

Compte-rendu de l'Atelier n°1

Comment reconnecter la prospective emploi-compétences et la conception des formations ?

Facilitation : Lucie Marguin, The Shifters

Prise de notes : Virginie Louise, BVA People Consulting et The Shifters

6 participants issus d'organismes de formation, d'Opcoc, de services déconcentrés de l'Etat et d'un Ministère.

Question 1 : Comment identifiez-vous les compétences liées à la transition écologique qui doivent être développées (dans votre organisation, votre territoire, etc.) ?

Type d'acteurs	Modes d'identification des compétences
Entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostics - Nouvelles obligations réglementaires qui incitent à se former sur des compétences liées à la transition écologique - Adaptation des compétences par rapport à la pérennité de l'entreprise – retour du marché et des entreprises concurrentes.
OPCO	<p>Les études sont utilisées pour diagnostiquer les besoins à l'échelle d'un secteur et aider à déterminer les services et formations nécessaires.</p> <p>Ensuite, le principe est d'accompagner les entreprises en fonction de leur maturité, en l'aidant à prendre conscience des enjeux, puis à déterminer ses propres besoins au niveau de l'entreprise (diagnostic) et à soutenir son plan d'actions.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostics adhérents - Test de maturité, puis 3 niveaux d'accompagnement en fonction des résultats et souhaits de l'entreprise : acculturation, formation ou accompagnement terrain. - Les témoignages d'entreprises aident aussi à matérialiser ce que peut recouvrir, concrètement, une démarche de transition écologique.
Services déconcentrés de l'Etat	<p>Appui sur des études et diagnostics nationaux (OPCO, AMI-CMA...) combiné à des entretiens avec des branches professionnelles, OPCO et grandes entreprises du territoire pour cerner les besoins à l'échelle des territoires. Points essentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chaque territoire a un tissu économique et des enjeux qui peuvent très différents, essentiel de travailler à cette échelle avec les acteurs concernés. - Important de rencontrer les grandes entreprises (donneurs d'ordre), mais l'activité économique est souvent assurée en large majorité par des TPE/PME → Font en sorte d'identifier leurs besoins pour soutenir des actions adaptées. <p>Exemple régional : réalisation de diagnostics territoriaux et mobilisation des financements dans le cadre du FTJ (Fond pour une transition juste) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Territoire avec centrale à charbon, raffinerie de Total énergie et terminal méthanier -> Gros enjeux de décarbonation à accompagner. - Territoire avec besoins en emploi sur des grandes filières : biogaz, éolien, photovoltaïque, services énergétiques autour des pompes à chaleur... - Création d'un campus des énergies durables...

Prospectiviste, planificateur public	<ul style="list-style-type: none"> - Travaux du Secrétariat général à la Transition Ecologique (SGPE) - Appui sur les études et travaux des EDEC - Financement de diagnostics dans le cadre des AMI-Compétences et métiers d'avenir (AMI-CMA) - Mobilisation de référentiels de compétences (ex : référentiel européen GreenComp) - Pour la formation des agents publics : enquête auprès des managers
Organismes de formation	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'études dans le cadre d'un pôle Recherche dédié → Sortie prochaine d'une étude prospective sur l'évolution des métiers (« fiches de poste prospectives ») et les nouveaux besoins en compétences liés à la transition écologique. - Lecture des rapports (ex : ADEME), veille scientifique - RDV avec les Responsables RSE des entreprises clientes - Diagnostic qualitatif et quantitatif auprès des professionnels

Tous les acteurs exploitent des études, ainsi que des référentiels de compétences. Ont notamment été cités :

- Etudes des observatoires des métiers
- DARES ([Lien](#))
- France Nation Verte ([Lien](#))
- Conférence des métiers et des compétences de France Stratégie ([Lien](#))
- GreenComp – Référentiel Européen ([Lien](#))
- Référentiel de Compétence DDRS ([Lien](#))...

Est-ce un sujet dans le dialogue social ?

Il y a beaucoup d'initiative spontanées de la part de salariés dans les entreprises, mais elles ne sont pas forcément portées par des représentants du personnel et ont des difficultés à s'alimenter. Ex : Les collectifs ; Pour un réveil écologique ; Eco-Taffers : [Lien](#) ; lettres ouvertes à des CODIR sur l'évolution écologique... Une étude ADEME sur la mobilisation des salariés sur la TE donne des exemples intéressants de salariés engagés (éco-taffeurs...) qui ont réussi à faire bouger les lignes.

Un groupe thématique « Syndicats » va être créé à la Convention des entreprises pour le climat (CEC).

Pour les OPCO, l'implication des organisations syndicales et patronales est systématique puisque les travaux d'études et le développement des offres qui en découlent sont pilotés dans un cadre paritaire, de même que les EDEC.

Question 2 : Quelles difficultés rencontrez-vous pour cette identification ?

