



HAL
open science

Transition écologique : l'État peut-il orienter l'action des secteurs professionnels ?

Aline Valette - Wursthén

► To cite this version:

Aline Valette - Wursthén. Transition écologique : l'État peut-il orienter l'action des secteurs professionnels ?. Céreq Bref, 2022, 429, pp.1-4. 10.57706/cereqbref-0429 . hal-03881416

HAL Id: hal-03881416

<https://hal.science/hal-03881416>

Submitted on 1 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

C> TERRE

Transition écologique : l'État peut-il orienter l'action des secteurs professionnels ?



Aline VALETTE -
WURSTHEN

(France Compétence -
Céreq au moment de
l'étude)

Comment les secteurs professionnels, au travers de leurs branches, anticipent-ils l'écologisation des emplois et des compétences ? Une des manières de l'évaluer est de se pencher sur les contrats d'Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (ou EDEC) que les branches signent avec l'État. Comment ces contrats, destinés à soutenir leur effort d'anticipation des mutations économiques, intègrent-ils la transition écologique ? Une étude du Céreq s'est intéressée aux EDEC signés dans trois secteurs : l'économie sociale et solidaire, le commerce et le BTP. Face aux enjeux écologiques, tous les secteurs ne se mobilisent pas de la même façon.



ÉCOLOGIE

BRANCHES
PROFESSIONNELLES

ÉVOLUTION DES
QUALIFICATIONS

ÉTUDE SECTORIELLE

PROSPECTIVE
D'EMPLOI

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, le Céreq s'est vu confier par la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), une recherche intitulée « Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : représentations et réalités ». Un volet de cette recherche a permis d'interroger la réalité de la transition écologique dans les branches professionnelles (voir encadré 1). Comment celles-ci prennent-elles en compte les conséquences de cette transition sur l'évolution des emplois et des compétences ? Comment contribuent-elles à développer, pour les entreprises, une offre de formations et de services adaptée à ces enjeux ? Les investigations qualitatives menées auprès d'acteurs de branche, de leurs opérateurs de compétences (OPCO) et des services de l'État apportent des éléments de réponse.

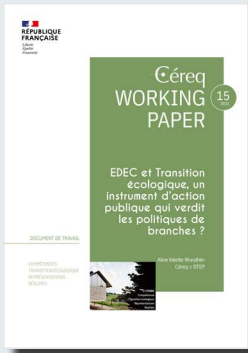
Les EDEC, ou comment l'État oriente ce qu'il ne conduit pas

Parmi les outils à la disposition des branches, les Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC) sont conçus comme un appui à l'anticipation des mutations économiques. Ils relèvent de ce que les politistes P. Lascoumes et P. Le Gales nomment les instruments de l'action

publique [1]. Ces derniers ont une vocation structurante, en apportant un cadre à l'action à travers la production d'expertise, l'apport de connaissances, la création de coopération et la conception de dispositifs à destination des TPE-PME.

Issus de l'ordonnance du 30 juin 2005, les EDEC réorientent les outils de la politique contractuelle des années 1980. L'État passe d'un soutien au développement des actions de formation, à celui de l'anticipation des mutations économiques, et de leurs effets sur l'emploi et les compétences. Concrètement, les EDEC sont des plans d'action, négociés entre la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), qui représente le ministère du Travail, et les branches, sur la base d'appels à projets. Chaque plan d'action comprend un diagnostic partagé d'analyse des besoins (volet prospectif), et la mise en œuvre d'actions concrètes (volet opérationnel). Ces outils contractuels ont acquis un statut important dans les politiques de formation et d'emploi, et sont appréciés de l'ensemble des parties prenantes, compte tenu de leur capacité à créer du consensus et des actions concertées, sans oublier l'aide financière de l'État qui y est associée. En moyenne, l'État consacre annuellement 8 millions d'euros aux EDEC nationaux, qu'il cofinance à hauteur maximale de 30 % du coût des actions éligibles. « L'EDEC est très bien pour mutualiser les bonnes pratiques →

1 Matériaux et méthodologie



Résultats complets à retrouver dans le Working paper n° 15 sur www.cereq.fr

Ce *Céreq Bref* est issu de l'étude C>Terre, qui porte sur la question des besoins en compétences des entreprises à l'heure de la transition écologique. Elle est menée par le Céreq dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) piloté par la Dares.

Il mobilise une analyse documentaire et des entretiens qualitatifs, réalisés dans le volet centré sur les branches professionnelles. Ces entretiens, de nature semi-directive, ont été menés entre janvier 2020 et avril 2022 auprès de différents types d'acteurs des branches investiguées (ESS, Commerce, BTP) :

- Partenaires sociaux employeurs et salariés,
- Représentants de branches et de fédérations professionnelles,
- Différents services des OPCO : direction générale, mission observation, services études, direction certification,
- Services de l'Etat : Direction générale de 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),
- Agences et services publics intéressés aux questions environnementales : Ademe, Onemev, France Stratégie ou des porteurs de projet (programme FEEBat – Formation aux économies d'énergies dans le bâtiment).

