

Université d'été de Brennilis 2023- Intervention de Jacques BREGEON

Nous avons entendu et écouté avec attention les propos

- de Pierre Calame qui a rappelé avec vigueur la place qui devrait être faite aux territoires sans lesquels rien ne peut se faire. Impossible de les occulter dans la transformation qui doit s'opérer,
- d'Isabelle Delannoy qui a souligné que cette transformation passe par l'adhésion aux principes symbiotiques s'appliquant très particulièrement à une économie territoriale évoluant vers un modèle régénératif très efficient au regard de l'urgence climatique ;
- et de Francine Depras qui a montré l'importance dans de telles mutations de disposer d'outils de mesure et d'indicateurs de performance intégrant toutes les dimensions notamment humaines et environnementales (Cf. modèle Care)

Dans ce déploiement de mutations complémentaires se soutenant mutuellement et participant à un nouveau modèle de développement visant la prospérité dans la sobriété, il est un facteur essentiel sans lequel rien ne se fait : le facteur humain.

Si grâce aux Gilets jaunes tout le monde a compris que la transition écologique ne passera que si elle est aussi sociale, on a cependant oublié la dimension RH et plus particulièrement celle des compétences requises pour mettre en œuvre les projets concrets sur le terrain.

A tous les niveaux d'organisation nous disposons d'excellents stratèges qui d'ailleurs peuvent converger dans leurs analyses et propositions, on pense aux scénarios énergétiques de l'ADEME, de RTE, de l'AIE. Mais tous ces scénarios oublient d'identifier les compétences opérationnelles requises pour mettre en œuvre ces stratégies sur le terrain.

L'ONG Energy Cities s'est cependant livrée en 2021 à une enquête auprès des collectivités locales européennes afin d'évaluer le nombre de porteurs de projets qualifiés dont il faudrait qu'elles disposent pour assurer la conduite des projets découlant des engagements gouvernementaux.

A l'échelle de l'Europe il faudrait, selon ses calculs, 214 000 agents territoriaux ayant les compétences nécessaires.

Rapportée au ratio démographique de la Bretagne cela correspond à 1500 agents formés et disponibles aujourd'hui. Un rapide décompte s'appuyant sur les organigrammes des services de la Région Bretagne, des quatre départements, des deux métropoles et autres grandes agglomérations, montre qu'il est difficile d'en trouver plus d'une centaine.

Le gap RH est énorme !

Il est donc absolument essentiel de concevoir et déployer sur le terrain un dispositif susceptible de développer rapidement les compétences opérationnelles nécessaires non seulement dans les collectivités, mais aussi chez les acteurs économiques les plus concernés.

Chacun comprend que face à l'urgence une réponse universitaire s'articulant autour de masters ne produira les compétences techniques mais aussi économiques et managériales recherchées qu'à 10 ou 15 ans au mieux.

Or c'est aujourd'hui que nous avons besoin de ces agents qualifiés publics et privés.

En conséquence, l'invention et le déploiement d'un dispositif innovant de développement des compétences opérationnelles sont les conditions incontournables de la réussite de toute stratégie, car l'effort à produire ne peut se limiter à quelques sites pionniers : il doit être général et les projets aussi concomitants que possible.

Dans le fil de cette analyse, AR NEVEZ propose un projet en réseau, travaillant avec tous les acteurs publics et privés ayant par nature un rôle à tenir mobilisés dans un effort collectif vigoureux. Ce projet est celui d'une « Ecole Pratique de la Transformation » ; le schéma en est déjà conçu dans ses différents principes et volets d'action. Il pourra s'appuyer sur le potentiel existant au sein du campus de Ker Lann où AR NEVEZ a pris naissance, mais pas seulement. Il s'agit de concevoir un dispositif en réseau qui pourrait s'étendre sur le territoire régional et être intégré de façon naturelle à la Breizh COP.

Le projet fera prochainement l'objet d'une présentation.