

Demo'ins

LES CAHIERS D'OPCO EP

REGARDS
D'EXPERTES

Se former
à la TEE :
des idées pour
l'avenir !

FORMATION PROFESSIONNELLE

**Planète
durable :**
transition en
marche dans
les TPE-PME

N°2

NOVEMBRE 2025

CAHIER CENTRAL

L'ENQUÊTE

Baromètre
« Transitions &
Compétences »

ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

NOUS DONNONS DE L'AVENIR À CEUX QUI EMBELLISSENT NOTRE PRÉSENT

Les équipes d'Opco EP innovent chaque jour pour accompagner efficacement plus de 400 000 entreprises de proximité en matière de

- CONSEIL ET FINANCEMENT DE LA FORMATION
- PROMOTION DE L'ALTERNANCE
- ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS

ÉDITO

Chers lecteurs,

La transition écologique et énergétique (TEE) transforme nos façons de produire, de consommer et de travailler. Depuis 2021, dans le cadre de la loi climat et résilience, l'État a confié à Opco EP la mission d'accompagner cette transformation auprès des 442 700 entreprises de l'artisanat, des professions libérales et des services du cadre de vie. Inscrite à l'agenda stratégique de notre opérateur, la TEE est portée collectivement par les partenaires sociaux. Elle est une opportunité d'accompagner les mutations des métiers, de renforcer leur attractivité et de sécuriser les parcours professionnels. Parce que les TPE-PME manquent souvent de ressources pour engager seules ces transitions, l'engagement paritaire ne faiblit pas. Opco EP déploie des moyens financiers importants et une offre de services complète. Circuit court, fabrication locale, sobriété énergétique, réemploi, lien social... la TEE se vit déjà au quotidien dans les entreprises de proximité. Nous voulons les aider à aller plus loin. Ce deuxième numéro de la revue scientifique d'Opco EP *Demains* illustre très concrètement la façon dont l'opérateur accompagne les chefs d'entreprise et les salariés, mais aussi les CFA et organismes de formation. Une vaste étude menée par BVA pour Opco EP et le regard d'experts scientifiques enrichiront notre appréhension de cette transition vitale pour les entreprises de proximité et leurs 2,5 millions de salariés.

Bonne lecture à tous et à toutes !

CÉLINE SCHWEBEL, Présidente,
et **ALINE MOUGENOT**, Vice-présidente d'Opco EP

Opco EP se mobilise aujourd'hui sur deux fronts. L'organisme accomplit sa propre transition de plusieurs manières : mobilité hybride, nouveaux locaux éco-responsables, bilan carbone, etc. En tant qu'opérateur, Opco EP veut être exemplaire. Par ailleurs, nous accompagnons les TPE-PME via une offre de services nationale assortie de mesures très concrètes. L'accord-cadre signé avec l'État pour 2023-2026 est un EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) qui mobilise et soutient l'ensemble de nos branches. Des initiatives territoriales enrichissent cette offre nationale. Nous réalisons des diagnostics et finançons des formations pour aider les chefs d'entreprise et leurs salariés à accomplir leur TEE. Celle-ci ne doit pas être vue comme une contrainte imposée par des normes, mais comme une opportunité de développement ! Découvrez dans notre revue comment, concrètement, la TEE s'exprime au sein des entreprises de proximité.

ARNAUD MURET, Directeur général d'Opco EP

N°2

sommaire

Éditeur : Opco EP – Opérateur de compétences agréé par arrêté ministériel du 29/03/2019 – Association loi du 1^{er} juillet 1901 – Numéro de SIRET : 879 036 895 00933 – Siège social : 4, rue du Colonel Driant, 75001 Paris – **Directrice de publication :** Céline Schwebel en qualité de Présidente – **Rédactrice en chef :** Aline Mougnot en qualité de Vice-présidente – **Conception et réalisation :** MONTU – **Rédacteurs :** Manon Daffara, Sophie Janasziewicz, Julien Thèves – **Crédits photo :** Marc Chesneau; Mattis Esnault – Capa Pictures; Romain Philippon – Capa Pictures; Christel Sasso – Capa Pictures; droits réservés – **Impression :** Grafik Plus, 14, rue Joseph et Étienne Montgolfier, 93110 Rosny-sous-Bois. Numéro ISSN 3077-9308 – **Dépôt légal :** novembre 2025.



06

REGARDS
D'EXPERTES

**Se former
à la TEE:
des idées
pour l'avenir !**



12

DATAVISION

**Du besoin
à l'action:
le processus
d'étude mené
par Opco EP**



14

FORMATION
PROFESSIONNELLE

**Planète durable:
transition en
marche dans
les TPE-PME**



18

DYNAMIQUES
DE PROXIMITÉ

**Économie
circulaire:
ça progresse
dans les
TPE-PME !**



CAHIER CENTRAL
21
ENQUÊTE
BAROMÈTRE
« TRANSITIONS &
COMPÉTENCES »



56

PROXIMITÉ
EN ACTIONS

**Métiers de
bouche:
des formations
concrètes
qui font évoluer
les pratiques**



58

LES MOTIVATIONS

**Pourquoi
les entreprises
de proximité
s'engagent-elles
dans la transition
écologique et
énergétique ?**



60

REGARD
SCIENTIFIQUE

**Protection de
la biodiversité:
l'engagement
essentiel
du Muséum**

Entretien avec Gilles Bloch,
Président du Muséum
national d'Histoire naturelle



Se former à la TEE: des idées pour l'avenir!

Regards
**Table ronde
du colloque**
du 14 mai 2025 à La Rochelle
d'expertes

La TEE transforme en profondeur les métiers et les besoins en compétences des entreprises. Pour les TPE-PME, elle est un enjeu majeur. Le 14 mai dernier, les Dialogues de la transition écologique et énergétique organisés par Opco EP à La Rochelle, en Charente-Maritime, ont réuni six expertes issues de différentes instances du monde de l'emploi et de la formation. Lors d'un échange très riche, elles ont partagé leurs travaux et évoqué ce qu'il reste à accomplir afin d'accompagner cette indispensable évolution des métiers et des compétences.



La transition écologique et énergétique devrait créer entre 200 000 et 500 000 emplois nouveaux d'ici à 2030, d'après les chiffres du ministère du Travail. Certains métiers vont évoluer... tandis que d'autres disparaîtront. C'est donc un « big bang vert » que le monde de l'emploi s'apprête à vivre. La formation initiale prépare naturellement à ce bouleversement. Les salariés en poste auront, eux, la possibilité de déployer des compétences plus « écos » grâce à la formation professionnelle. Aujourd'hui, les 54 branches professionnelles du champ d'Opco EP sont concernées.



Les gestes professionnels changent et l'opérateur accompagne cette évolution. Pour autant, les TPE-PME ont du mal à identifier leurs besoins en compétences liées la transition écologique et énergétique. Si le citoyen adopte aisément les éco-gestes, le chef d'entreprise est parfois démuni face à cette révolution qu'il perçoit comme essentielle à son activité mais ne sait pas toujours appréhender. L'offre de formation doit donc gagner en lisibilité. Elle doit donner envie aux entreprises de proximité de se former, même à celles qui ne pensent pas être directement concernées, comme les métiers du soin, apparemment moins exposés à la TEE que le secteur des remontées mécaniques ou des mareyeurs. Ainsi, les crèches Halppy Kids, près de Lyon (Rhône), ont récemment fait appel à Opco EP pour transformer leurs pratiques (voir en page 17).



Amélie Dumas

Chargée de mission Analyse et définition des besoins de formation, Conseil régional Centre-Val de Loire

En se formant, les demandeurs d'emploi doivent développer leur capacité à s'adapter aux changements induits par la TEE. **Cela passe notamment par les soft skills (compétences douces), qui viennent soutenir les compétences techniques.**

**C'est un
« big bang vert »
que le monde
de l'emploi
s'apprête à vivre.**



Corinne Lafitte

Directrice générale, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

Les Carif-Oref identifient les formations et certifications en lien avec la transition écologique via le **Formacode, outil d'indexation et de référence pour tous les acteurs de la formation professionnelle.** Des colorations environnementales (métier « vert », « verdissant », etc.) peuvent être aussi recensées au niveau régional.



Catherine Beauvois

Directrice du programme Compétences 4.0, France Travail

La transition écologique et énergétique induit une grande diversité de compétences. À nous d'être capables de les identifier et de les décrire pour faire évoluer nos fiches métiers !

Aller au-delà de la sensibilisation

En termes de TEE, le constat des expertes rassemblées par Opco EP à La Rochelle est unanime : un grand effort de sensibilisation a été fourni. Mais il faut désormais aller plus loin en ce qui concerne la formation. *« Au-delà des éco-gestes ou des ateliers de sensibilisation tels que la Fresque du Climat, incitons les entreprises à s'engager dans des formations plus approfondies, estime Karine Brunel, coordinatrice de projet Formation professionnelle continue (Opco EP). Certaines sont spécifiques aux branches. Dans la promotion immobilière, par exemple, on peut se former pour devenir référent TEE. Dans le cadre du plan de développement des compétences, des entreprises s'engagent aussi individuellement pour former leurs salariés. Troisièmement, Opco EP financera bientôt des actions transverses, liées, entre autres, aux achats responsables. »* Par ailleurs, avec sa plateforme EDFLEX, l'opérateur met à disposition gratuitement et pour tous un grand nombre de contenus sur le sujet (articles, webinaires, documentations, etc.). Enfin, Reflex TEE est un questionnaire qui évalue le niveau de maturité en matière de transition écologique des TPE-PME du champ d'Opco EP. En 2025, 6 000 de ces diagnostics ont été effectués et 1 000 entreprises ont manifesté le besoin d'être accompagnées. Pour autant, cela ne suffit pas. Partout en France, l'offre de formation doit être mieux structurée via, notamment, la mutualisation des outils. Heureusement, certaines initiatives vont dans le bon sens, comme la liste annuelle des Métiers en particulière évolution ou émergence publiée par France compétences. *« Depuis 2019, 62 métiers ont donné lieu à 190 certifications, précise Marine Grimoldi, Cheffe de service Certification professionnelle de l'organisme.*



Technicien valoriste du réemploi, écoagriculteur, collecteur de biodéchets», la liste est longue... Du côté de France Travail, les choses bougent aussi. Le ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) évolue. « Nous qualifions les compétences que la TEE induit afin de les intégrer dans le référentiel », expose Catherine Beauvois, Directrice du programme Compétences 4.0 de l'établissement public. Dans le cadre des nouvelles fiches du ROME 4.0, les métiers verts (agent d'entretien de la nature, désamianteur...) sont clairement indiqués avec un tag, tout comme les métiers stratégiques pour la planification écologique ou encore les métiers « verdissants » dont les compétences évoluent vers davantage d'éco-responsabilité.

Avancées concrètes

Pour accélérer la formation à la TEE, des pistes concrètes ont été avancées pendant ce colloque. L'écologie, ce n'est pas que de la technique. C'est aussi un ensemble de compétences socio-comportementales. France Travail en est pleinement conscient : « Savoir bien communiquer et bien organiser son travail est un atout pour accompagner la TEE », estime Catherine Beauvois. La Région Centre-Val de Loire, dans ses appels d'offres aux organismes de formation, demande clairement que ces soft skills soient intégrées dans les parcours pédagogiques. « Celles-ci s'acquièrent par des mises en situation », souligne Amélie Dumas, Chargée de mission Analyse et définition des besoins de formation au Conseil régional. La Région Centre-Val de Loire est même allée plus loin puisqu'elle a développé un important programme d'accompagnement des organismes



L'écologie,
ce n'est pas que
de la technique.
C'est aussi **un
ensemble de
compétences socio-
comportementales.**



Marine Grimoldi
Cheffe de service
Certification professionnelle,
France compétences

En 2025, **16 métiers ont été identifiés comme émergents ou en particulière évolution** (certains ont trait à la TEE). Tout organisme qui souhaite déposer un dossier de demande d'enregistrement d'une certification au RNCP sur l'un de ces métiers bénéficie d'une procédure dérogatoire d'enregistrement.



Dominique Vignot
Présidente de la
Commission RSE et
administratrice, Les Acteurs
de la Compétence

En matière de formation à la TEE, **il ne faut pas négliger l'aspect filière, qui peut être très puissant.** Dans le bâtiment, un certain nombre de grands groupes ont eu un effet d'entraînement vis-à-vis de leurs fournisseurs.

de formation, à la fois en tant qu'entreprises (gestion de leurs déplacements, de leurs déchets, etc.) mais aussi en les aidant à « verdir » leur ingénierie de formation. Une préoccupation partagée par la fédération Les Acteurs de la compétence, comme en témoigne son administratrice, Dominique Vignaud : « Notre fédération référence les organismes de formation qui ont intégré la RSE dans leurs offres. C'est le cas pour près de la moitié d'entre eux. En revanche, de manière évidente, certains organismes, comme ceux qui forment aux langues étrangères, sont moins motivés pour cela ». Enfin, du côté du Carif-Oref Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, on imagine des outils immersifs pour mieux acculturer à la TEE. Dans le cadre d'une itinérance sur son territoire, Cap Métiers réunit professionnels et lycéens. Bâtir, fabriquer, nourrir, transporter, produire de l'énergie et valoriser : ces six domaines, au cœur de la TEE, sont abordés par le biais de modules immersifs (réalité virtuelle, escape games...). « Les jeunes ne connaissent pas toujours les métiers verts ou les compétences qui leur donneront un impact sur les transitions », témoigne Corinne Laffite, Directrice générale de Cap Métiers. Quels que soient leur âge et leur fonction, ils ont le désir d'en savoir plus sur la TEE, et de se former au long cours. ■



Karine Brunel
Coordinatrice de projet
Formation professionnelle
continue, Opco EP

La branche des remontées mécaniques a bénéficié récemment d'une formation aux drones pour évaluer le manteau neigeux afin qu'elles soient plus économes en neige de culture. **Celle de l'imprimerie s'est aussi formée à la RSE grâce à notre concours.**

DU BESOIN À L'ACTION: LE PROCESSUS D'ÉTUDE MENÉ PAR OPCO EP

Pour éclairer les politiques emploi-formation et qualification et analyser les impacts des transitions, Opco EP mène des études au plus près des réalités de chaque branche professionnelle. Voici le cycle d'une étude sur les effets de la transition écologique et énergétique.

1

**EXPRESSION
DES BESOINS
REMONTÉE PAR
UNE BRANCHE
PROFESSIONNELLE**

“ L'enjeu, aujourd'hui, n'est pas seulement d'identifier les évolutions à venir, mais surtout d'amener les entreprises à s'en emparer...”

Stéphane Coffin

Président Groupe ESLC et de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)

2

**VALIDATION
PAR LES
INSTANCES**

Demarins / LES CAHIERS D'OPCO EP

N°2 NOVEMBRE 2025



“ Cette étude est un outil essentiel, offrant un état des lieux précis et fidèle à la réalité. Il est donc nécessaire de structurer un plan d'accompagnement pour que les salariés s'adaptent et pour garantir la pérennité des métiers du secteur.”

Pierre Scholl

Représentant CPNE-FP collège salarié CGT pour la branche des remontées mécaniques et domaines skiables et délégué syndical sur le domaine des 3 Vallées

3

PRODUCTION

**QUELLE EST LA TYPOLOGIE
DES ÉTUDES RÉALISÉES ?**

NOTES D'ANALYSE
Ces notes donnent un premier niveau d'information sur les impacts (climat, énergie, biodiversité, pollution, déchets et circularité) sur l'activité économique, les métiers et les compétences des branches professionnelles.

