

# SYNTHÈSE DU RAPPORT

RENFORCER LE RÔLE DES  
PARTENAIRES SOCIAUX NATIONAUX  
ET DES PRESTATAIRES D'EFP POUR  
DÉVELOPPER L'INTELLIGENCE DES  
COMPÉTENCES DANS LE SECTEUR DE  
L'ÉLECTRICITÉ



2021



## PROJECT CONSULTANT

For further information on the Report please contact:

### Christian Baio

Christian.Baio@spin360.biz

### Elisa Pagliaroli

Elisa.Pagliaroli@spin360.biz

Spin360 supports companies, industrial associations, social partners and institutions in taking advantage of the opportunities for a development model based on prompt and ongoing anticipation of changes. The pillars on which the growth models we propose are based are: Sustainability, Progress, Innovation and Network, with a broad 360-degree approach.

with the support of the European Union



# 1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET

Le secteur de l'électricité européen est en pleine transformation : atteindre l'objectif climatique européen de réduction de 55 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 implique de se concentrer sur la décarbonisation, les développements technologiques, l'évolution des modèles économiques et l'attention pour le comportement des consommateurs.

Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel que la main-d'œuvre du secteur de l'électricité continue à disposer d'un solide ensemble de compétences qui peuvent répondre rapidement à ces changements qui ouvrent la voie. Ici, le rôle des partenaires sociaux et des prestataires d'éducation et de formation devient encore plus essentiel, car leurs efforts concertés peuvent répondre efficacement à ces évolutions des compétences et des rôles professionnels, afin de définir des stratégies communes de suivi et de planification des compétences.

Le présent rapport souligne les principaux résultats du projet européen « **Renforcer le rôle des partenaires sociaux nationaux et des fournisseurs d'EFP pour développer l'Entelligence des compétences dans le secteur de l'électricité** » (Réf. du projet VP/2018/001), coordonné par les partenaires sociaux européens pour le secteur de l'électricité, à savoir la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP), industriAll European Trade Union et Eurelectric, en collaboration avec les syndicats nationaux et les associations industrielles, et le cabinet de conseil Spin360 en tant que partenaire technique.

Le projet vise à mettre en œuvre trois recommandations stratégiques dans cinq pays représentatifs (la France, l'Italie, l'Espagne, la Hongrie et la Suède) et à soutenir les parties prenantes à différents niveaux (partenaires sociaux européens, secteur, partenaires sociaux nationaux, prestataires d'éducation et de formation et autorités publiques compétentes) dans la gestion du changement dans leur feuille de route d'activités sur l'éducation et les compétences dans le secteur de l'électricité. Ces recommandations sont les suivantes :



### RECOMMANDATION 1

renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'interaction avec les prestataires d'EFP.



### RECOMMANDATION 2

maintenir et actualiser l'intelligence sectorielle sur les besoins en compétences, afin de revoir périodiquement les stratégies et actions.



### RECOMMANDATION 3

synthétiser les meilleures pratiques identifiées au cours de ce projet et définir des approches pratiques et des projets de renforcement des capacités afin de les diffuser à travers l'Europe.



Les résultats du précédent projet commun<sup>2</sup> (Réf. du projet VS/2017/0005) ont démontré que deux enjeux cruciaux affectent le secteur de l'électricité, à savoir :



**LES INADÉQUATIONS DES COMPÉTENCES** dans l'offre d'éducation et de formation par rapport aux besoins d'un secteur qui évolue rapidement.



**LES FAIBLES RELATIONS ENTRE LES PRESTATAIRES D'EFP ET LES PARTENAIRES SOCIAUX NATIONAUX** en matière d'intelligence et d'anticipation des compétences.

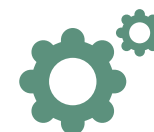
Il est donc essentiel que les acteurs sectoriels soient conscients des stratégies d'anticipation du changement et de mise en place d'une maen-d'œuvre toujours adaptée au secteur de l'électricité en termes de compétences et de qualifications. Mais surtout, les évolutions des nouvelles technologies, des nouveaux modèles économiques, de l'efficacité énergétique et des compétences nécessaires à la transition énergétique doivent être comparées et associées aux formations proposées par les prestataires d'EFP.

C'est pourquoi le cœur du projet se concentre sur la promotion du **renforcement des capacités** au moyen d'**ateliers au niveau national** dans les cinq pays représentatifs, afin de stimuler l'échange et les connaissances mutuelles entre les parties prenantes sectorielles nationales. Cela les a également aidées à sensibiliser par rapport à la formation et l'évolution des compétences, en stimulant l'adoption de nouveaux parcours de formation et de nouveaux programmes.

<sup>1</sup> À l'origine, la Roumanie était également incluse dans les activités du projet. En raison de contraintes à un niveau politique plus national, les ateliers de renforcement des capacités ne pouvaient pas avoir lieu dans le pays.

<sup>2</sup> Le premier rapport de projet (VS/2017/0005) est disponible sur : <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

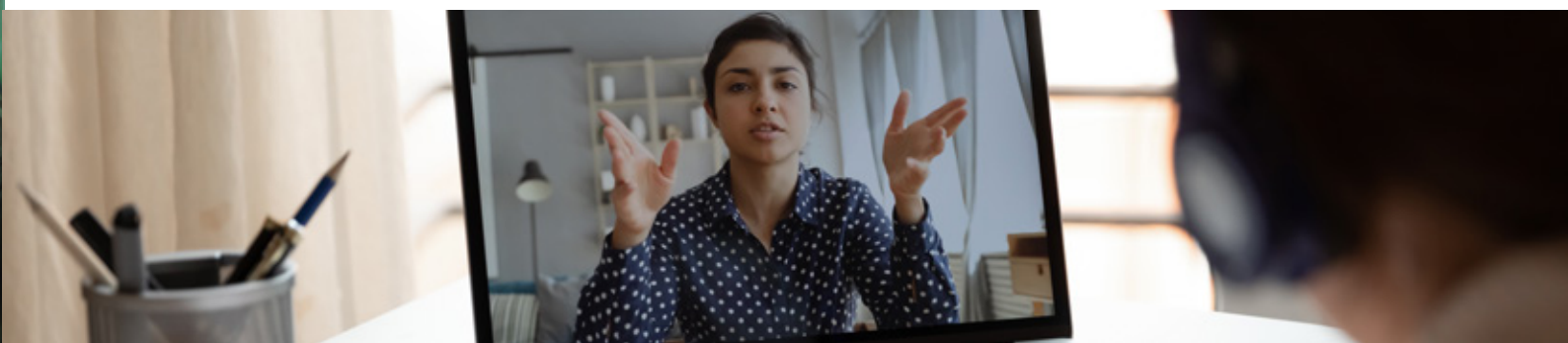
## 2. MÉTHODOLOGIE



Le projet repose sur une approche mixte composée des éléments suivants :

