



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq WORKING PAPER

15
2022

EDEC et Transition écologique, un instrument d'action publique qui verdit les politiques de branches ?

DOCUMENT DE TRAVAIL

COMPÉTENCES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
REPRÉSENTATIONS
RÉALITÉS

Aline Valette-Wursthén
Céreq > DTEP





Compétences dans la transition écologique, représentations et réalités

L'exigence croissante de prise en compte de l'environnement dans l'ensemble des activités humaines, au premier rang desquelles les activités de production, présente, au niveau transnational, un caractère consensuel au moins en théorie. Les politiques publiques de formation et d'emploi sont donc mises en demeure de décliner à leurs niveaux d'intervention respectifs les objectifs environnementaux fixés dans ce cadre, et ont pour cela besoin d'une connaissance des transformations en cours ou à venir.

Le projet de recherche C>Terre conduit par le Céreq depuis janvier 2021 et soutenu par un financement du Pic Dares, vise précisément à comprendre la nature des besoins en compétences liées à l'écologisation du travail et des activités, entendu comme la prise en compte de préoccupations environnementales dans les processus de production. L'hypothèse centrale de cette recherche est que les transformations de l'emploi liées à la transition écologique sont porteuses d'un renouvellement de certains domaines de compétences et que celles-ci, non encore stabilisées, peuvent être sources d'opportunités pour des individus faiblement qualifiés. Cette hypothèse est étayée à la fois par des travaux de recherche antérieurs et par l'existence au sein d'un certain nombre de secteurs de démarches prospectives visant à identifier lesdites compétences liées à l'environnement.

L'objectif de la recherche est d'interroger le croisement de deux approches actuellement puissantes dans le champ de la formation et l'emploi : d'une part l'approche par les compétences des besoins de main-d'œuvre des entreprises, d'autre part la traduction de la transition écologique en besoins en compétences et en emploi.

L'articulation de ce deux questions est permise par un choix raisonné de terrain au sein des organisations productives potentiellement demandeuses de compétences car concernées par la transition écologique.

Le projet affiche des objectifs de connaissance, à la fois au niveau macro par l'étude des parcours de formation et d'emploi dans et vers les activités associées à la transition écologique ; au niveau méso de l'instrumentation de la gestion des compétences par les branches et les entreprises où se trouvent des emplois verts et verdissants ; au niveau micro par l'analyse des procès d'action mis en œuvre par les salariés de la transition écologique et les compétences qui en résultent.

Les *Working Papers* du projet C>Terre font état de l'avancée de ces connaissances.

- Working Paper n° 12, *De la RSE à l'écologisation : des chemins de traverse ?* E. Sulzer
- Working Paper n° 13, *Dynamiques de travail et de formation au prisme de la transition écologique : que font les normes environnementales au travail et à la formation des salariés ?* D. Beraud, A. Delanoë, N. Moncel
- Working Paper n° 14, *Une écologisation à deux visages dans le commerce : répondre aux attentes de la clientèle et la sensibiliser aux nouvelles normes de production.* M. Hocquelet, S. Mahlaoui
- Working Paper n° 15, *EDEC et transition écologique, un instrument d'action publique qui verdit les politiques de branches ?*
- Working Paper n° 16, *Quelles sont les trajectoires d'insertion des jeunes dans les métiers de la transition écologique ?*, N. Moncel, Z Mazari

Sommaire

Introduction.....	4
1. Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) : une double définition.....	6
1.1. Les EDEC : un instrument d'action publique	6
1.2. Les EDEC : genèse et actualité d'un outil de la politique contractuelle	6
1.3. La transition écologique dans les EDEC, une thématique encore peu abordée	9
2. EDEC et transition écologique, les cas différenciés de trois secteurs	12
2.1. ESS : une dynamique « verte » élargie à l'ensemble des branches d'Uniformation tirant profit des EDEC réalisés.....	14
2.2. BTP : absence de structuration d'une dynamique interbranche autour de la question environnementale	17
2.3. Commerce : un sujet qui monte <i>via</i> un travail de fond dans l'EDEC « Eco Prospective ».....	22
Conclusion	26
Bibliographie.....	28
Annexe.....	29
Contexte général et dispositifs publics, un affichage qui va dans le sens de la prise en compte de la question environnementale.....	29
Le plan France Relance affiche la transition écologique comme objectif stratégique.....	30
Elargissement du dispositif FNE-Formation au profit des parcours liés à la transition écologique...	30

EDEC et Transition écologique, un instrument d'action publique qui verdit les politiques de branches ?

Aline Valette-Wursthén

Introduction

À partir de l'étude intitulée « Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : représentations et réalités » (C>Terre) menée par une équipe du Céreq, cet article¹ se propose d'ouvrir une réflexion dans le champ de l'analyse des politiques publiques. Appliquée aux Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC), accords-cadres signés entre Etat et branches professionnelles, cette analyse des politiques publiques va s'inscrire plus particulièrement dans le cadre de l'approche des instruments d'action publique. Les EDEC, outils de la politique contractuelle emploi-formation, ont été investigués au cours de l'un des chantiers de cette étude plus large pour identifier et comprendre la dynamique potentielle que pouvaient initier les politiques de branches et interbranches en matière de transition écologique. Ils seront analysés en tant qu'instrument de l'action publique, à savoir un « *dispositif à la fois technique et social qui organise des rapports sociaux spécifiques entre la puissance publique et ses destinataires en fonction des représentations et des significations dont il est porteur* » (Halpern, Lascoumes, Le Galès, 2014, p. 17). Instruments de l'action publique, contribuant à orienter l'action des branches professionnelles, prises isolément ou en interbranches, nous nous demanderons ce qu'il en est précisément des différents rôles des EDEC dans le champ de la transition écologique. Parmi les différents types d'instruments d'action publique, les EDEC sont des outils de la politique contractuelle qui visent à instrumenter l'action publique à travers les ressources cognitives et opérationnelles dont ils sont à l'origine. De quelles ressources, de quelles connaissances, de quelles actions parle-t-on dans le champ de la transition écologique ? C'est ce que nous illustrerons à partir de l'exemple des trois secteurs d'activité investigués par le Céreq dans le projet C>Terre, à savoir le BTP, le commerce et l'économie sociale et solidaire.

Selon Lascoumes et Simard (2011), l'instrument d'action publique induit une problématique, produit lui-même une représentation de l'enjeu qu'il porte et ce à partir de ce qu'il structure en matière de production de connaissances et de productions d'actions. Ils voient dans l'approche par les instruments un traceur du changement dans le sens où « *l'instrument matérialise les intentions* » (p. 6). Ces instruments d'action publique sont donc des construits sociaux et de ce fait dépendent des rapports sociaux qu'entretiennent les acteurs en présence dans d'autres sphères. Enjeux de pouvoirs, rapport de force et degré de conflictualité, historique de structuration de tel ou tel environnement socioprofessionnel... toutes ces dimensions vont impacter la manière dont vont pouvoir se déployer les instruments de l'action publique.

Dans une première partie, nous allons revenir sur la double définition des EDEC qui sont en premier lieu des instruments de l'action publique, à savoir, qui équipent les acteurs par l'apport de moyens, d'informations, de sens mais qui sont également des outils de politiques publiques, donc une déclinaison opérationnelle de la contractualisation, dont nous présenterons l'historique et la façon dont l'Etat les présente et cherche à les développer. Nous regarderons la façon dont la transition écologique et les intentions de l'Etat en la matière se matérialisent dans cet outil de la politique contractuelle avec les branches professionnelles (partie 1). De façon générale, le fait de traiter et d'analyser les impacts de la transition écologique n'est pas encore une demande spontanée des branches. C'est également le constat que font Bugada *et alii* (2021) à propos de la question environnementale dans les négociations collectives de branche, écrivant qu'elle « *ne mobilise pas encore fortement* » (p. 101) le niveau des

¹ Ce document vise à favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

fédérations professionnelles d'employeurs ou de salariés. En effet, si les discours qui nient l'existence d'impacts de la transition écologique sont rares, pour autant, le constat reste celui d'une certaine difficulté à passer à l'action. En matière de négociation collective, Bugada *et alii* (2021) évoquent le fait qu'il n'y aurait pas « *d'obstacle absolu à ce que la question environnementale soit traitée par la branche bien qu'elle demeure difficile à amener ou à traiter selon les secteurs* » (p. 104). Dans notre cas, c'est à travers l'analyse non pas de la négociation collective mais des EDEC, outils contractuels entre l'Etat et les branches professionnelles dans le domaine emploi-formation, que nous allons investiguer la question de cette prise en compte de la transition écologique par les branches et le niveau interbranche des Opérateurs de compétence (OPCO) (Encadré 3) dans leur politique emploi formation (partie 2).

Encadré 1 • Matériaux et méthodologie

Le Céreq s'est vu confier une étude par la DARES, dans le cadre du PIC, sur la question des besoins en compétences des entreprises à l'heure de la transition écologique. Cette recherche porte sur trois secteurs (BTP, Commerce, ESS) et interroge notamment le rôle des branches et de leurs opérateurs.

Dans cet article, nous mobilisons principalement une analyse documentaire et dix-neuf entretiens qualitatifs. Ces entretiens sont de nature semi-directive et ont été menés, entre janvier 2020 et avril 2022, auprès de différents types d'acteurs :

- des partenaires sociaux, employeurs et salariés, représentants des branches investiguées au sein des Opérateurs de compétences (OPCO)
- des représentants de branches ou fédérations professionnelles des secteurs investigués
- différents services des OPCO : direction générale, mission observation, services études, directions certifications
- les services de l'Etat travaillant avec les branches professionnelles : Direction Générale de la l'Emploi et de la Formation Professionnelle du ministère du Travail (DGEFP), Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)
- des agences et services publics intéressés aux questions environnementales : Ademe, Onemev, France Stratégie ou des porteurs de projet (programme FEEBat dans le BTP).

1. Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) : une double définition

1.1. Les EDEC : un instrument d'action publique

Les EDEC, et avec eux les études produites dans ce cadre, les actions construites à partir de leurs enseignements forment un exemple de ce que Lascoumes et Le Gales appellent les instruments d'action publique (2005, 2012).

Certes, les EDEC et la façon dont nous les abordons les placent à la fois dans une position d'instrument d'action publique – ils sont produits par la puissance publique pour mener son action – mais également dans celle d'un instrument d'action « paritaire » dans le sens où ce sont les organisations représentatives des branches, à la fois côté employeurs et salariés, qui s'en saisissent et les utilisent pour mener leurs politiques emploi-formation et tenter dans un second temps d'accompagner celles des entreprises. Les acteurs paritaires sont des acteurs collectifs qui édictent des normes et construisent des modes de régulation dans leur secteur ou sur un périmètre plus large si on se place au niveau interbranche que forment aujourd'hui les OPCO (Encadré 3). Nous avons là un instrument charnière qui relie dans un premier temps au sens classique de l'action publique des gouvernants et gouvernés et dans un second temps des représentants et des représentés. Nous adopterons ici une approche élargie de l'action publique pour inclure celles des branches professionnelles et de leurs opérateurs.

L'instrument d'action publique a une vocation structurante dans le sens où il apporte un cadre cognitif à l'action à travers l'expertise produite, l'apport de connaissances mais aussi le fait qu'il peut générer de la coopération, jeter les bases de définitions communes de l'enjeu traité. Comme le montrent Lascoumes et Le Gales (2005, 2012), ces instruments équipent les acteurs par l'apport de moyens, d'informations, de sens et ouvrent ainsi des espaces d'opportunités.

À notre niveau, il s'agira, après avoir défini ce que sont les EDEC, d'en développer une analyse qui couvre les trois étapes que sont leur conception, leur mise en œuvre et leurs usages dans les cas identifiés dans les secteurs qui nous concernent (Commerce, le BTP et l'Economie sociale et solidaire). L'objectif sera principalement d'identifier les questions sur lesquelles les EDEC sont construits, les acteurs en présence et leurs représentations, les usages et capacités de changement que peuvent recouvrir les EDEC.

Dans la famille des instruments de l'action publique qui contribuent à orienter l'action (comme c'est le cas ici de l'action des branches professionnelles autour de la question de la transition écologique), les EDEC sont un outil de la politique contractuelle, un support opérationnel mis en œuvre par l'Etat à destination et avec les acteurs paritaires des branches professionnelles.

1.2. Les EDEC : genèse et actualité d'un outil de la politique contractuelle

Les EDEC sont en effet des outils contractuels qui contribuent à instrumenter l'action de l'Etat dans son dialogue avec les branches professionnelles (à titre individuel ou avec un regroupement de branches). Le terme de contrat est utilisé au sens de « *forme conventionnelle inscrite dans les programmes d'action publique* » (Lascoumes, 2001, p. 302). L'auteur souligne la forte hétérogénéité de ces formes conventionnelles et en présentent trois formes : « *Les contrats de mise en œuvre au sein d'un cadre réglementaire* », les « *contrats de cofinancement* » et les « *conventions déclaratives* » (*ibid.*, p. 304). Les « *contrats de cofinancement* » à caractère incitatif ont un rôle d'entraînement, et cherchent à orienter l'action des cocontractants. Ils déploient un cadrage plus faible que les premiers compte tenu du fait que l'essentiel des moyens financiers sont ceux des acteurs extérieurs et non de l'Etat. Par ailleurs, l'Etat y a un faible pouvoir de rétorsion puisque celle-ci ne pourrait passer que par un blocage des sommes négociées ; or, celui-ci nécessite une évaluation en continue inexistante. L'ensemble de ces caractéristiques se retrouvent dans les EDEC. À travers les leviers financiers et les échanges préparatoires sur le contenu des accords apparaît une dimension d'orientation financière et thématique.

Selon la typologie de Hood citée par Lascoumes et Simard (2011), les EDEC seraient qualifiés d'instruments ayant vocation à orienter les conduites (« effectors »). En effet, on peut reprendre la formulation de Hood selon laquelle l'Etat oriente ce qu'il ne conduit pas. Le champ des politiques emploi formation est particulièrement emblématique de cette situation dans laquelle l'Etat peut difficilement, voire ne peut pas, imposer ses orientations aux entreprises ou aux branches professionnelles. C'est donc par le registre de l'incitation, de l'orientation, de l'accompagnement que l'Etat cherche à peser.

D'où viennent et que sont aujourd'hui les EDEC dans la politique contractuelle emploi formation de l'Etat ?

C'est à partir des années 1980 que l'Etat a mis en œuvre des actions de contractualisation avec les organisations professionnelles pour inciter les entreprises à développer des actions de gestion des ressources humaines. Initialement ciblée sur la formation continue, cette politique contractuelle est depuis le début des années 2000 inscrite dans les politiques visant à anticiper les mutations économiques et leurs effets sur l'emploi.

Les EDEC sont issus de l'ordonnance du 30 juin 2005 et viennent remplacer les engagements de développement de la formation (EDDF) créés par la loi du 24 février 1984. Il s'agit d'une reconfiguration de l'action du ministère en charge de l'Emploi, et notamment de la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), qui change de positionnement pour agir sur le lien entre emploi et formation, la loi de 2004 ayant transféré aux Régions la compétence en matière de formation professionnelle. Les objectifs poursuivis par l'Etat à travers sa politique contractuelle vis-à-vis des partenaires sociaux se déplacent de l'appui au développement des actions de formation pour s'afficher clairement sur un appui à « *l'anticipation des mutations économiques afin de maintenir et développer l'emploi* » (Jeannet et Schechter, 2008, p. 7). L'ordonnance de 2005 positionne en effet les EDEC dans la partie du code du travail qui régit la politique de l'emploi quand les EDDF étaient placés dans la partie dédiée à la formation professionnelle.

Ces nouveaux outils, de nature incitative, s'adressent aux TPE-PME et viennent compléter les actions à caractère normatif en matière de GPEC qui visent les grandes entreprises. Les EDEC cherchent également à donner un rôle décisif aux partenaires sociaux *via* leurs représentations politiques quand les EDDF étaient plus largement portés par les niveaux techniques des OPCA. L'Etat précise et élargit leurs objectifs puisque les actions éligibles sont plus nombreuses et recouvrent le financement d'études et d'ingénierie, d'actions de GRH et d'accompagnement des entreprises (Jeannet et Schechter, 2008, p. 43). On retrouve cette tendance dans les propos d'un représentant d'organisation de salariés membre d'une Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle (CPNEFP) et ayant participé au suivi de plusieurs EDEC :

« C'était déjà, par rapport aux EDEC précédent, je dirais un peu plus « intellectuel » entre guillemets. Quand je dis ça, [...] c'est que le premier EDEC que j'ai fait, on faisait ça aussi, mais on accompagnait les entreprises pour former les personnels et cette dimension de formation sur le terrain a presque disparu. Et c'est d'autant plus vrai que maintenant, pour l'EDEC transition écologique on a plus de volet de formation du tout. Mais on a un gros volet ingénierie qui permet de soutenir les entreprises, de les aider à passer le cap de la transition écologique (par de l'accompagnement, des offres de services de diagnostics) ».

Mises en œuvre par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, les politiques publiques en faveur de l'emploi comportent ainsi un ensemble de dispositifs et de démarches dont les démarches d'appui aux mutations économiques (AME). Celles-ci permettent de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi avec les branches et les entreprises. Comme indiqué par le ministère, leurs principaux objectifs sont :

- L'anticipation des besoins en emplois et en compétences ;
- La conception et l'accompagnement d'actions de développement des compétences des actifs ;
- Le renforcement de la fonction ressources humaines au sein des TPE/PME.

L'appui aux mutations économiques est mobilisable au niveau des branches professionnelles, des territoires (Régions, Départements) ou de l'entreprise. Dans le cas des branches professionnelles, l'État

peut conclure, au niveau national, régional ou infrarégional des accords de partenariat, annuel ou pluriannuel, avec une ou plusieurs branches. Ces accords EDEC contractualisent la mise en œuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins pour anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et pour réaliser des actions concertées dans les territoires. Les EDEC se composent d'un volet prospectif qui permet d'élaborer le diagnostic et de venir en soutien du volet d'action pour le développement de l'emploi et des compétences.

Comme présentés sur le site du ministère chargé de l'Emploi, les EDEC se caractérisent aujourd'hui par :

- Une logique interbranche : la signature avec plusieurs branches est désormais privilégiée, en cohérence avec les logiques de filières et l'objectif de rapprochement des branches ;
- L'effet levier : le ministère dispose d'un effet levier (financement maximal de 30 % du coût des actions éligibles) pour orienter les actions à financer, ce qui lui permet de renforcer l'appropriation par les branches des objectifs des politiques de l'emploi (montée en qualification de publics peu qualifiés, parcours de mobilités, amélioration des stratégies RH des TPE-PME, etc.) ;
- L'innovation : la relative souplesse de l'outil permet d'expérimenter et de pousser les branches professionnelles à s'engager dans certaines actions innovantes (passerelles intersectorielles, ingénierie de nouvelles formations, etc.) ;
- L'accompagnement de secteurs structurants pour l'économie sur un volet d'anticipation (services à la personne, industrie, etc.) ;
- Une évaluation systématique des EDEC au niveau national.

La mécanique des EDEC repose sur des appels à projets lancés par le ministère auxquels les branches répondent. S'en suit une phase d'échanges voire de négociations entre les branches, leurs opérateurs (OPCO, Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications (OPMQ) notamment) et les services de la DGEFP pour savoir si les propositions sont bien éligibles et pour pousser telle ou telle thématique que le ministère veut voir prise en charge.

« De leur côté ils [l'État] voulaient avoir des travaux sur l'aspect prospectif en lien avec l'écologie, compte tenu de sa place dans l'agenda politique, il y avait fin 2019 une réelle impulsion de l'Etat. [...] Nous, on avait besoin de financement pour avancer sur notre projet de portail prospectif de données et d'un autre côté la transition écologique faisait quand même l'objet d'une veille thématique. Du coup, on a mis la mécanique EDEC au service de la transition écologique pour avancer dans les deux sens » (Responsable Observation d'un OPCO).

Entre 2018 et 2021, la démarche contractuelle des EDEC a été mise en lien avec les outils mobilisés dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) et de son objectif de renforcer l'effort de prospective sur les évolutions des métiers et des compétences attendues dans les entreprises notamment au regard des impacts de la transition numérique et de la transition environnementale. Ainsi, un appel à projet à destination des branches professionnelles « Soutien aux démarches prospectives compétences » a été initié en 2018 dont la quatrième vague a été ouverte en juin 2020. Les propositions sélectionnées donnent lieu à la formalisation d'un EDEC. Au niveau national, c'est une trentaine d'EDEC qui sont en cours de réalisation dont deux tiers le sont avec plusieurs branches, soit à partir d'une approche filière (électronique et photonique ; automobile ; fibre optique ; tourisme...), soit interbranche (ingénierie, numérique, études et conseil, événement ; Opcalia ; Passerelles alimentaires / métallurgie). En effet, la logique interbranche que souhaite mettre en avant le ministère s'appuie sur la transformation des OPCA en 11 OPCO à la suite de la loi de septembre 2018. Ces derniers couvrent de fait un périmètre interbranche.

Avec ces outils contractuels, l'Etat joue un rôle d'initiateur en activant deux leviers : un levier thématique via les appels à projets ciblés qu'il ouvre et un levier financier en cofinçant les études et actions qui sont définies dans le contrat. Les branches quant à elles, soit de façon isolée si une seule est signataire, soit réunies en interbranches au sein d'un OPCO soit même en inter-OPCO, sont à la manœuvre pour piloter les études, établir le diagnostic et mettre en œuvre les actions. Il s'agit généralement pour elles de se doter de moyens pour anticiper les évolutions de leurs métiers, notamment en vue d'adapter l'appareil de formation sectoriel et de développer son attractivité.

Du point de vue du ministère chargé de l'Emploi, et plus particulièrement de la DGEFP qui pilote ces outils contractuels, les EDEC représentent un outil de dialogue avec les branches professionnelles, un moyen de les amener à se saisir d'une thématique dans le cadre d'un périmètre autant que possible interbranche. En effet, dans le cas de la transition écologique (Encadré 1), il s'agit à travers les études prospectives de « trouver et apporter une porte d'entrée pour ouvrir les réflexions », de répondre aux « besoins de mieux connaître pour appréhender la transition écologique », et à la question « par quel bout on prend ce sujet ? » (Chargée de mission, DGEFP). Quand cette représentation portée par les services de l'Etat rencontre celle que les organisations professionnelles peuvent avoir de l'outil contractuel, les effets de leviers jouent d'autant plus. À titre d'exemple, dans le cadre de la construction de l'EDEC Eco Prospective dans le secteur du commerce, on voit que les différentes branches professionnelles réunies, notamment par un gros travail de leur OPCO, identifient l'EDEC elles aussi comme un moyen de s'outiller collectivement pour appréhender les impacts de la transition écologique, avoir une idée générale tout en apportant des éléments spécifiques à chaque branche.

« [En tant qu'observatoire] on peut aussi suggérer des sujets qui sont transversaux aux différentes branches et c'est d'autant plus facile que l'on s'appuie depuis plusieurs années sur des EDEC financés par la DGEFP qui nous permettent sur trois ans en général d'être co-financé sur nos études sur des sujets prospectifs et innovants » (Responsable observatoire dans un OPCO).

Dans un contexte de construction de l'identité des OPCO, de recherche de mutualisation, les acteurs de branches mobilisent les EDEC à cette fin. Dans cette dynamique, les EDEC sont pour eux un moyen de fédérer leurs branches et de construire des outils d'observation et de diagnostic pérennes (Delanoë, Quintero, Valette-Wursthen, 2021). En effet, au sein d'une majorité d'OPCO, les EDEC sont régulièrement mentionnés comme des outils qui permettent de déployer des travaux en commun entre les différentes branches et également d'avoir une source de cofinancement externe des études.

« Pour nous c'est vital comme j'ai dit, nous avons un problème de ressource ça nous permet potentiellement de financer X % aussi de nos projets d'études ou d'ingénierie c'est absolument essentiel » (Responsable observation d'un OPCO).

1.3. La transition écologique dans les EDEC, une thématique encore peu abordée

Quels liens trouve-t-on entre ces contractualisations et la question de la transition écologique ?

Depuis de nombreuses années, la transition numérique est à l'agenda des politiques publiques et des démarches d'accompagnement des branches. Via ces incitations et la prise en main directe de cette problématique qu'elles ont développées, on peut dire aujourd'hui que la transition numérique est assez bien appréhendée par les branches et par de nombreuses entreprises (productions liées à un ensemble d'EDEC ayant traité de la transition numérique signés avec un grand nombre de branches, conception de « diagnostics de maturité numérique » intégrés à l'offre de service des OPCO, intégration de formations au numérique dans les formations collectives proposées...). Il est difficile d'en dire autant en ce qui concerne la transition écologique, comme nous l'indiquait une responsable d'observatoire d'un OPCO, « on a bien une montée en puissance du sujet (transition écologique) même si l'écologie n'a pas le même niveau de maturité que le "digital" ».

De nombreux rapports publics ont été produits au cours des années 2010 et suivantes. La littérature consacrée aux impacts de la transition écologique sur les emplois, s'accordent sur des constats maintenant partagés par les experts et institutions intéressés à ces questions (Céreq, Onemev, France Stratégie...):

- Peu/pas de nouveaux métiers, des évolutions plus fines situées au niveau des activités ;
- Des leviers réglementaires/ externes qui restent encore premiers ;
- Une identification encore limitée de compétences nouvelles, pour certains acteurs de branche il s'agit plutôt d'une nécessité d'apport de connaissances nouvelles ;

- Un impact de la transition écologique qui apparaît sur les métiers d'encadrement, de pilotage, de direction dans un très grand nombre de secteurs.

Depuis 2018, dans le cadre des appels à projets EDEC à destination des branches professionnelles, la transition écologique est identifiée comme une transformation structurelle à l'œuvre dans l'environnement des branches et des entreprises. Pour autant, celle-ci est intégrée à la liste des autres grandes transformations (progrès technologique, transition numérique, développement de nouvelles formes d'emploi...) sans être réellement mise en exergue de façon significative. Par ailleurs, comme indiqué plus haut, les caractéristiques actuelles des EDEC mises en avant par le ministère mettent l'accent sur l'appropriation par les branches des objectifs des politiques de l'emploi (montée en qualification de publics peu qualifiés, parcours de mobilités, amélioration des stratégies RH des TPE-PME, etc.) et l'accompagnement de secteurs structurants pour l'économie sur un volet d'anticipation. À aucun moment la transition écologique n'est citée comme une aiguillon des politiques de l'emploi ou comme une dynamique structurante des évolutions de l'économie.

À partir de 2019, avec la deuxième vague des appels à projets, l'encadré 2 ci-dessous a été inclus dans le texte de l'appel à projet pour essayer d'amener les branches à se saisir davantage de ce sujet qui était assez peu présent dans leurs réponses.

Encadré 2 • « Une attention particulière portée à la transition écologique »

« Une attention particulière sera apportée à l'impact de la transition écologique sur les emplois et les compétences. Il s'agira ainsi de préciser si :

- *un diagnostic de cet impact a déjà été établi ;*
- *les besoins en compétences écologiques (énergies renouvelables, économie circulaire...) des métiers du secteur ou de la filière ont déjà été repérés ;*
- *des formations ont déjà été mises en œuvre pour des métiers dits « verts » (qui ont une finalité environnementale) ou « verdissants » (dont l'exercice est potentiellement affecté par la prise en compte des préoccupations environnementales) ;*
- *une sensibilisation à l'éco-responsabilité (lutte contre le gaspillage, réduction des consommations d'énergie, achats responsables...) ou à l'éco-citoyenneté des salariés en entreprise (écogestes) a déjà été menée... ».*

Sources : ministère du Travail, Haut-Commissariat aux compétences, Appel à projet à destination des branches professionnelle, 4ème vague 2020, p. 8

D'après nos échanges avec les services de la DGEFP, avec les chefs de projets qui pilotent les EDEC au sein de certains OPCO et d'une étude documentaire, les effets semblent restés somme toute limités au vu du nombre d'EDEC en cours qui intègrent réellement les problématiques issues de la transition écologique. En 2020, avec la quatrième vague d'appels à projets, et compte tenu des effets de la crise sanitaire, les appels à projets ont identifié deux catégories de projets sur lesquels les branches pouvaient candidater :

- Les diagnostics-actions : diagnostics de situation rapides et opérationnels qui visent à accompagner les branches et leurs entreprises pour « identifier les implications de la crise sur l'activité, l'emploi, l'organisation du travail et la gestion des compétences », pour « cerner les stratégies de sortie de crise, de relance en identifiant les freins à la reprise (en particulier ceux liés à la disponibilité de la main-d'œuvre) » et « identifier leurs implications sur les besoins en emploi et en compétences de court-terme et de façon plus prospective lorsque cela est possible, ainsi que sur les besoins de formation et d'accompagnement à la gestion des compétences lors de la reprise de l'activité » (ministère du Travail, Haut-Commissariat aux compétences, 2020, p. 4).
- Les démarches innovantes de plus long terme, interbranche ou suivant une logique de filière, ont pour but de « doter les branches professionnelles et les filières d'outils innovants pour mieux cerner les besoins en emploi et en compétences à court terme et leurs évolutions à moyen-long terme dans un contexte de transformation économique, technologique, sociale et démographique », de « développer l'approche par les compétences pour transformer l'offre de

formation et de certification des branches, [...] identifier les passerelles possibles au sein d'une branche ou au-delà » et de « sécuriser les parcours professionnels des actifs dans la durée, en identifiant les métiers en forte transformation et ceux en déclin et en renforçant les actions d'adaptation des compétences et de mobilité vers les métiers de demain » (ibid. p.4).

C'est au niveau de ces démarches innovantes que les branches sont invitées à porter une « attention particulière » à la transition écologique. Pour autant, les extraits des textes ministériels ci-dessus ne présentent pas la transition écologique comme une transition centrale, devant être prise en compte à tous les niveaux des diagnostics comme des actions. Néanmoins, nous verrons dans l'exemple des secteurs investigués (BTP, commerce, économie sociale et solidaire-ESS) (Encadré 1) que lorsque la transition écologique est inscrite comme un axe des EDEC, cela résulte majoritairement d'une impulsion de l'Etat qui entre ensuite en écho avec les préoccupations des branches.

L'annexe 1 dresse un panorama plus large de l'environnement réglementaire et législatif qui porte cet objectif d'incitation à la prise en compte des impacts de la transition écologique par les branches, les entreprises et plus généralement les acteurs de l'emploi et de la formation. À ce jour, et notamment pour cause de crise sanitaire les choses ont assez peu évolué. Néanmoins, les services du ministère de l'Emploi envisagent, à leur niveau, des répercussions à la loi « Climat et résilience » au travers de l'examen des futurs projets déposés par les branches. Le ministère appelle toujours de ses vœux des projets interbranches mais compte également donner une priorité aux projets liés à la transition écologique dans un contexte de réduction des financements qui ne seront plus assurés par le Plan d'Investissement dans les Compétences. Pour autant, le virage de la transition écologique n'est pas encore définitivement pris en matière d'action publique emploi-formation puisque les futures Conventions d'Objectifs et de Moyens (COM) semblent, d'après nos échanges avec des dirigeants d'OPCO, plutôt discrètes sur la question.

« D'après nos premiers échanges avec la DGEFP et malgré les nouvelles missions [des OPCO] dans la loi Climat, il ne devrait pas y avoir de révision spécifique dans ce sens pour les nouveaux COM (2023-2025). On en parlera bien entendu dans le dialogue de gestion avec la DGEFP, et ils peuvent intégrer des éléments dans ce sens mais on a aucune idée des moyens que l'Etat y mettra » (Dirigeant d'un OPCO).

Nous avons donc bien montré que les EDEC, outils de la politique publique, relèvent du registre de l'incitation. Or celui-ci n'a à ce jour pas permis de faire évoluer significativement la prise en compte de la question environnementale. Deux limites sont identifiées en lien avec les conditions de mise en œuvre de cet instrument. D'une part la faiblesse des moyens des services de l'Etat qui portent ces contractualisations et qui les construisent avec les branches est une réelle limite au déploiement de cette thématique. Les services, centraux comme déconcentrés, sont peu familiarisés avec celle-ci et ne sont pas formés pour pouvoir en être de réels relais auprès des branches. D'autre part, et de façon sans doute liée, l'action interministérielle dans ce champ reste balbutiante pour appréhender la question environnementale de manière systémique qui nécessiterait de convoquer de concert les dimensions économiques et stratégiques de l'entreprise portée par la Direction Générale des Entreprises (ministère de l'Economie), les dimensions liées aux ressources humaines, à la GPEC et à la formation continue qui sont du ressort de la DGEFP (ministère de l'Emploi et du Travail) et les dimensions plus générales de prise en compte du développement durable et de l'environnement dans les activités et les aspects de réglementations environnementales portée par le ministère de la Transition Ecologique. La segmentation des secteurs de l'action publique reste un frein réel à la massification des dynamiques et des actions mises en œuvre.

2. EDEC et transition écologique, les cas différenciés de trois secteurs

Le terrain d'enquête se concentre sur trois secteurs d'activités, BTP, commerce, ESS. Dans ces trois cas, la question était d'identifier les EDEC qui mettent la thématique environnementale dans leurs objectifs de production de connaissances et/ou d'actions. Comme indiqué dans la présentation des EDEC, l'Etat promeut leur signature à une échelle interbranche et, comme nous l'avons rappelé, la constitution des OPCO (Encadré 3) a permis de constituer des entités structurées à ce niveau. Dans le commerce, l'Opcommerce réunit 19 branches, dans le BTP, Constructys en réunit trois et enfin Uniformation, OPCO de la Cohésion sociale en regroupe 20. C'est donc à ce niveau que se sont principalement portées nos investigations, nos analyses documentaires et nos entretiens qualitatifs.

Nous allons revenir sur chacun de ces secteurs pour montrer où et comment une dynamique a pu, ou non, apparaître en lien avec le sujet de la transition écologique en mobilisant à des degrés divers les outils de la politique contractuelle que sont les EDEC.

Encadré 3 • Les Opérateurs de compétences (OPCO)

La loi Avenir professionnel de septembre 2018 a transformé les OPCA en Opérateurs de compétences. À partir des 20 OPCA existants, 11 nouveaux OPCO ont été constitués entre autres sur la base de la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention. Ils ont été agréés par le ministère du Travail en avril 2019.

Leurs missions sont recentrées autour de trois pôles : le développement de l'alternance, l'accompagnement des entreprises et le service aux branches professionnelles :

- participer au développement et assurer le financement de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) ;
- améliorer l'accès aux dispositifs et assurer le financement du plan de développement des compétences des TPE et PE qui rassemble l'ensemble des actions de formation dans le cadre de la politique RH de l'entreprise ;
- apporter un conseil et un accompagnement aux entreprises dans leurs projets de formation et le développement de leurs compétences ;
- faciliter, par le développement des compétences, l'insertion ou la réinsertion des personnes notamment des publics prioritaires rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou étant éloignés de l'emploi ;
- agir au bénéfice de publics spécifiques selon les branches, leur proposer une offre de formation adaptée à leurs métiers et à leurs conditions d'exercice et les accompagner dans leur plan de développement des compétences ;
- appuyer les branches dans leur contribution au déploiement des dispositifs publics pour la formation, l'emploi et l'insertion (POE, PIC, EDEC...) ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles pour anticiper les mutations économiques, élaborer et déployer leurs politiques de développement de l'alternance, accroître l'attractivité des métiers, concevoir et délivrer les certifications de branches.

Les OPCO sont de tailles variables, que ce soit en nombre de branches représentées, en nombre d'entreprises adhérentes ou encore en nombre de salariés couverts. Dans notre cas, les trois OPCO des secteurs investigués sont :

- Constructys, OPCO de la construction, regroupe trois branches : le bâtiment, les travaux publics et le négoce des matériaux de construction. Il couvre environ 650 000 entreprises et 1,3 million de salariés.
- Uniformation, OPCO de la Cohésion sociale, rassemble 20 branches comme l'Aide à domicile, l'Animation, les Acteurs du lien social, de l'Habitat et du Logement accompagné, la Mutualité et les régimes de sécurité sociale... Il couvre près de 32 000 entreprises et 1,1 million de salariés.
- Opcommerce, OPCO du secteur du commerce, regroupe 19 branches à l'instar du bricolage, du commerce à distance, du commerce de détail non alimentaire, de l'optique lunetterie de détail, du commerce à prédominance alimentaire... Il couvre environ 160 000 entreprises et 1,5 million de salariés.

Sources : Delanoë, Quintero, Valette-Wursthén, 2021.

2.1. ESS : une dynamique « verte » élargie à l'ensemble des branches d'Uniformation tirant profit des EDEC réalisés

Au-delà des structures dont la transition écologique est le cœur de métier (recycleries, éducation au développement durable...) une dynamique générale autour de la question environnementale s'est enclenchée aux dires de responsables de l'OPCO de la Cohésion sociale, Uniformation, dans un contexte qualifié « d'alignement des planètes ». Les partenaires sociaux de branche se sont approprié la thématique sur la base d'une convergence de différents leviers internes (apports des résultats de l'étude liée au dernier EDEC, réflexion interne des personnels de l'OPCO) et externes (orientation du FNE Formation vers la transition écologique, loi Climat et résilience, Plan de relance...) (Annexe 1).

« *Beaucoup de nos structures associatives sont parties prenantes de la transition écologique notamment logement/habitat et éducation au développement durable* » (représentant employeur au sein d'Uniformation) mais « *on a intégré l'axe transition écologique comme un axe stratégique de l'OPCO qui va donc permettre de faire un travail avec toutes les branches* » (représentant salarié au sein d'Uniformation).

Jusqu'ici, la mobilisation autour de ce sujet n'était pas générale, ni partagée par tous les acteurs, à tous les niveaux, ce qui serait en train d'évoluer. Les partenaires sociaux de branches, syndicats de salariés notamment, intègrent clairement leurs actions à une grande transformation de nature sociétale vis-à-vis de laquelle tout le monde doit œuvrer, qui doit entraîner des répercussions dans l'ensemble des structures quel que soit leur domaine d'activité. Au sein de l'OPCO, les réflexions sur la transition écologique se font effectivement à l'échelle de l'ensemble des activités du secteur, mais également au niveau de l'impact écologique de l'activité de l'OPCO lui-même voire des organismes de formation avec lesquels il travaille.

Nous allons voir que la signature d'un EDEC permettant d'introduire la question des impacts de la transition écologique a permis d'ouvrir le champ de cette réflexion, d'outiller les acteurs de l'OPCO et d'impulser une dynamique tant sur le registre cognitif *via* la production de connaissances, études et baromètre, que sur le registre de l'action *via* des offres de formation et de services à destination des branches et entreprises adhérentes.

2.1.1. Productions de connaissances et orientations stratégiques, comment appréhender la transition écologique ?

La dynamique actuelle prend sa source à deux moments différents et est actuellement portée par la convergence des leviers mentionnés précédemment. En effet, en 2016, le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) lançait un appel à projet « Mutations économiques » à destination des branches. À cette occasion, Uniformation, avait déposé un projet axé sur la transition numérique et sur la transition écologique qui a permis, concernant la seconde, de travailler la question des reconversions et d'identifier l'offre de formation et son usage. De 2018 à 2020, ce sont les travaux menés dans le cadre de l'EDEC pour l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire qui permettent de structurer l'approche. Dans le texte de cet EDEC, le premier axe « Outiller la veille prospective compétences » comporte une action qui consiste à « *mettre en place un baromètre emploi formation afin d'identifier les besoins en emplois et en compétences par métiers prioritaires ou en tension, avec une attention particulière sur les métiers de la transition écologique* » (p. 4). Basé sur une enquête auprès des structures adhérentes d'Uniformation, ce baromètre a permis d'établir les premiers constats liant transition écologique et emploi dans l'ensemble du secteur de l'ESS.

De façon plus détaillée, l'axe choisi était celui des changements déjà à l'œuvre et non des perspectives d'impacts de la transition écologique. De ce fait, les questions posées (Uniformation, 2020) aux structures concernaient la période des trois dernières années. Pour ce qui est de l'existence d'impacts sur leur activité, 29 % des structures ont répondu par l'affirmative. Ces chiffres vont de 68 % pour les structures des Régies de quartiers ou de 57 % pour celles des Offices Publics de l'Habitat à seulement 15 % pour les missions locales et PAIO et 18 % pour l'Aide à domicile. Si on regarde maintenant la question des métiers impactés, il apparaît qu'ils se situent autant dans les métiers supports que dans les métiers « cœur de métiers ». Parmi les premiers, ce sont les personnels de direction qui sont les

plus impactés (31 % des structures les citent), viennent ensuite les agents de nettoyage (25 %) et les chargés de développement/mission/projet (22 %). Pour les seconds, le métier d'animateur socioculturel est le plus impacté, 28 % des structures le citent. Le constat d'une prééminence des impacts de la transition écologique sur les métiers de direction des structures n'était pas attendu par les équipes de l'OPCO ou les représentants des différentes branches.

« C'est vrai que dans l'exploitation des questions du baromètre un impact assez fort est remonté au niveau des fonction de direction, de chargé de missions... mais c'est à affiner car au final on retrouve assez peu de demande de formation dans ce sens qui concrétiseraient ce discours d'impact sur les fonctions d'encadrement » (Dirigeant d'Uniformation).

Sur ces bases, appuyées par les initiatives menées en interne par des techniciens de l'OPCO et par la tradition forte de mutualisation interbranche au sein de ce dernier, une dynamique propre et partagée par toutes les branches a été initiée courant 2021. *« Maintenant c'est un sujet transverse sur lequel on embarque tout le monde grâce aussi à l'historique de mutualisation de l'OPCO »*. *« C'est vraiment un enjeu d'observation et de projets [de formation] dédiés et financés pour 2022 »* (Responsable observation).

À partir des enseignements des précédentes interrogations et de cette dynamique, le baromètre emploi-formation de l'année 2022 va prolonger les questionnements en pointant, pour les deux principaux métiers pour lesquels les structures souhaitent recruter, les principales compétences liées à la transition écologique attendues par celles-ci (mettre en œuvre la réglementation et des normes, connaître les gestes professionnels en cas de changement climatique, éco-conduire, éco-nettoyer, définir une stratégie d'achats durables, savoir trier les déchets...).

De façon concomitante, sur l'année 2022, Uniformation envisage de lancer une enquête de terrain pour approfondir les constats issus du baromètre Emploi Formation de 2020. Il s'agira de construire une cartographie des activités en lien avec la transition écologique à partir d'une entrée en trois groupes de métiers : 5 métiers présents dans les structures qui interviennent dans le secteur des éco-activités (exemple de l'agent valoriste), 5 métiers transverses à leurs différentes branches (exemple de l'animateur socioculturel) et enfin l'ensemble des métiers supports (une dizaine de métiers allant des postes de direction, à l'accueil, la comptabilité...) qui sont apparus comme particulièrement impactés aux dires des structures dans l'interrogation 2020. Il s'agit de faire un pas de plus dans l'étayage de la réflexion et approfondir les réflexions des branches voire des entreprises sur les questions d'emplois et de compétences.

« [Pour le moment] on ne voit, dans certaines branches, pas d'impact fort sur le geste métier lui-même mais par contre la question de la baisse de l'impact carbone de l'activité via des questions d'organisation du travail oui très clairement. Par exemple dans l'aide à domicile se pose la question des multiples trajets qui peuvent être optimisés et donc là on retrouve un impact sur les directions de structures car ce sont elles qui doivent travailler ce sujet. [...] La transition écologique est prise en compte toujours sur le niveau des valeurs mais encore peu sur emplois et compétences ». (Représentant employeur au sein de l'OPCO Cohésion sociale).

L'EDEC qui a initié les travaux autour des impacts de la transition écologique a donc un rôle à la fois cognitif et stratégique au sens où il permet, sur la base d'apports de connaissances, de faire prendre un virage aux choix d'orientation en matière de formation des branches de l'ESS.

2.1.2. Offre de formation à visée environnementale, une enveloppe mutualisée dédiée en 2022

Entre 2016 et 2018, un état des lieux des formations liées à la question des reconversions en lien avec la transition écologique a été produit dans le cadre des appels à projet « Mutations économiques » du FPSPP. Toutefois, ce n'est que récemment que la question environnementale est affichée en tant que telle comme axe prioritaire des formations mutualisées d'Uniformation. Jusqu'ici les formations existantes liées à la question environnementale étaient portées de façon individuelle par telle ou telle branche, sur son propre périmètre. Il s'agit globalement de formations courtes, apportant des

compléments à des métiers et activités existantes. Elles sont très majoritairement liées à l'évolution des réglementations, à la demande des usagers ou à l'évolution de la demande de certains commanditaires.

Aujourd'hui, pour donner suite aux travaux présentés ci-dessus et à l'engagement de l'ensemble des partenaires sociaux autour de cette thématique, c'est à un niveau mutualisé, celui de l'OPCO et donc accessible à l'ensemble des 20 branches qui le constituent, que le dispositif « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » intègre un axe de financement prioritaire pour l'année 2022 ciblé sur la transition écologique. Les partenaires sociaux ont validé ces axes fin 2021 et ont alloué un montant significatif à leur lancement sur les budgets du premier semestre 2022. Il s'agit du second montant le plus important qui soit associé à un axe transversal en matière de formation, sachant qu'un abondement de l'enveloppe initiale est envisagé mi-2022 en fonction des demandes. Il s'agit d'accompagner une dynamique dans l'ensemble des structures du secteur bien au-delà de celles pour lesquelles les questions de transition écologique sont au cœur de l'activité. Cette offre se structure en quatre briques qui se déclineront ensuite en actions de formations précises.

- Brique 1 « Cœur d'activité »
- Brique 2 « Eco-gestes et sensibilisation »
- Brique 3 « Conformité réglementation et norme »
- Brique 4 « Stratégie entreprise »

2.1.3. Une offre de service « verte » aux entreprises en construction

Le « Pôle projets et études » d'Uniformation, qui pilote notamment des travaux d'études liés à l'EDEC, s'est renforcé au printemps 2021 avec l'arrivée d'une chargée de projets et études, qui au-delà du suivi du baromètre Emploi Formation, a en charge les projets relatifs au numérique et à la transition écologique. Les réflexions en cours au sein du pôle concernant cette dernière, s'appuient sur l'existant en matière de formation (formations collectives et propres aux différentes branches plus ou moins avancées sur le sujet selon leur activité) et ont pour objectif d'aider l'ensemble des structures à construire « *une feuille de route, avec leur public salariés et bénévoles, en fonction de leur situation/niveau d'avancement* » (Responsable Pôle projet et étude). Il y a clairement pour eux un « *enjeu de connaissance pour affiner les pratiques, les outils* » et identifier « *là où il y a un enjeu et là où notre action doit porter de façon prioritaire car certains secteurs sont déjà bien avancés* » (exemple des structures de l'habitat).

« *Les entreprises sont sensibilisées mais on ne sait jamais si ça vient de la réglementation ou d'une volonté propre. [...] Le besoin d'accompagnement est clair pour les entreprises, soit il passe par du conseil soit par de la formation* » (Représentant syndicat de salariés à l'OPCO de la Cohésion sociale).

Pour conduire ces réflexions, le choix a été fait de lancer un groupe de travail interdirections qui réunit les conseillers de branches, une partie du pôle ingénierie de formation, des représentants des directions régionales, le pôle « Projets et Etudes » et les responsables de la direction des ressources. La participation et l'intérêt pour ce groupe de travail sont montés crescendo au cours de 2021. Les animateurs ont vu un effet de la loi « Climat et résilience ». Un des premiers objectifs de ce groupe de travail est de recenser l'existant au sein des différentes branches, que ce soit en matière d'actions de formation, d'outils, de ressources, d'actions de terrains existantes... liés aux enjeux emploi-formation de la question environnementale pour mieux recueillir et identifier les besoins, les manques. En parallèle, un travail de définition commune sur « qu'est-ce que la transition écologique ? » vise la construction d'une culture partagée sur ce thème. « *On dit transition écologique. On dit Développement Durable. Quelles nuances/différences ?* » (Membre du groupe de travail).

Associée à un contexte favorable, l'impulsion initiale autour de l'EDEC et des productions qui ont suivi, montre une certaine capacité de changement sur l'organisation interne de l'OPCO et sur la façon de traiter le sujet de la transition écologique qui devient plus collectif et partagé. L'EDEC a été un vecteur de développement de coopération que les partenaires sociaux soulignent lorsqu'ils évoquent leurs liens avec les services de l'Etat en charge de ces outils contractuels.

« *Un autre point positif est la connaissance mutuelle construite avec les équipes de la DGEFP, c'est un appui, ça permet de se comprendre, on évite de redécouvrir, c'est un outil opérationnel* » (un dirigeant de l'OPCO Cohésion sociale).

« Il y a un échange suffisant entre Etat et partenaires sociaux pour qu'on arrive à construire des actions intéressantes à la fois sur les études, les expérimentations et des actions » (représentant employeur au sein l'OPCO Cohésion sociale)

2.2. BTP : absence de structuration d'une dynamique interbranche autour de la question environnementale

Dans le secteur du BTP, le niveau interbranche ou le niveau de Constructys, OPCO du secteur du BTP, n'est pas encore un niveau de déploiement des EDEC qui restent monobranches voire signés avec une seule fédération professionnelle. Actuellement, il existe un EDEC signé avec la Fédération française du bâtiment (FFB), un autre signé avec la Fédération nationale des travaux publics (FNTP), pas à ce jour avec la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) au niveau national. Ces EDEC sont principalement orientés à des fins internes, souvent au service de la professionnalisation des conseillers de telle ou telle fédération pour appuyer majoritairement les sujets RH (recrutement, gestion RH...) ou de se saisir de la question de la transition numérique. Il n'est pas réellement à ce stade question de construire une approche plus large notamment de la transition écologique en s'appuyant sur les EDEC comme d'autres secteurs ont pu commencer à le faire.

« Dès 2018 on a débuté des échanges dans le cadre du PIC avec les fédérations du bâtiment. Un an plus tard la FFB a répondu à l'appel à projet. À cette époque la transition écologique n'a pas été retenue, car la transition numérique était la préoccupation première de la branche. [...] On ne leur a pas demandé d'intégrer la transition écologique car on était déjà bien content d'aboutir avec la FFB, car jusqu'ici on avait eu des choses avec la FNTP mais la FFB participait seulement à l'EDEC Fibre optique. [...] À la suite de ça, la FFB est revenue vers nous et nous avons répondu positivement au fait de signer un EDEC avec eux seuls. Au départ, ce n'était pas notre souhait on aurait voulu avoir un EDEC Bâtiment global avec la CAPEB aussi mais c'est très compliqué dans ce secteur avec des problèmes de gouvernance et de leadership, des divergences de point de vue... L'OPCO Constructys n'est pas non plus dans cet EDEC. À son niveau, il y a toujours de grosses difficultés de gouvernance avec une administratrice provisoire nommée par l'Etat. Donc l'EDEC actuel n'a été signé qu'avec la FFB (c'est le seul où on a qu'une fédération professionnelle), il est presque sur mesure et est très tourné vers leurs outils pour professionnaliser leurs conseillers à l'exception de l'étude prospective et besoins en compétences qui revient un peu sur la question de la transition écologique » (Chargée de mission DGEFP).

Le fait que les grandes fédérations (FFB, Capeb, FNTP) ne s'entendent pas est un élément structurel de ce secteur et la thématique environnementale n'y échappe pas. Pour autant, l'absence de tels EDEC, comme nous allons le détailler, est un élément d'enseignement quant à la prise en compte de la transition écologique par les acteurs de ce secteur. Les représentations ne se construisent pas encore à l'échelle du secteur lui-même à l'inverse de ce qui se met en place dans les deux autres secteurs investigués.

Les partenaires sociaux réunis au sein de Constructys et leurs homologues en régions ne remettent pas en question le fait que la transition écologique a ou aura des impacts sur leurs emplois, mais ils ne considèrent pas que la transition écologique soit un sujet d'étude en tant que tel pour leur observatoire (Observatoires des métiers du BTP) et ne cherchent donc pas de ce fait l'effet de levier que peuvent représenter les EDEC. Ils considèrent que ce sujet est, en grande partie, bien adressé avec l'existant (formation FEEBat sur les économies d'énergies, autres formations existantes). Leurs priorités sont ailleurs : tensions sur les recrutements, reprises d'entreprises, primo-entrants, accompagnement RH des TPE-PME... comme en témoignent les études publiées sur le site internet de l'Observatoire des métiers du BTP et les axes retenus dans l'EDEC en cours entre l'Etat et la FFB (identifier les besoins en compétences des entreprises, développer les compétences numériques dans le bâtiment, améliorer le recrutement à court et moyen terme, optimiser la gestion des compétences des TPE-PME du bâtiment). Pour autant, au gré d'études plus larges sur les mutations affectant le secteur (Observatoire des métiers du BTP, 2021), la transition écologique apparaît comme une des mutations majeures impactant les emplois et les compétences du secteur (voir encadré 4).

De façon analogue, entre 2018 et 2019, l'accord cadre pour la mise en œuvre d'un contrat d'étude prospective (CEP TP) – type particulier d'EDEC – signé par la branche des travaux publics (FNTP) ne ciblait pas la transition écologique mais « l'analyse de la situation actuelle et de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des formations au regard de nombreux défis tant économiques que technologiques ». Le livrable propose néanmoins un état des lieux environnemental en pointant les textes réglementaires qui impactent en profondeur le secteur : Charte de l'Environnement, Code de l'Environnement, Grenelle de l'Environnement, loi SRU, règlement REACH, Stratégie Nationale Bas Carbone. Il met également en avant l'importance des infrastructures en tant que leviers d'atteinte des objectifs environnementaux à l'horizon 2030 affichés par la politique publique dans la loi de Transition Écologique pour la Croissance Verte et les investissements financiers d'ampleur qu'estiment nécessaires les professionnels du secteur (8 milliards d'investissement supplémentaires par an). Plusieurs niveaux de l'activité des travaux publics sont impactés : le choix de matériaux naturels, la question de l'impact énergétique des chantiers (niveau de consommation, type d'énergie...), celle de la gestion des déchets, des impacts sur les sols et l'eau (consommation, risques de pollution...), des impacts sur la biodiversité et les paysages ou encore la question des nuisances des chantiers (poussières, nuisances sonores...). Si de nombreuses innovations technologiques existent pour répondre à ces enjeux, l'absence de filières structurées limite drastiquement les évolutions (on peut citer l'exemple de la filière du recyclage de béton) et nécessiterait notamment une impulsion forte donnée par la commande publique.

L'étude prospective réalise une description de l'impact sur les métiers des évolutions identifiées. Il est dit que si plusieurs métiers vont être impactés par la transition écologique, cet impact ne se traduit toutefois pas par le renforcement ou l'émergence de compétences nouvelles. Ce travail, qui fait état des nombreux enjeux environnementaux et d'innovations, notamment avec l'utilisation de matériaux recyclés, mentionne expressément des évolutions de métiers (chef de chantier, conducteur de travaux) en lien avec les réglementations environnementales, sans pour autant les traduire par de nouvelles compétences ou un renforcement des compétences actuelles. À titre d'exemple, « *les métiers de l'encadrement de chantier sont tout d'abord impactés par l'évolution des attentes des maîtres d'ouvrages et l'accroissement des contraintes* » (CEP TP, 2019, p. 55), l'impact environnemental est noyé au milieu des autres contraintes et apparaît sans effet particulier. De la même manière, pour les métiers « proches du chantier », tel que le chef d'équipe, aucune référence aux enjeux de la transition écologique identifiés dans le contrat d'étude prospective ne semble contribuer à l'évolution des métiers. Ces derniers ayant déjà pour compétence d'« *appliquer et faire appliquer par l'équipe les procédures de protection de l'environnement et de tri sélectif des déchets du chantier* » (Cassagnaud, 2021, p. 34). Enfin, les seules indications en matière de nouveaux métiers ou nouvelles fonctions sont faites en lien avec la digitalisation et les innovations technologiques. La synthèse du contrat d'étude prospective n'a d'ailleurs pas repris les éléments concernant les enjeux environnementaux puisque les « 4 idées clés du CEP » mises en avant sont :

- L'absence de rupture du modèle économique ou social à l'horizon 2025,
- Un impact du numérique qui se diffuse sur les organisations et les métiers mais avec des compétences « traditionnelles » restent indispensables,
- Un enjeu accru de recrutement des jeunes pour préparer l'avenir,
- Un accompagnement des TPE-PME attendu.

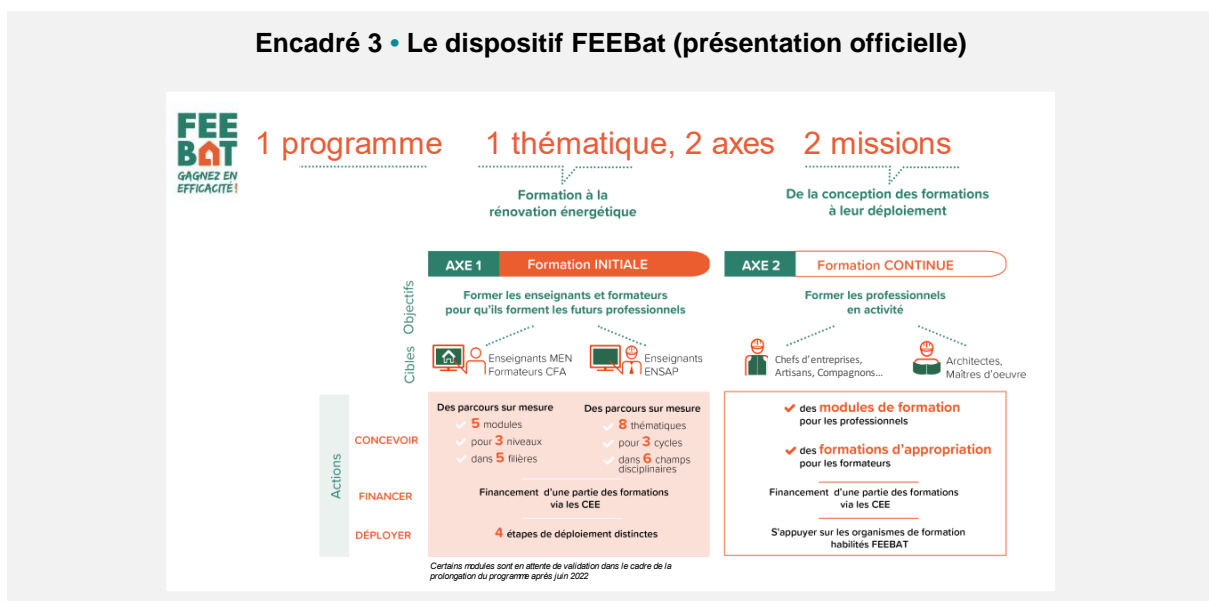
On peut en déduire que la représentation que les acteurs de la branche se font de la transition écologique ne la place pas à un niveau prioritaire. Comme le soulignait le rapport Parisot début 2019, les professionnels considèrent « *que le marché de la rénovation énergétique est encore loin d'être un marché mature* » (p. 50) et comme l'ont exprimé à la fois les services de l'Etat en région qui travaillent avec cette branche et un représentant d'une grande entreprise des travaux publics, les acteurs attendent que la commande publique fasse levier. Dans le secteur du bâtiment, la logique est la même avec une attente de solvabilisation et de massification du marché *via* notamment les aides publiques aux particuliers.

L'EDEC conclu en 2019 entre la FFB et le ministre chargé de l'Emploi affiche clairement l'ambition d'identifier les besoins en compétences des entreprises de ce secteur fortement impacté par les transitions numérique et écologique. S'agissant de cette dernière, il est précisé que cet accord vise à

répondre aux enjeux de « recherche de performance énergétique du bâtiment » dont le cadre normatif a évolué et qu'il convient d'identifier les métiers particulièrement concernés par cette évolution. (cf. Accord-cadre national d'EDEC dans le secteur du bâtiment, février 2012). En effet, le poids de la réglementation et des normes environnementales est tangible dans le secteur du bâtiment que ce soit du côté des matériaux proscrits, de valorisation des déchets dans le cadre de la feuille de route de l'économie circulaire ou des obligations en matière d'économies d'énergies. De ce fait, le bâtiment s'est davantage centré jusqu'ici sur la question de la transition énergétique que sur celle de la transition écologique. On se situe toujours sur une représentation centrée sur les économies d'énergie et sur une dynamique « réactive » largement impulsée par des leviers extérieurs et notamment réglementaires qui fait l'économie d'une réinterrogation générale de l'activité de construction à l'aune de la question environnementale. De façon générale dans le secteur du BTP, la priorité (toute relative à cette échelle) reste donnée à l'économie d'énergie au détriment de la prise en compte de l'environnement global et des enjeux sociaux (l'usage des bâtiments par les habitants notamment). Le constat suivant établi dans une étude précédente sur ce secteur (Kalck, 2017) reste d'actualité : « *L'essentiel des moyens mobilisés s'attachent à limiter la consommation énergétique des bâtiments et à convaincre les maîtres d'ouvrages de fournir les efforts financiers nécessaires pour rendre solvable le marché de l'amélioration énergétique* » (p. 10).

Ainsi, pour la majorité des acteurs du bâtiment, l'offre de formation existante, particulièrement le programme FEEBAT, permet de répondre aux enjeux réglementaires et normatifs. Daté de 2008, ce programme est financé par EDF dans le cadre des certificats d'économies d'énergies (CEE), il ne concerne donc que ce champ et n'a pas vocation à évoluer. À ce jour, il propose des formations continues aux économies d'énergies à destination des professionnels du bâtiment et permet aux entreprises de recevoir le remboursement d'une partie des coûts pédagogiques de la formation. Les formations existantes ont plutôt un caractère théorique et sont orientées vers l'accès à un marché plus que vers la construction de compétences (Kalck, 2017). Elles suivent une logique d'incitation financière venue d'en haut, notamment autour du label RGE « Reconnu Garant de l'Environnement » nécessaire pour l'accès des clients aux aides publiques. Les professionnels du bâtiment considèrent majoritairement cette offre comme satisfaisante. Depuis sa création, environ 200.000 personnes ont été prises en charge sur une formation FEEBAT (soit en moyenne 15.000 par an) et à une grande majorité sur le module Renov, module obligatoire pour d'obtenir le label RGE. « *Pour ce qui est de la formation continue c'est la réglementation qui drive. [...] Il y a une offre pour des formations non obligatoires mais elles ne sont pas appelées. C'est aussi lié à des difficultés de budget pour les TPE-PME* » (Membre de l'équipe de pilotage du programme FEEBAT). Le schéma ci-dessous est la présentation officielle du dispositif par ses promoteurs.

Encadré 3 • Le dispositif FEEBAT (présentation officielle)



Si le programme FEEBat est emblématique, Constructys, propose des formations liées aux transitions écologique et énergétique plus larges que ce dernier, couvrant des domaines comme les enveloppes et parois du bâti, la conception et les études, le management, les diagnostics - contrôle et mesure... Mais là encore, les volumes restent limités pour les formations dans ce domaine : autour de 2500 à 3 000 formations sur 250 000 formations financées annuellement dans le cadre du Plan de développement des compétences.

Prévue par la loi Évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (ELAN) de novembre 2018, la réglementation environnementale 2020 (RE2020) vient remplacer la RT2012, et vise une action de réduction des émissions du bâtiment. Retardée d'un an pour cause de crise sanitaire, elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Son objectif affiché est « *de poursuivre l'amélioration de la performance énergétique et du confort des constructions, tout en diminuant leur impact carbone* »². En 2011, « *l'instauration du label RGE a boosté les demandes de formation* » (Membre de l'équipe de pilotage du programme FEEBat). On peut s'attendre à ce que le schéma se reproduise avec cette nouvelle réglementation et le fait qu'elle entre en écho avec d'autres actions gouvernementales dans le cadre du plan France Relance et du FNE formation notamment (voir annexe 1), mais cela suffira-t-il à répondre à l'enjeu de massification du recours au programme que pointent toujours ses porteurs ?

On peut faire l'hypothèse que le caractère ancien du programme, l'absence de difficultés de financement permettent à la profession de « *ne pas trop se poser de question* », de « *se reposer là-dessus pour ne pas chercher à innover, renouveler, élargir le périmètre et les questionnements* » (Chargée de mission, DREETS). L'orientation du programme FEEBat vers les économies d'énergies reste en phase avec la représentation générale de la transition écologique qu'ont les acteurs de la branche, à savoir une vision majoritairement tournée vers la transition énergétique et les économies d'énergie. Par ailleurs, Frances et Tricoire (2016) montrent comment les caractéristiques de ce groupe professionnel, réunissant des petits artisans nombreux qui se distancient des organisations professionnelles et de leurs instances nationales pour se positionner davantage dans des marchés réputationnels « locaux », sont une des raisons du peu de succès de FEEBat et du label RGE.

Au dire de la grande majorité de nos interlocuteurs (DGEFP/Dreets/Constructys) les professionnels du secteur savent et reconnaissent que leurs activités et leurs métiers vont être impactés par la transition écologique. C'est notamment le constat fait par l'étude de Constructys (2021) sur les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics (Encadré 4). Néanmoins, les services de l'Etat butent encore sur des difficultés à faire s'engager les acteurs paritaires lors des contractualisations du type EDEC ou ADEC (au niveau régional) et à poser la transition écologique comme un enjeu de tout premier ordre.

² Pour plus de détail sur la RE2020 : <https://www.ecologie.gouv.fr/reglementation-environnementale-re2020>.

Encadré 4 • « Les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et leurs impacts sur les compétences », janvier 2021.

Publiée en janvier 2021 par l'Observatoire des métiers du BTP, cette étude n'avait pas pour objet premier les mutations liées à la transition écologique. Pour autant, et comme cela apparaît être souvent le cas, celle-ci s'impose dans une grande partie des études alors que jusqu'ici les partenaires sociaux n'en faisaient pas un objet d'étude en tant que tel à l'inverse de la thématique des métiers en tension, des difficultés de recrutement, de reprise des entreprises... Dans le cas de cette étude deux registres de mutations ont été mis en avant, celui lié aux évolutions techniques et numériques et celui lié à la transition énergétique et écologique. Ce sont ces derniers que nous allons évoquer ici.

Six grandes tendances sont identifiées dans l'étude, à partir d'une analyse documentaire et d'entretiens qualitatifs menés par le prestataire. Elles sont qualifiées au regard de leur probabilité d'occurrence et de leur niveau d'impact sur les métiers.

	Occurrence	Niveau d'impact sur les métiers
La multiplication des exigences de performances énergétiques et environnementales des infrastructures	Très probable	Fort
Le développement de la rénovation des bâtiments existants	Probable	Fort
Les changements de systèmes constructifs, matériaux (bois, matériaux recyclés...) et systèmes énergétiques (pompes à chaleur...)	Probable	Fort
La circularisation des bâtiments, des produits et des matériaux (réemploi et recyclage)	Très probable	Fort
Le développement de la construction hors-site (fabrication en amont des pièces/éléments assemblés sur le chantier)	Très probable	Fort
Le développement de nouveaux matériaux et équipements	Peu probable	Fort

Sources : Observatoire des métiers du BTP, 2021.

Au sein de ces six thématiques, celles qui sont présentées comme ayant des implications les plus importantes sont les exigences en matière de performance énergétique, le développement de la rénovation de l'existant et les changements de systèmes constructifs, matériaux et systèmes énergétiques. Ces trois tendances sont assez clairement liées à des domaines dans lesquels la réglementation et l'incitation *via* des labels donnant accès à des aides pour les clients sont majeures, et apparaissent comme des leviers essentiels aux évolutions au sein des entreprises comme nous l'avons développé plus haut.

La première explication vient de la prédominance de la question des économies d'énergie qui va permettre aux professionnels de considérer qu'avec l'existence du programme FEEBat « *ils ont ce qu'il faut* », « *ils savent faire* ». La seconde explication réside dans le fait que les acteurs professionnels, et notamment les différentes organisations patronales du bâtiment (FFB et Capeb principalement) entre elles et avec celles des travaux publics, sont rarement réunis autour d'une même table. En proie à des batailles en matière de représentativité, les fédérations professionnelles du bâtiment se trouvent face à l'enjeu d'attirer de nouveaux adhérents. De ce fait, elles peuvent se trouver en difficulté pour construire un discours autour d'actions qui pointerait un problème de montée en compétence, lié ou non à la transition écologique. Des divergences et conflits d'ordre politique s'immiscent dans l'ensemble des questions et aboutissent au blocage de potentielles actions sur l'ensemble du périmètre et à l'impossibilité de mettre en œuvre des évolutions d'ampleur et de construire de réelles stratégies de filière. Ainsi, comme nous l'avons signalé, aucun accord EDEC n'a pu être signé au niveau national avec l'ensemble des fédérations professionnelles du secteur. La situation est plus simple au niveau régional, avec l'existence de contractualisation dans lesquelles s'engagent tous les acteurs, mais pour autant le sujet de la transition écologique reste difficile à mettre en haut de l'agenda.

Sont illustrées dans le cas du BTP les limites du registre incitatif de ces instruments d'action publique qui nécessitent une action volontaire de la part des branches professionnelles, même si elle est minimaliste et qu'elle sera appuyée par les interventions des services de l'Etat dans un second temps.

Par ailleurs, construits sociaux, les instruments d'action publique restent impactés par les rapports sociaux qu'entretiennent les acteurs en présence dans d'autres sphères. Les acteurs en présence sont porteurs de logiques propres et ne sont de fait pas de simples « agents » des instruments.

2.3. Commerce : un sujet qui monte *via* un travail de fond dans l'EDEC « Eco Prospective »

Dans le secteur du commerce, ce n'est qu'avec l'appel à projet EDEC 2020 que le caractère interbranche de l'accord et l'orientation vers la transition écologique apparaissent. En effet, sur la période 2018-2020, l'EDEC existant ne concernait que la Fédération du commerce et de la distribution (FCD) et certaines organisations syndicales mais n'était pas étendu à l'ensemble du champ de l'Opcommerce. Cet EDEC « Grande distribution » ne ciblait pas la transition écologique comme un enjeu prioritaire et donnait la priorité à la transition numérique en pointant le fait que « *l'avenir du secteur repose en partie sur les modalités de concurrence avec un e-commerce, moins utilisateur d'emplois que le commerce physique, et non soumis aux mêmes impôts et taxes, tout en étant accessible 24h/24, 7j/7* » (Accord cadre national EDEC pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, p. 5). Toutefois, les résultats de l'étude prospective menée à cette occasion montrent un réel impact de l'évolution des attentes sociétales et environnementales, dont la probabilité d'occurrence est élevée.

Sur la période suivante, 2020-2022, c'est un EDEC « Eco Prospective » qui a été signé avec l'ensemble des 19 branches du commerce et qui est mis en œuvre par l'Opcommerce. Les investigations sur la genèse de cet accord montrent que c'est une impulsion des services de l'Etat qui a permis de mettre la thématique de la transition écologique au premier plan mais les partenaires sociaux ont été assez vite convaincus et ont accepté de cibler explicitement la transition écologique comme objet central de l'analyse prospective. Plusieurs leviers expliquent cet engagement à l'échelle de toutes les branches et de toutes les organisations de salariés. Ces dernières soulignent les apports de l'OPCO et l'expérience positive de l'EDEC précédent.

« Quand on nous a présenté le sujet qui a été porté par l'OPCO, il n'a pas fallu cinq minutes pour que tout le monde soit d'accord. On est très friand d'avoir l'aide de l'OPCO pour avancer sur plein de sujets, notamment sur celui-là [la transition écologique] et comme c'est un EDEC et qu'on a eu de très bonnes expériences... les cinq fédérations représentatives étaient d'accord pour participer à ce projet global » (Représentant salariés au sein d'Opcommerce).

Les branches ressentent le besoin d'avancer sous l'effet de différents facteurs : la réglementation dont le poids et la complexité s'intensifie, la préoccupation environnementale de clients, des salariés et des candidats, la recherche de marchés porteurs...

« Quand la proposition a été faite de travailler sur un EDEC sur ce sujet-là, je dirais que c'était assez naturel. Et puis ça prenait un peu la suite de l'EDEC précédent, qui était la transition numérique et ce sont grosso modo les deux sujets qui intéressent nos entreprises en ce moment » (Représentant employeur au sein d'Opcommerce).

Comme nous l'indiquent nos interlocuteurs de l'Opcommerce, cette thématique se diffuse petit à petit à l'ensemble des branches « Pour le moment on a des signaux faibles et on va avoir l'EDEC » (avril 2021), et fait ressortir un besoin d'aiguillage pour savoir « comment prendre la question » (fin 2021). Du point de vue des employeurs du secteur, c'est aussi un sujet qui s'impose en lien avec la question de l'attractivité du secteur et des enjeux de recrutement.

« C'est un sujet qui est venu un petit peu, presque naturellement parce que nos entreprises s'emparent de plus en plus du sujet, parce qu'aussi pour les salariés ou les candidats qu'on essaie d'attirer dans nos branches, sur nos métiers, le sujet a de plus en plus d'importance et ça fait partie aussi des motivations qui font que tel ou tel candidat va choisir telle entreprise de nos branches » (Représentant employeur au sein d'Opcommerce).

« L'évolution de la réglementation dans ce domaine-là fait que de toute façon, il y a un besoin de plus en plus important d'avoir des mises à jour régulières et d'avoir des gens qui deviennent spécialistes de ce sujet [...], la réglementation est plus précise, plus contraignante pour les entreprises » (Représentant employeur au sein d'Opcommerce).

A posteriori, on voit que les travaux d'études menés dans le cadre de l'EDEC et le guide de bonnes pratiques qui les complète pour mettre en avant « des cas concrets de commerçants qui ont pris le virage », ont vocation à « démystifier et inspirer », comme le mettent en avant les responsables de l'Opcommerce. Ces derniers voient à leur niveau des enjeux d'accompagnement et d'outillage des entreprises pour leur permettre de se saisir de la question. On touche ici du doigt l'un des rôles importants de l'instrument d'action publique à savoir l'introduction d'une question sociale, portée par les pouvoirs publics, dans le débat paritaire. Cet effet est clairement recherché par les initiateurs publics de l'outil sans pour autant être garanti ni toujours adossé aux moyens nécessaires au sein des services publics eux-mêmes.

« Le sujet était riche aussi, en matière et puis en diversité sur les études puisqu'il y a 5 études à l'intérieur de cet EDEC [...]. Et c'est vrai que ça nous permet de balayer le sujet pour nos différentes entreprises, que ce soit de l'impact emploi et compétences jusqu'à la cartographie des formations existantes, on pousse un peu plus loin en allant sur l'état des lieux qui a été fait et de se dire, est ce qu'il y a un besoin en formation supplémentaire et qui a besoin de créer des certifications supplémentaires pour outiller les entreprises et les salariés ? » (Représentant employeur au sein d'Opcommerce).

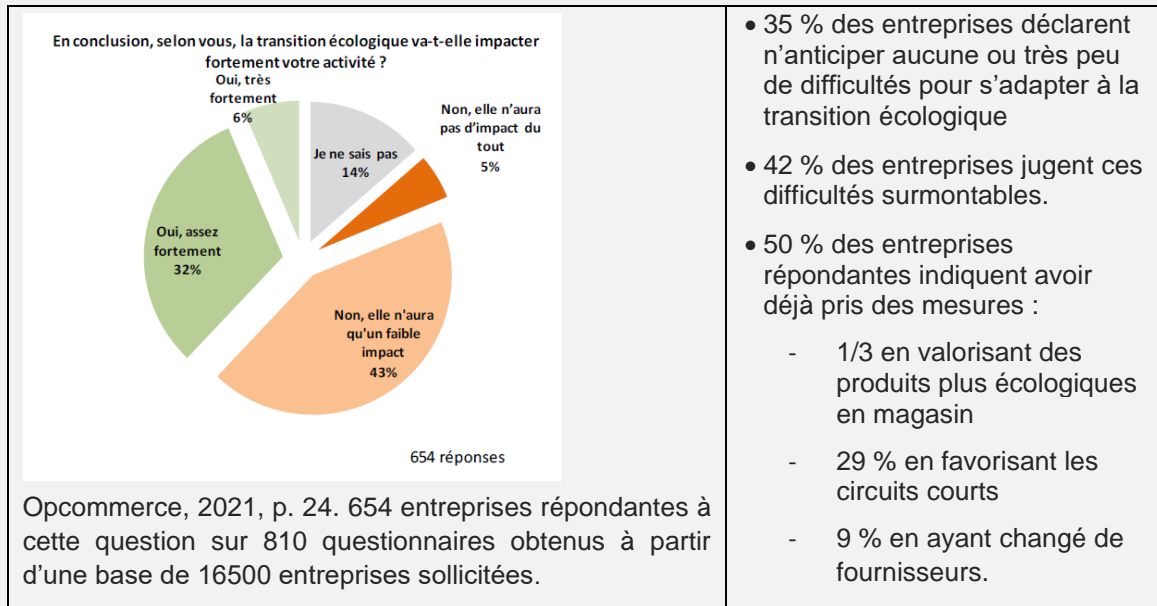
L'étude prospective comporte deux volets. Un volet « métier » vise à approfondir les analyses générales des résultats d'une enquête auprès des adhérents des branches concernées, sur une vingtaine de métiers transverses au secteur du commerce. Un second volet « entreprise » présente sous la forme d'un guide des bonnes pratiques, une vingtaine d'entreprises ayant mis en œuvre des pratiques vertueuses, dont de nombreuses sont des TPE.

Le premier volet « étude » de l'EDEC a été publié en mai 2021. En introduction, il est indiqué que l'évolution des modes de consommation, les contraintes liées aux obligations réglementaires ou encore la fragilisation des modèles économiques classiques sous la pression de l'évolution des coûts des matières premières et du traitement des déchets poussent les acteurs du commerce à faire évoluer leurs pratiques et à analyser les impacts de ces transformations sur leurs métiers, les compétences mobilisées et les besoins en matière de formation et d'accompagnement des entreprises. Pour autant, en matière d'emplois, l'étude met en avant un impact quantitatif faible à court terme des évolutions liées à la transition écologique. Il n'y aura que peu de création/destruction d'emplois et les transformations se joueront à un niveau plus fin. Il s'agit d'évolutions qui vont très majoritairement affecter les activités, la façon d'exercer au sein des métiers existants. L'étude met en avant une transformation des métiers qui sera graduelle et qui touchera toute la chaîne de valeur avec l'amont sur la question des achats notamment (achats responsables, approvisionnement local...) et également l'aval (SAV, réparation, recyclage...). À plus long terme, les impacts sont beaucoup plus difficiles à appréhender et les acteurs ne s'y aventurent pas.

Les entreprises, en léger décalage avec les propos des experts et acteurs de branches, ne considèrent pas que la transition écologique va impacter fortement leur activité. Pour près de la moitié des entreprises répondantes, la transition écologique aura un impact restreint ou n'en aura pas du tout. De façon concomitante, elles n'anticipent pas de difficultés insurmontables (Encadré 5). L'impact est donc globalement reconnu par les entreprises mais considéré comme limité.

Un certain nombre de branches du commerce, notamment du commerce alimentaire, sont tout particulièrement concernées par la problématique et une réglementation spécifique autour des questions de gaspillage et de gestion des déchets. On retrouve ici l'impact important de la réglementation et de l'environnement normatif lié à la transition écologique, qui semble conforté dans son rôle de principal levier pour amener les branches professionnelles et les entreprises à faire évoluer leurs pratiques.

Encadré 5 • Extrait de l'étude « Le commerce au défi de la transition écologique », Opcommerce, mai 2021.



La suite de l'étude concerne la façon dont les nouvelles tendances identifiées ou leurs approfondissements vont amener de nouvelles façons de travailler dans les commerces et donc mobiliser de nouvelles compétences. Les six mutations retenues comme prioritaires par les experts mobilisés lors de l'étude sont les suivantes : la seconde main, le faire soi-même, la logistique écologique, l'approvisionnement en produits locaux et responsables, la durabilité des produits et la gestion des déchets. Les entreprises ont été invitées à quantifier l'impact attendu de ces tendances pour leur propre activité. À l'échelle du secteur du commerce, c'est la gestion des déchets qui recueille la note d'impact la plus élevée avec 6,2 sur 10 ; puis la logistique écologique avec 5,7 sur 10 et en troisième position l'approvisionnement local et les produits locaux et responsables avec 5,6 sur 10. Des variations apparaissent lorsque l'on affine en termes de taille d'entreprise ou de branche professionnelle. La gestion des déchets, et donc la réduction et l'élimination des déchets liés aux activités professionnelles, est un enjeu environnemental conséquent pour le commerce, tout particulièrement le commerce de détail, notamment des grandes surfaces alimentaires.

À l'instar de la majorité des secteurs d'activité, le constat est celui d'un impact général de « verdissement » de l'ensemble des métiers et activités, à un degré plus ou moins important et qui peut se limiter à l'adoption d'écogestes citoyens au sein de l'entreprise, sans réellement conduire à l'apparition de nouveaux métiers. Certains métiers sont néanmoins qualifiés de métiers émergents comme démonstrateur, responsable économie circulaire, opérateur de tri, maître composteur, chef de projet valorisation des invendus...

L'analyse de l'impact sur les métiers et les compétences du secteur du commerce a été déployée sur la base d'une liste de 19 métiers représentatifs du commerce. Trois métiers apparaissent comme les plus concernés par les évolutions liées à la transition écologique, à savoir les bouchers/poissonniers, les responsables de magasin et des responsable e-commerce. Ces trois métiers sont qualifiés de « charnière » dans le sens où ils entretiennent des liens avec l'amont et vont devoir dans ce cadre veiller à l'origine des produits, favoriser les produits durables, locaux, de qualité. Ils entretiennent aussi des liens avec l'aval et vont devoir ici veiller à la valorisation des invendus, au traitement des déchets et pour les derniers à l'impact environnementale des prestataires logistiques. Les responsables de magasin jouent également un rôle plus global au regard de l'intégration d'objectifs environnementaux aux côtés des objectifs économiques et financiers des magasins et à la performance environnementale globale du magasin. En termes de compétences, celles qui sont particulièrement attendues sont : savoir identifier des produits locaux/durables, maîtriser les réglementations environnementales et savoir valoriser les produits durables.

Déclinés en matière de besoins en formation, l'étude pointe des besoins concernant des modules transversaux sur la sensibilisation aux impacts environnementaux des filières et des produits, concernant les modules sur l'achat et l'approvisionnement durable et enfin sur la fin de vie des produits.

Dans le commerce, la représentation des enjeux de la transition écologique est encore en construction au sein des branches et au niveau interbranche qu'est l'Opcommerce. Pour autant, l'EDEC joue, à l'instar du cas de l'ESS, un rôle d'initiateur des débats, d'outillage cognitif des acteurs à partir duquel ils construisent leur représentation.

2.3.1. Offre mutualisée de formation à visée environnementale : un horizon proche

En ce qui concerne le commerce, il n'y a pas encore d'offre de formation mutualisée au niveau de l'OPCO destinée à la question de la transition écologique. Bien entendu, cela ne tient pas compte des programmes de formation des entreprises elles-mêmes, notamment les grands groupes du secteur.

À ce stade, au niveau d'Opcommerce, les travaux portent sur une exploitation fine et des approfondissements des constats et préconisations du rapport d'étude issu de l'EDEC Eco Prospective. En effet, pour l'OPCO l'enjeu est de faire la part des choses entre un réel besoin de compétences ou plutôt de connaissances nouvelles : connaissances de nouveaux produits et des produits locaux, connaissances sur leur origine, connaissances en matière de réglementation, de labels et certifications produits. C'est cette question que cherche à approfondir le service « Certification » à partir des conclusions de l'étude (peu de nouveaux métiers, verdissement général, besoin d'apport de connaissances nouvelles pour mettre en œuvre différemment des compétences préexistantes). Avant d'imaginer l'élaboration de nouvelles formations ou de nouvelles certifications, il s'agit pour eux de croiser les six tendances ayant le plus d'impacts sur les activités du commerce (Opcommerce, mai 2021) avec les trois moments de l'activité du commerce (achat, vente et logistique) pour approfondir le recensement des besoins apparus dans les différentes branches et les mettre en relation avec l'ensemble des certifications, puis des formations existantes. L'une des hypothèses étant que la nécessité de nouvelles certifications n'est pas avérée à ce stade au regard du peu de métiers qui peuvent réellement être qualifiés d'émergents et du fait que le besoin semble aller autant, voire plus, vers un besoin d'apport de connaissances nouvelles plus que de compétences nouvelles dans le secteur du commerce. Il s'agit donc d'apprécier l'opportunité réelle de création de certifications et/ou de formations. Ce travail, confié à un prestataire, a démarré en novembre 2021 et devrait être restitué au premier trimestre 2022.

2.3.2. Offre de service : un verdissement en construction grâce à l'EDEC

Dans le cadre du premier axe de l'EDEC Eco Prospective, après les fiches actions 1 et 2 qui concernent le volet étude puis le volet ingénierie de formation/certification, les troisième et quatrième fiches actions visent la conception d'une offre d'accompagnement auprès des entreprises. Ainsi, à partir de l'étude prospective, le service « Offre de service et innovation » travaille à l'élaboration de « diagnostic de l'environnement et des pratiques écologiques de l'entreprise » qui devra « être déclinable en plan d'actions et accompagnement vers une labellisation à identifier ». Il est précisé que « sous-jacente à cet accompagnement, une sensibilisation-formation à l'écologie par l'économique est effectuée auprès du dirigeant ». De façon complémentaire, il est envisagé « dans un cadre expérimental, afin d'accélérer la transition écologique, (de) financer des actions de formation faisant intervenir des experts de la transition écologique en direction des TPE/PME » (Accord cadre national, p. 12). On assiste ici à la diversification en cours de construction de l'offre d'accompagnement que propose l'OPCO.

« On a une fiche action [de l'EDEC] sur un dispositif d'aide aux entreprises en matière de diagnostic, pour savoir à quel degré de développement ou d'investissement sur le sujet elles sont [...]. Ce diagnostic, l'objectif c'est qu'elles puissent un peu se positionner et savoir, quel chemin il leur reste encore à parcourir et dans quelle direction elles peuvent aller, l'objectif, c'est de les aider à construire leurs politiques d'entreprise via ce diagnostic » (représentant employeur au sein d'Opcommerce).

« C'est important pour toutes les étapes qu'on a faites dans cet EDEC on a reçu un plébiscite très fort des autres branches et on arrive à avoir des résultats et des perspectives extrêmement importantes

pour aider les entreprises. On voit d'ailleurs que les entreprises qui sont candidates à faire les débriefings pour savoir comment elles se positionnent, comment elles peuvent essayer de changer, il y a plus de candidats que de places » (représentant salarié au sein d'Opcommerce).

Le fait que l'EDEC couvre à la fois les dimensions études, ingénierie de formation et de certification, construction d'offres de services à destination des entreprises, conduit à ce que cet instrument d'action publique soit également un facilitateur de collaboration interne au sein de l'Opcommerce. Au-delà de l'incitation à traiter les sujets en interbranche, des effets sont sensibles au sein même de l'organisation des services de l'OPCO, que ce soit ici dans le cas d'Opcommerce mais comme nous avons également pu le montrer dans le cas d'Uniformation.

Conclusion

Analyser les EDEC et les travaux qui leurs sont associés en tant qu'instrument d'action publique nous a permis de mettre en lumière un ensemble de rôles qu'ils jouent : un rôle d'initiateur de la réflexion, un rôle d'étayage cognitif, un rôle stratégique interne et externe.

Les EDEC permettent d'introduire certaines thématiques dans le traitement des problématiques emploi-formation des branches professionnelles. Comme nous l'avons vu dans les cas du commerce et de l'ESS, l'introduction de la question des impacts de la transition écologique permet d'initier la réflexion en ce sens. Le rôle d'étayage cognitif des EDEC s'illustre par la production de connaissances *via* les études prospectives, les enquêtes qu'ils permettent de co-financer. Dans le cas de l'ESS, au-delà des productions de l'EDEC lui-même, celui-ci aura joué un rôle stratégique dans le sens où il participe à faire prendre un virage aux choix d'orientation en matière de formation des branches de ce secteur. Cet outil de la politique contractuelle comporte également ce registre stratégique au regard de l'appui à la constitution et à la structuration des offres de formation, de certifications et de services à destination des branches et entreprises adhérentes des OPCO. L'impact des EDEC se mesure aussi en interne aux OPCO à travers une capacité à peser sur leur façon de travailler, de traiter le sujet de la transition écologique qui devient plus collectif et partagé entre les différentes directions et entre les niveaux techniques et politiques. Il y a eu production de coopération, sans oublier que cette coopération a d'abord dû avoir lieu entre branches professionnelles d'un même OPCO signataires des EDEC mentionnés pour le commerce et l'ESS. Ainsi, par le fait de privilégier les EDEC interbranches, les pouvoirs publics les mettent en cohérence et au service de cette dynamique de rapprochement des branches qu'ils promeuvent par ailleurs (construction des OPCO, processus de rapprochement/fusion des branches...) (Delanoë, Quintero, Valette-Wursthen, 2021).

Lorsque l'on compare la situation des trois secteurs investigués dans cette article, différents éléments sont à souligner. En ce qui concerne le secteur du commerce et celui du BTP, une situation initiale proche, à savoir la signature, sur le périmètre d'une seule branche, d'un EDEC ou d'un CEP dans lequel la transition écologique n'est pas ciblée mais dont l'étude la pointe comme une mutation importante, va se prolonger de deux manières différentes. Du côté du commerce, sera signé un EDEC interbranche, élargi à toutes les branches adhérentes à l'OPCO, dans le cadre duquel la transition écologique sera l'un des deux axes (EDEC Eco Prospective). Dans le BTP, l'EDEC suivant se recentre sur la transition numérique et n'engage pas l'ensemble des parties prenantes à l'échelle de l'OPCO (EDEC avec la seule FFB). Le troisième secteur analysé, l'ESS, a connu une dynamique impulsée par un EDEC signé avec toutes les branches dont une partie des travaux s'intéressait particulièrement à la transition écologique et dont les suites ont été une appropriation par les acteurs eux-mêmes qui prolongent sur leurs financements propres des actions en matière d'études et de formation. Les usages et impacts des instruments d'action publique ne peuvent ainsi pas être circonscrits *a priori* malgré un cadre contractuel et des impulsions initiales identiques de la part des pouvoirs publics.

Le rôle incitatif à la prise en compte d'une thématique portée par les orientations de la politique publique ressort assez nettement. Comme le souligne un représentant de salariés au sein d'Opcommerce :
« Et puis, à côté de ça, comme je disais, il y a le bâton de la réglementation, mais il y a une troisième voie, c'est l'EDEC et c'est la branche qui, enfin la branche pas que notre branche, mais avec l'OPCO et les dernières réformes ils se sont professionnalisés et sont extrêmement performants pour aider toutes

les entreprises à bien avancer dans les sujets qui sont portés par la DGEFP notamment les EDEC. Je pense que les EDEC sont un des moyens les plus performants pour faire passer des changements dans les entreprises. Avec ça, elles s'approprient le sujet. »

Ce rôle incitatif a été construit dans le temps et peut s'appuyer sur les relations de proximité et les habitudes de travail qui ont été développées entre les services de la DGEFP au sein du ministère chargé de l'Emploi et leurs interlocuteurs de branches. Ce point est venu de nombreuses reprises dans nos entretiens comme un élément clairement facilitateur.

« Mme X est très à l'écoute du besoin des branches parce qu'elle est là quasiment à toutes les réunions, COTECH, COPIL... et on voit que derrière, elle est soutenue par sa hiérarchie qui pousse pour que ça fonctionne. C'est aussi un moyen qui permet au gouvernement de faire passer des thématiques, de faire descendre dans les entreprises plutôt qu'une loi dise "Vous allez faire telle chose", mais on le fait passer par la prise en, comment dire, par l'appréhension des gens eux-mêmes, qui le prennent en main » (Représentant salarié au sein d'Opcommerce).

Ainsi, du point de vue des acteurs de branches, les EDEC sont un outil très pertinent pour les aider à construire le niveau interbranche que représente l'OPCO en l'alimentant de contenus et de fond sur un ensemble de thématiques (transition numérique, transition écologique...). De la même manière, la stabilité de cet outil contractuel, les relations de travail pérennes et de bonne qualité avec les services de l'Etat en font un outil qu'ils ont bien pris en main, qu'ils peuvent orienter pour répondre à leurs enjeux propres tout en répondant aux dynamiques impulsées par l'Etat. Les partenaires sociaux, employeurs comme salariés, des branches du commerce et de l'ESS sont très attachés à ce dispositif, le trouvant pertinent et très utile.

Pour autant, le cas du BTP illustre les limites du registre incitatif de ces instruments d'action publique qui nécessitent une action volontaire de la part des branches professionnelles, même minimaliste et appuyée par les interventions des services de l'Etat dans un second temps. C'est aux branches de faire le premier pas. Par ailleurs, construits sociaux, les instruments d'action publique restent impactés par les rapports sociaux qu'entretiennent les acteurs en présence dans d'autres sphères. De façon plus générale, et pour revenir sur la citation de Lascoumes et Simard en début d'article indiquant que « l'instrument matérialise les intentions », on peut souligner qu'en matière de transition écologique, les intentions de la politique contractuelle de l'Etat restent limitées et ne semblent pas être de l'ordre d'un grand virage de l'ensemble des actions en direction d'une prise en main déterminée de la transition écologique.

Bibliographie

Accords-cadres

Accord cadre national EDEC pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, 2018-2020.

Accord cadre national EDEC pour les branches du commerce – EDEC Eco Prospective Commerce, 2020-2022.

Accord cadre national EDEC pour l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire, 2018-2020.

Accord cadre national pour la mise en œuvre d'un contrat d'études prospectives dans le secteur des travaux publics, 2018-2019.

Accord cadre national EDEC pour la Branche des Travaux publics, 2019-2021.

Accord cadre national EDEC dans le secteur du Bâtiment, 2019-2021.

DGEFP- Fédération nationale des Travaux Publics, 2019, Contrat d'études prospectives du secteur des travaux publics, Rapport final cadrage national, janvier.

Ministère du Travail, Haut-Commissariat aux compétences, Appel à projet à destination des branches professionnelle, Soutien aux démarches prospectives, 4ème vague 2020.

Articles et ouvrages

Bugada A., Cohen-Doncimoni V., Martinez A., Monteillet V. & Vanuls C. Dir., (2021). *Négociation collective et environnement*. Neuilly-sur-Seine, France, LexisNexis.

Cassagnaud C. (2021) *Transition écologique, emploi et compétences, Analyse du dispositif « Engagement de développement de l'emploi et des compétences »*. Rapport de stage au sein de la MADEC/DGEFP.

Delanoë A., Quintero N. & Valette-Wursthen A. (2021). *Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications*. Marseille, France, Céreq Etudes, n° 35.

Frances, J. & Tricoire, A. (2016). Rénover plus vert : les obstacles à la « montée en compétences » des artisans du bâtiment. *Formation Emploi*, 135, 93-114.

Halpern C., Lascoumes P. & Le Gales P. (2014). *L'instrumentation de l'action publique*. Paris, Les presses de Sciences Po.

Jeannet, A. & Schechter, F. (2008). *Rapport sur Les actions incitatives de l'Etat auprès des PME pour le développement de la gestion des ressources humaines – Rapport de synthèse – Inspection générale des affaires sociales, RM2008-048P*.

Kalck, P. (2017). *L'apport des associations d'écoconstruction au verdissement du secteur du bâtiment*. Marseille, France, Céreq Etudes, n°8.

Lascoumes, P. & Le Gales, P. Dir. (2005). *Gouverner par les instruments*. Paris, Presses de Sciences Po, coll. Académique.

Lascoumes, P. & Le Gales, P. (2012). *Sociologie de l'action publique* (2e édition). Paris, France, Armand Colin, coll. « 128 ».

Lascoumes, P. & Simard, L. (2011). L'action publique au prisme de ses instruments, Introduction. *Revue française de science politique* 2011/1 (61), 5-22.

Observatoire des métiers du BTP (2021). *Les Mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et leurs impacts sur les compétences*, Janvier.

Observatoire prospectif du commerce – Opcommerce (2021). *Le commerce au défi de la transition Ecologique, Impacts sur les métiers et les compétences*, Mai.

Parisot, L. (2019). *Plan de programmation des emplois et des compétences*. Rapport de la mission confiée à Mme Laurence Parisot remis aux ministres le 19 février 2019.

Uniformation (2020). *Baromètre Uniformation Emploi – Formation – Compétences 2020*. Rapport national.

Annexe

Contexte général et dispositifs publics, un affichage qui va dans le sens de la prise en compte de la question environnementale

Le contexte dans lequel évoluent les acteurs de branches a connu des évolutions récentes quant à la prise en compte de la question environnementale.

La loi Climat

La loi dite « Climat et résilience » portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets a été publiée le 22 août 2021. Les questions d'emploi sont traitées dans le titre III « Produire et travailler », chapitre II "Adapter l'emploi à la transition écologique". Ce qui est visé à travers ce chapitre II est une évolution de la gouvernance de l'emploi afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions du monde du travail qui seront nécessaires pour la transition écologique. Cette évolution est envisagée à trois niveaux que sont l'entreprise *via* leur CSE, le niveau régional *via* les CREFOP et le niveau des branches et de leurs opérateurs *via* les OPCO.

L'article 40 intègre le sujet de la transition écologique parmi les attributions du comité social et économique (CSE) : chaque thématique faisant l'objet d'une procédure d'information et de consultation du CSE devra prendre en compte les conséquences environnementales des activités de l'entreprise. C'est notamment le cas de la base de données économiques et sociales (BDES) obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui s'enrichit et devient BDES-E pour Environnementale (art. 41). Ces articles permettront par ailleurs de renforcer les négociations relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) afin qu'elles prennent en compte, au sein de l'entreprise, les enjeux de la transition écologique. Avant cette loi d'août 2021, les CSE avaient quelques prérogatives de nature environnementale (sur la santé au travail, dans des secteurs d'activités comportant des risques particuliers, droit d'alerte des élus en cas d'accident grave notamment) mais peu s'en saisissaient dans la pratique. Il s'agira de voir à moyen terme si la loi « Climat et résilience » crée un nouvel élan grâce aux nouveautés qu'elle introduit. Certaines critiques lui sont d'ores et déjà adressées. Ces attributions nouvelles ne concernent que les CSE des entreprises de plus de 50 salariés. La nature des informations environnementales que l'entreprise doit fournir au CSE n'est pas précisée dans la loi, ni le fait que celles-ci concernent seulement les conséquences de l'activité productive ou également les conditions de production elles-mêmes. Malgré les bémols, certains évoquent un verdissement du dialogue social dans le sens où les questions de transition écologique gagnent du terrain en droit du travail et également au niveau des actions syndicales.

L'article 42 ajoute au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), « des personnes qualifiées dans le domaine de la transition écologique ». Ces représentants des acteurs de la transition écologique sur le territoire sont désignés par le Préfet après avis du président du conseil régional et du conseil économique, social et environnemental régional. Il s'agit en effet d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région pour saisir les enjeux de la transition écologique en termes d'emplois et de compétences et y apporter les réponses adéquates. De façon complémentaire, le code général des collectivités publiques est modifié pour ajouter une dimension au schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation. En effet, celui-ci, *via* l'article 42 de la loi « Climat et résilience » doit identifier « les secteurs et bassins d'emploi impactés par la transition écologique et détermine des objectifs de soutien à la reconversion professionnelle. »

Enfin, l'article 43 confie aux opérateurs de compétences (OPCO) une nouvelle mission en matière de transition écologique. Cet article entraîne une modification du code du travail (article L. 6332-1) confiant aux OPCO 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 ». Les attendus précis vis-à-vis des OPCO n'apparaissent

pas encore clairement et la façon dont ces derniers vont se saisir de ces missions à destination à la fois des entreprises et des branches restent à construire et seront spécifiques à chacun. Ces nouvelles missions peuvent être un levier dans certains OPCO notamment en donnant plus d'assise et plus d'écho à des initiatives existantes ou en permettant aux techniciens des OPCO d'interpeler plus aisément les acteurs de branches. Pour autant, l'absence d'un caractère coercitif de ce type de texte ainsi que la faiblesse des moyens de suivi et d'accompagnement en la matière au niveau des services de l'Etat alimentent un doute sur un effet significatif de ces évolutions législatives.

Le plan France Relance affiche la transition écologique comme objectif stratégique

À l'automne 2021, le gouvernement met en avant les axes du plan France Relance en lien avec la transition écologique. Sur le budget total de 100 milliards d'euros sur deux ans du plan, 30 milliards sont dédiés à la transition écologique. Les mesures du plan de relance concernent les transports (infrastructures et mobilités vertes), l'énergie (recherche et innovation dans les technologies vertes), le logement et la rénovation énergétique des bâtiments, l'économie circulaire et circuits courts, la lutte contre l'artificialisation des sols, la biodiversité, l'eau potable et l'assainissement et enfin la transition agricole. De façon plus précise, différents appels à projets portés par l'ADEME dans le cadre de France Relance, soutenant les petites et moyennes entreprises engagées dans la transition écologique ont abouti au financement de projets et à l'accompagnement d'entreprises. À titre d'exemple, l'appel à projets « Entreprises engagées pour la transition écologique » accompagne des petites et moyennes entreprises commercialisant des produits et solutions innovantes en lien avec la transition écologique. Pour l'heure, le nombre d'entreprises accompagnées est extrêmement limité (une vingtaine). Le guichet en ligne « Tremplin pour la transition écologique des PME » propose quant à lui des aides sous forme de subventions forfaitaires pour financer des études et des investissements environnementaux dans des domaines comme le climat, le bâtiment, la mobilité, l'économie circulaire, ou encore l'éco-conception.

À ce stade, la question de l'emploi n'est pas abordée et certains acteurs, dont la fédération France Nature Environnement, pointent la part limitée de la transition écologique dans le plan France Relance (30 %) quand celle-ci devrait être l'aiguillon de toutes les actions et regrettent que nombre d'actions financées dans ce cadre ne soient pas nouvelles mais bénéficient seulement d'un effet d'aubaine.

Elargissement du dispositif FNE-Formation au profit des parcours liés à la transition écologique

L'aide à la formation du Fonds national de l'emploi, FNE-Formation, s'intègre aux outils du volet ingénierie emploi-formation du dispositif Appui aux mutations économiques à destination des entreprises (AME-Entreprises). Dans ce cadre, les DREETS peuvent conclure des conventions avec une entreprise ou avec un opérateur de compétence (OPCO) pour plusieurs TPE ou PME. L'action de formation concerne alors des salariés issus de plusieurs entreprises. Au niveau de la branche, du territoire ou d'une entreprise, l'appui et le soutien financier de l'État sont modulables selon les actions menées et leur contexte.

Depuis l'été 2021, le dispositif FNE-Formation est ouvert à tous les secteurs d'activité. Les entreprises doivent se trouver dans l'une des trois situations suivantes : avoir été placées en activité partielle, être considérées en difficulté économique et plus récemment, être en situation de mutation et/ou reprise d'activité. Les entreprises en « mutation » correspondent aux sociétés qui font face à des mutations économiques ou technologiques importantes, qu'elles soient liées à la transition écologique, énergétique ou numérique, nécessitant de revoir leur organisation et de les accompagner par des formations adaptées.

Les actions éligibles correspondent à :

- Des parcours de reconversion permettant à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité.
- Des parcours certifiants donnant accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, des compétences socles (CléA) et pouvant le cas échéant intégrer la VAE.
- Des parcours compétences « spécifiques contexte Covid-19 » qui doivent permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement.
- Des parcours « anticipation des mutations » : thématiques stratégiques pour le secteur et accompagnement des salariés indispensables pour leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cas des transitions numérique et écologique.

Ainsi la dernière catégorie de parcours apporte un levier supplémentaire aux actions de formations en lien avec la transition écologique. Cet axe a d'ailleurs été cité par plusieurs OPCO rencontrés comme participant de la dynamique générale autour de la transition écologique et comme un outil qui sera mobilisé au cours de l'année 2022.

À titre d'exemple, Opcommerce précise sur son site internet que « Le FNE-Formation permet de soutenir les entreprises qui développent la formation de leurs salariés sous la forme de parcours structurés répondant à trois enjeux : 1. Accélérer la transformation vers l'omnicanal, défi du « monde d'après », en revisitant la fonction du magasin, 2. Repenser l'expérience client et 3. Répondre à une demande sociétale qui s'amplifie sur le terrain de la responsabilité sociale et environnementale ».

Céreq

*Établissement public national sous la tutelle
du ministère chargé de l'éducation
et du ministère chargé de l'emploi.*

DEPUIS 1971

Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

• **12 centres associés** sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

 **+ d'infos**
et tous les travaux

À explorer
www.cereq.fr



 **+ de 600 publications**
Accessibles librement