



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



« DIAGTASE »

Premier levier des transitions numériques et écologiques, la formation des jeunes et des salariés permet de renforcer le capital humain indispensable au fonctionnement de nos entreprises et au-delà de toute la société. C'est aussi le meilleur moyen pour proposer des emplois durables et de tous niveaux de qualification sur l'ensemble du territoire.

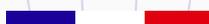
C'est également une des conditions majeures pour la réussite du plan France 2030 : soutenir l'émergence de talents et accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des nouvelles filières et des métiers d'avenir. 2,5 milliards d'euros de France 2030 seront mobilisés sur le capital humain pour atteindre cette ambition.

L'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » s'inscrit dans ce cadre et vise à répondre aux besoins des entreprises en matière de formations et de compétences nouvelles pour les métiers d'avenir.

Dans le cadre de ce dispositif, **la réalisation de diagnostics des besoins en compétences et en formations sont financés et diffusés.**

DIAGNOSTIC DE FORMATION

10 février 2023



Sommaire

Introduction et méthodologie de travail.....	3
• Introduction	3
• Méthodologie de travail.....	3
Résultats clés de l'analyse prospective	4
• Analyse des besoins en emplois et en compétences à 2025	4
• Adéquation entre les besoins et l'offre de formation régionale.....	11
Conclusions : enjeux et macro-plan d'actions	13
• Enjeux emplois et compétences	13
• Macro plan d'actions.....	13

Introduction et méthodologie de travail

Introduction

Lauréat du volet 1 « Diagnostic » de l'appel à manifestation d'intérêts « Compétences et Métiers d'Avenir » diligenté par la Banque des Territoires, le consortium composé de l'**ENIT** (Ecole Nationale d'Ingénieurs de Tarbes), chef de file, du pôle de compétitivité **DERBI**, du **CMQE-HEREC** (Campus des Métiers et des Qualification d'Excellence Habitat, Énergies Renouvelable et Eco-Construction) et du **CMQ-TE** (Campus des Métiers et des Qualifications de la Transition Énergétique), a confié au **cabinet Katalyse** la charge de réaliser un diagnostic prospectif des emplois et compétences de la stratégie d'accélération TASE -Technologies Avancées pour les Systèmes Énergétiques. Ce projet de diagnostic porte le nom de « **DiagTase** ».

La mission portait plus spécifiquement sur les **filières Photovoltaïque et Eolien Flottant et sur les réseaux électriques intelligents** en région Occitanie.

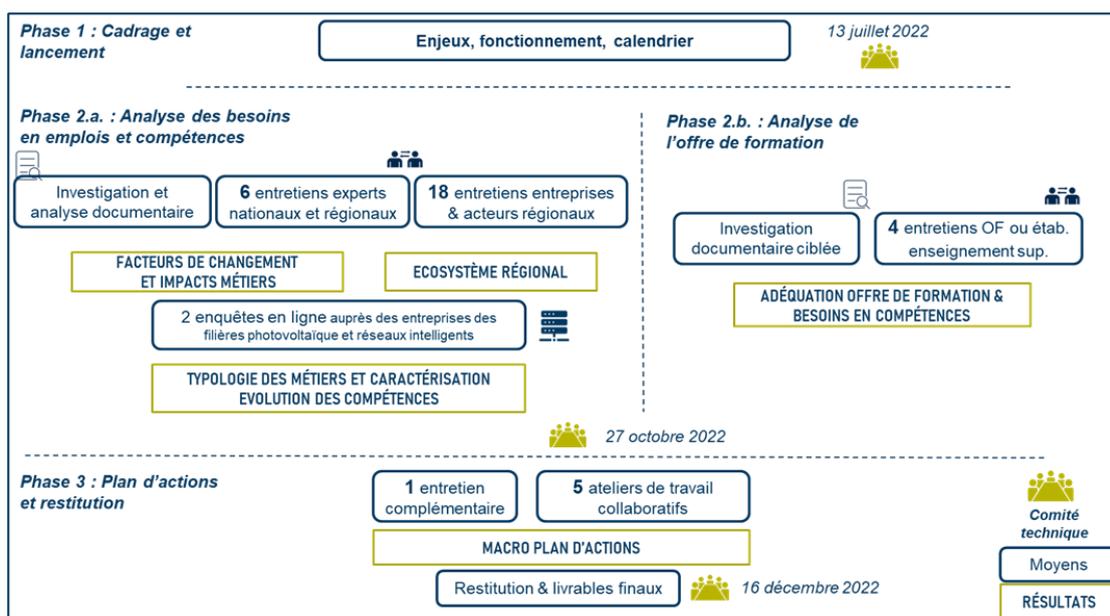
Les objectifs visés étaient :

- D'anticiper à horizon 3 ans les besoins en emplois de l'écosystème régional et les besoins d'adaptation des compétences, sous l'effet notamment des évolutions technologiques
- D'identifier et de caractériser les métiers en tension, en évolution et émergents
- D'identifier les leviers d'action à activer pour répondre aux besoins en emplois et en compétences

Le but ultime du diagnostic était de donner aux opérateurs et entreprises de la région Occitanie les clés pour répondre aux besoins en emplois et en compétences de l'écosystème régional et réaliser l'ambition régionale de développement sur ces filières et domaines matérialisée par la stratégie Région à Energie Positive (REPOS 2017).