- Une **analyse structurelle** du secteur de l'électricité au niveau de l'UE, l'identification des systèmes d'EFP axés sur les cinq pays représentatifs ainsi qu'une analyse des meilleures pratiques au niveau de l'UE en matière de stratégies de renforcement des capacités et d'anticipation et d'harmonisation de l'intelligence des compétences<sup>3</sup>.
- Une **enquête hors site** sur l'emploi, les facteurs d'évolution du secteur, les futures opportunités d'emploi et l'évolution des compétences. Cette enquête visant à valider et, à terme, à confirmer les résultats de l'enquête précédente a été réalisée lors du premier projet commun (Réf. du projet VS/2017/0005).
- Un **atelier de haut niveau** en septembre 2019 pour valider les résultats de l'analyse approfondie et identifier les meilleurs moyens possibles pour transférer les résultats au niveau national. Cet atelier a élaboré quatre grands principes représentant le point de départ des ateliers de renforcement des capacités au niveau national dans les cinq pays.
- Des **ateliers nationaux de renforcement des capacités** en France, Hongrie, Italie, Espagne et Suède sur la période 2019-2021. La sélection reprend les 10 pays qui ont été les plus activement impliqués dans le dialogue social sectoriel et qui ont déclaré leur intérêt à s'engager dans le projet. Les ateliers ont réuni des entreprises, des syndicats, des prestataires d'éducation et de formation ainsi que des pouvoirs publics au niveau sectoriel. L'objectif principal était d'échanger des idées et de proposer des solutions pratiques au niveau national sur la base des résultats proposés identifiés au niveau européen, ainsi que de promouvoir l'échange continu des meilleures pratiques sur les stratégies de renforcement des capacités par rapport aux nouveaux besoins en compétences au sein du secteur. Les ateliers en France, en Italie et en Espagne ont consisté en un atelier de 2 jours chacun, en présentiel. En raison de la pandémie actuelle de COVID-19, les ateliers en Hongrie et en Suède ont rassemblé les parties prenantes lors de tables rondes « virtuelles ». Pour chaque pays, il y a eu 3 réunions en ligne distinctes.

<sup>3</sup> Les résultats de cette analyse sont présentés en détail dans le rapport complet du projet



# 3.

## PRINCIPALES CONCLUSIONS



### 3.1

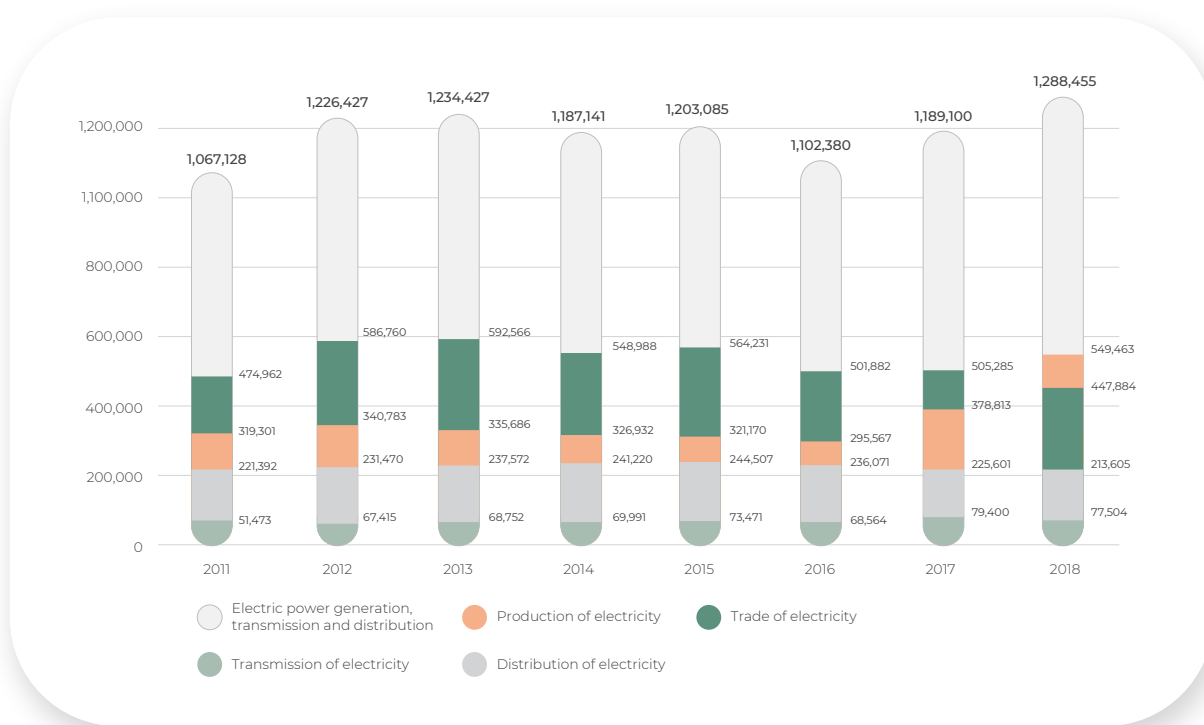
### ANALYSE ACTUALISÉE DU SECTEUR EUROPÉEN DE L'ÉLECTRICITÉ ET ÉTUDE HORS SITE

Dans la base de données Eurostat, le secteur de l'électricité est labellisé « Production, transport et distribution d'énergie électrique » (NACE D351) et se compose des sous-secteurs suivants :

- « Production d'électricité » (NACE D351.1)
- « Transport d'électricité » (NACE D351.2)
- « Distribution d'électricité » (NACE D351.3)
- « Commerce de l'électricité » (NACE D351.4)

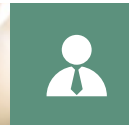
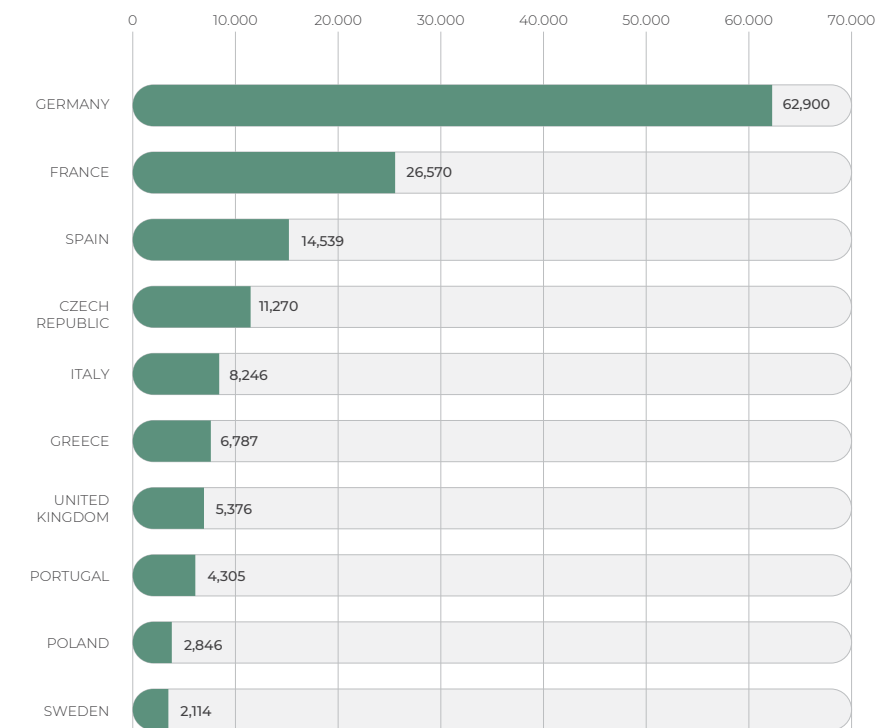
En 2018, le secteur « Production, transport et distribution d'électricité » a généré un chiffre d'affaires de 1.289 milliard d'euros dans toute l'UE-28.

