



FÉDÉRATION NATIONALE
DE L'ÉNERGIE SOLAIRE

ANALYSE DÉTAILLÉE + 4 PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION

Version du 4 mars 2026

PPE3

LES OBJECTIFS DE VOLUMES À TRAVERS LE PRISME DE L'EMPLOI 🔍

💡 La présente note s'appuie sur un travail collectif mené au sein de la FNES.

Un travail de consolidation des données, contributions et retours terrain a été coordonné et analysé par un pool d'experts mobilisés autour de l'emploi. Les données, ratios et projections mobilisés reposent sur des sources identifiées, récentes et vérifiables, listées en fin de document.

La Fédération Nationale de l'Énergie Solaire tient à remercier chaque contributeur.

www.federation-energie-solaire.com



ANALYSE POST PUBLICATION

PPE3 : LES OBJECTIFS DE VOLUMES À TRAVERS LE PRISME DE L'EMPLOI

4 Mars 2026

Pourquoi cette analyse ?

Au lendemain de la publication de la PPE3, la question de la répartition des volumes par segment d'activité doit désormais se poser avec clarté. Des objectifs pressentis ont fait état d'un plafond à 2,9 GW/an jusqu'en 2028, sans ventilation précise par segment. À la lecture des documents établis par la puissance publique — et notamment des annexes de la PPE — **il paraît essentiel de rappeler que derrière les volumes se cachent des emplois, dont la valeur économique et sociale est parfois plus précieuse que les seuls chiffres d'affaires des entreprises.**

La FNES constate qu'aucun indicateur d'intensité emploi par segment photovoltaïque n'existe à ce jour dans les documents de planification énergétique française. **Le sujet de l'emploi a trop longtemps été absent des discussions entre la filière et l'administration.** La FNES souhaite donc apporter ce prisme nouveau afin d'alimenter les réflexions et de permettre aux décideurs de prendre leurs décisions de façon éclairée — dans l'intérêt conjoint de la transition énergétique et du tissu économique territorial qu'elle est supposée renforcer.

La FNES assume ici pleinement son rôle de fédération : défendre les intérêts de l'ensemble de la filière de manière équitable, signaler les déséquilibres, corriger les oublis, et rappeler que l'intérêt général — y compris celui du budget de l'État — commande de ne pas sacrifier 65 000 emplois et des dizaines de milliers d'apprenants sur l'autel de la rentabilité à court terme de quelques opérateurs.

Quelques chiffres pour débiter...

65 000 ETP directs + indirects en fin 2024 <i>Columbus Consulting, nov. 2025</i>	-28 % de recul du recrutement de mars 2024 à mars 2025 <i>Consultation FNES, 2025</i>	30 000–40 000 emplois menacés (EnR) <i>France Renouvelables, fév. 2026</i>
--	---	---

⚠ La rentabilité doit-elle être la priorité quand des plans sociaux sont là ?

La filière solaire a subi en 2025 des chocs réglementaires successifs qui ont déclenché des licenciements, des gels de recrutements et des fermetures. La PPE3 telle qu'elle s'annonce risque d'amplifier ce phénomène déjà critique pour 5 000 PME/TPE de proximité.

I — Un frein constaté depuis 2025

1.1 Un secteur frappé par des aléas réglementaires successifs

La filière solaire photovoltaïque française a connu une croissance remarquable entre 2022 et 2024, portant les effectifs directs et indirects de **18 920 emplois en 2022 dit d'Équivalent Temps Plein (ETP)** (ADEME/SDES) à **plus de 65 000 ETP fin 2024** (Columbus Consulting, novembre 2025). Ce tissu industriel repose sur **plus de 5 000 entreprises RGE** implantées dans les territoires, des PME de proximité porteuses de savoir-faire locaux non délocalisables.

