

Compte-rendu de l'Atelier n°5

Comment stimuler la demande des apprenants ?

Facilitation : Gaëlle Obrenovitch, GARF
Prise de notes : Ugo Douard, Afpa

12 participants issus d'entreprises (fonctions RSE, Formation, élu CSE), d'organismes de formation, d'un établissement d'enseignement supérieur, d'un réseau professionnel régional, d'un Carif-Oref

Question 1 : Selon vous, qu'est-ce qui favorise la demande de formation continue en lien avec la transition écologique aujourd'hui ?

Motifs des demandes de formation en lien avec la transition écologique	Actifs concernés
<p>1. Une demande de formats adaptés</p> <p>Des formations actions au sein desquelles les stagiaires peuvent appliquer / construire / mettre en pratique Des formations sur-mesure adaptées aux secteurs et/ou aux métiers Proposer des formations en langues étrangères (chinois, portugais,...) pour toucher un maximum de collaborateurs Avoir une approche équipe plutôt qu'individuel : plus facile pour embarquer les salariés (en particulier dans les grands groupes)</p>	<p>Entreprise - DRH</p>
<p>2. Une impulsion stratégique</p> <p>Un sponsorship fort du Comex de l'entreprise Existence d'un projet de transformation qui supporte la formation des salariés sur les enjeux transition écologique Développement des feuilles de route RSE pour faire émerger des plans d'action et qui vont nécessiter l'évolution des métiers et l'identification des compétences à développer Appropriation des enjeux par les managers / directeurs, managers leaders sur le sujet Objectifs dans les entretiens annuels des managers La motivation de garder de la compétitivité, rester à la page : ne pas se laisser dépasser par l'évolution des entreprises Exigences liées à la transition écologique dans les marchés publics du bâtiment Pour les salariés : une vision entreprise claire et sincère – que l'entreprise explique que le business model de l'entreprise évolue et que la formation aux nouvelles compétences liées à la transition écologique est un élément de compétitivité</p>	<p>Entreprise - direction</p>
<p>3. Une information accessible</p> <p>Identifier les formations liées à la transition écologique (saisies des organismes de formation dans les SI nationaux) Former et outiller les acteurs de l'emploi et de l'accompagnement qui sont en contact direct avec les demandeurs d'emploi</p>	<p>Acteurs de l'emploi et de l'orientation</p>

Une sensibilisation régulière Faire connaître l'offre de formation	Entreprise Tous acteurs
<p>4. Une mise en place au plus près des métiers</p> <p>Intégrer la transition écologique dans les processus métier Partir d'une approche métier pour proposer un contenu plus large (qui intègre également les compétences transverses et l'acculturation aux enjeux) Faire intervenir des experts métier engagés et qui peuvent apporter un éclairage métier Une architecture des métiers concernés et des attentes claires. Une offre de formation claire et structurée pour chaque métier.</p>	Entreprise Acteurs publics
<p>5. Les aspirations individuelles</p> <p>Valeurs personnelles Besoin d'avoir un métier qui fait sens : formation transition écologique peut être un levier</p>	Salariés

Question 2 : Quels freins identifiez-vous à la demande de formation continue en lien avec la transition écologique de la part des individus ?

Freins à la demande de formation en lien avec la transition écologique	Acteur concerné	
	Salarié	Employeur
Le sujet n'est pas prioritaire dans le Plan de Développement des Compétences Injonctions contradictoires	X	X
Trop de formations demandées		X
Manque de bande passante, de temps pour se former (formations obligatoires prennent déjà beaucoup de temps)	X	X
Contradiction entre former à court terme et former à long terme	X	X
Formations trop longues / inadaptées par rapport au temps du salarié	X	
Manque de prise de conscience des enjeux (que ce soit par les salariés ou les services RH) et des impacts de la transition écologique sur l'évolution des métiers	X	X
Manque de sensibilisation des équipes RH, sur les enjeux RSE		X
Mauvaise connaissance de l'offre de formations liées à la transition écologique	X	X
Méconnaissance des métiers stratégiques pour la transition écologique par les professionnels de l'emploi et de la formation – méconnaissance du fait que les métiers nécessitent des qualifications		X
Méconnaissance des métiers et des opportunités d'emploi « Je ne sais personne qui a suivi une formation transition écologique, qui pourrait me donner des idées ? » « Sujet compliqué, par où je commence ? Quelles sont mes forces sur lesquelles m'appuyer et mes gaps à travailler ? »	X	