FIG. 01: CHIFFRE D'AFFAIRES DU SECTEUR NACE D351 ET DES SOUS-GROUPES  
EUROSTAT DATABASE



Selon la Figure 1, le « Commerce de l'électricité » était le sous-secteur qui avait le poids le plus pertinent dans le chiffre d'affaires total du secteur jusqu'en 2017 (représentant près de 42 % du total en 2017), tandis que la « Production d'électricité » s'est accélérée en 2018, dépassant les autres et devenant le sous-secteur le plus pertinent (représentant près de 43 % du total). De 2011 à 2018, la tendance du chiffre d'affaires du secteur « Production, transport et distribution d'énergie électrique » a augmenté de 17 %. La tendance était quasi stable entre 2011 et 2018 pour le sous-secteur « Distribution d'électricité » et a augmenté de 34 % pour le « Transport d'électricité ».

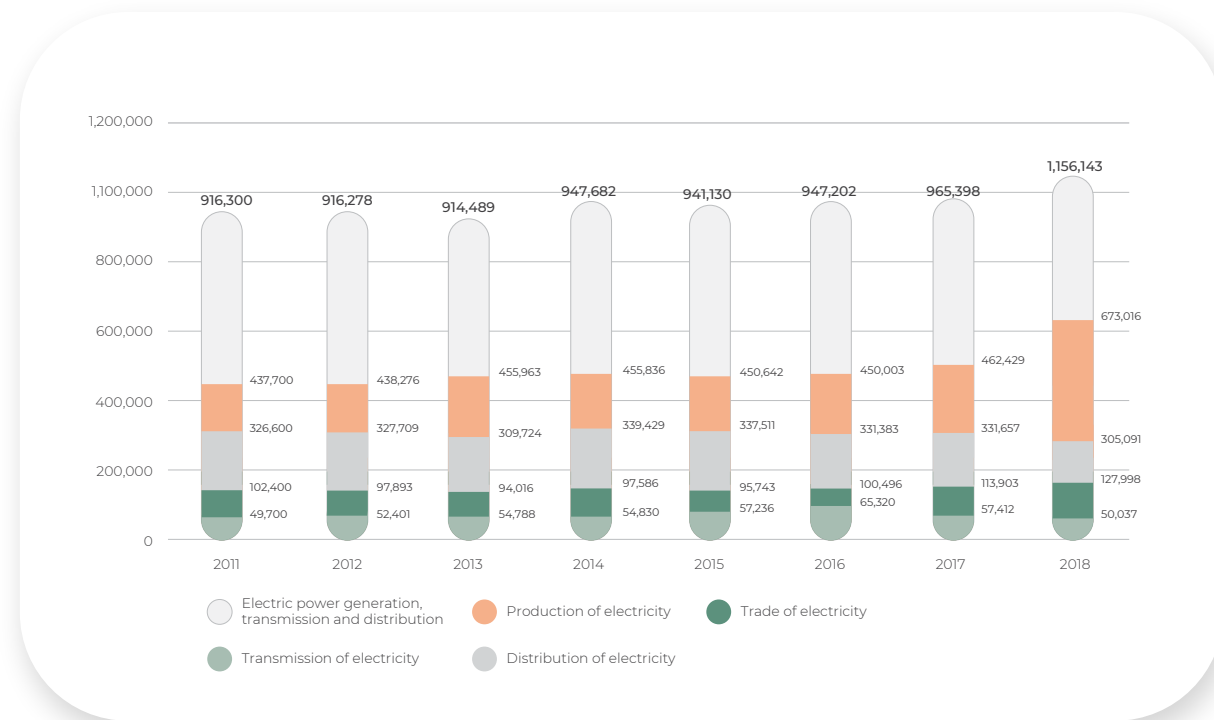
FIG. 02: TOP 10 DES PAYS PAR NOMBRE D'ENTREPRISES, NACE D351 (2018, N°)  
EUROSTAT DATABASE



Dans la Figure 2, la répartition 2018 du nombre d'entreprises du secteur montre que l'Allemagne confirme sa première place, avec près de trois fois le nombre du deuxième pays (la France). Environ 78 % des entreprises de « Production, transport et distribution d'énergie électrique » sont concentrées dans cinq pays principaux (l'Allemagne, la France, l'Espagne, la République tchèque et l'Italie). Les 10 premiers pays représentent 92 % du total. La Hongrie, qui était pratiquement impliquée dans le projet, n'est pas incluse dans le top 10 des pays, avec 716 entreprises.



FIG. 03: NOMBRE DE PERSONNES EMPLOYÉES, NACE D351 (2011-2018, N°)  
EUROSTAT DATABASE



Le nombre de personnes employées dans le secteur (Figure 2) a connu une tendance positive de +26 % entre 2011 et 2018. Cela s'explique par la forte tendance à la hausse du sous-secteur « Production d'énergie » (+54 %) et du sous-secteur « Commerce de l'électricité » (+25 %). Les tendances des deux sous-secteurs « Transport d'électricité » et « Distribution d'électricité » étaient quasi stables.

L'enquête hors site (deuxième étape méthodologique) a ciblé six pays différents (la France, la Hongrie, l'Italie, la Roumanie, l'Espagne et la Suède) en explorant les thèmes suivants :

- Facteurs de changement
- Besoins en compétences
- Professions
- Attractivité du secteur

L'enquête a obtenu un taux de réponse de 44 %. La plupart des répondants étaient 22 syndicats (66 %), suivis par 7 entreprises (21 %) et 3 associations nationales d'employeurs (10 %). Les organismes d'éducation et de formation représentent 3 % (1).



Le thème « Changements structurels et technologiques » est confirmé comme Facteur de changement le plus pertinent<sup>4</sup>, suivi des thèmes du « Développement de nouveaux modèles économiques » et de la « Décarbonisation ».