La mission s'est organisée autour de 3 phases de travail qui se sont déroulées sur une durée d'environ 6 mois, entre juillet et décembre 2022. Les principaux objectifs et moyens mis en œuvre sont résumés dans le schéma méthodologique présenté ci-après.

Méthodologie de travail



Résultats clés de l'analyse prospective

Analyse des besoins en emplois et en compétences à 2025

Panorama des filières régionales

Filière photovoltaïque en Occitanie

La région Occitanie, **deuxième région productrice d'énergie solaire en France**, est dotée d'un tissu économique dynamique avec plus de 315 établissements et près de **2 300 emplois directs en 2021** (pages 20-22 du rapport final).

Les établissements régionaux sont majoritairement présents en aval de la filière, expliquant la concentration des effectifs salariés dans les activités de « construction – installation » et « exploitation – maintenance » (cf. figure ci-contre de répartition des effectifs). La filière régionale se caractérise également par la présence importante d'acteurs en amont de la filière (fabricants de composants tout particulièrement).

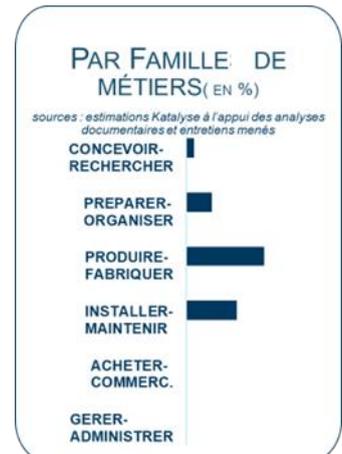
La famille de métiers « installer-maintenir » représente ainsi près de la moitié (49%) des effectifs régionaux.



Filière éolien flottant en Occitanie

Emergente en Occitanie, la filière éolien flottant compte **une trentaine de structures spécialisées** (prestataires ou fournisseurs) et **198 emplois en 2021** (ETP). Les acteurs régionaux sont principalement concentrés en amont de la chaîne de valeur autour des activités de développement, de fabrication et d'assemblage. Au total, ce sont près de 200 entreprises qui interviennent sur la chaîne de valeur régionale (pages 54-55 du rapport final).

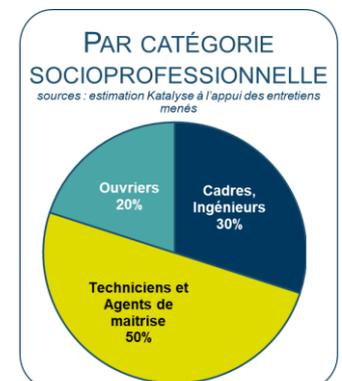
La famille de métiers « produire-fabriquer » (cf. figure ci-contre de répartition des effectifs) représente ainsi près de la moitié des effectifs régionaux.



Réseaux électriques intelligents en Occitanie

Les réseaux intelligents forment un écosystème qui **se situe à la croisée de plusieurs filières** et qui se développe avant tout par la montée en compétences des équipes déjà présentes dans les structures des réseaux électriques. L'Occitanie compte des entreprises à **tous les maillons de la chaîne de valeur**, notamment dans les activités d'intégration et de stockage (pages 82-84 du rapport final).

Aujourd'hui, l'écosystème régional reste encore très **lié au dimensionnement du réseau**, qui mobilise pour l'essentiel (cf. figure ci-contre de répartition des effectifs) des profils de techniciens (déploiement et maintenance des réseaux) et de cadres (métiers de la conception et du pilotage). Le nombre d'emplois estimatif en 2022 s'établit à 1 900.



Métiers en tension et problématiques Rh actuelles

Sur le champ des activités étudiées, les entreprises d'Occitanie connaissent de grandes difficultés de recrutement.

