

# **LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES OUTILS ET ACTIONS POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

## **LIVRET DES ACTEURS**

**COMPLÉMENT  
DE LA NOTE DE SYNTHÈSE  
« LES OPCO AU DÉFI  
DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE »**

Publié par  
le Réseau Emploi Compétences  
et l'Observatoire national des emplois  
et métiers de l'économie verte

Juillet 2022

# SOMMAIRE

## OFFRES DE SERVICES D'UNE SÉLECTION D'ACTEURS

- 03**      **INTRODUCTION**
- 05**      **NOTE MÉTHODOLOGIQUE**
- 06**      **AFDAS**  
Opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, du loisir et du divertissement.
- 10**      **AKTO**  
Opérateur de compétences des services à forte intensité de main-d'œuvre.
- 14**      **ATLAS**  
Opérateur de compétences des services financiers et du conseil
- 18**      **OCAPIAT**  
Opérateur de compétences pour la coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agro-alimentaire et les territoires
- 22**      **OPCO 2I**  
Opérateur de compétences interindustriel
- 26**      **OPCO EP**  
Opérateur de compétences des entreprises de proximité
- 30**      **OPCO MOBILITÉS**  
Opérateur de compétences des métiers de la mobilité
- 34**      **OPCOMMERCE**  
Opérateur de compétences des entreprises du commerce
- 38**      **UNIFORMATION**  
Opérateur de compétences dans le champ de la cohésion sociale

La matrice de positionnement et le livret des acteurs présentés ici offrent un aperçu des outils et des actions déployés par les opérateurs de compétences (Opco) pour informer et accompagner les branches professionnelles et les entreprises sur la transition écologique.

Ils ont été élaborés sur la base d'échanges menés par le Réseau Emplois Compétences et l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte auprès des 11 opérateurs de compétences, qui se sont vu confier par la loi Climat et Résilience d'août 2021 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 ». Ces travaux ont donné lieu à la publication d'une note de synthèse<sup>1</sup>.

Des responsables techniques (responsable d'observatoire, responsable de l'offre de services aux branches et aux entreprises) et quelques membres des conseils d'administration (présidence et direction générale) des opérateurs de compétences ont ainsi été auditionnés entre octobre 2021 et avril 2022 afin de saisir les modalités d'intégration de la transition écologique et de cette nouvelle mission dans leurs activités.

En complément de la note de synthèse précitée, la matrice et le livret illustrent ce qui a été mis en place par les Opco, ce qui est en projet ou en cours, en date du 31 mai 2022. Le contenu de chaque fiche relève de la responsabilité des Opco auditionnés.

## LA MATRICE DE POSITIONNEMENT

La matrice présente, pour chaque opérateur de compétences, son approche de la transition écologique et l'état d'avancement des outils et actions mis en place pour répondre aux enjeux d'information, de sensibilisation et d'accompagnement sur ce sujet.

L'état d'avancement est défini selon quatre critères :

- aucune action envisagée/recensée ;
- action envisagée/prévue ;
- action en cours ;
- action réalisée.

Les enjeux d'information, de sensibilisation et d'accompagnement sur la transition écologique sont décrits selon quatre catégories d'actions, regroupant chacune plusieurs indicateurs.

### ■ Politique organisationnelle

Il s'agit de comprendre comment l'Opco appréhende la transition écologique en interne à travers trois indicateurs :

- l'intégration de la transition écologique dans les objectifs stratégiques ;
- la transition écologique comme projet d'entreprise ou l'existence d'une démarche RSE au sein de l'Opco ;
- l'existence d'un poste dédié à la RSE et/ou à la transition écologique.

### ■ Observer et anticiper

Sont mis en évidence les outils d'observation et d'anticipation mobilisés pour identifier l'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences, phase préalable à la construction d'une offre de services. Quatre indicateurs ont été sélectionnés :

<sup>1</sup>. Diagne M., Lecoœur M. et Margontie S. (2022), « Les opérateurs de compétences au défi de la transition écologique », Note de synthèse, France Stratégie/CGDD, juillet.

# INTRODUCTION AU LIVRET DES ACTEURS

- la prise en compte d'une définition de la transition écologique ;  
la capitalisation des travaux existants, qui assure une cohérence dans les projets d'études envisagés au niveau interbranche, participe au développement d'une réflexion contextualisée et à la mutualisation des outils de diagnostic ;
- les études réalisées dans le cadre d'un Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), qui permet notamment de structurer une action globale et cohérente via un volet prospectif et un volet action pour le développement des compétences et de l'emploi ;
- les études réalisées sans mobiliser ce dispositif (hors EDEC).

## ■ Informer et sensibiliser

Trois indicateurs ont été sélectionnés pour mettre en avant la manière dont les Opco communiquent auprès des branches et des entreprises sur les impacts de la transition écologique :

- la diffusion et/ou vulgarisation des travaux, pour une meilleure appropriation des travaux d'analyse par l'ensemble des acteurs (équipe interne, branches professionnelles, entreprises, etc.) ;
- le partage de « bonnes pratiques », pour valoriser les réponses déjà apportées ;
- la mise à disposition d'informations pratiques (référentiels techniques, catalogue de formations, fiches de synthèse sur les impacts de la transition écologique, etc.).

## ■ Accompagner et former

L'accompagnement des entreprises dans leur processus d'adaptation aux enjeux de transition écologique peut se réaliser à travers plusieurs outils explicités par les indicateurs suivants (la phase d'acculturation des équipes internes étant un préalable à l'accompagnement) :

- l'acculturation des équipes internes ;
- l'(auto)-diagnostic à destination des entreprises, permettant aux entreprises de situer leur niveau de prise en compte de la transition écologique et d'identifier des points d'amélioration ;
- l'appui-conseil, prestation personnalisée proposée aux entreprises pour accompagner la mise en œuvre d'un plan d'action en réponse aux enjeux de transition écologique ou pour l'opérationnalisation d'une démarche RSE ;
- l'analyse/développement de l'offre de formation : au-delà de la mise en visibilité de l'offre existante en matière d'environnement, des formations peuvent être développées et financées à différents niveaux, en réponse aux besoins en compétences identifiés lors de la phase d'observation et d'anticipation.

## LE LIVRET DES ACTEURS

- Le livret des acteurs détaille les éléments présents dans la matrice et permet d'appréhender la diversité des approches mises en place par les Opco en réponse aux enjeux d'information et d'accompagnement sur la transition écologique.

## MATRICE

Chaque Opco est présenté sous la forme d'une fiche, structurée en cinq parties :

- **l'Opco en bref**, pour préciser le périmètre et les chiffres clés ;
- **approche de la transition écologique au niveau de l'Opco**, pour indiquer si la transition écologique est perçue comme un enjeu stratégique ;
- **observer et anticiper**, pour mieux comprendre les actions et outils mis en place pour analyser les impacts de la transition écologique sur les métiers, les compétences, les formations ;
- **informer, accompagner et former**, pour mettre en exergue l'offre de services déployée par l'Opco en réponse aux besoins identifiés lors de la phase d'observation ;
- **les problématiques spécifiques à l'Opco** (le portage de la transition écologique par les représentants des branches professionnelles, les difficultés rencontrées, l'intérêt porté à la mutualisation des outils...).

		Afdas	Akto	Atlas	Constructys*	Ocapjat	Opco Zi	Opco EP	Opco Mobilités	Opcommerce	Opco Santé**	Uniformation
<b>Politique organisationnelle</b>	Intégration de la transition écologique dans les objectifs stratégiques	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Projet d'entreprise/ démarche RSE interne	●		●			●	●	●		●	●
	Poste dédié à la RSE/ transition écologique	●					●	●	●		●	●
<b>Observer et anticiper</b>	Définition de la transition écologique	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Capitalisation des travaux existants	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Études EDEC	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
	Études hors EDEC	●	●	●	●		●	●			●	●
<b>Informer (à l'échelle des entreprises, branches et/ou des équipes internes)</b>	Diffusion et/ou vulgarisation des travaux	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Partage de « bonnes pratiques »	●					●	●	●	●	●	●
	Mise à disposition d'informations pratiques**	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>Accompagner et former</b>	Acculturation des équipes internes	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	(Auto)-diagnostic à destination des entreprises	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●
	Appui-conseil	●	●	●			●	●			●	●
	Analyse/développement de l'offre de formation	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

○ Aucune action envisagée/recensée    ● Action envisagée/prévue    ● Action en cours    ● Action réalisée

\* Les Opco qui apparaissent en gris n'ont pas validé les informations les concernant.

\*\* Référentiels techniques, catalogues de formation, fiches d'impact, cartographies d'acteurs compétents en matière de transition écologique... Ces informations pratiques peuvent être à destination des branches professionnelles, des entreprises et/ou des équipes internes à l'Opco.

## L'OPCO EN BREF

Le champ d'action de l'opérateur de compétences Afdas est celui de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, du loisir et du divertissement. Il couvre 31 branches professionnelles regroupées en 15 secteurs d'activité (audiovisuel ; casinos ; distribution directe ; édition du livre, édition musicale et édition phonographique ; espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; exploitation cinématographique ; distribution de films ; golf ; hôtellerie de plein air ; organismes de tourisme ; presse et agences de presse ; publicité ; spectacle vivant ; sport ; télécommunications) et 7 pôles paritaires auxquels s'ajoutent un pôle paritaire des intermittents du spectacle et un conseil de gestion non paritaire qui assure la gestion du fonds de formation des artistes-auteurs.

- 63 600 entreprises adhérentes, dont 91 % de moins de 11 salariés.
- 80 100 salariés permanents (ETP), 192 500 artistes-auteurs, 113 000 intermittents ayants droit Afdas, 4 100 journalistes-pigistes de la presse.

## APPROCHE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Enjeu investi depuis 2015, la transition écologique fait partie des objectifs stratégiques de l'Opco depuis 2019 et fait l'objet d'un projet d'entreprise. À l'issue des résultats de la Convention citoyenne pour le climat, les membres du conseil d'administration de l'Opco ont choisi de constituer un groupe de travail sur la transition écologique dans le but de définir un plan d'action interbranche à déployer en 2021.

### LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'OPCO ?

#### Avant la loi Climat

Les réflexions écologiques étaient présentes au sein de plusieurs branches professionnelles. Le sujet a été investi à partir de 2015 dans le cadre de l'appel à projets Mutéco : plusieurs actions autour de la transition écologique ont alors été déployées, notamment au niveau régional (Bretagne, Auvergne, etc.).

#### Depuis la loi Climat

La prise en compte de ce sujet est allée crescendo dans les observatoires et dans l'offre de services et s'est accélérée depuis la crise du Covid : prise de conscience collective, quête de sens qui se retrouvent notamment dans l'évolution des attentes des publics (et aussi parmi les pratiquants de sport).

### POSTE DÉDIÉ À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Un chef de projet est dédié aux problématiques de RSE et de transition écologique, en plus des équipes consacrées à l'accompagnement pour la formation en lien avec la RSE.

## **OBSERVER ET ANTICIPER**

La transition écologique est un sujet central de l'observatoire, appréhendé par de multiples études en cours.

### **DÉFINITION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

Une définition large est retenue : « La transition écologique est une transformation structurelle. Le développement durable constitue dans ce contexte un objectif et la RSE, le chemin vers l'aboutissement de cet objectif. »

### **FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS**

- Nouvelles attentes des publics : recyclage des matériaux, pratique du sport davantage orientée vers la nature, pratiques d'éco-gestes dans les festivals, etc.
- Prise de conscience des professionnels (notamment depuis la crise sanitaire).
- Contraintes réglementaires (pratiques vertueuses en matière de transition écologique/RSE comme conditions de subventions, par exemple).
- Nouveaux risques (pollution, réchauffement climatique) à prendre en compte dans l'accueil des publics, qui nécessitent une montée en compétence des salariés.

