

Transition juste et formation

La transition écologique – tout le monde est concerné !

Agir pour se former

Note de soutien aux travaux de la seconde table ronde

Contexte

Face aux transformations du travail que va nécessiter ou engendrer la mise en œuvre d'actions de tous ordres visant à opérer la transition écologique juste de notre société, la prise de conscience et la prise en compte des évolutions de l'emploi et des compétences sont souvent convoquées.

De nombreux rapports ces dernières années ont fait état de grandes perspectives (ou prospectives) sur les emplois menacés ou créés par centaines de milliers à l'échelle de la France, ou de l'Europe (par exemple le rapport DARES : « les emplois en 2030 »).

Derrière les emplois apparaissent rapidement les besoins en compétences nouvelles, faites de ruptures ou d'évolutions, ou bien les transformations des compétences existantes.

Ainsi, les enjeux de formation initiale et continue et d'accompagnement des transitions professionnelles occupent peu à peu davantage de place dans le discours public, tout comme dans les résolutions issues de congrès (de la CFDT Cadres en janvier et de la CFDT en juin 2022).

La loi Climat et Résilience, promulguée le 22 août 2021, confie aux opérateurs de compétences (Opc) la mission « **d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences** ». à l'échelle des **territoires** la loi mobilise les CREFOP (cf. chapitre II adapter l'emploi à la transition écologique).

De même elle mobilise les CSE pour une consultation sur les orientations stratégiques prenant en compte les enjeux environnementaux. Ceci est à mettre dans la perspective de la négociation GEPP obligatoire dans les entreprises de plus de 300 tous les 4 ans.

Observations

De nombreux travaux très documentés de France Stratégie, ceux de l'ADEME, du CEREQ, de la DARES, etc. sont ainsi publiés de façon quasi continue. Certains rapports sont commandés à des personnalités (comme en son temps, le rapport BREGEON pour l'enseignement supérieur).

Citons parmi les plus récents le rapport PARISOT remis en 2019 en vue de traduire un engagement législatif datant de 2015 (élaborer le PPEC) et commandé par 4 ministres : hélas sans suite réelle !

Citons tout particulièrement le BREF CEREQ (n°423) : « La transition écologique au travail : emploi et formation face au défi environnemental » qui fait un état des lieux des engagements successifs.



En juin 2022, un rapport de France Stratégie s'intéresse aux OPCO « **les opérateurs de compétences au défi de la transition écologique** »

A des mailles plus fines d'autres « opérateurs » apportent des contributions utiles et convergentes sur les enjeux formation, reconversion, etc. (cf. OPIIEC et APEC ci-dessous).

Dans le champ de l'enseignement supérieur, des travaux de fond sont en cours depuis plusieurs années (par exemple du côté de la CTI, la Commission des titres d'ingénieur ; du label DDRS promu par la CPU et la CGE). Un travail très large a été mené et publié dans le rapport JOUZEL en février dernier (voir ci-dessous) qui comporte de nombreuses recommandations pour l'enseignement supérieur (et partant pour les stages, l'apprentissage et la formation continue).

La CFDT Cadres a sélectionné 4 rapports ou acteurs et présente dans la suite une synthèse des travaux publiés par chacun. Des similitudes fortes, des convergences apparaissent sur les constats et les préconisations.

Questionnement

Dès lors, si l'on veut peser pour que la transition écologique et énergétique soit génératrice pour chacun d'inclusion à tout âge professionnel, de justice sociale, de pouvoir d'agir dans son environnement professionnel comme sur son parcours, de culture partagée pour les étudiants et cadres, **comment notre action syndicale doit-elle s'organiser dans le domaine de la formation et de l'accompagnement professionnel ? Quelle place spécifique pour la CFDT Cadres sur ces chantiers au regard de nos publics (étudiants apprentis et stagiaires, jeunes diplômés, experts, conditions de l'exercice professionnel orienté TE, cadres en reconversion, etc.) ?**

- **Pour un meilleur partage des connaissances et des analyses**
- **Pour assurer le continuum formation initiale formation continue et intégrer les situations d'interface**
- **Pour identifier les priorités d'action et les repères à partager**
- **Pour faire converger des chantiers en cours (sur la formation professionnelle et sur la transition écologique notamment)**
- **Pour peser là où nous sommes et faire converger nos initiatives et leviers d'action en matière d'accompagnement des transitions collective et individuelle**

Le Comité national nous donne l'opportunité sur ces questions d'auditionner quelques acteurs et de partager des points de vue issues de nos différents champs professionnels, territoires, engagements syndicaux et professionnels, afin de dégager des premières pistes pour mieux AGIR POUR SE FORMER collectivement via la CFDT Cadres et chacun dans nos champs respectifs.

