CNER

FÉDÉRATION DES AGENCES
D'ATTRACTIVITÉ, DE DÉVELOPPEMENT
ET D'INNOVATION

Synthèse

Étude
Septembre
2026

Le(s) métier(s) des transitions dans les agences de développement économique

CINDY EMOND



SYNTHÈSE 2026

Les transitions écologique et énergétique redéfinissent rapidement les attentes adressées aux entreprises et aux territoires : exigences réglementaires renforcées, nouveaux standards de compétitivité, risques climatiques et tensions sur les ressources. **Les agences de développement économique voient leurs missions évoluer :** elles ne se limitent plus à l'attractivité ou au soutien aux entreprises, mais deviennent des opérateurs d'accompagnement des transformations. La publication rassemble des repères nationaux et sectoriels, met en évidence l'ampleur des besoins en compétences, observe l'évolution des formations, et décrit la diversité des métiers mobilisés. Elle propose ensuite **une lecture des enjeux actuels des agences** et de leurs services (sensibilisation, programmes collectifs, accompagnements individuels, animation de réseaux, partenariats), illustrée par **des retours d'expérience.** Enfin, elle présente des exemples **de fiches de postes** et ouvre sur l'organisation de fonctions « transitions » dans les collectivités territoriales.

I Repères et cadrage national : objectifs, compétences, formations, besoin d'accompagnement



La transition s'inscrit désormais dans une planification nationale structurante : réduction forte des émissions, trajectoires sectorielles, sobriété et efficacité énergétique, substitution des énergies fossiles, consolidation des puits de carbone et montée en puissance de l'économie circulaire. **Cette transformation se traduit par des besoins massifs en emploi et en compétences :** une part importante des métiers existants doit évoluer, tandis que des postes nouveaux émergent, avec des tensions de recrutement dans plusieurs filières. Les compétences attendues dépassent les seuls profils techniques : pilotage, animation, conseil, conduite du changement, gestion de projet et communication deviennent essentiels pour transformer des intentions en trajectoires opérationnelles. **L'offre de formation progresse** (attractivité croissante des cursus, diversification des dispositifs), mais l'enjeu d'adéquation demeure, ainsi que la capacité de l'appareil de formation à absorber la demande en initial et en continu. Dans les entreprises, **les démarches restent souvent dispersées et contraintes** par le manque de temps et de ressources, en particulier dans les PME/ETI : d'où la nécessité d'un accompagnement pour structurer, outiller, prioriser et mobiliser les équipes, en reliant cadre national, réalités sectorielles et solutions de terrain.

La note contient également plusieurs éclairages : une interview de Guillaume Flachat (EDF) sur la structuration des compétences et des partenariats ; un focus sur la filière des réseaux électriques et le programme « Écoles des réseaux » (réponse collective aux besoins de recrutement) par RTE ; des exemples de formation (Paris Climate School, Terra Academia par Veolia) ; une tribune de Jacques Cremer (Bouygues Bâtiment Industrie) illustrant le « verdissement » des métiers et l'évolution des profils.

II Enjeux et services dans les agences : transitions devenues centrales, approche élargie, massification



Les transitions sont désormais au cœur des stratégies de développement économique, dans un contexte de vulnérabilité accrue des entreprises : multiplication des aléas climatiques, risques sur les chaînes d'approvisionnement, tensions énergétiques et géopolitiques. **Les agences développent une approche élargie :** au socle climat-énergie s'ajoutent économie circulaire, adaptation, sécurisation des ressources, et, de plus en plus, dimensions numériques et sociales.
L'enjeu majeur **est celui du passage à l'échelle :** il ne s'agit plus d'accompagner quelques pionniers, mais d'embarquer l'ensemble du tissu productif, quelles que soient la taille et la maturité des entreprises. Pour y parvenir, **les agences combinent des démarches individuelles et des dynamiques collectives :** conférences, ateliers, cycles d'acculturation, programmes d'accompagnement structurés, mise en réseau et mutualisation d'outils. Les partenariats deviennent un levier déterminant (ADEME, clusters, chambres consulaires, universités, acteurs de l'accompagnement), permettant de sécuriser l'expertise, les financements, et la diffusion des solutions. La logique d'écosystème apparaît comme une condition de réussite pour massifier des transitions à la fois techniques et organisationnelles.

La note contient l'interview de Philippe Boulet et Sam Sandiani (Agence des Transitions du bassin de vie de Montpellier) illustrant un modèle d'agence dédiée, fondé sur une gouvernance coopérative et des programmes par « promotions » d'entreprises, mobilisés pour montrer comment organiser concrètement le passage à l'échelle.

