



## Rapport 2023-DEEF-11

20 août 2024

### La reconversion professionnelle comme clé de la transition énergétique

*Nous avons l'honneur de vous soumettre le rapport sur le Postulat 2021-GC-94 Dorthe Sébastien / Michellod Savio.*

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Contexte général</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Potentiel d'emplois grâce à la transition énergétique</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Potentiels dans les offres de formation</b>	<b>4</b>
<b>4.1</b>	<b>Formation professionnelle initiale</b>	<b>4</b>
<b>4.2</b>	<b>Formation professionnelle continue</b>	<b>5</b>
<b>4.3</b>	<b>Formation professionnelle supérieure</b>	<b>6</b>
<b>4.4</b>	<b>Hautes écoles spécialisées</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Financement</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Conclusion</b>	<b>7</b>

---

# 1 Introduction

---

Par postulat déposé le 25 juin 2021 et accepté par le Grand Conseil le 23 mars 2022, les députés Sébastien Dorthe et Savio Michellod et 20 cosignataires demandent au Conseil d'Etat de transmettre au Grand Conseil un rapport traitant les objectifs suivants :

- > identifier le potentiel de création d'emplois nécessaires à assurer les objectifs du plan climat cantonal ;
- > mettre en place un programme de formation dans les métiers de la transition énergétique, destiné tant aux jeunes qu'aux personnes souhaitant entamer une transition dans leur carrière ;
- > assurer un financement de ces formations, partagé entre l'employé, l'entreprise et l'Etat.

## 2 Contexte général

---

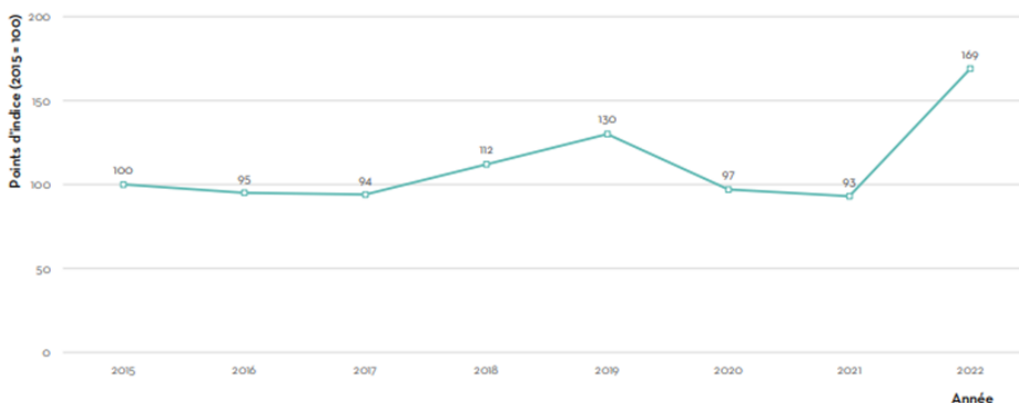
A la fin des années 1990, l'objectif des deux degrés Celsius a été formulé à l'échelle mondiale afin de limiter les conséquences néfastes du changement climatique. La décarbonisation joue un rôle important dans ce contexte et, à partir des années 2000, de nombreux pays ont intensifié leurs efforts en vue de réaliser ce que l'on appelle la « transition énergétique ». L'objectif est de réduire la consommation d'énergie, d'augmenter l'efficacité et de remplacer l'utilisation de sources d'énergie fossiles et nucléaires par des sources écologiques et durables.

Le postulat mentionné en titre, reprend ces thèmes généraux et les spécifie pour notre canton. Il attire l'attention sur le fait que la transition énergétique ne pourra être atteinte que si des adaptations favorisant la réalisation des objectifs énergétiques sont effectuées dans le domaine de la formation, du marché du travail et de l'économie.

