

Compte-rendu de l'Atelier n°2

Former pour prévenir les pertes d'emploi liées à la transition écologique : on en parle ?

Facilitation : Noémie Martin-Pascual, The Shifters

Prise de notes : Vinciane Martin, The Shift Project

6 participants issus d'un syndicat, d'une collectivité, d'une ONG, d'une fédération patronale, d'une administration, et d'une association d'alumni

Question 1 : Qui doit anticiper les risques de réduction d'emploi liés à la transition écologique ?

Acteurs cités	Actions à mener
Entreprises : <ul style="list-style-type: none"> • Dirigeants • DRH • Responsables RSE 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises doivent être conscientes des mutations des activités. Par exemple dans l'énergie, enjeu de réduction des émissions de CO₂ dues aux fossiles. Pour cela, il faut accompagner les compétences au sein de l'entreprise, et mener une planification cohérente au sein de leurs activités. • Comment responsabiliser les entreprises ? Comment convaincre d'agir les DRH, dirigeants de PME, directoire d'une entreprise, etc. ? Par les opportunités marché, les risques de l'inaction ; ensuite peut émerger le besoin de main-d'œuvre. • Les entreprises ne doivent pas attendre que les élus syndicaux se chargent de ce sujet. • Elles doivent accepter de former pour un emploi hors de l'entreprise. Pour cela, il faut créer des liens entre entreprises. • <i>Une limite</i> : Il y a un enjeu de taille d'entreprise. Pour les TPE-PME, il est plus difficile d'anticiper → il y a probablement un accompagnement à renforcer de la part des branches, des Opco, des acteurs territoriaux. • Les responsables RSE peuvent proposer à leur directoire un plan de formation continue sur les compétences requises pour la transition.
Les élus du CSE	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler sur la GEPPMM (ex-GPEC) : il faut qu'ils anticipent les suppressions d'emploi dans leurs entreprises. Cela est difficile car cela signifie être porteur de mauvaises nouvelles, qu'ils doivent transformer en bonne nouvelle. Les élus doivent s'éduquer à anticiper les trajectoires d'emploi. • Travailler sur ces sujets avec les DRH. Besoin de travailler ensemble, entre les employeurs et les élus du personnel.
Les salariés	<ul style="list-style-type: none"> • S'informer, prendre conscience, se remettre en question... • Se former, demander des formations adaptées
Les filières	<ul style="list-style-type: none"> • Un exemple de bonne pratique d'acculturation : la FNTP a adapté la Fresque du climat pour que ça parle à son secteur.
Les branches professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Les branches ont la capacité d'observation, via les observatoires prospectifs. Certains font des études bien poussées – même si les pertes d'emplois sont souvent trop peu identifiées. • Engager des démarches d'anticipation dans le cadre des comités stratégiques de filière. Exemple du contrat stratégique de filière automobile : il y a déjà une prise de conscience des enjeux – ce qui n'est pas le cas dans l'ensemble des filières.

	<ul style="list-style-type: none"> • Une question soulevée : est-ce que les filières et entreprises peuvent aider à mettre en avant le cas de professions pour lesquelles les reconversions seront plus difficiles ?
Etat, Union européenne	<ul style="list-style-type: none"> • Mener des travaux de prospective pour anticiper les fragilités potentielles, planifier les réallocations sectorielles (par exemple via France Stratégie) • Donner un cap clair pour tous les acteurs • Jouer le rôle de "filet de sécurité" • Définir une stratégie économique visant à maximiser les opportunités d'emploi • Orienter les politiques de financement (formation, insertion) • Rôle d'appui des GPEC territoriales
Ecosystème territorial, élus des collectivités Comités locaux pour l'emploi, en lien avec les CREFOP	<p><i>C'est un échelon crucial car en cas de perte d'emploi, c'est d'abord dans le même territoire qu'on va vouloir retrouver un emploi.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mener des GPEC territoriales pour accompagner les populations locales • S'appuyer sur les instances existantes pour anticiper : <ul style="list-style-type: none"> ○ Au sein du CREFOP, tous les acteurs concernés sont autour de la table. Parler à la fois formation initiale, formation pro... ○ Comités locaux pour l'emploi : viennent irriguer les décisions avec de l'anticipation, une réflexion sur l'accompagnement social. ○ COP régionales. • Les études prospectives sont parfois trop limitées sur la perte d'emplois, mais lorsque c'est fait, notamment via CREFOP territoriaux, cela peut être fait de manière très intéressante. Par exemple dans le Pays Voironnais (Isère), la Maison de l'emploi a accompagné la fermeture de l'usine de production de sacs plastiques.

Question 2 : Comment ouvrir un dialogue constructif sur les besoins d'accompagnement qui peuvent en résulter ? Quels espaces de dialogue ?