### **OBSERVATION INTERBRANCHE**

L'Opc Afdas mène des études interbranches, disponibles sur un site dédié à la capitalisation des études mono et interbranches.

### **ÉTUDES SUR LES ENJEUX EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

#### **EDEC : oui.**

- EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme sur les modes de vie et attentes des consommateurs et leur impact en matière de compétences des salariés, et d'offres de services à développer. La transition écologique est intégrée dans les six axes centraux de l'EDEC (en cours) :
  - **le lot 1** : étude intersectorielle sur l'évolution des modes de vie et de consommation des publics (lot 1) réalisée en 2020 ;
  - **le lot 2** de cette même étude analyse l'impact de ces évolutions en termes d'emplois et de compétences (atelier Transition écologique en janvier 2022) ;
- EDEC sur le tourisme (en cours).

#### **Hors EDEC : oui.**

- Le sujet des compétences liées à la transition écologique est intégré à l'étude intersectorielle en Hauts-de-France (Sauléa) à paraître fin 2022, avec le soutien de la région Hauts-de-France.
- Le sujet de la transition écologique a également été traité dans l'étude intersectorielle réalisée en Bretagne (Kyu) en 2020.

## INFORMER, ACCOMPAGNER ET FORMER

Les actions d'accompagnement sont développées selon trois axes – sensibilisation, information, accompagnement – et réalisées par les conseillers emploi-formation.

### ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

**Auprès des acteurs internes :** les gestes éco-citoyens sont facilités dans l'entreprise, contribuant à faire de la transition écologique un projet d'entreprise et à faciliter une démarche RSE en interne.

**Auprès des branches :** les branches co-pilotent les études, valident les préconisations et bénéficient d'une présentation de leurs résultats (présentation de l'étude effectuée dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme en inter-CPNE). Elles valident également l'offre de service à destination des entreprises.

#### Auprès des entreprises

- Webinaire de présentation des résultats de l'étude effectué dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme.
- Appui-conseil (près de 500 appuis-conseils proposés aux TPE-PME). La dimension RSE représente 20 % des accompagnements réalisés dans le cadre de cette offre.
- Mise à disposition d'outils :
  - réalisation de plusieurs films présentant les problématiques et bonnes pratiques autour des enjeux de la transition écologique et mis en ligne sur le site Internet de l'Opco ;
  - outil d'autodiagnostic des entreprises en matière de transition écologique, suivi d'un accompagnement emploi-formation et d'un appui-conseil en RSE ;
  - catalogue « clé en main » qui recense les formations, dont un volet regroupant celles en lien avec la transition écologique. Ce catalogue est conçu en trois niveaux d'expertise : acculturation, adaptation des compétences et pilotage de la stratégie ;
  - kit de communication afin d'aider les organisations professionnelles à mieux connaître l'offre de services de l'Afdas en matière de transition écologique et à transformer leurs secteurs ;
  - fiche récapitulant l'ensemble de l'offre de services à disposition.

### ACTIONS DE FORMATION

**Auprès des acteurs internes : non.**

**Auprès des entreprises : oui.**

- Développement du référencement de l'offre de formation en lien avec l'économie verte. Pour cela, des expérimentations de sessions pilotes adaptées aux enjeux de chacun et opérationnalisables sont testées.
- À l'échelle de la branche de l'audiovisuel : mise en place, avec le soutien de l'Afdas, d'une certification d'éco-manager. « Déployer une démarche écoresponsable dans sa pratique professionnelle, au sein de la production audiovisuelle et cinématographique ».



## **LES CONSEILLERS EMPLOI-FORMATION ET LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ, UN LEVIER**

Le conseiller emploi-formation (avec les équipes RSE) joue un rôle central dans l'orientation des entreprises vers des formations adaptées en lien avec la transition écologique (notamment à l'issue d'un autodiagnostic effectué par les entreprises). L'ancrage territorial peut également constituer un levier permettant une grille de lecture plus proche des problématiques de transition écologique.

## **PROBLÉMATIQUES OPCO**

### **PORTAGE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAR LES REPRÉSENTANTS DES BRANCHES AU SEIN DE L'OPCO**

**Oui**, dans la mesure où les partenaires sociaux composent le conseil d'administration de l'Opco et qu'ils sont à l'initiative de la construction de l'offre de service.

### **DIFFICULTÉS À SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES TPE-PME**

Les TPE-PME nécessitent un accompagnement plus important pour passer à une phase opérationnelle en matière de transition écologique.

### **DIFFICULTÉS À EMBARQUER ET À ACCOMPAGNER CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ**

Pour certains secteurs, des difficultés apparaissent car la transition écologique remet en question leurs systèmes de production, leurs logiques d'action et de travail (distribution directe, par exemple).

### **MANQUE DE MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS**

Non spécifié.

### **ENJEU DE DIFFUSION ET D'APPROPRIATION DES ÉTUDES PAR LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS AU NIVEAU RÉGIONAL**

**Oui**, notamment pour les petites entreprises pour lesquelles des difficultés d'opérationnalisation sont observées.

### **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS**

**Oui**, car la transition écologique engage le professionnel dans des pratiques écoresponsables, ce qui est plutôt valorisant pour le métier, notamment pour la plus jeune génération en recherche de sens (tourisme, publicité, etc.).

### **INTÉRÊT POUR LE PARTAGE ET/OU LA MUTUALISATION DE RÉFLEXION, D'OUTILS ET DE MÉTHODES**

**Oui**, le partage et le regroupement de problématiques/enjeux pour des secteurs communs présentent un intérêt (lien avec Akto via l'hôtellerie/restauration, lien avec Atlas qui représente également les acteurs de l'événementiel, etc.).

### **DES RÉSERVES SUR UNE DÉMARCHE TRANSVERSALE**

Il faut veiller à ne pas négliger les spécificités de certains secteurs. L'Afdas est favorable à un partage de référentiels, de certifications, etc., tout en contextualisant chaque situation.

OPCO

AKTO

## L'OPCO EN BREF

L'opérateur de compétences des services à forte intensité de main-d'œuvre est un opérateur multi-branché. Les 27 branches professionnelles d'Akto incarnent une cohérence de champ, à savoir des métiers à forte intensité de main-d'œuvre, de premiers niveaux de qualification et à fort potentiel d'emploi ; des métiers dont la « maîtrise des compétences techniques » et la place du « relationnel » sont au cœur des prestations ; et enfin des métiers qui font face à des mutations et des enjeux de transformation dont la transition numérique, l'évolution des usages, l'évolution des attentes et la relation client.

- 164 000 entreprises adhérentes, dont 96,9 % sont des entreprises de moins de 50 salariés (78,7 % d'entreprises de moins de 10 salariés et 18,2 % d'entreprises ayant entre 10 et 49 salariés).
- 4 000 000 salariés couverts, dont 46,6 % exercent dans des TPE et 26,7 % dans des PME.

## APPROCHE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

### LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'OPCO ?

#### Avant la loi Climat

Certaines des branches du périmètre Akto n'ont pas attendu la nouvelle mission pour travailler sur les enjeux de transition écologique et de rénovation énergétique, notamment dans le cadre de certains EDEC en cours.

#### Depuis la loi Climat

L'Opco est dans les premières phases d'appropriation de cette nouvelle mission. Les enjeux de transition écologique sont évoqués dans le cadre des sections paritaires professionnelles et portés par la commission transverse.

### POSTE DÉDIÉ À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Il n'existe pas de référent « transition écologique ». Le sujet est traité de manière transverse.

## OBSERVER ET ANTICIPER

L'observation des impacts de la transition écologique sur les métiers et les compétences est en cours de structuration avec plusieurs EDEC à l'échelle des branches, ainsi que la réalisation de feuilles de route pour chaque branche, visant à identifier les enjeux et priorités, notamment par rapport à la transition écologique.

## **DÉFINITION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

La définition retenue s'inspire de celle présente dans la loi Climat et Résilience, avec des déclinaisons techniques prenant en compte les enjeux au sein de chaque branche professionnelle. La définition peut varier en fonction des prestataires en charge des projets d'étude ou de certification.

## **FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS**

Les évolutions réglementaires sont le principal facteur d'évolution identifié.

## **OBSERVATION INTERBRANCHE**

Les branches s'expriment au sein de sections paritaires professionnelles, des organes d'orientation des branches sur un certain nombre de thématiques. L'Opco ne dispose pas d'un observatoire interbranche mais réunit les différents représentants de branches au sein d'une commission transverse paritaire « OPMQ ».

## **ÉTUDES SUR LES ENJEUX EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

### **EDEC : oui.**

- EDEC de la branche du commerce de gros lié à la rénovation énergétique et à l'impact sur la promotion des métiers.
- EDEC de la branche du transport aérien avec une approche éco-responsabilité.
- EDEC de la branche de l'Eau.

### **Hors EDEC : oui.**

- Une étude interbranche sur les enjeux de la transition écologique est actuellement en cours. L'Opco est accompagné dans cet exercice par la fondation Adecco. Cette étude dite exploratoire place la transition écologique comme facteur d'opportunité pour repenser l'utilité sociale du travail. Elle interrogera plusieurs profils d'acteurs (experts, chercheurs, acteurs de la formation, entreprises, salariés) pour recueillir leur témoignage, en faire un récit et proposer des pistes de réflexion. Six branches professionnelles d'Akto sont principalement concernées : les activités du déchet, les services de l'eau, le bois, les restaurations collectives et rapides, et la propreté.
- La branche des activités de déchets a mené une étude prospective dans le cadre d'un contrat de filière, dont un des axes est consacré à la transition écologique.

## **INFORMER, ACCOMPAGNER ET FORMER**

L'offre d'accompagnement sur les enjeux de transition écologique est en cours de structuration. Par ailleurs, Akto réfléchit à un service « générique » aux entreprises, intégrant des actions en lien avec la transition écologique.

# OPCO

# AKTO

## ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

**Auprès des acteurs internes :** l'Opco ne propose pas encore d'actions de sensibilisation aux équipes de conseil. Il est en phase de recensement des besoins d'information afin que les conseillers soient en mesure de sensibiliser l'entreprise, d'identifier ses besoins et de la diriger vers les bons interlocuteurs.

**Auprès des branches :** présentation des travaux de l'Opco aux branches, en commission paritaire, de façon à les informer et les accompagner sur les enjeux de la transition écologique et les impacts sur leurs métiers.

**Auprès des entreprises :** mise à disposition d'outils.

- Un pré-diagnostic est disponible et suivi, si nécessaire, d'un diagnostic et d'un appui conseil RH. Cet outil a pour objectif d'identifier les enjeux et les besoins des entreprises et d'accompagner ces dernières dans le développement de leur activité, notamment à la suite de la crise sanitaire, et surtout de permettre à celle-ci de travailler sur la GPEC. À ce stade, une question flash sur la question de la transition écologique est insérée dans ce diagnostic.
- À partir de ce diagnostic, il y a un projet de création de campagnes de diagnostics spécifiques embarquant un questionnement plus complet sur le sujet de la transition écologique.

## ACTIONS DE FORMATION

**Auprès des acteurs internes : non.**

**Auprès des entreprises :** une offre de formations est disponible. Les thématiques abordées sont par exemple : les démarches écoresponsables dans les entreprises, la gestion économe de l'énergie, la lutte contre le gaspillage alimentaire.