<sup>4</sup>Le thème « Facteurs de changement » avait déjà été identifié lors du premier projet (VS/2017/0005), disponible sur : <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

Lors de l'analyse de l'impact perçu de chaque Facteur de changement sur les professions qui ressortent de la première enquête, les répondants s'attendent à ce que les impacts des Facteurs de changement soient les plus pertinents sur les professions des cols bleus (**O&M** - Opérations et Maintenance), suivies des professions des cols gris (**ingénieurs, chefs de projet**) et des professions de cols blancs (**commerce**). Les **spécialistes TIC**, le **back-office** et les **ingénieurs/gestionnaires d'actifs** devraient présenter les impacts les plus faibles.

En ce qui concerne les besoins en compétences, le domaine « **Technologie/numérique** » est celui qui reçoit le plus de réponses (56 %, contre 40 % lors de l'enquête précédente) en termes de besoins perçus. Le domaine de la « **Technique spécialisée** » arrive en 2<sup>e</sup> position (15 % enquête actuelle, 16 % enquête précédente), suivi du domaine du « **Marketing** » (12 % enquête actuelle et 13 % enquête précédente).

Il convient de mentionner que le faible taux de réponse de l'enquête ne la rend pas pleinement représentative, mais il est important de comprendre et de donner quelques orientations de réflexion. Des résultats plus légitimes seront trouvés dans les ateliers de renforcement des capacités, qui représentent les aspects « qualitatifs » du projet (voir chapitre 4).

<sup>5</sup>De même, la première enquête a été réalisée lors du premier projet





## 3.2 MEILLEURES PRATIQUES EN EUROPE

Le rassemblement des meilleures pratiques visait à analyser les connaissances existantes sur les meilleures pratiques en matière de stratégies de renforcement des capacités et d'anticipation et d'harmonisation de l'intelligence des compétences en Europe. Les résultats détaillés de l'exercice sur les meilleures pratiques sont disponibles dans le rapport complet du projet.

Lors de l'analyse des meilleures pratiques, certains faits et sujets communs ont été identifiés, démontrant que de nombreux pays de l'UE fournissent de gros efforts pour :

- **Impliquer un ensemble hétérogène de parties prenantes** (entreprises, partenaires sociaux, fournisseurs d'EFPP, autorités nationales), mettant ainsi sur la table différents points de vue.
- **Mobiliser les ressources** Le manque général de ressources financières et les contraintes de temps sont en effet les principaux obstacles :
  - à la collecte / l'anticipation des besoins en compétences ;
  - à la formation pratique (perfectionnement et requalification) / aux nouveaux programmes ;
  - à la création d'un processus d'échange durable / régulier.

- **Disposer d'informations structurées et de données sectorielles** à la fois sur l'offre d'éducation et de formation et sur les emplois/professions et les compétences requises par le secteur.

Les meilleures pratiques collectées ont été présentées aux parties prenantes lors des ateliers nationaux de renforcement des capacités pour faciliter le travail d'analyse de la situation dans le contexte national spécifique dans les cinq pays cibles, ainsi que l'élaboration d'une première feuille de route identifiant les actions à mener.



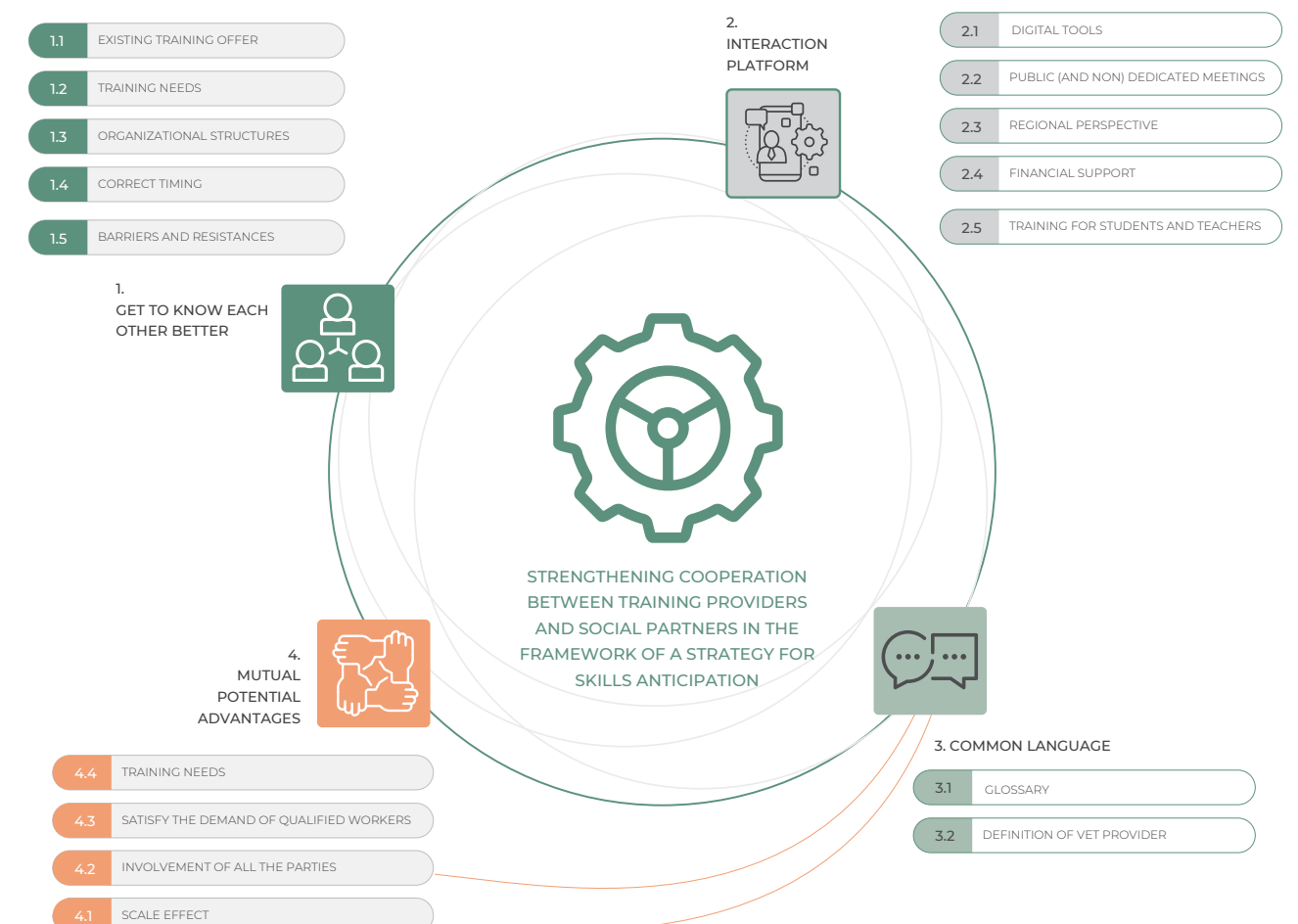
## 3.3 GRANDS PRINCIPES

Les résultats des activités précédentes ont conduit à définir et prioriser **quatre grands principes** sur le thème du renforcement de la collaboration entre les prestataires de formation et les partenaires sociaux dans le cadre d'une stratégie d'anticipation des compétences, qui sont :

- 1. Mieux se connaître les uns les autres** : mieux se connaître les uns les autres pour comprendre les besoins, les préoccupations et les intérêts de chacun.
- 2. Plateforme d'interaction** : outils (numériques ou non) facilitant le dialogue, le transfert mutuel de connaissances et de compétences.
- 3. Langage commun** : établir un glossaire commun pour se comprendre les uns les autres.
- 4. Avantages potentiels mutuels** : comprendre les besoins et les exigences pour trouver de bonnes solutions pour tous (solutions dites « gagnant-gagnant »).