Espaces de dialogue à ouvrir	Quels espaces de dialogue peuvent exister ? À quelles conditions ?
Un pré-requis général pour tenir des débats éclairés est un outillage sur la prospective pour la transition écologique, essentiel pour projeter les impacts d'emploi et élaborer des scénarios.	
Au sein des entreprises, entre employeurs et salariés	<p>Lien entre employeurs et salariés, dont organisations syndicales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Refonte des entretiens professionnels en entreprise : des entretiens dédiés à la carrière professionnelle, pour que ce soit un vrai outil pour mieux se projeter dans l'entreprise. Par exemple des jalons au cours de la carrière avec des entretiens obligatoires ? Pour que cela fonctionne, il faut aussi que les employeurs aient une visibilité sur les transformations à venir dans leur secteur. • Sortir des postures côté employeurs, organisations syndicales... Cela demande d'avoir un dialogue social de qualité au préalable. Pour les syndicats, il y a l'enjeu d'avoir une position qui n'est pas conservatrice du maintien de l'emploi, même si ce n'est pas simple. À l'inverse du côté de l'employeur, la GEPP devrait être moins descendante, car il peut y avoir des

	<p>capacités d'innovation, de création, du côté des salariés et de leurs représentants.</p> <p>Une synergie pourrait être motrice si son origine vient de la base. Selon un participant, les jeunes employés sont plus volontaires pour échanger un point de vue commun sur leur avenir.</p> <p>Le dispositif Transitions collectives (TransCo) est sous-utilisé aujourd'hui. Faute de méconnaissance ou autres facteurs ? On touche à la difficulté de construire des dispositifs assez simples et lisibles pour s'en emparer. Une limite est peut-être aussi liée au fait que TransCo ait été lancé avant la planification écologique ; il est difficile pour les acteurs de se projeter s'ils ne sont pas outillés.</p>
Entre entreprises	Communiquer largement sur des formations gratuites inter-entreprises , qui constitueraient des lieux d'échange et de discussions inter filières.
Entre France Travail et les entreprises	Via les conseillers entreprise de France Travail
Au niveau national	<p>Des espaces de dialogue semblent déjà fonctionnels au niveau de l'Etat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appui auprès des branches via les EDEC • Appui aux TPE-PME via la PCRH (Prestation de Conseil en Ressources Humaines), avec des retours sur la PCRH très positifs de la part des entreprises.
Au niveau des territoires	<p>Les régions portent des dispositifs de formation, mais aussi les départements, les communes.</p> <p>Il faut que les acteurs locaux travaillent ensemble, entre collectivités et entreprises, avec une prise de conscience des enjeux des deux côtés, pour éviter une casse sociale monstrueuse. Des espaces existent mais d'autres seraient peut-être à créer, notamment au niveau intercommunal.</p> <p>La posture d'aller vers les entreprises peut y contribuer. Ainsi les délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP, agents des DREETS) vont dans les entreprises, notamment les PME, pour faire le lien avec les risques de baisse d'activité. À ce stade, les participants n'ont pas connaissance de retours d'expérience structurés sur l'efficacité des DARP.</p> <p>Les associations Transitions Pro (ATPro, au niveau régional) peuvent aussi jouer ce rôle. Par exemple dans les Hauts-de-France, des binômes paritaires ont été mis en place pour sensibiliser salariés et dirigeants pour notamment sur la transition écologique.</p>

Une question générale a également émergé : comment sortir du triangle de l'inaction de la formation ?

Question 3 : Comment la formation continue peut-elle contribuer à préparer sereinement ces reconversions en évitant des dégâts sociaux ?

Actions identifiées pour les employeurs

Proposer des formations qui débordent de l'emploi du salarié au sein de l'entreprise, pour faciliter la formation vers d'autres métiers (sur le modèle de la Commission de la formation permanente de Capgemini).

Proposer un accompagnement spécifique pour certaines catégories de salariés. Notamment les seniors, pour qui la reconversion est plus difficile ; d'autant plus qu'il y a une surreprésentation des seniors dans les emplois spécifiques de la transition.

Prendre en compte les situations familiales dans les mobilités géographiques.

Respecter les individus dans l'accompagnement.

Former les salariés en continu :

- **Former davantage les personnes en emploi non cadre**, car ce sont les cadres qui sont le plus formés, alors même qu'ils ont plus de facilité à changer d'emploi.
- **Assurer un socle de compétences de base** : lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme.

Actions identifiées en lien avec le financement des formations et de l'accompagnement des reconversions

Sécuriser les ménages en sécurisant les financements des formations et la rémunération pendant sa durée.

Pour optimiser le financement :

- **Réduire les durées de formation en individualisant davantage les parcours.** Cela fait émerger une question : comment individualiser davantage le projet de transition professionnelle (PTP, assuré par les associations Transitions Pro) pour renforcer le succès des parcours ?
- **Assurer un suivi des parcours d'insertion**, pour vérifier si les personnes formées restent dans le secteur dans lequel elles se sont insérées.

Orienter les financements de formation vers les compétences de la transition écologique : par exemple via un abondement du CPF vers les formations taguées comme contribuant à la transition écologique.

Simplifier et verdir les certifications, au niveau national et au niveau des branches, par exemple en insérant des procédures dérogatoires pour les métiers liés à la transition écologique. En effet, le système d'enregistrement des formations aux répertoires nationaux (RNCP et RS, gérés par France Compétences) est assez lourd et prend du temps ; or c'est la clé pour que les formations soient éligibles au CPF.

Méthode d'accompagnement des reconversions

Pour une approche structurée des démarches d'anticipation d'éventuels PSE : il faudrait de **systematiser l'analyse des compétences des salariés en entreprise et d'analyser au regard de cela les opportunités d'emplois de l'économie régionale.** L'approche est encore trop hétérogène : par exemple dans les centrales à charbon, chaque site avait une méthode différente.