

IMPACT DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE DANS L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

KIT pour le renforcement de l'impact de l'IAE sur la
transition écologique

OBJET DU DOCUMENT

En lien au **Plan d'Investissement dans les Compétences de l'Insertion par l'Activité Economique (PIC IAE)**, Uniformalion a engagé fin 2022, avec le soutien du Cabinet FR Consultants, une **démarche pour la construction d'une feuille de route de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) sur la transition écologique**.

Cette démarche poursuivait deux objectifs principaux :

- Identifier les impacts de la transition écologique sur les structures de l'IAE,
- Construire et sécuriser de nouveaux parcours pour les salariés en insertion vers des activités pouvant les accueillir.

Associant au sein d'un groupe ressources les différentes têtes de réseau concernées, **cette démarche s'est déroulée en deux phases :**

- La réalisation, d'octobre 2022 à avril 2023, de travaux d'enquêtes et d'analyse (recherches documentaires, monographiques, enquête par questionnaires auprès des structures de l'IAE et d'entreprises potentiellement accueillantes)
- L'élaboration en concertation, de Mai 2023 à Septembre 2023, d'une feuille de route de l'Insertion par l'Activité Economique sur la transition écologique, et la formalisation sur cette base d'un ensemble de livrables, visant notamment à outiller les structures d l'IAE.

Le présent document, élaboré à l'intention des structures de l'IAE, présente :

- Dans sa première partie, les acquis de l'analyse contextuelle et des impacts de la transition écologique sur les structures de l'IAE,
- Dans sa seconde partie, les enjeux et la feuille de route qui a été élaborée,
- Dans sa dernière partie, un ensemble d'outils élaborés au cours de l'étude, à l'intention des structures de l'IAE et de leurs têtes de réseau.

Table des matières

OBJET DU DOCUMENT	1
ACQUIS DE L'ANALYSE CONTEXTUELLE ET DES IMPACTS DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE SUR LES STRUCTURES DE L'IAE	4
Définition(s) de l'IAE et de la transition écologique	4
Le périmètre de l'IAE	4
Les approches et définitions de la transition écologique et de ses métiers	4
Réglementations et soutiens à destination de l'IAE et de la transition écologique	6
Environnement	6
Les perceptions des SIAE sur les soutiens qui leurs sont apportés	7
L'ancrage de l'action des SIAE dans des politiques territoriales de transition écologique	8
Les suggestions des SIAE sur les soutiens à développer	8
Les débouchés existants en lien à la transition écologique	10
Etat des lieux des activités, métiers, compétences, formations et parcours présents et à venir dans l'IAE, en lien à la transition écologique	10
Les activités développées et à développer en lien avec la transition écologique	10
Les métiers existants et émergents	15
Les compétences mobilisées et à développer	16
Les formations existantes, suivies et souhaitées	21
Les sorties et suites de parcours des salariés en insertion	23
MISE EN PERSPECTIVE	24
Des enjeux à investir	24
Les différents impacts recherchés (axes) à travers la feuille de route	26
Axe transversal (0) : Piloter la feuille de route	26
Axe 1 : Se doter d'une vision IAE de la transition écologique et la porter auprès des autres acteurs	26
Axe 2 : Faire monter en compétences les SIAE sur la transition écologique	27
Axe 3 : Valoriser les impacts et expertises de l'IAE en lien avec la TE	28
Des actions structurantes	29
Vue d'ensemble	29
Planification des actions dans le temps	31
Détail des actions	32
Fiche 0 : Réunir les conditions de pilotage de la feuille de route de l'IAE sur la transition écologique	32
Fiche 1 : Renforcer le collectif IAE sur le plaidoyer	34

Fiche 2 : Développer les formations en lien à la transition écologique à destination de tous les salariés	36
Fiche 3 : Créer des dynamiques apprenantes inter-acteurs à l'échelle locale	38
Fiche 4 : Outiller les acteurs sur la transition écologique	40
DES OUTILS	43
Fiches métiers.....	43
Agent.e de tri et de valorisation.....	43
Agent.e d'entretien et de valorisation des espaces verts	46
Aide à domicile	47
Animateur.rice / Médiateur.rice	49
Conseiller.ère en insertion professionnelle (CIP)	51
Couturier.ère / Retoucheur.se spécialisation Upcycling	53
Cuisinier.ère à partir de produits invendus, bio, végétariens	55
Directeur.rice de structure	57
Ebéniste/menuisier à partir de matériaux récupérés	59
Encadrant.e technique d'activités d'insertion par l'économie	61
Ouvrier.ère agricole bio.....	63
Ouvrier.ère du bâtiment	65
Réparateur.rice.....	67
Vendeur.se	69
Fiches pratiques.....	70
GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC POUR L'ELABORATION D'UNE STRATEGIE RH SUR LA TE.....	70
GRILLE D'EVALUATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DES STRUCTURES DE L'IAE.....	73
Fiches pédagogiques	77
S'APPROPRIER LES ENJEUX, LES POLITIQUES PUBLIQUES ET DISPOSITIFS DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ..	77
ACCOMPAGNER DES SALARIES EN INSERTION SUR DES ACTIVITES LIEES A LA TRANSITION ECOLOGIQUE	78

ACQUIS DE L'ANALYSE CONTEXTUELLE ET DES IMPACTS DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE SUR LES STRUCTURES DE L'IAE

Définition(s) de l'IAE et de la transition écologique

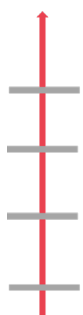
Afin de comprendre **quels liens l'IAE entretient avec la transition écologique**, il est pertinent de revenir d'une part sur **l'histoire de l'IAE**, la manière dont elle s'est progressivement structurée et comment elle a évolué au cours des dernières années, et, d'autre part, **sur les approches de la transition écologique**.

Le périmètre de l'IAE

Au niveau réglementaire, l'IAE se caractérise principalement par le profil des salariés recrutés, les modalités d'accompagnement et de travail mises en œuvre et les résultats en termes de retour à l'emploi. Ce cadre ne fait **pas de référence explicite à la nature des activités portées par les SIAE, à leur impact sur leur territoire d'intervention, en termes de développement local et social, de bénéfices écologiques, etc.**

Les approches et définitions de la transition écologique et de ses métiers

On constate une **grande diversité des définitions existantes sur la transition écologique**. L'ensemble des « connaissances », « débats », « idéaux », « a priori », « représentations » qu'elles véhiculent **ont influencé et continuent et d'influencer les acteurs de l'IAE**. A ce jour, **les acteurs de l'IAE ne portent pas encore une approche spécifique, originale et surtout commune** de la transition écologique et une très grande disparité d'approches continuent à cohabiter entre :

- 
- Des structures qui portent une vision « systémique » affirmée de la transition écologique et de ses enjeux et qui la placent au centre du projet de la structure depuis sa création
 - Des structures qui font progressivement évoluer leurs pratiques, qui ont dû se réinventer lorsque leurs activités historiques se sont taries
 - Des structures qui intègrent la transition écologique de façon plus ou moins « périphérique ».
 - Des structures pour qui la transition écologique ne constitue pas une priorité

FOCUS ENQUÊTE SIAE¹

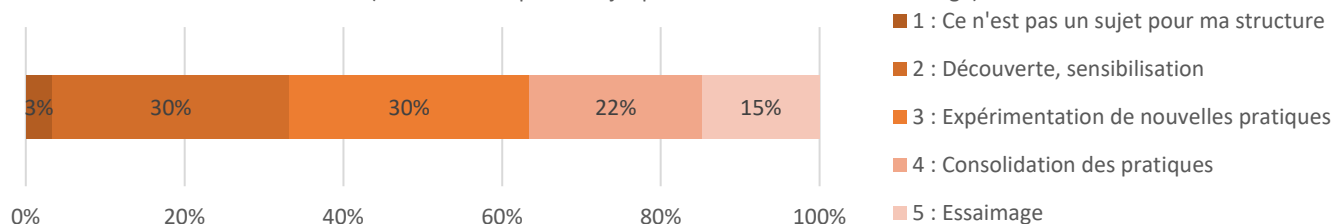
Si **3%** des répondants considèrent que la transition écologique n'est **pas d'un enjeu** pour leur structure :

- Près **d'1/3** qui déclarent être au stade de la **découverte**
- Un autre **1/3** à celui de **l'expérimentation** de nouvelles pratiques,
- Un dernier **1/3** à la **consolidation** ou **l'essaimage**

¹ Enquête transmise aux 1500 adhérents (SIAE et EBE) d'Uniformalion, en février-mars 2023, avec un total de 300 réponses (dont 224 complètes). Les autres caractéristiques des répondants se trouvent dans le rapport complet.

Perception du niveau d'appropriation des enjeux liés à la transition écologique par les structures

(de 1 : Ce n'est pas un sujet pour ma structure à 5 : Essaimage)



Pour plus de **90% des répondants**, le secteur de l'IAE a un rôle spécifique à jouer en matière de transition écologique.

Les enjeux de la transition écologique pour les SAIE sont à la fois **environnementaux (90%)**, **économiques (80%)** et liés à **l'objectif d'insertion durable (69%)**.

Si une grande majorité des structures de l'IAE se préoccupent fortement ou très fortement de la transition écologique en lien à leur développement, **plus du tiers d'entre elles restent à mobiliser ou mobiliser plus fortement**.

Pour les structures qui considèrent **que l'IAE n'a pas de rôle à jouer en matière de transition écologique**, on retrouve comme raisons, par ordre d'importance : le fait qu'il ne **s'agisse pas de la finalité de la structure** (pour près de 70% des répondants), le **manque de moyens** (humains et financiers) (pour près de 50%), la conviction que **ce sont les structures hors IAE qui doivent d'abord changer** (pour 10%).

ENJEUX REPÉRÉS

Il apparaît nécessaire dans ce cadre que les acteurs de l'IAE :

- **Explicitent plus fortement leur approche de la transition écologique, ainsi que la plus value sociale, écologique et territoriale spécifique que l'IAE apporte dans sa mise en œuvre,**
- **Portent « politiquement » cette approche**, pour la partager en interne, et la fassent reconnaître à l'externe,
- **Identifient mieux en interne et valorisent à l'externe ce qui se fait déjà au sein de l'IAE** en matière de transition écologique
- **Mènent des actions de plaidoyer concertées** auprès des pouvoirs publics pour le faire reconnaître et mieux l'appuyer.

Tentative de définition de la transition écologique pour l'IAE

Au regard des acquis des travaux, la définition dont l'IAE pourrait se doter, pourrait s'articuler autour des différents points suivants :

1. Consciente de l'urgence écologique, l'IAE nous semble s'inscrire dans la perspective d'un **nouveau modèle de développement relevant des principes d'une économie circulaire, territoriale et coopérative**
2. Porteuse de valeurs de **justice sociale** et ayant pour objet premier l'**insertion sociale et professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi**, elle :
 - **Outils** tout un chacun pour qu'il puisse être, dans sa vie quotidienne et comme citoyen, un **acteur responsable de la transition écologique**
 - **Produit des biens et des services permettant de diminuer la pression sur l'environnement**
 - **Expérimente de nouvelles manières de produire** respectueuses de l'environnement et des personnes
 - **Préfigure les métiers de demain en qualifiant les plus éloignés de l'emploi à leur exercice**
 - **Garantit leurs sorties positives** par l'accompagnement des salariés en insertion et les partenariats instaurés aux entreprises.

Réglementations et soutiens à destination de l'IAE et de la transition écologique

Environnement

POUVOIRS PUBLICS	STRUCTURES DE L'ESS	ENTREPRISES A VISEE COMMERCIALE
De nombreux dispositifs et textes législatifs aux différentes échelles qui peuvent concerner et impacter potentiellement les SIAE Ex) Agenda 2030 de l'ONU et les ODD, feuille de route « fit for 55 » de l'UE (sur la réduction des GES), la législation nationale, les dispositifs locaux (FDI, PTCE)...	Un engagement de longue date sur la transition écologique mis en évidence par de nombreux travaux actuels Ex) Etude du labo de l'ESS sur la transition écologique juste, la Recherche action "	- Démarches RSE, - Positionnement comme entreprises à mission, - Création de fondationss - Développement d'un secteur « seconde main » / réparation

Les perceptions des SIAE sur les soutiens qui leurs sont apportés

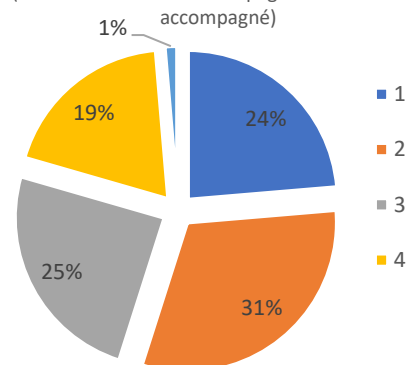
FOCUS ENQUÊTE SIAE

La **perception** des structures interrogées sur l'accompagnement et le soutien reçu au niveau du territoire est assez **mitigée**, mais une **majorité de SIAE interrogées déclarent ne se sentir pas du tout ou peu accompagnées**.

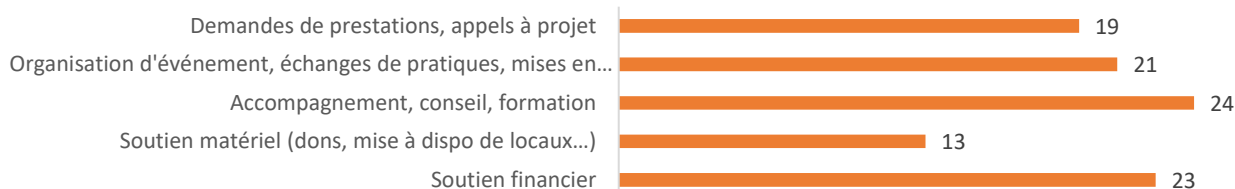
Concernant les soutiens apportés :

- La dimension d'**accompagnement et de conseil** apportée par les partenaires arrive en premier, suivie de peu par le **soutien financier**, puis par **l'organisation d'événements** et enfin la **demande de prestations**.
- Les partenaires les plus cités (avec plus **d'1/3**) sont les **collectivités**, suivies des **autres structures de l'ESS** (près **d'1/4**). Viennent ensuite les **réseaux spécialisés**, puis les entreprises (seulement 9%). Les institutions, l'Etat et les habitants ont une part plus faible (entre 5 et 7% des partenariats cités).

Perception de l'accompagnement et du soutien apporté en lien avec la transition écologique sur le territoire
(De 1 : Aucunement accompagné à 5 : Très bien accompagné)



Types de soutiens ou d'opportunités rencontrés (en %)



Concernant les difficultés et freins rencontrés :

Dans les freins et difficultés rencontrés, nous avons distingué ceux relevant davantage de **causes « internes »** de ceux **dépendant de l'externe**. Il s'avère que les deux types sont invoqués dans des **proportions très proches** (51 contre 49%).