Manque d'envie – sujets transition écologique peuvent être perçus comme anxiogènes. Peur / fuite du changement	X	
Les formations liées à la transition écologique ne sont pas obligatoires donc les salariés ne les suivent pas. « Les autres ne le font pas alors pourquoi moi ? »	X	X
Manque d'implication des managers qui n'incitent pas les équipes à suivre des formations liées à la transition écologique		X
La transition écologique est vue comme une contrainte supplémentaire	X	X

Question 3 : Quels acteurs (professionnels de l'orientation, RH, employeurs, pouvoirs publics...) peuvent contribuer à mettre en avant les opportunités d'emploi et de développement de compétences pour la transition écologique ?

Acteurs	Quelles actions ?
Equipes RH	<p>Onboarding : présentation de la stratégie Développement Durable et formations dédiées</p> <p>Insertion d'un module RSE/transition dans toutes les formations</p> <p>Créer des événements d'entreprise en lien avec la transition: témoignages, illustration des actions et métiers pour donner envie aux autres collaborateurs</p> <p>Un rendez-vous régulier pour sensibiliser progressivement toutes les équipes (avant de les former !).</p> <p>Fresque du climat et autres pour sensibiliser tous les salariés</p> <p>Les Talent manager doivent accompagner les salariés d'où la nécessité de former les équipes RH : les faire monter en compétence et engager un effet démultiplicateur.</p> <p>People committee pour casser les silos et donner une chance aux employés qui souhaitent rejoindre les équipes de transformation</p> <p>Création de filière regroupant les compétences RSE à mettre en avant lors des recrutements</p>
Equipes RSE	<p>Rôle pivot entre les équipes RH et les salariés à former.</p> <p>Programme sur l'engagement des collaborateurs, faire connaître les formations et les opportunités d'évolution de carrière</p> <p>Intervention dans les écoles supérieures</p>
Managers	<p>Objectiver la transition (aujourd'hui c'est souvent un sujet annexe), en le mettant comme objectif, sur une feuille de route individuelle, cela sera plus au coeur du métier</p>
CSE et représentants du personnel	<p>Passer par les syndicats pour influencer les dirigeants, les conduire à proposer un programme de formation pour les salariés</p>
Branches et fédérations professionnelles	<p>Prospective métiers et communication sur les évolutions</p>
GEIQ – groupements d'employeurs	<p>Proposent des formations</p>
Opco	<p>Accompagner les entreprises en matière de transition écologique fait partie des missions des Opco qui constatent une hausse des demandes des entreprises pour des formations à la transition écologique.</p>

	Dans la politique d'achat de formation l'Opco demande aux OF comment les enjeux de transition écologique sont intégrés dans les contenus de formation
Recruteurs, plateformes d'offres d'emploi	Marketing des offres d'emploi en lien avec la transition écologique
Organismes de formation	Enrichir et mettre à jour le catalogue de formations. Formation de tous les formateurs pour intégrer les enjeux transition écologique dans toutes les formations
Associations dédiées	Actions de sensibilisation à l'environnement
Médias, influenceurs	Promotion des métiers Actions et communication en direction des jeunes
Pouvoirs publics	Orienter, donner envie aux jeunes et à ceux/celles qui souhaitent se reconverter Communiquer sur les secteurs et métiers qui devront se transformer profondément, voire disparaître Arrêter les formations sur des métiers qui n'ont pas d'avenir
Acteurs de l'insertion professionnelle et de l'orientation, France Travail	Orienter, donner envie aux publics de se tourner vers les métiers liés à la transition écologique
Collectivités	Commande publique

Le rôle des Comités de direction et celui des Carif-Oref est aussi cité, sans suggestion particulière d'action.