## LES CONSEILLERS EMPLOI-FORMATION ET LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ, UN LEVIER

**Oui,** ce sont les premiers leviers pour sensibiliser sur la question de la transition écologique : ils prennent attache directement avec les entreprises pour échanger en s'appuyant sur le pré-diagnostic et proposent le diagnostic réalisé par un expert.

## PROBLÉMATIQUES OPCO

### PORTAGE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAR LES REPRÉSENTANTS DES BRANCHES AU SEIN DE L'OPCO

L'Opco est encore dans les premières phases d'appropriation de cette mission. Il reste un outil au service des branches professionnelles, et doit leur apporter des éléments d'aide à la décision. La traduction en actions est néanmoins à la main de la gouvernance.

### **DIFFICULTÉS À SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES TPE-PME**

L'Opco adapte l'intensité de son offre d'accompagnement en fonction de la capacité de l'entreprise à se structurer et s'autonomiser en termes de RH. Les TPE-PME aux fonctions RH très limitées sont plus outillées par l'Opco mais il est plus difficile de les embarquer car elles sont plutôt dans la gestion du quotidien.

### **DIFFICULTÉS À EMBARQUER ET À ACCOMPAGNER CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ**

L'enjeu de la transition écologique est plus ou moins variable. Il faut donc trouver le juste équilibre entre les branches qui sont fortement impactées, car en prise directe avec les évolutions réglementaires, et celles qui le sont moins. L'accompagnement sera donc différencié.

### **MANQUE DE MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS**

Non spécifié.

### **ENJEU DE DIFFUSION ET D'APPROPRIATION DES ÉTUDES PAR LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS AU NIVEAU RÉGIONAL**

Il y a un enjeu de diffusion des travaux des Opco au sein des entreprises pour que le sujet de la transition écologique s'incarne dans les enjeux de développement des territoires et des entreprises. Cela doit aider à participer à la transition en cours qui demeure trop focalisée à ce stade sur des actions de RSE à l'échelle des entreprises.

### **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS**

**Oui**, il faudrait que les entreprises toutes tailles confondues et notamment les plus petites, qui constituent le vivier des entreprises françaises, accompagnent leurs salariés dans leurs attentes et implications en matière d'environnement, en leur donnant les moyens d'être créatifs pour leurs propres employeurs, ce qui pourrait devenir, à terme, une source de motivation et d'attractivité au sein des entreprises.

### **INTÉRÊT POUR LE PARTAGE ET/OU LA MUTUALISATION DE RÉFLEXION, D'OUTILS ET DE MÉTHODES**

**Oui**, depuis la constitution des 11 OPCO, il existe des pratiques de coopération bien établies. Il serait néanmoins intéressant d'avoir une structure inter-OPCO plus souple afin de favoriser le partage d'expériences, la capitalisation et l'échange avec les différents partenaires. Une structure plus formelle permettrait aux OPCO de s'engager plus profondément sur l'enjeu de la transition écologique.

### **DES RÉSERVES SUR UNE DÉMARCHE TRANSVERSALE**

Non spécifié.

### L'OPCO EN BREF

Le champ d'action de l'opérateur de compétences Atlas est celui des services financiers et du conseil. Il couvre 13 branches professionnelles regroupées en 4 secteurs d'activité : assurance, banques et finance, conseil, expertise comptable et commissariat aux comptes.

- 150 000 entreprises couvertes, dont 80 % de moins de 11 salariés.
- 1 800 000 salariés couverts, dont 85 % exercent dans des TPE-PME.

### APPROCHE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Certaines branches sont investies dans la transition écologique depuis plusieurs années. L'Opco a construit une démarche en lien avec les enjeux écologiques dans le temps et est aujourd'hui engagé dans un grand plan de transformation visant à prendre le virage de la transition écologique, qui constitue un axe stratégique fort. Ceci inclut un renforcement de la propre transition écologique de l'Opco, porté par les équipes (moyens généraux, achat, informatique, etc.) qui mènent des actions liées au tri sélectif, au recyclage, à des engagements sociétaux via le choix des prestataires, la dématérialisation, etc.

### LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'OPCO ?

#### Avant la loi Climat

Atlas représente des secteurs actifs en matière de transition écologique, de par la définition même de leur cœur de métier (bureaux d'études, conseil, ingénierie, etc.). Certaines branches se sont alors saisies du sujet, et ceci, avant l'introduction de la loi Climat – particulièrement le secteur des banques et des bureaux d'études.

#### Depuis la loi Climat

L'Opco est engagé dans un plan d'action et de transformation en lien avec la transition écologique à l'horizon 2022/2023. L'objectif est d'interroger les pratiques et les attentes en matière de transition écologique, d'accompagner les équipes internes et les entreprises dans cette transformation, et de développer une offre de services complète. Atlas se positionne ainsi autant en matière de ressources humaines que sur le champ des compétences et de la formation. Pour construire une démarche prenant en compte les différents stades de maturité des entreprises, l'Opco s'appuiera sur un réseau de partenaires.

### POSTE DÉDIÉ À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

**Non**

### OBSERVER ET ANTICIPER

Plusieurs branches ont anticipé les impacts de la transition écologique et mené des études pour les mesurer. L'Opco mène désormais un travail d'observation à l'échelle interbranche qui servira de base au développement de l'offre de services.

## DÉFINITION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Un travail de définition est prévu pendant la phase de réalisation des travaux d'observation des impacts de la transition écologique (en cours).

### FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS

- L'actualité (TV, réseaux sociaux, etc.).
- Évolution des métiers et compétences engendrée par la transition écologique (particulièrement dans le secteur des bureaux d'études).

### OBSERVATION INTERBRANCHE

Il existe une commission paritaire prospective chargée des aspects et études interbranches.

## ÉTUDES SUR LES ENJEUX EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

**EDEC : non.**

**Hors EDEC : oui.**

- Étude prospective (horizon 5 ans) sur les impacts des transitions numérique et écologique sur les métiers et compétences (en cours, résultats attendus en septembre 2022). Elle permettra de conforter et de préciser l'offre de services d'Atlas en matière de transition écologique en 2023.
- Études monobranches conduites :
  - **2022** : étude sur les besoins en compétences, emploi et formation en matière d'empreinte environnementale du numérique, par l'Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement (OPIIEC) : en cours, livraison fin 2022.
  - **2022** : étude sur les métiers et compétences de l'ingénierie face à l'enjeu du climat, par l'OPIIEC.
  - **2022** : biodiversité : besoins en emploi et formation de la filière professionnelle, par l'OPIIEC.
  - **2022** : livre blanc « Réussir la transition écologique et renforcer la résilience face aux risques climatiques », France Assureurs.
  - **2021** : étude France Assureurs sur « l'impact du changement climatique sur l'assurance à l'horizon 2050 », France Assureurs.
  - **2021** : l'expert-comptable et la réduction de l'empreinte carbone, Web-conférence, Experts-Comptables.
  - **2019** : étude technique sous le prisme des énergies et évolutions probables : « Accompagner la transition énergétique. État des lieux des emplois et des compétences dans les entreprises d'ingénierie » (étude monobranche, bureaux d'études).
  - **2018** : étude sur les compétences vertes dans la banque, par l'Observatoire des métiers de la banque.

## INFORMER, ACCOMPAGNER ET FORMER

La loi Climat et Résilience a ouvert à l'Opco de nouvelles opportunités quant à la façon d'accompagner les entreprises. Des actions d'acculturation et de formation de l'ensemble des collaborateurs aux enjeux écologiques sont en cours de déploiement. L'Opco construit également une offre d'accompagnement à destination des entreprises qui sera effective à l'automne 2022.

### ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

**Auprès des acteurs internes** : les équipes internes vont bénéficier d'une offre pédagogique complète sur le sujet de la transition écologique, en matière d'outillage : recensement des offres « institutionnelles » disponibles pour accompagner la montée en compétences des

conseillers, réalisation de fiches techniques sur les impacts de la transition écologique pour chacun des grands secteurs professionnels d'Atlas, acculturation des équipes terrain.

**Auprès des branches :** les branches professionnelles d'Atlas sont déjà sensibilisées au sujet et accompagnent leurs adhérents. L'enjeu pour l'Opco est de se positionner en tant qu'acteur « ressources humaines » de la transition écologique, en lien avec les partenaires sociaux, en complémentarité. Néanmoins, les conclusions de l'étude interbranche en cours seront rendues publiques et donc accessibles pour les branches professionnelles.

### **Auprès des entreprises**

- Appui-conseil : l'appui-conseil « Structurer et développer les pratiques RH » est disponible pour les entreprises, qui, à ce titre, peuvent bénéficier d'un accompagnement sur le sujet de la transition écologique.
- Un outil d'autodiagnostic RH incluant une thématique « transition écologique » (en cours). Cet outil d'aide à la décision permettra au conseiller de guider l'entreprise grâce à un questionnaire menant à l'identification de différents profils. Les résultats de ces questionnaires seront capitalisés et permettront in fine à l'Opco de tester l'appétence des entreprises quant à une offre de diagnostic digital et de mieux cerner leurs besoins en matière d'accompagnement à la transition écologique.
- Accès aux conclusions de l'étude interbranches en cours (prévu).

## **ACTIONS DE FORMATION**

**Auprès des acteurs internes :** entre septembre et octobre 2022, 100 collaborateurs suivront 2,5 jours de formation sur les enjeux de la transition écologique pour les secteurs professionnels couverts par l'Opco.

### **Auprès des entreprises**

- Des actions RSE et des actions de formation plus ciblées pour certains secteurs sont financées :
  - responsabilité sociale et environnementale/fresque du climat (à partir de septembre 2022) : sensibiliser et accompagner les salariés des entreprises adhérentes à Atlas ;
  - audit et rénovation énergétique (pour les bureaux d'études) (à partir de septembre 2022) : permettre aux bureaux d'études et sociétés spécialisées dans la rénovation énergétique de renforcer les compétences de leurs salariés à la réalisation des audits énergétiques et aux enjeux de réduction de la consommation énergétique ;
  - RE2020 (Réglementation environnementale pour les bureaux d'études) (à partir de septembre 2022) : permettre aux professionnels de la conception énergétique de maîtriser cette nouvelle réglementation, de la transposer dans leurs calculs et d'utiliser les logiciels tels que Perrenoud, ClimaWin ou encore Cype, adaptés à cette nouvelle réglementation ;
  - énergies renouvelables (bureaux d'études) (à partir de septembre 2022) : permettre la montée en compétences des salariés de bureaux d'études amenés à réaliser des prestations d'études et de conception faisant appel aux énergies renouvelables.
- Élaboration de plans d'action au niveau de l'adaptation de l'offre de formation :
  - un ancrage plus accentué dans les territoires est prévu à l'automne 2022 ;
  - développement en cours d'une ingénierie de formation en lien avec l'écoconception.



## **LES CONSEILLERS EMPLOI-FORMATION ET LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ, UN LEVIER**

**Oui.** À ce titre, plusieurs objectifs :

- former les conseillers emploi-formation pour qu'ils puissent mener un travail d'accompagnement des entreprises en se faisant relai vers les partenaires territoriaux et en identifiant les besoins en compétences et les formations pertinentes en matière de transition écologique ;
- il est envisagé de spécialiser certains conseillers emploi-formation, qui pourraient devenir des « des ambassadeurs de la transition écologique ».

## **PROBLÉMATIQUES OPCO**

### **PORTAGE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAR LES REPRÉSENTANTS DES BRANCHES AU SEIN DE L'OPCO**

Les partenaires sociaux s'emparent du sujet et la co-construction d'actions avec ces partenaires apparaît primordiale pour l'Opco.