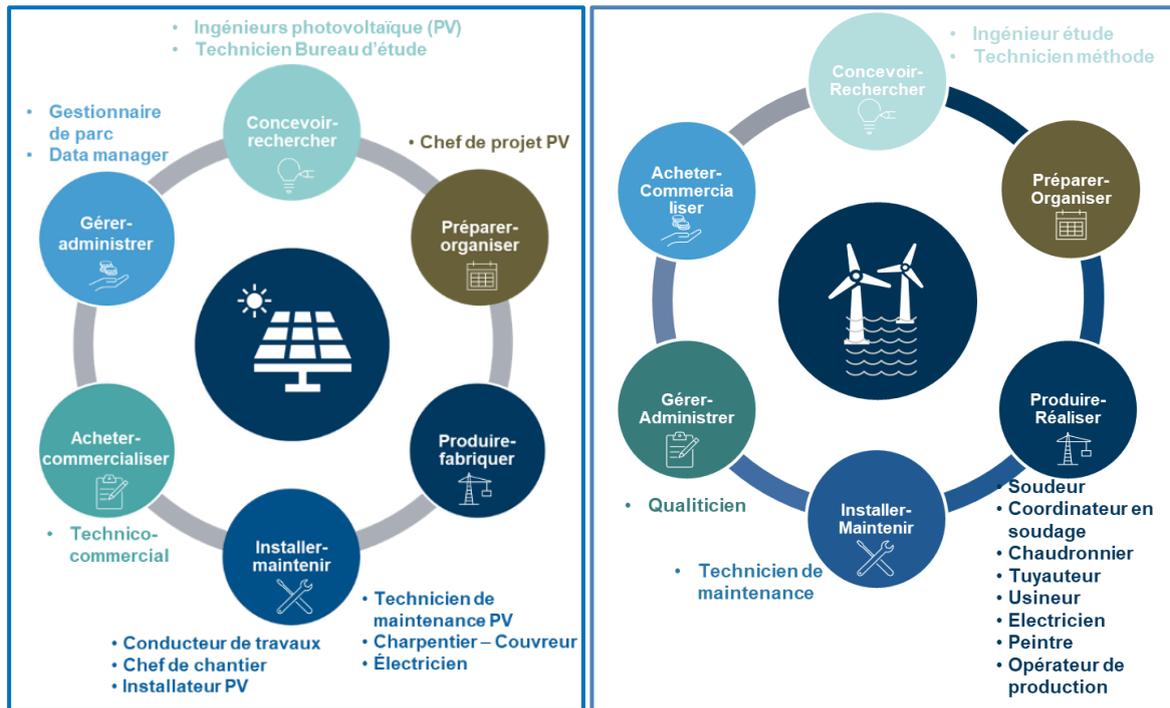
La **concurrence avec d'autres filières** sur un même bassin d'emplois constitue le principal facteur de tension : les métiers de la maintenance et de l'ingénierie sont recherchés par les industries majeures du territoire (ex. aéronautique, nautique ...), les profils de la data sont chassés par de grands opérateurs de type Cyber Défense, Airbus, Thalès..., le secteur du BTP recherche les mêmes chefs de chantier et conducteurs de travaux que le Photovoltaïque et les métiers de soudeurs et de chaudronniers, au cœur de la famille « produire – réaliser » de la filière Eolien flottant, sont en tension partout dans le pays.

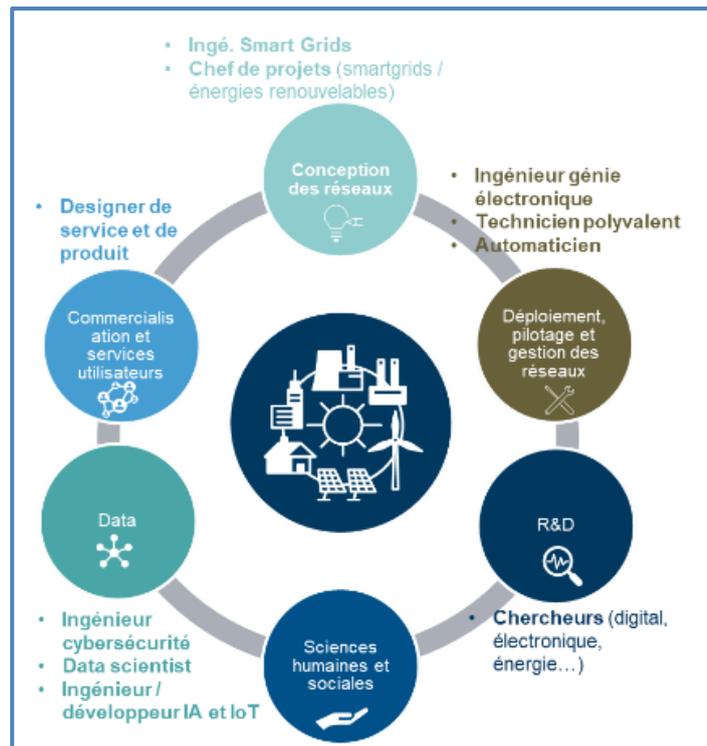
Deuxième facteur de tension, les activités étudiées recherchent des **profils rares et spécifiques** : l'Eolien flottant, des habilitations pour travailler en mer et une capacité à travailler en milieu hostile, le Photovoltaïque, des chefs de projet dotés de compétences techniques difficiles à identifier et les Réseaux électriques intelligents, des ingénieurs avec une double compétence génie électrique et informatique.

A cela s'ajoute le **déficit d'attractivité des métiers techniques**.

Ces tensions exacerbent la compétition entre les entreprises régionales, qui se manifeste par une surenchère des salaires sur certains profils, des phénomènes de débauchage et entraîne des difficultés pour fidéliser les collaborateurs.

Cartographie des métiers en tension des filières photovoltaïques, éolien flottant et réseaux électriques intelligents





Évolution des besoins en emplois et en compétences à 2025

Facteurs de changement impactant les emplois et les compétences des filières :

Filière photovoltaïque

- **Augmentation de près de 75% du nombre d'emplois** entre 2021 et 2025

Ambitieux mais réaliste au regard du dynamisme de la filière en Occitanie et plus largement sur le territoire national (réindustrialisation, essor de nouveaux applicatifs...), le scénario « **stratégie REPOS** » a été retenu par les acteurs régionaux (atelier du 16/11/22) comme le plus probable. Nous estimons ainsi que les emplois de la filière photovoltaïque s'élèveront à **4050 ETP en 2025 en Occitanie** (soit + 1750 emplois sur la période).