Depuis le dépôt du postulat, le marché du travail a considérablement évolué. Dans l'Espace Mittelland (BE, FR, JU et NE), les besoins en main-d'œuvre qualifiée ont fortement augmenté après une chute due à la pandémie de Covid-19 et atteignent aujourd'hui un niveau record. Toutes les branches économiques constatent que le recrutement de personnel devient de plus en plus difficile. Les professions de la santé, certains métiers de l'informatique et les métiers du bâtiment sont particulièrement touchés.



Indice de la pénurie de main-d'œuvre dans l'Espace Mittelland



Source : Groupe Adecco Suisse

---

Dans ce contexte, la question se pose de savoir dans quelle mesure l'Etat peut et doit intervenir dans le système éducatif. Jusqu'à présent, l'économie, le marché du travail et la formation se sont toujours adaptés avec succès aux nouvelles conditions, car les acteurs s'orientent vers les besoins variés et changeants du marché du travail. Un développement des professions dirigé par l'Etat et anticipant cette évolution ou une promotion de certains groupes professionnels pour des « emplois verts » serait étranger au système et ne semble pas mener au but. Il y aurait un risque réel d'éloignement des besoins du marché du travail. Il est toutefois important que l'Etat analyse les besoins identifiés par les partenaires économiques en matière de marché de l'emploi et de formation et réfléchisse à un éventuel soutien dans leur mise en œuvre.

### 3 Potentiel d'emplois grâce à la transition énergétique

---

Dans son premier point, le postulat aborde le potentiel de postes à prévoir concernant la transition énergétique. Dans ce contexte, il convient de mentionner la Stratégie énergétique 2050 de la Confédération. Elle se base sur la loi sur l'énergie (LEne ; RS 730.0) acceptée par le peuple suisse en 2017. Cette stratégie prévoit de réduire la consommation d'énergie, d'augmenter l'efficacité énergétique et de promouvoir les énergies renouvelables. En outre, la construction de nouvelles centrales nucléaires est interdite. Le canton de Fribourg a modifié dans ce sens ses dispositions en matière d'énergie, et mis en œuvre le Programme Bâtiments. Il a également adopté le Plan Climat cantonal en 2021. A l'horizon 2030, respectivement 2050, il définit 8 axes stratégiques et 115 mesures au total.

En février 2023, le Conseil fédéral a publié le rapport en exécution du postulat de la Conseillère nationale Nadine Masshardt du 6 juin 2019 « Promotion des énergies renouvelables et efficacité énergétique. Un potentiel de création d'emplois ». Le potentiel futur y est estimé ; il s'élève à 15 500 emplois supplémentaires en 2050 au niveau national. Par rapport aux 4,42 millions d'actifs actuels, cela ne représente que 0,35 % du marché du travail. Si l'on applique ce rapport au canton de Fribourg, cela correspond, par rapport à 169 500 actifs, à environ 590 emplois qui seraient créés dans le cadre de la transition énergétique.

Le rapport du Conseil fédéral précise également les domaines dans lesquels les emplois supplémentaires sont attendus. Il s'agit de professions liées au photovoltaïque, aux pompes à chaleur, aux réseaux de chauffage, aux améliorations énergétiques des bâtiments, aux techniques de chauffage, ventilation et climatisation ainsi qu'aux technologies de captage et de stockage du CO<sub>2</sub>.

Plusieurs points cruciaux concernant le potentiel d'emplois dans le cadre de la transition énergétique sont mis en évidence. Il est essentiel de souligner que le chiffre des quelques 590 emplois supplémentaires prévu dans le cadre de la transition énergétique pour le canton de Fribourg représente une opportunité significative de création d'emplois ou de réorientation professionnelle. Cependant, pour maximiser cet impact, il est impératif de mettre en place des mesures incitatives et des politiques de soutien qui encouragent l'engagement dans les secteurs clés identifiés. Il ne faut pas oublier le secteur de l'agriculture qui doit également jouer un rôle important dans les efforts de transition énergétique.

De plus, la nécessité d'une coordination efficace entre les acteurs économiques, les institutions de formation et les autorités politiques pour garantir que les formations disponibles répondent aux besoins du marché du travail est primordiale. Cela implique également d'investir dans des programmes de reconversion professionnelle et de formation continue qui permettent aux travailleurs de s'adapter aux nouvelles exigences du secteur de la transition énergétique.

