

| Sources

Étude réalisée dans le cadre d'une convention de partenariat entre le Céreq et le Commissariat Général au Développement Durable (CGDD) pour la mise en œuvre du Plan national d'adaptation des métiers et des emplois de la transition vers l'économie verte. Des entretiens ont été menés auprès d'équipementiers, de gestionnaires des réseaux de transport et de distribution d'électricité et d'acteurs de la formation.

Publications |

Parcours professionnels et formation : des liens renouvelés, coordonné par P. Carloni, M. Lambert, I. Marion-Vernoux et M. Tallard
Céreq Échanges n°9, 2019,

Les réseaux électriques intelligents : vers de nouveaux besoins en compétences et en formation,
N. Bosse, Céreq Études n°3, 2016.

Prise en compte des mutations induites par la transition vers l'économie verte dans les formations professionnelles initiales,
N. Beaupère, C. Labruyère, J. Wendling,
F. Dauty, C. Floriani, M. Ménabréaz, Céreq Études n°4, 2016.

À explorer sur www.cereq.fr 

 Nathalie BOSSE > Centre associé au Céreq de Grenoble, PACTE

Quand les compétences doivent s'adapter
aux transitions écologique et numérique

Quand les compétences doivent s'adapter aux transitions écologique et numérique

Les réseaux électriques intelligents (REI) sont considérés comme une condition essentielle de la transition énergétique. Pour les entreprises du secteur du transport et de la distribution d'électricité, les évolutions à l'œuvre sont liées à l'intégration des technologies de l'information et de la communication (TIC) au système électrique et à l'activité numérique qui en découle. Les métiers de la distribution sont particulièrement concernés. Si la formation continue apparaît incontournable pour adapter les compétences des salariés, les diplômes de formation initiale doivent aussi être ajustés.

> Un besoin de salariés " multi-compétents "

Pour les entreprises du secteur, le déploiement des REI implique la maîtrise de compétences issues de l'électrotechnique et des TIC. Ce qui questionne la possibilité de former des professionnels " multi-compétents ".

" La paire gagnante, c'est la connaissance de l'application électrotechnique et la connaissance des architectures IT. " (Équipementier)

Les technologies des REI impliquent désormais pour les " électrotechniciens " la possession de compétences assez solides en TIC.

" C'est vrai qu'ils doivent avoir aussi des compétences en réseau informatique. " (Professeur d'université)

Les salariés venant des télécoms doivent avoir une connaissance des applications électrotechniques.

" Il y a quand même une connaissance applicative propre à l'énergie qui est particulière. " (Équipementier)

Ces nouveaux besoins suscitent des questions sur le degré de " multi-compétences " que l'on peut attendre des salariés.

> Adapter les compétences par la formation continue et initiale

Les évolutions en cours nécessitent la mise en place de formations à destination des salariés. En raison de la spécificité des métiers, la formation interne occupe une place importante. L'offre de formation initiale a également été revue pour répondre aux enjeux des REI mais demeure insuffisante aux yeux des entreprises.

" Comment proposer à des gens qui viennent aussi bien du monde du numérique que du monde de l'électrotechnique, un cursus qui vient rajouter la couche nécessaire pour maîtriser les concepts des REI ? " (Gestionnaire de réseaux)

La formation initiale est concernée à différents niveaux de qualification.

Le besoin de compétences pluridisciplinaires implique de penser des formations permettant aux salariés d'acquiescer celles qui leur font défaut.

" Il y a un fort appel sur des doctorants, des ingénieurs pour concevoir et inventer de nouvelles solutions technologiques " (Équipementier), mais " sur des populations qui sont quand même le gros de nos troupes (...) CAP jusqu'au bac+2, on n'a pas trouvé d'adaptation profonde des diplômes connectés aux réseaux électriques. " (Gestionnaire de réseaux)

> Former aux nouvelles technologies des personnels parfois peu diplômés

Les REI sous-tendent une élévation du niveau de qualification. Ainsi, la formation de personnels peu diplômés, souvent anciens dans l'entreprise, à ces nouvelles technologies, est un enjeu auquel les entreprises doivent répondre.

" Chez nous, en général, les agents intègrent [l'entreprise] et ils ne la quittent jamais. On a beaucoup de gens qui ont suivi un parcours assez long, et qui n'ont parfois en formation initiale pas grand chose. Donc on a aussi encore cette population là. Quand on embauche aujourd'hui (...) on essaye d'embaucher des gens, y compris en exécution, avec au moins un Bac technique ou technologique. " (Gestionnaire de réseaux)

" La transition, elle se situe dans une fenêtre de tir de 5 à 6 ans. C'est une période qui est relativement favorable pour nous, parce qu'on est dans un renouvellement relativement fort des compétences. " (Gestionnaire de réseaux)

Si certaines entreprises doivent envisager la formation de cette catégorie de salariés, pour d'autres, les évolutions à venir convergent avec un renouvellement d'une partie du personnel, lié aux départs à la retraite.

📖 Réseaux électriques intelligents (REI) : " Réseaux électriques capables d'intégrer efficacement les comportements et actions de tous les utilisateurs qui y sont raccordés – producteurs, consommateurs, et utilisateurs à la fois producteurs et consommateurs – afin de constituer un système rentable et durable, présentant des pertes faibles et un niveau élevé de qualité et de sécurité d'approvisionnement " (cf. Plateforme technologique européenne sur les smart grids).

Le champ de l'étude recouvre les entreprises de transport et distribution d'électricité, en amont du compteur (entreprises de la filière industrielle électrique et gestionnaires de réseaux).