Concernant les causes externes aux SIAE	Concernant les cause internes aux SIAE
- Le volet accompagnement, à renforcer - L'existence ou non d'un projet stratégique de territoire - L'existence ou non d'un « marché » à proprement parler - Le manque d'informations - La lourdeur des démarches	- Celle qui regroupe toutes les difficultés liées aux manques de ressources et de moyens (temps, main d'œuvre, expertise, locaux, finances, stabilité économique...), (20%) - Celle qui relève plus de l'impulsion, d'une volonté d'agir (30%) : - Le manque de connaissance sur la transition écologique - Le manque d'interconnaissance et de dynamique inter-acteurs - Le manque de connaissance sur les besoins du territoire - La mobiliser les parties prenantes et en faire une priorité.

L'ancrage de l'action des SIAE dans des politiques territoriales de transition écologique

Les travaux réalisés n'ont pas permis de démontrer ou d'infirmer l'hypothèse selon laquelle l'existence de politiques territoriales de transition écologique et d'emploi tournées vers la transition écologique facilitaient les parcours des salariés. Inversement, ils ont mis en évidence que ce qui importait le plus était :

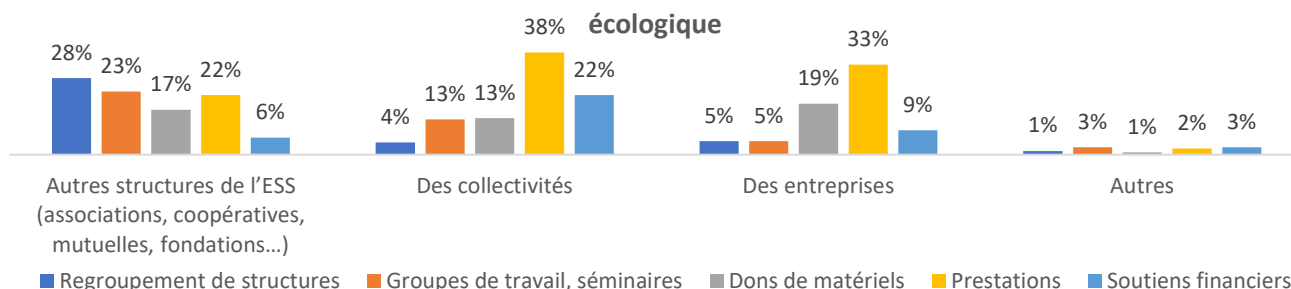
- Le **caractère « entreprenant »** de la structure dans sa relation aux collectivités locales,
- **Le soutien des pouvoirs publics et des élus** sur la dimension environnementale et *sociale* du projet
- **L'ancrage de la structure dans le territoire** (pour contribuer à une dynamique territoriale et la mise en place de « cercles vertueux »)
- La **pérennisation des activités et des compétences** (essaimage des bonnes pratiques et activités).

FOCUS ENQUÊTE SIAE

Au niveau des partenariats créés avec les autres acteurs du territoire en lien avec la transition écologique :

- **Les autres structures de l'ESS** apparaissent comme les **partenaires privilégiés** (cités par **96%** des répondants), principalement sur des **dynamiques de regroupement**, des **groupes de travail commun**, ou encore des **prestations**
- En 2^e position mais très proche (**90%**), les **collectivités**, qui sont les principaux **clients des prestations** et **soutiens financiers**, et, qui participent également à des groupes de travail et font des dons de matériels
- Enfin, les **entreprises** (citées à **71%**) qui arrivent juste après les collectivités sur les **prestations**, qui se positionnent **avant** pour les **dons de matériels**, et qui sont par contre **moins cités** que les collectivités sur les **soutiens financiers**.

Partenariats créés avec d'autres acteurs de votre territoire en lien avec la transition écologique



Les suggestions des SIAE sur les soutiens à développer

FOCUS ENQUÊTE SIAE

- 1) **Le déploiement d'aides financières en fonction des engagements tenus en matière de transition écologique** (pour près de 80%).
- 2) **L'accompagnement individualisé** pour apporter de la ressource et de l'expertise là où les structures n'en ont pas encore, notamment sur le **volet stratégique**, **l'élaboration d'un plan de formation** puis le volet **RH et organisationnel**, **moins cité** (38% contre 69 et 82%).
- 3) La **dimension « collective » d'échange continu** est elle aussi **plébiscitée** par plus de 50% des répondants

78%

Les soutiens que les structures aimeraient voir se développer

58%

53%

43%

4%

3%

Des aides financières
en fonction de vos
engagements

Des accompagnements
individualisés des
structures de l'IAE

Des échanges de
pratiques avec
d'autres structures

Des mesures
incitatives

Aucun

Autres

ENJEUX REPÉRÉS

L'analyse de l'environnement institutionnel de l'IAE fait ressortir deux constats principaux :

1. **A ce jour, il n'existe pas, au plan législatif, d'articulation explicite entre les soutiens apportés à l'IAE et à la transition écologique.** D'une certaine manière, cette articulation n'en est aujourd'hui qu'au stade de la réflexion et des « vœux pieux ».
2. **La législation relative à la protection de l'environnement a impacté les structures de l'IAE.** On doit cependant à ce stade souligner que cette législation n'est pas toujours bien connue par les responsables des structures de l'IAE, sauf quand elle constitue une opportunité ou une menace pour le développement des activités de la structure.

Par ailleurs, **plusieurs enjeux spécifiques émergent** concernant les soutiens à apporter pour assurer un positionnement et permettre le développement de l'IAE en lien avec la transition écologique :

- **La question du financement**
- **La création de dynamiques inter-structures et inter-réseau**

Les débouchés existants en lien à la transition écologique

L'analyse des caractéristiques du marché du travail en lien avec la transition écologique et de la perception que les acteurs de l'IAE en ont, amènent à retenir les 4 constats suivants :

1. **Les métiers verts et verdissants sont en plein essor** (17,5% de l'ensemble des offres d'emploi en 2020). Cet essor offre de **nombreuses opportunités d'emploi pérenne pour des salariés en insertion**.

En outre, **sur les 35 métiers de l'économie verte, 25 connaissent des tensions fortes ou élevées**.

2. On constate par ailleurs qu'une part importante d'**entreprises** potentiellement accueillantes **recherchent des niveaux de qualification assez bas**. En outre, **les compétences recherchées par ces entreprises correspondent pour l'essentiel aux compétences développées par les salariés en insertion**² dans les structures de l'IAE engagées sur la transition écologique.

Néanmoins :

3. Les entreprises potentiellement accueillantes ont une connaissance faible du champ de l'IAE et de ses structures,
4. De leur côté, les structures de l'IAE ne connaissent pas les débouchés existants en lien à la transition écologique, et les estiment a priori, peu nombreux. Dans le même temps, elles estiment, à 57%, que les compétences acquises par les salariés en insertion lors de leur parcours d'insertion, peut constituer une plus-value pour leur intégration sur le marché de l'emploi.

Autrement dit, la **comparaison entre les réalités des entreprises potentiellement accueillantes et les perceptions qu'en ont les SIAE révèle de grands écarts**. Et dans ce cadre, le réservoir de débouchées possibles pour les salariés en insertion, en lien aux métiers de la transition écologique, ...reste à exploiter.

ENJEUX REPÉRÉS

L'optimisation de ce potentiel de sorties positives nécessite cependant en premier lieu de :

- **Améliorer la connaissance qu'ont les SIAE des débouchés existants** en lien avec la transition écologique, et donc, celle des salariés en insertion
- **Renforcer les liens de l'IAE avec les entreprises** pour que les SIAE puissent encore davantage constituer des passerelles vers les métiers de la transition écologique
- **Accroître la notoriété de l'IAE dans le champ économique**, en faisant ressortir le rôle qu'elle joue dans la préparation aux métiers de la transition écologique
- **Accompagner les salariés en insertion pour qu'ils sachent valoriser sur le marché du travail leurs compétences acquises** en lien aux métiers verts et verdissants.

Etat des lieux des activités, métiers, compétences, formations et parcours présents et à venir dans l'IAE, en lien à la transition écologique

Les activités développées et à développer en lien avec la transition écologique

Les activités développées

² Cf partie 3.2 du présent rapport

FOCUS ENQUÊTE SIAE

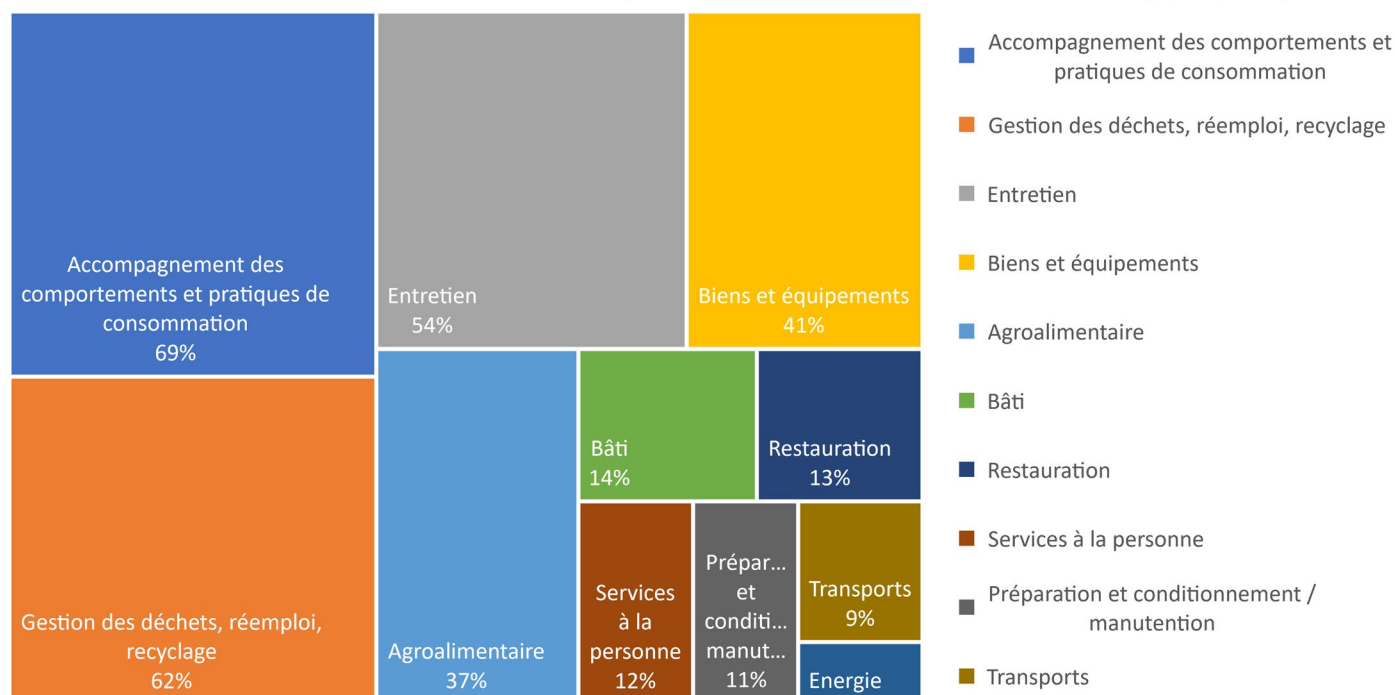
- **73% des structures déclarent avoir développé des activités** en lien à la transition écologique
- **Pour 68% d'entre elles, ces activités sont au cœur de leur projet d'entreprise**, et au cœur de l'activité de production (contre 32% qui déclarent qu'il s'agit d'activités/actions périphériques qui ne sont pas directement liées à leur cœur d'activité)
- **Pour les 27% qui déclarent ne pas en avoir développées**, on retrouve 3 types de raisons :
 - D'abord, le **manque de moyens** (humains, techniques, financiers), mais avec une insistance particulière sur la **question de l'expertise** (connaître le type d'activités qui pourrait être développé, disposer des compétences nécessaires...)
 - Puis, l'**absence d'impulsion** (absence de demande de la part des parties prenantes, pas une priorité identifiée)
 - Enfin, l'**absence de besoin identifié sur le territoire**, sans que l'on sache si ce constat fait suite à un travail de diagnostic

Parmi les secteurs et domaines d'activités en lien avec la transition écologique investis, on trouve :

- **2 secteurs fortement mentionnés** (par plus de 60% des répondants) : l'accompagnement des comportements et pratiques de consommation, donc tout ce qui est lié à la **sensibilisation, l'éducation** à la transition écologique, puis tout ce qui peut se rattacher à l'**économie circulaire** (gestion des déchets, réemploi, recyclage)
- **2 autres secteurs aussi très investis** : la production de biens et d'équipements et l'agroalimentaire
- **Des secteurs qui le sont plus faiblement** : le bâti, la restauration, les services à la personne, la logistique et les transports
- **Un secteur qui l'est encore très peu** : l'énergie.

Certains de ces secteurs correspondent en partie aux secteurs porteurs identifiés plus haut (autour de la vie sociale, de la sensibilisation par exemple), **d'autres** apparaissent comme **plus investis que ce qui est attendu sur le marché du travail** (notamment ce qui concerne la gestion des déchets, l'agroalimentaire). **Les secteurs qui sont aujourd'hui les moins investis correspondent à ceux qui ont les plus gros besoins sur le marché « classique »** (bâtiment, transports, services à la personne).

Secteurs et domaines d'activités investis par les SIAE en lien avec la transition écologique (en %)



Exemples d'activités développées :

Secteurs/domaines d'activités	%	Activités	%	Activités	%
Accompagnement des comportements et pratiques de consommation	69%	Consommation responsable	64%	Proposition de produits « responsables », 2 ^{de} main, bio	71
				Actions de sensibilisation (ex : bien vivre alimentaire, zéro déchet) à destination de différents publics (dont les salariés)	17
		Achat responsable	44%	Utilisation/achats de matières plus écologiques (bio, locaux, issus du réemploi (éco-marquinerie, emballages recyclables ou biodégradables, paillage bio, peintures écologiques)	38
				Vente de bien éco-responsables (meubles reconditionnés ou 2 ^{de} main, lampe solaire, épicerie solidaire, éco-matériaux)	24
		Vie sociale	44%	Actions de sensibilisation/éducation au DD auprès des habitants et consommateurs	
				Action de formation	
				Réemploi, 2 ^{de} main	52
		Allongement de la durée d'usage	43%	Réparation/rénovation	28
				Transformation (ex : upcycling)	10
				Entretien des biens et équipements	6
				Formation	4
		Mobilité	29%	Eco-conduite	
				Mobilité douce	
		Non concerné	20%		

Les activités à développer

FOCUS ENQUÊTE SIAE³

Près de la moitié (**47%**) des répondants ont répondu avoir identifié d'autres activités et/ou actions qu'ils pourraient développer, et en ont suggéré **180**. Parmi les secteurs mentionnés :

- Celui de la **collecte, du tri et de la valorisation des déchets** arrive largement en tête,
- Suivi par les domaines plus classiques de **l'entretien des espaces verts, du maraîchage, du bâti** avec le secteur de la **vie sociale** (compris dans la dimension éducation citoyenne, sensibilisation).

Activités/actions potentielles à développer (en % des réponses données)



Exemples d'activités à développer :

Domaines	Précisions / ce que l'on peut retenir
Gestion des déchets, recyclage, réemploi, transformation (38%)	- 40% ont trait à la réparation, qu'il s'agisse de la mise en place d'ateliers de réparation (y compris mutualisés sur l'électroménager par exemple) ou d'auto-réparation, et même un projet de « centre de formation/école de la réparation ». - Près d'un quart porte sur la transformation, la fabrication à partir de ressources collectées - 5 propositions portent sur la gestion et le réemploi des déchets du bâtiment et un sur la déconstruction raisonnée (intervention en amont de la destruction ou de la réhabilitation d'un bâtiment pour démonter tout ce qui est recyclable)
Vie sociale (11%)	- Des propositions d'actions de sensibilisation dans les quartiers, les écoles, au plus près de la population (avec des ateliers itinérants dans les établissements scolaires par exemple) sur l'alimentation, le jardinage, le réemploi - Une idée de conciergerie rurale

Parmi ces propositions, on observe que :

- Il y en a **peu qui concernent la production ou la baisse de la consommation d'énergie (3%)** : utilisation de chaudière bois, panneaux solaires, de la méthanisation, fabrication de biocarburants à partir d'huiles alimentaires usagées
- Une seule proposition en lien avec l'eau, pour mettre en place un **système de récupération**.
- 3 propositions autour de **l'économie de la fonctionnalité** (la location de meubles seconde vie, le prêt d'équipements...)
- **5%** des propositions mentionnent explicitement la **dimension partenariale**

³ Les caractéristiques des répondants se trouvent en annexe 3

Les métiers existants et émergents

Des métiers impactés par la transition écologique

FOCUS ENQUÊTE SIAE⁴

69% des répondants ont indiqué que la transition écologique **avait impacté les métiers existants**

➤ Concernant la direction

Si **13%** des répondants considèrent que les activités de la direction ne sont **pas impactées** par les activités liées à la transition écologique, les **autres** mentionnent en premier lieu le **volet partenarial** (65%), suivi par la **nécessité de faire évoluer le modèle économique** (cité par 58% des répondants), tandis que **l'évolution** de la politique RH l'est **moins**.

➤ Concernant les encadrants techniques et CIP

Une **même proportion de répondants (près de 10%)** considère **qu'aucun aspect** du métier des encadrants n'est **impacté** par les activités liées à la transition écologique.

Pour les autres, c'est la **partie technique de l'activité** qui est, sans surprise, mentionnée comme un des **aspects les plus impactés**, mais le **volet pédagogique / accompagnement** des salariés vient **légèrement devant** (74 contre 72%). Le volet **organisationnel** est lui aussi impacté pour 50% des répondants.

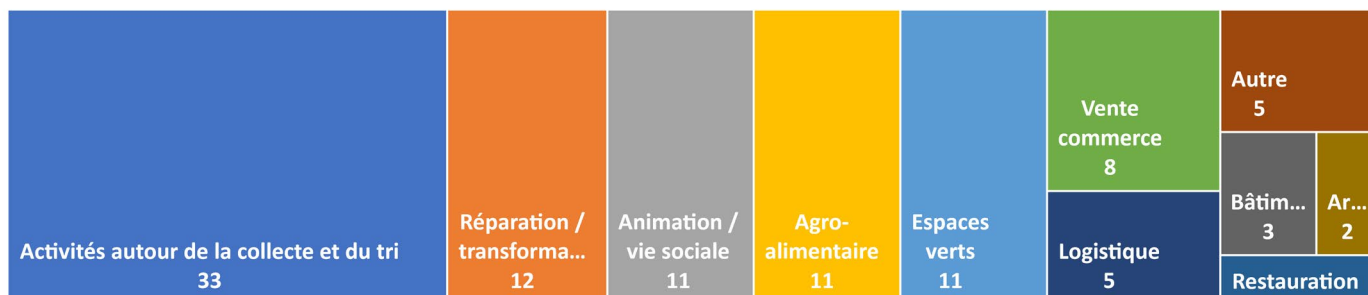
Des nouveaux métiers émergents

La plupart des **intitulés de poste des encadrants techniques ou des salariés en insertion** sont assez **classiques et génériques** (encadrant technique, ouvrier polyvalent, ouvrier de production...). Néanmoins, **de nouvelles appellations commencent à émerger**, de façon officielle ou directement sur le terrain

FOCUS ENQUÊTE SIAE⁵

- Selon les résultats de l'enquête, **34% des structures répondantes ont déclaré que les activités et/ou actions liées à la transition écologique avaient entraîné la création de nouveaux métiers**.
- Elles ont fait près de **120 propositions** que nous présentons dans le tableau ci-dessous :

Secteurs et domaines d'activités en lien avec la transition écologique (en %)



⁴ Les caractéristiques des répondants se trouvent en annexe 3

⁵ Les caractéristiques des répondants se trouvent en annexe 3.

Exemples de nouveaux métiers cités :

SECTEUR DES NOUVEAUX METIERS		INTITULES	%
ACTIVITES AUTOUR DU DECHETS (33%)		Agent valoriste	26
		Collecteur de déchets , dont un collecteur de bio-déchets en mobilité douce et un ramasseur de déchets	2
		Gardien de déchetterie	2
		Composteur , maître/guide composteur, technicien compostage	4
REPARATION / TRANSFORMATION (12%)	Bâti	Bricoleur	1
	Vêtements	Couturier.ère/retoucheur.se	3
		Brodeur.se	1
	Electroménager	Réparateur (pour l'électroménager)	5
	Surcyclage	Upcycler de matières (ex : création à partir de déchets textiles)	2
ANIMATION / VIE SOCIALE (11%)		Animateur.rice / médiateur.rice : - cuisine, alimentation, bien-vivre/démocratie alimentaire - éco-médiateur, médiateur de l'environnement - chargé de projet lien social et transition écologique - coordinateur.rice EVS - animateur.rice développement local et social - prévention des déchets, agent de sensibilisation au réemploi - atelier couture	11

Les compétences mobilisées et à développer

Mais, surtout, de nouvelles compétences qui se « greffent » sur des métiers existants

Pour une grande partie des acteurs, si la **transition écologique peut entraîner la création de nouveaux métiers**, elle va surtout faire évoluer les métiers existants en y ajoutant notamment de nouvelles compétences.

Ces nouvelles compétences restent difficiles à identifier par les différents acteurs et donc à valoriser. Seules quelques initiatives, basées sur des partenariats réseaux de l'IAE et experts commencent à émerger.

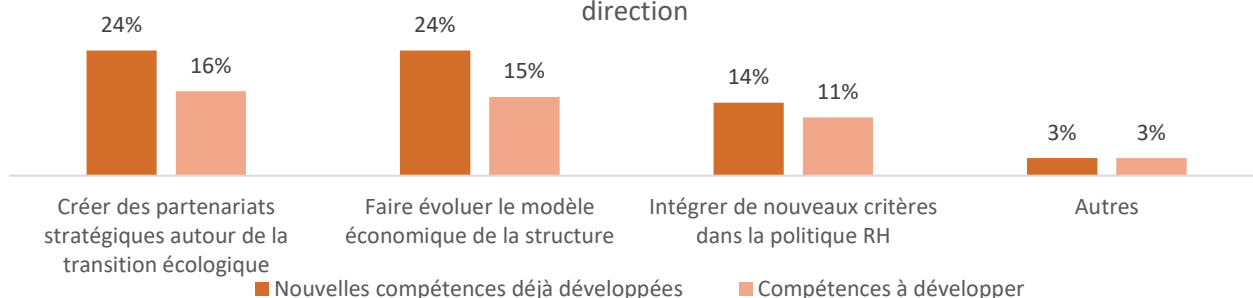
C'est pourtant une **attente forte** que ceux-ci ont pu exprimer lors des monographies, de telle manière que la spécificité de leur parcours d'insertion, en lien à la transition écologique, puisse constituer un plus dans leur recherche d'emploi et favoriser leur recrutement sur des emplois potentiellement plus rémunérateurs.

➤ Au niveau de la direction

FOCUS ENQUÊTE SIAE

Les répondants estiment que les volets les plus impactés des métiers de la direction étaient d'abord les partenariats, le modèle économique puis la politique RH. Il n'est pas étonnant qu'ils estiment avoir déjà développé des compétences en conséquence. **Plus un volet de leur métier a été impacté, plus ils ont développé de nouvelles compétences pour s'y adapter.**

État des lieux des nouvelles compétences déjà développées et à développer pour la direction



Volet des compétences 6	Détails
Création de partenariats	- L'élaboration d'une véritable stratégie partenariale innovante, basée sur une évaluation des besoins en continu et sur une bonne connaissance de l'environnement (au niveau des partenaires, mais aussi de la réglementation), qui reste majoritairement à développer - La concrétisation de ces partenariats (participation à des rencontres, développement des achats responsables, adhésion ou création de réseaux, maintien de la relation...), plutôt déjà développée
Evolution du modèle économique	- Savoir diversifier les activités et les clients de l'entreprise, considérée comme acquise. - L'adoption de démarches éco-responsables, aussi bien développée - La mise en place de modèles hybrides de financement qui apparaît tout à la fois comme une compétence déjà développer et à développer.
Politique RH	- La capacité à repérer des personnes sensibles aux questions de DD, et de façon moins importante, celles qui n'ont pas peur d'expérimenter, d'être sur plusieurs missions. - Les compétences liées à un management plus horizontal et bienveillant, qui reste en partie à développer. - La question de la formation, considérée comme une compétence acquise et à développer

⁶ Les répondants pouvaient ensuite préciser, sous format libre, ces compétences déjà acquises ou à développer. Le faible taux de réponse ne permet pas d'en tirer des conclusions générales, mais donne déjà certaines pistes. Nous avons ici analysé des réponses libres que nous avons regroupées par grandes catégories. Les pourcentages sont calculés en fonction du nombre total de réponses données concernant les compétences développées et à développer.

➤ Au niveau des encadrants techniques

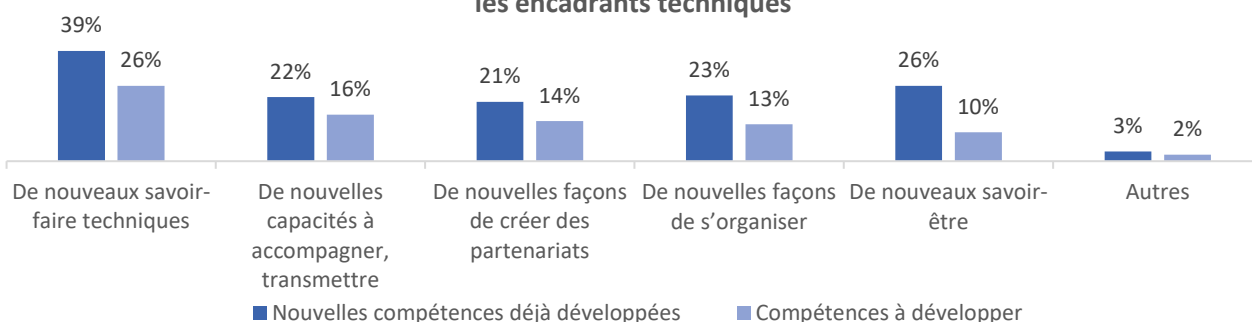
FOCUS ENQUÊTE SIAE

Les résultats de l'enquête ont indiqué que les volets de leurs métiers les **plus impactés étaient les volets pédagogiques et techniques** dans des proportions égales (+ de 70%), puis les **aspects organisationnels** (50%) et **partenariaux** (41%).

C'est sur le volet technique que les répondants ont identifié à la fois le plus de compétences déjà développées mais aussi à développer, avec un écart important avec les compétences liées à l'accompagnement et à la pédagogie.

Pour les autres volets de leur métier, les proportions sont à peu près les mêmes : entre 20 et 25% de compétences déjà développées et entre 10 et 15% de compétences à développer.

État des lieux des nouvelles compétences déjà développées et à développer chez les encadrants techniques



Volet des compétences	Détails
Savoirs	Les répondants (5%) ont identifié de nouveaux savoirs , qu'ils estiment pour les ⅔ être encore à développer, comme la connaissance approfondie du produit, de la biodiversité, du climat, de la saisonnalité des produits et la connaissance des cadres légaux (notamment sur la gestion des déchets, les filières de recyclage, les REP).
Savoir-faire	- Le domaine du réemploi a été le plus cité, qu'il s'agisse de compétences déjà acquises ou de compétences à développer. C'est donc lui qui s'est le plus développé ces dernières années. - Dans certains domaines, toutes les compétences qui ont été citées étaient considérées comme totalement acquises (dans l'activité historique d'entretien des espaces verts, pour les éco-gestes) ou en bonne voie de l'être (dans la cuisine ou l'agro-alimentaire, le maraîchage par exemple), et pourraient donc être davantage valorisées - Dans d'autres, la répartition était plus équilibrée : l'utilisation de matériel spécifique (ex : aérogommage), les achats responsables, la gestion raisonnées des matières premières ou l'analyse des pratiques professionnelles - Enfin, les compétences doivent encore être développées dans les domaines tels que le bâti, les transports (qui sont d'ailleurs les secteurs en tension) et l'utilisation du numérique
Savoir-être	- La posture d'accompagnement, de transmission et de sensibilisation, considérée en grande partie comme déjà acquise, même si elle reste à développer pour 1/3 des répondants qui l'ont mentionnée et que d'autres compétences à développer peuvent s'y rattacher (donner confiance, management positif, communication bienveillante..). - Le volet d'engagement et de responsabilité personnelle envers la nature et l'environnement - La posture de coopération, identifiée elle aussi comme déjà développée.

Capacités à accompagner, transmettre	- Les compétences liées aux modalités de transmission (citées 2/3 déjà acquises et à 1/3 à développer), de même pour tout ce qui touche à la sensibilisation et à la formation sur le volet transition écologique - La capacité à accompagner sur de nouvelles techniques, identifiée comme encore à développer
Façons de s'organiser	- Ce qui est lié à la réduction de l'empreinte carbone, aux éco-gestes et à l'utilisation de nouveaux matériels et outils, considéré majoritairement comme acquis - Ce qui est lié au management, à la définition des tâches et à la planification des activités, considérées en grande partie comme acquis - Ce qui est lié à l'anticipation des besoins, la formation des salariés et la mutualisation avec d'autres partenaires qui est considéré à moitié comme encore à développer
Façons de créer des partenariats	- L'identification des partenaires, la constitution de réseaux et la mutualisation, et apparaît comme en partie développé - L'évaluation de l'impact de l'activité, du partenariat et la communication faite autour de la structure qui reste en partie à développer

➤ **Au niveau des accompagnateurs socio-professionnels**

FOCUS ENQUÊTE SIAE

Pour les accompagnateurs socio-professionnels les compétences à développer portent sur le **développement de partenariats avec des entreprises engagées sur la transition écologique et la connaissance des métiers qui y sont liés**.

➤ **Au niveau des salariés en insertion**

FOCUS ENQUÊTE SIAE

Les compétences qui apparaissent le plus développées chez les salariés en insertion sont celles qui sont liées :

- Au **tri et à la valorisation** des déchets,
- Aux **activités historiques des SIAE** d'entretien des espaces verts ou de nettoyage intégrant des pratiques écologiques
- A la mise en œuvre de la réglementation à appliquer
- Au fait de coopérer, ce qui apparaît un peu plus surprenant

D'autres compétences sont en cours d'acquisition (considérées presque autant développées qu'à développer) :

- La connaissance des **éco-gestes**
- Des savoir-être : **exercer son sens des responsabilités, savoir s'adapter aux contraintes**
- Des savoir-faire, comme le **démantèlement de biens**

Enfin, certaines compétences restent encore en grande partie à développer :

- **Savoir sensibiliser et éduquer au DD**
- **L'éco-conduite, la cuisine de produits bruts et surtout l'éco-construction et l'éco-rénovation**

Compétences socles et finalités poursuivies

Ce travail a ainsi permis d'identifier des compétences socles et finalités poursuivies :

➤ **Les compétences socles liées à la transition écologique,**

Savoir	• Ce que recouvre la transition écologique • Les enjeux de la transition écologique • Elaborer une pensée écologique individuelle
Savoir-faire	• Savoir-faire techniques et procéduraux liés aux domaines d'activités (support de production) • Polyvalence • Eco-gestes : tri, économie d'énergie...
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : pédagogie, écoute, conseil • Partage autour de son savoir-faire • Coopération • Créativité, adaptabilité, ingéniosité • Esprit d'initiative, force de proposition

- Puis les **finalités poursuivies** à travers l'acquisition de ces compétences :
- Développer les pratiques éco-responsables dans les modes de production et de consommation (au niveau des individus)
 - Mettre en œuvre des modes de production s'inscrivant dans une économie circulaire
 - Garantir un bien-être individuel et collectif
 - Positionner l'insertion professionnelle comme levier de transformation sociale et territoriale
 - Garantir la résilience sociale et professionnelle des salariés en insertion en les positionnant comme acteurs de la transition écologique
 - Innover dans les modes de production et les partenariats pour garantir une pérennité économique des structures de l'IAE

L'ensemble des compétences – par type (savoir, savoir-faire, savoir-être), secteurs d'activité dans lesquels elles étaient mobilisées, et type de salarié (encadrants techniques, CIP, Direction, salarié en insertion) concerné sont rassemblées dans une cartographie spécifique.

14 fiches métiers de la transition écologique dans l'IAE ont sur cette base été élaborées⁷ :

- ❖ 3 fiches pour les « permanents » : Direction, encadrant, CIP/ASP
- ❖ 1 par domaine pour les salariés en insertion, en lien avec les monographies effectuées : entretien des espaces verts, agriculture bio, retouche et upcycling, cuisine, bâtiment, ébénisterie. tri et valorisation, animation/médiateur, réparation, vente, aide à domicile.

⁷ Cf partie 3 du présent document, pages 42 et suivantes

Les formations existantes, suivies et souhaitées

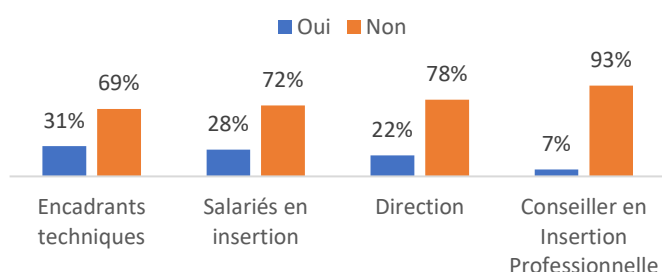
- Les acteurs de l'IAE disposent de ressources pour déployer des actions de formation, mais celles-ci varient en fonction de leur type de conventionnement et des profils des salariés (permanents ou en insertion)
- Tous ont des difficultés à identifier précisément les formations en lien avec la transition écologique : intitulés et programmes qui n'y font pas explicitement référence, formations uniquement réalisées en interne et pas forcément formalisées, diversité d'acteurs non référencés...

FOCUS ENQUÊTE SIAE

Peu importe le statut du salarié, c'est toujours une minorité d'entre eux qui a suivi une formation en lien avec la transition écologique. On note néanmoins que :

- **Près d'1/3 des encadrants techniques en ont suivi,**
- **Suivi de près par les salariés en insertion**
- **Et par un plus d'1/5 des salariés de la direction.**
- En revanche, **moins de 10% des CIP en ont suivi une.**

Part des salariés ayant suivi une formation en lien avec la transition écologique en fonction de leur profil



Quel que soit le profil du salarié, la **raison principale**

invoquée pour expliquer l'absence de formation en lien avec la transition écologique suivies est toujours le manque de connaissance des formations existantes, suivie, presque à égalité, par la **difficulté à identifier quels seraient leurs besoins spécifiques** en lien à cette thématique et par **l'absence de demande de la part des salariés.**

Thématiques des formations suivies

- Les **formations autour de la gestion des déchets** arrivent **largement en tête**
- Un second groupe comprend les **formations généralistes sur le développement durable ou la transition écologique, l'agro-alimentaire et les espaces naturels**
- Un dernier groupe avec les formations peu citées (commerce, accompagnement à la cohésion, nettoyage, lien social, bâti, économie d'énergie..)
- **Les salariés en insertion et les encadrants techniques** suivent des formations assez similaires, avec **près d'1/3 sur la gestion des déchets** et les reste sur des formations en lien avec le **support de production**
- La formation des **CIP** porte pour moitié sur la **gestion des déchets**, puis sur du **contenu généraliste DD et sur l'espaces naturels**, et de façon moins importante sur des aspects techniques (transport, économie d'énergie, pilotage)
- La **moitié des formations suivies par la direction** porte sur la **gestion des déchets ou des contenus généralistes liés au DD et à la transition écologique**, **13%** sur des **questions de pilotage et de management** et le reste sur des aspects techniques.

FOCUS BASES DE DONNÉES⁸

➤ Concernant les salariés en insertion

- La grande majorité des formations suivies par les salariés en insertion n'ont pas de lien avec la transition écologique : FLE, CACES, SST gestes et postures, savoirs de base...
- Pour celles qui ont un lien avec la transition écologique, entre 2020 et 2021, le nombre de stagiaires formés est passé de **2596 à 3291**, soit une augmentation de **27%**. Sur ces deux années, elles représentent donc 8% du nombre total de formation.

Les thématiques les plus suivies sont :

- L'entretien des espaces verts
- L'agriculture bio et les autres productions agricoles
- Le réemploi et le recyclage
- Le bâti
- Les actions de sensibilisation au DD et les actions de formations
- L'éco-nettoyage

Près de 9 stagiaires sur 10 travaille dans un ACI (alors qu'ils ne représentent que 81% des adhérents en nombre⁹).

➤ Concernant les permanents

Au niveau des thématiques, **l'environnement/aménagement arrive largement en tête**, et comprend toute la dimension animation / environnement, gestion des déchets, DD... Puis le **BTP**, **l'action sociale** et les **services divers**.

Exemple d'intitulés :

Domaines		Exemples d'intitulé
Environnement aménagement	Animation environnement (30%)	Conter la biodiversité pour sensibiliser et éduquer Education à l'environnement en petite enfance La nature comme socle pédagogique
	Gestion déchet (29%)	Antigasillage alimentaire et gestion des déchets, Guide composteur Nos déchets sont nos ressources
	Développement durable (26%)	Intégrer les enjeux environnementaux à sa pratique professionnelle
	Ecologie (6%)	Comprendre les enjeux écologiques, provoquer des prises de conscience Accompagner le changement des comportements
	Gestion ressource eau (2%)	Hydronomie : optimiser la gestion de l'eau et des sols à la ferme Intégrer la gestion des eaux de pluie dans vos projets d'aménagement
BTP Conception Organisation (notamment Performance énergétique bâtiment)		Réglementation environnementale (RE 2020) Les nouveaux financements de la rénovation énergétique

Plus de 99% des formations suivies ne sont pas qualifiantes (3 sur les 322 sont de niveaux 5, 6 et 7).

⁸ Il s'agit des 2 BDD fournies par Uniformation concernant les actions de formations suivies par les salariés en insertion dans le cadre du PIC IAE (de 2019 à 2021) et les actions de formations en lien avec la transition écologique suivies par les permanents des SIAE (enveloppe budgétaire spécifique).

⁹ Nous ne disposons pas des données qui renseigneraient précisément sur le nombre total de salariés en insertion.

FOCUS ENQUÊTE SIAE

Les formations les plus plébiscitées sont, par ordre d'importance, celles liées :

- Aux éco-gestes et aux connaissances de base sur la transition écologique, ses enjeux, notamment pour les salariés en insertion et les encadrants techniques (mais aussi pour les autres permanents)
- A des **compétences du « prendre soin »** : accompagnement des salariés, du changement, développement de savoir-être, d'abord pour les permanents (encadrants et CIP puis direction) mais aussi pour les salariés en insertion sur le volet compétences relationnelles
- Aux techniques spécifiques pour travailler sur le support de production (principalement pour les encadrants, puis les salariés)
- A l'élaboration d'une stratégie en lien avec la transition écologique, à la mise en place de partenariats, principalement pour la direction et en dans une moindre mesure, les encadrants techniques

Ces formations font écho aux compétences de base en lien avec la transition écologique que nous avons identifiées.

Concernant les modalités à privilégier pour les mettre en place, ce sont essentiellement le présentiel et la dimension « pratique » qui sont plébiscités, ce qui se rapproche des modalités de l'AFEST récemment développées.

La poursuite de la formation par des groupes d'échange entre pairs, sur un territoire est également plébiscitée par plus d'1/3 des répondants.

ENJEUX REPÉRÉS

- Assurer une **meilleure visibilité** des formations existantes
- Accompagner la **montée en qualité / la reconnaissance** des formations existantes
- Encourager la **mutualisation des formations** entre les différents organismes de formation, pour éviter les doublons, renforcer les complémentarités et les rendre accessibles au plus grand nombre
- Développer le **soutien à l'ingénierie pédagogique**
- **Développer les formations** (en réunissant les conditions de possibilité, notamment financières) à destination des encadrants et de la direction
- Envisager **une suite aux formations**, avec des groupes d'échanges réguliers, créer des dynamiques apprenantes
- **Adapter les modalités pédagogiques** aux publics, en privilégiant des modalités innovantes, favorisant le faire et le lien avec les entreprises potentiellement accueillantes

Les sorties et suites de parcours des salariés en insertion

FOCUS ENQUÊTE SIAE

- **53% des répondants seulement déclarent disposer d'outils pour connaître les suites de parcours de leurs salariés**
- **Plus d'1/3 des répondants ne savent pas si certains salariés continuent dans une activité en lien avec la transition écologique**, la majorité des autres pensent qu'ils sont **moins de 25% à être concernés**.
- Les **métiers exercés par la suite** sont dans les **secteurs « classiques »** de la logistique et du transport, du bâtiment, **mais aussi dans le tri et la valorisation, les espaces verts, le commerce, l'entretien, le maraîchage**.

MISE EN PERSPECTIVE

Des enjeux à investir

Sur la base des résultats de la phase 1, notre Cabinet a effectué une analyse dite “*systémique*” afin d’identifier **les variables**, ou « facteurs d’influence », **stratégiques**¹⁰, comme les variables insuffisamment activées dans le fonctionnement actuel du système « impact de la transition écologique sur les structures de l’IAE ». Elle permet également d’**anticiper, de manière prospective**, quelles sont les **conditions à réunir pour que le renforcement des compétences** que les salariés en insertion acquièrent en lien à la transition écologique, fonctionne comme un accélérateur de **sorties « positives »** de ces salariés.

Les travaux menés ont permis d’identifier 22 variables, qui semblent influencer la dynamique du système :

Variables externes	V1	Législation (Mondiale, européenne, nationale) et normes sectorielles
	V2	Existence de dispositifs publics soutenant le développement de la TE par les SIAE (ex : soutien ADEME)
	V3	Existence de clauses insertion / TE dans les marchés publics
	V4	Intégration d'un volet TE dans le fond départemental d'insertion
	V5	Existence de fonds pour la formation des SIAE généraliste ou spécifiques TE
	V6	Reconnaissance des formations portées par les SIAE par les autorités compétentes
	V7	Emergence de solutions "concurrentes" portées par des entreprises classiques
Variables intermédiaires	V8	Engagement et actions des OPCO dont campagnes, identification de l'existant, enveloppe budgétaire défiée
	V9	Le déploiement de formations spécifiques en lien avec la TE
	V10	Communication sur et accessibilité de l'offre
Variables internes	V11	Niveaux d'appropriation systémique des enjeux liées à la TE par les structures et de connaissances de base sur la TE
	V12	Origine de l'impulsion de l'engagement pour la TE (CA, direction, encadrants techniques, partenaires...)
	V13	Une ambition vécue comme une contrainte extérieure ex) obligation réglementaire
	V14	La mise en œuvre de formations auprès de l'encadrement, de la direction et du CA
	V15	L'existence d'une demande de formation en lien avec la TE de la part des salariés
	V16	Le suivi par des salariés de formations (certifiantes) sur la TE
	V17	Connaissance du contexte - dont dispositifs -et des référentiels institutionnels (ex : économie verte, métiers verts/verdissants)
	V18	Moyens dédiés des SIAE sur le volet stratégique, RH - dont formation-, développement, ingénierie, capitalisation...
	V19	Connaissances des formations existantes et des dispositifs mobilisables en lien avec la TE
	V20	Plaidoyer et actions volontaristes en direction des pouvoirs publics
	V21	Mobilisation de la tête de réseau sur cette thématique : journées thématiques, travail de capitalisation...
	V22	Création de partenariats avec d'autres structures du territoire engagées TE, avec entreprises potentiellement accueillantes, grandes enseignes.....

