



**ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES
POUR LA FILIERE DE L'ELECTRICITE**

Entre

L'Etat,

Et

- La FFIE, la FIEEC, le GIMELEC, IGNES, le SERCE, Think Smartgrids, l'UFE et Industries Méditerranée, fédérations et syndicats professionnels de la filière électrique,
- Les confédérations syndicales :
 - CFDT,
 - CFE-CGC,
 - FO,
 - CFTC,

L'Union Française de l'Electricité est mandatée par les fédérations et syndicats professionnels de la filière électrique signataires pour la mise en œuvre et le suivi du présent accord cadre.

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

Vu le régime cadre exempté de notification N° SA.40207 relatif aux aides à la formation pour la période 2014-2020 ;

Vu le régime cadre exempté de notification N° SA.40453 relatif aux aides en faveur des PME pour la période 2014-2020 ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte et les orientations de la Programmation Pluriannuelle de l'Energie,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,



Bl et so @ Cb AdF In W A 81 DP PO



Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques.

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

L'emploi et les compétences constituent une composante essentielle de la réussite des transitions écologique et numérique qui sont des enjeux sociétaux majeurs.

L'Etat, les fédérations professionnelles de la filière électrique (FFIE, FIEEC, GIMELEC, IGNES, SERCE, Think Smart Grids, UFE) et leurs adhérents se mobilisent, à travers ce présent accord cadre, pour conduire une démarche prospective afin d'appréhender les conséquences globales sur l'emploi et les futurs besoins en compétences.

Cette réflexion, ouverte et pragmatique, associe les confédérations syndicales, acteurs incontournables de la conduite des transformations, d'autres fédérations professionnelles concernées par les ruptures liées aux transitions écologique et numérique ainsi que des organismes référents et personnalités qualifiées. Des partenaires se sont, dès l'origine, joints à l'initiative proposée : Industrie Méditerranée (région Sud), l'UIMM, et Pexé notamment.

Le présent accord-cadre fait suite à l'initiative des fédérations professionnelles de la filière électrique de se mobiliser ensemble, en réponse à l'appel à projet « soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences 2018-2022. L'Etat, par l'intermédiaire de ce dispositif, souhaite s'engager en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux liés aux transitions écologique et numérique. Le PIC, fort d'un investissement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrit dans une démarche avec trois objectifs : favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer des outils plus performants et innovants, déployer une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF).

La démarche collective menée permettra de fournir des éléments de référence répliquables dans les territoires pour contribuer à la réalisation d'initiatives et projets à différentes échelles. Plusieurs territoires volontaires seront d'ailleurs associés en tant que laboratoires.



Elle permettra également d'alimenter les travaux du comité stratégique de filière « Industries des nouveaux systèmes énergétiques » du Conseil National de l'Industrie, en particulier la dimension compétences et transitions.

Dans un contexte où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs évoluent, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes, à la population active ou aux personnes en recherche d'emploi, de mieux s'orienter et de développer des compétences. Le rapprochement proposé du monde de l'entreprise et de l'éducation doit également répondre aux besoins d'attractivité des entreprises, développer et simplifier la capacité à recruter les compétences nécessaires et accompagner les parcours professionnels.

Les difficultés rencontrées par les entreprises à pourvoir certains emplois, l'enjeu d'organiser les mobilités professionnelles entre les différentes filières et sur différents bassins d'emploi, conduisent les acteurs à chercher, ensemble, des solutions pour traiter efficacement les questions liées à l'anticipation des évolutions d'emploi et de compétences. Une double temporalité sera à intégrer : un temps court pour répondre aux besoins les plus urgents ainsi qu'un travail de plus long terme visant à accompagner l'emploi dans la durée.

Les parcours de formation doivent autant que possible proposer des référentiels de compétences souples et évolutifs. Les modalités pédagogiques doivent également permettre de concilier le temps disponible pour la formation avec le besoin immédiat de l'entreprise, de développer des modalités innovantes pour s'adapter aux nouveaux modes de vie et de travail.

Les enjeux des parcours professionnels des salariés concernés, de la formation continue, et des reconversions sont également majeurs. Les métiers évoluent et des compétences nouvelles seront requises pour répondre aux emplois créés, ceux-ci seront en partie dans un périmètre plus large que l'électricité, comme les services énergétiques, le bâtiment ou l'industrie. Ces questions sont supra-branches et liées aux enjeux économiques et industriels de la filière électrique.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la filière électrique représentées par les fédérations professionnelles : FFIE, FIEEC, IGNES, GIMELEC, Think Smart Grids, SERCE et UFE.