Les quatre grands principes ont été détaillés en 16 questions clés, présentées dans la Figure 04.

FIG. 04: LES QUATRE GRANDS PRINCIPES ET 16 QUESTIONS CLÉS





## 4.

# ATELIERS DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS : THÈMES CLÉS DANS LE SECTEUR DE L'ÉLECTRICITÉ POUR LA FRANCE, LA HONGRIE, L'ITALIE, L'ESPAGNE ET LA SUÈDE

Les résultats identifiés au niveau européen ont été présentés lors des ateliers nationaux de renforcement des capacités fournissant la base pour la discussion et l'analyse nationales. Chaque pays a été invité à réfléchir aux quatre « grands principes » précédemment identifiés et aux 16 « questions clés » en fournissant des informations sur a) leur pertinence pour chaque contexte national et b) les pratiques possibles à adopter. Pour chaque « question clé », un exemple de meilleure pratique associée déjà identifiée à travers l'Europe a également été mentionné pour aider les participants à entrer dans le cœur de la discussion.

Une fois les résultats des cinq pays collectés, une analyse comparative a été réalisée en utilisant une approche ascendante : les contributions, les suggestions et les problèmes ont été analysés et finalement regroupés autour de thèmes communs pour mieux comprendre quelle était la « situation » pour chaque pays en matière d'intelligence des compétences dans le secteur de l'électricité.

## THEME 1

Répondre à une offre d'éducation et de formation fragmentée

## THEME 2

Avoir une compréhension coordonnée des besoins en compétences des entreprises

## THEME 3

S'attaquer à la charge financière

## THEME 4

Attirer les jeunes et apprendre des autres secteurs

## THEME 1

### RÉPONDRE À UNE OFFRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION FRAGMENTÉE



Tous les pays ont indiqué que l'offre d'éducation et de formation était souvent variée et compliquée. Cette hétérogénéité rend l'offre d'éducation et de formation très difficile à comprendre et à répertorier pour un large éventail de parties prenantes, y compris les jeunes, les demandeurs d'emploi et les entreprises à différents niveaux. Plus précisément, la perception de tous les pays est que cette offre devrait être mieux adaptée aux besoins actuels et futurs du secteur.

## PRINCIPAUX PROBLÈMES



- **L'Italie** et la **France** soulignent la fragmentation de l'offre sectorielle de formation et d'éducation, qui tend souvent à refléter le niveau plus régional et n'est pas alignée sur le système national plus large. En France en particulier, on a l'impression que l'offre de formation est davantage orientée vers le besoin de l'entreprise unique que vers les bénéfices des professions en général.
- En **Hongrie**, les prestataires de formation et d'éducation sont consolidés mais ne sont pas connectés entre eux.
- En **Suède**, il est urgent d'accroître la répartition géographique des prestataires de formation, ainsi que la planification et la coordination à plus long terme : la formation est organisée en fonction des besoins à court terme.



## SOLUTIONS POSSIBLES

Pour les cinq pays, la mise à disposition d'une **interface/plateforme/base de données unifiée** où tous les cours sectoriels sont répertoriés est perçue comme très bénéfique. Voici quelques exemples dans cette direction :

- **Hongrie**: base de données nationale du Central Statistical Office, KSH<sup>6</sup> (bien qu'il n'existe pas d'interface unique pour le secteur de l'électricité où toutes les formations apparaissent séparément).



## SOLUTIONS POSSIBLES

- **France** : plateforme en ligne « DATA DOCK »<sup>7</sup> qui répertorie les prestataires de formation.
- **Italie** : « Atlas of Professions » développé par l'INAPP (the National Institute for Public Policy Analysis)<sup>8</sup>. À cet égard, l'agence nationale « ANPAL »<sup>9</sup> peut jouer un rôle important dans son activation et l'harmonisation des informations.
- **Espagne** : l'offre de formation se trouve plus facilement grâce à une plateforme unifiée, notamment pour les formations de niveau supérieur. Les rapports de faisabilité sur les qualifications produits par l'INCUAL (National Qualifications Institute)<sup>10</sup> sont un bon exemple en ce sens.

En vue d'avoir une vision cohérente du secteur, ces plateformes rassemblent non seulement les prestataires de formation et l'offre de formation disponible, mais elles intègrent également des informations plus complémentaires, notamment la demande spécifique du secteur, à savoir ce dont les entreprises ont besoin en termes de compétences et de professions.

<sup>6</sup> <https://www.ksh.hu/?lang=en>

<sup>7</sup> <https://www.data-dock.fr/>

<sup>8</sup> [https://atlantelavoro.Enapp.org/atlante\\_professionisti.php](https://atlantelavoro.Enapp.org/atlante_professionisti.php)

<sup>9</sup> <https://www.anpal.gov.it/>

<sup>10</sup> <https://Encual.educacion.gob.es/>

## THEME 2

### AVOIR UNE COMPRÉHENSION COORDONNÉE DES BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES



Un répertoire unifié, clair et détaillé de l'offre de formation sectorielle ne peut être efficace et efficient à 100 % sans une coordination et une correspondance adéquates avec la demande du secteur en termes de compétences. La fragmentation de l'offre de formation conduit souvent à un cercle vicieux, puisque les responsables de l'éducation et de la formation n'ont souvent aucune idée de ce qui est nécessaire en termes de compétences, il est donc difficile pour eux de créer des cours sur mesure. En effet, leur résistance peut dépendre dans une large mesure de leur capacité à savoir clairement quoi faire et de la suffisance de temps pour la mise en œuvre : les enseignants et les professeurs doivent être sensibilisés aux objectifs et aux défis pour lesquels ils travaillent.



## PRINCIPAUX PROBLÈMES

- En **Suède**, les syndicats et les employeurs ont souligné l'écart entre les modèles de formation et ce qui se pratique actuellement dans le secteur. Souvent, l'offre en Suède est davantage déterminée par les intérêts des étudiants et non par les besoins des entreprises.
- En **Hungary**, l'anticipation des compétences se fait principalement au niveau de l'entreprise, mais les échanges entre les parties prenantes ne sont pas toujours autorisés (il existe des surfaces intranet fermées).
- En **Italie** et en **Espagne**, les entreprises ont tendance à ne pas partager leur travail et leurs meilleures pratiques pour renforcer le processus d'anticipation des compétences pour l'ensemble du secteur.
- Les entreprises **espagnoles** ne sont pas très confiantes dans la définition de leurs stratégies.