Sur ces 22 variables identifiées, **5 variables sont particulièrement stratégiques** :

¹⁰ Une « variable stratégique » est une variable tout à la fois très « motrice » et très « dépendante » au sein d’un système considérée. C’est à partir de ces variables, parce qu’elles ont un rôle nodal au sein du système et que leur activation aura de nombreux effets d’entraînement, qu’en prospective opératoire, est définie une vision cible, et est formulée la stratégie ou feuille de route.

1. **Les actions de plaidoyer et actions volontaristes** (de l'IAE) en direction des pouvoirs publics,
2. **La mobilisation des têtes de réseau** sur la thématique de la transition écologique,
3. **Les moyens dédiés par les structures de l'IAE** sur le volet stratégique, que ce soit au plan RH, en termes de développement, d'ingénierie, de capitalisation et d'essaimage des bonnes pratiques,
4. **L'existence de fonds pour la formation des SIAE** (généralistes ou spécifiques sur la transition écologique)
5. **La connaissance, par les acteurs de l'IAE, et notamment sa direction et ses administrateurs, du contexte**
- dont les champs de compétences des différentes collectivités territoriales, et les dispositifs existants -et des référentiels « institutionnels » existants (ex : économie verte, métiers verts/verdissants).

Le **niveau d'appropriation** « systémique » (c'est-à-dire tout autant d'un point de vue environnemental, économique et social), par les SIAE, des **enjeux de la transition écologique** apparaît également **comme très stratégique**. Mais celle-ci **est plus dépendante des autres variables du système qu'elle n'en est motrice**¹¹. Il est donc primordial de le **renforcer**, mais aussi que les structures de l'IAE se dotent d'une vision ou plutôt de la vision politique de la transition écologique dont ils entendent être porteurs, incarner, promouvoir, concrétiser.

Trois autres variables « névralgiques » sont également à activer davantage par les SIAE :

- **Développer leurs partenariats au sein du territoire**, avec des entreprises potentiellement accueillantes, de grandes enseignes,
- **Informier et orienter les salariés des formations existantes** en lien à la transition écologique,
- **Déployer massivement en interne de leur organisme de formation ou via des organismes de formation externes, ces formations.**

Ces deux dernières « préconisations » invitent à se pencher sur une autre variable du système étudié : **la connaissance que les structures de l'IAE, comme les autres acteurs directement concernés**, - par exemple les têtes de réseaux ou les conseillers emploi formation d'Unifformation -, **ont des formations existantes et des dispositifs mobilisables** en lien à la transition écologique. Il s'agit donc de :

- **Mener un travail continu de cartographie de cette offre de formation**
- **Travailler sur l'accessibilité de cette offre** (distanciel, proximité, solutions de mobilité...),
- **Garantir l'appropriation, par tout prescripteur potentiel** de cette offre et de ses conditions d'accès.

¹¹ Cf. notes précédentes

Les différents impacts recherchés (axes) à travers la feuille de route

Axe transversal (0) : Piloter la feuille de route

Axe 1 : Se doter d'une vision IAE de la transition écologique et la porter auprès des autres acteurs

Impact	Objectifs6
Se doter d'une vision IAE de la transition écologique et la porter auprès des autres acteurs	Partager et porter une vision commune de ce qu'est la transition écologique pour les SIAE
	Renforcer les actions communes de plaidoyer en direction des institutions et des
	Développer les partenariats avec des entreprises potentiellement accueillantes, de grandes enseignes, d'autres structures de l'ESS en lien avec la transition écologique
	Identifier et mobiliser de nouvelles sources de financement pour développer ce champ

Axe 2 : Faire monter en compétences les SIAE sur la transition écologique

Impact	Objectifs
Faire monter en compétences les SIAE sur la transition écologique	Généraliser ou concevoir et mettre en œuvre de nouvelles formations et accompagnement pour l'ensemble des salariés des SIAE
	Renforcer l'accessibilité des formations sur la transition écologique, en termes de visibilité (cartographie en continu, accompagnement des prescripteurs*) et d'amélioration des conditions d'accès (distanciel, présentiel en proximité avec des solutions de mobilité...)
	Développer les périodes d'immersion dans les entreprises engagées sur la TE
	Encourager la constitution de groupes de travail / groupes d'échanges de pratiques (au niveau des salariés permanents + avec d'autres acteurs du territoire) et l'organisation d'événements aux différentes échelles au sujet de la transition écologique

Axe 3 : Valoriser les impacts et expertises de l'IAE en lien avec la TE

Impact	Objectifs
Valoriser les impacts et expertises de l'IAE en lien avec la TE	Outiller les salariés permanents sur les démarches d'évaluation par les impacts intégrant le volet transition écologique
	Outiller les directions et l'encadrement pour l'identification des compétences acquises et à développer par l'ensemble des salariés en lien à la transition écologique (fiches métiers, compétences écologiques transférables...)
	Construire une économie circulaire de l'outillage sur la TE (plateformes ressources avec des contenus, MOOC, des retours d'expérience, carto de l'existant sur les activités/métiers/compétences/formations, outils d'auto-évaluation, veille sur les politiques et dispositifs publics...) alimentée de façon continue

Des actions structurantes

Vue d'ensemble

Impacts	Objectifs	Actions structurantes	Publics					
			Têtes de réseau	SIAE	OPCO	Partenaires inst.	OF	Acteurs locaux
Piloter la feuille de route		Réunir les conditions de pilotage de la feuille de route de l'IAE sur la transition écologique [FA 0]	x		x	x		
Se doter d'une vision IAE de la transition écologique et la porter auprès des autres acteurs	Partager et porter une vision commune de ce qu'est la transition écologique pour les SIAE	Renforcer le collectif IAE sur le plaidoyer [FA 1]	x					
	Renforcer les actions communes de plaidoyer en direction des institutions et des collectivités territoriales							
	Développer les partenariats avec des entreprises potentiellement accueillantes, de grandes enseignes, d'autres structures de l'ESS en lien avec la transition écologique							
	Identifier et mobiliser de nouvelles sources de financement pour développer ce champ							
Faire monter en compétences les SIAE sur la transition écologique	Généraliser ou concevoir et mettre en œuvre de nouvelles formations et accompagnement pour l'ensemble des salariés des SIAE	Développer les formations en lien à la transition écologique à destination de tous les salariés [FA 2]	x		x		x	x
	Renforcer l'accessibilité des formations sur la transition écologique, en termes de visibilité (cartographie en continu, accompagnement des prescripteurs*) et d'amélioration des conditions d'accès (distanciel, présentiel en proximité avec des solutions de mobilité...)							
	Développer les périodes d'immersion dans les entreprises engagées sur la TE	Créer des dynamiques apprenantes inter-acteurs à		x				x

	Encourager la constitution de groupes de travail / groupes d'échanges de pratiques (au niveau des salariés permanents + avec d'autres acteurs du territoire) et l'organisation d'événements aux différentes échelles au sujet de la transition écologique	l'échelle locale [FA 3]						
Valoriser les impacts et expertises de l'IAE en lien avec la TE	Outiller les salariés permanents sur les démarches d'évaluation par les impacts intégrant le volet transition écologique	Outiller les acteurs sur la transition écologique [FA 4]	x	x	x	x	x	
	Outiller les directions et l'encadrement pour l'identification des compétences acquises et à développer par l'ensemble des salariés en lien à la transition écologique (fiches métiers, compétences écologiques transférables...)							
	Construire une économie circulaire de l'outillage sur la TE (plateformes ressources avec des contenus, MOOC, des retours d'expérience, carto de l'existant sur les activités/métiers/compétences/formations, outils d'auto-évaluation, veille sur les politiques et dispositifs publics...) alimentée de façon continue							

Planification des actions dans le temps

Impacts	Actions structurantes	2023	2024		2025	
		S2	S1	S2	S1	S2
Piloter la feuille de route	Réunir les conditions de pilotage de la feuille de route de l'IAE sur la transition écologique [FA 0]	Lancement de comité de pilotage		Comité de pilotage d'évaluation		Comité de pilotage d'évaluation
Se doter d'une vision IAE de la transition écologique et la porter auprès des autres acteurs	Renforcer le collectif IAE sur le plaidoyer [FA 1]	Rencontre d'échange et d'appropriation	Temps d'échanges et de partage interne aux réseaux	Mise en place progressive des actions		
		Travaux sur la définition partagée	Elaboration d'une stratégie commune de plaidoyer		Point d'avancées	Point d'avancées
Faire monter en compétences les SIAE sur la transition écologique	Développer les formations en lien à la transition écologique à destination de tous les salariés [FA 2]	Enrichissement des référentiels pédagogiques	Constitution des différents supports de communication	Déploiement progressif des nouvelles formations et adaptation de l'offre en continu		
		Diffusion des appels d'offre	Déploiement des campagnes de promotion des formations			
	Créer des dynamiques apprenantes inter-acteurs à l'échelle locale [FA 3]	Identification des territoires "avancés"	Identification et accompagnement des nouveaux territoires volontaires	Animation et capitalisation en continu		
		Mise en place des outils de capitalisation / valorisation				
Valoriser les impacts et expertises de l'IAE en lien avec la TE	Outiller les acteurs sur la transition écologique [FA 4]	Identification des solutions pour la plateforme "ressources"	Développement et alimentation de la plateforme	Lancement de la plateforme	Animation en continu	

Détail des actions

Fiche 0 : Réunir les conditions de pilotage de la feuille de route de l'IAE sur la transition écologique

<u>FICHE ACTION N°0 : Réunir les conditions de pilotage de la feuille de route de l'IAE sur la transition écologique</u>
PUBLICS CONCERNÉS
- Têtes de réseaux de l'IAE - Uniformation - Partenaires institutionnels
CONSTATS INITIAUX
De plus en plus de dynamiques inter-réseaux de l'IAE voient le jour, avec des groupes de travail, des publications ou des manifestations communes. L'étude réalisée sur l'impact de la transition écologique sur l'IAE en fait partie. Des têtes de réseaux de l'IAE, des SIAE sur le terrain, mais aussi des représentants d'Uniformation, opérateur de la cohésion sociale, ainsi que des partenaires institutionnels (comme l'ADEME) ont ainsi participé à la démarche et à l'élaboration de la présente feuille de route.
ENJEUX / OBJECTIFS POURSUIVIS
L'enjeu principal de cette action est d'assurer le pilotage collectif de la feuille de route de l'IAE sur la transition écologique afin que celle-ci atteigne les objectifs qui ont été fixés par les différents acteurs impliqués. Pour ce faire, il s'agira de : - Mettre en place une gouvernance représentative de la diversité de ces acteurs - Déployer des ressources spécifiques pour assurer la coordination de cette feuille de route.
DESCRIPTION DE L'ACTION : CONDITIONS ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE
Pour ce faire, il s'agira de : • Mettre en place un comité de pilotage réunissant les têtes de réseau de l'IAE, Uniformation et les partenaires institutionnels Le rôle de ce comité sera de suivre les avancées de la feuille de route et de procéder aux réorientations, ajustements ou arbitrages lorsque cela sera nécessaire.

Il constituera également un espace, où, peu importe le statut des représentants, tous seront unis par la même volonté de voir se concrétiser la feuille de route et ses actions.

C'est au sein de ce comité de pilotage que devra se décider la création d'un poste dédié à la coordination de la feuille de route, et si oui, les modalités de son financement (ex : co-financement par les partenaires institutionnels et les réseaux), le périmètre des missions, et son encadrement.

Celui-ci se réunira *a minima* 1 fois par an.

- **Mettre en place des « référents »** (qu'il s'agisse d'un individu, d'une structure ou d'un groupe) pour chacun des effets recherchés (impacts), chargés de coordonner la mise en œuvre d'une action structurante, d'en faire le suivi et d'alimenter le comité de pilotage en conséquence.

Chacun de ces référents pourra s'organiser à sa convenance et organiser des rencontres d'étape avec les autres acteurs impliqués dans les actions.

ÉCHÉANCIER DE L'ACTION

1) 2^e semestre 2023 :

- Identification des différents membres du comité de pilotage
- Organisation de la première rencontre pour présenter la feuille de route, définir les rôles de chacun, identifier les référents

2) 2^e semestre 2024 :

- Comité de pilotage d'évaluation à N+1

Par la suite, un comité de pilotage aura lieu tous les ans pour faire le bilan des avancées de la feuille de route et procéder aux ajustements nécessaires.

ÉLÉMENTS DE MESURE (INDICATEURS)

- Effectivité des actions mises en œuvre
- Nombre et profil des têtes de réseau IAE / partenaires participants aux rencontres
- Nombre de rencontres organisées
- Avancées de la feuille de route
- Effets constatés en termes d'engagement des structures de l'IAE sur la transition écologique

Fiche 1 : Renforcer le collectif IAE sur le plaidoyer

FICHE ACTION N°1 : Renforcer le collectif IAE sur le plaidoyer

PUBLICS CONCERNÉS

- Têtes de réseaux de l'IAE

CONSTATS INITIAUX

En 2023, **9 réseaux nationaux de l'IAE** (FAS, Régies, Emmaüs, Chantier École, Restos du Cœur, UNAI, Coorace, Cocagne, FEI) se sont réunis au sein du **Collectif IAE**.

A travers cette initiative, ils souhaitent **défendre** le modèle de l'IAE, et notamment **sa capacité à intégrer les personnes dans le monde du travail mais aussi à être un acteur de la cohésion sociale**, de la **coopération territoriale**, d'innovation et d'ingénierie des transitions, ainsi que **son rôle dans la transition écologique et sociale**.

ENJEUX / OBJECTIFS POURSUIVIS

Les enjeux de cette action sont de 3 ordres :

- **Faire en sorte que les principaux réseaux de l'IAE partagent et portent une vision commune** de ce qu'est la transition écologique pour l'IAE
- **Renforcer les actions communes de plaidoyer** en direction des institutions, des collectivités, mais aussi des autres acteurs, comme les entreprises
- **Développer ainsi de nouveaux partenariats et accéder à de nouvelles ressources**, qu'il s'agisse de financements ou de nouveaux débouchés pour leurs salariés, en lien avec la transition écologique.

DESCRIPTION DE L'ACTION : CONDITIONS ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Pour ce faire, il s'agira de :

- **S'assurer que l'ensemble des têtes de réseau de l'IAE s'approprient les acquis de l'étude menée et la feuille de route** qui en découle
- **Faire émerger**, en s'appuyant sur les résultats de l'étude et des éléments de définition proposés, **une définition partagée et commune du sens de la transition écologique pour l'IAE et de sa contribution spécifique** dans ce cadre
- **Elaborer une stratégie commune de plaidoyer** en lien avec la transition écologique, définir les différentes actions à conduire, les responsabilités des uns et des autres ainsi qu'un référentiel qui permettra d'évaluer l'impact de cette stratégie.