### **DIFFICULTÉS À SOUTENIR ET À ACCOMPAGNER LES TPE-PME**

À ce stade, le principal enjeu est d'acculturer l'ensemble des conseillers et de faire un travail de partage de messages clés sur le thème de la transition écologique, ancrés dans la réalité des secteurs d'activité représentés par l'Opco.

### **DIFFICULTÉS À EMBARQUER ET À ACCOMPAGNER CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ**

**Non**, tous les secteurs ont conscience du virage à amorcer. Pour illustrer, les entreprises de l'ensemble des secteurs ont d'ores et déjà commencé à diversifier leurs offres et par répercussion leurs recrutements pour répondre à de nouvelles obligations, se mettre en conformité ou développer de nouveaux services.

### **MANQUE DE MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS**

**Non**, l'Opco Atlas adapte ses moyens sur le sujet en fonction de son avancée et du projet global.

### **ENJEU DE DIFFUSION ET D'APPROPRIATION DES ÉTUDES PAR LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS AU NIVEAU RÉGIONAL**

Des enjeux d'appropriation des études (souvent très techniques) par les conseillers emploi-formation et les entreprises se posent, ce qui met en lumière la nécessité d'un travail de vulgarisation.

### **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS**

Les difficultés d'attractivité (méconnaissance des métiers) et de recrutement pourraient en effet être comblées par la prise en compte d'enjeux environnementaux et de qualité de vie. Les jeunes, en particulier, sont sensibles à l'engagement et aux valeurs qu'affichent les entreprises.

### **INTÉRÊT POUR LE PARTAGE ET/OU LA MUTUALISATION DE RÉFLEXION, D'OUTILS ET DE MÉTHODES**

**Oui**, en particulier pour le partage d'expériences.

### **DES RÉSERVES SUR UNE DÉMARCHE TRANSVERSALE**

Il est nécessaire de prendre en compte les spécificités ainsi que la différence de niveaux d'expertise de chaque Opco en matière de transition écologique.

## L'OPCO EN BREF

Le champ d'action de l'opérateur de compétences Ocapiat est celui de la coopération agricole, de l'agriculture, de la production maritime, de la transformation alimentaire et des territoires. Il couvre 50 branches professionnelles regroupées en trois secteurs d'activité : interbranche des entreprises et exploitations agricoles et acteurs du territoire ; secteur alimentaire ; pêche, cultures marines et coopération maritime.

- 180 000 entreprises adhérentes, dont 95 % de moins de 11 salariés.
- 1 300 000 salariés couverts, dont 50 % exercent dans une entreprise de plus de 50 salariés.

## APPROCHE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Une prise en compte sous le prisme réglementaire, une offre de service envisagée de manière essentiellement réactive par rapport aux exigences des réglementations en vigueur, notamment en matière de compétences et de formation.

### LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'OPCO ?

#### Avant la loi Climat

La transition écologique représente un enjeu pour l'ensemble des branches couvertes car elle affecte profondément l'activité économique de leurs entreprises. Le champ étant très réglementé, notamment dans le registre environnemental, le premier outil d'adaptation face aux enjeux de transition écologique constitue la formation, et particulièrement les formations obligatoires.

#### Depuis la loi Climat

La loi Climat et Résilience, en complétant les dispositions relatives aux missions des Opco, a conforté le rôle des opérateurs de compétences en matière de transition écologique, et légitime les actions qu'ils peuvent conduire. Elle ouvre la voie vers un accompagnement plus large des entreprises, c'est-à-dire en dehors des formations obligatoires et en matière d'anticipation des impacts et des enjeux d'adaptation et de rénovation des outils de production des entreprises.

### POSTE DÉDIÉ À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

**Non**, la transition écologique est intégrée dans les différents périmètres d'actions de l'Opco (conseil, accompagnement, étude, observatoire, etc.).

## OBSERVER ET ANTICIPER

L'offre de service de l'Opco était jusqu'à présent très dépendante des réglementations et portait essentiellement sur des actions de formation obligatoires. La dimension « observation » est donc très peu outillée. Mais l'Opco envisage d'intégrer une dimension « diagnostic et prospective » dans sa démarche afin de mieux structurer son offre de services. Il s'investit en outre dans des études menées par d'autres acteurs autour de la transition écologique.

## DÉFINITION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

En cours.

### FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS

- Les réglementations techniques et juridiques qui encadrent l'activité des entreprises : les normes environnementales (avec obligation de formation sur les produits phytosanitaires, le bien-être animal, etc.) sont à intégrer dans le plan de développement des compétences des entreprises.
- De nouveaux modes de production, de transformation et de distribution plus respectueux de l'environnement, valorisation des déchets qui impliquent l'adoption de nouveaux repères et de nouvelles logiques de travail, de distribution et de consommation.
- Les facteurs climatiques.
- Les enjeux d'attractivité et d'image de marque : la prise en compte de la transition écologique devient centrale pour valoriser l'entreprise et pallier le manque d'attractivité des secteurs.

### OBSERVATION INTERBRANCHE

La diversité des tailles et des niveaux de représentativité des 50 branches couvertes complique le travail interbranche et l'implantation d'un observatoire interbranche. Toutefois, il existe sept observatoires des métiers thématiques dont le programme de travail relève de l'arbitrage d'un comité de suivi paritaire qui réunit des membres de la gouvernance d'Ocapiat, et qui réalisent des études communes à chacun des observatoires : études GPEC, étude Covid, plan de développement de l'alternance. Un comité de suivi paritaire des actions transverses (CSP AT) coordonne l'ensemble des études et observatoires du périmètre de l'OPCO.

### ÉTUDES SUR LES ENJEUX EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

#### **EDEC : oui.**

L'EDEC sylviculture en lien avec les propriétaires et exploitants forestiers inclut des enjeux de transition écologique

#### **Hors EDEC : oui.**

- Étude en cours sur les impacts de l'évolution du climat sur les compétences des métiers agricoles.
- Investissement de l'Opco dans un projet visant à anticiper sur les impacts de l'évolution du climat sur les compétences liées aux métiers de la pêche et de l'alimentaire en Méditerranée (FAMEX 2030).

### INFORMER, ACCOMPAGNER ET FORMER

Ocapiat assure un rôle d'accompagnement auprès des entreprises sur les actions de formation obligatoires. Il cherche désormais à développer des actions de sensibilisation et d'information à destination de ses équipes en interne afin de les outiller sur les enjeux de transition écologique.

OPCO

OCAPIAT

## ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

**Auprès des acteurs internes :** un plan de sensibilisation plus large des équipes internes fait partie des projets d'action futurs.

**Auprès des branches :** les études en cours sur la transition écologique seront diffusées aux branches professionnelles, très demandeuses d'informations sur ce sujet.

**Auprès des entreprises :** mise à disposition d'outils.

- Catalogue de formations (explicité ci-après).
- Diagnostics RH avec un volet « transition écologique ».
- Outil de diagnostic spécifique à la prise en compte de la transition écologique au sein des entreprises (prévu).

## ACTIONS DE FORMATION

**Auprès des acteurs internes :** les chefs de projet qui traitent des questions relatives aux enjeux écologiques suivent des formations afin d'être à jour sur ces thématiques. Par exemple, sur la question du « bien-être animal », les chefs de projet ont participé à des journées de sensibilisation organisées par les services de l'État ou les institutions agréées comme VIVEA.

**Auprès des entreprises :** Ocapiat a orienté son catalogue de formations sur les aspects suivants, en lien avec la transition écologique : la protection animale, l'usage de produits phytosanitaires, les biocarburants, les conditions relatives à la norme HVE, etc.

## LES CONSEILLERS EMPLOI-FORMATION ET LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ, UN LEVIER

**Oui**, les conseillers entreprise des directions régionales d'Ocapiat connaissent très bien l'offre de services de l'Opco et le contenu des formations mises à disposition des salariés et des entreprises, et représentent ainsi un levier central.

## PROBLÉMATIQUES OPCO

### PORTAGE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAR LES REPRÉSENTANTS DES BRANCHES AU SEIN DE L'OPCO

Les branches professionnelles se saisissent du sujet, mais il est, selon l'Opco, nécessaire que d'autres acteurs, notamment les Dreet, jouent un rôle dans cette démarche d'accompagnement à la transition écologique.

### **DIFFICULTÉS À SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES TPE-PME**

Au niveau de la formation, particulièrement hors obligation, il est difficile d'embarquer les TPE-PME car il n'y a pas encore d'écosystème propice au bon départ en formation des salariés :

- contraintes organisationnelles et de temps : coût de remplacement des départs en formation (priorité à la production) ;
- conditions d'emplois (salaires) ;
- méconnaissance de l'Opco et de l'offre de formations mise à disposition ;
- existence et proximité d'une formation.

### **DIFFICULTÉS À EMBARQUER ET À ACCOMPAGNER CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ**

**Non**, car le tournant de la transition écologique constitue un enjeu de développement économique et d'attractivité pour l'ensemble des filières.

### **MANQUE DE MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS**

Des moyens sont mis en œuvre mais ils sont insuffisants au regard des enjeux à porter. Les moyens alloués doivent ainsi être appréciés au regard des COM, qui fixent des objectifs ambitieux sur un certain nombre de sujets.

### **ENJEU DE DIFFUSION ET D'APPROPRIATION DES ÉTUDES PAR LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS AU NIVEAU RÉGIONAL**

L'appropriation territoriale des travaux n'est pas encore effective. Il existe des enquêtes au niveau national, mais très peu à l'échelle régionale, ce qui ne permet pas de dresser des photographies des besoins sur le terrain. C'est ici, surtout, une question de moyens qui se pose.

### **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS**

**Oui**, notamment auprès des jeunes pour qui un discours tourné vers la transition écologique est primordial pour qu'ils s'investissent à l'avenir dans les secteurs représentés par Ocapiat.

### **INTÉRÊT POUR LE PARTAGE ET/OU LA MUTUALISATION DE RÉFLEXION, D'OUTILS ET DE MÉTHODES**

**Oui**, des réflexions inter-Opco sont d'ailleurs déjà en cours sur d'autres thèmes et sont utiles au partage de réflexions et au développement d'actions. Ocapiat fait en plus le constat d'enjeux similaires (les problématiques compétences et métiers du secteur de l'alimentaire – industrie agroalimentaire – se retrouvent souvent dans le secteur de l'industrie qui relève de l'Opco 2i, par exemple).

### **DES RÉSERVES SUR UNE DÉMARCHE TRANSVERSALE**

Aucune réserve sur la démarche transversale. Ocapiat estime que cette démarche est bonne tant du point de vue de la méthode que des éléments de fond partagés.

# OPCO

## OPCO 21

### L'OPCO EN BREF

Le champ d'action de l'opérateur de compétences interindustriel est celui des secteurs de l'industrie manufacturière (hors agroalimentaire), de la production d'énergie, des services énergétiques et du recyclage. Il couvre 32 branches professionnelles regroupées en 11 sections paritaires professionnelles : ameublement, bois, jouets et puériculture ; caoutchouc ; chimie ; énergie et services énergétiques ; industries créatives et techniques, mode et luxe ; matériaux pour la construction et l'industrie, verre ; métallurgie et recyclage ; papier-carton ; pétrole ; pharmacie ; plasturgie, nautisme et composites.

- 60 000 entreprises adhérentes, dont 90 % de moins de 50 salariés.
- 2 800 000 salariés couverts.

### APPROCHE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

La transition écologique est prise en compte depuis longtemps par l'Opco (et ses anciens Opca), les branches professionnelles et leurs entreprises, car elles sont au cœur des mutations écologiques.

#### LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU STRATÉGIQUE ?

##### Avant la loi Climat

La transition écologique est un sujet identifié, et ceci avant même la création de l'Opco, car les branches professionnelles et entreprises de l'industrie sont au cœur des mutations écologiques. Néanmoins, leurs préoccupations et interrogations restaient souvent sans réponse, en raison d'un manque de connaissances des impacts de ces mutations. L'apparition de la crise du Covid-19 a en plus relégué ce sujet en toile de fond.

##### Depuis la loi Climat

Il y a un engagement politique autour de la transition écologique, sous l'angle des compétences et métiers. La transition écologique est en plus « mise sous les projecteurs » grâce à la loi Climat. Il reste toutefois à faire face à la diversité des branches et des enjeux, à observer non plus de manière parcellaire mais globale les impacts de cette transition (en cours), et à développer les actions d'information, d'accompagnement et de formation (prévu). Parmi les différents enjeux identifiés en lien avec la transition écologique, celui de la consommation d'énergie est très prégnant actuellement, en lien avec les conflits géopolitiques en cours.

#### POSTE DÉDIÉ À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

**Non.**

### OBSERVER ET ANTICIPER

Une phase d'observation en cours de structuration, qui s'appuie notamment sur la mise en place d'un observatoire interindustriel et sur une étude prospective sur les impacts emplois-compétences de la transition écologique sur l'ensemble des branches de l'Opco.

## DÉFINITION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Dans le cadre d'une étude prospective menée par l'Observatoire de l'Opco visant à mesurer les impacts de la transition écologique sur les métiers et compétences, une réflexion a été portée sur la définition à adopter. Des enjeux énergétiques sont au cœur de cette définition, tant en matière de production que de consommation d'énergie.

## FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS

- Transition énergétique.
- Évolution de la demande sociale et des attentes de la société et des consommateurs.
- Écoconception.

## OBSERVATION INTERBRANCHE

Il existe un observatoire interbranche qui se présente comme un outil technique paritaire d'information, de connaissances et d'analyse au service des branches professionnelles, entreprises et salariés. En parallèle, 15 branches ont un observatoire des métiers et des qualifications (OPMQ) encore visible à ce jour (en cours d'évolution).

## ÉTUDES SUR LES ENJEUX EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

### EDEC : oui.

- Étude d'évaluation des impacts de la transition écologique effectuée dans le cadre de l'EDEC PIC PC2i (prospective compétences interindustriel) – en cours.
- Étude complémentaire dédiée sur le périmètre des industries de santé (dans le cadre de l'EDEC Industries de Santé).
- Dimension « transition écologique » intégrée dans d'autres EDEC (EDEC filière nucléaire, gaz-chauffage et solutions énergétiques associées, automobile, aéronautique, etc.).

### Hors EDEC : non.

## INFORMER, ACCOMPAGNER ET FORMER

L'offre de services en matière d'accompagnement et de formation sera structurée à partir des résultats de la phase d'observation qui est encore en cours.

### ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

**Auprès des acteurs internes :** à venir.

- Les principaux résultats des études en cours permettront d'améliorer la connaissance collective et l'activité de conseil. Il s'agira, particulièrement, d'acculturer les conseillers emploi-formation.

**Auprès des branches**

- Mise à disposition d'outils de positionnement (à venir) : fiches explicitant pour chaque branche les impacts de la transition écologique, leur matérialité et niveau d'expertise, fiche synthèse transversale de ces impacts, matrice de positionnement des branches...

**Auprès des entreprises**

- Travail d'observation pour apporter de la connaissance sur la transition écologique.
- Mise en place d'une ingénierie pour les entreprises qui le sollicitent.

### ACTIONS DE FORMATION

**Auprès des acteurs internes :** non.

**Auprès des entreprises**

- Existantes : formations de nature réglementaire.
- Prévues : cet axe dépendra des recommandations en matière de formation qui seront produites à la fin de l'étude en cours menée par l'observatoire.

### LES CONSEILLERS EMPLOI-FORMATION ET LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ, UN LEVIER

**Oui**, l'un des principaux objectifs de l'Opco est justement d'acculturer/sensibiliser les conseillers emploi-formation à partir des résultats des études en cours.

### PROBLÉMATIQUES OPCO

#### PORTAGE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAR LES REPRÉSENTANTS DES BRANCHES AU SEIN DE L'OPCO

Les branches s'investissent dans la transition écologique car elle touche directement toute l'industrie.



### **DIFFICULTÉS À SOUTENIR ET À ACCOMPAGNER LES TPE-PME**

Il y a un réel enjeu autour de l'accompagnement et de la diffusion d'informations (résultats des travaux, par exemple) auprès des TPE-PME. Elles sont en plus majoritaires au sein de l'Opco. Néanmoins, les grandes entreprises mobilisent beaucoup d'attention, ce qui laisse mécaniquement moins de place pour l'accompagnement de ces petites et moyennes structures.

### **DIFFICULTÉS À EMBARQUER ET À ACCOMPAGNER CERTAINS SECTEURS**

La diversité des branches et des enjeux complique l'accompagnement.

### **MANQUE DE MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS**

Les conseillers emploi-formation sont souvent surchargés et ont des difficultés à assurer leurs missions « traditionnelles », ce qui complexifie l'ajout d'une mission en matière de transition écologique.

### **ENJEU DE DIFFUSION ET D'APPROPRIATION DES ÉTUDES PAR LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS AU NIVEAU RÉGIONAL**

L'Opco dispose d'une force de frappe territoriale pour diffuser les travaux effectués et travailler territorialement. Participation envisageable à des démarches de GPEC territoriale.

### **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS**

La transition écologique est souvent posée sous l'angle de l'attractivité par les entreprises, comme une solution : volonté de changements profonds pour séduire/fidéliser des profils. À ce titre, les partenaires sociaux ont émis la nécessité d'avoir des politiques interindustrielles pour mener ensemble des actions de promotion et d'attractivité des métiers.

### **INTÉRÊT POUR LE PARTAGE ET/OU LA MUTUALISATION DE RÉFLEXION, D'OUTILS ET DE MÉTHODES**

**Oui**, notamment en faveur d'un partage de matériaux et d'outils méthodologiques.

### **DES RÉSERVES SUR UNE DÉMARCHE TRANSVERSALE**

« Attention à ne pas cacher d'autres sujets-clés. »

## L'OPCO EN BREF

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité (physique, relationnelle, logistique ou encore économique) (Opco EP) couvre 53 branches professionnelles regroupées en plusieurs filières : les activités artisanales ; les activités libérales ; les activités de commerce et services aux particuliers (habillement, chaussures, librairies, immobilier, professions juridiques, etc.) ; les activités de commerce et services aux entreprises (activités thermiques, médico-techniques, etc.) ; les activités relatives aux services à la personne ainsi que les entreprises de l'interprofessionnel relevant de son champ de compétence (entreprises ne relevant d'aucune convention collective nationale ou d'aucun accord national de branche sur la formation).

- 400 000 entreprises adhérentes, dont 99,4 % sont des entreprises de moins de 50 salariés (l'effectif moyen pour ces entreprises est de 3 salariés).
- Plus de 3 500 000 salariés couverts.

## APPROCHE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Si la transition écologique est un sujet de préoccupation de longue date, la loi Climat et Résilience permet à l'Opco de jouer pleinement son rôle et de renforcer sa démarche pour déployer une offre de services spécifique afin d'accompagner cette transition. Cette dernière représente également un projet d'entreprise pour l'Opco, qui est investi dans une politique RSE interne intégrant des enjeux de rénovation énergétique du parc immobilier, bilan carbone, etc.

### LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'OPCO ?

#### Avant la loi Climat

La transition écologique a été prise en compte dans l'offre de services, et ceci alors que les Opco étaient encore Opca. Une offre étoffée est en cours d'élaboration afin d'accroître l'accompagnement des branches et des entreprises sur le sujet.

#### Depuis la loi Climat

La transition écologique est devenue un axe stratégique à part entière de l'Opco EP. La validation par le Conseil d'administration d'Opco EP d'un renforcement de l'offre de service dédiée à la transition écologique a permis de franchir une étape importante pour accroître la sensibilisation des bénéficiaires de l'Opco EP (branches, entreprises, personnes dans et hors l'emploi, OF et CFA). En outre, un plan d'actions spécifique « transition écologique » est en cours de déploiement.

### POSTE DÉDIÉ À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Une cheffe de projet chargée du déploiement du plan d'action « transition écologique ».
- Une personne chargée de la mise en œuvre de la politique RSE interne, incluant la transition écologique (bilan carbone, rénovation énergétique du parc immobilier, des véhicules et des services informatiques, mobilité, etc.).
- L'Opco envisage l'implantation de référents « transition écologique » en région.

## OBSERVER ET ANTICIPER

Les travaux d'observation sont lancés, en partant du modèle économique des branches et de leur niveau de vulnérabilité par rapport à la transition écologique.

## DÉFINITION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Définition large et variable compte tenu de l'hétérogénéité des problématiques, de la diversité des enjeux et des impacts selon les branches et la taille des entreprises.
- Appréhension des enjeux à partir du modèle économique de la branche, de son niveau de vulnérabilité par rapport à la transition écologique et sa manière dont elle peut s'adapter : « adéquation ou transformation ».

## FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS

- La réglementation.
- L'exigence de sobriété.
- Les opportunités liées à la notion de proximité.
- Le modèle de société qui va vers la relocalisation.
- Les attentes de la société et des consommateurs.
- Réduction de l'empreinte carbone de la formation par la mobilité des stagiaires et la relocalisation de la formation.
- La création de module de formation « vert » dans les certifications.

## OBSERVATION INTERBRANCHE

L'Opco EP a mis en place un observatoire. Dans ce cadre, plusieurs diagnostics visant directement la transition écologique sont en cours d'élaboration. En outre, deux observatoires importants sont portés par les branches elles-mêmes : l'observatoire des métiers et des professions libérales et l'observatoire de l'alimentation de détail qui sont également impliqués sur le sujet avec l'appui de l'Opco EP.

## ÉTUDES SUR LES ENJEUX EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

**EDEC** : l'opportunité d'un EDEC interbranches sur l'accompagnement et l'outillage des branches professionnelles sur la transition écologique est soumis à la validation du Conseil d'administration de l'Opco EP du 29 juin 2022.

### Hors EDEC

- Une enquête annuelle par questionnaire à destination des entreprises (« REFLEX ») intègre la question de la transition écologique afin de percevoir leurs intérêts vis-à-vis de cette transition et mieux cibler les branches en quête d'information.
- Deux premières études ont été sollicitées par la branche de la promotion immobilière et la branche de l'immobilier (début des travaux : septembre 2022).

Une phase de capitalisation des travaux et projets existants est envisagée :

- Capitalisation sur les expérimentations territoriales et partenariales déployées par leur réseau de proximité (98 implantations territoriales et dynamique des projets d'actions régionaux).
- Capitalisation des travaux de diagnostic engagés auprès des branches (identification des travaux qui ont abordé le sujet de la transition écologique).

## INFORMER, ACCOMPAGNER ET FORMER

L'offre de services spécifique est en cours de déploiement, sur le même schéma que celui déployé autour de la transition numérique. Une plateforme numérique d'acculturation est, elle, d'ores et déjà disponible.

## ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

**Auprès des acteurs internes** : les équipes internes sont déjà acculturées aux enjeux que posent la transition écologique sur les activités des entreprises couvertes.