DIAGNOSTICS PROSPECTIFS
Ces études approfondissent le travail des notes d'analyse sur les effets de la TEE sur les métiers et les compétences par un diagnostic prospectif, une actualisation de la cartographie des emplois et un plan d'action opérationnel pour accompagner les branches dans leur adaptation à la transition écologique et énergétique.

4

**LES LIVRABLES
PROPOSÉS
À LA BRANCHE**

- Notes d'analyse
- Études approfondies intégrant une actualisation de la cartographie des emplois et des compétences, ainsi qu'un plan d'action opérationnel
- Baromètre réalisé avec BVA

1 2 3 4

À chaque étape du processus et en lien étroit avec les partenaires éventuels pour assurer une bonne diffusion des éléments et une appropriation des résultats.

QU'EST-CE ? QU'UN EDEC ?

**EDEC – ANTICIPER ET SÉCURISER
LES PARCOURS PROFESSIONNELS**

1. DÉFINITION

- Un EDEC est un **engagement** de développement de l'emploi et des compétences.
- Accord signé entre l'État et un ou plusieurs partenaires professionnels (branches ou interpro) pour **anticiper les mutations économiques, technologiques, écologiques ou sociales** d'un secteur.



2. UTILITÉ (À QUOI CELA SERT-IL ?)

- **Mieux comprendre les transformations** d'un secteur (climat, numérique, réglementation...).
- **Identifier les besoins** en compétences et qualifications.
- **Anticiper les évolutions** des emplois.
- **Accompagner** les entreprises dans leur gestion RH (GPEC).



3. ACTIONS CONCRÈTES ET FINANCEMENTS (COMMENT CELA SE TRADUIT-IL ?)

- **Réalisation** d'études sectorielles.
- **Élaboration de plans d'action** emploi-formation.
- **Développement d'outils** RH ou GPEC (diagnostics, référentiels métiers, formations, accompagnements RH).
- Déploiement de parcours **de formation adaptés**.
- Expérimentations ou **dispositifs pilotes**.

4. PARTIES PRENANTES (QUI EST CONCERNÉ ?)

- **Signataires**
 - > L'État via :
 - la DGEFP (niveau national);
 - les DREETS (niveau régional);
 - les DDETS (niveau départemental).
 - > Les branches professionnelles/organisations interprofessionnelles.
- **Bénéficiaires**
 - > Les organisations professionnelles de branche.
 - > Les organisations interprofessionnelles.
 - > Les entreprises, notamment les TPE-PME.
 - > Les salariés et les futurs salariés.
- **Les partenaires**
 - > Les opérateurs de compétences (Opcos).



Grâce à un EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) signé par Opcos EP avec l'État, les entreprises du champ de l'opérateur peuvent bénéficier d'un accompagnement renforcé pour réussir leur transition écologique et énergétique. À la clé : de nombreuses opportunités de développement et des pratiques plus respectueuses de l'environnement.

Pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et s'adapter au changement climatique, chacun a un rôle à jouer : citoyen, entreprise, collectivité... C'est justement l'objet de la loi climat et résilience de 2021 : nous devons consommer autrement, produire autrement, nous déplacer autrement... Bien sûr, les entreprises de proximité doivent participer activement à cette ambition. Opcos EP est là pour les y aider. Dans le cadre de la loi, l'organisme a désormais pour tâche de stimuler la transition écologique et énergétique (TEE) auprès de ses bénéficiaires. Cela passe par une nouvelle offre de services complète. Techniquement et financièrement, l'effort est soutenu par un EDEC de 1,114 million d'euros entièrement dédié à la TEE. Cet accord pluriannuel est destiné à anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications tout en sécurisant le parcours professionnel des salariés.

**Planète durable :
transition en
marche dans
les TPE-PME**

FORMATION PROFESSIONNELLE



À chaque fois, ces travaux d'observation se doublent d'un diagnostic prospectif accompagné d'une suggestion de plan d'action.

Observer pour mieux agir

En 2024, branche par branche, Opco EP a réalisé des travaux d'observation en partie financés par l'EDEC. Ceux-ci analysent les effets de la TEE sur l'emploi et les compétences. Climat, énergie, ressources, biodiversité, pollution, déchets... tous ces aspects ont été étudiés en regard de l'activité de la branche concernée. Par exemple, pour la boulangerie-pâtisserie, des canicules plus fréquentes menacent à la fois le chiffre d'affaires (on consomme moins de produits panifiés en cas de forte chaleur) et les conditions de travail des artisans. Le blé coûtera aussi plus cher. Dans le secteur de la coiffure, qui consomme beaucoup d'eau, les sécheresses des années à venir pourraient engendrer des difficultés pour l'activité. Les entreprises du domaine des combustibles, elles, doivent être sensibilisées au risque d'accident entraînant des dommages pour l'environnement. À chaque fois, ces travaux d'observation se doublent d'un diagnostic prospectif accompagné d'une suggestion de plan d'action. 50 % des branches du champ de compétence de l'opérateur ont bénéficié de ces études, que ce soit dans l'artisanat, les professions libérales ou les activités de commerce et services aux particuliers ou aux entreprises.

Opco EP mobilise ses conseillers au plus près du terrain. Par le biais de diagnostics personnalisés, il hiérarchise les besoins et propose des solutions.

Des solutions de terrain pour les entreprises

Dans les TPE-PME, l'adoption d'une démarche RSE a la vertu de contrer les menaces induites par le changement climatique, la pollution ou la raréfaction des ressources. Pour ce faire, Opco EP mobilise ses conseillers au plus près du terrain. Par le biais de diagnostics personnalisés, il hiérarchise les besoins et propose des solutions. Des outils adaptés tels que la PCRH (prestation de conseil en ressources humaines) transforment les pratiques des chefs d'entreprise et de leurs salariés après un temps de formation (voir encadré ci-contre). Opco EP conseille aussi en matière de recrutement, suggère de nouvelles fonctions (responsable RSE, par exemple) ou oriente vers des experts. À terme, l'entreprise travaille de manière plus éco-responsable, ce qui est aussi à même de séduire sa clientèle et de futures recrues. Si la TEE crée quelques nouveaux métiers, dans la grande majorité des cas, elle transforme les gestes existants. Dans notre vie personnelle comme au travail, nous essayons de mieux gérer nos déchets, de consommer moins d'énergie et d'effectuer des achats responsables. Cette sensibilisation aux enjeux de durabilité est le socle à partir duquel, petit à petit, les professionnels évoluent. En régions, il existe des accompagnements spécifiques (programme Seize à La Réunion pour optimiser sa consommation d'énergie, questionnaire sur le même thème gratuit en Île-de-France, webinaires en Auvergne-Rhône-Alpes...). Bien entendu, Opco EP soutient aussi les initiatives qui viennent du terrain, portées par les branches professionnelles (voir l'exemple de Green Me Up en page 19). ■

Près de Lyon, les crèches Halppy Kids évoluent en douceur

Parce que les crèches s'occupent des tout-petits, elles sont particulièrement sensibles à la transition écologique. Pour elles, il est important de transmettre un monde vivable aux générations futures. La micro-crèche Halppy Kids de Sérézin-du-Rhône, près de Lyon, a ainsi bénéficié de l'accompagnement d'Opco EP pour rendre ses pratiques plus respectueuses de l'environnement. «Après une phase de diagnostic, Opco EP a formé l'une de nos salariées pendant plusieurs heures», explique Géraldine de Corbière, cofondatrice d'Halppy Kids. «Ensuite, nous avons adopté différents petits gestes au quotidien, détaille Amélie Soullisse, son associée. Par exemple, nos essuie-mains sont désormais réutilisables. Et pour les enfants, nous n'achetons plus que des jeux d'occasion.» Dans le domaine des repas, ça change aussi! Les petits pots de compote sont recouverts d'une charlotte lavable. Les barquettes livrées par un prestataire extérieur sont en inox, et non plus en plastique, à la demande d'Halppy Kids. «Même les enfants se mettent à la transition écologique», se félicite la jeune femme. Les bavoirs du matin encore propres sont réutilisés pour le goûter. «Non, le mien est encore propre, disent les petits!», s'amuse l'entrepreneuse. Je m'aperçois que les habitudes changent facilement. C'est vraiment encourageant.» À Sérézin-du-Rhône, dorénavant, toute l'équipe travaille autrement. «Nous passons aussi la bonne parole aux parents», souligne Géraldine de Corbière. Quel que soit notre âge, nous pouvons tous agir pour la planète.



Économie circulaire :

DYNAMIQUES DE PROXIMITÉ

Partout en France, Opco EP accompagne les entreprises de proximité dans leur effort de transition écologique. En Occitanie, Fournials Motoculture recycle le bois, le plastique, les produits chimiques, etc., tandis qu'en Bretagne, la Charcuterie Gourmande remplace les emballages jetables par des contenants en verre. Ces pratiques plus vertueuses profitent à tous. Elles garantissent le développement de l'activité, satisfont les clients et préservent l'environnement.

Ça progresse dans les TPE-PME!



Recyclage en Occitanie : l'apport de Green Me Up chez Fournials Motoculture



Dans le Tarn, Fournials Motoculture vend et répare du matériel d'entretien d'espaces verts (tondeuses, souffleuses, débroussailluses, etc.). Fondée en 1956 par Pierre Fournials, l'entreprise est aujourd'hui gérée par ses deux petits-fils. «*Nous avons toujours été attachés à des valeurs : le matériel que l'on vend doit être pérenne et facile à réparer, par exemple. Aussi, quand notre conseiller Opco EP nous a parlé du programme Green Me Up, nous y avons été très attentifs*», énonce Vincent Fournials, codirigeant de l'entreprise. En Occitanie, Opco EP a conçu ce programme comme un levier très concret pour aider les bénéficiaires à s'engager dans la TEE via des pratiques plus durables. Grâce à Green Me Up, une multitude de ressources pédagogiques sont accessibles en ligne sur le site de l'opérateur. La RSE, le développement durable ou encore l'économie circulaire sont abordés à travers le micro-learning. Les chefs d'entreprise et leurs salariés peuvent suivre à distance ces moments d'enseignement. Surtout, Green Me Up met à disposition des TPE-PME une

consultante experte qui les aide à changer leur stratégie et à booster leur compétitivité (programme Shake Up). C'est ce qui s'est passé en Occitanie!

Changement de pratiques

Une formatrice s'est déplacée sur les sites de Fournials Motoculture pour aider le chef d'entreprise à structurer sa démarche de gestion des déchets. En termes financiers, l'équation est intéressante : «*Les sommes qui proviennent des matériaux auxquels nous offrons une seconde vie sont réinvesties pour recycler ce qui, au contraire, entraîne un coût*», témoigne Vincent Fournials. Une très large partie de ce qui est consommé dans l'entreprise est en effet recyclée. Le bois est un bon exemple. Mises à disposition des clients, les palettes sont enlevées par un prestataire quand le stock devient trop important. «*Spécialiste des espaces verts, celui-ci les broie, enlève les pointes et en fait des copeaux pour le sol.*» Concernant les produits chimiques, type aérosols, l'entreprise a signé une convention sur les matières dangereuses. «*Grâce à Green Me Up, Fournials Motoculture a revu et étendu ses méthodes de recyclage. L'entreprise a aussi communiqué sur sa marque employeur et sensibilisé ses équipes. La formation à la TEE devrait continuer en 2026*», précise Mickaël Cescato, Conseiller Opco EP en Occitanie. La démarche écologique va même plus loin : «*Partisans d'une économie de la fonctionnalité, les frères Fournials veulent que leurs clients n'hésitent pas à louer plutôt qu'à acheter. Ils envisagent même de les former à la réparation du matériel*», conclut Ophélie Alcantara, chargée de l'action territoriale. ■



Vincent Fournials
codirigeant de Fournials Motoculture

Nous avons toujours été attachés à des valeurs : le matériel que l'on vend doit être pérenne et facile à réparer, par exemple. **Aussi, quand notre conseiller Opco EP nous a parlé du programme Green Me Up, nous y avons été très attentifs.**



Emballages consignés en Bretagne : la belle aventure de la Charcuterie Gourmande



Dans le Finistère, la Charcuterie Gourmande est un réseau de charcutiers-traiteurs qui regroupe 17 magasins et plus de 150 salariés. Par conviction écologique, mais aussi pour se mettre en conformité avec la loi AGECE (loi anti-gaspillage pour une économie circulaire), qui prévoit notamment zéro emballage plastique à usage unique d'ici à 2040, cette association a fait le choix du réemploi... et d'Opco EP pour l'accompagner ! Dans le cadre de la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) mobilisée par la DREETS et Opco EP, un prestataire du collectif breton En Boîte le Plat s'est déplacé en 2024 dans quatre boutiques du réseau.

Vendeurs ambassadeurs

« Nous n'étions pas complètement novices, car nous avons déjà assuré des prestations zéro déchet en entreprise », rappelle Lenaig Guiziou, Coordinatrice de la Charcuterie Gourmande. Concrètement, pour l'activité traiteur des boutiques,

En Boîte le Plat met à disposition des contenants en verre réemployables et consignés, en remplacement des barquettes en plastique. « Nos adhérents et vendeurs n'étaient pas forcément enthousiastes. Ils avaient peur de perdre du temps et que cela déplaie aux clients », souligne la responsable. Après un diagnostic dressé dans chaque boutique, l'expert a pris le temps d'accompagner les équipes. Il leur a expliqué comment devenir des ambassadeurs de la démarche grâce à un argumentaire précis. Il les a guidés en situation de travail, au moment où les vendeurs proposent le contenant en verre aux clients. Des supports de communication ont été affichés.

Des résultats encourageants

Malgré le surcoût lié à la boîte en verre, certains clients n'hésitent plus à délaissier le plastique. Avec le système de consigne, cela ne revient pas plus cher ! Pour autant, le passage au réemploi ne va pas toujours de soi. En 2025, dans certaines boutiques, les habitudes ont la vie dure. « L'association En Boîte le Plat nous avait prévenus », avance Lenaig Guiziou. Les sacs plastique ont mis du temps à disparaître de notre quotidien. Aujourd'hui, seules une à deux boîtes en verre partent chaque jour. En ville, les salariés y ont davantage recours, car ils sont sensibilisés à la RSE via leur entreprise. Autre point positif : toutes les boutiques souhaitent continuer l'expérience, même celles qui étaient réfractaires au départ. » La démarche de réemploi va bien au-delà des emballages consignés. En effet, quelques clients viennent désormais avec leur propre contenant. En 2026, l'association bretonne veut généraliser la démarche dans les 17 boutiques de la région. « Notre initiative pourra aussi donner envie à d'autres métiers de bouche, se félicite Lenaig Guiziou. Dédramatiser les changements de pratique, cela prend du temps, mais ça marche ! » ■



Lenaig Guiziou

Coordonnatrice de la Charcuterie Gourmande

Toutes les boutiques souhaitent continuer l'expérience, même celles qui étaient réfractaires au départ.

BAROMÈTRE « Transitions & Compétences »

Volet transition écologique et énergétique

RAPPORT
DE RÉSULTATS

1

Méthodologie et structure de l'échantillon

1.1 Méthodologie

Recueil

Enquête réalisée en mix méthodologie web et téléphone entre décembre 2024 et avril 2025, à partir du fichier des entreprises relevant du champ Opco EP.

Échantillon

9997 entreprises répondantes (établissements principaux) relevant du champ d'Opco EP.

La constitution de l'échantillon a fait l'objet d'un raisonnement par branche professionnelle, dans le but de disposer de bases statistiques suffisamment solides pour chacune. Ainsi, certaines branches ont été volontairement surreprésentées dans l'échantillon interrogé, et inversement.

Afin de garantir la représentativité finale de l'échantillon vis-à-vis de la population cible (adhérents d'Opco EP), un redressement statistique a été appliqué. Ce dernier a porté sur trois variables clés : la branche professionnelle, la taille de l'entreprise et la région d'implantation.

Résultats

Ce rapport présente les résultats de l'enquête au global et selon les principaux critères d'analyse retenus.

Pour les résultats régionaux, les différences significatives sont indiquées au moyen d'un code couleur. Seules les branches professionnelles se démarquant significativement de la moyenne (en positif ou en négatif) sont, quant à elles, affichées.

Les éléments présentés dans cette revue constituent un volet de l'étude globale réalisée par BVA pour Opco EP, laquelle porte sur les trois transitions — énergétique et écologique, numérique et démographique. La présente revue se concentre plus spécifiquement sur la transition énergétique et écologique.

Informations sur l'analyse des résultats

Lorsqu'un résultat régional ou celui d'une branche professionnelle est décrit comme « significativement supérieur ou inférieur au global », cela signifie que cette donnée montre une différence notable par rapport à la moyenne globale, et que cette différence a été confirmée statistiquement avec un faible risque d'erreur. En d'autres termes, il est peu probable que cette différence soit due à une variation aléatoire (hasard).

Deux facteurs influent sur le niveau de significativité.

- L'écart de points par rapport à la population d'ensemble (plus l'écart entre les deux groupes est important, plus la différence observée est susceptible d'être statistiquement significative).
- La taille de l'échantillon que l'on compare (plus la taille de ce dernier est importante, plus la précision de l'estimation statistique est élevée). Une différence significative sera alors plus facile à détecter avec un échantillon ayant une volumétrie importante.

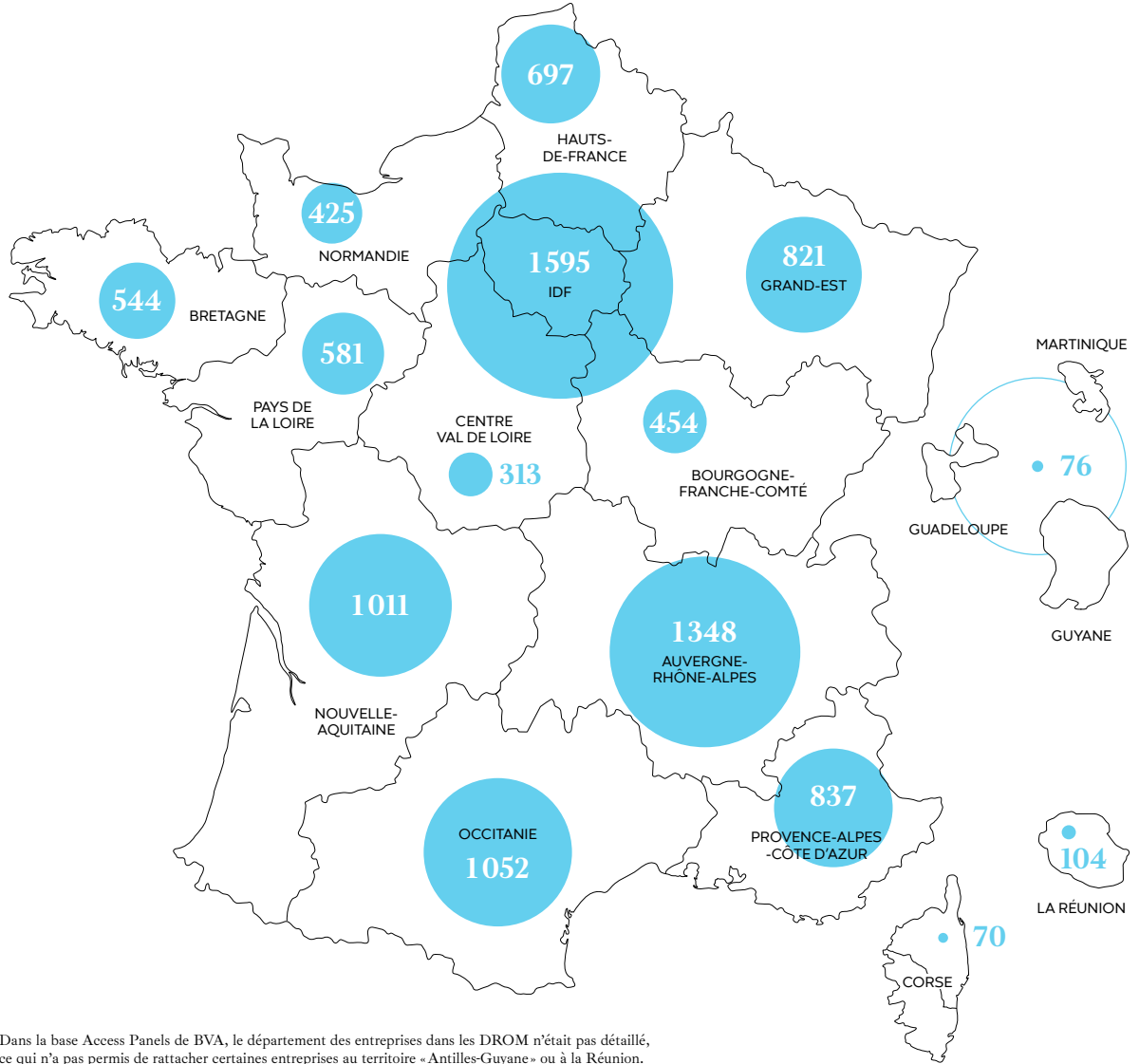
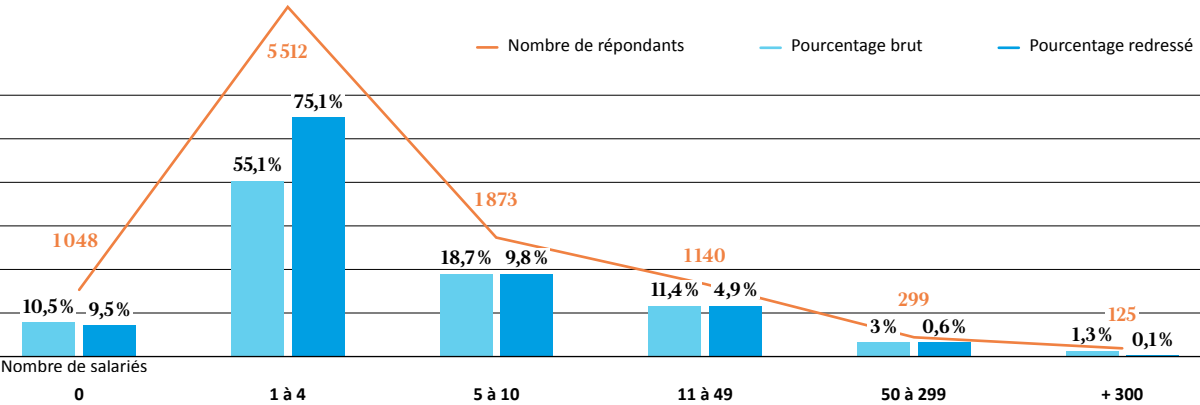
Même si un écart de résultat n'est pas considéré comme statistiquement significatif, un écart important peut tout de même indiquer une tendance dans les données.

1.2 Structure de l'échantillon de répondants

BRANCHE PROFESSIONNELLE	NOMBRE DE RÉPONDANTS	% BRUT	% REDRESSÉ
Personnel des cabinets médicaux	1257	12,6 %	11,5 %
Cabinets dentaires	950	9,5 %	6,2 %
Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	698	7,0 %	4,1 %
Coiffure et professions connexes	627	6,3 %	8,6 %
Immobilier	579	5,8 %	9,6 %
Avocats (personnel des cabinets d'avocats, avocats salariés, avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation et personnel salarié non-avocat)	486	4,9 %	2,9 %
Interprofession du champ d'intervention d'Opco EP	441	4,4 %	7,8 %
Boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers	432	4,3 %	2,7 %
Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire	428	4,3 %	5,0 %
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales)	425	4,3 %	5,9 %
Pharmacie d'officine	397	4,0 %	6,9 %
Gardiens, concierges et employés d'immeuble	323	3,2 %	2,5 %
Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	275	2,8 %	3,2 %
Entreprises de services à la personne	233	2,3 %	1,3 %
Entreprises d'architecture	202	2,0 %	3,0 %
Détaillants en chaussure	173	1,7 %	0,6 %
Librairie	167	1,7 %	0,5 %
Fleuristes, vente et services des animaux familiers	166	1,7 %	2,2 %
Promotion immobilière	164	1,6 %	0,8 %
Maintenance, distribution et location de matériel agricole, de travaux publics, du bâtiment et de la manutention, de la motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM)	164	1,6 %	2,0 %
Poissonnerie	148	1,5 %	0,6 %
Notariat	114	1,1 %	0,6 %
Vétérinaires : personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires Vétérinaires praticiens salariés	110	1,1 %	1,4 %
Taxis	99	1,0 %	1,5 %
Prothésistes dentaires et personnel des laboratoires de prothèse dentaire	88	0,9 %	0,7 %
Imprimerie de labeur et industries graphiques	82	0,8 %	0,9 %

BRANCHE PROFESSIONNELLE	NOMBRE DE RÉPONDANTS	% BRUT	% REDRESSÉ
Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants)	79	0,8 %	0,7 %
Pâtisserie	78	0,8 %	0,8 %
Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	71	0,7 %	0,8 %
Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes	65	0,7 %	0,6 %
Charcuterie de détail	65	0,7 %	0,9 %
Services funéraires	52	0,5 %	0,6 %
Assainissement et maintenance industrielle	51	0,5 %	0,2 %
Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	37	0,4 %	0,4 %
Sociétés d'expertise et d'évaluation	34	0,3 %	0,2 %
Entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation	30	0,3 %	0,2 %
Industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	30	0,3 %	0,1 %
Personnel des huissiers de justice	30	0,3 %	0,4 %
Personnel des administrateurs et mandataires judiciaires	21	0,2 %	0,1 %
Cabinets ou entreprises d'expertise en automobile	19	0,2 %	0,1 %
Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers	17	0,2 %	0,1 %
Miroiterie, transformation et négoce du verre	16	0,2 %	0,1 %
Remontées mécaniques et domaines skiables	12	0,1 %	0,0 %
Offices des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de vente volontaire de meubles aux enchères publiques	12	0,1 %	0,1 %
Répartition pharmaceutique	11	0,1 %	0,0 %
Entreprises de logistique de communication écrite directe	11	0,1 %	0,1 %
Mareyeurs-expéditeurs	9	0,1 %	0,1 %
Personnel des greffes des tribunaux de commerce	8	0,1 %	0,0 %
Personnel des structures associatives cynégétiques (chasse)	7	0,1 %	0,0 %
Commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie et de la beauté	4	0,0 %	0,0 %
TOTAL	9 997	100,0 %	100,0 %

1.2 Structure de l'échantillon de répondants (suite)



Dans la base Access Panels de BVA, le département des entreprises dans les DROM n'était pas détaillé, ce qui n'a pas permis de rattacher certaines entreprises au territoire « Antilles-Guyane » ou à la Réunion.

1.3 Ateliers en régions, un complément à l'enquête



Des ateliers pour comprendre, illustrer, régionaliser et recueillir les besoins des entreprises

Échanges avec les entreprises de proximité sur l'ensemble du territoire, pour...

COMPRENDRE les logiques des transformations et leurs impacts.

ILLUSTRER ces transitions par des « verbatims » et témoignages d'entreprises.

CERNER la manière dont les entreprises se saisissent ou pas des sujets: sensibilisées ou non? Investissent ou non? Par quelle approche? Contradictions éventuelles? ...

RECUEILLIR les besoins concrets des entreprises en matière d'accompagnement face à l'évolution de l'activité, des emplois et des besoins en compétences.

1.4 Les ateliers menés: modalités et déploiement régional

DIRECTION RÉGIONALE	DATE	PARTICIPANTS
Bourgogne-Franche-Comté	18/03/2025	8
Auvergne-Rhône-Alpes	25/03/2025	8
Antilles-Guyane	25/03/2025	6
Bretagne	25/03/2025	8
Occitanie	27/03/2025	7
Île-de-France	27/03/2025	8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	01/04/2024	9
Grand Est	01/04/2024	3
Centre-Val de Loire	03/04/2025	8
Normandie	08/04/2025	9
Corse	08/04/2025	3
Pays de la Loire	10/04/2025	8
Hauts-de-France	15/04/2025	10
Nouvelle-Aquitaine	17/04/2025	8
Réunion	20/05/2025	5

- Atelier de 1 h 30 en visioconférence.
- Des entreprises ciblées, avec l'appui des DR, afin d'avoir une diversité de branches professionnelles.

Soit un total de 108 entreprises de proximité qui se sont mobilisées pour les ateliers.

Atelier interrégional en présentiel	24/04/2025	Il a réuni l'ensemble des DR d'Opcv EP
-------------------------------------	------------	--

2

L'activité des entreprises

2.1 En résumé

Près de la moitié des entreprises prévoient une activité stable en 2025

En termes d'activité, 2024 a été une année stable pour près de la moitié des entreprises de proximité interrogées (46%). Toutes tailles confondues, un quart des entreprises (24%) ont vu leur activité croître et jusqu'à la moitié (46%) pour celles dont l'effectif dépasse 50 salariés. A contrario, les entreprises n'ayant aucun salarié sont les plus nombreuses à avoir connu une activité en baisse (29% d'entre elles).

Pour 2025, une majorité d'entreprises (48%) estiment à nouveau que l'activité va **rester stable**. Elles sont moins nombreuses à anticiper une hausse (19%) ou une baisse (21%). L'effet de taille continue à jouer, avec des projections nettement plus favorables au-delà de 50 salariés et moins optimistes pour les entreprises de moins de 5 salariés.

Une activité impactée avant tout par la baisse du pouvoir d'achat des ménages

Parmi les différents phénomènes qui impactent l'activité, c'est la **baisse du pouvoir d'achat** des ménages qui touche **le plus grand**

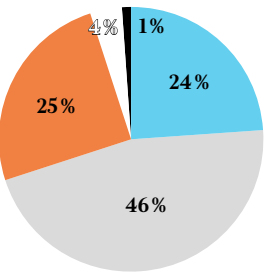
nombre d'entreprises de proximité (47%), tout particulièrement dans certaines branches professionnelles, où 7 entreprises sur 10 sont impactées (esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie; fleuristes, vente et services des animaux familiers; charcuterie de détail; pharmacie d'officine...). Suit **l'évolution des coûts de l'énergie et des approvisionnements** touchant un tiers des entreprises (34%) au global et jusqu'à 6 sur 10 au sein de branches professionnelles fortement consommatrices d'énergie (boulangerie-pâtisserie, pâtisserie, charcuterie de détail, boucherie, etc.).

Les **difficultés de recrutement** constituent la troisième problématique la plus impactante (26% des entreprises), avec certaines branches professionnelles qui y sont particulièrement confrontées (7 sur 10 dans les services à la personne, 6 sur 10 dans l'assainissement et la maintenance industrielle...).

Le taux global de **61% de dirigeants confiants dans l'avenir** de leur entreprise masque des **opinions très différentes** selon l'effectif de l'entreprise et la branche professionnelle. Ainsi, le taux de confiance en l'avenir monte à 80% pour les entreprises de 50 à 299 salariés, alors qu'il est de 61% pour les entreprises ayant 1 à 4 salariés. Selon les branches professionnelles, il atteint 80% voire plus (services funéraires, personnel des administrateurs et mandataires judiciaires, vétérinaires) ou reste en deçà de 50% pour les branches professionnelles pharmacie d'officine, taxis et notariat, par exemple.

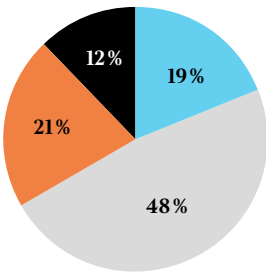
2.2 Évolution de l’activité des entreprises

Évolution constatée par rapport à 2023

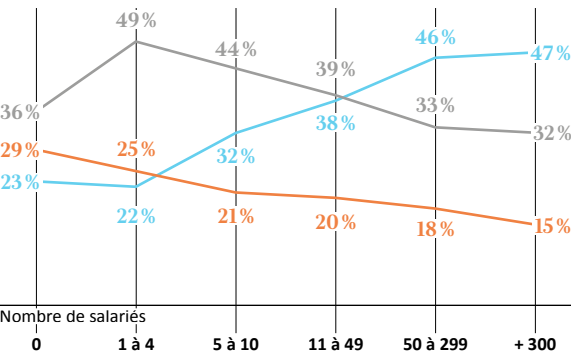


Plutôt en hausse Stable Plutôt en baisse Non concerné (création récente, par exemple) Ne sait pas

Évolution prévue par rapport à 2024

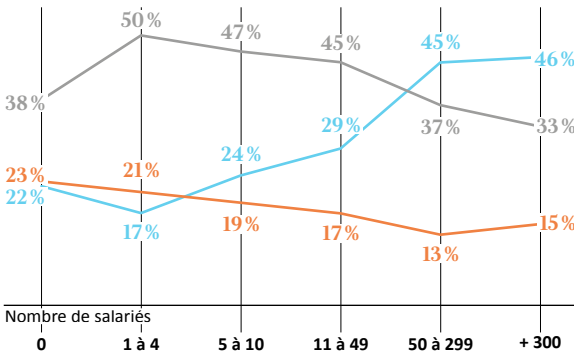


Évolution constatée par rapport à 2023 selon la taille de l’entreprise



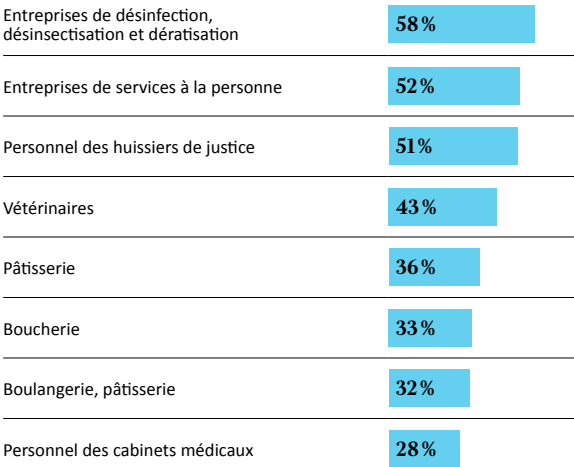
Plutôt en hausse Plutôt en baisse Stable

Évolution prévue par rapport à 2024 selon la taille de l’entreprise

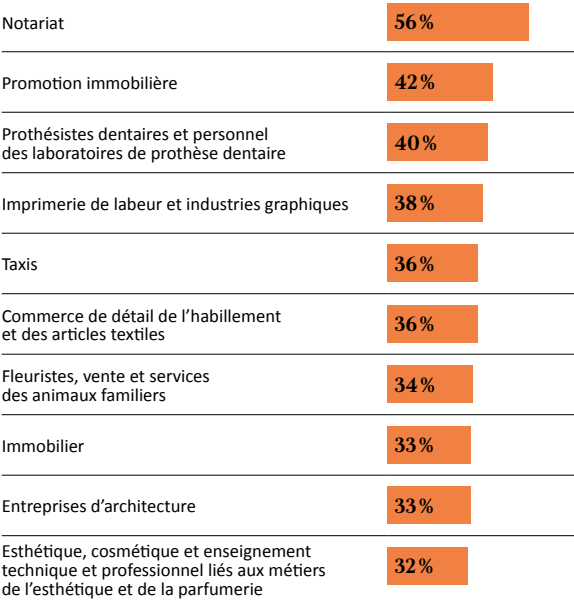


Plutôt en hausse Plutôt en baisse Stable

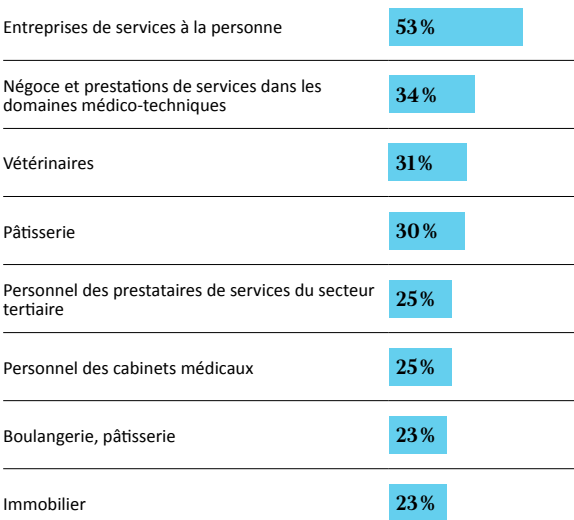
Branches qui estiment que leur activité sera plutôt en hausse par rapport à 2023 ⁽¹⁾



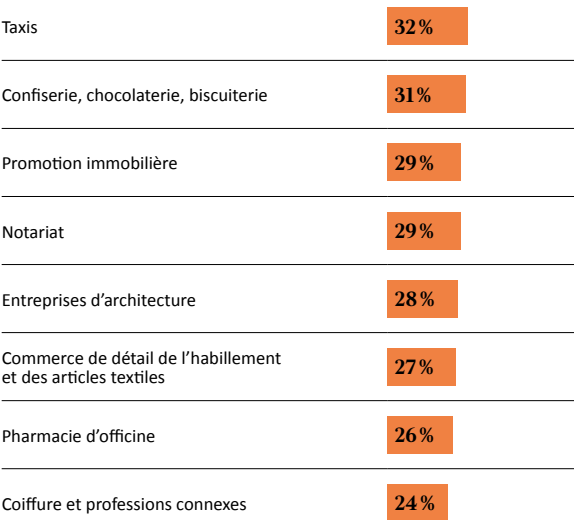
Branches qui estiment que leur activité sera plutôt en baisse par rapport à 2023 ⁽¹⁾



Branches qui estiment que leur activité sera plutôt en hausse par rapport à 2024 ⁽¹⁾



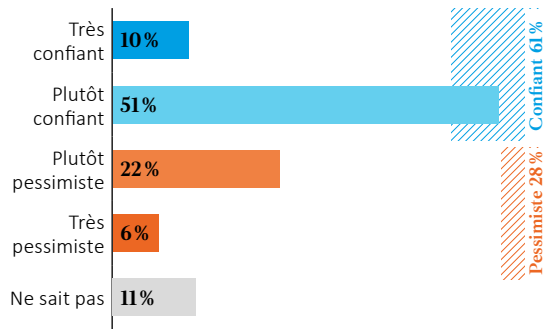
Branches qui estiment que leur activité sera plutôt en baisse par rapport à 2024 ⁽¹⁾



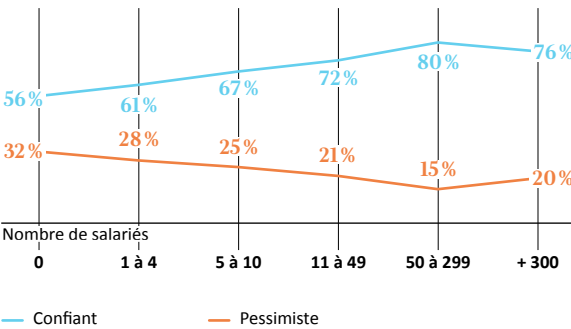
(1) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global sont présentées.

2.3 Confiance en l’avenir

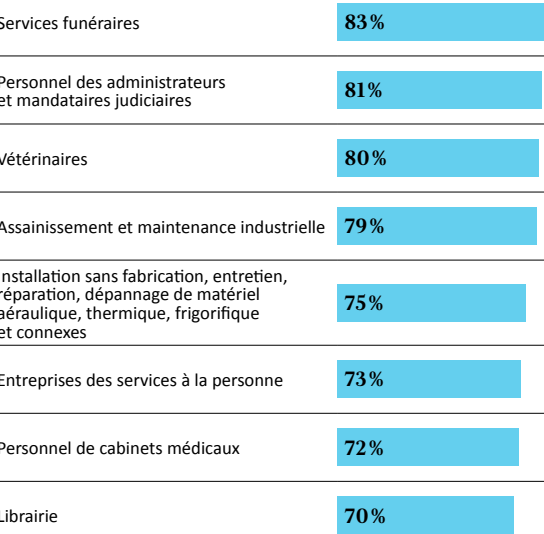
Confiance en l’avenir de l’entreprise



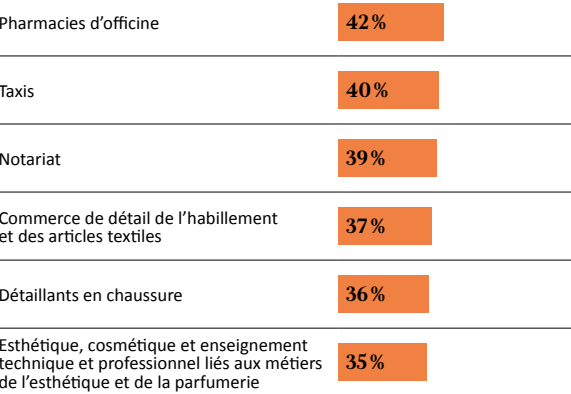
Confiance en l’avenir de l’entreprise selon la taille



Branches les plus confiantes⁽¹⁾



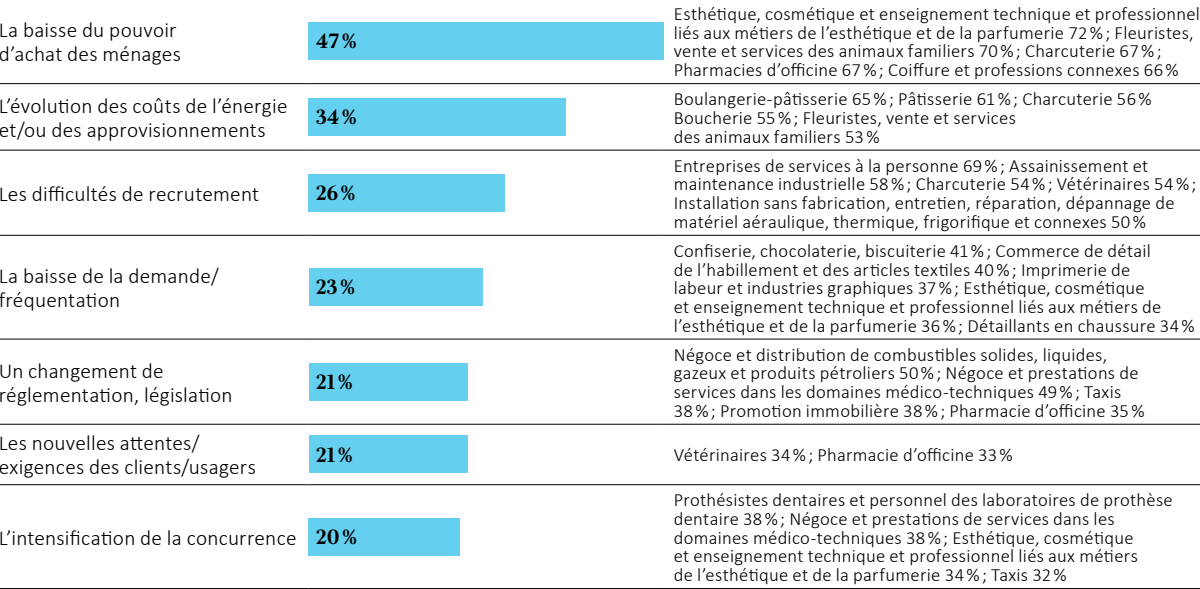
Branches les plus pessimistes⁽¹⁾



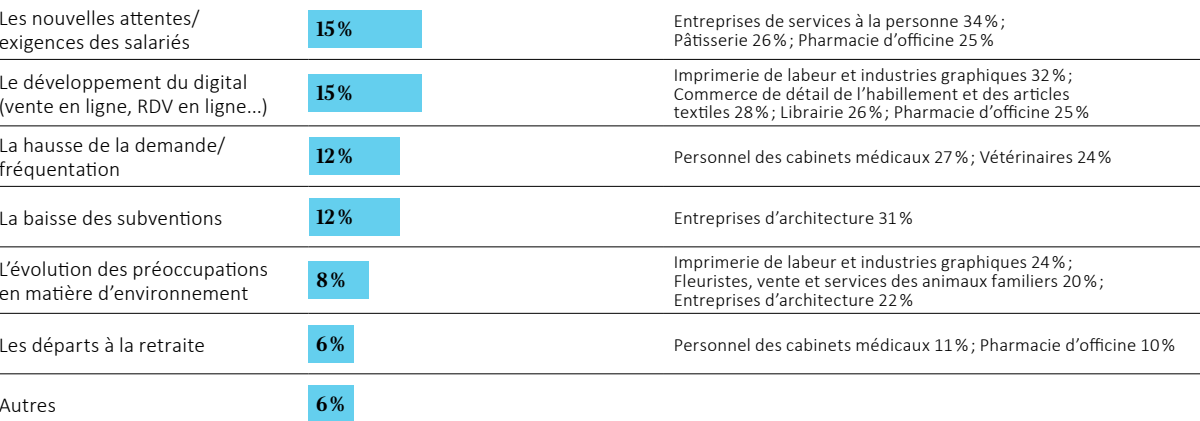
(1) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global et qui présentent l'écart le plus important sont présentées.

2.4 Tendances impactant l’activité des entreprises

Principales tendances qui impactent l’activité des entreprises⁽¹⁾



Bas de classement



(1) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global et qui présentent l'écart le plus important sont présentées.

3

La transition écologique et énergétique

3.1 En synthèse

Des motivations combinant enjeux de réduction des coûts d'énergie et convictions personnelles des dirigeants

Si les entreprises de proximité considèrent majoritairement (54%) que les **questions d'environnement et d'énergie sont importantes** **mais non prioritaires**, le caractère prioritaire ou secondaire de ces enjeux diffère nettement selon l'effectif des entreprises et l'activité. Ainsi, les entreprises d'au moins 50 salariés sont 4 sur 10 à estimer que les enjeux écologiques et énergétiques sont prioritaires. C'est aussi le cas de 4 entreprises sur 10 en confiserie, chocolaterie, biscuiterie, boulangerie ou boulangerie-pâtisserie, et même de 5 entreprises sur 10 dans les cabinets d'architecture.

Les trois quarts des entreprises (73%) estiment qu'elles prennent en compte ces questions dans leurs **pratiques au quotidien**. Ce taux est encore plus élevé pour les entreprises d'au moins 50 salariés et dans certaines branches professionnelles particulièrement concernées par les enjeux d'environnement ou d'énergie (désinfection, désinsectisation, dératissage, assainissement et maintenance industrielle...). Leurs motivations reposent tout autant sur les enjeux de **réduction des coûts** (50% des entreprises) que sur les **convictions personnelles** du dirigeant (47%). Il s'agit aussi, pour certains dirigeants, de se conformer à des **réglementations ou normes** (34%), de répondre aux **attentes des clients** (25%) ou de se différencier de la concurrence, dans une moindre mesure (16%).

Des pratiques et compétences écologiques qui restent largement à développer

Pour mener à bien leur transition écologique et énergétique, de nombreuses compétences doivent être développées par les responsables et salariés autour des **écogestes**, de la **gestion et du recyclage des déchets**, de la **gestion efficace d'un local** sur le plan énergétique et environnemental, des **achats écoresponsables**...

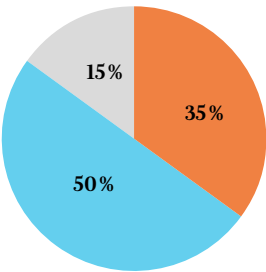
L'enjeu de formation apparaît majeur et reste à déployer largement. À ce jour, seules un tiers des entreprises de 1 à 4 salariés (34%) ont mis en place des **actions de sensibilisation ou de formation** sur les sujets d'environnement et d'énergie, alors que près des trois quarts de celles de plus de 300 salariés en ont déjà proposé. Il s'agit aussi d'**aller au-delà de la sensibilisation** aux enjeux environnementaux, étape indispensable mais non suffisante pour faire évoluer les pratiques et développer de **nouvelles compétences-métiers** par la formation.

Pour mieux s'inscrire dans la transition écologique et énergétique, les entreprises expriment, en premier lieu, **le besoin de conseil et d'accompagnement** (38%), ainsi que de financement (38%). La réalisation d'un **diagnostic des besoins** et la **formation des salariés** font également partie de leurs attentes principales.

3.2 Enjeux des questions d’environnement et d’énergie

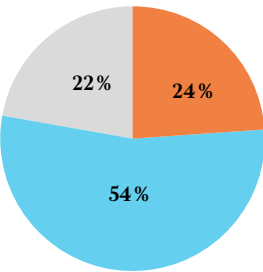
Importance des questions d’environnement et d’énergie

Pour la société française

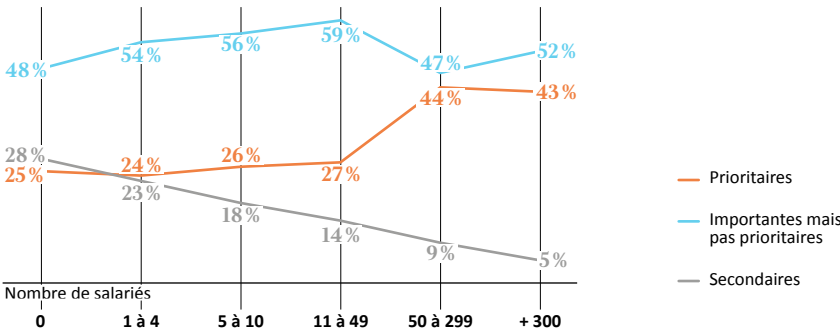


Prioritaires Importantes mais pas prioritaires Secondaires

Pour l’entreprise



Importance des questions d’environnement et d’énergie pour l’entreprise selon sa taille

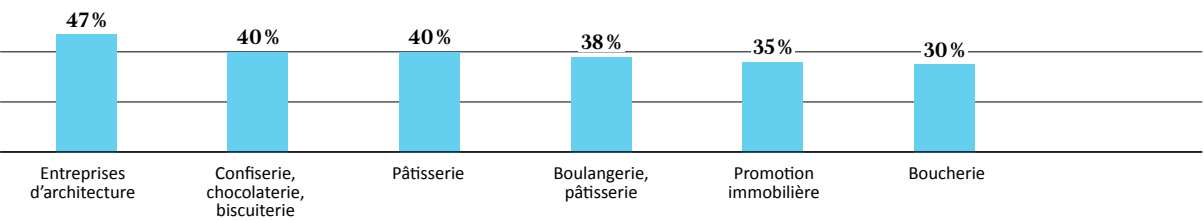


Prioritaires Importantes mais pas prioritaires Secondaires

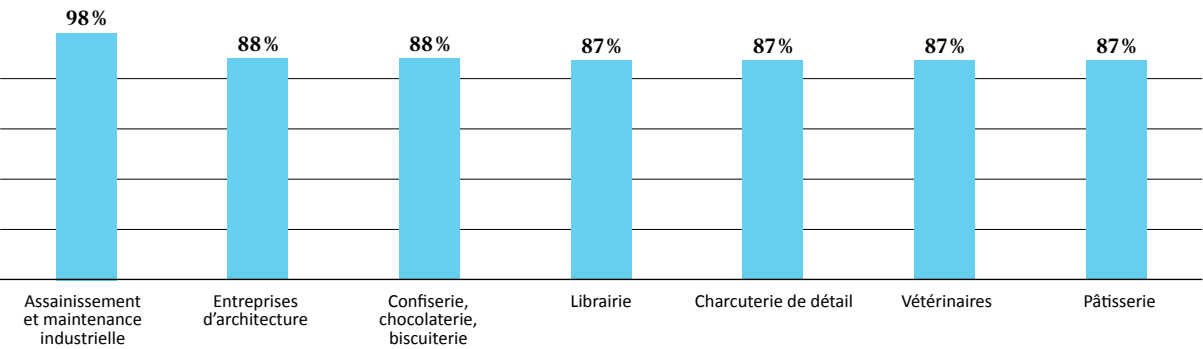
3.3 Importance des questions d’environnement et d’énergie pour l’entreprise

Branches professionnelles qui ont la part la plus élevée d’entreprises accordant de l’importance aux questions d’environnement et d’énergie⁽¹⁾

Les résultats présentés correspondent au pourcentage « prioritaires »



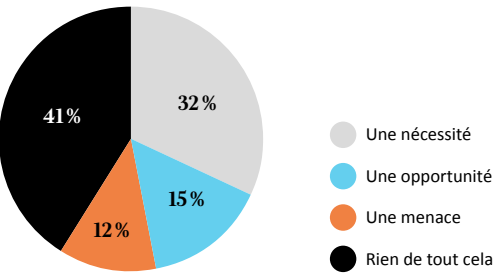
Les résultats présentés ci-dessous correspondent au pourcentage « prioritaires » + « importantes mais pas prioritaires »



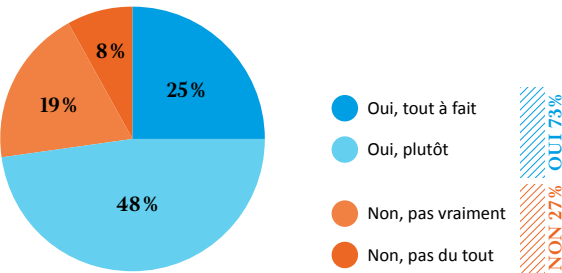
(1) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global et qui présentent l'écart le plus important sont présentées.

3.4 Perception et prise en compte des questions d'environnement et d'énergie par l'entreprise

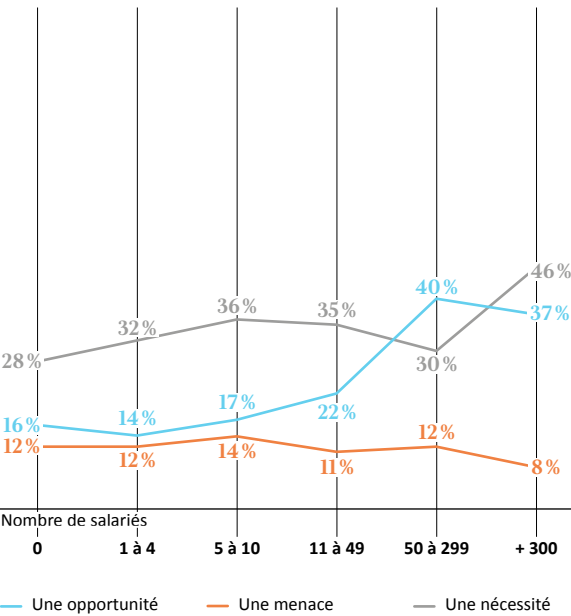
Perception des questions d'environnement et d'énergie



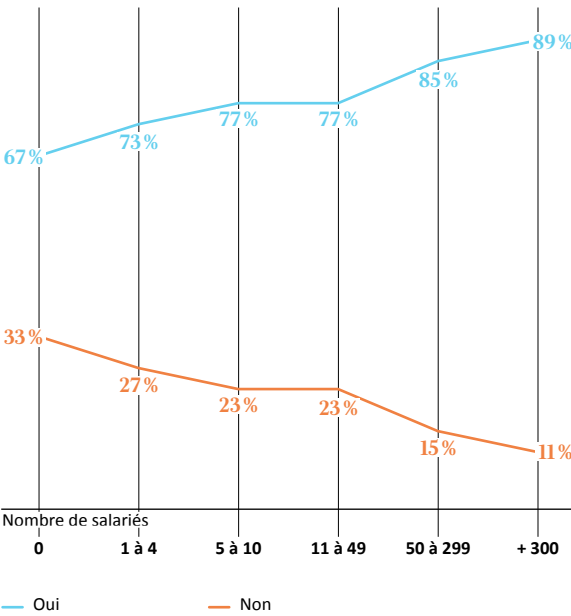
Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie dans les pratiques de l'entreprise au quotidien



Perception des questions d'environnement et d'énergie selon la taille de l'entreprise



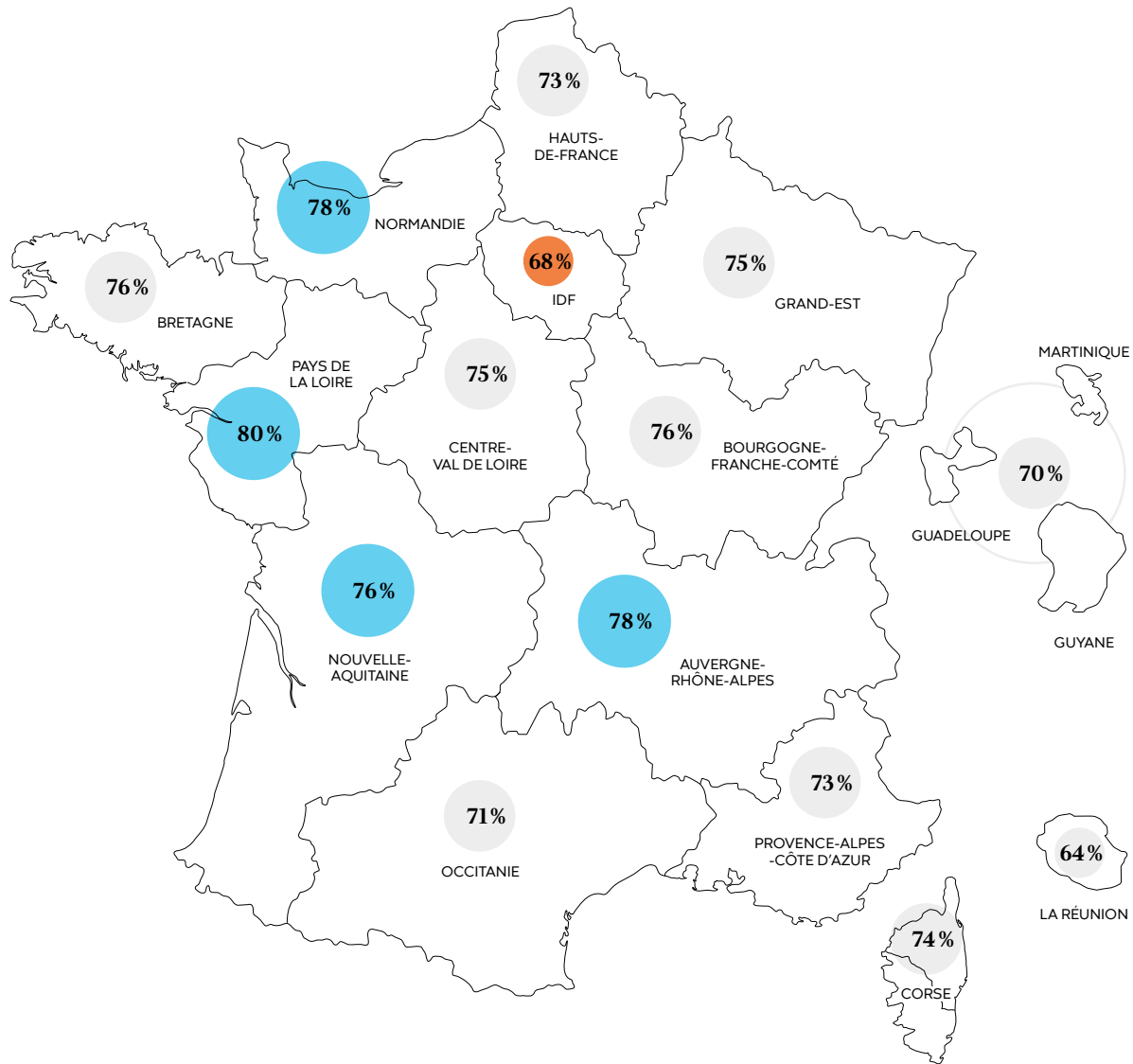
Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie selon la taille de l'entreprise



3.5 Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie par l'entreprise

Prise en compte des questions d'environnement et d'énergie dans les pratiques de l'entreprise au quotidien, détail par région

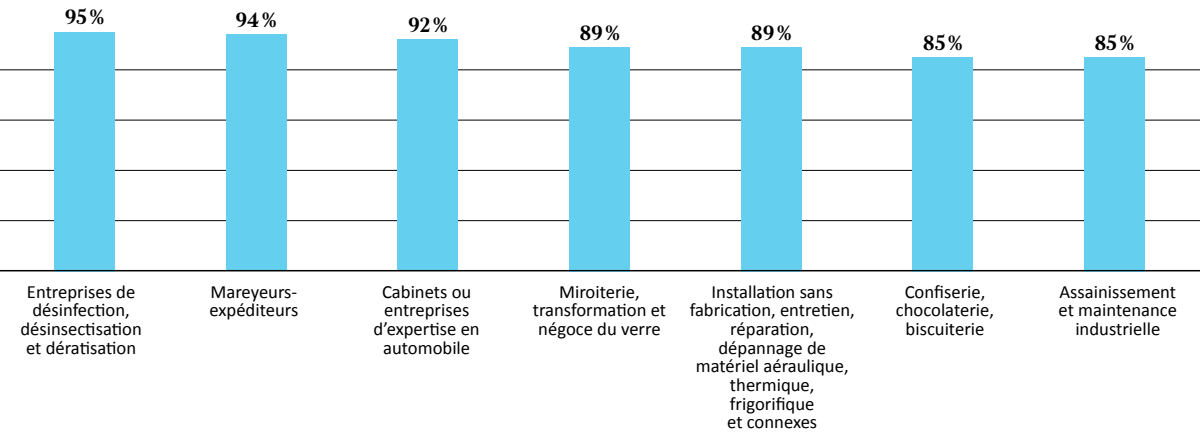
Les pourcentages présentés correspondent au sous-total « oui »



● Résultat significativement supérieur à l'ensemble
● Résultat significativement inférieur à l'ensemble

Branches professionnelles dont les entreprises prennent le plus en compte les questions d’environnement et d’énergie dans leurs pratiques au quotidien⁽¹⁾

Les pourcentages présentés correspondent au sous-total « oui »



50 %
des professionnels
s’engageraient davantage sur
les questions d’environnement
et d’énergie **pour des raisons
de réduction de coûts**

3.6 Raisons de l’engagement sur les questions d’environnement et d’énergie

Les principales raisons pour lesquelles les entreprises seraient amenées à s’engager davantage sur les questions d’environnement et d’énergie⁽¹⁾

Réduire vos coûts (énergie...)	50%	Pharmacie d’officine 68% ; Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l’esthétique et de la parfumerie 65% ; Coiffure et professions connexes 64% ; Boulangerie, pâtisserie 63%
Par conviction personnelle	47%	Vétérinaires 80% ; Librairie 69% ; Entreprises d’architecture 59%
Se conformer à une réglementation/norme	34%	Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes 60% ; Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers 56% ; Entreprises d’architecture 50% ; Gardiens, concierges, employés d’immeuble 47% ; Taxis 46%
Répondre aux attentes des clients/usagers	25%	Entreprises d’architecture 44% ; Confiserie, chocolaterie, biscuiterie 38% ; Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes 37% ; Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire 36% ; Promotion immobilière 36%
Vous différencier de la concurrence	16%	Fleuristes, vente et services des animaux familiers 27% ; Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire 27% ; Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l’esthétique et de la parfumerie 25%
Bas de classement		
Attirer les nouvelles générations	13%	Coiffure et professions connexes 21% ; Commerce de détail de l’habillement et des articles textiles 20% ; Boulangerie, pâtisserie 18%
Acquérir ou garder une certification ou un label	11%	Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes 29% ; Imprimerie de labeur et industries graphiques 25% ; Pharmacie d’officine 18%
Aller sur de nouveaux marchés/nouvelles activités	9%	Entreprises d’architecture 28% ; Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire 20% ; Imprimerie de labeur et industries graphiques 19% ; Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes 19%
Répondre aux attentes de vos salariés	9%	Entreprises d’architecture 14%
Autres	1%	

(1) Même si certaines branches professionnelles présentées dans cette page ont un faible nombre de répondants, toutes ont un résultat significativement supérieur au pourcentage global.