ÉCHÉANCIER DE L'ACTION

3) 2^e semestre 2023 :

- Rencontre d'échange et d'appropriation de la feuille de route avec les têtes de réseaux
- Travail commun en vue d'une définition partagée du sens de la transition écologique pour l'IAE et de sa contribution spécifique dans ce cadre.

4) 1^{er} semestre 2024 :

- Organisation de temps d'échange et de partage au sein des réseaux de l'approche IAE de la transition écologique
- Elaboration d'une stratégie commune de plaidoyer en lien avec la transition écologique (objet, actions, calendrier...)

Par la suite, les actions de plaidoyer seront menées de façon continue, et les têtes de réseau se réuniront 1 fois par semestre minimum pour faire le point sur les avancées.

ÉLÉMENTS DE MESURE (INDICATEURS)

- Effectivité des actions mises en œuvre
- Nombre et profil des têtes de réseau IAE au sein du collectif
- Nombre et objet des rencontres organisées
- Nombre et type de publications élaborées (communiqués...)
- Nombre et types de manifestations visant à une appropriation large, en interne de l'IAE, de l'approche IAE de la transition écologique
- Perception des participants quant à l'efficacité du collectif
- Niveau d'appropriation par les structures de l'IAE de la transition écologique

Fiche 2 : Développer les formations en lien à la transition écologique à destination de tous les salariés

FICHE ACTION N°2 : Développer les formations en lien à la transition écologique à destination de tous les salariés

PUBLICS CONCERNÉS

- Uniformation
- Organismes de formation
- Têtes de réseau de l'IAE

CONSTATS INITIAUX

Il existe déjà des formations en lien avec la transition écologique. Cependant, :

- Elles ne sont **pas forcément connues de tous les acteurs** (opérateur de compétences, têtes de réseau de l'IAE, structures...)
- Elles ne sont **pas forcément également accessibles** selon les territoires
- Elles ne **répondent pas forcément à l'ensemble des besoins identifiés**.

ENJEUX / OBJECTIFS POURSUIVIS

Les objectifs poursuivis à travers cette action sont de :

- **Rendre plus visibles** les formations existantes et celles qui seront créées
- **Améliorer leur accessibilité** (possibilité de distanciel, organisation en proximité avec des solutions de mobilité, mutualisation...)
- **Développer de nouvelles formations** pour mieux répondre aux besoins
- **Développer des modalités pédagogiques innovantes**

DESCRIPTION DE L'ACTION : CONDITIONS ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Pour ce faire, il s'agira de :

- **Communiquer largement sur l'offre de formation existante en lien avec la transition écologique** (à travers les cartographies qui ont été produites durant l'étude), par la formalisation de livrets, l'organisation de webinaires à destination des conseillers emploi formation, des têtes de réseau et des SIAE elles-mêmes,
- **Compléter et enrichir les référentiels pédagogiques produits pour les nouvelles formations à créer**, notamment en affinant leurs modalités pédagogiques et les conditions de leur accessibilité

Publics cibles	Types de formation
Tous	Généraliser des formations de base pour l'ensemble des salariés des SIAE (éco-gestes, définitions et enjeux de la TE)
Direction	• Formation portant sur l'appropriation des enjeux, les politiques publiques, les dispositifs, les débouchés existants en lien avec la transition écologique • Formation et outillage sur la construction de stratégies de développement de la structure en lien avec la transition écologique (ex) développement d'activités en lien avec les besoins du territoire) ex = PCRH" • Formations sur l'évaluation par les impacts • Formation sur la communication
Encadrement	Des formations de l'encadrement portant sur les compétences de base pour l'accompagnement des salariés en insertion sur des activités liées à la transition écologique
Salariés en insertion	Ajouter des modules additionnels sur la transition écologique aux formations techniques existantes

- **Lancer les appels d'offre sur ces nouvelles formations**
- **Garantir leur bon déploiement.**

ÉCHÉANCIER DE L'ACTION

- 1) 2^e semestre 2023 :
 - Rencontres entre Uniformation, des têtes de réseau et des SIAE pour enrichir les référentiels pédagogiques des nouvelles formations
 - Diffusion des appels d'offre
- 2) 1^{er} semestre 2024 :
 - Constitution des différents supports de communication
 - Diffusion des supports et organisation des événements de « promotion »
- 3) 2^e semestre 2024 : Déploiement progressif des nouvelles formations

L'action pourra être renouvelée à intervalle régulier pour s'assurer que l'offre de formations répond toujours aux besoins.

ÉLÉMENTS DE MESURE (INDICATEURS)

- Effectivité des actions mises en œuvre
- Nombre et types de nouvelles formations créées
- Nombre et types de stagiaires à ces formations
- Evolution de la connaissance qu'estiment avoir les référents emploi formation et les SIAE, des formations existantes en lien avec la transition écologique.

Fiche 3 : Créer des dynamiques apprenantes inter-acteurs à l'échelle locale

FICHE ACTION N°3 : Créer des dynamiques apprenantes inter-acteurs à l'échelle locale

PUBLICS CONCERNÉS

- SIAE
- Collectivités locales
- Entreprises engagées sur la transition écologique

CONSTATS INITIAUX

Aux différentes échelles territoriales, **tous les acteurs sont confrontés aux enjeux de la transition écologique**. Si certains suivent des formations, ils peuvent ensuite **se retrouver seuls face aux situations rencontrées**.

Certains regroupements existent, mais **peu réunissent une diversité d'acteurs** (associatifs, publics, issus du monde de l'entreprise) et sont **porteurs de véritables projets de territoire intégrant cette problématique**.

ENJEUX / OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif principal de cette action est de **créer (ou renforcer lorsqu'ils existent déjà) des espaces d'échanges inter-acteurs autour de la transition écologique**.

Ces espaces devront permettre à leurs membres **d'échanger sur les problématiques** qu'ils rencontrent et y trouver des **solutions**, mais surtout de **mettre en commun leurs expertises** pour **identifier et répondre aux enjeux du territoire** en lien avec la transition écologique.

DESCRIPTION DE L'ACTION : CONDITIONS ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Pour ce faire, il s'agira de :

- **Identifier des « territoires avancés »** où de telles dynamiques existent déjà pour capitaliser sur ce qui fonctionne
- **Identifier de nouveaux territoires volontaires**, qui auront envie de créer ces dynamiques et les accompagner, en lien avec les premiers
- **Animer régulièrement des temps d'échange** et des événements fédérateurs pour les réunir
- **Mettre en place un référentiel d'évaluation** pour permettre de valoriser les bénéfices de ces dynamiques (perception des participants, développement de leurs activités, nombre de recrutements de salariés dans ces entreprises accueillantes...)

ÉCHÉANCIER DE L'ACTION

1) 1^{er} semestre 2024 :

- Identification des territoires avancés
- Mise en place des outils de capitalisation et de valorisation

2) 2^e semestre 2024 : Identification et accompagnement des nouveaux territoires volontaires

Au fur et à mesure que les dynamiques se développeront, il sera possible d'envisager des échanges inter-territoires, voire des événements nationaux réunissant les différents acteurs.

ÉLÉMENTS DE MESURE (INDICATEURS)

- Effectivité des actions mises en œuvre
- Nombre de territoires « avancés » et « volontaires »
- Nombre et types d'acteurs impliqués dans ces dynamiques
- Nombre et types d'événements organisés
- Résultats de l'évaluation/valorisation

Fiche 4 : Outiller les acteurs sur la transition écologique

FICHE ACTION N°4 : Outiller les acteurs sur la transition écologique

PUBLICS CONCERNÉS

- Têtes de réseau de l'IAE
- SIAE
- Tous les autres acteurs (Uniformation, partenaires institutionnels...)

CONSTATS INITIAUX

Aujourd'hui, **certains réseaux de l'IAE ont commencé à capitaliser et formaliser** ce qu'ils pouvaient observer ou mettre en œuvre en lien avec la transition écologique, quand **d'autres n'en sont pas encore à ce stade**.

L'étude sur l'impact de la transition écologique sur l'IAE, menée par Uniformation, a contribué à **dresser un tableau le plus complet possible de l'existant, de l'émergent et de ce qui pourrait potentiellement se développer**.

Elle débouche en outre sur un **certain nombre d'outils** : d'identification des compétences, de construction d'une stratégie RH, d'évaluation d'impacts.

ENJEUX / OBJECTIFS POURSUIVIS

Les objectifs poursuivis à travers cette action sont de trois ordres :

- **Faire connaître et rendre accessibles au plus grand nombre les travaux réalisés** dans le cadre de l'étude
- **Faire en sorte que ceux-ci puissent être régulièrement enrichis et alimentés**
- **Outiller concrètement les acteurs concernés** pour qu'ils puissent identifier, valoriser et développer ce qu'ils font en lien avec la transition écologique

DESCRIPTION DE L'ACTION : CONDITIONS ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Pour ce faire, il s'agira de :

- **Mettre à disposition l'ensemble des ressources identifiées et créées dans le cadre de cette étude sur un espace ouvert**, comme une plateforme (les ressources documentaires, les cartographies, les fiches métiers, l'outillage à l'intention des structures de l'IAE et conseillers formation...)
- **Accompagner les usagers dans la prise en main de cet outil**, que ce soit sur un mode **consultation** ou sur un mode **contribution**

- **Accompagner les acteurs, notamment la direction et les encadrants techniques sur la partie évaluation d'impacts et communication** pour être en mesure de valoriser vers l'extérieur ce qu'ils font (à développer en partie par de nouvelles formations, cf fiche 2).

ÉCHÉANCIER DE L'ACTION

- 1) 2^e semestre 2023 : Identification des solutions possibles pour créer une plateforme « ressources »
- 2) 1^{er} semestre 2024 : Développement et alimentation de la plateforme
- 3) 2^e semestre 2024 : Lancement de la plateforme

ÉLÉMENTS DE MESURE (INDICATEURS)

- Nombre d'utilisateurs / visites sur la plateforme
- Nombre et types de contributions
- Nombre de permanents formés sur le volet évaluation par les impacts / communication

Au regard de ces analyses et résultats, **nous préconisons que la feuille de route de l'IAE se construise sur la base de l'arbre d'impacts et d'objectifs ci-dessous.** Celui-ci a été revu pour prendre en compte les retours faits par les participants au séminaire d'enrichissement des acquis et de co-construction de la feuille de route.

Impacts	Objectifs
Se doter d'une vision IAE de la transition écologique et la porter auprès des autres acteurs	Partager et porter une vision commune de ce qu'est la transition écologique pour les SIAE
	Renforcer les actions communes de plaidoyer en direction des institutions et des collectivités territoriales
	Développer les partenariats avec des entreprises potentiellement accueillantes, de grandes enseignes, d'autres structures de l'ESS en lien avec la transition écologique
	Identifier et mobiliser de nouvelles sources de financement pour développer ce champ
Faire monter en compétences les SIAE sur la transition écologique	Généraliser ou concevoir et mettre en œuvre de nouvelles formations et accompagnement pour l'ensemble des salariés des SIAE
	<u>Pour tous</u> : Généraliser des formations de base pour l'ensemble des salariés des SIAE (éco-gestes, définitions et enjeux de la TE) <u>Pour la direction</u> : * Formation portant sur l'appropriation des enjeux, les politiques publiques, les dispositifs, les débouchés existants en lien avec la transition écologique * Formation et outillage sur la construction de stratégies de développement de la structure en lien avec la transition écologique (ex) développement d'activités en lien avec les besoins du territoire) ex = PCRH <u>Pour l'encadrement</u> : Des formations portant sur les compétences de base pour l'accompagnement des salariés sur des activités liées à la transition écologique <u>Pour les salariés en insertion</u> : ajouter des modules additionnels sur la transition écologique aux formations techniques existantes
	Renforcer l'accessibilité des formations sur la transition écologique, en termes de visibilité (cartographie en continu, accompagnement des prescripteurs*) et d'amélioration des conditions d'accès (distanciel, présentiel en proximité avec des solutions de mobilité...)
	Développer les périodes d'immersion dans les entreprises engagées sur la TE
	Encourager la constitution de groupes de travail / groupes d'échanges de pratiques (au niveau des salariés permanents + avec d'autres acteurs du territoire) et l'organisation d'événements aux différentes échelles au sujet de la transition écologique
Valoriser les impacts et expertises de l'IAE en lien avec la TE	Outiller les salariés permanents sur les démarches d'évaluation par les impacts intégrant le volet transition écologique
	Outiller les directions et l'encadrement pour l'identification des compétences acquises et à développer par l'ensemble des salariés en lien à la transition écologique (fiches métiers, compétences écologiques transférables...)
	Construire une économie circulaire de l'outillage sur la TE (plateformes ressources avec des contenus, MOOC, des retours d'expérience, cartographie de l'existant sur les activités/métiers/compétences/formations, outils d'auto-évaluation, veille sur les politiques et dispositifs publics...) alimentée de façon continue

* conseiller formation, tête de réseau, direction et encadrement

DES OUTILS

Fiches métiers

Agent.e de tri et de valorisation



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Compris au sens large, ce métier peut s'attacher à tous les types de déchets dont nous citons quelques exemples¹² :

- Les déchets alimentaires
- Les biens de consommation courante non alimentaires : textiles, jouets, livre, vaisselle, bibelots...
- Le mobilier
- Les emballages
- Le verre
- Les déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE)
- Les déchets « verts » des espaces publics
- Les déchets du bâtiment (déblais, gravats...)

En fonction du type de déchets, de la réglementation et des filières mises en place, les activités ne seront donc pas tout à fait les mêmes, mais on peut retrouver 4 grandes étapes :

- La collecte
- La réception de la matière, pesée, enregistrement
- Le tri, avec évaluation du potentiel de réemploi
- La réorientation vers les filières de réemploi ou de recyclage

En fonction de l'orientation choisie, les activités suivantes peuvent être :

- Le démantèlement et l'orientation vers les filières de recyclage
- La remise en état, la réparation ou la transformation
- La définition du prix de vente

Cette fiche est complémentaire de la fiche métier « Répateur.rice ».



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

Les conditions de travail peuvent varier selon le type de déchets, la taille et le fonctionnement de la structure employeuse.

- Les activités s'effectuent majoritairement en équipe, et toujours sous la supervision d'un.e encadrant.e technique
- Elles peuvent se faire à l'extérieur (compost) ou à l'intérieur
- Elles peuvent se faire debout ou assis

¹² Il existe différentes classifications des déchets : <https://www.ecologie.gouv.fr/differentes-categories-dechets>

- En général, elles sont « découpées » en plusieurs postes (pré-tri, tri, valorisation...) sur lesquels tournent les salariés en insertion

DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance des différents matériaux • Connaissance des cycles de vie, filières et réglementations liés au(x) type(s) de déchet(s) concernés • Connaissance des prix du marché
Savoir-faire	• Réception, contrôle, inventaire • Traçabilité, stockage, gestion de flux • Observation et application des critères et bons gestes du tri • Estimation du potentiel de réemploi • Pratiques de nettoyage • Démantèlement des différentes pièces • Maîtrise des outils • Orientation des pièces • Valorisation des pièces • Estimation de la valeur d'un objet, du prix de vente • Eco-gestes (tri, économie d'énergie...) • Polyvalence
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles • Coopération • Créativité et adaptabilité • Esprit d'initiative, force de proposition • Patience • Discernement • Rigueur • Dextérité • Gestion du stress face aux flux importants de marchandises

FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• CQP Agent.e polyvalent.e du réemploi (La Petite Rockette – Dispositif ParisFabrik-Pôle Emploi)	•

DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Agent valoriste

Agent.e d'entretien et de valorisation des espaces verts



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Déplacement vers les lieux d'intervention
- Contacts avec les clients
- Respect et mise en œuvre des devis
- Réalisation des travaux d'entretien et d'aménagement des espaces verts
- Mise en place d'éco-pâturage
- Utilisation des différents matériels
- Entretien des matériels



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- Ces activités s'effectuent la majeure partie du temps en extérieur
- Elles demandent à être debout, mobile et donc en bonne condition physique
- Elles se font généralement en équipe et toujours sous la supervision d'un.e encadrant.e technique



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance des végétaux • Connaissance des alternatives à l'utilisation de produits phyto-sanitaires
Savoir-faire	• Savoir-faire techniques et procéduraux liés à l'entretien des espaces verts : désherbage mécanique, débroussaillage, fauchage, paillage • Savoir-faire techniques et procéduraux liés à la préservation de faune et de la flore • Techniques de renaturation, re-végétalisation • Utilisation et entretien des machines • Eco-pâturage • Soins des animaux • Communication orale • Polyvalence
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : pédagogie, écoute, conseil • Partage autour de son savoir-faire • Coopération • Créativité et adaptabilité • Esprit d'initiative, force de proposition



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Formation autour de l'entretien des espaces verts, paysagisme	•



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Agent d'entretien des espaces verts indépendant ou au sein d'une entreprise
- Ouvrier paysagiste



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Déplacement vers le domicile du client
- Réalisation des différentes tâches prévues : ménage, repas...
- Echanges avec le client
- Sensibilisation du client aux éco-gestes

Ces activités peuvent se rapprocher en partie de celles du métier « animateur.rice » ou « cuisinier.ère bio » sur la partie préparation de repas.



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- La majorité des activités s'effectuent au domicile des clients
- Elles nécessitent d'avoir un moyen de locomotion (transport individuel ou collectif)
- Les salariés travaillent en autonomie (ils sont seuls chez les clients) mais toujours sous la supervision d'un encadrant technique



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre et des enjeux de la transition écologique • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance des produits conventionnels et de leurs conséquences sur la santé et l'environnement • Connaissance des produits ménagers et des techniques moins nocifs pour l'environnement et la santé (voire de leur fabrication) • Connaissances de techniques de nettoyage moins coûteuse en eau • Connaissance des normes d'hygiène à respecter • Connaissance des consignes de tri des déchets
Savoir-faire	• Choix et utilisation de produits « écologiques » limitant l'utilisation de substances chimiques • Fabrication ou utilisation économe de produits d'entretiens plus écologiques • Consommation d'eau limitée • Utilisation des différents équipements de nettoyage (machines, microfibre..) • Tri des déchets ménagers • Polyvalence
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : pédagogie, écoute, conseil • Partage autour de son savoir-faire • Coopération • Créativité et adaptabilité • Esprit d'initiative, force de proposition



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Sensibilisation sur les produits conventionnels et leurs conséquences sur la santé	• Sur le bien-être, la santé mentale



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Aide à domicile (hors SIAE)
- Employé de ménage à domicile
- Technicien de surface
- Auxiliaire de vie



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Le métier d'animateur/médiateur peut s'exercer autour de plusieurs thématiques, par exemple :

- Le bien-vivre alimentaire
- Le jardinage
- Le tri/compost
- Le numérique

Les différentes activités pouvant être réalisées sont les suivantes (en fonction des ressources de la structure et de l'avancée du salarié) :

- Conception des différentes propositions d'ateliers/animations en fonction des publics (scolaires, jeunes, adultes, familles) et des objectifs et des supports pédagogiques liés
- Conception des supports de présentation des ateliers/animations
- Actions de veille et de démarchage auprès de partenaires possibles
- Animation des ateliers
- Animation de la relation clients



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- En fonction de la thématique, certaines activités peuvent se dérouler en extérieur, d'autres sont plus administratives et demandent de travailler sur du matériel informatique
- Les déplacements et les échanges avec les clients peuvent être fréquents



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance théorique sur la thématique spécifique • Connaissance en pédagogie (adulte/enfant) • Connaissance des différents dispositifs existants (ex : financements régionaux)
Savoir-faire	• Savoir-faire techniques et procéduraux liés à la thématique spécifique et à l'animation, la formation • Diagnostic des besoins auprès du « client » • Elaboration d'un projet éducatif, contenu d'un atelier • Maîtrise des outils de communication et des outils informatiques • Animation d'un atelier • Communication orale et écrite • Eco-gestes (tri, économie d'énergie...) • Veille continue sur la thématique • Polyvalence
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles avec une diversité d'interlocuteurs • Postures de l'animateur, médiateur, facilitateur : écoute, transmission, ouverture et adaptation • Posture d'apprentissage continu • Coopération • Créativité et adaptabilité • Esprit d'initiative, force de proposition

»»» FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Formations aux diplômes professionnels ou non professionnels de l'animation Ex) Formation BPJEP éducateur à l'environnement vers un DD • Formation maître composteur • Formation animateur de jardin (https://www.lefresne-angers-segre.fr/formations/sil-animateur-de-jardin/)	• Formations spécifiques sur les différentes thématiques

»»» DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Animateur, médiateur, conseiller (jardin, numérique, compost...)
- Travail comme indépendant ou au sein d'un organisme (ex : collectivité, bailleur social, parc de loisirs...)



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Accompagnement et suivi des salariés sur le plan socio-professionnel
- Travail de valorisation des compétences « écologiques acquises »
- Aide à la recherche de stage et d'emploi dans des métiers de la transition écologique
- Veille et partage des offres d'emploi
- Identification de partenaires œuvrant dans la transition écologique
- Organisation de rencontres/événements avec des structures employeuses
- Animation du réseau de partenaires (institutionnels, entreprises...)
- Participation à des temps d'échanges entre professionnels de l'encadrement à propos de l'intégration de la transition écologique dans l'activité



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- Le la CIP travaille principalement dans son bureau, mais peut aussi aller à la rencontre des salariés sur leur poste de travail
- Les entretiens peuvent être individuels ou prendre la forme d'ateliers collectifs



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Connaissance des formations existantes en lien avec la transition écologiques • Connaissance des débouchés et des acteurs du territoire œuvrant dans la transition écologique • Connaissance des compétences écologiques • Connaissance des différentes démarches administratives
Savoir-faire	• Assurer une veille continue sur différentes thématiques (emploi, législation, dispositifs...) • Accompagner à la montée en connaissances et en compétences des équipes sur la transition écologique • Remplir les dossiers administratifs liés au suivi des salariés • Aide à l'élaboration d'un projet professionnel • Organisation de rencontres inter-acteurs • Appliquer les éco-gestes (tri, économie d'énergie...) • Polyvalence
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles et posture d'accompagnement (pédagogie, écoute, conseil...) • Coopération • Créativité et adaptabilité • Esprit d'initiative, force de proposition



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Formation de CIP	• Connaissance des débouchés dans les métiers de la transition écologique



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Sans objet dans le cadre de cette étude



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Observation du vêtement / tissu
- Identification des travaux à réaliser, dont conception d'un patron pour réaliser le produit
- Réalisation des travaux en suivant les différentes étapes identifiées



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- Ce travail s'effectue dans des ateliers, le plus souvent associés à des centres de tri
- Chaque salarié peut être responsable de l'ensemble des étapes de réparation/transformation ou intervenir dans une chaîne impliquant d'autres salariés, toujours sous la supervision d'un.e encadrant.e technique
- Le rythme de travail est défini par l'encadrement
- Les activités s'exercent le plus souvent en position assise devant son poste de travail, mais certaines demandent d'être debout
- Elles nécessitent l'utilisation de machines



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance des différents tissus • Connaissance des différentes étapes de fabrication des vêtements et autres objets textiles
Savoir-faire	• Savoir-faire techniques et procéduraux liés à la couture, la retouche, le upcycling • Observation • Maîtrise et entretien des différentes machines • Pratiques zéro-déchet • Polyvalence • Eco-gestes (tri, économie d'énergie...)
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles • Coopération • Créativité et adaptabilité • Application et dextérité • Esprit d'initiative, force de proposition



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Formation couture / retouche • Formation upcycling (Tissons la solidarité)	•



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Couturier/retoucheur dans son propre atelier (indépendant)
- Ouvrier dans un atelier ou une usine

Cuisinier.ère à partir de produits invendus, bio, végétariens



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Collecte des denrées
- Animation de la relation avec les « donateurs »
- Tri des aliments à la réception
- Elaboration d'une recette en respectant des critères diététiques
- Réalisation de la recette
- Présentation du menu auprès des « bénéficiaires »



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- Ces activités s'effectuent principalement dans des cuisines respectant les normes de sécurité et d'hygiène
- Ces cuisines peuvent être mobiles (ex : food truck), en restauration privée ou collective
- En fonction de leur nombre, les salariés vont travailler seul ou à plusieurs sur les différents postes (lavage, découpe...) qu'ils occuperont à tour de rôle



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance en diététique et nutrition sur les apports énergétiques nécessaires • Elaboration de recettes équilibrées • Connaissance des différents aliments : saisonnalité, cuisson, conservation • Connaissance des mesures d'hygiène à respecter (HACCP) • Connaissance des principes du zéro-déchet • Connaissance des différents ustensiles et machines
Savoir-faire	• Respect des normes d'hygiène et de sécurité • Tri des denrées : observation des produits, évaluation • Optimisation de l'utilisation de produits considérés comme « déchets » • Zéro-déchet et compostage • Maîtrise des gestes techniques (épluchage, nettoyage, découpe, cuisson, assaisonnement, dressage...) • Utilisation et entretien des ustensiles et appareils électroménagers • Créativité • Communication sur les propriétés nutritives, étapes de transformation • Polyvalence • Eco-gestes (tri, économie d'énergie...)
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : pédagogie, écoute, conseil... • Partage autour de son savoir-faire • Coopération, travail en équipe • Créativité et adaptabilité • Esprit d'initiative, force de proposition



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Formations de cuisinier • Formation HACCP • Formation en alimentation équilibrée, végétarienne	•



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Cuisiner à son compte, dans un restaurant ou en restauration collective
- Animateur au bien-vivre alimentaire

»»» DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Ces activités peuvent varier en fonction de la taille de la structure :

- Pilotage de la structure aux niveaux stratégique, économique, RH, technique
- Management des salariés
- Création et animation des partenariats avec les acteurs institutionnels, privés et de l'ESS du territoire
- Veille sur les actualités, innovations, dispositifs existants
- Participation à des temps d'échanges entre professionnels de l'encadrement à propos de l'intégration de la transition écologique dans l'activité

»»» CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- Les différentes activités peuvent s'effectuer en intérieur comme en extérieur, sur place ou chez les partenaires

»»» DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance des métiers (en évolution ou émergents) de la transition écologique • Connaissance en gestion d'entreprise (comptabilité, finances, RH, ...) et en gestion associative • Connaissance du monde de l'insertion • Connaissance des démarches RSE des entreprises • Connaissances en management • Connaissance du contexte territorial d'intervention
Savoir-faire	<u>Pilotage</u> • Management stratégique : conception et mise en œuvre d'un plan d'actions global intégrant la transition écologique • Management de projet • Management des équipes ex) accompagnement à la montée en compétences / connaissance sur les questions de transition écologique, favoriser les prises d'initiative) • Evaluation, reporting et valorisation des actions et activités menées en lien avec la transition écologique ainsi que leurs impacts • Veille en continue sur la législation, les dispositifs, opportunités de financement • Savoir définir et appliquer une stratégie d'achat durable et responsable, en s'appuyant sur les circuits courts • Faire évoluer le modèle économique de la structure <u>Développement</u> • Rédaction de réponses à des appels à projets auprès de collectivités, institutions, entreprises • Développement de partenariats stratégiques autour de la transition écologiques • Gestion d'un portefeuille clients <u>Autres :</u> • Définir et mettre en œuvre des pratiques éco-responsables, des écogestes (tri, économie d'énergie...) • Intégrer la transition écologique à la gestion du parc immobilier (ex : bâtiments certifiés HQE)

	• Respect des réglementations et normes..
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : pédagogie, écoute, conseil • Coopération • Créativité et adaptabilité • Posture de dirigeant, capacité à piloter • Capacité à mobiliser, fédérer • Écoute active • Anticipation • Esprit d'initiative, force de proposition • Polyvalence



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
•	•



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Sans objet dans le cadre de cette étude

Ebéniste/menuisier à partir de matériaux récupérés



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Collecte des matériaux (bois, palettes, meubles en fin de vie, déchets du BTP – portes, volet, parquets...)
- Observation des matériaux
- Conception du schéma du bien à produire avec les différentes étapes de réalisation
- Réalisation du bien



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- Ces activités s'effectuent dans des ateliers, en extérieur ou à l'intérieur
- Elles se font généralement en équipe, toujours sous la supervision d'un.e encadrant.e technique
- Elles peuvent impliquer le port de charge de lourde, l'utilisation de machine pouvant présenter un risque de blessure



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance de base en construction • Connaissance des différentes essences de bois • Connaissance en mathématiques, géométrie, trigonométrie • Connaissance des différentes normes de sécurité à respecter
Savoir-faire	• Savoir-faire techniques et procéduraux liés à l'ébénisterie, la menuiserie • Utilisation des machines • Observation • Capacité à imaginer, concevoir un nouveau bien à partir de matériaux récupérés • Capacité à schématiser • Lecture d'une surface, d'un plan et capacité à le suivre • Précision • Eco-gestes (tri, économie d'énergie...) • Polyvalence
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : pédagogie, écoute, conseil • Partage autour de son savoir-faire • Coopération • Créativité et adaptabilité • Esprit d'initiative, force de proposition • Rigueur



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Formation en menuiserie, ébénisterie	•



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Artisan ébéniste
- Menuisier
- Ouvrier du bâtiment



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Accompagnement des salariés sur le support de production et dans leur parcours professionnel d'insertion
- Développement de l'activité et des partenariats avec les acteurs du territoire
- Veille sur les nouveautés liées au support de production
- Participation à des temps d'échanges entre professionnels de l'encadrement à propos de l'intégration de la transition écologique dans l'activité



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- En fonction du support de production, tout ou partie des activités peuvent se dérouler en extérieur (ex : entretien des espaces verts, maraîchage...)
- Il.elle aura au maximum 12 salariés en insertion à encadrer
- Le nombre d'encadrants techniques dans une SIAE varie donc en fonction du nombre de salariés en insertion et de chantiers portés.