- **Evolution forte de la structure des emplois** pour accompagner la diversification des projets, des usages et la maintenance des installations

Sur la base du scénario d'évolution retenu, nous estimons que la part des techniciens et agents de maîtrise augmentera de 8 points entre 2021 et 2025, et celle des cadres et ingénieurs de 1 point, pour accompagner le déploiement des projets (publics, privés), l'essor de nouveaux applicatifs (agrivoltaïsme, PV flottant, ombrières...) et l'émergence de nouveaux modèles économiques (communautés d'énergie ...). Dans le même temps, la part des ouvriers diminuera de 9 points.

Le tableau ci-dessous détaille l'évolution de la répartition des effectifs par famille de métiers.

	2021	2025	Emplois supplémentaires
Concevoir-Rechercher	6% (129)	11% (454)	+ 325
Préparer-Organiser	10% (230)	10% (415)	+ 185
Produire-Fabriquer	20% (455)	20% (802)	+ 347
Installer-Maintenir	49% (1 127)	44% (1 784)	+ 657
Acheter-Commercialiser	10% (237)	10% (395)	+ 158
Gérer-Administrer	5% (122)	5% (200)	+ 79
TOTAL	100% (2 300)	100% (4 050)	+ 1 700

- **26 métiers à enjeu**

A l'appui des entretiens, de l'enquête en ligne et des investigations documentaires, 25 métiers dits "à enjeu" ont été identifiés. L'étude a analysé et décrit l'impact sur chacun d'eux des tendances touchant la filière.

La figure ci-dessous présente leur typologie (métiers émergents, en développement, en diminution et en mutation) par famille de métier.

PANORAMA DES METIERS A ENJEU DE LA FILIERE PHOTOVOLTAÏQUE



Filière éolien flottant

- **Multiplication par 6 des emplois** entre 2021 et 2025

Le scénario « **le vent dans le dos** » marquant le début de l'exploitation des 2 fermes pilotes sur le territoire a été retenu par les acteurs régionaux (atelier du 14/11/22) comme le plus probable. Nous estimons ainsi que les emplois de la filière éolien flottant s'élèveront à **1200 ETP en 2025** en Occitanie (+ 1000 emplois).

- **Evolution de la structure des emplois** pour accompagner la mise en service des parcs

Sur la base du scénario d'évolution retenu, nous estimons que la part des techniciens et agents de maîtrise augmentera de 2 points entre 2021 et 2025, et celle des ouvriers de 17 points (concentration des besoins sur les métiers de la production-fabrication et de l'installation-maintenance). En corollaire, la part des cadres et ingénieurs diminuera de 19 points. Le tableau ci-dessous détaille l'évolution de la répartition des effectifs par famille de métiers.

Le tableau ci-dessous détaille l'évolution de la répartition des effectifs par famille de métiers.

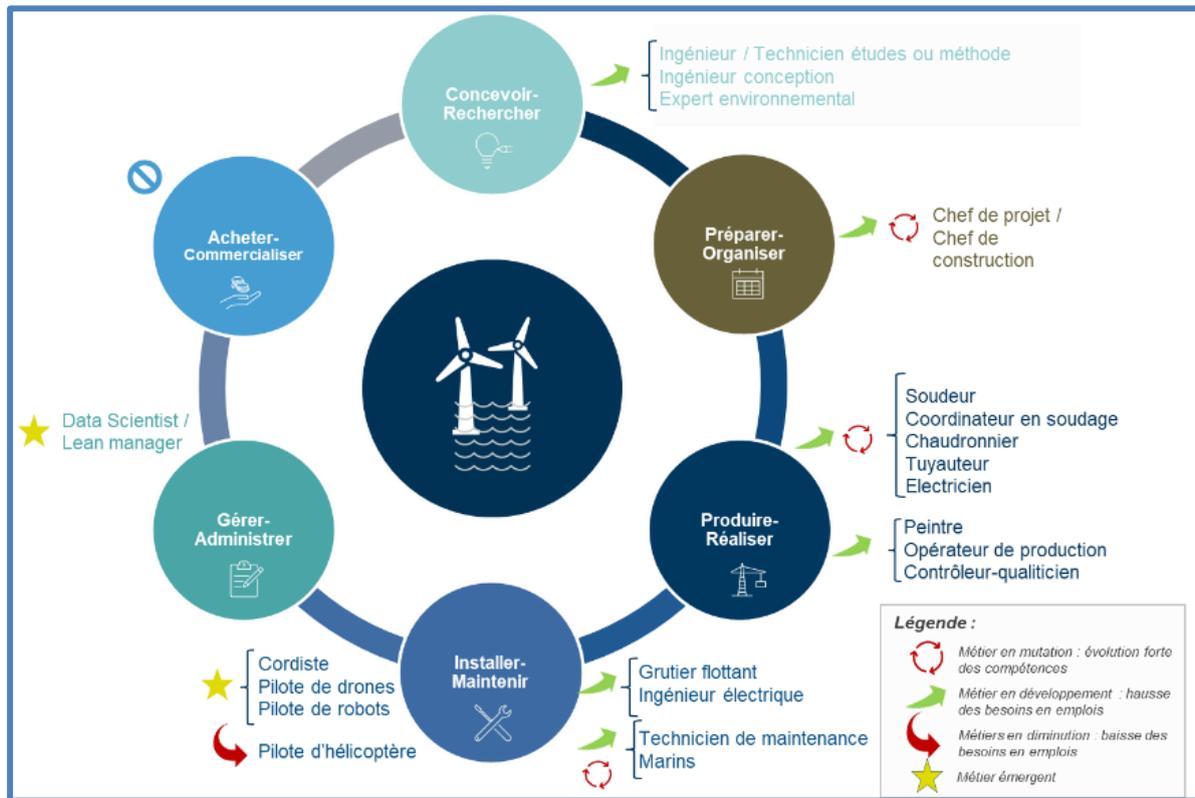
	2021	2025	Emplois supplémentaires
Concevoir-Rechercher	5% (11)	5% (65)	+ 54
Préparer-Organiser	16% (32)	12% (146)	+ 115
Produire-Fabriquer	48% (95)	34% (413)	+ 318
Installer-Maintenir	31% (60)	40% (484)	+ 423
Acheter-Commercialiser	/	3% (35)	+ 35
Gérer-Administrer	/	5% (58)	+58
TOTAL	100% (198)	100% (1 200)	+ 1 000