Dès 2025, cette trajectoire a été brutalement interrompue par des décisions réglementaires dont les effets cumulés ont provoqué un effondrement de l'activité dans plusieurs segments :

- **Division par 3 des aides au résidentiel début 2025** : transition du guichet ouvert S21 vers un appel d'offres simplifié (AOS) sans conditions établies. Première période : 43,5 MWc souscrits pour 192 MWc attendus.
- **TVA à 5,5 % inadaptée** : différences entre la promesse et l'application, critères jugés difficilement applicables, sans réelle conditions d'application opérationnelles à la date d'entrée en vigueur.
- **Vide réglementaire prolongé** : des gels d'appels d'offres, situation inédite depuis 15 ans, paralysant les carnets de commandes.

Qu'on se le dise, **la problématique ici n'est pas le recul de subventions** ou de leurs montants : la filière solaire entre en phase de maturité et doit très logiquement devenir autonome. Il s'agit **d'un problème de cohérence et de visibilité**, sans lesquelles aucune filière industrielle ne peut planifier ses investissements ni sécuriser ses emplois.

C'est précisément pour éviter de nouveaux problèmes de cohérence que nous souhaitons rappeler ici que l'allocation des volumes dans la PPE3 peut avoir des conséquences importantes si elle n'est pas analysée sous l'ensemble de ses prismes.

1.2 L'inégalité des entreprises face à l'impact

« Début 2025, notre cher gouvernement décide de diviser par 3 les aides au solaire photovoltaïque. De 4 chantiers par semaine, on passe à 2 ou 3 par mois. J'ai déposé une demande d'activité partielle le 27 janvier 2026. Elle a été refusée : la baisse de commandes serait un aléa normal d'activité. »

— Emilie Lemaire, dirigeante PME solaire — LinkedIn, mars 2026

Ce témoignage illustre un paradoxe institutionnel que plusieurs entreprises connaissent actuellement : les entreprises victimes d'un **choc réglementaire exogène** se voient refuser l'activité partielle. Les TPE/PME sont principalement concernées alors que, paradoxalement, elles concentrent l'essentiel des emplois par MW. Elles **se retrouvent sans filet de protection**, à contrario de grands groupes, eux aussi fragilisés, ayant la possibilité d'activer des PSE formels.

1.3 Des plans sociaux déjà engagés dans l'ensemble de la filière

Plans sociaux et réductions d'effectifs documentés (2025–2026)

- Boralex France : PSE lancé en novembre 2025, ~20 personnes sur 315 salariés, ciblant managers, chefs de projets, prospecteurs. Effectifs passés de 250 (2022) à 315 (2024), désormais en réduction. (GreenUnivers, 19 janv. 2026)
- Enerplan / Observ'ER (fin 2025) : -6 % d'effectifs moyens chez les installateurs résidentiels ; 25 % envisagent de nouveaux licenciements en 2026 ; score santé financière : 2,7/5.
- Solar People : recul des recrutements de 28 % en 2025.

Le 10 février 2026, quelques jours avant la publication de la PPE3, plus de **700 salariés** issus de plus de 60 entreprises ont manifesté à Paris et Montpellier sous la banderole « *Stop à la casse des emplois et de l'industrie des énergies renouvelables* ». Convergence syndicale inédite (Sud Énergies, CFE-CGC, FNME-CGT). Il est à noter que c'est une première mobilisation d'ampleur depuis 2010 et que d'autres pourraient succéder en 2026.

« Le manque de visibilité dû au retard de la PPE et des appels d'offres pèse sur les décisions d'investissement dans les territoires, ralentit le rythme nécessaire de l'électrification en France et fragilise les perspectives d'emploi du secteur. »

— Boralex France, communiqué officiel, GreenUnivers, janvier 2026

Il est à noter que le message véhiculé pendant ces manifestations est clair : la filière avait besoin d'un geste de l'administration pour permettre sa survie. Elle n'avait pas de liste de doléances, ne demandait pas des aides financières, mais uniquement **“le droit de travailler”**.

Au lendemain de la publication, après un dégel des premiers Appels d'Offres (AO CRE BAT PPE2), l'impact sur l'emploi, lui, est toujours là et plusieurs segments restent dans le flou réglementaire : les activités se déroulant dans le cadre des AOS sont toujours gelées tandis que les segments de 0 à 100 kWc font preuve d'agilité en déployant de nouveaux modèles économiques, mais avec **la peur de les voir rétroactivement freinés par de nouvelles annonces**.

