Mai 2025

Former les actifs pour la transition écologique :

Passer à l'action quand on est en charge de la formation interne

(responsable RH ou formation, dirigeant)

Pourquoi ?

En savoir plus : voir le rapport en partie 1

- Mon organisation a **besoin de compétences nouvelles pour mettre en œuvre sa stratégie** de décarbonation ou de responsabilité sociétale et environnementale ;
- En tant qu'employeur, **j'anticipe mes besoins de recrutement** sur des métiers qui évoluent par exemple liés aux achats durables, **et les besoins de sécurisation des parcours** pour les éventuels emplois en contraction
- La formation permet d'**embarquer les équipes** autour d'une compréhension partagée des enjeux écologiques et de nos moyens d'agir

C'est possible :

Plusieurs entreprises créent des universités internes, pour certaines spécialisées sur les enjeux de développement durable, pour d'autres généralistes mais qui proposent :

- des formations dédiées (par exemple analyse du cycle de vie, financements durables, CSRD…) ou
- des formations qui intègrent des sujets de transition écologique dans des parcours proposés à leurs
  - managers (par exemple porter la stratégie RSE auprès de son équipe),
  - commerciaux (par exemple convaincre de la valeur ajoutée environnementale d'une offre)
  - opérationnels (par exemple utiliser des produits écoresponsables pour des agents d'entretien).

Ceci permet de diffuser à grande échelle une vision commune dans les différents métiers des transformations à mener.

Ces universités peuvent aussi être partagées entre plusieurs entreprises de taille moyenne, voire au sein d'une filière. Ex : TP Demain

Comment l'intégrer dans nos pratiques ?

1 Quelles compétences sont nécessaires pour notre stratégie et les évolutions de nos métiers ?

Notre démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences intègre-t-elle les enjeux environnementaux ?

Utilisons-nous les études disponibles pour notre secteur ?

Est-ce un sujet de dialogue avec les représentants du personnel ?

2 Comment convaincre la direction et les opérationnels de l'importance de développer ces compétences ?

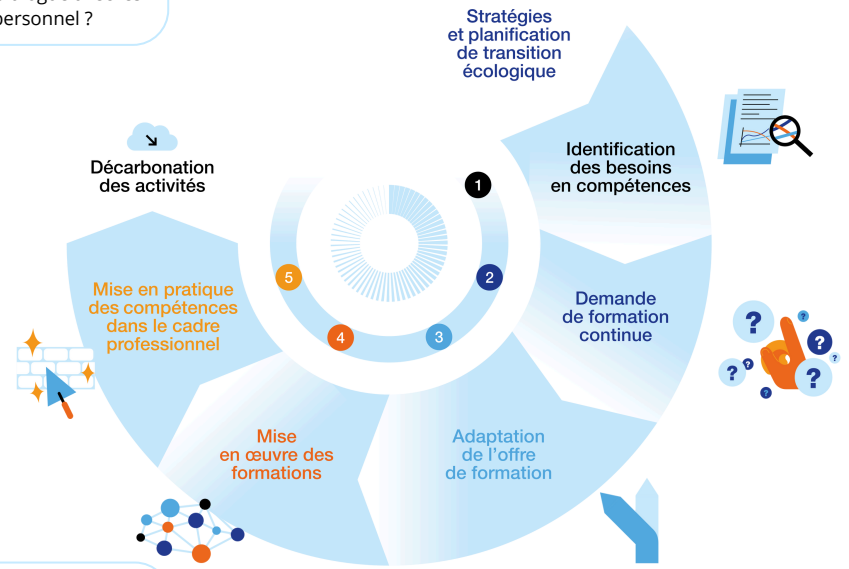
Quelles sont les attentes de nos collaborateurs et candidats ?

Quels autres sujets de formation peuvent prendre le devant ?

3 Comment identifier des offres de qualité adaptées à nos besoins de formation ?

Mon Opco, ma fédération ou mes réseaux professionnels, mes interlocuteurs du territoire peuvent-ils m'orienter ?

Pouvons-nous unir nos forces pour créer des réponses formation ?



6 Quels indicateurs mesurer pour apprécier l'utilité de ces formations ? (mobilisation des apprenants, évolution des pratiques, impact environnemental…) ?

Avec qui allons-nous en réaliser le suivi : par exemple partenaires sociaux, fonction RSE… ?

Comment valoriser les résultats en interne et externe ?

5 Comment préparer et accompagner le passage à l'action suite aux formations ?

L'environnement de travail est-il propice à la mise en œuvre des acquis (équipements disponibles, temps dédié…) ?

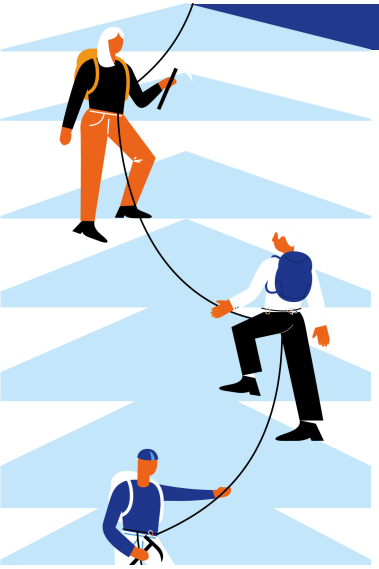
Quel rôle pour nos managers ? Quelles conséquences sur le parcours des personnes formées ?