- **21 métiers à enjeu**

A l'appui des entretiens, de l'enquête en ligne et des investigations documentaires, 22 métiers dits à enjeu ont été identifiés. L'étude a analysé et décrit l'impact sur chacun d'eux des tendances touchant la filière.

La figure ci-dessous présente leur typologie (métiers émergents, en développement, en diminution et en mutation) par famille de métier.

Panorama des métiers en enjeu de la filière éolien flottant



Les réseaux électriques intelligents

- **Augmentation du nombre d'emplois de 37% entre 2022 et 2025**

Le scénario « une demande qui a du mal à trouver sa place » a été retenu par les acteurs régionaux (atelier du 9/11/22) comme le plus probable notamment en raison des difficultés à déployer largement les nouveaux moyens de consommation (acceptabilité des consommateurs). Nous estimons ainsi que les emplois des réseaux électriques intelligents s'élèveront à 2 600 ETP en 2025 en Occitanie (+ 700 emplois).

- **Evolution de la structure des emplois pour accompagner le déploiement des réseaux**

Au regard du scénario d'évolution retenu, nous estimons que la proportion des effectifs par catégorie socio-professionnelle restera stable entre 2022 et 2025. Les besoins en emplois et en compétences se traduisent autour des métiers de la donnée. Une plus forte polyvalence est également attendue autour des compétences associées (électrique, télécom, électronique...).

Le tableau ci-dessous détaille l'évolution de la répartition des effectifs par famille de métiers.

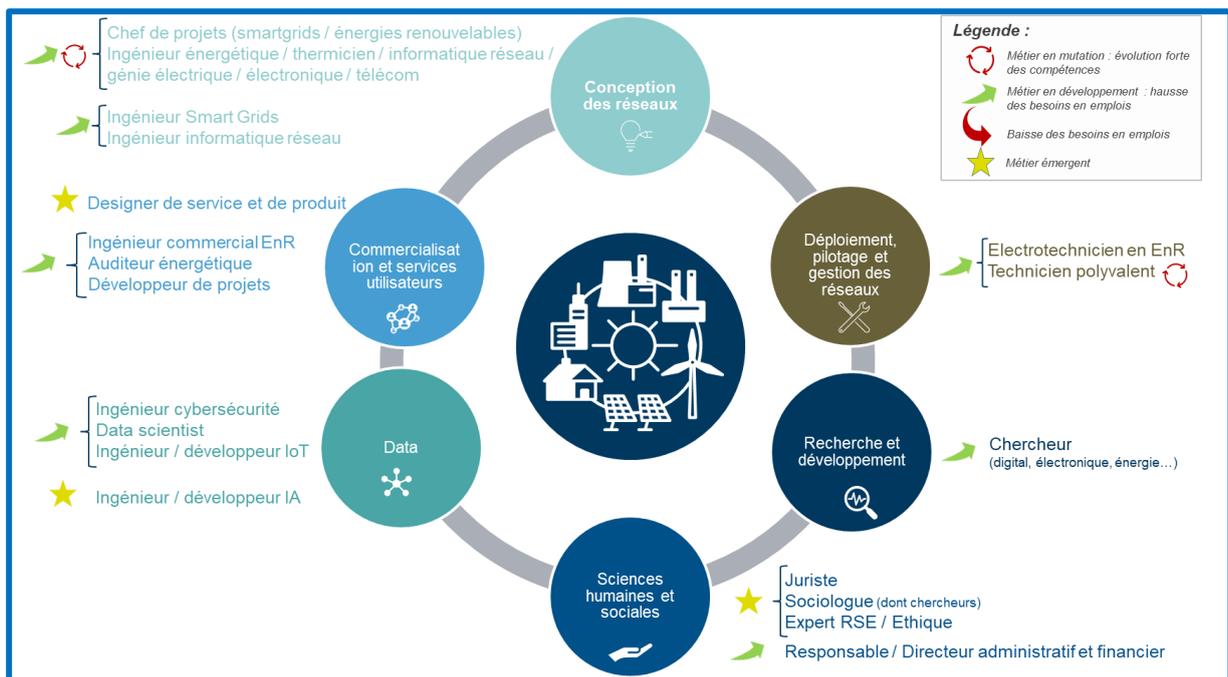
	2021	2025	Emplois supplémentaires
Concevoir-Rechercher	24% (456)	20% (620)	+ 164
Préparer-Organiser	52% (988)	48% (1 488)	+ 500
Produire-Fabriquer	3% (57)	3% (93)	+ 36
Installer-Maintenir	1% (19)	1,5% (47)	+ 28
Acheter-Commercialiser	10% (190)	10% (465)	+ 275
Gérer-Administrer	20% (190)	12,5% (388)	+ 198
TOTAL	100% (1 900)	100% (2 600)	+ 700

● 19 métiers à enjeu

A l'appui des entretiens, de l'enquête en ligne et des investigations documentaires, 19 métiers dits "à enjeu" ont été identifiés. L'étude a analysé et décrit l'impact sur chacun d'eux des tendances touchant la filière.

La figure ci-dessous présente leur typologie (métiers émergents, en développement, en diminution et en mutation) par famille de métier.

Panorama des métiers à enjeu des réseaux électriques intelligents



Résultats chiffrés

L'analyse prospective montre la progression massive du nombre d'emplois à horizon 2025 en Occitanie. Nous estimons qu'au total 3 450 emplois seront créés à 4 ans dans les filières photovoltaïque et éolien flottant et dans les réseaux électriques intelligents.

Le diagnostic a permis de mettre en évidence 66 métiers à enjeu :

- **12 métiers émergents** sont identifiés (3 nouveaux métiers relèvent de la filière photovoltaïque, 4 de la filière éolien flottant et 5 des réseaux électriques intelligents) ;
- **28 métiers en développement** dont les besoins de recrutement vont augmenter dans les prochaines années sont identifiés (9 relèvent de la filière photovoltaïque, 8 de la filière éolien flottant et 11 des réseaux électriques intelligents) ;
- **21 métiers en développement et en mutation** (forte évolution des compétences et des connaissances) sont identifiés (10 relèvent de la filière photovoltaïque, 8 de la filière éolien flottant et 3 des réseaux électriques intelligents) ;
- **5 métiers en recul** (métiers dont le nombre de recrutement diminue, hors remplacement des départs) sont identifiés (4 relèvent de la filière photovoltaïque et 1 de la filière éolien flottant).

Adéquation entre les besoins et l'offre de formation régionale

Etat des lieux de la formation initiale et continue en Occitanie

L'offre de formations est diversifiée en Occitanie. Les formations initiales de niveau 3 à 6 et les formations continues sont disponibles sur l'ensemble du territoire. Celles de niveau 7 apparaissent relativement concentrées dans les principaux pôles économiques régionaux (Toulouse, Montpellier, Nîmes ...).

L'offre de formation demeure toutefois peu spécifique aux énergies renouvelables (notamment les formations initiales de niveau 6 et 7). Des expérimentations s'organisent sur le territoire pour la renforcer (ex. formation technicien de maintenance de parc photovoltaïque portée par le GRETA du Gard). L'enjeu de la formation des tuteurs est souligné par les acteurs du territoire. Le manque de formateurs freine le déploiement de ces expérimentations.

Le tableau ci-dessous montre la répartition du nombre de formations initiales et continues par filière et domaine.

	Formations initiales	Formations continues
Photovoltaïque	270* formations identifiées dont 130** spécifiques au secteur des énergies et 1 plus spécifique à la filière	230*** formations identifiées dont 135 spécifiques au secteur des énergies et 26 plus spécifiques à la filière
Eolien flottant	220* formations identifiées dont 90** spécifiques au secteur des énergies et 1 plus spécifique à la filière	200*** formations identifiées dont 80 spécifiques au secteur des énergies et 6 plus spécifiques à la filière
Réseaux intelligents	240* formations identifiées dont 90** spécifiques au secteur des énergies et 3 plus spécifique à la filière	150*** formations identifiées dont 60 spécifiques au secteur des EnR et 2 plus spécifiques à la filière

1 formation = 1 diplôme (ou certification / habilitation) délivré par 1 établissement régional donné

*Formations initiales diplômantes accessibles aux métiers à enjeu de la filière

**Formations initiales avec un fort niveau de spécialité énergie / électricité

***Formations continues accessibles aux métiers à enjeu de la filière

L'analyse de l'offre de formation régionale permet de mettre en évidence 3 principaux enjeux :

- Des **difficultés de remplissage des formations initiales de niveau 3 et 4** (CAP, Bac Pro...), qui s'expliquent notamment par le **manque d'attractivité des formations professionnalisantes** (ex. BAC PRO Technicien de maintenance des Systèmes énergétiques et climatiques : 70 diplômés en Occitanie en 2021 ; source : source mimosa.cereq). La **faible mobilité des élèves et étudiants** (mineurs notamment) est également un frein au remplissage des formations. Enfin, le niveau de féminisation des métiers « techniques » reste

encore limité.

- Les effets de la **poursuite en étude des opérateurs et techniciens supérieurs**. Les sortants de formation de niveau 5 (BTS) poursuivent en Licence pro ou BUT (vers des métiers de supervision / chef de chantier ou de technico-commercial par exemple).
- La **visibilité insuffisante du secteur des Energies Renouvelables et de ses filières**. La concurrence intra-sectorielle et intersectorielle (industrie aéronautique, industries navales et nautiques, numérique ...) est particulièrement marquée sur le territoire (ex. 368 diplômés du BTS Electrotechnique dans la région en 2020 peuvent exercer dans une diversité de secteurs industriels ; source mimosa.cereq).

Adéquation entre les besoins et l'offre de formation régionale

Le tableau ci-dessous synthétise le 4 niveaux d'adéquation selon les besoins des acteurs ont été identifié.

	Famille de métiers	Filière	Points clés du bilan d'adéquation
Adéquation forte	Acheter-Commercialiser	PV	Offre de formations initiales et continues importante sur le territoire et qui répond aux besoins des acteurs de la filière
Adéquation moyenne	Concevoir-Rechercher, Préparer-Organiser, Gérer-Administrer	PV	Offre de formations initiales et continues globalement suffisante, mais des besoins émergents encore peu couverts ; notamment : <ul style="list-style-type: none"> ● Monitoring des installations, ● Etude de projets d'implantation (dimensions socio-économique et réglementaire) ● Formations trop segmentées entre « génie énergétique / électrotechnique » et « data »
	Gérer-Administrer	EF	
	Conception des réseaux, R&D, Data	RI	
Adéquation faible	Concevoir-Rechercher, Préparer-Organiser	EF	Besoin de développer (ou de renforcer) des modules de formation (principalement en formation continue) pour acquérir les compétences et connaissances émergentes <ul style="list-style-type: none"> ● Acculturation à l'environnement maritime ● Gestion de projets / logistique industrielle ● Modules d'acculturation aux RI
	SHS, Commercialisation & services utilisateurs	RI	
Inadéquation	Installer – Maintenir	PV	Offre de formations insuffisante pour couvrir les besoins. Enjeu de l'attractivité des formations (remplissage) et de la visibilité des filières (concurrence d'autres industries). Offre à renforcer sur 2 principales thématiques : <ul style="list-style-type: none"> ● Informatique / analyse de données / cybersécurité (sensibilisation) ● Maintenance des équipements et gestion de leur cycle de vie (recyclabilité)
	Produire – Réaliser, Installer - Maintenir	EF	
	Déploiement, pilotage et gestion des réseaux	RI	

PV : photovoltaïque, EF : éolien flottant ; RI : réseaux intelligents

Conclusions : enjeux et macro-plan d'actions

Enjeux emplois et compétences

Les scénarios d'évolution en Occitanie des filières photovoltaïque et éolien flottant et des réseaux électriques intelligents soulèvent plusieurs questions :

- Comment **augmenter très significativement le vivier de profils** à recruter parmi les jeunes et les actifs ?
- Comment **répondre aux difficultés de recrutement** auxquelles font face les entreprises aujourd'hui ?
- Comment **préparer aux métiers de demain** (métiers émergents et métiers en développement) les jeunes et les actifs ?
- Comment **faire évoluer les compétences des salariés sur les métiers en mutation** ?

Le bilan d'adéquation entre les besoins des acteurs et l'offre de formation régionale montre que l'offre de formation est riche et diversifiée en Occitanie. Le principal enjeu auquel répondre est **l'attractivité des formations techniques** pour favoriser leur accès. Le flux de techniciens / techniciens supérieurs (niveau Bac Pro et BTS) demeure insuffisant pour répondre aux besoins de déploiement et de maintenance des installations. De même, la **visibilité des filières sur le territoire** nécessite des actions ciblées (promotion des métiers, des opportunités de recrutement et des parcours professionnels) pour que les jeunes diplômés et les actifs rejoignent les énergies renouvelables.

Macro plan d'actions

En conclusion de notre analyse et à l'appui des 5 ateliers organisés avec les acteurs régionaux (entreprises, acteurs de l'emploi et de la formation, acteurs institutionnels) et le consortium, nous avons identifié **19 actions prioritaires articulées autour de 5 leviers** pour répondre aux enjeux décrits plus haut et aux besoins en évolution des emplois et des compétences.

Levier 1 : Attractivité

Le déficit d'attractivité des filières analysées sur le territoire est identifié comme l'une des principales causes de tension. Les acteurs mobilisés partagent le même constat d'une méconnaissance de ces filières émergentes, qui freine les possibilités de recrutement et d'évolution professionnelle. Dans le même temps, les formations initiales aux métiers techniques (niveaux 3, 4 et 5) en région peinent à se remplir.