Des actes sont là, mais pas de manière équitable pour tous les segments de la filière.

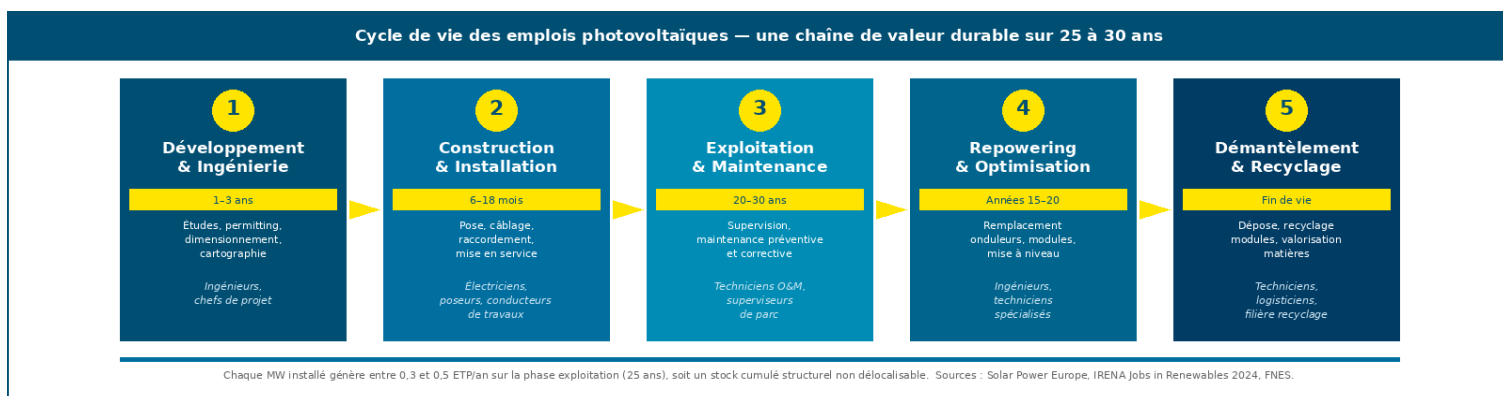
1.4 La filière n'est pas constituée uniquement d'installateurs : ne l'oublions pas !

Au-delà des emplois d'installation, la filière solaire génère des emplois sur l'ensemble de la chaîne de valeur et sur toute la durée de vie des installations (20 à 30 ans). On distingue trois grandes familles complémentaires :

— **Les emplois d'exploitation et maintenance (O&M)** : maintenance préventive et corrective, supervision de production, repowering et démantèlement. Avec plus de 24 GW installés en France fin 2024, ces activités représentent un volant croissant d'emplois techniques qualifiés, non délocalisables et territorialement ancrés. Chaque MW installé génère entre 0,3 et 0,5 ETP/an d'exploitation sur 25 ans.

— **Les emplois techniques et d'ingénierie** : bureaux d'études, dimensionnement, cartographie, développement de projets, raccordement réseau, gestion des dossiers administratifs de permitting et d'autorisation.

— **Les emplois de support et de gestion** : fonctions RH, comptabilité, juridique, commercial, marketing, ainsi que les métiers du numérique liés aux logiciels de supervision, monitoring, gestion de parc et optimisation de production — un segment en forte croissance avec la digitalisation des installations.



1.5 La nécessité de maintenir des décisions équitables

Intérêt individuel ou intérêt général ?

L'énergie solaire est un des piliers de la stratégie française de souveraineté énergétique et d'électrification des usages et en ce sens, elle est une énergie de bon sens.

Force est pourtant de constater que les décisions structurantes de la filière sont aujourd'hui largement orientées par les intérêts économiques et commerciaux d'un nombre restreint d'acteurs. Ces intérêts, légitimes en eux-mêmes, ne sauraient tenir lieu de politique énergétique nationale. Ils génèrent des effets de bord documentés, des biais dans la conception des dispositifs de soutien, et des angles morts persistants — dont l'emploi est le plus flagrant.