4 Quels publics faut-il former en priorité ?
À quel moment (intégration, prise de poste, séminaires d'équipe…) ?

Comment assurer que les contenus parleront à chaque métier ?

L'organisation de nos formations est-elle exemplaire en matière d'empreinte environnementale ?

Quels leviers pour passer à l'action ?

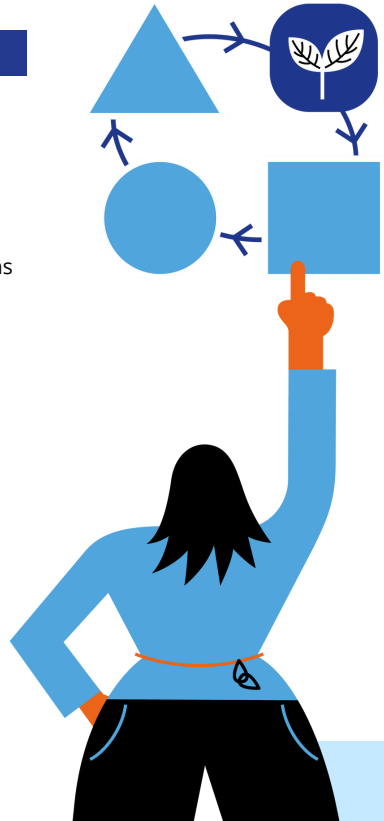


Décliner notre stratégie en termes RH

- **Former les décideurs, les équipes RH, RSE et les partenaires sociaux**, sur les modèles économiques et les impacts emploi-compétences de la transition écologique
- Réaliser une **analyse des risques environnementaux**, et des risques de l'inaction pour mon organisation avec un volet RH
- **Animer le dialogue social environnemental** : informer sur les stratégies et indicateurs, dialoguer et négocier sur les évolutions des emplois et des parcours, consulter les élus sur le plan de développement des compétences
- **Intégrer les compétences de la transition écologique** dans notre référentiel d'emploi et nos fiches de poste en utilisant le langage du métier

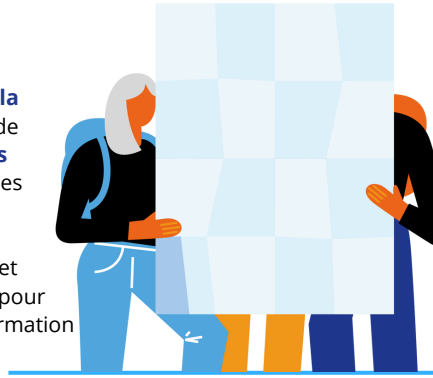
Mobiliser des appuis internes et externes

- **Me renseigner sur les ressources** (études prospectives, outil de diagnostic, formations) proposées par mon Opco
- **Connaître** et **mobiliser les acteurs du territoire** qui peuvent m'apporter un appui : direction Entreprises de la région, directions régionales et départementales de l'emploi, association Transition Pro, interlocuteurs de France Travail et de l'APEC,...
- M'inspirer en participant à des échanges d'expériences avec des pairs, par exemple dans ma fédération ou des réseaux professionnels comme Askalia ou l'ANDRH
- Définir des **critères pertinents pour acheter des formations** adaptées en termes de contenus et de modalités pédagogiques pour nos collaborateurs



Choisir des formations actives et proches du terrain

- **Partager** les besoins avec mes prestataires habituels de formation
- M'assurer que les formations mises en place **dépassent la simple sensibilisation** et comprennent toutes un volet de préparation du passage à l'action. Privilégier des **formats collectifs**, une durée suffisante pour développer de réelles compétences métier
- Évaluer avec les fonctions-clés les effets des formations, et **valoriser les enseignements de ces bilans en interne** pour soutenir les changements de pratiques et souhaits de formation



Comment réussir ?

→ Faire alliance avec la direction, les équipes RSE et opérationnelles pour monter des actions utiles et bien portées en interne

→ Saisir l'occasion de dynamiser le dialogue social sur des enjeux stratégiques au potentiel fédérateur

Et si je ne fais rien ?

→ Mon organisation ne sera pas en capacité de faire évoluer ses activités pour répondre aux besoins d'une économie décarbonée

→ Elle peut perdre en attractivité auprès d'actifs en quête de sens, et manquer à sa responsabilité de maintenir l'employabilité de ses collaborateurs

Pour approfondir

→ **Lire le rapport complet** en particulier les parties 2.II.B et 2.II.D et 2.IV.C
→ Contact : **Vinciane Martin**, coordinatrice de programme
vinciane.martin@theshiftproject.org