En résumé, le potentiel d'emplois lié à la transition énergétique est relevant pour le canton de Fribourg, mais il nécessite une approche concertée pour être pleinement exploité.

---

## 4 Potentiels dans les offres de formation

---

Les potentiels et mesures identifiés ci-après se rapportent aux systèmes suisse et cantonal de formation professionnelle, de formation continue à des fins professionnelles et des hautes écoles spécialisées. Ils traitent le deuxième et le troisième point du postulat.

### 4.1 Formation professionnelle initiale

La formation professionnelle initiale (« apprentissage ») permet d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier. Elle est suivie par environ deux tiers des jeunes en Suisse et sa durée est de 2 à 4 ans. En Suisse, il existe environ 245 professions à choix. Les contenus de formation des professions sont régulièrement révisés, de nouvelles professions sont également définies. Les organisations du monde du travail nationales en sont responsables.

Il est à relever que, légalement, la promotion du métier est l'affaire de l'organisation du monde du travail concernée. Dans ce sens, elles ont lancé ces dernières années des campagnes de promotion des métiers. L'Etat, par ses services de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle, promeut la formation professionnelle en général, en collaboration avec l'Union patronale du canton de Fribourg (UPCF), la Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg (CCIF) par l'organisation du Forum des Métiers START ! par exemple, et la Fédération Patronale et Economique (FPE-CIGA).

En Suisse, plusieurs professions en rapport avec la transition énergétique sont reconnues, comme les installateurs en chauffage CFC, les couvreurs CFC, les étancheurs CFC, les installateurs-électriciens CFC et les électriciens de montage CFC. D'autres métiers peuvent avoir un rapport avec la transition énergétique. On relèvera les monteurs frigoristes CFC, les menuisiers CFC, les charpentiers CFC, les maçons CFC, les constructeurs métalliques CFC et les façadiers CFC. La quasi-totalité des métiers cités ci-dessus délivre également une AFP. Dans la plupart de ces métiers, on constate, depuis plus d'une décennie, une pénurie d'apprentis et, par conséquent, de spécialistes formés. Les causes en sont les évolutions de la société, le manque de connaissances sur les perspectives d'emploi, les salaires et les possibilités de développement dans ces métiers, voire la vision qu'ont les parents, premiers influenceurs du choix d'une profession, sur ces métiers.

A relever que toutes les ordonnances de formation gérant ces métiers intègrent des éléments de formation dans le développement durable.

Afin de réduire les émissions de CO<sub>2</sub>, le secteur de la construction, accompagné par SuisseEnergie, a lancé en 2022 l'« Offensive de formation du secteur du bâtiment ». Quatre champs d'action ont été identifiés et 32 mesures ont été définies.

La mise en place de métiers directement en lien avec le sujet du postulat répond aux besoins de l'économie. Relevons le métier de recycleur CFC qui a été introduit il y a quelques années. D'autre part, en 2022, les branches du solaire ont mis en place, au niveau national, le nouveau métier d'installateur solaire CFC et de monteur solaire AFP. Les cours professionnels pour la Romandie sont centralisés dans le centre « Polybat » aux Paccots. Les cours commenceront à la rentrée scolaire 2024/2025. Pour ce métier, au 1<sup>er</sup> juin 2024, le Service de la formation professionnelle (SFP) a enregistré 18 contrats d'entreprises formatrices fribourgeoises, des chiffres réjouissants pour une formation qui débute. Il faudra cependant quelques années afin que le métier soit plus connu dans les entreprises et auprès des jeunes et de leurs parents.

Une promotion accrue des métiers liés à la transition énergétique auprès des jeunes est nécessaire. Il a été souligné que des actions concrètes, telles que des campagnes de sensibilisation et des collaborations renforcées avec les écoles, sont essentielles pour attirer davantage de jeunes vers ces métiers.