Ces fédérations et les métiers qu'elles représentent sont impactés par les nouvelles attentes des consommateurs, l'apparition de nouvelles technologies (numérique, stockage...), les projets de développement des énergies renouvelables dans les territoires, l'évolution du mix énergétique, les transferts d'usage...



Handwritten signatures and initials: BL OF SO @ GY AAF PR OL, DB, PO



Ces évolutions auront des incidences concrètes sur les métiers de la filière électrique : équipementiers, producteurs, réseaux de transport et de distribution, installateurs et intégrateurs électriciens, fournisseurs, services énergétiques et maintenance. Ces mutations profondes et rapides questionnent les compétences nécessaires et soulèvent des enjeux tant de formation initiale que de formation continue.

Les différentes branches professionnelles et les OPCO nouvellement créés sont et seront des espaces privilégiés pour travailler sur ces questions majeures. Sont en particulier concernées les branches professionnelles de l'Industrie (UIMM / FIEEC), du bâtiment (FFIE), des travaux publics (SERCE), et des Industries Electriques et Gazières dans leur composante électrique (UFE).

Les travaux qui seront menés dans le cadre de l'étude prospective sont transbranches et de nature à alimenter tant les réflexions des branches professionnelles que celles des comités de filière, en particulier celui sur les « industries des nouveaux systèmes énergétiques ». Ils sont bien sûr également destinés aux professionnels de l'accès au monde du travail et accompagnement dans l'emploi tout au long des parcours professionnels.

III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

L'objectif de la démarche collective proposée, qui associera des acteurs référents sur de nombreux domaines d'activités, est de partager une méthode et des hypothèses communes pour l'élaboration d'un diagnostic de l'emploi. La mise en commun de l'expertise et des visions stratégiques des acteurs référents de la filière permettra de constituer des données étayées, validées et susceptibles d'être utilisées par tous, en particulier par les territoires, les branches professionnelles, les institutionnels de l'emploi, les salariés, les demandeurs d'emploi, les écoles et les jeunes en formation.

A finalité tout aussi stratégique que pragmatique, cette démarche a pour objectifs de :

- Réaliser un diagnostic socio-économique des emplois et des compétences du secteur électrique, à court et moyen terme, en lien avec les projections de la Programmation Pluriannuelle de l'Energie ;
- Proposer une cartographie des nouveaux emplois, des métiers amenés à se transformer, identifier les passerelles pour mieux accompagner les parcours professionnels.

Elle sera composée de trois volets :

- Quantitatif : analyse des emplois existants et scénario prospectif
- Qualitatif : diagnostic RH de l'évolution des métiers et compétences, et adaptation de l'offre de formation initiale et continue
- Communication : production des livrables tout au long des travaux (numérique, support papier, évènement, ...)



L'élaboration des réponses comportera le déploiement de plans d'actions opérationnels et innovants liés notamment à l'exploitation du retour d'expérience de chacun, au niveau national comme sur les territoires, au plus près des problématiques des bassins d'emploi industriels.

Enfin, cette démarche participe à la valorisation de la filière, à son attractivité, et à l'excellence de ses compétences en France et en Europe où elle pourra faire l'objet de restitutions dans le cadre de cercles de travail spécifiques.

IV. AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DE LA FILIERE ELECTRIQUE

Au regard des enjeux de mutations de l'emploi et des compétences liées aux transitions numérique et écologique dans le secteur de l'électricité, les priorités fixées conjointement par l'Etat et les fédérations professionnelles sont déclinées en quatre axes.

Le détail des actions figure dans les fiches actions annexées aux conventions financières.

La démarche sera conduite en intégrant la prise en compte d'enjeux majeurs des politiques RH (égalité professionnelle et féminisation des métiers techniques, diversité des formations et des profils, accès au marché du travail via l'apprentissage notamment...).

Axe 1 : Développer un diagnostic quantitatif des emplois à l'horizon 2030.

Objectifs :

L'objectif d'un diagnostic quantitatif des emplois et des compétences est de permettre aux acteurs d'avoir une vision tant de l'existant qu'à l'horizon 2030. L'analyse quantitative des emplois (directs et indirects), existants et à venir, tiendra en particulier compte des trajectoires prescrites par la Programmation Pluriannuelle de l'Energie (PPE) et réalisera un focus sur plusieurs territoires afin d'assurer la répliquabilité de la simulation et de permettre l'accompagnement des projets (données et méthodologie validées).