Les exemples ne manquent pas. La conception **des appels d'offres favorise structurellement certains segments d'activité**, qui ne profitent pas toujours à des intérêts citoyens ou à l'intégration intelligente au sein du réseau, mais aussi à certaines typologies d'entreprises sans pouvoir permettre à celles de tailles modestes de se mettre à leur service, favorisant une main d'œuvre délocalisable plutôt que **la main d'œuvre compétente et de valeurs pour nos territoires**.

En effet, les critères de sélection des AO valorisent le prix du MWh produit **sans aucune pondération sur les retombées territoriales**, l'intensité emploi ou le contenu local — orientant mécaniquement les décisions vers les projets les plus capitalistiques (souvent pour des investisseurs étrangers) et les moins créateurs d'emplois directs. La concentration croissante du marché entre quelques grands opérateurs crée de facto une asymétrie d'influence dans les concertations réglementaires, où les 5 000 PME certifiées RGE de la filière peinent à faire entendre une voix aussi audible que celle des directions affaires publiques des grands groupes.

Les TPE/PME représentent pourtant +80% de l'employabilité dans la filière solaire.

La FNES assume ici pleinement son rôle de fédération : défendre les intérêts de l'ensemble de la filière de manière équitable, signaler les déséquilibres, corriger les oublis, et rappeler que l'intérêt général — y compris celui du budget de l'État — commande de ne pas sacrifier 65 000 emplois et des dizaines de milliers d'apprenants sur l'autel de stratégies exclusivement commerciales.

Il ne s'agit pas d'invalider ou de favoriser un segment plus qu'un autre : au contraire, il s'agit d'un rééquilibrage bénéfique à toute la filière.

1.5 La PPE3 : volumes insuffisants et structure défavorable à l'emploi

La PPE3, publiée le 13 février 2026, fixe un plafond de **2,9 GW/an jusqu'en 2028**. Or la DGEC envisage de rester sous ce plafond : les premiers arbitrages portent sur **3,126 GWc (~2,5 GW injectés effectivement)** — soit **-58 % par rapport au rythme réel de 2024 (~6 GW/an)**. (GreenUnivers, 19 février 2026)

~6 GW installés en 2024 <i>rythme de référence</i>	~2,5 GW visés par la DGEC en 2026 <i>arbitrages fév. 2026</i>	-58 % d'activité supportée <i>impact emploi immédiat</i>
---	--	---

Au-delà du volume global, la répartition pressentie aggrave le risque : **54 % des volumes** seraient concentrés sur les grandes installations (> 500 kWc), qui génèrent **2 à 5 ETP/MW**, contre **14 à 20 ETP/MW** pour le résidentiel et les petites toitures. Sans correction, la destruction d'emplois sera disproportionnée dans les PME de proximité.

II — L'intensité d'emploi par segment : le prisme manquant jusqu'à présent

2.1 Tableau comparatif des intensités d'emploi par segment photovoltaïque

Sources : SDES, Enedis, Observ'ER, Columbus Consulting (2024–2025). ETP = emplois directs + indirects (installation, maintenance, fabrication, services connexes).

Segment	Puissance2025	Nb projets	ETP/MW	ETP installation	ETP Transverses	Part totale	Modèle soutien
Résidentiel (0–9 kWc)	650 MW	305 100	~28 ETP/MW	~13 000	~ 5450	~31 %	Arrêté tarifaire / ACI
Petites toitures (9–100 kWc)	~900 MW	~14 500	~18 ETP/MW	~12 600	~ 3600	~24%	Arrêté tarifaire / ACI / VT
Moyennes toitures (100–500 kWc)	1 200 MW	~5 200	~11 ETP/MW	~9 600	~3 900	~20 %	PPA / ACC / AOS
Grandes toitures (500 kWc–5 MWc)	~1 000 MW	< 1 000	~8 ETP/MW	~5000	~2700	~11 %	PPA / ACC / AO CRE
Grandes centrales au sol (> 5 MWc)	~2 250 MW	< 200	~4 ETP/MW	~4500	~4700	~14 %	AO CRE / PPA
TOTAL ~6 GW/an (2024)	~6 000 MW	> 325 000	~11 ETP/MW moy.	~44 700 ETP	~20 300 ETP	100%	

 **LECTURE SIMPLIFIÉE** : les segments < 500 kWc représentent plus de **80 % des projets raccordés** et génèrent environ **80 % des ETP**, pour seulement 58 % de la puissance installée. Un glissement vers les grands projets sans compensation provoque structurellement une destruction d'emplois qui se doit d'être analysée.

Nb : Le segment du petit sol (S25) n'a pas pu être analysé car il est aujourd'hui impossible de quantifier le nombre d'ETP à prévoir.

Méthodologie :

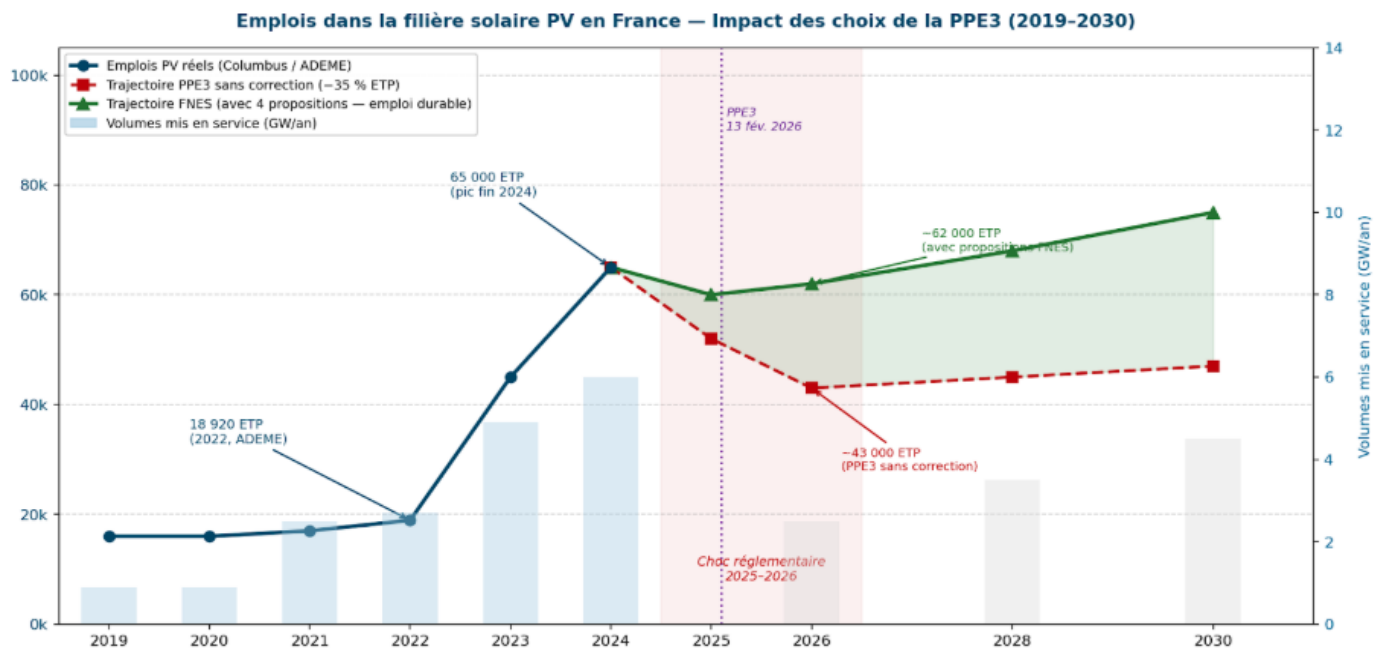
Emplois d'installation (44 700 ETP) — calculés par segment à partir de ratios ETP/MW d'installation directement attribuables : 20 ETP/MW pour le résidentiel, 14 pour les petites toitures, 8 pour les moyennes toitures, 5 pour les grandes toitures, 2 pour les grandes centrales au sol. Ces ratios reflètent l'intensité main-d'œuvre décroissante à mesure que la taille des projets augmente. Sources : Columbus Consulting (2025), Observ'ER, Consultations FNES.