5 actions sont préconisées pour renforcer l'attractivité des métiers et des entreprises

- Structurer une campagne de communication (auprès des publics scolaires, étudiants, grand public) pour « rendre visible » en Occitanie les 3 filières et leurs métiers ;
- Créer un projet « Ambassadeur(drice) des métiers des Energies Renouvelables » pour contribuer à l'accompagnement des élèves dans leur choix d'orientation ;
- Organiser et coordonner des actions d'attractivité des métiers à destination des publics scolaires ;
- Organiser et coordonner la semaine des métiers des Energies Renouvelables dans la région Occitanie (valoriser et massifier les actions déjà à l'œuvre dans les académies) ;
- Créer une « marque employeur » (exemple : "Employeur REPOS") collective régionale à la manière d'un label pour renforcer l'attractivité des 3 filières régionales et la fidélisation des salariés.

Levier 2 : Formation

Les entreprises (TPE-PME principalement) des filières analysées peuvent parfois se sentir « isolées » dans la mise en place d'actions de formation. Les acteurs mobilisés ont souligné le besoin de renforcer la coopération entre entreprises pour faire face à des problématiques RH communes. Par ailleurs, la pénurie de tuteurs, des professionnels experts du photovoltaïque, de l'éolien flottant ou des réseaux électriques intelligents sur le territoire complexifie la massification des formations continues. Enfin l'analyse conduite a souligné le besoin d'actualiser et/ ou de renforcer certains référentiels pour intégrer les connaissances et les compétences émergentes.

5 actions sont préconisées pour développer les compétences émergentes et accroître l'employabilité des salariés

- Former des formateurs sur les territoires pour augmenter le nombre de sessions de formation déployées sur les territoires d'Occitanie ;
- Développer des modules de formations complémentaires en réponse aux besoins spécifiques du territoire sur les métiers à enjeux de la filière photovoltaïque ;
- Développer des modules de formations complémentaires en réponse aux besoins spécifiques du territoire sur les métiers à enjeux de la filière éolien flottant ;
- Inciter les organismes et établissements de formation à intégrer la dimension environnementale et sociétale (SHS) dans leurs formations ;
- Monter des formations inter-entreprises mutualisées sur les métiers en tension principalement (type POEC / préparation opérationnelle à l'emploi collective).

Levier 3 : Information

La faible visibilité de la diversité des métiers des énergies renouvelables et des opportunités de recrutement en Occitanie constitue un enjeu critique auquel répondre.

4 actions sont préconisées pour rendre les filières plus visibles

- Organiser et coordonner des actions de sensibilisation auprès des prescripteurs de l'emploi pour leur présenter les enjeux et les besoins RH des acteurs ;
- Coordonner et intensifier des actions de sensibilisation auprès des techniciens de collectivités pour lever les freins au déploiement de projets ;
- Mettre en place des actions pour la mise en réseau et la connaissance mutuelle entre entreprises des énergies renouvelables et établissements de formation ;
- Faire connaître les débouchés dans les énergies renouvelables auprès d'actifs pour élargir le sourcing de candidats (notamment auprès des branches / filières en déclin ou fragiles sur un territoire).

Levier 4 : Accompagnement des entreprises régionales

Les entreprises régionales (notamment les TPE-PME dont la fonction RH est généralement moins structurée) peinent à anticiper l'évolution de leurs besoins en compétences et ne disposent pas toujours d'outils et/ou de ressources nécessaires.

3 actions sont préconisées pour accompagner les entreprises régionales

- Aider les TPE-PME (<250 salariés) à structurer leur fonction RH (filières photovoltaïque et éolien flottant notamment) ;
- Mettre en place des actions de sensibilisation des dirigeants / RRH des entreprises du BTP sur la filière photovoltaïque ;
- Mettre en place une opération pour déployer plus largement l'Analyse du Cycle de Vie (ACV) auprès des PME et ETI industrielles régionales.

Levier 5 : Ecosystème

Les acteurs mobilisés ont souligné que les formations sont encore trop segmentées selon le domaine d'expertise (énergie, data, sciences humaines et sociales...). Ils suggèrent de créer plus de synergies entre les acteurs régionaux pour accompagner le déploiement des projets et assurer la montée en compétences des salariés.

2 actions préconisées pour dynamiser les projets régionaux

- Mettre en place de nouveaux projets pour offrir aux acteurs des EnR des opportunités d'échanges, de formation et d'innovation (ex. démonstrateurs pédagogiques) ;
- Insérer les résultats des projets de recherche des sciences humaines et sociales (autour des EnR) dans les projets de construction EnR.

L'ensemble des 19 actions sont présentées sous la forme d'un macro plan d'actions détaillé dans un document Excel. Ce document co-construit en atelier avec le consortium précise les objectifs et les cibles de chacune des 19 actions. Il propose également les types de pilotes et de partenaires à engager dans la démarche.

Enfin, un calendrier prévisionnel 2023-2025 distinguant la préparation des actions et leur mise en œuvre complète le plan d'action.



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Contacts

M. Gilbert ROTGE
Directeur des Affaires Industrielles
(Chef de fil DIAGTASE)
gilbert.rotge@enit.fr

Mme Valérie POPLIN
Directrice opérationnelle
valerie.poplin@ac-montpellier.fr

M. Emmanuel DUTARDE
Directeur Opérationnel
emmanuel.dutarde@ac-toulouse.fr

M. Guilhem THOMASSET
Chargé de mission
guilhem.thomasset@pole-derbi.com