## SOLUTIONS POSSIBLES

Des efforts des deux côtés sont nécessaires, avec le soutien clé des partenaires sociaux, des autorités nationales ainsi que des agences de placement. Cela passe inévitablement par la nécessité de **mettre en place ou renforcer les autorités de coordination déjà existantes** au niveau stratégique/sectoriel. De nombreux exemples ont été évoqués par les cinq pays :

- **Italie**, le rôle de l'ANPAL en tant qu'entité de coordination.
- **France**, le rôle des « Observatoires » en tant qu'entités de coordination.
- **Espagne**, le rôle de FUNDAE<sup>11</sup> en tant qu'entité de coordination.
- **Hongrie**, la création de Conseils sectoriels de compétences avec le soutien du gouvernement.

<sup>11</sup> <https://www.fundae.es/>



## THEME 3 S'ATTAQUER À LA CHARGE FINANCIÈRE



Comme déjà mentionné au niveau européen, les contraintes financières sont généralement un goulot d'étranglement pour toutes les parties à différents niveaux de mise en œuvre.



### PRINCIPAUX PROBLÈMES

- En **France** et en **Espagne**, il y a un manque général d'informations et d'aperçu par rapport aux fonds existants ainsi que de connaissances sur la manière d'accéder aux subventions européennes et nationales. D'un autre côté, la manière de partager ou maximiser les fonds disponibles et de soutenir ce processus n'est pas claire.
- En **Suède**, le financement de l'éducation est disponible pour les étudiants grâce à des prêts gouvernementaux, même si la formation est effectivement coûteuse.
- En **Hongrie**, une double formation vient d'être mise en place mais elle n'est possible qu'au niveau de l'entreprise et pas du secteur. Par ailleurs, il y a un manque de financement pour la recherche et le développement même s'il existe actuellement une forme de formation doctorale collaborative : il s'agit d'un nouvel élément via lequel le gouvernement offre des bourses d'études pour l'obtention de niveaux universitaires et fournit une aide à l'université et aux étudiants doctoraux.



### SOLUTIONS POSSIBLES

Tous les pays ont indiqué que **le rôle du gouvernement** est crucial dans la mise en place d'un plan de développement des compétences et de financement du secteur. En outre, le partage des coûts entre les employeurs et les gouvernements pour la formation au sein du secteur peut être amélioré. Pour assurer l'approvisionnement futur en compétences, les coûts de la formation devraient être répartis équitablement et il est demandé au gouvernement de contribuer au financement.

## THEME 4 ATTIRER LES JEUNES ET APPRENDRE DES AUTRES SECTEURS



Attirer une nouvelle main-d'œuvre jeune et apprendre des expériences d'autres secteurs étaient des thèmes récurrents soulevés par les cinq pays.



### PRINCIPAUX PROBLÈMES

- En ce qui concerne le lien avec d'autres secteurs, tous les pays soulignent la nécessité d'apprendre d'autres secteurs et de se coordonner avec ceux-ci pour partager l'expérience, mais surtout pour planifier les avantages d'investir dans la formation. La coordination et la collaboration intersectorielles sont en effet insuffisantes (par exemple, avec la construction, la TLC, la mécanique, l'automobile, le juridique, etc.).
- En **Hongrie**, l'importance de définir les opportunités de carrière avant la spécialisation des étudiants a été soulignée. En outre, l'exploitation des bourses disponibles sera prise en considération.
- En **Italie**, l'implication des familles est essentielle : davantage d'informations leur seront communiquées afin de générer une large culture sur le secteur de l'électricité. En outre, les acteurs de l'orientation professionnelle devraient être plus largement impliqués et la figure du mentor/tuteur doit être renforcée.
- La **France** doit mettre en place une mesure à la fois qualitative et quantitative de l'efficacité de telles initiatives visant à attirer les jeunes. Dans le même temps, l'utilisation d'outils plus interactifs (comme la réalité virtuelle) est perçue comme bénéfique pour intéresser les jeunes au secteur.





## SOLUTIONS POSSIBLES

En **Suède**, les employeurs tentent activement d'inciter les élèves du secondaire à choisir des cours d'électricité en école secondaire supérieure. Des efforts sont fournis par Energiföretagen<sup>12</sup> à travers l'organisation des journées dites « EBR (Elbyggnadsrationalisering) ».

En **Hongrie** de nombreuses journées professionnelles et expositions sont organisées par l'Electrical Technical Association<sup>13</sup>, et il existe plusieurs concours étudiants et salons scientifiques.

Des journées professionnelles sont également organisées en Italie, en France et en Espagne (cette dernière via l'« AULA Madrid »<sup>14</sup>).

<sup>12</sup> <https://www.energiforetagen.se/>

<sup>13</sup> <https://www.mee.hu/>

<sup>14</sup> <https://www.ifema.es/en/aula>

## PECULIARITÀ: DIMENSION RÉGIONALE/ NATIONALE

La sphère d'action pour la mise en œuvre des thèmes ci-dessus doit tenir compte de la géographie propre à chaque pays, de la répartition des régions et du niveau d'autonomie qui leur est attribué.

- En **Suède**, la perspective régionale est importante pour évaluer les besoins en formation et comprendre quelles formations y sont proposées, mais en même temps, la coordination entre les régions est cruciale pour comprendre la position du pays dans la dimension sectorielle.
- En **Hongrie**, la plus petite taille du pays ne permet pas de définir les compétences sur une dimension régionale. Une couverture nationale est dès lors davantage encouragée.
- En **Italie**, un problème récurrent est celui de la fusion des dimensions régionale et nationale, car ce sont les régions qui définissent habituellement les priorités de formation.
- En **France**, les entreprises ne connaissent parfois pas toutes les formations au niveau régional, et le niveau de celles-ci varie d'une région à l'autre. Il arrive aussi souvent que les offres régionale et nationale de formation se recoupent : en raison de la taille du pays, la dimension régionale est certes pertinente, mais il faut développer en parallèle les deux niveaux.
- En **Espagne**, les régions autonomes dispensent des formations professionnelles. À cet égard, il existe souvent une incertitude quant au niveau de pouvoir transféré aux régions autonomes en raison des changements législatifs constants. Il faut aussi établir une réglementation nationale.





## 5. CONCLUSIONS ET PROCHAINES ÉTAPES



Ce rapport synthétise les différentes activités du projet. Grâce à une approche mixte, l'objectif principal était d'aider les parties prenantes à différents niveaux (partenaires sociaux européens, secteur, partenaires sociaux nationaux, fournisseurs d'éducation et de formation et autorités publiques compétentes) à mettre en œuvre des stratégies d'anticipation du changement dans le but de surmonter l'inadéquation entre la demande et l'offre de compétences et de mettre en place des stratégies communes pour la prévision continue des compétences et l'adaptation de l'offre.