OPMQ • Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

ESS • Économie sociale et solidaire

FNE-Formation • Fonds national pour l'Emploi Formation

inter-observatoires. (...) Toutes les branches ont adhéré. » (Responsable d'un OPMQ*). « *On s'appuie depuis plusieurs années sur des EDEC (...) qui nous permettent d'être cofinancés sur nos études sur des sujets prospectifs et innovants.* » (Responsable technique d'un OPCO).

Les précédentes études du Céreq ont montré que les EDEC peuvent avoir de puissants effets leviers « à la fois thématiques et financiers » : « *l'État se pose en initiateur, laissant ensuite la main aux acteurs pour la mise en œuvre* » [2]. Ce dont témoigne ce responsable technique d'un OPCO : « *De son côté [l'État] voulait avoir des travaux sur l'aspect prospectif en lien avec l'écologie (...). Nous, on avait besoin de financements pour avancer sur notre projet de portail prospectif de données et d'un autre côté la transition écologique faisait 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* ».

Si les EDEC semblent constituer un cadre approprié pour l'anticipation des mutations économiques, quelle place occupent celles liées à la transition écologique ? Qu'en est-il dans la réalité des accords signés ?

EDEC et transition écologique : trois études de cas

Depuis 2020, les différentes vagues d'appels à projets lancées par la DGEFP introduisent une demande

faite aux branches de « *porter une attention particulière à la transition écologique dans ses impacts sur l'emploi et les compétences* ». Toutefois, l'écho de cette incitation reste encore limité. Les études réalisées et les actions cofinancées dans le cadre des EDEC concernent plus fréquemment la transition numérique que la transition écologique. Sur un ensemble de 30 EDEC analysés par la DGEFP, 18 étaient en lien avec la première, contre seulement 4 avec la seconde. Comme l'indiquent les services de l'État rencontrés, la problématique de la transition écologique s'ajoute à des questions RH plus classiques, d'attractivité et de recrutement notamment. Selon eux, elle gagnerait à être déployée de manière transversale pour irriguer tous les dispositifs, avec davantage de moyens fléchés, et une généralisation des formations pour faire monter en compétences les agents eux-mêmes. Toutefois, les travaux des branches professionnelles et des OPCO témoignent d'un intérêt croissant pour la question environnementale, rejoignant ainsi les nouvelles impulsions de la loi Climat et Résilience d'août 2021 et les orientations du plan France 2030.

Si observer et accompagner la transformation des métiers et des compétences liées à la transition écologique est un exercice complexe [3], les EDEC peuvent y contribuer à différents niveaux. L'analyse des accords signés dans les secteurs du commerce, de l'ESS* et du BTP illustre les usages différenciés de cet outil par les branches et le niveau inter-branché que sont les OPCO (voir encadré 2).

ESS : le rôle de levier cognitif et stratégique de l'EDEC

Entre 2018 et 2020, dans le cadre de l'EDEC signé par Uniformation, OPCO de la Cohésion sociale, un baromètre emploi formation a été produit, dont une partie portait sur la transition écologique et son impact sur l'activité des entreprises au cours des trois dernières années. Les résultats de ce baromètre ont montré que 29 % des structures interrogées avaient vu leur activité impactée, et que cette dynamique avait autant touché les métiers supports et de direction que ceux « cœur de métier ». La production de ressources cognitives a permis de poser la réflexion, à laquelle se sont ajoutés des facteurs porteurs externes : fléchage d'une partie du FNE-Formation* et du plan France Relance vers la transition écologique, nouvelles missions des OPCO inscrites dans la loi Climat et Résilience (voir encadré 2). Cette conjonction entre la diffusion des résultats de l'EDEC et un contexte favorable a entraîné les partenaires sociaux des différentes branches comme les techniciens de l'OPCO. Ces derniers avaient d'ailleurs ouvert des réflexions et tenté d'inscrire le sujet environnemental à l'agenda des études et projets de l'OPCO. La thématique de la transition écologique a pu être prise en main de façon beaucoup plus partagée. Son statut d'axe stratégique a

2 Les OPCO : repères généraux et périmètre dans nos secteurs d'investigation

La loi Avenir professionnel de septembre 2018 a transformé les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) en 11 Opérateurs de compétences (OPCO) constitués sur la base de la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Leurs missions sont recentrées autour de trois pôles : le développement de l'alternance, l'accompagnement des entreprises (conseiller et accompagner les entreprises dans leurs projets de formation et le développement de leurs compétences) et le service aux branches professionnelles (appui technique 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, d'entreprises adhérentes ou de salariés couverts. Les trois OPCO des secteurs investigués sont :

- Constructys, OPCO de la Construction, qui regroupe trois branches : le bâtiment, les travaux publics et le négoce des matériaux de construction. Il représente plus de 200 000 entreprises adhérentes et 1,4 million de salariés.
- Uniformation, OPCO de la Cohésion sociale, qui rassemble 20 branches telles que l'aide à domicile, les acteurs du lien social et familial, l'habitat et le logement accompagnés, la mutualité, les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, les Missions Locales, etc. Il couvre près de 32 000 entreprises et 1,1 million de salariés.
- Opcommerce, OPCO du secteur du Commerce, qui regroupe 19 branches telles que celles 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.

ainsi été validé au niveau politique au travers du Conseil d'administration de l'OPCO et s'est traduit de manière opérationnelle.

Ces traductions opérationnelles concernent trois registres. Celui des études, avec un approfondissement de l'analyse des compétences liées à la transition écologique d'une quinzaine de métiers cibles transverses aux branches (animateur socio-culturel, métiers de l'accueil et de la comptabilité). Le registre de la formation ensuite, par l'inscription de l'axe transversal de la transition écologique au second rang en matière de financement du plan de développement des compétences mutualisé 2022 (voir encadré 3). Le registre de l'offre de services enfin, avec la construction d'un outil de diagnostic pour accompagner les entreprises dans leur prise en charge de la thématique. Ce cas illustre parfaitement le rôle de levier à la fois cognitif et stratégique que peuvent jouer les EDEC, ici sur la question de la transition écologique.

Commerce : un EDEC Eco Prospective pour entraîner l'ensemble du secteur

L'EDEC signé dans le secteur du commerce entre 2018 et 2020 n'impliquait qu'une seule branche, et portait principalement sur les effets de la digitalisation. Néanmoins, la phase prospective avait mis en lumière de forts enjeux environnementaux. De ce fait, dans l'accord 2020-2022, l'impulsion donnée par l'État pour prendre en compte la transition écologique a très rapidement trouvé écho auprès des partenaires sociaux des 19 branches de l'Opcommerce. C'est un EDEC Eco Prospective 2020-2022 qui a donc été signé à cette échelle interbranche.

Cet accord a pour objectif de permettre aux branches du commerce de se saisir collectivement de la thématique de la transition écologique, et

d'initier la réflexion à partir des premiers éléments de connaissance produits. Cet EDEC contient, dans son volet prospectif, la réalisation d'une enquête sur les impacts de la transition écologique sur les entreprises, et la production d'une cartographie des formations et certifications existantes en lien avec la thématique, afin d'identifier de potentiels besoins. À ce stade, un tiers des entreprises répondantes déclare n'anticiper aucune ou très peu de difficultés pour s'adapter à la transition écologique, 42 % jugent ces difficultés surmontables et 50 % indiquent avoir déjà pris des mesures (circuit court, changement de fournisseurs...). En parallèle, les entreprises et experts interrogés estiment que les nouveaux métiers sont en nombre très limité, et que les besoins se situent autant dans un apport de connaissances nouvelles que dans de réelles compétences à acquérir. Les travaux se prolongent pour affiner le diagnostic des besoins en formation et concevoir, dans le cadre du volet opérationnel de l'EDEC, une offre de services pour accompagner les entreprises dans leur appréhension de cette transition. Ce cas illustre à nouveau le rôle de production de connaissances, de ressources thématiques et opérationnelles des EDEC. Comme dans l'ESS, l'opportunité saisie par les branches du commerce tient à la qualité de dialogue entre les services de la Mission Anticipation et Développement de l'Emploi et des Compétences (MADEC) au sein de la DGEFP, les branches et leurs opérateurs, ainsi qu'aux expériences positives des anciens EDEC.

BTP : une absence de mobilisation des EDEC autour de la transition écologique

Particulièrement concerné par les réglementations énergétiques, et doté d'une offre de formation aux économies d'énergie à destination des professionnels depuis 15 ans (FEEBat), le BTP ne s'est pourtant pas saisi des EDEC comme d'un levier de transformation. D'une part, au niveau national,

3 Actions en matière de formation initiées par un EDEC, le cas de l'Économie sociale et solidaire

Jusqu'ici, dans le secteur de l'ESS, les formations liées à la question environnementale étaient portées de façon individuelle par telle ou telle branche professionnelle d'Unifformation, sur son propre périmètre. Aujourd'hui, le « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », accessible à l'ensemble des 20 branches de l'OPCO, comporte un axe concernant la transition écologique, doté de la seconde plus importante enveloppe financière.