Pour permettre aux jeunes de découvrir les professions en lien avec la transition énergétique, des manifestations sont mises en place. La Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg (CCIF) organise par exemple déjà des semaines thématiques ciblant les jeunes de 14 à 16 ans sur ce sujet.

---

De plus, des efforts doivent être déployés pour mettre en avant les opportunités de carrière, les salaires compétitifs et les possibilités de développement dans ces domaines. Encore une fois, il s'agit prioritairement d'un devoir des métiers eux-mêmes.

Dans certaines branches, le suivi des entreprises avec un taux d'échec et des résiliations de contrats élevés est également une préoccupation majeure. Le canton de Neuchâtel a par exemple mis en place des mesures financières pour encourager les entreprises à signer des contrats d'apprentissage. Notamment, les jeunes travaillant dans les métiers de la construction nécessitent souvent un soutien adapté à leurs conditions spécifiques. Le canton de Neuchâtel connaît cependant une situation qui n'est pas comparable avec notre canton. Il comprenait en effet environ 50 % de ses apprentis en écoles de métiers (moins de 10 % pour Fribourg). Cela signifie que les entreprises ne jouaient pas leur rôle de formatrices et que le canton devait financer des écoles de métiers pour compenser ce manque de places d'apprentissage. Le financement des contrats neuchâtelois est donc une exception dans le monde de la formation professionnelle. Les mesures de financement des contrats d'apprentissage prises par certains cantons romands, pendant la période COVID, n'ont pas augmenté le nombre de places d'apprentissage. La promotion et le marketing des métiers restent la meilleure solution pour augmenter leur attractivité.

Enfin, une promotion de la filière maturité professionnelle (intégrée et post-CFC) pourrait rendre l'apprentissage plus attractif et permettrait de contrer la tendance à l'académisation et de fournir des étudiants supplémentaires aux Hautes écoles. Là encore, l'autorisation de suivre les cours de maturité professionnelle reste prioritairement de la responsabilité des entreprises formatrices.

## 4.2 Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue à des fins professionnelles regroupe les mesures de formation continue financées au moins en partie par les entreprises et visant un objectif d'apprentissage défini. La durée varie de quelques heures à plusieurs semaines. Les offres sont souvent organisées par l'économie ou des institutions privées.

La plateforme [Agenda énergie Suisse occidentale](#), créée dans le cadre du programme de formation continue [Energie-FR](#), propose un grand choix d'offres correspondantes pour les acteurs de la transition énergétique en français. Connaissant un succès grandissant, cette plateforme couvrira prochainement tout le territoire national.

Le programme Energie-FR a été mis en place en 2012 déjà par le Conseil d'Etat, par son Service de l'énergie. Il a été placé sous la direction de la Haute Ecole d'ingénierie et d'architecture (HEIA-FR) de Fribourg. Il existe toujours et connaît un succès certain. Jusqu'à présent, plus de 3000 jours de cours ont été dispensés chaque année.

Energie-FR propose à ce jour toute une série de formations destinées aux professionnels-elles dont notamment, en collaboration avec Suissetec, une formation « [Passerelle-FR](#) » facilitant la réorientation professionnelle ainsi que la spécialisation dans les métiers d'installateur/trice en chauffage, constructeur/trice d'installations de ventilation, installateur/trice sanitaire et ferblantier. Les personnes disposant déjà d'un CFC dans un autre métier technique ou une expérience professionnelle de plusieurs années peuvent suivre cette formation.

D'une manière générale, les entreprises sont libres d'initier des offres de formation continue. Le programme de formation « [Solar Access](#) » du Groupe E en est un exemple intéressant, qui affiche un bilan réjouissant. Un peu moins de deux ans après son lancement, cette formation tient ses promesses. Plus de 120 participantes et participants ont accompli le cursus. Démarré à l'automne 2022, il permet aux personnes intéressées de suivre une formation et de se reconvertir dans le secteur du photovoltaïque.

La nécessité d'une offre diversifiée et adaptée aux besoins spécifiques des professionnels de la transition énergétique est essentielle. Les entreprises et les organisations doivent collaborer étroitement pour identifier les compétences et les connaissances nécessaires, afin de proposer des programmes de formation pertinents et de qualité. L'accessibilité financière à ces formations a été identifiée comme un facteur crucial pour favoriser la participation de la main-d'œuvre.