# OPCO

## OPCO EP

### Auprès des branches

- Un travail d'acculturation (par la mise à disposition d'informations et de webinaires, la création de MOOCs, etc.) et d'accompagnement sur le travail de prospective des métiers va débiter.
- Sont envisagées des actions d'accompagnement des branches professionnelles sur les volets emploi-compétences (selon les niveaux de maturité des branches) et notamment sur : les projets de rénovation/création de certifications ; les projets de modularisation de formations et/ou de création de parcours multimodaux (ingénierie de formation) ; les projets d'accompagnement à la définition de la stratégie emploi-formation (type appui-conseil) ; les projets de valorisation des pratiques vertueuses.

**Auprès des entreprises :** dans le cadre de l'offre de services en cours de déploiement, il y a une volonté forte d'assurer un travail d'acculturation, de sensibilisation et d'incitation, particulièrement pour les petites entreprises. Des expérimentations sont en cours (autodiagnostic, économie circulaire, mise en œuvre d'accompagnements spécifiques). Par ailleurs, un guide des bonnes pratiques est envisagé pour que chaque acteur puisse identifier des solutions apportées de façon transverse.

### ACTIONS DE FORMATION

**Auprès des acteurs internes :** des parcours spécifiques de formation pour les conseillers emploi-formation sont en réflexion pour favoriser l'orientation et l'accompagnement des entreprises et branches professionnelles (prévu pour 2023).

### Auprès des entreprises

- Des formations transverses sont présentes, où sont abordées les questions des obligations réglementaires et d'économie circulaire, en lien avec la transition écologique. D'autres formations types « action collective » ont été instaurées. Un niveau spécifique peut être envisagé, notamment en lien avec les enjeux de transition écologique et l'évolution des métiers.
- L'Opco travaille également à l'intégration des enjeux de transition écologique dans l'écosystème territorial de formation : valorisation des organismes de formation et des CFA vertueux dans le cadre des marchés publics ; accompagnement de la transformation des modalités de formation plus respectueuses de l'environnement ; travaux sur la mobilité des stagiaires.
- Des expérimentations territoriales sont en cours sur le financement de formations à destination des salariés et des DE.

### LES CONSEILLERS EMPLOI-FORMATION ET LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ, UN LEVIER

**Oui,** les visites des conseillers dans les organismes de formation, les CFA et les entreprises sont un levier essentiel sur les territoires pour impulser les sujets relatifs à la transition écologique, particulièrement au sein des TPE. Ainsi :

- l'organisation de l'Opco EP est fonctionnellement et géographiquement déconcentrée pour être au plus près des adhérents et des organismes de formation (1 035 collaborateurs de l'Opco EP sont situés hors de Paris ; 334 collaborateurs conduisent et accompagnent des projets spécifiques au sein des territoires ; 61 035 visites d'entreprises ont eu lieu en 2021) ;
- des partenariats avec des chargés de mission « transition écologique » au sein des territoires sont envisagés ;
- l'Opco fait le lien entre les acteurs des territoires, des bassins d'emploi, des zones artisanales, des zones rurales et des entreprises pour qu'ils échangent sur des problématiques communes en lien avec la transition écologique.

## **PROBLÉMATIQUES OPCO**

### **PORTAGE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAR LES REPRÉSENTANTS DES BRANCHES AU SEIN DE L'OPCO**

La présence de l'Opco EP se traduit sur tout le territoire également par une présence politique fine, à travers notamment des commissions paritaires régionales. Ainsi, plus de 2 000 administrateurs sont mobilisés et conscients de cette nouvelle mission confiée aux Opco en lien avec la loi Climat et de la nécessité d'un travail autour de la transition écologique.

### **DIFFICULTÉS À SOUTENIR ET À ACCOMPAGNER LES TPE-PME**

L'Opco EP accompagnant une majorité de TPE, souvent non pourvues de DRH, il est nécessaire de mener un travail d'anticipation des évolutions, et d'adapter l'offre de services à la taille de l'entreprise. Pour impulser une dynamique, l'Opco EP participe à plus de 200 CPNEFP qui permettent de s'emparer des sujets tels que l'offre de service sur la transition écologique.

### **DIFFICULTÉS À EMBARQUER ET À ACCOMPAGNER CERTAINS SECTEURS**

Il est nécessaire d'adapter les dispositifs d'observation ainsi que les actions d'accompagnement au regard la diversité des branches professionnelles. Il y a encore peu de temps, 16 branches ne se sentaient pas concernées par le sujet. L'Opco EP a redoublé d'effort et s'attèle à proposer des solutions concrètes pour démontrer que cette transition est globale. Depuis, la demande des branches sur le sujet est croissante.

### **MANQUE DE MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS**

Le manque d'experts va être pallié par le recours à différents partenaires. Pour les TPE-PME, les aides d'État et les accompagnements comme les EDEC sont essentiels.

### **ENJEU DE DIFFUSION ET D'APPROPRIATION DES ÉTUDES PAR LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS AU NIVEAU RÉGIONAL**

Des solutions digitales sont en place comme une plateforme d'acculturation, des webinaires, etc. Les conseillers entreprises et conseillers branches sont mobilisés, ils sensibilisent au sujet en prenant appui sur les études.

### **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS**

Les entreprises adhérentes (en majorité des très petites entreprises) affichent des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers, auprès des jeunes notamment. Dans ce contexte, la transition écologique peut les aider à recruter ; les jeunes prennent en compte de plus en plus la politique RSE de l'entreprise et les solutions écologiques mises en œuvre au sein de leur environnement de travail. La transition écologique fait partie de la marque employeur.

### **INTÉRÊT POUR LE PARTAGE ET/OU LA MUTUALISATION DE RÉFLEXION, D'OUTILS ET DE MÉTHODES**

- Pour le partage d'informations et de méthodologies de travail.
- Pour un travail en commun sur les métiers impactés, dans une perspective de réflexion sur les passerelles et mobilités professionnelles.
- Pour permettre un portage plus important des enjeux à l'échelle des Opco.

### **DES RÉSERVES SUR UNE DÉMARCHE TRANSVERSALE**

Concernant les « grands secteurs d'activités », « les grands enjeux » ou la numérisation avec l'utilisation de mêmes outils ou mêmes matériaux, la transversalité peut être facilement envisagée. Néanmoins, cela reste très à la marge. Les branches de l'Opco EP se conforment prioritairement à la réglementation, celle qui les affecte directement et de façon très particulière. De plus, les entreprises sont pour la plupart des entreprises de moins de dix, voire cinq salariés, ce qui accentue le particularisme.

# OPCO

# OPCO MOBILITÉS

## L'OPCO EN BREF

Le champ d'action de l'opérateur de compétences Opco Mobilités concerne les secteurs du transport de voyageurs et de marchandises, des services de l'automobile et de la logistique. Il couvre 20 branches professionnelles, regroupées en 13 domaines d'activité, et la RATP : agences de voyage et de tourisme, guides ; distributeurs conseils hors domicile ; ports et manutention ; ports de plaisance ; services de l'automobile ; transports et manutention ferroviaires ; transports fluviaux ; transports maritimes ; transports routiers activités auxiliaires des transports ; transports urbains ; RATP.

- 210 000 entreprises adhérentes, dont près de 97 % comptent moins de 50 salariés.
- 1 600 000 salariés couverts, dont 43 % des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés.

## APPROCHE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les enjeux de mobilité sont au cœur de la transition énergétique et écologique. Leur nécessaire prise en compte est donc inscrite dans les statuts de l'Opco. En effet, depuis sa création l'ambition de l'Opco Mobilités est de « contribuer à structurer l'emploi et les compétences des métiers de la mobilité des personnes et des marchandises, s'inscrivant pleinement dans les enjeux des transitions numériques, énergétiques et écologiques » et la transition écologique figure parmi les axes prioritaires de l'Opco pour l'année 2022.

### LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU STRATÉGIQUE ?

#### Avant la loi Climat

La transition énergétique et écologique est intrinsèque aux branches de l'Opco. Elle représente un enjeu de fond qui affecte tous les secteurs de la mobilité. Néanmoins, les priorités de 2020 et 2021 se sont portées sur la gestion des urgences et la survie des entreprises, en lien avec la crise sanitaire.

#### Depuis la loi Climat

Cette nouvelle mission « accentuée » a été prise en compte. La transition écologique est intégrée dans les axes prioritaires pour 2022. Elle se traduit également comme un projet d'entreprise avec la mise en place au sein de l'Opco d'actions visant la neutralité carbone pour fin 2023.

### POSTE DÉDIÉ À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

**Non**, et ce n'est pas prévu, mais un poste RSE existe en interne.

## OBSERVER ET ANTICIPER

Les études réalisées dans le cadre de l'EDEC PIC Mobilités, en cours de finalisation, serviront de socle fondateur pour outiller les branches qui ne disposent pas d'un observatoire très doté et pour actualiser les études existantes pour celles dont l'observatoire est actif. Elles apporteront des méthodologies communes et harmonisées entre les branches.

## DÉFINITION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

La définition de la transition écologique peut être variable selon les branches professionnelles et leurs activités. Elle reste à affiner selon les activités de chacune des branches. Néanmoins, des enjeux clés transverses émergent :

- moindres émissions carbone des modes de propulsion ;
- niveaux de consommations énergétiques des activités ;
- comportements plus vertueux de la part des entreprises, voire de leurs clients (entreprises ou consommateurs) ;
- RSE des entreprises.

## FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS

- Réglementations.
- Évolutions technologiques.
- Attentes des consommateurs/usagers.
- Prise de conscience des entreprises – indépendamment des réglementations et parfois impulsée par les consommateurs et usagers.

## OBSERVATION INTERBRANCHE

L'Opco porte un observatoire interbranches et structure des études interbranches en lien avec la transition écologique, dans le cadre de l'EDEC PIC Mobilités.

## ÉTUDES SUR LES ENJEUX EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

**EDEC : oui**, EDEC PIC Mobilités (en cours de finalisation) dont le volet observation repose sur quatre études dont deux qui abordent de façon transverse le sujet de la transition écologique : cartographie des métiers et compétences, et identification des passerelles intra et interbranches ; étude prospective à 10 ans sur les évolutions des compétences et métiers.

### **Hors EDEC : oui.**

- Certaines branches, dans le cadre de leurs travaux d'observatoire accompagnés par Opco Mobilités, ont mis en œuvre des études en lien avec la transition écologique : diagnostics de sortie de crise pour huit branches (dans le cadre de l'appel à projet « Soutien aux démarches prospectives compétences » du Plan d'investissement dans les compétences), avec prise en compte des enjeux de transition écologique dans les recommandations de sortie de crise.
- Des études sont également menées par les observatoires de branches partenaires de l'Opc (OPTL pour les transports routiers et ANFA pour les services de l'automobile). Certaines sont directement liées à la transition écologique. La RATP intègre également les enjeux liés à la transition écologique dans ses travaux emplois-formation.

## INFORMER, ACCOMPAGNER ET FORMER

L'Opco a engagé des travaux afin d'intégrer les problématiques liées à la transition énergétique dans son offre de services. L'EDEC PIC Mobilités comprend également des actions socles et fondatrices pour la mise en place d'une offre de services en lien avec la transition écologique.

# OPCO

## OPCO MOBILITÉS

### **ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION**

**Auprès des acteurs internes : non.**

**Auprès des branches :** diffusion de synthèses communicantes des résultats des études en cours et discussions, valorisation, sensibilisation autour des résultats (organisation en cours).

**Auprès des entreprises**

- Diagnostics et accompagnement GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) intégrant la transition écologique.
- Sensibilisation des entreprises aux enjeux du développement durable et de la transition énergétique (en lien avec le résultat des travaux de l'observatoire) (en projet).
- Développement d'un catalogue de formations à tarifs négociés (en projet).