Emplois transverses (20 300 ETP) — fonctions non directement attribuables à un segment mais indispensables au fonctionnement de la filière, répartis entre segments par une méthode mixte selon la logique économique propre à chaque famille : les emplois O&M (8 000 ETP) et numériques/monitoring (1 300 ETP) sont répartis au prorata de la puissance installée en MW, les emplois d'ingénierie et bureaux d'études (5 000 ETP) au prorata du nombre de projets pondéré par leur charge administrative unitaire — un projet résidentiel représente 1 unité de charge, une centrale au sol 150 unités —, les fonctions support, RH et juridique (4 000 ETP) au prorata des ETP d'installation, et les emplois commercial et marketing (2 000 ETP) au prorata du chiffre d'affaires estimé par segment.

Le ratio ETP/MW affiché est le ratio complet intégrant les deux blocs. Il diffère des ratios d'installation seuls couramment cités dans la littérature (20/14/8/5/2 ETP/MW) et constitue une lecture plus fidèle de l'impact emploi réel de chaque segment sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

2.2 Évolution des emplois dans la filière solaire PV (2019–2030)

Le graphique présente l'évolution des emplois directs et indirects, et projette deux trajectoires : la trajectoire PPE3 sans correction (contraction), et la trajectoire avec les quatre propositions FNES (stabilisation durable).



Sources : Columbus Consulting (nov. 2025) · ADEME 2024 · France Renouvelables fév. 2026 · Projections FNES

2.3 Impact estimé des scénarios PPE3 sur l'emploi

Indicateur	Situation 2024	PPE3 sans correction	PPE3 avec propositions FNES	Variation nette
Volume soutenu annuel	~6 GW/an	~2,5 GW effectifs	3,5–4 GW (mix équilibré)	Maintien partiel
ETP directs + indirects	~65 000 ETP (pic)	~42– 45 000 (-35 %)	~55– 60 000 ETP	10 000–20 000 préservés
Intensité emploi	~11 ETP/MW	~7 ETP/MW	~10 ETP/MW	+3 ETP/MW
PME/TPE (5 000 RGE)	Tissu dense, croissance	Contraction >15 %, faillites	Stabilisation 5 ans	Préservation locale
Recettes publiques	~1,4 Md €/an	~0,9–1 Md €/an	~1,2–1,3 Md €/an	Préservation fiscale

Estimations FNES sur base Columbus Consulting (2025), SDES (2025), ADEME.

Méthodologie :

Recettes publiques calculées sur la base d'un salaire brut moyen de 2 640 €/mois (cotisations salariales : 22% du brut, cotisations patronales : 42% du brut — taux conventionnel BTP/énergie, impôt sur le revenu estimé au barème 2024). Sources : URSSAF 2024, Consultations FNES, données issues des acteurs de l'emploi du collègue Emploi et Formation de la FNES.

III — La démarche de la FNES : anticiper les mutations sans attendre

Depuis **avril 2025**, un travail individuel a été engagé par Solar People, repris depuis par la FNES elle-même à l'issue d'un dialogue avec le **Ministère du Travail et des Solidarités** pour identifier les outils de soutien aux mutations de filière adaptés à la réalité des entreprises solaires. **Ce travail a été formalisé et repris en janvier 2026.**

Objectif de la démarche FNES — Ministère du Travail

La FNES ne sollicite pas de fonds supplémentaires. Elle travaille à la cartographie et l'activation des dispositifs existants (activité partielle de longue durée, OPCO, FNE-Formation, transitions collectives) pour :

- Maintenir les compétences dans la filière pendant la transition réglementaire
- Permettre le comptage des ETP de la filière via la sous-segmentation des conventions collectives existantes
- Éviter la perte définitive de savoir-faire dans les TPE/PME sans services RH dédiés
- Préparer la montée en charge dès le relancement des appels d'offres
- Sécuriser les parcours des salariés menacés dans les segments les plus touchés

Les compétences acquises en installation, maintenance et développement de projets solaires **ne se reconstituent pas après une vague de licenciements**. Chaque emploi perdu aujourd'hui est un frein à la relance de demain et il est déjà tard pour dresser un plan de maintien pour une filière : il faut agir rapidement pour compenser ce retard.

IV — Quatre propositions pour une PPE3 qui prend dorénavant en compte l'emploi

PROPOSITION

1

Créer un indicateur d'intensité d'emploi par segment

Les choix de répartition entre segments ont des effets massifs sur l'emploi, jamais mesurés systématiquement.

Constat

La Mission "Lévy-Tuot" a mis en lumière la nécessité d'évaluer les politiques énergétiques sur leur impact social et territorial. Mais aucun indicateur ne suit les emplois créés par MW selon le segment ni la valeur locale générée.

Préconisations

- Intégrer un indicateur ETP/MW dans le suivi de la PPE3, ventilé par segment, publié annuellement dans le bilan SDES.
- Évaluer les soutiens publics non seulement au coût/MWh mais à la valeur socio-économique créée : emplois locaux, formation, recettes fiscales.
- Commander une étude indépendante sur la valeur territoriale du solaire, en réponse à l'appel de la Mission Lévy-Tuot.

PROPOSITION**2****Sanctuariser et stabiliser le segment 0–500 kWc**

Ce segment concentre 80 % des entreprises RGE et 80 % des ETP. Son instabilité est la première cause de destruction d'emplois.

Constat

Le segment 0–500 kWc regroupe la quasi-totalité des 5 000 PME et TPE solaires. Il a subi depuis 2024 une instabilité réglementaire sans précédent. Les refus d'activité partielle aux TPE — au motif que la baisse serait un aléa normal — illustrent que le choc réglementaire n'est pas reconnu comme tel par les services de l'État.

Préconisations

- Publier un calendrier sur 5 ans pour les volumes et tarifs du segment, avec trajectoires prévisibles.
- Instaurer dans les textes un report automatique des volumes non souscrits sur la période suivante (filet de sécurité vertueux).
- Reconnaître le choc réglementaire comme structurel (et non conjoncturel), pour ouvrir l'accès à l'activité partielle de longue durée aux TPE/PME concernées sous conditions à co-construire entre l'administration et la filière (audit d'exemplarité).

PROPOSITION**3****Encadrer les segments moyens et grands pour en faire des segments exemplaires (100 kWc–5 MWc)**

54 % des volumes seront portés par ces projets. Cette orientation doit s'accompagner d'exigences sociales vérifiables.

Constat

La concentration de volumes sur les grandes installations est économiquement cohérente, mais socialement déséquilibrée si elle n'est pas assortie d'obligations de retombées locales en emploi et maintenance.

Préconisations

- Flécher prioritairement les grands projets sur friches, terrains délaissés, surfaces anthropisées.
- Exiger des retombées territoriales vérifiables : maintenance nationale minimale en % imposée, sous-traitance locale, emploi de proximité lors de la construction.
- Intégrer des bonus CRE pour les projets apportant la preuve d'un fort contenu emploi non délocalisable.

Conditionner l'accélération des grands projets à un « paquet social & compétences »

Grands volumes et qualification ne sont pas contradictoires. Ils doivent aller de pair.

Constat

La montée en puissance rapide des grands projets crée des risques spécifiques : recours à une main-d'œuvre peu qualifiée, pression sur les prix, conditions de sécurité (BT/HT, hauteur) insuffisantes. Il est simple aujourd'hui de constater un phénomène d'apprentissage altéré (et de risques de qualité et de sécurité associés) sur certains segments où les certifications sont obtenues en masse par sessions collectives uniques pour une main d'œuvre délocalisable. La FNES déplore ce phénomène qui ne maintient ni les standards, ni l'emploi.