(1) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global et qui présentent l’écart le plus important sont présentées.

3.7 Les actions à mettre en place en lien avec les questions d’environnement et d’énergie

Les actions que les entreprises vont devoir mettre en place en lien avec les questions d’environnement et d’énergie⁽¹⁾

Réduire, mieux gérer vos déchets, faciliter leur recyclage	49%	Vétérinaires 66 % ; Pharmacie d’officine 65 % ; Assainissement et maintenance industrielle 63 % ; Cabinets dentaires 60 % ; Fleuristes, vente et services des animaux familiers 60 %
Sensibiliser et former vos salariés (ex. : éco gestes...)	35%	Vétérinaires 62 % ; Pharmacie d’officine 52 % ; Entreprises de services à la personne 43 % ; Cabinets dentaires 40 % ; Coiffure et professions connexes 39 %
Investir, trouver des solutions pour réduire votre facture énergétique	33%	Pharmacie d’officine 46 % ; Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l’esthétique et de la parfumerie 43 % ; Coiffure et professions connexes 43 % ; Gardiens, concierges, employés d’immeuble 42 % ; Boulangerie, pâtisserie 41 %
Revoir vos achats	25%	Pâtisserie 41 % ; Confiserie, chocolaterie, biscuiterie 38 % ; Charcuterie de détail 37 % ; Librairie 34 %
Proposer des nouveaux produits/services, repositionner votre activité	17%	Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes 39 % ; Entreprises d’architecture 37 % ; Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers 36 % ; Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire 30 %
Bas de classement		
Revoir l’organisation du travail	15%	Boulangerie, pâtisserie 26 % ; Entreprises de services à la personne 21 % ; Boucherie 21 %
Faire évoluer les modes de transport (livraison, salariés...)	14%	Taxis 30 % ; Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire 29 % ; Prothésistes dentaires et personnel des laboratoires de prothèse dentaire 28 % ; Entreprises de services à la personne 27 % ; Imprimerie de labeur et industries graphiques 23 %
Réaliser de nouveaux investissements	13%	Boulangerie, pâtisserie 20 % ; Gardiens, concierges, employés d’immeuble 19 % ; Boucherie 18 %
Améliorer la sécurité au travail	11%	Prothésistes dentaires et personnel des laboratoires de prothèse dentaire 26 % ; Maintenance, distribution et location de matériel agricole, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM) 22 % ; Entreprises de services à la personne 16 % ; Boulangerie, pâtisserie 17 %
Autres	10%	

(1) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global et qui présentent l’écart le plus important sont présentées.

3.8 Compétences à développer en lien avec les questions d’environnement et d’énergie

Les principales compétences (nouvelles ou à développer) nécessaires à l’entreprise en lien avec les questions d’environnement et d’énergie⁽¹⁾

Adopter des gestes et des pratiques professionnels permettant de faire des économies d’énergie, d’eau ou de matières premières dans son activité	40%	Coiffure et professions connexes 56 % ; Pâtisserie 53 % ; Vétérinaires 53 % ; Pharmacie d’officine 52 % . Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l’esthétique et de la parfumerie 51 %
Améliorer la gestion, le recyclage et le réemploi des déchets	35%	Vétérinaires 61 % ; Pharmacie d’officine 49 % ; Cabinets dentaires 47 % ; Boulangerie, pâtisserie44 % ; Personnel des cabinets médicaux 41 %
Savoir gérer un local efficacement sur le plan énergétique et environnemental (ex. : assainissement de l’air)	26%	Vétérinaires 41 % ; Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l’esthétique et de la parfumerie 38 % ; Pharmacie d’officine 37 %
Connaître et appliquer les normes et réglementations environnementales	25%	Entreprises d’architecture 50 % ; Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers 49 % ; Promotion immobilière 39 % ; Immobilier 34 %
Mettre en place des achats écoresponsables (circuits courts, produits bio, recyclés, écoconçus...)	23%	Fleuristes, vente et services des animaux familiers 33 % ; Boulangerie, pâtisserie 30 %
Savoir négocier ses contrats d’approvisionnement (ex. : fournisseur d’énergie...)	22%	Boulangerie, pâtisserie 37 % ; Pharmacie d’officine 33 % ; Boucherie 31 % ; Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l’esthétique et de la parfumerie 31 %

Bas de classement

Conseiller les clients et les usagers sur l’impact environnemental de produits et/ou de services	20%	Entreprises d’architecture 46 % ; Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes 39 % ; Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers 38 % ; Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire 31 %
Savoir communiquer sur la démarche environnementale de l’entreprise	19%	Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire 35 % ; Entreprises d’architecture 32 %
Identifier et évaluer les solutions techniques et technologiques pour être plus écoresponsables	18%	Entreprises d’architecture 32 % ; Vétérinaires 29 % ; Pharmacie d’officine 27 % ; Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire 23 %
Minimiser les impacts du transport (salariés, livraisons, écoconduite, combinaison de différents modes de transport...)	16%	Entreprises de services à la personne 30 % ; Taxis 28 % ; Confiserie, chocolaterie, biscuiterie 26 % ; Librairie 24 %
Savoir utiliser de nouveaux équipements, techniques de production ou technologies en lien avec de nouveaux usages liés	13%	Installation sans fabrication, entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes 30 % ; Entreprises d’architecture 21 % ; Promotion immobilière 20 % ; Boulangerie, pâtisserie 20 %
Mettre en place une démarche RSE, un diagnostic environnemental, un bilan carbone, des mesures d’impact...	12%	Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire 22 % ; Entreprises d’architecture 21 % ; Entreprises de services à la personne 21 % ; Pharmacie d’officine 20 %
Autres	8%	

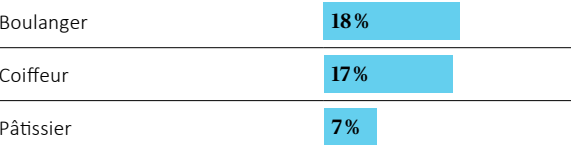
(1) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global et qui présentent l’écart le plus important sont présentées.

3.9 Métiers qui sont/seront le plus impactés par les évolutions liées à l’environnement et l’énergie

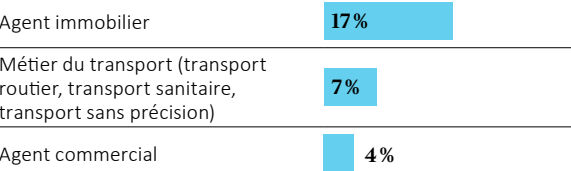
Métiers qui sont/seront le plus impactés par domaine d’activité⁽¹⁾

Question ouverte, réponses spontanées, les pourcentages correspondent au nombre de citations par domaine

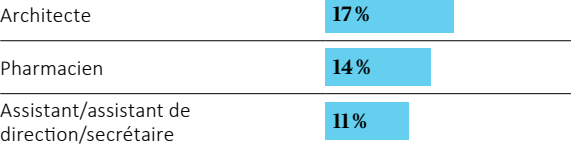
Activités artisanales



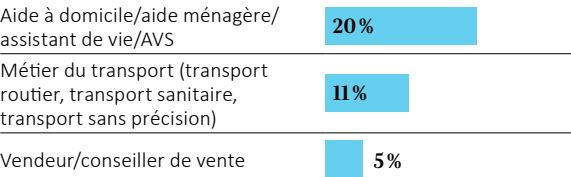
Activités de commerce et services pour les entreprises



Activités libérales



Activités de commerce et services pour les particuliers

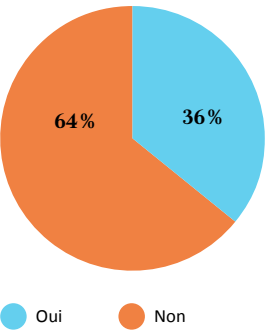


(1) Seuls les trois métiers les plus cités sont présentés. Les métiers ayant un poids important dans un domaine d’activité ont davantage de chances d’être cités par les entreprises.

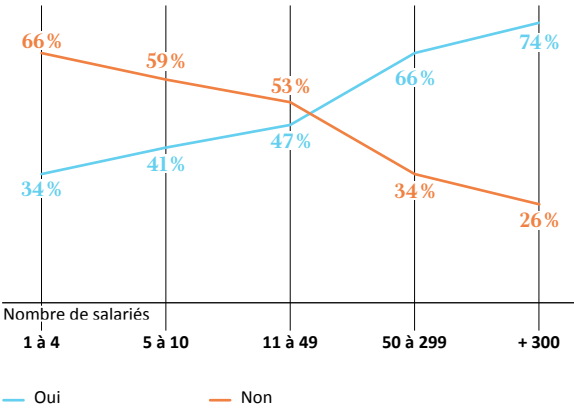
3.10 Mise en place d’actions de sensibilisation ou de formation en lien avec les questions d’environnement et d’énergie

Mise en place d’actions de sensibilisation ou de formation des salariés en lien avec les questions d’environnement et d’énergie

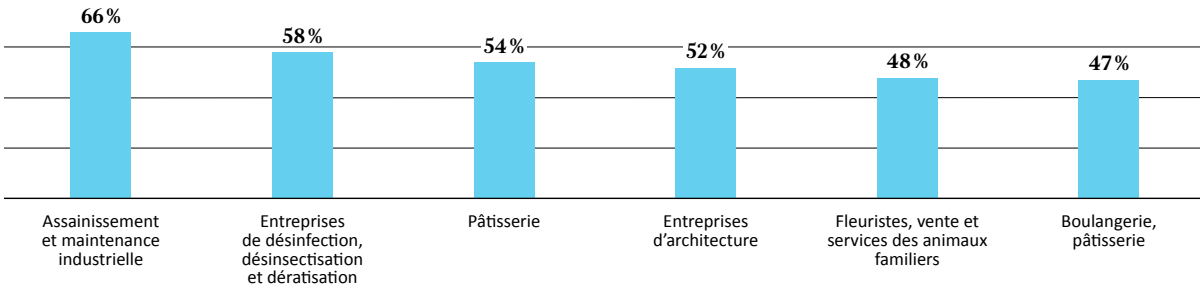
Au total



Selon la taille de l’entreprise



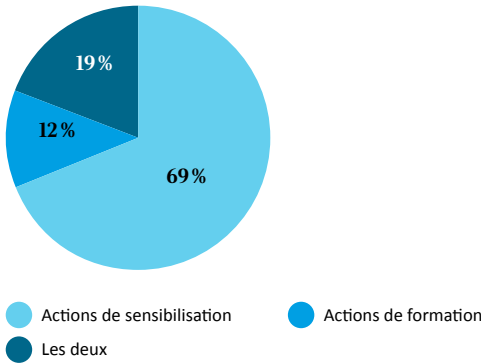
Détail par branche professionnelle ⁽¹⁾
Pourcentage de réponses « oui »



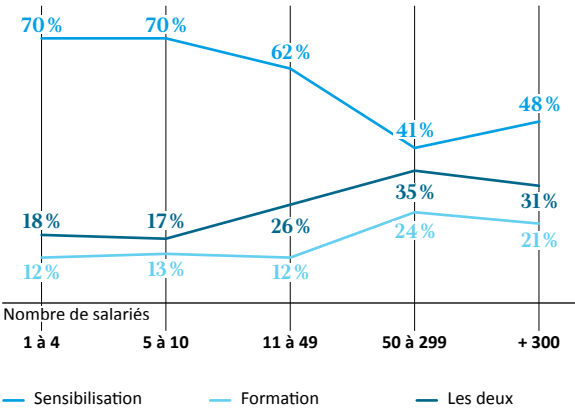
(1) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global sont présentées.

Les actions mises en place⁽¹⁾

Au total



Selon la taille de l'entreprise



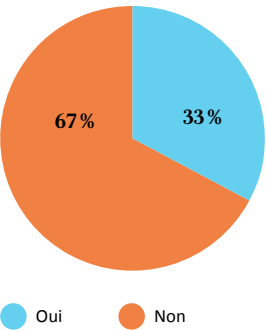
2/3
des actions mises en place
en lien avec les questions
d'environnement et
d'énergie sont **des actions
de sensibilisation**

(1) Base répondants: entreprises qui ont déclaré avoir mis en place des actions de sensibilisation ou de formation.

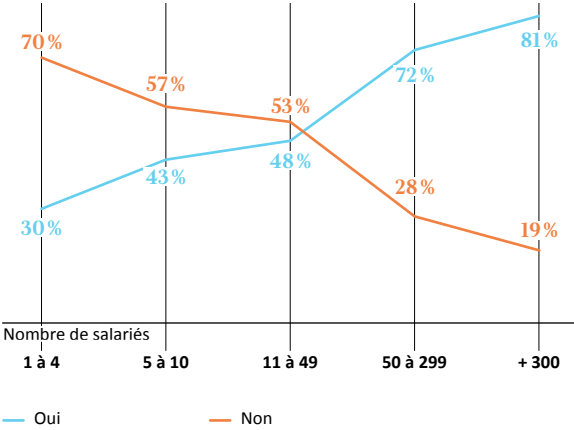
3.11 Intention de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation en lien avec les questions d'environnement et d'énergie

Souhait de mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés au cours de l'année à venir

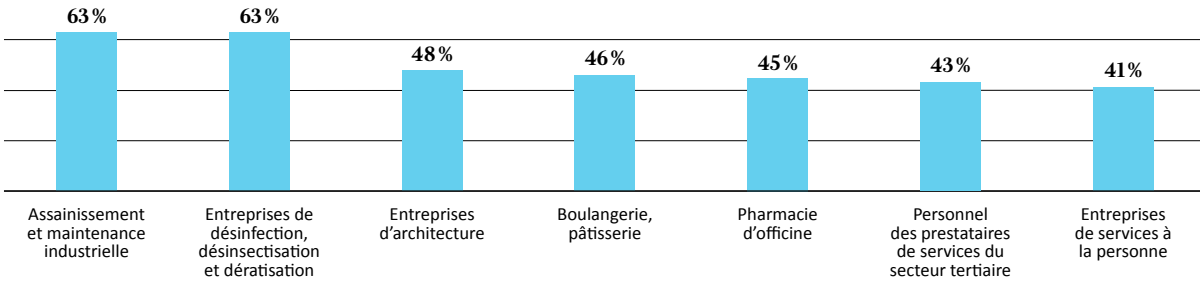
Au total



Selon la taille de l'entreprise



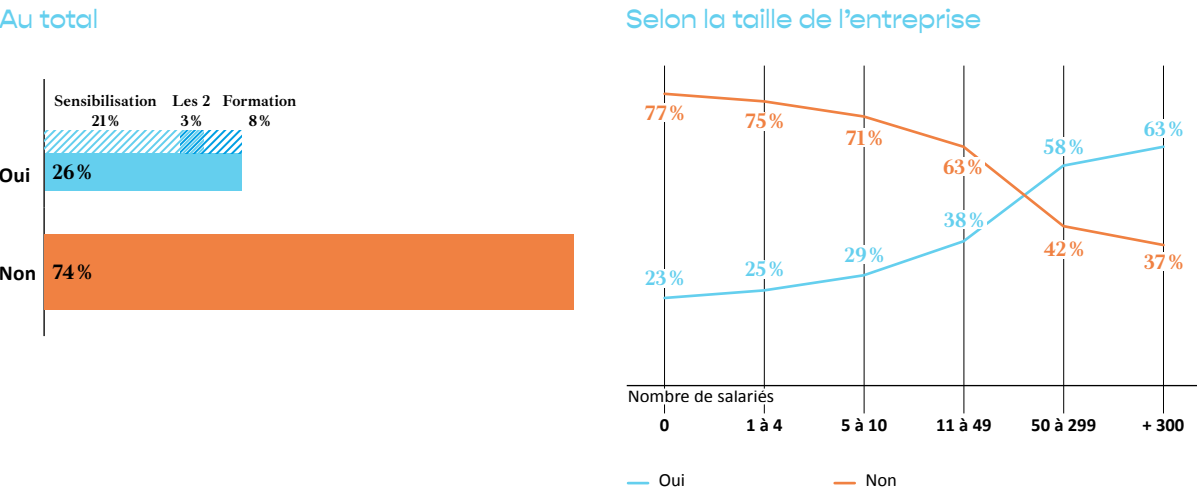
Détail par branche professionnelle⁽¹⁾
Pourcentage de réponses « oui »



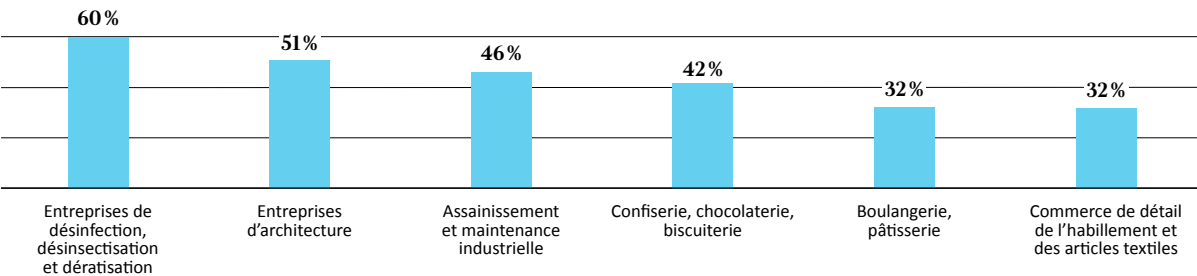
(1) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global sont présentées.

3.12 Part des répondants ⁽¹⁾ qui ont eux-mêmes bénéficié d'une sensibilisation/formation au cours des deux dernières années

A bénéficié d'une formation/sensibilisation au cours des deux dernières années
Possibilité de répondre «une sensibilisation» et «une formation» (total > 100%)



Détail par branche professionnelle ⁽²⁾
Pourcentage de réponses «oui»



(1) Dans environ 9 cas sur 10, le répondant est un dirigeant (salarié ou non-salarié).
(2) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global et qui présentent l'écart le plus important sont présentées.

3.13 Besoins et attentes pour mieux intégrer les questions d'environnement et d'énergie ⁽¹⁾

Se faire conseiller/accompagner	38%	Pharmacie d'officine 52%; Confiserie, chocolaterie, biscuiterie 50%; Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie 45%; Boulangerie, pâtisserie 45%
Obtenir des financements	38%	Imprimerie de labeur et industries graphiques 62%; Taxis 53%; Boulangerie, pâtisserie 48%; Coiffure et professions connexes 46%
Réaliser un diagnostic des besoins	28%	Pharmacie d'officine 40%; Esthétique, cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie 38%; Entreprises de services à la personne 36%
Former vos salariés pour qu'ils intègrent les compétences liées à la transition écologique	22%	Entreprises d'architecture 41%; Entreprises de services à la personne 34%; Vétérinaires 32%
Recruter des salariés disposant des compétences en matière d'environnement et d'énergie	6%	Boulangerie, pâtisserie 10%
Autre	18%	

74 %
des répondants n'ont pas bénéficié d'une formation ou d'une sensibilisation sur les questions d'environnement et d'énergie au cours des 2 dernières années

(1) Seules les branches ayant un résultat significativement supérieur au pourcentage global et qui présentent l'écart le plus important sont présentées.

3.14

Les enseignements des ateliers sur la perception et le déploiement de la transition écologique et énergétique

ateliers

L'importance accordée à la transition écologique et énergétique varie selon les branches professionnelles et les individus interrogés

- De multiples facteurs y contribuent.
- La consommation en énergie et la nécessité d'en réduire le coût constituent un facteur d'engagement dans la transition énergétique pour certaines activités (ex. : boulangerie ; immobilier, architectes...).
 - Les convictions personnelles et le mode de vie du dirigeant peuvent constituer des éléments d'impulsion forts.
 - La transition peut être poussée par les demandes et attentes de la clientèle, vis-

à-vis de laquelle la dimension écologique devient un facteur de différenciation, d'image de marque et d'attractivité supplémentaire.

 - Elle peut être aussi impulsée par des salariés/alternants sensibilisés aux enjeux de RSE (mais attention à la généralisation : des chefs d'entreprise constatent, a contrario, une très faible adoption des gestes écoresponsables par certains profils de jeunes).

Les pratiques écologiques sont propres aux spécificités de chaque branche mais suscitent souvent des interrogations sur la mise en action concrète

- Des activités dans lesquelles la réglementation fixe le cadre et pour lesquelles, par exemple, les filières de recyclage sont installées (ex. : déchets verts pour les fleuristes ; déchets dangereux dans le domaine des dispositifs médicaux).
- D'autres activités dans lesquelles certaines pratiques sont balbutiantes ou inexistantes.
 - Un décalage net apparaît dans les propos des entreprises de proximité entre la conscience de devoir faire l'envie de faire et le manque de repères sur la manière de se mettre en action concrètement.

Une prise de conscience et l'adoption de comportements écoresponsables à développer

- Des écoresponsables « basiques » (ex. : lumière, tri...) ne sont, semble-t-il, pas maîtrisés par les employés des entreprises de proximité. Des demandes récurrentes sont exprimées
- par les chefs d'entreprise concernant des formations adaptées et des compétences actualisées.

Un besoin de mise à niveau permanent par rapport à la réglementation et aux normes environnementales

- La réglementation et les normes environnementales sont perçues, dans certaines activités, comme très contraignantes,
- imposant une actualisation des connaissances particulièrement chronophage.

C'est du quotidien, pour nous, alors qu'on paraît très éloigné de ça, avec la galette. Dans notre métier, on a les trophées EcoDéfis, que j'utilise beaucoup pour la communication. Sur Dinard, j'ai obtenu le trophée EcoDéfis en 2023, je crois. Donc, être vertueux dans ces domaines-là, c'est vraiment gagner de nouveaux clients ! (Boulangerie-pâtisserie, Bretagne)

Sur la transition écologique, on fait beaucoup de désinfection de dispositifs médicaux et ça pose justement la question du recyclage des eaux usées. Qu'est-ce qu'on en fait ? On n'a pas beaucoup d'aides sur le sujet... C'est vrai que c'est encore quelque chose qu'on gère individuellement. (Négoce et prestations de services médico-techniques, Île-de-France)

J'ai la climatisation dans mes toilettes, qui sont toutes petites. Les gens laissent la fenêtre et la porte ouverte des toilettes donc on climatise l'extérieur et ça, je suis sans arrêt en train de me battre sur des choses comme ça. Donc ça passe par la sensibilisation. (Immobilier, Antilles-Guyane)

On a appris qu'on était soumis au décret tertiaire, je n'en ai jamais entendu parler. Donc on doit diminuer de tant nos émissions pour les dix prochaines années. Il y a tout un tas de barèmes et on n'est pas du tout sensibilisé là-dessus. (Fleuristes, vente et services des animaux familiers, Auvergne-Rhône-Alpes)

3.15

Les attentes de formations et d'offre de service sur la transition écologique et énergétique (TEE) issues des ateliers ⁽¹⁾

ateliers

- Sensibilisation aux enjeux et à l'incidence de la TEE pour les entreprises
- Diagnostic et accompagnement des dirigeants dans l'identification et la mise en œuvre des actions concrètes de TEE dans leur entreprise
- Pour les dirigeants (et dans une version déclinée, pour leurs employés), formation à la réglementation et aux normes dans leur domaine d'activité et modules d'actualisation continue
- Intervention dans les écoles et les CFA pour sensibiliser les jeunes à la TEE et développer les bonnes pratiques et les bons gestes des futurs salariés (dont les alternants)
- Sensibilisation des employés aux écogestes
- Suggestion complémentaire de l'atelier interrégional (Opco EP)
- Formation aux filières de recyclage selon les types de déchets
- Capitalisation sur les différents témoignages et REX d'entreprises de proximité (webinaires, projets...) qui existent au sein des délégations régionales d'Opco EP, pour alimenter la réflexion sur l'adaptation de l'offre de services à leurs besoins
- Modules dédiés aux impacts énergétiques des technologies numériques (IA, etc.)

(1) Cette page présente la synthèse des attentes exprimées par les participants aux différents ateliers, notamment en termes de formation et d'offre de services. Les situations et profils des entreprises étant très hétérogènes, chaque attente relatée n'est pas commune à l'ensemble des participants.



CONTRIBUTEURS



Guillaume LAURENT,
Responsable du Département
Observation et Évaluation
chez Opco EP

Après un master d'études socio-économiques à l'université de Caen Normandie, Guillaume Laurent a été Chargé d'études au Crefor, puis Chargé de mission et Responsable de l'observatoire régional emploi-formation (Oref) en Pays de la Loire avant de rejoindre Opco EP en 2021. Il y assure le pilotage stratégique, budgétaire et opérationnel des activités d'observation, de gestion des données et d'évaluation. Avec son équipe, il développe et optimise des dispositifs d'analyse et d'appui aux politiques publiques, notamment sur les enjeux de transition professionnelle, d'alternance, de certification, de mixité professionnelle et d'innovation en matière d'offre de services. Il collabore ou travaille au quotidien avec des acteurs institutionnels majeurs tels que France compétences, France Stratégie et le Céreq.



Maximilien DUBOIS,
Chef de projet observation
chez Opco EP

Travaillant au sein du Service observation d'Opco EP, Maximilien Dubois est en charge de produire et de piloter des études qualitatives et quantitatives dans le champ de l'emploi et de la formation, au service, entre autres, des branches professionnelles. Diplômé du master « métiers des études et du conseil » de l'université Montpellier 1, il mène des travaux qui portent principalement sur l'impact des transitions sur les emplois et les besoins en compétences. Il a notamment occupé des fonctions de Chargé d'études et de Chef de projet dans des institutions contribuant au développement territorial (Agence d'urbanisme de Nantes, GIP Emploi Roissy, ANCT). Il collabore régulièrement avec des acteurs institutionnels comme l'Insee ou France Stratégie.



Steeve FLANET,
Directeur général
d'Ipsos BVA EX

Diplômé de l'université Paris Cité, Steeve Flanet a construit son parcours dans plusieurs cabinets d'études et de conseil, comme BVA et OpinionWay. Il dirige aujourd'hui Ipsos BVA EX, entité spécialisée dans les études et les accompagnements liés aux enjeux du travail, des compétences, de l'emploi et de la formation.

Expert dans le pilotage d'études prospectives, dans l'insertion professionnelle, le suivi de parcours, l'évaluation des politiques publiques et les dispositifs de testing, il intervient aussi sur les sujets d'écoute des collaborateurs (engagement, QVT, diversité et inclusion...). Il a coordonné des projets d'envergure pour de nombreux acteurs de l'emploi et de la formation : Akto, OPCO Santé, Uniformation, France Travail, Apec, Observatoire de l'intérim et du recrutement, Fédération du Commerce...

QUELQUES CHIFFRES CLÉS DE L'ÉTUDE

1

Le baromètre "Transition & Compétences", c'est...

9 997

entreprises
répondantes relevant
du champ d'Opco EP

5

mois d'enquête en mix web
et par téléphone auprès
d'un panel d'entreprises

2

Les préoccupations en matière de TEE



61%

des entreprises interrogées
sont confiantes
en l'avenir



Seules 8%

estiment que l'évolution
des préoccupations en matière
d'environnement
a ou aura un impact
sur leur activité



54%

estiment que les questions
d'environnement et d'énergie
sont importantes mais
non prioritaires pour elles

Plus l'entreprise est grande, plus les questions d'environnement et d'énergie sont prioritaires:



25%

pour les moins
de 5 salariés



44%

pour les plus
de 50 salariés

3

Quelles compétences l'entreprise doit-elle développer face aux enjeux environnementaux et énergétiques?

À 40%

adopter des pratiques
professionnelles
favorisant
les économies
d'énergie, d'eau
et de ressources

À 35%

améliorer la gestion,
le recyclage et le
réemploi des déchets

À 26%

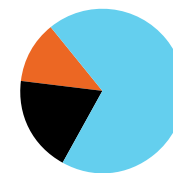
gérer un local
de manière
éco-efficiente

4

36%

des entreprises accompagnent
les salariés sur les enjeux
environnementaux et énergétiques avec:

12 %
d'actions de formation
19 %
des deux



69%

d'actions de sensibilisation

5

Quels métiers sont (ou seront) les plus affectés par la transition environnementale et énergétique?



ACTIVITÉS ARTISANALES:

18 %
les boulangers

17 %
les coiffeurs

7 %
les pâtisseries



ACTIVITÉS DE COMMERCE ET SERVICES POUR LES PARTICULIERS:

20 %
les aides à
domicile, aides
ménagères,
assistants
de vie, AVS

11 %
les métiers
du transport

5 %
les vendeurs
et conseillers
de vente



ACTIVITÉS DE COMMERCE ET SERVICES POUR LES ENTREPRISES:

17 %
les agents
immobiliers

7 %
les métiers
du transport

4 %
les agents
commerciaux



ACTIVITÉS LIBÉRALES:

17 %
les
architectes

14 %
les pharmaciens

11 %
les assistants,
assistants
de direction
et secrétaires

6

Quels sont les besoins et attentes des entreprises pour mieux intégrer les enjeux d'environnement et d'énergie?

38%

ont besoin de se
faire conseiller et
accompagner

38%

autres aspirent
à obtenir des
financements

28%

nécessitent de
réaliser un diagnostic
des besoins

22%

requièrent de former leurs
salariés pour qu'ils intègrent les
compétences liées à la transition
écologique

6%

expriment un besoin de recruter
des salariés disposant des
compétences en matière
d'environnement et d'énergie



Bourgogne-Franche-Comté



Guadeloupe



Chez *Délices Nature*, en Guadeloupe, Opco EP a financé une formation aux éco-gestes : en modifiant ses pratiques, ce restaurant a réussi sa transition environnementale et énergétique. Dans l'Hexagone, en Bourgogne-Franche-Comté, la création de la boulangerie *Le Pain de l'Ours* est l'occasion de former les salariés à la fermentation au levain 100 % bio : moins de produits chimiques, c'est bon pour la planète !