Difficultés rencontrées * non spécifique à la transition écologique	Soulevé par quel type d'acteur ?
Il faudrait pouvoir mieux capitaliser sur les entreprises pionnières, les démarches qu'elles ont engagées et les bénéfices qu'elles en ont tirées, parce que le 1 ^{er} enjeu est de convaincre les entreprises, avant qu'elles forment et engagent le collectif.	OPCO
Beaucoup d'entreprises s'arrêtent à la sensibilisation (ex : Fresque du climat). Or on est juste à la prise de conscience, pas encore dans l'anticipation et le développement des emplois-compétences liés à la transition écologique.	Organismes de formation
Quand on fait des diagnostics sur les besoins en compétences liés à la transition écologique, les professionnels eux-mêmes ont du mal à savoir quelles sont les compétences nécessaires.	Organismes de formation, Etat
Des entreprises commencent à comprendre les enjeux, à définir leur stratégie, grâce au bilan carbone notamment, mais, même quand elles ont des compétences RH en interne, elles ne se sentent pas armées pour faire de la GPEC sur la transition écologique , pour identifier les métiers qui vont bouger, devoir être formés... C'est compliqué de réunir les fonctions RH, RSE et métiers pour y travailler.	Organismes de formation, OPCO
Il peut y avoir un décalage entre des compétences de la transition écologique auxquelles on va former et les attentes des entreprises qui ne sont pas encore matures sur le sujet (ex : formation de menuisiers à la menuiserie en bois de récupération, mais dans les entreprises, on ne leur a pas demandé ces compétences)	Organismes de formation, prospectivistes-planif.
Il n'y a pas une difficulté d'identification, mais surtout une difficulté d'action ! C'est plus facile d'identifier l'évolution des emplois/compétences dans les métiers de l'énergie où l'emploi se développe. Pour les emplois menacés , on sait les identifier, par exemple dans l'automobile, mais les entreprises n'anticipent pas en matière de RH, elles mettent en place des accompagnements des salariés uniquement quand la baisse d'activités est avérée (ex : fermeture Michelin).	Services déconcentrés de l'Etat
Difficile de poser le curseur entre soutenir financièrement le développement des compétences transversales ou celui de compétences-métier très spécifiques : selon l'orientation prise, l'impact en termes de volume de personnes formées n'est pas le même	Etat
La diversité des référentiels de compétences est aussi un frein. Le fait de catégoriser différemment les compétences selon les projets, les formations... ajoute de la complexité pour les entreprises. *	OPCO
Difficulté à identifier des experts de la transition écologique pour accompagner les entreprises , d'autant plus que cela peut mobiliser différents domaines d'expertise.	OPCO
En matière d'offre de formation , les formations ne sont pas assez visibles pour les entreprises, ni toujours assez innovantes en termes pédagogiques.. Les OPCO sont soumis à des exigences d'achat public contraignantes , qui prennent du temps et limitent le	OPCO, organismes de formation

nombre de formations qui peuvent être achetées. Un OPCO ne propose pas de catalogue de formation, mais recense les organismes pour améliorer cette visibilité. *	
--	--

Question 3 : De quoi auriez-vous besoin pour mieux anticiper les besoins de formation nécessaires pour la transition écologique ?

Piste d'action / Levier évoqué / Besoins	À faire par quel type d'acteur ?	Difficulté à laquelle cela répond
<p>Conférences des parties (COP régionales) : espaces lancés en 2023 où on décline régionalement la planification de la transition écologique définie nationalement. Elles devraient comporter un volet emploi compétences pour que ce volet soit adressé. Devrait être déployé dans toutes les régions.</p> <p>Approche régionale, mais avec des entrées par grand secteur d'activité.</p>	<p>PREFET & autres acteurs Emploi-Formation (Conseil Régional, DREETS, OPCO...)</p>	<p>Contextualisation territoriale des diagnostics et de la GPEC.</p> <p>Valoriser les bénéfices obtenus par les entreprises embarquées.</p>
<p>Poursuivre les EDEC liés à la transition écologique et énergétique > levier financier qui va permettre de mobiliser les compétences nécessaires aux diagnostics sectoriels et à l'identification des besoins en emplois et compétences. Avantage : contrairement au FNE, il peut être pluriannuel et permet la continuité du projet.</p>	<p>Ministère du travail, OPCO, organisations professionnelles</p>	<p>Financer les travaux d'identification des besoins en compétences TE, animer le dialogue multi-acteurs nécessaire à cette identification</p>
<p>Proposer aux entreprises des prestations d'accompagnement à la GPEC et à l'élaboration des plans de formation sur la TE</p>	<p>OPCO, OF...</p>	<p>Difficulté, d'évaluer les impacts Emplois-compétences et les besoins en formation</p>
<p>Augmenter les périodes d'application des FNE-Formation : le dispositif est intéressant pour accompagner les entreprises dans les diagnostics, l'identification des besoins et la formation, mais les critères sont fournis très tard et limitent son usage.</p>		<p>Accompagner et financer les entreprises dans les diagnostics des besoins, la formation et l'accompagnement de manière plus pérenne</p>
<p>Mutualiser des actions collectives de diagnostics et de formation/accompagnement pour les PME</p>	<p>OPCO, DREETS...</p>	<p>Soutenir les PME, leur donner accès à une offre adaptée à leurs besoins. Favoriser la contextualisation et la dynamique territoriale.</p>

<p>Développer une animation d'un réseau de Responsables Formation et RSE, nouveau métier en train de se créer, pour soutenir la collaboration en cas de fonctions distinctes, la montée en compétences et la capitalisation de ces fonctions sur la GPEC et la formation à la transition écologique</p>		<p>Favoriser la collaboration entre Responsables Formation et RSE,</p>
<p>Associer un indicateur en particulier pour les formations plus courtes >> définir des indicateurs mesurables (d'efficacité et d'impact de la formation) partagés à l'ensemble des entreprises, mettre en évidence en quoi la formation a été utile.</p>	<p>OPCO</p>	<p>Trouver des formations pertinentes en la matière et pas que de la sensibilisation. Rendre l'offre plus visible et associer des preuves des bénéfices</p>
<p>Recenser toutes les bonnes pratiques en matière d'identification des besoins en compétences et les partager.</p>		<p>Faciliter la capitalisation des bonnes pratiques, accélérer le déploiement de la GPEC et de la formation liée à la TE</p>