Actions :

- Réaliser un diagnostic quantitatif des emplois existants, directs et indirects, de la filière électrique sur le territoire national (métropole)
- Produire une simulation quantitative des emplois à l'horizon 2030 en tenant compte des prescriptions de la PPE (2018-2023).
- Une approche similaire sera réalisée sur plusieurs territoires dont les régions Sud (Provence-Alpes-Côte d'Azur), Hauts de France et Bretagne.

Axe 2 : Réaliser un diagnostic qualitatif en matière d'évolution des métiers et des compétences

Objectifs : L'analyse qualitative a pour objectif de réaliser un panorama des nouveaux métiers, des métiers susceptibles d'évoluer et des métiers en décroissance à l'horizon 2030. Elle identifiera également les tendances fortes et les impacts de la transition écologique, des

mutations technologiques (notamment du numérique). L'étude permettra de travailler sur la cohérence de l'évolution des compétences en identifiant les besoins non couverts par les référentiels de certification existants et en définissant des blocs de compétences. Enfin, l'étude identifiera les passerelles intersectorielles et transectorielles susceptibles d'être organisées afin de sécuriser l'emploi et d'accompagner les parcours professionnels dans la durée.

Actions :

- Cartographier les métiers (existants, nouveaux, en tension de recrutement, en décroissance). Un focus sera réalisé sur les emplois les plus représentatifs de chaque grand métier, et plus spécifiquement sur les métiers les plus recherchés et/ou en tension de recrutement. Un descriptif de ces métiers et des activités sera réalisé ;
- Décrire les évolutions en matière de compétences pour les métiers identifiés à un horizon PPE et 2030 ;
- Identifier les passerelles des métiers en décroissance ou en tension de recrutement vers d'autres métiers. Ce travail portera sur l'identification et la caractérisation de ces passerelles (niveaux de complexité, temps de formation nécessaire...). Ce travail sera principalement mené au sein des métiers de la filière mais également en lien avec les autres filières concernées (industrie, bâtiment, numérique notamment) ;
- Analyser la couverture des besoins en compétences à travers l'étude des formations existantes et de leurs adéquations, même démarche pour le référentiel des certifications existantes ;
- Déterminer les blocs de compétences nécessaires pour une approche globale et cohérente.

Axe 3 : Adaptation de l'offre de formation et de certifications en tant que de besoin

Objectifs :

Les actions menées doivent permettre d'adapter les formations et les certifications aux évolutions des emplois et compétences. Ce travail sera réalisé à partir des travaux déjà menés au sein de certaines branches professionnelles. Des études et des expérimentations concrètes seront réalisées en lien avec les territoires partenaires.

Actions :

- Identifier les formations existantes sur les métiers retenus (diplômes, titres à finalité professionnelle, certifications de branches). Un focus sur certains métiers sera réalisé ;
- Formuler des préconisations sur l'adaptation nécessaire des formations au regard des besoins des entreprises ;
- Développer de nouvelles formations ou certifications en lien avec les nouveaux métiers (dont des expérimentations dans les territoires).

Axe 4 : Capitalisation et mise à disposition des outils



L'ensemble des productions et outils sont destinés à être partagés et mutualisés avec les ministères du travail et de l'écologie. Ils seront partagés avec les différentes parties prenantes du Plan d'Investissement dans les Compétences.

Des actions de communications spécifiques pourront être organisées en lien ou à destination des institutionnels de l'emploi, les collectivités territoriales, l'éducation nationale et l'enseignement supérieur, les autres secteurs professionnels...

V. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Conseil stratégique

Un conseil stratégique est mis en place pour assurer le déploiement des actions de l'accord-cadre. Il est composé de représentants :

- de la DGEFP,
- des fédérations professionnelles signataires (Délégués Généraux et pilotes référents des fédérations professionnelles signataires) ;

Le conseil stratégique a pour mission d'assurer la cohérence stratégique de la mise en œuvre de l'accord. Pour ce faire, il :

- assure le cadrage stratégique et la cohérence des projets,
- arbitre les éventuels points de divergence,
- valide les principaux travaux réalisés
- coordonne l'évaluation de l'accord et fait des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre.

L'UFE, fédération signataire et organisme relais pour le pilotage du contrat, assurera l'animation de l'instance. Le conseil stratégique se réunit une fois par trimestre.

Le comité de pilotage lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus.