A remarquer que, selon la loi fédérale sur la formation continue (LFCO ; RS 419.1), celle-ci précise qu'il s'agit prioritairement de la responsabilité personnelle puis de celle de l'employeur. La Confédération et les cantons n'interviennent qu'à titre subsidiaire.

---

### 4.3 Formation professionnelle supérieure

La formation professionnelle supérieure permet aux professionnels de se spécialiser et d'approfondir leurs connaissances techniques. Elle comprend les filières d'études des écoles supérieures (ES), les examens professionnels et les examens professionnels supérieurs. Il s'agit de diplômes reconnus par la Confédération. Dans toute la Suisse, la Confédération a défini plus de 400 offres ou diplômes de formation professionnelle supérieure. Ici aussi, les cours préparatoires sont souvent organisés par le secteur privé. En ce qui concerne la thématique de l'énergie, des cours sont proposés dans des domaines tels que l'efficacité énergétique dans la construction, la biologie de la construction, l'environnement et la technologie solaire. L'offre de « Conseiller énergétique des bâtiments avec brevet fédéral », suivie au centre de formation « Polybat » mérite une mention particulière.

A relever que, pour les examens professionnels et les examens professionnels supérieurs, le Secrétariat d'Etat à la formation, la recherche et l'innovation (SEFRI) finance, selon conditions, la moitié de la formation.

Il est important de renforcer les liens entre les établissements de formation et les acteurs du secteur énergétique. Des partenariats solides permettraient de développer des programmes de formation avancés, alignés sur les besoins du marché du travail. De plus, l'accessibilité géographique des formations est importante, mettant en lumière la nécessité de proposer des options de formation dans le canton pour répondre aux besoins locaux. Dans ce cadre, le canton bénéficie du Centre de formation interprofessionnelle (CPI) qui peut être mandaté par l'Etat ou les associations professionnelles pour mettre en place les formations idoines.

La création et l'ouverture d'une ES restent de la compétence du Conseil d'Etat et doit répondre à des besoins exprimés par le métier concerné. A ce jour, aucune demande d'ouverture d'une ES dans le domaine concerné n'a été formulée par une organisation du monde du travail concernée.

### 4.4 Hautes écoles spécialisées

Les Hautes écoles spécialisées (HES) proposent aux titulaires d'une maturité des filières d'études dans différents domaines. Les études HES, dont le thème principal est en rapport direct avec le tournant énergétique, comme le *Bachelor en énergies renouvelables et techniques environnementales*, sont proposées hors canton. De plus, comme susmentionné, la Haute Ecole d'ingénierie et d'architecture (HEIA-FR) de Fribourg est en charge de la mise en œuvre du programme Energie-FR.

La HEIA-FR s'engage activement dans la promotion de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables. L'option « Intégration énergétique » pour la filière Génie mécanique propose une spécialisation axée sur les énergies renouvelables et l'optimisation énergétique. Dans la filière Génie électrique, l'orientation « Énergies électriques » permet aux étudiants de se spécialiser dans la production et la distribution d'électricité, y compris les sources solaires et éoliennes. La HEIA-FR collabore avec l'Union patronale du canton de Fribourg (UPCF) et Suissetec pour faciliter la transition des étudiants vers les métiers du bâtiment via une passerelle dans les « Techniques du bâtiment ». De plus, un Certificat of Advanced Studies (CAS) en Analyse énergétique des bâtiments peut être suivi. Avec Energie-FR, la HEIA-FR organise des cafés-rénovation sur la rénovation énergétique des bâtiments. Elle offre également des formations sur la géothermie en collaboration avec Géothermie Suisse ainsi que des modules sur les pompes à chaleur avec le Groupement Suisse pour les Pompes à Chaleur (GSP). Une formation sur l'installation de systèmes photovoltaïques et de stockage d'énergie en partenariat avec Swissolar est aussi proposée. En collaboration avec les communes fribourgeoises, des conférences sur la rénovation énergétique des bâtiments et sur les installations solaires photovoltaïques sont organisées pour les propriétaires de bâtiments. Ces initiatives témoignent de l'engagement de l'Etat pour la durabilité et l'innovation dans le domaine de l'énergie.

