



## **Co-construire les compétences de demain : renforcer la coopération entre organismes de formation et entreprises pour accompagner la transition écologique des métiers**

### **Contexte**

La transition écologique transforme progressivement l'ensemble des secteurs d'activité. Les évolutions réglementaires, les attentes sociétales, les innovations technologiques mais également les effets déjà visibles du changement climatique conduisent les entreprises à adapter leurs pratiques, leurs organisations et, par conséquent, les compétences attendues des professionnels.

Le rapport du CESE consacré aux compétences nécessaires à la transition écologique souligne que de nombreux métiers voient déjà leurs contenus évoluer et que les besoins en compétences continueront de s'accélérer dans les prochaines années. De son côté, le Shift Project rappelle dans son rapport *Sans formation, pas de transition* que la réussite de la transition suppose de former plusieurs dizaines de millions de citoyens, salariés et futurs professionnels.

Pourtant, les référentiels de formation peinent parfois à suivre le rythme de ces transformations. Les connaissances et les pratiques enseignées peuvent rapidement devenir inadaptées face à l'évolution des métiers, tandis que les entreprises elles-mêmes n'ont pas toujours engagé les transformations nécessaires, faute de demande de leurs clients, de visibilité économique ou d'accompagnement.

Il existe ainsi un risque de cercle d'attente : les entreprises hésitent à faire évoluer leurs pratiques tant que le marché ne les y incite pas, tandis que les organismes de formation attendent que ces évolutions soient stabilisées pour adapter leurs contenus pédagogiques.

### **Enjeux**

La transition écologique ne pourra être accompagnée par la seule évolution des référentiels nationaux. Elle suppose un dialogue permanent entre les organismes de formation, les entreprises, les branches professionnelles, les OPCO, les acteurs territoriaux et les certificateurs.

Les entreprises ne sont pas uniquement les destinataires des compétences produites par les organismes de formation ; elles en sont également les co-constructrices. À ce titre, elles ont un rôle majeur à jouer pour identifier les évolutions des métiers, expérimenter de nouvelles pratiques et contribuer à leur diffusion. Les entreprises ont la capacité d'arrêter le

temps pour réfléchir à leurs besoins en compétence, à l'évolution de leurs équipes à court et long terme et à co-construire les parcours de formation.

Inversement, les organismes de formation disposent d'une capacité d'innovation pédagogique et d'une connaissance des attentes des publics qui peuvent accompagner les entreprises dans ces transformations.

Cette coopération constitue également un levier pour faire évoluer les représentations. Former aux métiers de demain ne consiste pas uniquement à répondre à une demande existante, mais aussi à accompagner les professionnels dans l'émergence de nouvelles pratiques plus durables et plus résilientes.

### **Conditions de réussite**

Faire évoluer les compétences nécessite d'installer un dialogue continu entre les acteurs de l'écosystème de la formation. L'entreprise a un rôle majeur à jouer car elle est un lieu d'apprentissage informel (apprentissage "sur le tas"), elle doit redevenir un lieu d'apprentissage formel.

Cette coopération doit permettre :

- d'identifier les évolutions des métiers au plus près des réalités de terrain
- de partager les expérimentations et les innovations portées par les entreprises et les organismes de formation
- d'intégrer les enjeux environnementaux dans les contenus pédagogiques et les situations professionnelles
- d'anticiper les besoins en compétences plutôt que de les subir

Cette dynamique peut s'appuyer sur les instances existantes (branches professionnelles, OPCO, CARIF-OREF, observatoires des métiers, réseaux territoriaux) afin de renforcer les échanges entre les mondes économique et éducatif.

### **Pistes d'action**

1. Structurer des espaces permanents de dialogue entre organismes de formation, entreprises, branches professionnelles et OPCO afin d'identifier régulièrement les évolutions des métiers liées à la transition écologique.
2. S'appuyer sur les salariés déjà engagés dans la transmission des compétences : tuteurs d'apprentis, maître de stage... et valoriser leur rôle.
3. Encourager les expérimentations territoriales permettant de tester de nouvelles compétences, de nouveaux modules pédagogiques ou de nouvelles modalités de coopération avant leur généralisation.
4. Valoriser les entreprises engagées dans la transformation de leurs pratiques en les associant davantage à la construction des parcours de formation et à la professionnalisation des apprenants.
5. Favoriser l'intégration progressive des compétences liées à la transition écologique dans les référentiels existants, tout en étudiant les possibilités de rendre plus réactifs les processus d'actualisation des certifications lorsque les évolutions des métiers le justifient.

La transition écologique appelle une évolution continue des compétences. Cette évolution ne pourra être portée ni par les seuls organismes de formation, ni par les seules entreprises. Elle repose sur une coopération renforcée entre l'ensemble des acteurs de l'écosystème afin de construire collectivement les métiers de demain et d'accompagner durablement les transformations économiques, sociales et environnementales.