Le cœur du projet était représenté par les ateliers nationaux de renforcement des capacités : ils ont stimulé l'échange et la connaissance mutuelle entre les parties prenantes dans le contexte de l'EFPP dans le secteur de l'électricité, **permettant d'identifier les thèmes clés pertinents que les parties prenantes nationales peuvent suivre comme principales recommandations au niveau national :**

- 1 Encourager un dialogue continu et complet entre les différentes parties prenantes pour renforcer l'intelligence des compétences, anticiper les tendances du marché du travail et des besoins en compétences et faciliter la planification de l'approvisionnement en EFP correspondant.
- 2 Répondre à une offre de formation variée et fragmentée en mettant en place une interface/plateforme/base qui répertorie tous les cours sectoriels. Cette plateforme doit également intégrer les informations complémentaires issues du secteur lui-même (compétences, professions, etc.).
- 3 Avoir une compréhension coordonnée des entreprises sur le type de compétences qu'elles recherchent. Ici, le rôle d'une autorité de coordination au niveau stratégique/sectoriel est essentiel.
- 4 S'attaquer à la charge financière : un répertoire des fonds régionaux, nationaux et européens disponibles est important. Ici, le rôle du gouvernement est important pour proposer un plan de développement des compétences et de financement du secteur.
- 5 Attirer une nouvelle main-d'œuvre qualifiée et apprendre des meilleures pratiques provenant d'autres secteurs : il est nécessaire d'apprendre des autres secteurs et de se coordonner avec ceux-ci ainsi que de réfléchir aux stratégies pour rendre le secteur plus attractif en améliorant les outils, les stratégies RH et les synergies entre les entreprises et les prestataires de formation.
- 6 Considérer la couverture régionale et/ou nationale des actions, car certains pays ont une stratégie plus nationale, tandis que d'autres laissent plus d'autonomie au niveau régional.

L'utilisation de cette synthèse ainsi que du **rapport complet** est encouragée comme feuille de route contenant des messages pratiques et des directives de renforcement des capacités à utiliser non seulement par les cinq pays cibles, mais aussi dans toute l'Europe. Cela contribuera à promouvoir et à améliorer le rôle des prestataires d'éducation et de formation ainsi que des partenaires sociaux pour créer une intelligence des compétences efficace et efficiente au profit du secteur de l'électricité.







# ANNEXE: FEUILLE DE ROUTE NATIONALE

## 1. RENFORCER LA CONNAISSANCE MUTUELLE

N°	ENJEU CLÉ	PERTINENCE (OUI/NON)	CONTEXTE NATIONAL	PRATIQUE À ADOPTER / OBSTACLES
1.1	OFFRE D'AFP	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Offre de formation variée et complexe à comprendre (éducation nationale, spécialisation professionnelle...) pour un jeune ou un demandeur d'emploi</li> <li>· Offre très hétérogène et non adaptée aux besoins des entreprises aujourd'hui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Besoin d'une cartographie détaillée</li> <li>· Besoin de diffuser cette cartographie</li> <li>· Les campus des métiers et des qualifications (CMQ) devraient être à la tête de la formation dans le secteur de l'électricité</li> <li>· Si nous voulons favoriser la transformation et augmenter les échanges entre les entreprises et les enseignants, nous devons promouvoir l'alternance entre les diplômés d'enseignement général et les certificats de formation professionnelle</li> </ul>
1.2	BESOIN DE COMPÉTENCES	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Au niveau national, il existe déjà des observatoires qui analysent les futurs besoins de l'industrie en compétences</li> <li>· Le manque de connaissance de l'industrie concernant les futurs besoins en production a aussi un impact sur l'anticipation des compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Poursuivre le travail des observatoires (L'engagement de développement de l'emploi et des compétences en PACA - Bretagne - Haut de France / ministère du Travail - ministère de l'Éducation) ; renforcer la collaboration avec les entreprises sur les campus pour présenter le contenu des formations souhaitées;</li> <li>· Autre observatoire : les projets de la Fabrique d'Énergies ( <a href="http://www.fabrique-energies.fr/index.php">http://www.fabrique-energies.fr/index.php</a> )</li> <li>· Formation des formateurs (entreprises) : les enseignants forment les jeunes à une profession en générale, et non pour une entreprise. Les compétences générales ne seront pas nécessairement identiques</li> <li>· Importance de travailler ensemble avec les entreprises et l'éducation nationale ou les centres de formation pour élaborer des programmes de formation au travers du système d'apprentissage</li> <li>· Importance du rôle du tuteur dans l'entreprise</li> <li>· Il est nécessaire de mettre en place un processus continu de certification des professions, car les besoins sont en constante évolution</li> </ul>

N°	ENJEU CLÉ	PERTINENCE (OUI/NON)	CONTEXTE NATIONAL	PRATIQUE À ADOPTER / OBSTACLES
1.3	STRUCTURE ORGANISATION-ELLE	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Les structures sont toujours trop complexes ; il faut travailler sur les principaux sujets du secteur et leur complémentarité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Organiser des réunions pour mieux se connaître avec une session d'introduction dédiée aux : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activités</li> <li>- Besoins</li> <li>- Résultats escomptés de chaque organisation sur l'anticipation des compétences.</li> </ul> </li> </ul>
1.4	TIMING PARFAIT	OUI ET NON	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Difficulté à faire coïncider les calendriers des entreprises et de l'éducation nationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Planifier/inviter à l'avance selon les calendriers des partenaires</li> <li>· Il est nécessaire de mettre en place un processus continu, car les besoins sont en constante évolution</li> </ul>
1.5	CONTRAINTE / RESISTANCE	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nous ne nous connaissons pas et nous n'avons pas les mêmes priorités</li> <li>· Organisation ministérielle / diversité des acteurs et concurrence / problèmes culturels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Questions structurelles : développer la coopération / l'échange en immersion entre les entreprises et les enseignants (et inversement) dans le cadre de réunions</li> <li>· Adapter l'attitude personnelle : Il faut aussi considérer la dimension humaine et professionnelle de l'individu dans les invitations aux réunions</li> </ul>



