

La CFDT, l'ARF et la Fondation Nicolas Hulot portent en commun quatre mesures concrètes pour l'emploi

1. Mieux accompagner les salariés et demandeurs d'emplois, les entreprises et les territoires en mettant en place, dans chaque région, une gestion territoriale des emplois et des compétences «transition écologique» (GTEC TE). Pilotée par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux organisés à l'échelle régionale, elle doit être dotée de moyens adaptés et territorialisée en fonction des enjeux locaux. Un diagnostic territorial partagé doit permettre de cibler prioritairement l'identification des secteurs et des compétences qui doivent évoluer. Une volonté d'opérationnalité, la définition de scénarios prospectifs, la mobilisation des dispositifs existants (conseillers en évolution professionnelle, plateformes d'information et d'orientation sur les métiers) sont autant de conditions de réussite de cet exercice.

Dans les cas d'arrêt d'activités, un dispositif de reconversion s'appuyant sur les opportunités de l'économie verte sur les territoires affectés pourrait être systématiquement mis en place, dans le cadre du dialogue social et en utilisant les outils de droit commun.

2. Changer d'échelle sur la formation des professionnels du bâtiment. Les formations disponibles pour les professionnels du bâtiment (qui sont et seront mobilisés pour répondre aux

besoins liés à la réduction de la consommation énergétique des bâtiments) sont aujourd'hui insuffisantes. Un changement d'échelle quantitatif et qualitatif est nécessaire. Le renforcement du dispositif FEEBAT est à envisager à l'aune d'une amélioration du niveau des formations, de la montée en compétence des formateurs et de son inscription dans le processus d'obtention du label RGE qui devient le pivot de l'éco-conditionnalité des aides. Le développement d'une offre adaptée pour les entreprises de la maîtrise d'œuvre est par ailleurs essentiel car elles seront les interlocuteurs privilégiés des ménages sur des chantiers complexes. Les conditions de financement doivent être assurées.

3. Accélérer l'évolution de l'offre de formation initiale et continue. L'offre de formation doit être orientée par les besoins de demain, intégrant l'ensemble des domaines concernés par la transition écologique. Pour cela, il sera nécessaire de couvrir tous les niveaux de formation : lycées généraux, professionnels, lycées agricoles, centres de formation d'apprentis, formation continue...

Les Régions devront également mobiliser pleinement le levier de la commande publique de formation pour développer des nouveaux modules ciblés et favoriser un renforcement global de la qualité des formations aux «métiers verts».

Le renforcement et la généralisation des observatoires prospectifs de branche prévus par l'accord interprofessionnel de 2009 contribueront aussi utilement à une meilleure gestion de l'offre. Plus globalement, l'Etat pourrait lancer une dynamique pour inciter les partenaires sociaux à lancer des négociations de branche sur la transition écologique

4. Favoriser l'attractivité des métiers de la transition écologique

Une meilleure valorisation des métiers de l'écologie (dont

ceux de la biodiversité encore méconnus) est nécessaire. Elle doit faire l'objet de campagnes de communication grand public, par exemple à l'initiative de l'ADEME. Il convient également d'inciter les organismes impliqués dans l'orientation (Pôles Emploi, Missions Locales, Maisons Emploi Formation, PLIE, etc) à mieux appréhender les opportunités offertes par la transition.

Les organismes prescripteurs de formations doivent également mieux intégrer la transition écologique dans leurs référentiels.