PROXIMITÉ EN ACTIONS

Métiers de bouche : des formations concrètes qui font évoluer les pratiques

Démartins / LES CAHIERS D'Opco EP

Gestes éco-responsables

Délices Nature est un restaurant de Pointe-à-Pitre «végétalien diététique», comme le proclame son enseigne. Il propose des repas sur place et à emporter. Les recettes traditionnelles de l'île (giraumonade, ragoût de coco, purée de ka-manioc...) voisinent avec la semoule, les pois chiches, les protéines de soja et toutes sortes de légumes pour créer des menus «entrée-plat-dessert» savoureux. *«Manger sain est essentiel. Dès mon arrivée en Guadeloupe, il y a trente ans, mon objectif était de promouvoir la santé par l'alimentation»*, raconte Marguerite Selugy, Gérante du restaurant. Si ne pas avoir recours à la viande est déjà bénéfique pour l'environnement, car le bétail émet beaucoup de gaz à effet de serre, Délices Nature a pu aller plus loin grâce à Opco EP. *«Un jour, ma conseillère m'a appelée. Elle souhaitait venir me voir pour évoquer les différentes formations proposées. Puisqu'Opco EP accompagne pour approfondir les connaissances, j'ai été partante malgré mon âge!»* Désormais, de nouvelles pratiques ont été mises en place dans le restaurant. Engagé contre le gaspillage, Délices Nature garde les épluchures et détritres alimentaires. Ceux-ci sont ensuite récupérés par une entreprise qui fait du compost. Marguerite Selugy veille aussi à sa consommation d'énergie : *«Nous n'allumons pas le four juste pour un plat ou deux. Nous nous organisons pour qu'il fonctionne avec le maximum de préparations»*. Délices Nature «forme» aussi sa clientèle, puisqu'il faut parfois expliquer la raison de tel ou tel éco-geste. *«Nous évoluons tous comme une famille»*, se félicite la restauratrice.

À découvrir
en vidéo

Formation aux techniques traditionnelles

À Pontarlier, en Bourgogne-Franche-Comté, Antoine D'Herouël et Coraline Leal ont ouvert en septembre 2023 leur boulangerie, Le Pain de l'Ours. *«Nous proposons une gamme de pains au levain naturel, 100 % bio»*, confie le néo-boulangier qui, comme son associée, a changé de métier pour être plus en accord avec ses valeurs environnementales et sociales. *«Le levain naturel est une technique trimillénaire, poursuit-il. Il n'y a rien de plus simple : l'eau réactive les levures présentes dans la farine de blé. Ce processus, associé aux bactéries endogènes de la boulangerie, crée la fermentation du pain.»* Afin que leur lancement soit réussi, les deux entrepreneurs voulaient former leurs employés à cette technique, pas toujours enseignée en CAP. *«Nous n'avions pas les fonds suffisants pour cela, développe Coraline Leal, le coût des travaux pour la création de la boulangerie s'étant révélé plus élevé que prévu. Nous avons donc sollicité Opco EP pour une prise en charge en cofinancement avec la Région.»* Une fois le projet accepté, les salariés ont reçu un enseignement adapté. Ils ont découvert les mécanismes de la fermentation au levain afin d'être complètement autonomes dans l'élaboration complète d'un pain. Au-delà de la technique elle-même, cette formation redonne un sens aux gestes quotidiens. Du côté des clients, c'est aussi davantage de plaisir ! *«Ils découvrent ou retrouvent un pain qui a du goût, qui se conserve bien et qui se digère bien»*, souligne Antoine D'Herouël. *«Ils sont aussi très sensibles au fait que nos équipes sont formées tant à la production qu'à la vente. Nos salariés peuvent les conseiller et leur expliquer comment a été fait le pain.»* ■

À découvrir
en vidéo

Opco EP à vos côtés !

Dans le cadre de la loi climat et résilience de 2021, une mission spécifique a été confiée aux opérateurs de compétences afin d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, dans la transition écologique. En réponse, Opco EP a développé une offre de services dédiée pour soutenir ses entreprises bénéficiaires face à ces nouveaux enjeux. L'opérateur propose ainsi des diagnostics pour analyser les actions engagées et leur degré de maturité, des prestations de conseil RH répondant aux enjeux écologiques et énergétiques, sans oublier des plans de formation cohérents avec l'activité de l'entreprise et les besoins de ses salariés. Opco EP déploie aussi un panel d'outils spécifiques, comme le bilan carbone.

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur le site
opcoep.fr

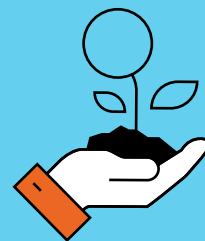
LES MOTIVATIONS

POURQUOI LES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ S'ENGAGENT-ELLES DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE?

UN ENJEU DE PLUS EN PLUS **PRÉSENT** DANS LE **QUOTIDIEN** DES ENTREPRISES

73%

des entreprises interrogées déclarent que les questions d'énergie et d'écologie font désormais partie de leur quotidien professionnel



DES **MOTIVATIONS** VARIÉES ET COMPLÉMENTAIRES



RÉDUIRE LA FACTURE (ÉNERGIE...)



S'ENGAGER PAR CONVICTION PERSONNELLE



SE CONFORMER À UNE RÉGLEMENTATION OU UNE NORME



RÉPONDRE AUX ATTENTES DES CLIENTS ET USAGERS



SE DIFFÉRENCIER DE LA CONCURRENCE

AUTRES MOTIVATIONS

AMÉLIORER l'image et **ATTIRER** de nouveaux clients

MOBILISER les salariés autour d'un **PROJET COLLECTIF**

ANTICIPER les évolutions du secteur

Saisir des **OPPORTUNITÉS** de business et de maintien de l'**ACTIVITÉ**

Maintenir l'**EMPLOI** Éviter le **COÛT** de l'inaction

DES FREINS ENCORE PRÉSENTS

34%

des entreprises perçoivent la TEE comme une contrainte réglementaire ou législative, et restent à convaincre

38%

seulement identifiant les effets de la TEE sur leurs métiers, et la moitié de ces entreprises ont mené des actions de sensibilisation, principalement sur des éco-gestes

L'ACCOMPAGNEMENT, UN LEVIER CLÉ



10 500

entreprises déjà accompagnées par Opco EP via des diagnostics et des webinaires depuis fin 2024



8 230

départs en formation financés en 2024, au profit de 1831 entreprises, dont les 3/4 de moins de 11 salariés

EN SYNTHÈSE : UNE DYNAMIQUE À AMPLIFIER

La TEE est de plus en plus perçue comme une opportunité, mais le passage à l'action reste progressif et dépend du niveau de maturité, de l'accompagnement et de la capacité à transformer les contraintes en leviers de compétitivité et d'attractivité.



Protection de
la biodiversité :

L'engagement essentiel du Muséum national d'Histoire naturelle

Les humains vivent en symbiose avec le monde vivant. Or, la biodiversité est en danger. Pour faire face à ce défi vital, le Muséum national d'Histoire naturelle (MNHN) s'attache à documenter l'érosion des espèces au sein de ses galeries, zoos et jardins. Au-delà de sa fonction muséale et de recherche, *le Muséum agit en sensibilisant les décideurs publics et les grandes entreprises. In fine, c'est à chacun, citoyen et salarié, d'apprendre à aimer la nature pour la préserver. Telle est la tâche du Muséum, qui veut émerveiller pour instruire, mais aussi pour agir.*

Interview



Gilles BLOCH
Président du Muséum
national d'Histoire naturelle
(MNHN)

Polytechnicien, médecin et chercheur, Gilles Bloch a dirigé l'Agence nationale pour la recherche (ANR), l'Université Paris-Saclay et l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm). Depuis le 1^{er} septembre 2023, il est président du Muséum national d'Histoire naturelle (MNHN) pour un mandat de quatre ans.



Pouvez-vous présenter le Muséum national d'Histoire naturelle ?

Gilles Bloch : Le Muséum est une maison ancienne qui fêtera ses 400 ans l'an prochain. C'est en 1626 qu'un édit de Louis XIII autorisa la création d'un jardin royal des plantes médicinales. Plus tard, en 1793, pendant la Révolution française, un décret créa l'institution telle que nous la connaissons aujourd'hui. Le Muséum a vocation à inventorier le tissu vivant et non-vivant de notre planète et se situe à la croisée des sciences naturalistes et des sciences humaines et sociales. De grands noms sont passés par ici, comme Buffon et Saint-Hilaire ou, plus près de nous, Yves Coppens et Claude Lévi-Strauss. Aujourd'hui, nous accueillons un public très nombreux. En 2024, près de 3,3 millions de visiteurs ont fréquenté nos galeries, jardins et zoos. Avec 12 sites dans toute la France, nous sommes le premier musée scientifique français. Nos collections regroupent près de 68 millions de spécimens, ce qui nous place sur le podium avec la Smithsonian Institution de Washington et le Muséum de Londres. Outre nos collections importantes et notre mission de diffusion de la culture scientifique, nous sommes aussi une petite université qui regroupe près de 800 étudiants en master et doctorat. Enfin, nous réalisons des expertises en appui aux politiques publiques. En définitive, nous sommes au service de la connaissance et de la protection de l'environnement au sens large.

Quelle est l'ampleur de la menace pesant actuellement sur la biodiversité ?

G. B. : Rappelons en préambule à quel point le tissu vivant de notre planète est riche et complexe : multiplicité des espèces, diversité en leur sein, interactions entre elles et avec

leur environnement.... Nous devons ainsi continuer à décrire le vivant puisque sur dix millions d'espèces, on n'en aurait identifié que deux millions. Face à la crise du vivant, nous sommes contraints à l'action. Si l'on ne fait rien, la planète se détériorera très vite ! En effet, notre capacité à habiter la Terre dépend de notre relation avec l'environnement : la biodiversité est essentielle à notre alimentation, nos médicaments, la façon dont nous nous habillons, etc. La sixième extinction de masse que nous vivons est même plus rapide que les cinq grandes crises d'extinction du passé. En tant que musée, nous invitons tous les publics à contempler cette diversité du vivant et à l'aimer pour la protéger.

Concrètement, quelles actions peut-on mettre en place pour protéger la biodiversité, notamment en entreprise ?

G. B. : Avant d'être un salarié, on est d'abord un citoyen. C'est à cette échelle que la prise de conscience et l'engagement doivent s'appréhender. Mais on peut aussi se mobiliser dans le cadre professionnel. Le MNHN intervient régulièrement auprès des salariés de grands groupes via des séminaires de sensibilisation ou des formations plus longues. Nous expliquons comment l'activité humaine pèse sur la biodiversité (surexploitation des ressources, artificialisation des terres, pollution, changement climatique...) et comment atténuer ces pressions. Vis-à-vis des entreprises de proximité, ce n'est pas la même échelle. Il est moins évident de porter la bonne parole auprès d'un coiffeur ou d'un pharmacien que dans une entreprise qui dispose de moyens structurés pour former ses salariés. Nous sommes donc désireux de nouer des partenariats pour pouvoir sensibiliser et former un nombre grandissant de personnes.



Nous pourrions nous associer avec Opco EP pour cela, grâce à sa connaissance fine des entreprises de proximité et de leurs besoins à la fois sur le plan de la sensibilisation et sur celui de la formation, selon les usages propres à chaque branche professionnelle. Récemment, nous avons travaillé avec le Cerema pour former les élus locaux aux enjeux de la biodiversité. On peut aussi imaginer que les universités soient les partenaires de proximité de nos actions de sensibilisation. Plus globalement, je pense que chaque profession doit s'autoanalyser pour comprendre comment elle impacte la biodiversité et comment elle peut la protéger, en remplaçant par exemple le plastique par des matériaux durables, ou en adaptant la mobilité de ses salariés. Ce sont des enjeux dont les filières professionnelles peuvent se saisir.

Le numérique est-il un allié dans la protection de la biodiversité ?

G. B. : Bien sûr. Le MNHN diffuse beaucoup de contenus en ligne. Nos podcasts sont très appréciés. « Pour que nature vive » est un podcast long qui cible plutôt les adultes : des chercheurs et chercheuses partagent leurs connaissances et leurs solutions face à l'effondrement environnemental. Le public plus jeune n'est pas en reste avec le podcast « Bestioles », destiné aux 5-7 ans et coproduit avec France Inter, qui comptabilise près de 30 millions d'écoutes. Les jeunes auditeurs prennent ainsi conscience de la richesse comme de la fragilité de la biodiversité de manière à la fois ludique et scientifique. Mais il n'y a pas que le numérique... Il y a aussi des livres, par exemple avec la publication d'ouvrages grand public : catalogues, beaux livres, contes pour enfants... Pour protéger la nature et la vie, il faut que nous soyons

en mesure de diffuser nos messages le plus largement possible. Et parce que rien ne remplace la découverte matérielle d'un spécimen vivant ou non, j'invite chacun à venir s'émerveiller dans l'un des sites du Muséum.

Y a-t-il d'autres formes d'action pour protéger la planète ?

G. B. : Les sciences participatives sont un levier efficace de mobilisation des citoyens. Le MNHN a été pionnier en la matière. Depuis 2012, par exemple, notre programme « Oiseaux des jardins » propose aux citoyens d'accompagner les scientifiques. En comptant les oiseaux, chacun peut aider les naturalistes à mieux comprendre l'évolution des populations, notamment les zones urbaines où l'on peut encore observer de nombreuses espèces. Les écoles sont d'ailleurs partenaires de notre programme. Pourquoi ne pas imaginer demain des partenariats avec les entreprises ?

Est-il trop tard pour freiner le déclin du vivant ou y a-t-il encore un espoir ?

G. B. : Certaines prévisions de l'IPBES⁽¹⁾, aussi appelé « GIEC de la biodiversité », sont alarmantes. Une étude récente prévoit qu'en 2070, dans la zone intertropicale, il n'y aura plus d'oiseaux ni de mammifères de plus de 10 kg. C'est une perspective terrible ! En Europe aussi, la population d'oiseaux communs et d'arthropodes a drastiquement diminué, comme en témoignent de nombreuses études scientifiques. L'une des missions du MNHN, c'est justement de modéliser cette évolution. Grâce à la collecte de données sur le temps long, on mesure de plus en plus finement l'évolution du vivant. En fonction de la pression qui s'exerce sur l'environnement, la diminution de la biodiversité est plus ou moins marquée. Heureusement, on s'aperçoit qu'en agissant, on peut freiner le mouvement. En changeant les pratiques agricoles (en replantant des haies, par exemple), les insectes pollinisateurs et les oiseaux reviennent. La chaîne du vivant se reconstitue. L'action porte ses fruits... ■

(1) Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services.

Demains

LES CAHIERS D'OPCO EP

Recevez gratuitement notre revue *Demains*, les cahiers d'Opco EP. Chaque édition vous propose une analyse approfondie des enjeux liés à la formation professionnelle et à l'emploi, élaborée par des experts du secteur.

Une adresse unique pour vous abonner :
directiondelacomunication@opcoep.fr



ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

**CHAQUE JOUR,
NOUS PRENONS
SOIN DE CEUX
QUI PRENNENT
SOIN DE VOUS**

Les équipes d'Opco EP innovent chaque jour pour accompagner efficacement plus de 400 000 entreprises de proximité en matière de

- CONSEIL ET FINANCEMENT DE LA FORMATION
- PROMOTION DE L'ALTERNANCE
- ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS

Demains, les cahiers d'Opco EP, est une revue qui allie rigueur scientifique et accessibilité, en explorant les enjeux concrets du monde de la formation.

Dans ce deuxième numéro, découvrez les défis et opportunités de la transition écologique et énergétique dans les entreprises de proximité, à travers une enquête statistique, enrichie d'interviews d'experts, de témoignages de salariés et d'entrepreneurs, ainsi que des conseillers qui les accompagnent.



Chez Opco EP, nous œuvrons quotidiennement aux côtés des TPE-PME, de leurs salariés et alternants pour favoriser le développement des compétences.