Investir dans des programmes d'études spécialisés dans le domaine de l'énergie, en mettant l'accent sur la recherche appliquée et l'innovation, est donc pertinent. Favoriser les partenariats entre les HES et les entreprises pour garantir la pertinence des programmes et faciliter l'insertion professionnelle des diplômés est indispensable. Des mesures visant à promouvoir l'attrait des études HES auprès des jeunes, notamment en mettant en avant les perspectives de carrière et les opportunités de travail dans le domaine de l'énergie, sont nécessaires.

---

## 5 Financement

---

Dans le cadre de la formation professionnelle initiale et supérieure, le financement est assuré, pour les cours, par la Confédération et/ou les cantons.

La formation continue est, quant à elle, une démarche qui relève de la responsabilité individuelle. Les travailleurs doivent être conscients de l'importance de se former régulièrement pour s'adapter aux évolutions technologiques et aux besoins du marché dans le domaine de la transition énergétique. Cela implique un investissement personnel en temps et en ressources pour suivre des formations pertinentes.

Les employeurs, qu'ils soient publics ou privés, jouent un rôle crucial dans la promotion de la formation continue. En favorisant activement le développement des compétences de leurs collaborateurs dans le domaine de la transition énergétique, ils contribuent à renforcer la capacité d'adaptation et d'innovation de leur entreprise ou organisation.

En complément à la responsabilité individuelle et aux initiatives privées, les autorités publiques telles que la Confédération et les cantons ont un rôle à jouer dans le financement de la formation continue. Leur objectif est de rendre cette formation accessible à tous, en tenant compte des capacités financières de chacun. Dans ce contexte, le Conseil d'Etat alloue 250 000 francs par an au programme Energie-FR.

La Confédération et les cantons ont également pour mission de réglementer le domaine de la formation continue, notamment dans le cadre de la transition énergétique. Cela comprend la définition de normes de qualité, la certification des formations et la coordination des efforts entre les différents acteurs pour garantir une offre diversifiée et adaptée aux besoins du marché du travail dans ce secteur en évolution rapide.

Il est important de noter que le financement de la formation continue pour la reconversion professionnelle dans le cadre de la transition énergétique est confronté à des défis significatifs. En effet, il existe parfois des contraintes budgétaires qui peuvent rendre difficile l'accès à des formations de qualité pour certains travailleurs, en particulier ceux issus de secteurs en déclin qui nécessitent une reconversion rapide.

Malgré ces défis, il est impératif de trouver des solutions créatives et durables pour assurer un financement adéquat de la formation continue, car cela constitue un investissement essentiel pour préparer la main-d'œuvre aux métiers de demain et pour soutenir la transition vers une économie plus verte et plus durable.

En résumé, le financement de la formation continue pour la reconversion professionnelle dans le contexte de la transition énergétique repose sur une combinaison d'efforts individuels, d'engagement des employeurs et de soutien financier et réglementaire des autorités publiques. Cette approche globale vise à créer un environnement propice à l'acquisition de compétences nouvelles et à la promotion d'une main-d'œuvre qualifiée et adaptable aux défis de demain.

## 6 Conclusion

---

Le postulat « La reconversion professionnelle comme clé de la transition énergétique » souligne des enjeux essentiels concernant l'adaptation du marché du travail aux défis posés par la transition énergétique. Depuis le dépôt du postulat, l'évolution du marché du travail a mis en évidence un besoin croissant en main-d'œuvre qualifiée. Ces constats mettent en lumière la nécessité d'une action concertée pour anticiper et répondre à ces besoins émergents.

L'analyse du potentiel d'emplois lié à la transition énergétique, en se basant sur les données nationales et les spécificités du canton de Fribourg, révèle des perspectives prometteuses. Les estimations indiquent un potentiel significatif de création d'emplois dans des domaines clés comme le photovoltaïque, les pompes à chaleur, l'amélioration énergétique des bâtiments entre autres. Cela représente une opportunité concrète pour dynamiser l'économie locale tout en contribuant à la transition vers des pratiques plus durables.

---

Parallèlement, la promotion des métiers liés à la transition énergétique par les associations professionnelles auprès des jeunes constitue un levier essentiel pour assurer une relève qualifiée dans ces secteurs stratégiques. Des actions concrètes telles que des campagnes de sensibilisation, des partenariats renforcés avec les écoles et des initiatives d'orientation professionnelle sont nécessaires pour susciter l'intérêt et l'engagement des jeunes générations dans ces métiers d'avenir.

En matière de formation, la diversification et l'adaptation des programmes sont primordiales pour répondre aux besoins spécifiques du secteur de la transition énergétique. La collaboration étroite entre les entreprises, les institutions de formation et les autorités publiques est indispensable pour garantir la pertinence et la qualité des formations proposées. Des mesures incitatives et des politiques de soutien sont nécessaires pour encourager la reconversion professionnelle et la formation continue des travailleurs.

Le programme de formation et de financement implique une discussion approfondie sur les mesures supplémentaires nécessaires pour faciliter la reconversion professionnelle, considérée comme essentielle dans la transition énergétique.

Lors des discussions avec les partenaires cantonaux, diverses propositions ont été collectées. Parmi celles-ci, la promotion de certains métiers a été soulignée comme essentielle. Cela inclut l'analyse des métiers peu attractifs pour les nouvelles générations, l'adaptation des informations transmises aux jeunes, mais aussi aux parents, ainsi que la réévaluation des professions considérées comme des « impasses » sans perspectives après l'apprentissage.

Pour atteindre cet objectif, il est suggéré d'informer sur les métiers concernés, de redonner un statut social aux professionnels et de coordonner les efforts entre les métiers via une plateforme régionale structurée. Les grandes entreprises sont encouragées à jouer un rôle catalyseur dans ce processus, tout en ciblant également les parents pour une meilleure compréhension des enjeux.

Parallèlement, les conditions de travail doivent être rendues plus attractives, tant pendant l'apprentissage qu'après, avec une collaboration accrue entre les cantons et une attention particulière portée au domaine social pour favoriser l'inclusion.

L'utilisation de l'appellation « transition énergétique » pour plusieurs métiers est également préconisée avec une formation continue transdisciplinaire pour un meilleur alignement avec les besoins du marché. La promotion de cette transition auprès des jeunes est jugée cruciale, bien que beaucoup montrent, avec un certain étonnement, un faible intérêt pour cette thématique.

Une plateforme de reconversion professionnelle peut également être développée, par exemple en collaboration avec les agences d'intérim, tout en assurant un financement adéquat pour la formation continue des adultes.

Des initiatives spécifiques sont suggérées, telles que des offres estivales pour les jeunes, afin de découvrir les professions liées à la transition énergétique ainsi que le ciblage des enfants de l'école primaire pour susciter leur intérêt dès leur plus jeune âge.

En conclusion, la transition énergétique offre des opportunités tangibles de développement économique et social pour le canton de Fribourg. Pour saisir pleinement ces opportunités, il est impératif d'adopter une approche coordonnée et soutenue principalement par les métiers eux-mêmes, avec le soutien de l'Etat, comme cela a déjà été le cas pour certaines formations. Dans ce contexte, Energie-FR pourrait potentiellement se renforcer et élargir encore son champ d'activités.

En investissant dans la formation, la reconversion professionnelle et l'innovation, nous pouvons garantir une transition réussie vers un avenir énergétique durable et prospère pour notre région. Le défi pour obtenir un nombre adéquat de spécialistes ne réside pas dans l'offre de formation mais dans l'insuffisance de main-d'œuvre disponible.

Le Conseil d'Etat propose au Grand Conseil de prendre acte du présent rapport.