Cette offre de formation se structure en quatre briques, déclinées elles-mêmes en actions de formation : brique 1 « Cœur d'activité », brique 2 « Éco-gestes et sensibilisation », brique 3 « Conformité, réglementation et norme », brique 4 « Stratégie entreprise ». Par exemple, la brique 1 se décline en trois orientations : éco-nettoyage (utilisation de produits écologiques, réduction de l'utilisation de l'eau, tri sélectif des déchets), économie circulaire (solution de réemploi, réutilisation et réparation) et aménagement du territoire ou d'espaces verts durables (mise en place de projets territoriaux d'éco-quartiers, aménagement urbain, biodiversité, création de coulées vertes).

→ En savoir plus

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

[2] *Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Des outils de branche centraux dans le nouvel environnement emploi-formation*, A. Delanoë, N. Quintero, A. Valette-Wursthén, Céreq Etudes n° 35, 2021.

[3] « La transition écologique au travail : emploi et formation face au défi environnemental », L. Baghioni, N. Moncel, *Céreq Bref*, n° 423, 2022.

[4] *EDEC et Transition écologique, un instrument d'action publique qui verdit les politiques de branches ?* A. Valette-Wursthén, Working paper n°15, Céreq, 2022.

[5] *Les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et leurs impacts sur les compétences*, Observatoire des métiers du BTP, 2021.

des EDEC ont été signés avec l'une ou l'autre des fédérations professionnelles du bâtiment ou des travaux publics, mais aucun à l'échelle de l'OPCO qui les rassemble, ni réellement avec la transition écologique comme enjeu principal. La situation est différente au niveau régional, où des EDEC sont signés par l'ensemble des fédérations du secteur et des partenaires publics, mais encore une fois principalement sur des thématiques RH du type recrutement, attractivité, reprise d'entreprises... Les outils contractuels de la politique publique que sont les EDEC se confrontent ici aux enjeux économiques, sociaux, historiques et politiques qui traversent les branches. Ces enjeux de pouvoir, qui peuvent faire s'opposer des fédérations entre elles et créer des blocages, se répercutent au niveau des accords que les services de l'État tentent d'initier avec eux.

D'autre part, la thématique de la transition écologique n'est pas absente des études prospectives réalisées par la branche, à l'instar de celle publiée en 2021 sur les mutations du secteur [5]. Mais, comparée à la thématique de la transition numérique, et aux problématiques RH plus classiques que sont le recrutement et la gestion du personnel, elle est moins souvent suivie de préconisations. De même, les formations initiales et par voie d'apprentissage du secteur du BTP prennent en compte la transition écologique dans leurs actualisations. Mais la formation continue des salariés et des artisans du secteur, ou l'accompagnement des entreprises en la matière, peinent à atteindre des volumes significatifs (le programme FEEBat forme en moyenne 15 000 personnes par an, et très majoritairement sur le seul module obligatoire pour obtenir la labellisation « Reconnu garant de

l'environnement » ou RGE). Le coût de la formation pour les petites entreprises, majoritaires dans ce secteur, ainsi que leur distance par rapport aux instances de branche, sont des freins au développement de telles formations. Celles-ci n'ont, par ailleurs, pas la priorité dans les préoccupations des politiques emploi formation des branches.

● — L'adaptation des activités et des compétences, celle des contenus de formation à la fois initiale et continue, ou la structuration de passerelles entre secteurs et métiers sont quelques-uns des enjeux posés par la transition écologique. Pour y répondre, la production de connaissances et la prise de conscience de tous les acteurs restent primordiales. La loi Climat et Résilience donne comme nouvelle mission aux OPCO « 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 EDEC apparaissent comme un outil à leur disposition pour déclencher des dynamiques, lancer des études et développer une offre de services à destination des entreprises, au niveau national comme régional. Ce cadre de mobilisation des acteurs de branche pour la prise en compte des enjeux environnementaux joue un rôle d'initiateur de la réflexion et de diffusion d'une culture commune autour du sujet. Cette dynamique se poursuit dans les EDEC signés plus récemment, et dans les travaux engagés par les OPCO et les branches eux-mêmes. Reste à savoir si, parmi l'ensemble des acteurs publics, paritaires et privés, la prise de conscience est réelle au point que tous dédient des moyens conséquents à l'accompagnement de la transition écologique. ●

➤ S'inscrire à la lettre d'information

DEPUIS 1971

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

+ d'infos et tous les travaux
sur www.cereq.fr



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



> Mise à jour
de votre abonnement

BREF N° 429|2022 Bulletin de Recherches Emploi Formation du Céreq

Directrice de la publication : Florence Lefresne
Secrétariat de rédaction et mise en page : Stéphanie Vincent

Dépôt légal à parution / Publication gratuite / ISSN 0758-1858

Impression Impremium - Marseille

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette CS 21321 • 13567 Marseille Cedex 02

T. +33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80