Préconisations

- Rendre la qualification opposable : habilitations vérifiables pour toute intervention à risque, avec traçabilité et contrôles renforcés.
- Garantir la compréhension des consignes de sécurité, notamment pour les équipes non francophones.
- Valoriser l'apprentissage et l'alternance dans les critères de sélection des appels d'offres.
- Conditionner les bonifications tarifaires à des engagements formels de maintien des compétences.

Conclusion :

La FNES ne demande pas une trajectoire de croissance maximale, ni qu'un segment ne soit favorisé à un autre.

Elle demande que les **emplois existants soient protégés avec logique** et que les **savoir-faire locaux ne soient pas sacrifiés sans observation**. On ne reconstitue pas en quelques mois les 5 000 PME RGE, les chefs de chantier formés, les électriciens qualifiés que représente le tissu solaire français.

Chaque destruction de compétence aujourd'hui est un coût de reconstitution.
Nous l'avons vu et appris avec la filière nucléaire, ne répétons pas les mêmes erreurs.

Surtout quand l'électrification est devenue indispensable.

Sources

Données emploi et marché

- *Columbus Consulting, Étude énergie solaire, novembre 2025*
- *ADEME / SDES, Marchés et emplois concourant à la transition énergétique 2020–2022, édition 2024*
- *SDES, Chiffres clés des énergies renouvelables, édition 2025*
- *Solar People, Observatoire des recrutements solaires 2025*
- *Enerplan / Observ'ER, Enquête conjoncturelle installateurs résidentiels, fin 2025*

Crise de l'emploi

- *GreenUnivers, Boralex France a engagé un plan de sauvegarde de l'emploi, 19 janvier 2026*
- *GreenUnivers, Manifestation réussie des salariés des EnR, 10 février 2026*
- *GreenUnivers, Appels d'offres solaires : la DGEC vise moins que le plafond de 2,9 GW en 2026, 19 février 2026*
- *France Renouvelables, Alerte emploi PPE3, février 2026*
- *Émilie Lemaire, publication LinkedIn et lettre de refus DDETSPP, janvier 2026*

Cadres réglementaires et méthodologiques

- *PPE3, décret du 13 février 2026*
- *OPIIEC, Les métiers et compétences de l'ingénierie face à l'enjeu du climat, mars 2022*
- *Mission Lévy-Tuot, Rapport sur l'évaluation des politiques énergétiques*
- *FNES, Document de travail collectif — Volumes PPE3 et sécurisation de l'emploi, 2026*

Avec la participation FNES de :

- **Laurent Bellard**
 - *Administrateur – Collège Développeurs / Producteurs*
 - *Consultant senior et expert stratégie ENR – Horizon Renouvelable*
- **Marylise Benhadda**
 - *Administratrice – Collège Emploi & Formation*
 - *Fondatrice d'Athena Solar – Spécialiste travail en hauteur & sécurité opérationnelle*
- **Pascal Perrier**
 - *Vice-président – Analyses / Réseaux scientifiques*
 - *Directeur technique Enershift – Formateur QualiPV – Consultant PPPV*
- **Olivier Verdeil**
 - *Administrateur adjoint – Collège Emploi & Formation*
 - *CEO Odeisun – Responsable pôle formation photovoltaïque – Référent technique Solarcoop*
- **Georges Audras**
 - *Administrateur adjoint – Collège Collectifs citoyens / Communautés énergétiques*
 - *Membre des comités de gestion Énergies Partagées Alsace et Ercisol*
- **Dan Flament**
 - *Administrateur adjoint – Collège Maintenance et Supervision*
 - *Fondateur de Voltegis Ingénierie*
- **Floriane de Brabandère**
 - *Présidente de la FNES*
 - *Spécialiste des métiers et marchés photovoltaïques*
 - *Fondatrice de Solar People – Porte-parole sectoriel*

Avec la relecture attentive de nos Administrateurs Olivier Boubat et Marc Duprilot.

 *Les hypothèses et ratios présentés dans cette analyse constituent une première base de travail que la FNES soumet à la discussion — et appellent en consolidation toute étude indépendante que l'administration ou tout autre acteur souhaiterait mener.*