1 - IDENTIFIER ET ACCOMPAGNER LES COMPÉTENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE (Synthèse du cycle 2020 France Stratégie – CEREQ – ADEME)

La synthèse de ces 5 webconférences appréhende 4 enjeux, à différents niveaux — **l'entreprise, la branche, la filière, la sphère publique, l'université, le territoire** — et à travers des constats, des illustrations, des réflexions prospectives voire des préconisations :

1. Observer et anticiper les évolutions des métiers et compétences liées à la transition écologique



2. Favoriser la prise en compte des enjeux emplois-compétences de la transition écologique
3. **Adapter l'offre de formation, initiale et continue, à la transition écologique**
4. Appréhender les mutations économiques et **favoriser les transitions professionnelles**

Cette note est très illustrative des possibles aux différents niveaux. Notons quelques points d'attention :

- Du côté des compétences, la capacité à coopérer, les compétences « assemblées », l'approche systémique
- Du côté du professionnel, passer de la promotion des gestes écocitoyens à la prise en compte de la TE dans les étapes de production de biens ou de services, dans les gestes professionnels même (vs à côté) ; cela passe par une **mise en discussion** pour privilégier une approche DD plus ancrée dans les métiers et moins dans le marketing
- Promouvoir la TE comme un objectif prioritaire à tous les échelons et l'installer comme objet essentiel de discussion sur le travail et de dialogue social ; notamment la TE peut être utile pour **instaurer un dialogue de sens sur le travail**
- Formation des dirigeants et des managers de proximité notamment en TPE PME
- Promouvoir des **conseillers décarbonation** en proximité dans les entreprises, des référents dans les universités
- Créer des **lieux d'échanges transversaux** « pas trop institutionnels » pour faire évoluer les postures (cf. CNFPT)
- Adapter **l'offre de formation initiale et continue** particulièrement hétérogène (associer les professionnels le plus en amont possible)
- Faire que les acteurs de l'emploi anticipent les potentiels de gains et de pertes d'emploi ... pour **accompagner les transitions** des salariés

2 - SENSIBILISER ET FORMER AUX ENJEUX DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Le rapport JOUZEL (février 2022) ambitionne une formation systématique et systémique de tous les étudiants avant Bac+3.

Quatre problématiques à aborder prioritairement sont identifiées : 1. Les impacts sur l'environnement à l'échelle planétaire, et 2. à l'échelle locale, 3. les enjeux de société et de gouvernance et 4. le passage à l'action.

*« L'objectif est de faire en sorte que chacun dispose des connaissances et de compétences à même de lui permettre d'agir pour la Transition écologique en tant que citoyen et en tant que professionnel. Pour ce faire, la voie la plus adaptée est de généraliser l'approche par les compétences à toutes les formations, en se fondant sur des référentiels spécifiques à chaque filière et élaborés **sur la base d'un socle cohérent** de cinq compétences :*

- • *appréhender les équilibres et les limites de notre monde par une approche systémique,*
- • *saisir les ordres de grandeur et les incertitudes par une analyse prospective,*
- • *coconstruire des diagnostics et des solutions,*
- • *utiliser les outils pour concrétiser les évolutions,*
- • *agir en responsabilité.*

Le cadre européen de reconnaissance des compétences liées à la Transition écologique, en cours d'élaboration, confortera utilement cette démarche. »



Ce rapport s'efforce de traduire la nouvelle mission de l'enseignement supérieur dans le domaine de la sensibilisation et de la formation aux enjeux du DD (cf. loi 2020). Voici quelques aspects remarquables :

Le temps disponible pour transformer le système de formation est extrêmement court ; l'enseignement supérieur peut être un accélérateur, y compris par la FTLV ; insistance sur le lien entre connaissance et action ; responsabilisation des acteurs (CNESER, HCERES, CTI, etc.) ; octroi de 6 ECTS pour le socle de connaissances et de compétences ; soutien au label ESR DRS et aux étudiants référents DRS ; accompagner les Enseignants chercheurs ; impliquer les étudiants et les diplômés ; la question des stages et de l'apprentissage ; nécessité de faire une évaluation par France Compétences des projets de formation continue certifiante ; promouvoir un partenariat avec Pôle emploi pour la formation des demandeurs d'emploi aux enjeux DD et TE ; certifier les compétences via CléA ; etc.

3 - LES TRAVAUX DE L'OPIEEC, OBSERVATOIRE DE LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES

Petit à petit les différents « opérateurs » spécialisés s'attellent à repérer les mouvements de fond, à identifier de façon plus fine les changements à opérer, à proposer des actions en entreprendre. Ainsi l'observatoire de la branche des bureaux d'études (OPIEEC) dans le champ de la F3C CFDT a produit en mars 2022 une étude très documentée « **les métiers et les compétences de l'ingénierie face à l'enjeu du climat** » (et instructive au-delà de son champ) et un document de synthèse « les essentiels de l'étude ».

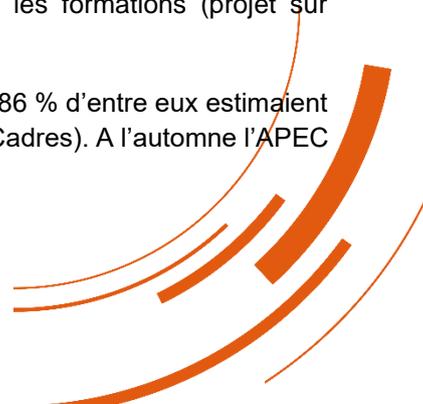
Citons quelques points d'attention de l'étude : La nécessité de décloisonner les compétences ; les besoins en compétences des collectivités territoriales ; l'aspect quantitatif des besoins supplémentaires de recrutement ne doit pas masquer le phénomène encore plus important de la transformation des métiers existants ; pour les besoins en recrutement la question de la formation se pose ; la contrainte de performance énergétique sur tout le cycle de vie des équipements interviendra sur la quasi-totalité des métiers ; en matière de formation continue l'auto formation sera le premier vecteur de montée en compétences (mais c'est insuffisant pour transformer les métiers) ; l'effort de formation de la branche devra principalement accompagner les acteurs de terrain.

Sur ce dernier point, l'étude propose quelques **pistes d'actions pour les acteurs de la branche** : structurer l'intégration du climat dans les métiers ; renforcer les compétences en sciences humaines ; privilégier les formations d'apprentissage terrain et longs ; développer des certifications « créateurs de changement pour le climat » ; développer le mentorat climat ; décliner un référentiel de compétences pour les entreprises de la branche.

4 - LES TRAVAUX ACTUELS DE L'APEC

Des travaux APEC menés ces dernières années ont cherché à identifier finement les évolutions des besoins de compétences qui transparaissent dans les offres d'emploi afin que le CESI (enseignement supérieur et formation continue) intègre au plus vite ces besoins dans les formations (projet sur financement ANR).

Dans un sondage APEC de juillet dernier auprès de 2000 cadres du privé, 86 % d'entre eux estimaient que leur entreprise pouvait en faire plus sur le sujet (Cf. article web CFDT Cadres). A l'automne l'APEC



a produit un document de synthèse sur les emplois « verts » et « verdissants » (cf. les définitions de l'ONEMEV).

Plus récemment, à destination des membres du Conseil d'Administration (séminaire stratégique – décembre 2022) les services de l'APEC ont identifié 18 tendances pour imaginer le futur du travail, à l'issue d'une analyse de 139 sources et références documentaires. 5 d'entre elles s'ancrent sur les transformations liées à la transition écologique :

1. L'engagement écologique, un enjeu sociétal et économique
2. De nouveaux besoins en **compétences**
3. Le droit du travail se met au vert
4. Formation : comment anticiper le futur ?
 - a. **Former est un levier de recrutement**
 - b. **Lancer des initiatives massives de réorientation professionnelle**
5. Les **territoires** au cœur de la stratégie zéro carbone

Quelques réflexions des administrateurs APEC (séminaire de juin 2022)

1. La TR2E (transition écologique et énergétique) est un sujet transverse à tous les secteurs et tous les métiers
2. La TR2E impacte et impactera encore plus fortement les parcours des cadres et JD avec des sujets de **reconversions**, d'orientation
3. L'Apec doit connaître et maîtriser ces impacts pour accompagner efficacement et tout au long de la vie professionnelle et **intégrer le sujet de la TR2E dans le conseil Apec**
4. L'Apec doit avoir une **approche territoriale** du sujet (connaître les différences de besoins, parfois les différences de compétences) et explorer sur la question du verdissement par **filière** notamment.
5. L'Apec doit contribuer à **identifier les compétences** qui participent au verdissement : Quid d'un référentiel des compétences TR2E ? (Ceci rejoint l'enjeu principal du rapport JOUZEL)
6. Concernant les **offres d'emploi** publiées, l'Apec devra s'intéresser à la dynamique RSE de l'entreprise qui en propose, afin de mettre en valeur cette dynamique lorsqu'elle existe
7. L'Apec doit promouvoir l'innovation dans ce domaine, en impliquant les partenaires sociaux notamment via les partenariats : par exemple avec les Associations Transition Pro pour **l'accompagnement changement de métier**