Les agences mobilisent une gamme de missions complémentaires. La **sensibilisation constitue une base largement partagée :** réunions d'information, ateliers, conférences et événements visant à acculturer les entreprises aux enjeux réglementaires, techniques et économiques. S'y ajoutent **des accompagnements collectifs** (programmes sur plusieurs mois, retours d'expérience, mises en relation) et **des accompagnements individuels** (pré-diagnostics, états des lieux, feuilles de route, orientation vers dispositifs et experts).

L'efficacité repose souvent sur **une articulation interne entre développeurs économiques et spécialistes des transitions**, afin d'installer un « réflexe transition » dans les pratiques. Les agences interviennent aussi sur les zones d'activités (ressource eau/énergie, actions collectives de réduction d'empreinte, labellisation), et développent des outils d'intermédiation (annuaires d'experts, plateformes de mise en relation, catalogues de solutions).

Les choix RH varient : montée en compétences des équipes existantes, recrutement de profils généralistes « appétence transitions », ou recrutement de profils techniques (énergie, écoconception, eau, économie circulaire). Au-delà des intitulés, la publication met en évidence des métiers hybrides combinant expertise, gestion de projet, animation de réseaux, reporting et pédagogie.

La note propose 10 fiches de postes dédiées aux transitions dans les agences : du responsable de services au chargé de mission, en passant par des postes d'ingénieurs.

III L'exemple d'une collectivité - Orléans Métropole



La structuration des transitions ne concerne pas uniquement les agences : les collectivités territoriales créent elles aussi des fonctions dédiées pour intégrer ces enjeux à leurs stratégies économiques, d'aménagement et d'emploi. **L'exemple d'Orléans Métropole** illustre la manière dont les enjeux de transition s'intègrent progressivement aux stratégies de développement économique des collectivités. La métropole a fait **de la transition environnementale l'un des axes structurants** de sa stratégie de développement économique et d'innovation à l'horizon 2040, en la considérant comme un levier de résilience, d'attractivité et de création de valeur pour le territoire. Cette orientation s'est notamment traduite **par la création d'un poste de chargé de mission Transitions et Économie circulaire** chargé de sensibiliser, accompagner et orienter les entreprises dans leurs démarches de transition. Ses missions combinent animation de l'écosystème territorial, accompagnement des entreprises, développement de projets et intégration de l'économie circulaire dans les politiques publiques. Les actions menées portent **sur des conférences de sensibilisation, l'accompagnement de projets d'économie circulaire, l'émergence de coopérations entre entreprises et l'appui à la recherche de financements**.

Remerciements

(Noms des structures par ordre alphabétique)

- **ADI Nouvelle-Aquitaine,** Vincent Bost
- **AER BFC,** Bénédicte Dolidzé et Agnès Ramillon
- **Agence des Transitions du bassin de vie de Montpellier,** Philippe Boulet et Sam Sandiani
- **Bouygues Bâtiment Industrie,** Jacques Cremer et Joris Vannier
- **Caux Seine Développement,** Pierre Van Caenegem
- **Dev'Up,** Clémence Deback et Nathalie Munoz-Abad
- **EDF,** Guillaume Flachat et Valérie Montanier,
- **La Réunion Développement,** Frédéric Lorion et Véronique Stern
- **Lorr'Up,** Loïc Vautrin
- **Orléans Métropole,** Aude Marcuéÿz et Peggy Etave
- **RTE,** Julien Chavade, Lucile Vernot, Charlotte Colin et Claire Ponty
- **Veolia,** Lise Penillard et Pamela De-Sevin-De-Quincy

Etude et rédaction : **Cindy Emond** - responsable études, publications et contenus éditoriaux, CNER

Réalisation et coordination graphique : **Margo Henriol** - chargée de communication digitale, CNER et **Anaïs Marques** - responsable communication et animation, CNER

Direction éditoriale : **Mathieu Dejouy** - délégué général, CNER et Vincent Gollain - directeur études et expertise, CNER

POUR NOUS CONTACTER

CNER – Fédération des agences d'attractivité, de développement et d'innovation

219 bd Saint-Germain, 75007 Paris
tél. +33 (0)6 63 60 67 36

mail **cner@cner-france.com**
site **www.cner-france.com**

CNER
FÉDÉRATION DES AGENCES D'ATTRACTIVITÉ, DE DÉVELOPPEMENT ET D'INNOVATION