### **ACTIONS DE FORMATION**

**Auprès des acteurs internes : non.**

**Auprès des entreprises**

- Définition de niveaux de prise en charge incitatifs sur des formations accompagnant la transition écologique : habilitations électriques, éco-conduite, organisation des transports multimodaux, Risques et environnement, etc.
- Recherche de cofinancements publics pour développer les formations en lien avec la transition énergétique (FNE, FSE, etc.).
- Des actions locales dans le cadre de projets innovants, par exemple faisant appel à des modalités pédagogiques de type AFEST (Action de formation en situation de travail).
- L'Opco a lancé pour la deuxième année consécutive un appel à projet à destination des CFA pour le financement d'actions ou d'investissements dont un nombre significatif est lié à la transition écologique (acquisition de véhicules électriques ou hybrides, etc.).

### **LES CONSEILLERS EMPLOI-FORMATION ET LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ, UN LEVIER**

En cours de développement.

- Actuellement, les conseillers emploi-formation et le réseau de proximité n'ont pas un rôle prégnant en matière de transition écologique.
- Le rôle des conseillers emploi-formation va évoluer avec la feuille de route 2022.



## **PROBLÉMATIQUES OPCO**

### **PORTAGE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAR LES REPRÉSENTANTS DES BRANCHES AU SEIN DE L'OPCO**

Les préoccupations par rapport à la transition énergétique sont intrinsèques et intégrées dans les missions fondatrices de l'Opco. Même s'il n'y a pas d'accord en tant que tel dans le cadre du dialogue social, ces éléments sont pris en compte dans les CSE. La transition écologique fait partie des axes stratégiques de 2022, avec une « volonté politique d'aller plus loin ».

### **DIFFICULTÉS À SOUTENIR ET À ACCOMPAGNER LES TPE-PME**

Les TPE-PME ont besoin d'être davantage sensibilisées, accompagnées et aidées. L'accès à un outillage, des diagnostics et à une offre de formation élargie pour ces entreprises est en cours de réflexion.

### **DIFFICULTÉS À EMBARQUER ET À ACCOMPAGNER CERTAINS SECTEURS**

Non spécifié.

### **MANQUE DE MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS**

Non spécifié.

### **ENJEU DE DIFFUSION ET D'APPROPRIATION DES ÉTUDES PAR LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS AU NIVEAU RÉGIONAL**

Non spécifié.

### **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS**

Les difficultés de recrutement représentent une problématique forte pour les branches de la mobilité et la transition écologique est un levier d'attractivité significatif pour ces entreprises. L'OPCO va accompagner les branches pour travailler sur ce levier.

### **INTÉRÊT POUR LE PARTAGE ET/OU LA MUTUALISATION DE RÉFLEXION, D'OUTILS ET DE MÉTHODES**

**Oui**, volonté d'échanger, de partager des problématiques et enjeux communs.

### **DES RÉSERVES SUR UNE DÉMARCHÉ TRANSVERSALE**

Non spécifié.

## L'OPCO EN BREF

Le champ d'action de l'opérateur de compétences Opcommerce correspond aux champs conventionnels des branches du commerce : vente, négoce, commerce de détail, commerce de gros, import-export. Il regroupe 20 branches professionnelles.

- 94 000 entreprises adhérentes, dont 95 % de moins de 50 salariés.
- 1 700 000 salariés couverts, dont 53 % exercent dans des entreprises de moins de 50 salariés.

## APPROCHE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

La transition écologique a été prise en compte avant la loi Climat et Résilience car, face à l'évolution des attentes des consommateurs, les entreprises commençaient déjà à modifier leurs logiques de production (utilisation de produits écoresponsables) et de communication, ceci dans une démarche commerciale. La signature de l'EDEC Eco-prospective en 2020 a permis à l'Opco d'investir le sujet dans sa globalité. Enfin, la transition écologique est intégrée dans la démarche RSE de l'Opco. Plusieurs actions sont à ce titre menées : tri des déchets, recyclage des matériaux (cartouches d'encre), bornes de recharge pour les véhicules électriques, dons de gourdes, gobelets recyclables, par exemple).

## LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'OPCO ?

### Avant la loi Climat

La prise en compte de la transition écologique s'inscrit davantage dans une démarche commerciale, avec une prise en compte du sujet très tôt, notamment pour les entreprises de la mode et de l'habillement (matières/produits responsables), plutôt qu'une démarche emploi-formation. Aucun état des lieux n'avait encore été réalisé jusqu'à la signature en 2020 de l'EDEC Eco-prospective.

### Depuis la loi Climat

La transition écologique apparaît comme une réelle mission au sein de l'Opco, qui se définit désormais comme un « messenger » des grandes lignes portées par le gouvernement en matière de transition écologique.

## POSTE DÉDIÉ À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

**Non**, mais des acteurs en charge de la RSE sont présents.

## OBSERVER ET ANTICIPER

L'EDEC Eco-prospective, signé en 2020, est le point de départ de l'observation de l'impact de la transition écologique sur l'évolution des métiers et des compétences des entreprises du commerce. Il structure l'offre de services de l'Opco en matière de transition écologique.

## DÉFINITION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

La transition écologique est caractérisée à travers six grands défis : la seconde main, le faire soi-même, la logistique écologique, les produits locaux et responsables, la durabilité des produits, et la gestion des déchets.

### FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS

- Les habitudes de consommation et l'argument commercial de la transition écologique : de profondes évolutions dans les habitudes de consommation et les exigences des consommateurs en matière de lieux et de conditions de production des biens de consommation ont été observées, notamment dans le secteur de la mode, de l'habillement et de l'alimentaire. Plusieurs marques s'étaient alors emparées de la transition écologique en tant qu'argument commercial et d'attractivité ; dans l'alimentaire, l'enjeu des circuits courts et du local étaient également pris en compte par les entreprises du secteur.
- Les incitations réglementaires (surtout en ce qui concerne le gaspillage alimentaire, les déchets et la gestion des invendus).

### OBSERVATION INTERBRANCHE

**Oui**, l'observatoire a un rôle central : il permet un état des lieux régulier de la situation de chaque branche et porte une démarche interbranche sur l'écologie.

## ÉTUDES SUR LES ENJEUX EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

### EDEC

EDEC Eco-prospective signé en 2020.

2021 : Étude sur l'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences correspondant à la phase de diagnostic. Un état des lieux de la situation des commerces est, dans ce cadre, effectué.

**Hors EDEC : non.**

## INFORMER, ACCOMPAGNER ET FORMER

Après la phase de diagnostic sur l'impact de la transition écologique sur l'évolution des métiers et des compétences, l'Opco souhaite réaliser une cartographie précise des formations existantes en matière de transition écologique afin de réfléchir à la nécessité de développer une ingénierie de formation. L'accompagnement se matérialise également par des actions de sensibilisation auprès des branches et des entreprises.

### ACTIONS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

Il y a un travail de diffusion et de vulgarisation des travaux auprès de l'ensemble des acteurs : synthèses des rapports d'études, webinaires de présentation des études de l'observatoire,

cartographie des certifications et formations existantes (projet de diffusion de cette cartographie aux branches et entreprises)... Un outil de diagnostic à destination des entreprises en lien avec la transition écologique est par ailleurs en cours de construction par des cabinets spécialisés.

### **ACTIONS DE FORMATION**

**Auprès des acteurs internes : non.**

**Auprès des entreprises**

- Offre de formations en lien avec la transition écologique.
- Cartographie des certifications et formations existantes afin de déterminer si d'autres actions de formation sont nécessaires. Il est par ailleurs envisagé de mettre cette cartographie à disposition des branches et entreprises.

### **LES CONSEILLERS EMPLOI-FORMATION ET LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ, UN LEVIER**

**Oui**, en plus de réunir 400 collaborateurs, l'Opcommerce est implanté au niveau régional, grâce à la présence de conseillers. Ces derniers jouent un rôle important en tant que « relai » de diffusion ou à l'interface entre les Opco et les entreprises. Les conseillers emploi-formation assurent le travail d'information et de sensibilisation des entreprises en matière de transition écologique.

### **PROBLÉMATIQUES OPCO**

#### **PORTAGE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAR LES REPRÉSENTANTS DES BRANCHES AU SEIN DE L'OPCO**

Même si l'Opco a été proactif sur la transition écologique en signant un EDEC avant la loi Climat, même si les entreprises et branches du commerce sont concernées et investies depuis longtemps par la transition écologique, le sujet n'a pas encore été débattu au sein du conseil d'administration de l'Opco.

#### **DIFFICULTÉS À SOUTENIR ET À ACCOMPAGNER LES TPE-PME**

Sensibiliser les entreprises à la transition écologique constitue l'un des plus grands enjeux de l'Opco :

- les entreprises sont déjà sur-sollicitées ;
- l'Opco n'a pas toujours les bons interlocuteurs (RH ou expert-comptable dans les TPE, qui ne sont pas les plus à même de parler des enjeux stratégiques) ;

- l'Opco n'est pas un interlocuteur « significatif », surtout pour les petites entreprises ;
- l'approche « business » est souvent utilisée pour attirer l'attention des entreprises.

### **DIFFICULTÉS À EMBARQUER ET À ACCOMPAGNER CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ**

Non spécifié.

### **MANQUE DE MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS**

Non spécifié.

### **ENJEU DE DIFFUSION ET D'APPROPRIATION DES ÉTUDES PAR LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS AU NIVEAU RÉGIONAL**

Enjeu de « traduction » des études pour les rendre appropriables par les entreprises, les relier à des enjeux commerciaux, d'attractivité.

### **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS**

**Oui.**

### **INTÉRÊT POUR LE PARTAGE ET/OU LA MUTUALISATION DE RÉFLEXION, D'OUTILS ET DE MÉTHODES**

**Oui**, nécessité de construire des référentiels transversaux en matière de transition écologique ; nécessité de créer un lieu intersectoriel des travaux produits, de l'exploitation qui en est faite, pour pouvoir ensuite dégager des stratégies communes (notamment sur l'approche entreprise).

### **DES RÉSERVES SUR UNE DÉMARCHE TRANSVERSALE**

Non spécifié.

## L'OPCO EN BREF

L'opérateur de compétences du champ de la cohésion sociale est un opérateur multibranche. Les 20 branches professionnelles d'Uniformation incarnent une cohérence de champ, à savoir une dimension et une logique sociale forte d'accompagnement de la personne dans toutes les étapes de sa vie, permettant de la respecter dans ses choix de vie, la responsabiliser, l'émanciper, la protéger et l'intégrer dans la société : une économie du quotidien répondant à des besoins sociétaux. Le champ de la cohésion sociale regroupe le champ social, l'aide à domicile, l'insertion, l'enseignement, l'animation, les loisirs, le tourisme social, l'habitat social et la protection sociale.

Uniformation est également compétent pour « les entreprises ne relevant pas d'une convention nationale ou d'un accord national de branche sur la formation », mais dont l'activité principale relève du champ de la cohésion sociale.

- 31 780 entreprises adhérentes dont 71 % de moins de 11 salariés.
- 1 123 650 salariés couverts.

## APPROCHE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Si les actions liées au développement durable étaient déjà identifiées il y a une dizaine d'années, la prise en compte de la transition écologique dans les enjeux d'accompagnement et les parcours de formation s'est structurée dans le cadre de la réponse à l'appel à projets « Mutations économiques et technologiques » (Mutéco) en 2016 et s'est accélérée à partir de 2018 avec la signature d'un EDEC ESS dont un des axes d'intervention a pu intégrer une analyse sur la transition écologique. La transition écologique est aujourd'hui inscrite dans les axes stratégiques de l'Opco.

### LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU STRATÉGIQUE ?

#### Avant la loi Climat

Les actions « Développement durable » (éducation à l'environnement et au développement durable, adaptation au changement climatique) étaient déjà identifiées il y a un peu plus d'une dizaine d'années grâce à une volonté du conseil d'administration d'accompagner les adhérents sur des thématiques RSE, dont le développement durable. Cette ligne budgétaire faisait partie des axes prioritaires de la politique nationale transversale de l'Opca.

La réponse à l'appel à projets du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) sur les mutations économiques (dispositif Mutéco) en 2016 a été une opportunité pour la prise en compte de la transition écologique dans les enjeux d'accompagnement et de construction de parcours de formations.

L'enjeu est présent dans les EDEC, avec l'objectif demandé par la DGEFP d'inclure une analyse sur les impacts de la transition écologique dans les travaux d'observation ou d'ingénierie, comme ce fut le cas dans l'EDEC sur l'économie sociale et solidaire mené de 2018 à 2021.

#### Depuis la loi Climat

La transition écologique s'ajoute dans les conventions et le fléchage des financements (notamment FNE), impulsant et légitimant les actions d'observations et d'accompagnement. L'inscription de la nouvelle mission d'accompagnement sur les enjeux de la transition écologique dans la loi Climat a permis l'introduction de la transition écologique dans les axes stratégiques des Opco pour 2022, ainsi que dans les orientations transversales et mutualisées du Plan de développement des entreprises de moins de 50 salariés.

## POSTE DÉDIÉ À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

À partir de janvier 2022, la responsable des projets sociétaux a été désignée par la direction générale pour coordonner au niveau national le développement et la prise en compte de cet enjeu auprès des différentes directions de l'Opcoc.

## OBSERVER ET ANTICIPER

La signature de l'EDEC ESS en 2018 a permis de lancer une analyse spécifique (dans le cadre d'un baromètre emploi-formation) sur la transition écologique. D'autres études sont prévues pour affiner les constats opérés sur l'impact des activités, des métiers et des compétences.

## DÉFINITION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Dans le cadre du dispositif Mutéco (dédié à l'anticipation des mutations économiques impactant les branches), des éléments de définition de la transition écologique (et énergétique) ont été pensés : ils intègrent les pratiques de réhabilitation durable, de prévention des déchets et les écogestes dans l'entreprise.

## FACTEURS D'ÉVOLUTION IDENTIFIÉS

- Les réglementations techniques et juridiques qui encadrent la gestion des équipements et des lieux d'accueil des publics (écoconstruction, bâtiments à énergie positive, empreinte carbone, économie d'énergie, éconettoyage...).
- L'évolution de la demande des usagers, des bénéficiaires (éducation au développement durable, écogestes, tourisme vert, écoquartiers, réemploi) et des financeurs publics (circuits courts, alimentation durable, gestion d'espaces verts, ressourceries...).

## OBSERVATION INTERBRANCHE

L'Opcoc réunit les différents représentants de branche à travers une instance paritaire, la CPEO (commission paritaire études et observatoires), dont certains membres sont aussi membres du CA. Cette instance, dotée d'un budget, propose chaque année des axes de travail interbranche aboutissant à la production d'études mutualisées pour toutes les branches professionnelles couvertes. Elle se réunit quatre fois par an. Pour l'année 2022, les orientations stratégiques proposées par la CPEO et votées par le CA intègrent l'enjeu de production d'analyses en lien avec la nouvelle mission des Opcoc sur la transition écologique.

## ÉTUDES SUR LES ENJEUX EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

**EDEC : oui**, EDEC ESS signé en 2018, permettant l'analyse des structures et des métiers impactés par la transition écologique. Un baromètre annuel emploi-formation auprès des entreprises a été réalisé en 2020. Le volet « compétences » liées à la transition écologique a été intégré à l'édition 2022.

### Hors EDEC : oui.

- Lancement d'une étude (via un cabinet d'étude) sur la compréhension plus fine des métiers, activités et compétences impactés.
- Les volets « prospectifs » des rapports de branches identifient les mutations auxquelles les branches sont confrontées : la transition écologique ressort comme une thématique parmi d'autres.

## INFORMER, ACCOMPAGNER ET FORMER

Uniformation assure un rôle de mobilisation transverse en mettant à disposition les résultats d'observation et en assurant des actions de sensibilisation et d'information. Ce sujet est aujourd'hui en pleine réflexion dans la stratégie de l'Opcoc afin que les collaborateurs en lien direct avec les adhérents et les branches ainsi que les services supports puissent l'intégrer dans l'offre de services.

## ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

**Auprès des acteurs internes :** des actions de sensibilisation sont menées au sein de l'Opco, principalement à destination des conseillers-formation, grâce à différents outils : référentiels, fiches, etc.

### Auprès des branches

- Présentation des travaux de l'Opco aux branches, en commission paritaire, de façon à les informer et les accompagner sur les enjeux de la transition écologique et les impacts sur leurs métiers.
- Sollicitation pour former un groupe de travail avec les branches sur les enjeux de transition écologique (en cours).

**Auprès des entreprises :** un catalogue de formation « clé en main » et un outil d'autodiagnostic transition écologique sont en cours de réalisation. Un appui-conseil est également envisagé pour donner suite à l'étude de l'impact sur les métiers et les compétences. Enfin, l'Opco travaille à l'élaboration d'un kit employeur intégrant des informations sur les écogestes possibles au sein d'une organisation de travail (entreprise, associations, etc.) et des outils (affiches, éléments de langage à disposition pour les employeurs) ; des témoignages de bonnes pratiques sont également prévus.

## ACTIONS DE FORMATION

**Auprès des acteurs internes :** la transition écologique sera incluse dans leur parcours de formation courant 2022.

**Auprès des entreprises : oui,** l'Opco en a l'objectif.

- L'Opco a mené une analyse de l'ensemble des thématiques de formation sur les années 2017-2019, tous dispositifs confondus, pour identifier celles relevant de la transition écologique. Elle vise à être reconduite régulièrement.
- Il finance majoritairement des formations identifiées et mises en œuvre à l'initiative de ses adhérents sur un certain nombre de domaines (1,5 million d'euros engagés dans la formation relevant de la transition écologique, avec 4 000 départs en formation) : sensibilisation à l'environnement, gestion ressources en eau, EC, etc. ; performance énergétique des bâtiments ; gestion des déchets ; écoconduite ; aménagement territoire ; gestion locative et enjeux énergétiques ; éconettoyage ; stratégies achats durables ; empreinte carbone ; tourisme vert. Certaines formations collectives « clés en main » peuvent être spécifiquement déployées par l'Opco si une branche a identifié cette thématique dans le cadre d'un catalogue de formation ou si certaines thématiques peuvent être mutualisées en interbranche (en cours).

## LES CONSEILLERS EMPLOI-FORMATION ET LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ, UN LEVIER

- Les conseillers emploi-formation contribuent à faire remonter et capitaliser les actions et besoins territoriaux ; ils accompagnent les structures et les salariés sur les enjeux de transition écologique.
- Une expérimentation sur six régions devrait se mettre en place avec le concours de l'UDES dans le cadre de leur réponse à un appel d'offre de l'Anact sur la mobilisation des employeurs de l'ESS dans la transition écologique.

## PROBLÉMATIQUES OPCO

### PORTAGE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAR LES REPRÉSENTANTS DES BRANCHES AU SEIN DE L'OPCO

- Intérêt de faire de la transition écologique un « projet d'entreprise », un enjeu de politique globale au sein de l'Opco au regard de la nouvelle mission.



- Les partenaires sociaux ont déjà choisi pour l'année 2022 d'intégrer la transition écologique dans les axes stratégiques de l'Opco, les orientations du Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et dans les orientations au titre des Études & Observatoires.
- Intérêt à sensibiliser les représentants des branches au sein de leurs instances.

## **DIFFICULTÉS À SOUTENIR ET À ACCOMPAGNER LES TPE-PME**

**Non** ; il y a néanmoins un enjeu à accompagner davantage les petites structures qui ont plus de difficultés à identifier leurs besoins en compétences et en formation.

## **DIFFICULTÉS À EMBARQUER ET À ACCOMPAGNER CERTAINS SECTEURS**

Toutes les branches professionnelles sont concernées par cet enjeu, soit dans les activités qu'elles portent (éducation, gestion des déchets, réemploi, gestion d'espaces verts...), soit dans les process (écogestes, éconettoyage, achats durables, etc.), soit par l'évolution de la réglementation et des normes (rénovation énergétique, par exemple). L'accompagnement se fera de manière adaptée en fonction des enjeux, de la maturité et de l'urgence à se mettre en conformité vis-à-vis de la loi et de la réglementation selon les branches et les entreprises adhérentes.

## **MANQUE DE MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS**

Comme tout sujet sociétal, l'accompagnement requiert de l'endurance et de la persévérance au long terme. Les changements peuvent s'observer d'année en année à condition d'y inscrire des objectifs atteignables en fonction des moyens humains et financiers. Pour que les équipes s'engagent sur le sujet, l'enjeu doit être traité à la fois de manière transversale et intégré dans le développement des dispositifs emploi-formation des politiques publiques actuelles (alternance, FNE, etc.). C'est dans ce sens que les équipes opérationnelles d'Uniformation commencent à œuvrer sur la transition écologique, à l'instar de leurs pratiques sur d'autres sujets sociétaux tels que le handicap et l'illettrisme.

## **ENJEU DE DIFFUSION ET D'APPROPRIATION DES ÉTUDES PAR LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS AU NIVEAU RÉGIONAL**

Si un travail de diffusion est déjà établi à destination des branches professionnelles, le travail de communication « externe » reste à faire auprès des structures adhérentes, surtout pour les TPE-PME n'ayant pas une organisation leur permettant d'investir des moyens humains et financiers sans aide externe.

## **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MÉTIERS**

Il n'existe pas d'études ni de remontées à Uniformation aujourd'hui qui permettraient d'abonder dans ce sens. Cependant, l'opinion générale issue d'enquêtes récentes auprès de la population pourrait donner quelques éléments d'analyse sur l'intérêt du sujet. Le souhait, notamment chez les jeunes, de contribuer au mieux-être de la société et de la planète fait partie de leurs motivations de reconversion et/ou d'orientation.

## **INTÉRÊT POUR LE PARTAGE ET/OU LA MUTUALISATION DE RÉFLEXION, D'OUTILS ET DE MÉTHODES**

- Faire de la transition écologique un projet collectif : la dimension collective inter-Opco et en interne est importante pour un effet d'entraînement.
- Besoin de mutualiser les outils, l'analyse de données (internes ou publiques), de partager les pratiques, de créer un espace d'échanges.

## **DES RÉSERVES SUR UNE DÉMARCHÉ TRANSVERSALE**

Pas de réserves à proprement parler mais plutôt une attention à ce que toute la place soit accordée aux secteurs autres que ceux pour laquelle la question de la transition écologique est la plus urgente (mobilités, construction...) et à ce que les spécificités d'un accompagnement d'entreprises de forme associative, de petite taille et sans fonds propres soient prises en compte.

Afdas  
Akto  
Atlas  
Ocapiat  
Opco 2i  
Opco EP  
Opco Mobilités  
Opcommerce  
Unifformation

**LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES**  
**OUTILS ET ACTIONS POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

**LIVRET DES ACTEURS**

**COMPLÉMENT DE LA NOTE DE SYNTHÈSE**  
**« LES OPCO AU DÉFI DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE »**