donc décidé d'améliorer le niveau de qualification des artisans et salariés pour qu'ils soient en mesure de répondre aux besoins de ce marché émergent et d'informer les clients sur les économies d'énergie, les nouveaux procédés et matériaux permettant de réduire la consommation d'énergie des bâtiments.

La CAPEB, la FFB, la Fédération nationale des SCOP se sont associées à EDF et à l'ADEME pour monter des modules de formation à destination de tous les professionnels réalisant des travaux dans le bâtiment.

3 modules ont été créés, qui avaient touché 23 000 participants en avril 2010 :

- Module n°1** *Identifier les éléments clés d'une offre globale d'amélioration énergétique des bâtiments existants.*
- Module n°2** *Maîtriser les logiciels pour mettre en œuvre une offre globale d'amélioration énergétique des bâtiments existants.*
- Module n°3** *Connaître, maîtriser et mettre en œuvre les technologies performantes d'amélioration énergétique des bâtiments.*

Les transitions professionnelles dans le contexte de croissance verte

La clé de la transition « verte » du point de vue des ressources humaines repose sur la capacité à accompagner l'adaptation des salariés au sein des entreprises et les transitions professionnelles entre entreprises, voire entre secteurs d'activité (des secteurs en déclin vers les secteurs en croissance). Cette mutation va donner lieu à des réallocations de main d'œuvre, qui renforcent la nécessité d'accompagner les transitions professionnelles et de faciliter la mobilité professionnelle.



Job Focus : agir sur les métiers en tension, notamment dans le contexte de croissance verte

Job Focus est le dispositif du Forem pour lutter contre les pénuries d'emploi, c'est-à-dire les emplois qui ne trouvent pas preneurs. Pour « coller » au « Plan Marshall 2.vert », la région wallonne a donc demandé au Forem d'axer son action sur l'alliance emploi-environnement de la « construction durable ». Il faut noter que le secteur ciblé est celui de la construction durable et non « l'éco-construction ». On ne cible pas un secteur faisant appel à des éco-matériaux et des techniques de fabrication spécifiques, on s'interroge sur l'ensemble du secteur du bâtiment et la façon dont il va évoluer dans la « croissance verte », c'est-à-dire devenir moins consommateur d'énergie, moins émetteur de gaz à effet de serre, pour que l'air intérieur des logements devienne plus pur, etc.

Job Focus a donc défini une liste de métiers du bâtiment concernés : maçon, électricien installateur, couvreur, monteur en chauffage central, coffreur, conducteur de travaux / chef de chantier, manœuvre de la construction, poseur de fermetures menuisées, monteur en climatisation (air conditionné), architecte et dessinateur du bâtiment. On voit qu'il s'agit de métiers traditionnels du domaine de la construction et non de métiers spécifiques à l'éco-construction.

La qualité de l'appariement entre offre et demande sur ces métiers est vérifiée en continu. Elle est représentée sur un baromètre qui donne pour chaque métier le nombre d'offres reçues, le taux de satisfaction des offres, la durée nécessaire à cette satisfaction, la réserve de main d'œuvre disponible pour chaque métier et l'expérience des demandeurs d'emploi. Cette représentation de l'appariement entre offre et demande permet d'ajuster les actions d'accompagnement des demandeurs d'emploi, de formation et de communication sur les métiers.



La gestion territoriale des ressources humaines en sud-Alsace : TransverS'AL

Les outils de gestion prévisionnelle et territorialisée des emplois et des compétences peuvent être mis à profit pour accompagner cette mutation « verte ». L'exemple du dispositif TransverS'AL à Mulhouse est parlant à ce titre.

TransverS'AL est un dispositif de Gestion Territoriale des Ressources Humaines (GTRH),

porté par la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région mulhousienne. Le principe de ce dispositif est de détecter les emplois « insécures », c'est-à-dire qui risquent d'être supprimés à terme. Ce travail est fait avec la « branche », c'est-à-dire les organisations patronales et syndicales de chaque filière d'activité. La première qui a été ciblée par ce projet est celle du textile, qui concerne 4 500 salariés sur le bassin d'emploi. Dans le textile, le partenaire est le FORTHAC (organisme collecteur des fonds de formation du secteur textile). Une fois les métiers « insécures » détectés, TransverS'AL analyse quelles sont les « compétences transférables » pouvant être utilisées pour aller de ces métiers sources vers les métiers porteurs.

TransverS'AL essaie d'aller plus loin que l'enquête annuelle de Pôle Emploi sur le besoin en main d'œuvre (enquête BMO) : le but n'est pas de faire apparaître un besoin en recrutement à court terme, mais d'avoir une vision à moyen terme. Par exemple, les corporations d'artisans sont interrogées sur les emplois qui selon elles feront l'objet de recrutements demain.

Concernant les « compétences transférables », TransverS'AL s'appuie sur des études déjà réalisées, notamment par l'AFPA. Le FORTHAC a travaillé sur les compétences transférables de son secteur, par exemple sur le passage du textile vers le bâtiment et vers les services à la personne.

Le travail initié dans le textile a été prolongé avec la métallurgie, le bâtiment et les services à la personne. Pour chaque secteur d'activité, une étude approfondie de la « santé » des entreprises est réalisée, un scoring qui s'appuie sur l'outil « solvabil » notamment. Les résultats obtenus sont validés par la branche. Le but est d'aller dans les filières voir les métiers « insécures », de repérer les filières porteuses et de créer des passerelles pour les salariés. Un exemple : la corporation des électriciens dit qu'ils auront besoin, à moyen terme, de frigoristes. Aujourd'hui sur le territoire, il n'y a pas de frigoristes « en stock ». Si rien n'est fait, il faudra les faire venir d'ailleurs quand le besoin sera là. Il faut donc former aujourd'hui des salariés disponibles pour avoir les compétences nécessaires dans un an.

Une application en ligne TransverS'AL a été créée pour permettre au salarié de réfléchir à sa transition professionnelle : c'est la cartographie des compétences. Vers quel métier puis-je aller après avoir travaillé dans tel secteur ? Cette application comporte déjà 550 fiches passerelles, c'est-à-dire des fiches sur les métiers pour conseiller toute personne qui s'interroge sur une reconversion. Ces fiches passerelle indiquent les formations qui permettent de réaliser les transitions professionnelles entre les métiers sources et les métiers porteurs.

La prise en compte du genre dans l'accompagnement des mobilités professionnelles

Nous faisons le constat que les secteurs concernés par les politiques pour les emplois de la croissance verte sont des secteurs employant en majorité des hommes : bâtiment, industrie automobile, transports, agriculture, chimie, etc.

Comment faire pour pallier ce déséquilibre ? Une première solution consiste à atténuer la division par genre des métiers, en encourageant les femmes à aller vers les métiers traditionnellement occupés par des hommes et inversement. Ensuite, les politiques de développement économique ciblent habituellement surtout les secteurs très masculinisés, notamment dans l'artisanat et l'industrie et délaissent les secteurs plus féminisés des services. Or, il est important de faire passer le message que la croissance verte ne concerne pas que l'industrie et concerne également les services.

L'amélioration de la mobilité professionnelle passe notamment par l'atténuation du caractère sexué des métiers. L'ouverture des métiers à tous et la généralisation du droit à se former tout au long de la vie sont des conditions pour faciliter les mobilités professionnelles.

Fédération BTP du Haut-Rhin : la féminisation des effectifs du secteur du bâtiment

La Fédération du Bâtiment et des Travaux Publics du Haut-Rhin (BTP 68) s'est engagée dans le dispositif national « Les « elles » du BTP ». Ce dispositif a été lancé en 2004 par la Fédération Française du Bâtiment avec comme objectif de répondre aux difficultés de recrutement dans le secteur par l'embauche de femmes.

L'action a d'abord porté sur deux métiers, puis le volant de métiers concernés s'est élargi. Pôle Emploi organise des journées d'information à destination des femmes sur les métiers du BTP. Ensuite, les femmes candidates peuvent bénéficier de tests psychotechniques (pour mesurer leur capacité à occuper certains postes) et de formations, réalisés par l'AFPA.

Malgré la crise que traverse le secteur du bâtiment, la fédération du BTP 68 continue à promouvoir les métiers du BTP, pour améliorer leur image et ne pas briser l'élan engagé depuis de nombreuses années auprès des chefs d'entreprise. Pour le Secrétaire Général de la fédération du BTP 68, M. FUETTERER, l'intégration durable

des femmes dans les métiers du BTP participe de cette amélioration. Ce secteur doit s'adapter à une évolution de son recrutement : les salariés sont plus mobiles (les salariés viennent d'autres secteurs comme l'automobile, avec d'autres compétences) et les effectifs se féminisent.

M. FUETTERER ajoute que la construction durable et les économies d'énergie apportent un besoin encore plus fort de précision et de qualité dans le travail. Les femmes sont très concernées par ces nouveaux enjeux, elles peuvent proposer des compétences pour répondre à ce besoin. La « croissance verte » est un formidable levier pour l'emploi et particulièrement pour l'emploi des femmes dans le bâtiment.

La Fédération BTP 68 travaille avec M^{me} DIETRICH, chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre femmes et hommes afin de diffuser ce projet auprès de ses adhérents.

4. Prendre en compte la dimension sociale de la croissance verte

La croissance verte n'a pas qu'une dimension écologique : elle implique certes de tendre vers une économie moins polluante, moins consommatrice de ressources non renouvelables, etc., mais il faut aussi prendre en compte ses effets sociaux.

Anticiper les effets négatifs de la croissance verte sur l'emploi

La croissance verte peut avoir des effets négatifs sur certains secteurs et territoires. Tout d'abord, la croissance verte peut entraîner des destructions d'emplois dans les secteurs les plus polluants, émetteurs de gaz à effet de serre ou reposant sur le pétrole. Avec l'objectif de transition vers une économie décarbonnée, des filières et des métiers pourraient être menacés.

Ensuite, la promotion de l'écologisation des activités économiques peut être perçue négativement, comme condamnant des activités non-vertes. En plus du nombre d'emplois impactés, il est utile de s'interroger sur les types d'emplois qui le seront : les emplois de la croissance verte sont-ils des emplois qualifiés ou peu qualifiés ?

Croissance verte et insertion

En lien avec la question précédente, la croissance verte est-elle une opportunité d'insertion pour des personnes éloignées de l'emploi ? On note en effet que les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) sont souvent en pointe sur les niches d'activité « vertes ».

L'engagement des SIAE dans les activités vertes est frappant. Elles sont nombreuses et souvent pionnières dans le recyclage des déchets, l'éco-construction, l'entretien des espaces naturels mettant en avant le respect de la biodiversité et l'utilisation de procédés non polluants. Le premier intérêt pour les SIAE est que les activités « vertes » permettent de di-

versifier les supports d'insertion, de donner un contenu plus riche aux activités d'insertion. L'autre point défendu par le Coorace est que les SIAE souhaitent ne plus être uniquement un sas vers l'entreprise mais être elles-mêmes créatrices d'activité. Le projet défendu par le Coorace est de « créer des emplois de qualité dans les territoires » : le but est d'éviter que les emplois verts ne soient que des emplois de « niches », des « emplois de transition » ne débouchant sur rien de pérenne.

Les SIAE ont souvent un rôle de pionnier dans ces secteurs émergents des éco-activités qui, lorsqu'ils deviennent solvables, sont investis par des entreprises du secteur classique. Une solution pour intégrer les deux dimensions (insertion et emploi classique) est de développer des structures d'économie mixte : sociétés d'économie mixte, SCIC qui intègrent une dimension « insertion », coopératives (telle que la coopérative auto-éco-construction sociale à Sénart).

Initiative



Le Chênelet, une démarche d'éco-construction solidaire

Installé à Landrethun près de Boulogne-sur-Mer (62), le groupe Chênelet cherche à répondre aux besoins essentiels des personnes en difficulté : (re)trouver un emploi, se loger, se nourrir. Depuis le début des années 2000, il a développé une activité innovante de construction d'habitats sociaux écologiques.

Le groupe comprend :

- ➔ une entreprise d'insertion, Scierie et Palettes du Littoral (SPL), leader en France dans la fabrication de palettes en bois non standard et qui s'est ouvert à l'éco-construction de maisons individuelles ;
- ➔ un chantier d'insertion Le Chênelet qui va du maraîchage biologique à la fabrication de briques en passant par le débardage à cheval ;
- ➔ une SCI Chênelet Habitat qui détient l'ensemble du patrimoine lié aux activités de chaque structure et joue le rôle de maître d'ouvrage des logements sociaux en éco-construction ;
- ➔ et enfin l'association Chênelet Développement qui chapeaute le tout.

À l'origine de ce projet, une quinzaine de personnes réunies au sein d'une communauté catholique dont l'objectif était de s'occuper de personnes en difficulté sociale. Pour leur donner la possibilité d'accéder à l'emploi, la Scop Somebois, ancêtre de Scierie et Palettes du Littoral, a vu le jour en 1985. D'autres activités ont ensuite été développées dans une logique de pas à pas, chacune avec des rythmes de travail et des enjeux productifs différents, ce qui a permis de mettre en place des parcours de qualification pour les salariés. Ceux-ci peuvent par exemple commencer par travailler au jardin d'insertion avant de passer à la fabrication des briques, puis à la scierie, et pourquoi pas à l'éco-construction.

Les personnes accueillies sont les mêmes qui bénéficieront des logements construits. Comme l'insertion, le logement durable est un vrai enjeu de société. Tel que conçu aujourd'hui, le logement social est une catastrophe à très court terme car il engendre une grande précarité énergétique, en se focalisant sur le seul coût de la construction. L'objectif est de parvenir à un habitat confortable, sain et économique à l'usage. Pour ce faire, l'approche environnementale s'est imposée : matériaux naturels, choisis en fonction des ressources locales, chauffage au bois, récupération des eaux pluviales pour les sanitaires et l'arrosage, etc.

Aujourd'hui, 14 opérations d'éco-construction, soit une centaine de maisons, ont été entreprises dans plusieurs régions en France (Centre, Île-de-France, Nord-Pas de Calais), avec

toujours comme fil directeur la volonté d'associer les futurs usagers aux choix effectués en termes d'équipement et d'agencement des logements.

L'accessibilité financière de l'économie verte

La population est-elle solvable dans une économie verte ou l'économie verte ne s'adresse-t-elle qu'à des publics aisés ?

La solvabilité de la population : s'engager dans la croissance verte implique de prendre en compte l'accessibilité financière aux biens et services produits. Par exemple, une collectivité qui souhaite développer l'éco-construction sur son territoire doit s'interroger sur le prix des habitations et sur la possibilité pour les habitants d'y avoir accès.

L'expérience de coopérative d'habitat groupé écologique en auto-construction à Sénart, dont l'objectif est d'accompagner des personnes dans l'auto-construction collective de maisons bois à très haute performance énergétique, est de ce point de vue exemplaire.

Initiative



L'auto-construction d'habitat écologique pour foyers modestes à Sénart

La maison de l'emploi de Sénart a initié le montage d'une coopérative visant à développer l'auto-construction d'Habitats Groupés Ecologiques (HGE), en direction des foyers à revenus modestes. Le but de la structure est d'accompagner des personnes dans l'auto-construction collective de maisons bois à très haute performance énergétique (BBC ou maison passive), à un coût modéré (version à 90 000 € HT hors terrain). L'idée à l'origine de ce projet est que l'économie verte doit être aussi une économie abordable.

Un premier chantier va être lancé, la construction de 15 maisons dans le cadre d'une opération d'habitat groupé. Le choix a été fait de doter la structure d'un statut de société coopérative d'intérêt collectif (SCIC), afin de regrouper la maison de l'emploi, le bailleur social, des entreprises du territoire et les auto-constructeurs.

Le rôle de la coopérative sera :

- ➔ de repérer des terrains auprès des communes ;
- ➔ d'accueillir et d'accompagner les auto-constructeurs, de concevoir avec eux leur projet d'auto-construction ;
- ➔ d'assurer la maîtrise d'ouvrage du chantier et d'accompagner les auto-constructeurs.

La coopérative va mettre à disposition un atelier pour préfabriquer les ossatures, un chef d'atelier - chef de chantier à temps plein pour la durée du chantier en auto-construction. Elle portera aussi la garantie décennale.

5. Élaborer des stratégies globales de la croissance verte

Les politiques publiques souffrent d'une mise en œuvre en « tuyaux d'orgues ». Les différentes dimensions des politiques publiques semblent évoluer de façon autonome : la politique de l'emploi, le développement économique, les politiques de développement durable, sur le climat, etc. L'objectif final des actions sur l'emploi et les métiers de la croissance verte est d'accompagner

une dynamique vertueuse de transformation écologique de notre économie. Cela implique un décloisonnement entre les politiques d'emploi / formation et les politiques de développement économique, d'urbanisme, les Agendas 21, les plans énergie-climat territoriaux, etc.

Les initiatives locales étudiées nous donnent peu d'exemples de stratégies intégrées de transformation « verte » de l'économie. Quelques pistes :

- Intégrer un volet « emploi » aux politiques d'aide aux filières économiques « vertes ». Nombre de territoires cherchent à développer leur filière bois locale, l'éco-construction, les éco-matériaux, l'agriculture biologique et les circuits courts par exemple. De nombreux Pôles d'Excellence Rurale portent sur ces thématiques par exemple. Il pourrait être intéressant d'intégrer un volet « emploi-formation-insertion » à ces projets.
- Les Agendas 21 de collectivités intègrent rarement un volet « emploi-formation ». Or il s'agit d'une bonne porte d'entrée pour travailler le sujet.
- Les Plans climat-énergie territoriaux fixent des objectifs qui peuvent impacter sur les entreprises des secteurs concernés : énergies renouvelables, rénovation des bâtiments, etc. Cela peut être un bon levier pour travailler avec les entreprises à la transformation écologique de leur fonctionnement.

Initiative



Le Conseil Régional Poitou-Charentes

Le Conseil Régional de Poitou-Charentes a adopté un « agenda régional pour la conversion écologique de l'économie et la croissance verte en faveur de l'emploi 2009-2012 ». L'objectif est de développer la production et la commercialisation de biens et services plus respectueux de l'environnement et d'en faire un moteur de croissance et de création d'emplois pour la région. Les différents leviers d'action du Conseil Régional sont adaptés à cet objectif, notamment la politique de développement économique et la politique emploi/formation.

- Le Conseil Régional mobilise différents outils de politique économique pour soutenir les entreprises agissant dans les « filières vertes »

Le Conseil Régional lance des appels à projets à destination des filières industrielle qu'il souhaite accompagner : véhicule électrique, photovoltaïque, chimie verte, recyclage, efficacité énergétique des bâtiments, etc. Ce système d'appels à projets permet de faire émerger des projets d'entreprises qui sont en phase de décollage, de pré-industrialisation. Sur le véhicule électrique, l'appel à projet a donné lieu au financement par le Conseil régional du véhicule électrique Mia (le Conseil régional est actionnaire à hauteur de 30% de la société Mia Electric, qui a repris les activités de Heuliez Véhicule Electrique), de l'entreprise « Eco et mobilité » et d'une entreprise spécialisée dans les bornes de recharge des voitures électriques.

Le Conseil Régional utilise différents dispositifs financiers pour accompagner les entreprises du secteur des filières vertes : apports en fonds propres, fonds de co-investissement, société de capital-risque Poitou-Charentes Innovation, Fonds régional d'innovation. La collectivité soutient notamment la société d'économie mixte « VALAGRO », spécialisée dans la recherche-développement sur la valorisation des déchets et coproduits d'origine agricole.

En plus des dispositifs financiers ayant comme objectif d'aider à l'innovation et au développement de projets dans les entreprises, le conseil régional cherche également à accompagner la structuration des filières. C'est l'objectif de son soutien au cluster « éco-habitat en Poitou-Charentes ». Le but de cette structuration en filière est de répondre à la nécessité

pour les entreprises de proposer une « offre globale » : l'éco-construction demande une coordination entre les corps de métiers, une approche globale de la construction. La région soutient également le pôle Eco-industries Poitou-Charentes, pôle régional de compétitivité réunissant des entreprises, des chercheurs et des formateurs.

Dans la même logique, la collectivité essaie de développer les circuits courts en réponse à la commande publique. Elle mène aussi un travail de sensibilisation et d'information autour des enjeux de la croissance verte, en organisant notamment le « salon de la croissance verte et des éco-industries » à Poitiers, à l'occasion duquel sont remis les trophées Croissance verte - innovation.

• L'adaptation de l'offre de formation

Le Conseil Régional a également adapté son Programme Régional de Formation aux besoins nouveaux issus de la croissance verte.

L'offre de formations destinées aux demandeurs d'emplois intègre des modules complémentaires destinés à apporter une qualification « verte » complémentaire au socle de compétences de certains métiers. Par exemple, pour les métiers d'entretien des espaces verts, des modules sur la pratique raisonnée du désherbage ; pour les métiers du bâtiment, des formations sur la gestion des déchets sur les chantiers.

Comment sont définies ces compétences « vertes » complémentaires apportées par le biais de la formation ? Des professionnels de l'emploi et de la formation, des acteurs de l'entreprise définissent avec le Conseil Régional les compétences « clés » pour lesquelles des besoins de formation se font sentir. Ces acteurs ont été mobilisés par la collectivité pour réfléchir à l'impact sur l'emploi et les compétences de la « croissance verte ». De plus, le CCREFP travaille en continue sur l'évolution des métiers.

Pour orienter les usagers, l'Agence régionale de la formation tout au long de la vie a créé le site web www.metiers-croissance-verte.poitou-charentes.org

Initiative



TEE Rhône-Alpes

TEE Rhône-Alpes propose aux collectivités et aux acteurs de l'emploi une approche originale pour prendre en compte l'incidence du développement durable sur l'emploi et les métiers. Cette méthode consiste à questionner les activités, les métiers et les compétences par rapport à trois enjeux :

- ➔ l'enjeu du changement climatique,
- ➔ la gestion des pollutions,
- ➔ la gestion des ressources naturelles.

Par exemple, l'objectif « organiser l'éco-mobilité » induit des actions sur le développement des transports en commun, le développement de voies vertes, etc. Cela concerne des conseillers en mobilité, des conducteurs, des mécaniciens, etc. L'objectif est que les acteurs locaux utilisent cette démarche pour répondre à la question : sur mon territoire, qu'est-ce que les « emplois de la croissance verte » représentent ?

C'est dans cette optique que TEE a entamé une collaboration avec le CTEF de l'est lyonnais. Le CTEF (contrat territorial emploi-formation), organisation particulière à la région Rhône-Alpes, est un rassemblement de partenaires du secteur emploi / formation, d'élus et de partenaires sociaux qui élaborent ensemble une stratégie pour l'emploi et la formation sur leur territoire. Le CTEF est présidé par un élu du conseil régional et porté par une structure spécialisée, dans ce cas, par le PLIE de l'est lyonnais.

TEE est intervenu à leurs côtés pour travailler sur la question des « emplois verts », en appliquant la méthode décrite précédemment. Il s'agit d'un travail de sensibilisation pour commencer, puis d'une aide méthodologique pour rédiger la feuille de route du CTEF sur le thème de la « croissance verte ».

Le choix a été fait de ne pas emprunter la même méthode que le plan Létard sur les 11 filières. Dans ce cas, on ne part pas de filières prédéterminées mais des enjeux de développement durable du territoire, que l'on croise avec les ressources humaines présentes sur le territoire. C'est une démarche « a-secteur ».



Découvrez la **nouvelle revue** d'**Etd**

ANALYSES
REPORTAGES
DOSSIER THÉMATIQUE
DÉCRYPTAGE JURIDIQUE
TÉMOIGNAGES
MÉTHODES
INTERVIEWS
...

t comme territoires est la nouvelle revue publiée par Etd pour accompagner élus et décideurs locaux dans la compréhension et le décryptage des enjeux du développement territorial et de leurs évolutions. Trois fois par an la revue apporte des éléments d'expertise et des contenus opérationnels pour concevoir et mettre en œuvre politiques publiques et projets de développement.

Chaque numéro approfondit un thème majeur pour les collectivités dans un dossier central. Cinq autres rubriques (Rencontre avec..., Enjeux, Le rendez-vous juridique, Stratégie de territoire, Acteurs & Réseaux) permettent d'aborder d'autres thématiques et de mettre en avant la diversité des interventions des collectivités.



PROCHAINS NUMÉROS - 2011

- > N°3 - *Mobilité durable*
- > N°4 - *La croissance verte*
- > N°5 - *Les écoquartiers*

**ABONNEZ
VOUS**

PRÉCÉDENTS NUMÉROS - 2010

- > N°1 - *Santé et territoires*
- > N°2 - *Nature & Ville : vers une réconciliation ?*

> Oui, je m'abonne à la formule :

Les étudiants et les demandeurs d'emplois bénéficient d'une réduction de 50% sur justificatif. Pour les Dom-Tom, l'étranger et les institutions, nous consulter : Aline Figl, tél. 01 43 92 67 79, a.figl@etd.asso.fr

- abonnement **1 an / 3 numéros** (30 €)
- abonnement **2 ans / 6 numéros** (50 €)

> Je règle :

- chèque bancaire** à l'ordre d'Etd
- virement** (mandat administratif)

Nom	Prénoms	Fonction
Organisme		Service
Adresse		
Ville	CP	Email
Tél.	Fax	

> Je retourne ce formulaire :

complété et accompagné de mon règlement à :

Etd - service abonnement

30 rue des Favorites
75015 Paris

Offre d'abonnement valable jusqu'au 31/12/2011
Droits réservés par le Ministère de l'Énergie et du Développement durable et par le Centre de ressources du développement territorial
© Si redistribution aux données personnelles vous concerne