B. Comité de pilotage

La démarche prospective est animée par un comité de pilotage. Celui-ci est composé :

- de représentants de la DGEFP ;
- des pilotes référents des fédérations professionnelles signataires et de leurs partenaires (territoires notamment) du présent accord.
- du consultant en appui



Il pourra associer, le cas échéant, des acteurs institutionnels (collectivités territoriales, autorité indépendante...) ou des experts en tant que de besoin.

Il a pour mission :

- d'assurer le pilotage de l'accord (définition des livrables et échéances, désignation des pilotes, mise en place d'outils de suivi).
- d'impulser, orienter et assurer le suivi des actions relevant des axes de coopération
- de coordonner les groupes de travail (lot quantitatif sur l'emploi et lot qualitatif sur les compétences) et communiquer les informations clefs au conseil stratégique.

Les personnes membres des groupes techniques seront choisies par le comité de pilotage au regard de leurs compétences. Une attention sera portée sur l'efficacité du dispositif pour éviter de trop nombreuses sollicitations.

Le comité a également pour rôle de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC.

Il se réunit une fois par mois. Sa présidence et son animation sont assurées par les fédérations, son secrétariat par l'UFE, fédération signataire et organisme relais.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité de pilotage pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, l'expertise de personnalités qualifiées, des organismes professionnels ou de l'administration.

C. Commission prospective paritaire

Une commission prospective paritaire est mise en place pour représenter l'ensemble des partenaires sociaux. Il est composé de représentants :

- de la DGEFP,
- des représentants des fédérations professionnelles signataires,
- des représentants des confédérations syndicales signataires.

Elle a pour finalité de permettre un partage sur les travaux en cours, de réaliser des échanges et retours d'expériences des travaux menés dans les branches professionnelles et leurs observatoires de l'emploi et des compétences. Les travaux présentés et les propositions faites pourront alimenter les différents groupes de travail. De même, les travaux présentés, sous réserve de l'accord du comité de pilotage, pourront faire l'objet de présentation au sein des commission emploi formation des différentes branches professionnelles.

Afin d'alimenter la richesse des échanges et partagée, la commission prospective paritaire pourra auditionner en tant que de besoin, des personnalités qualifiées et représentants des différentes branches professionnelles.

Elle se réunira une fois par trimestre.



VI. ORGANISME RELAIS

Dans le cadre de la présente convention, l'Union Française de l'Electricité (UFE) est mandatée par les fédérations professionnelles de la filière électrique co-signataires pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Elle assure par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

VII. FINANCEMENT

Une convention financière pour les années 2019, 2020 et 2021 est conclue entre l'Etat, les fédérations professionnelles représentées par l'UFE.

Le montant global du projet s'élève à 200 k€. L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale 50% du montant total de l'EDEC soit 100k €.

La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

VIII. DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa date de signature.

Toute modification du présent accord devra faire l'objet d'un avenant, après acceptation du conseil stratégique.

IX. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les actions menées dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires (fédérations professionnelles et ministère du Travail). Et bien évidemment les collectivités territoriales qui le souhaiteront.

Les livrables pourront être mis en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication. Les travaux menés seront à disposition des branches professionnelles concernées, des entreprises, des collectivités territoriales qui le souhaiteront, et bien évidemment des pouvoirs publics.

X. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION



02 of SD @ GIP ANF FT GL A 82 DB Po



Toute modification du présent accord sera réalisée par voie d'avenant, après acceptation du conseil stratégique.

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant éventuellement à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

XI. EVALUATION

Le conseil stratégique procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira. Menée au niveau national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.

Par ailleurs, les signataires s'engagent à participer, le cas échéant, à l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences pilotée par un comité scientifique.

**ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES POUR
LA FILIERE DE L'ELECTRICITE**

Fait à Paris, le 09 avril 2019

Pour L'Etat,

Ministère du Travail - Jean-Marie Marx, Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi

Pour les fédérations professionnelles

FFIE – Pascal Toggenburger, Vice-président

FIEEC – Benoit Lavigne, Délégué Général

IGNES - Sabah Doudou, Déléguée Générale

Industries Méditerranée – Christine Baze, Présidente

Pour les confédérations syndicales

CFDT – Dominique Bousquenaud, Secrétaire Général CFDT Chimie Energie

CFE-CGC – Alexandre Grillat, Secrétaire national Energies

GIMELEC – Antoine de Fleurieu, Délégué Général

SERCE – Gilles Lacroix, Président

Think Smartgrids – Olivier Grabette, Président

UFE – Christine Goubet-Milhaud, Présidente

FO – Sandrine Lhenry, Secrétaire générale adjointe FO Energie et Mines

CFTC – Francis Orosco, Président CFTC-CMT