## 2. PLATEFORME D'INTERACTIONS

N°	ENJEU CLÉ	PERTINENCE (OUI/NON)	CONTEXTE NATIONAL	PRATIQUE À ADOPTER / OBSTACLES
2.1	OUTIL NUMÉRIQUE / OFFRE D'EFP	OUI ET NON	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Un outil qui référence l'offre des prestataires en France existe déjà en France au niveau national, mais il doit aussi être développé à différents niveaux. Manque d'interactions. Il faut développer des formes d'interactions autres que numériques</li> <li>· Référencement des prestataires de formation: DATA DOCK (<a href="https://www.data-dock.fr/">https://www.data-dock.fr/</a>)</li> <li>· Vision différente selon les participants (il y a 50 000 organismes de formation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Améliorer le système en ligne : développer un accompagnement personnalisé pour les jeunes à la recherche d'une formation, complété par des tutoriels et des conseils d'orientation interactifs</li> <li>· Les rencontres entre les parties prenantes (prestataires de formation, entreprises, organisations et syndicats) sont une autre forme d'interaction à exploiter pour diffuser l'offre d'EFP</li> </ul>
2.2	LES ELECTRIC DAYS	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Il existe déjà des journées lors desquelles les étudiants sont invités à découvrir le travail des entreprises</li> <li>· Il existe aussi des initiatives locales pour accueillir les enseignants dans les entreprises, mais les calendriers posent problème (voir section « TIMING PARFAIT »)</li> <li>· Problème d'attractivité des entreprises</li> <li>· Les initiatives ne sont pas toujours bien connues du public</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nouveaux défis importants : introduire une mesure qualitative-quantitative de l'efficacité de ces initiatives dans le but de promouvoir de tels événements.</li> <li>· Probablement plus pertinent dans un contexte régional</li> <li>· Afin de promouvoir une image attrayante du secteur ou de faire connaître les initiatives, il est important d'utiliser les réseaux sociaux de manière plus efficace</li> <li>· Pour attirer les jeunes vers un programme de formation, il faut être proche des étudiants et organiser des événements dans les collèges</li> </ul>

N°	ENJEU CLÉ	PERTINENCE (OUI/NON)	CONTEXTE NATIONAL	PRATIQUE À ADOPTER / OBSTACLES
2.3	DIMENSION -PERSPECTIVE RÉGIONALE	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Les entreprises ne sont pas au courant de toutes les formations au niveau régional</li> <li>· Le niveau d'information varie d'une région à l'autre</li> <li>· Les niveaux régional et national de connaissance de l'offre de formation se chevauchent. Le niveau régional est plus pertinent mais il faut développer les deux niveaux en parallèle</li> <li>· La dimension européenne est aussi importante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Pendant les réunions, il est important d'avoir des participants d'organisations travaillant à la fois au niveau national et régional</li> </ul>
2.4	APPUI FINANCIER	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· L'ordonnance du 21 août 2019 complique le financement de formation par l'apprentissage</li> <li>· Manque d'aperçu des fonds existants</li> <li>· Points de vue différents entre les employeurs et les syndicats sur les ressources consacrées à la formation, à l'apprentissage tout au long de la vie et à la formation de formateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Evaluer l'attribution de fonds à des formations pertinentes</li> <li>· Développer un nouveau portail en ligne consacré aux fonds existants afin de rassembler toutes les informations en un seul endroit</li> <li>· Parvenir à un compromis gagnant-gagnant en termes d'argent utilisé et d'efficacité grâce à des réunions annuelles planifiées en collaboration</li> </ul>
2.5	OFFRE DE FORMATION POUR LES ENSEIGNANTS ET LES ÉTUDIANTS	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Problème majeur de tuteur/formateur en entreprise.</li> <li>· Les entreprises sont-elles prêtes à s'ouvrir aux enseignants ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Problème majeur de tuteur/formateur en entreprise.</li> <li>· Les entreprises sont-elles prêtes à s'ouvrir aux enseignants ?</li> </ul>



### 3. UN LANGAGE COMMUN

N°	ENJEU CLÉ	PERTINENCE (OUI/NON)	CONTEXTE NATIONAL	PRATIQUE À ADOPTER / OBSTACLES
3.1	GLOSSAIRE (DÉFINITION DES RÔLES PROFESSIONNELS)	OUI ET NON	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nécessité d'un langage commun pour les professions et pour les compétences afin d'assurer que la formation réponde aux besoins de l'entreprise</li> <li>· Les compétences requises par les entreprises ne sont pas toujours intégrées dans les programmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Etablir un glossaire sur les professions, les activités professionnelles et les compétences attendues (<a href="https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Occupation">https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Occupation</a>).</li> <li>Pour la profession:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intitulé de la profession</li> <li>- Contexte</li> <li>- Compétences liées à la profession</li> </ul> </li> <li>Pour les compétences:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intitulé de la compétence</li> <li>- Description de la compétence (avec un verbe d'action)</li> <li>- Niveau de compétence (Expert, Professionnel, Pratique ou Notion)</li> </ul> </li> <li>· Nécessité d'une stratégie partagée entre les entreprises et les prestataires d'EFPP pour mettre à jour les programmes, avec une réunion annuelle planifiée</li> </ul>
3.2	DÉFINITION DES PRESTATAIRES D'EFPP	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· En France, il existe déjà une nomenclature (DGEFP) et des critères juridiques avec référencement dans le DATA DOCK (<a href="https://www.data-dock.fr">https://www.data-dock.fr</a>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Pourrait être améliorée à travers une interaction plus étroite entre les partenaires sociaux et les prestataires d'EFPP lors des réunions</li> </ul>



### 4. AVANTAGES POTENTIELS

N°	ENJEU CLÉ	PERTINENCE (OUI/NON)	CONTEXTE NATIONAL	PRATIQUE À ADOPTER / OBSTACLES
4.1	EFFET MULTIPLICATEUR DES PARTENAIRES SOCIAUX	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· En France, il existe une culture du dialogue social régie par le code du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Impliquer également d'autres parties prenantes : l'effet multiplicateur est maximisé lorsque le processus n'est pas limité aux partenaires sociaux</li> </ul>
4.2	AUGMENTATION DES PARTICIPATIONS	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Les réunions nationales sont toujours difficiles à organiser en raison du manque de temps et de ressources des partenaires</li> <li>· Attractivité des prestataires d'EFPP : le partenariat avec les entreprises attire les étudiants en alternance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Participation aux réunions nationales:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifier/inviter à l'avance selon le calendrier des partenaires</li> <li>- Partager les données et les statistiques avant la réunion prévue</li> <li>- Accroître la participation des leaders d'opinion qualifiés</li> <li>- Evaluer la possibilité d'impliquer également les étudiants</li> </ul> </li> <li>· Attractivité des prestataires d'EFPP:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmenter l'apprentissage en milieu de travail pendant le cursus</li> </ul> </li> </ul>
4.3	RÉPONDRE A LA DEMANDE DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS	OUI / NON / INADEQUAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Il est toujours nécessaire de trouver des outils pour quantifier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nécessité d'une cartographie détaillée des besoins et de mesurer les résultats (pour définir les ICP en réunion plénière avec les partenaires et évaluer les résultats en termes d'augmentation du nombre de candidatures aux offres d'emploi)</li> </ul>
4.4	PROMOUVOIR ET ENCOURAGER L'INNOVATION	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Toujours nécessaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· L'adéquation des qualifications et la mise à jour des compétences favoriseront « automatiquement » l'innovation</li> </ul>





## EPSU

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

📍 Rue Joseph II 40, box 5  
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 250 10 80

✉ epsu@epsu.org



## EURELECTRIC

📍 Boulevard de l'Impératrice, 66, bte 2  
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 515 10 00

✉ info@eurelectric.org



## INDUSTRIALL

EUROPE TRADE UNION

📍 Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10) - B  
1210 Brussels, Belgium

☎ +32 2 226 00 50

✉ info@industriall-europe-eu