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance des formations en lien avec la transition écologique • Connaissances liées à l'accompagnement socio-professionnel • Connaissances du secteur de l'insertion • Connaissances théoriques sur le support de production • Connaissances des différentes normes en lien avec l'activité (ex : norme ISO, label AB)
Savoir-faire	<u>Transverses :</u> • Polyvalence <u>Concernant le pilotage :</u> • Concevoir et développer un plan d'action, des activités intégrant les enjeux de transition écologique • Assurer une veille réglementaire en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de protection de l'environnement • Evaluer, rendre compte des actions et activités menées en lien avec la transition écologique ainsi que leurs impacts • Savoir définir et appliquer une stratégie d'achat durable et responsable, en s'appuyant sur les circuits courts <u>Concernant le volet technique :</u> • Savoir-faire techniques et procéduraux liés au support de production • Eco-gestes (tri, économie d'énergie...) <u>Concernant le volet humain :</u> • Accompagner la montée en connaissances et en compétences des équipes sur la transition écologique • Encourager la prise d'initiative de la part des salariés • Informer les salariés des enjeux et de la plus-value de la transition écologique pour l'activité et leur santé

	• Elaborer et transmettre des contenus pédagogiques à destination des salariés (ex : gestes à reproduire) • Gestion des tensions et conflits • Gestion d'un portefeuille clients
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : pédagogie (expliquer et donner du sens à l'action), goût de la transmission, écoute, conseil • Posture d'accompagnement auprès des salariés • Coopération • Créativité et adaptabilité • Discipline • Esprit d'initiative, force de proposition



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Formation d'encadrant technique	•



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Encadrant dans une autre structure
- Formateur pour adulte



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Préparation du terrain de la culture
- Préparation des semis, bouturage
- Repiquage des semis
- Entretien des cultures (paillage, arrosage...)
- Récolte

Les activités de culture peuvent être couplées à des activités de vente ou de médiation.



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- Une grande partie des activités sont réalisées à l'extérieur, mais certaines peuvent l'être à l'intérieur (serres)
- Elles se font principalement en équipe, toujours avec un.e encadrant.e technique
- Elles sont rythmées par le rythme des cultures plantées



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre et des enjeux de la transition écologique • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance des espèces végétales adaptées au climat du site et les plantations favorisant la biodiversité • Connaissance en agriculture bio, agroforesterie, permaculture • Connaissance des différentes normes en lien avec l'activité (norme ISO, label AB) • Connaissance des différents produits vendus et de leur qualité environnementale
Savoir-faire	• Savoir-faire techniques et procéduraux liés à l'agriculture (semis, bouturage..) • Limiter la consommation en eau • Savoir implanter un système d'arrosage éco-responsable (compte-gouttes, récupération des eaux de pluie...) • Se passer des machines motorisées lorsque cela est possible • Utilisation et entretien des machines • Gestion et utilisation d'un compost • Polyvalence
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : pédagogie, écoute, conseil • Partage autour de son savoir-faire • Coopération • Créativité et adaptabilité • Esprit d'initiative, force de proposition



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Formations liées à la reconnaissance des végétaux, au maraîchage biologique	• Adaptation aux changements climatiques • Pratiques responsables en agriculture



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Agriculteur exploitation indépendant
- Ouvrier agricole sur une exploitation



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Mise en place des équipements de protection individuelle (EPI)
- Identification des différents travaux à réaliser (ex : réhabilitation, rénovation par l'extérieur)
- Collecte de matériaux de récupération
- Choix et achats de produits « seconde main » ou avec un meilleur impact environnemental
- Réalisation des travaux

Cette fiche peut être complémentaire avec celle sur le métier d'ébéniste / menuisier.



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- Les différentes activités peuvent s'effectuer en extérieur ou à l'intérieur
- La plupart exigent d'être en position debout, le poids de charges pouvant être lourdes
- L'utilisation de diverses machines et outils pouvant présenter des risques est courant



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance des différents matériaux, de leurs propriétés et plus-value en lien avec la transition écologique • Connaissance des différentes filières de recyclages des déchets du bâtiment • Connaissance des différentes normes en lien avec l'activité • Connaissances en mathématiques / trigonométrie appliquées
Savoir-faire	• Savoir-faire techniques et procéduraux liés aux métiers du bâtiment • Techniques d'éco-rénovation (ex : isolation par l'extérieur, enduit terre/paille) et d'éco-construction • Utiliser les appareils dédiés au suivi des performances énergétiques des bâtiments (Building Information Modeling) • Installation de panneaux photovoltaïques • Utilisation et entretien des machines • Utilisation de matériaux récupérés • Communication orale • Polyvalence • Eco-gestes (tri, économie d'énergie...)
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : pédagogie, écoute, conseil • Partage autour de son savoir-faire • Coopération • Créativité, adaptabilité, ingéniosité • Esprit d'initiative, force de proposition



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Formations autour des métiers du bâtiment ex) habilitation électrique, installation de panneaux photovoltaïques, isolation thermique • Formations sur l'utilisation des machines • Diagnostic bâtiment • Installation de panneaux photovoltaïques	• Traitement / Réemploi selon les types de matériaux et de pièces



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Ouvrier du bâtiment



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Si l'appellation est volontairement large, elle doit être spécifiée en fonction du type de produits sur lequel le salarié se spécialise :

- Les déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) : électroménager, appareils numériques, informatiques, dont appareils connectés
- Cycles et vélos électriques
- Divers objets
- Dans le domaine textile, il s'agit du métier de « couturier/retoucheur »

Il peut s'agir de produits récupérés (dons, déchetterie...) ou de biens amenés par des particuliers ou des entreprises pour des réparations.

Tel que présenté ici, ce métier peut avoir des liens avec le métier d'« agent de tri et de valorisation ».

Les activités sont les suivantes :

- Diagnostic de l'objet/ évaluation du potentiel de réemploi et réparation
- Évaluation des travaux à réaliser
- Orientation vers la filière de recyclage des pièces défectueuses
- Identification des pièces détachées nécessaires
- Réalisation des réparations ou des travaux de customisation
- Estimation du prix de la prestation / de l'objet
- Relation avec les clients



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- Ces activités s'effectuent dans des ateliers de réparation qui peuvent être associés à des centres de tri / des espaces de vente (ex : ressourcerie)
- En fonction de l'organisation de la structure, les salariés peuvent travailler seul ou en équipe sur les différents postes sur lesquels ils peuvent tourner
- Ils sont toujours supervisés par au moins un.e encadrant.e technique



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance des différents matériaux et de leur filière de recyclage • Connaissance du fonctionnement des produits • Connaissance des prix du marché • Connaissance des différentes normes en lien avec le bien
Savoir-faire	• Savoir-faire techniques et procéduraux liés aux réparations diverses (ex : soudure, travaux électriques) • Diagnostic du potentiel de réemploi d'un produit / des réparations à effectuer • Démontage du bien, démantèlement des pièces défectueuses ou à recycler • Identification de la pièce de rechange adaptée et installation • Contrôle de la qualité / mise aux normes

	• Utilisation et entretien des machines • Polyvalence • Eco-gestes (tri, économie d'énergie...)
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : pédagogie, écoute, conseil • Partage autour de son savoir-faire • Coopération • Créativité et adaptabilité • Esprit d'initiative, force de proposition • Minutie • Patience • Rigueur



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Habilitation électrique • Réparateur de cycles	•



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Ouvrier dans des SAV
- Dépanneur informatique



DESCRIPTION DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Mise en rayon des produits, merchandising
- Accueil et conseil auprès du client
- Partage autour de l'histoire du produit

Dans une ressourcerie ou une structure membre du réseau « Tissons la solidarité », cette fiche peut être complémentaire de celles d'agent.e de tri et de valorisation, de réparateur.rice, de couturier.ère spécialisé.e upcycling.



CONDITIONS DE TRAVAIL EN SIAE

- Ce travail peut s'effectuer dans des locaux de taille variée, regroupant ou non une diversité de produits (ex : friperie autour du vêtement, du textile ou recyclerie généraliste avec des vêtements, des livres, des meubles...)
- Pour l'instant, il se fait très majoritairement en présentiel, mais le e-commerce se développe, avec potentiellement de nouvelles activités de vente/conseil en ligne
- La plupart du temps, il fait partie d'un des « postes » sur lesquels tournent les salariés en insertion (avec le tri)
- Il se fait principalement en équipe, toujours avec un.e responsable hiérarchique
- Il nécessite d'être le plus souvent debout, et en mouvement
- Il peut impliquer l'utilisation de certains matériels (caisse enregistreuse, étiqueteuse, défroisseur...)



DESCRIPTION DES COMPÉTENCES « ÉCOLOGIQUES »

Savoir	• Connaissance du périmètre de la transition écologique et de ses enjeux • Elaborer une pensée écologique individuelle • Connaissance de la structure, de son positionnement, son fonctionnement • Connaissance de la chaîne de production du produit
Savoir-faire	• Eco-gestes (tri, économie d'énergie...) • Savoir-faire techniques et procéduraux liés à la vente • Mise en valeur de produits de seconde main / upcyclés (merchandising) • Partage d'un argumentaire de vente autour de la dimension « transition écologique » • Sensibilisation du public à la gestion responsable des déchets (tri, réemploi, upcycling, prévention à la surconsommation, ...) • Polyvalence
Savoir-être	• Compétences autour du « care », du prendre soin • Compétences relationnelles : aisance, pédagogie, écoute, conseil • Partage autour de son savoir-faire • Coopération • Créativité et adaptabilité • Esprit d'initiative, force de proposition



FORMATIONS EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Formation(s) existante(s)	Formation(s) à créer
• Formation en vente Ex : vendeur polyvalent Textile (Tissons la solidarité) Une partie des compétences est apportée dans cette formation	•



DÉBOUCHÉS POSSIBLES

- Vendeur.se
- Encadrant technique dans une ressourcerie

Fiches pratiques

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC POUR L'ÉLABORATION D'UNE STRATÉGIE RH SUR LA TE

Fonction de cette fiche pratique

Cette fiche pratique a été élaborée à l'intention des directions de structures de l'IAE souhaitant construire une stratégie RH sur la transition écologique.

Sa construction s'appuie sur le constat suivant : de nombreuses structures de l'IAE développent des activités en lien à la transition écologique, sans qu'elles aient construit de stratégie RH contribuant notamment à ce que leur engagement sur la transition écologique se traduise par des sorties positives des salariés en insertion sur le marché de l'emploi.

Modalités d'utilisation

Cet outil est un support à l'intention de la direction de la SIAE. Elle peut servir de support pour une réflexion individuelle ou pour l'animation d'une réflexion collective avec l'équipe d'encadrement et avec les salariés en insertion.

Elle s'articule autour de 4 entrées : les activités mises en place au sein de la structure permettant l'acquisition de compétences liées à la transition écologique, les supports pédagogiques, l'accompagnement des salariés, la formation des équipes encadrantes.



Les activités et supports de production de la structure

Les activités et supports de production	Acquisition de savoirs liés à la transition écologique (précisez lesquels...)	Acquisition de savoir-faire liés à la transition écologique (précisez lesquels...)	Acquisition de savoir-être liés à la transition écologique (précisez lesquels...)

Conclusion 1 : Quelles sont les compétences clefs que nous pouvons développer chez les salariés en insertion en lien à la transition écologique ?

Conclusion 2 : Parmi ces compétences, lesquelles leur ouvrent des débouchés sur le marché du travail, et notamment sur les métiers verts ou verdissants ?



Nos objectifs et démarches pédagogiques

Compétences clefs à développer (Reporter les compétences clefs identifiées en « conclusion 1 »)	Modalités pédagogiques (Préciser les modalités pédagogiques existantes ou à construire)



L'accompagnement des salariés

Etapas clefs	Points à évaluer en lien à la transition écologique
L'entretien individuel d'accueil	
Les entretiens intermédiaires	
La découverte des débouchés possibles	
La formulation du projet professionnel	
Les formations complémentaires et certifiantes à mettre en place	

Points clefs du diagnostic	Atouts	Faiblesses	Points à renforcer/travailler
Les équipes encadrantes ont une vision claire du rôle de l'IAE sur la transition écologique			
Les équipes encadrantes ont des pratiques éco-responsables et éco-citoyennes			
Les équipes encadrantes identifient en quoi les activités et supports de production de la structure permettent l'acquisition par les salariés de compétences écologiques			
Les équipes encadrantes partagent des pratiques pédagogiques pour l'acquisition et la valorisation de ces compétences par les salariés en insertion			

Conclusion 4 : Quelles sont les actions de sensibilisation et de formation à mettre en place en direction des encadrants ?

Conclusion 5 : Quels processus organiser en interne pour mieux accompagner les salariés en insertion pour l'acquisition et la valorisation de compétences liées à la transition écologique ?

Conclusion 6 : Quels sont les compétences à rechercher par la structure lors de l'embauche de personnels d'encadrement ?

Fonction de cette fiche pratique

Cette fiche pratique, élaborée à l’intention des directions des structures et des équipes d’encadrement des structures de l’IAE vise à **entamer un travail d’objectivation de l’impact environnemental et social des structures de l’IAE**.

En vue d’une reconnaissance du rôle de l’IAE sur la transition écologique et d’un bon pilotage des actions qui peuvent être mises en œuvre dans ce cadre, l’identification et la valorisation des impacts et expertises des structures de l’IAE sur la transition écologique constitue en effet un enjeu décisif.

Modalités d’utilisation

Cette fiche pratique est un outil à l’intention de la direction de la SIAE et des équipes d’encadrement d’une structure de l’IAE.

Elle peut servir de support pour 1. Construire un référentiel d’évaluation adapté à l’activité de la structure 2. Conduire une réflexion collective d’évaluation des impacts sociaux et environnementaux de la structure 3. Construire un bilan évaluatif de l’action de la structure permettant de valoriser son action auprès de ses membres, de ses partenaires et financeurs.

En lien à la définition de la transition écologique pour l’IAE proposée dans le cadre de l’étude réalisées par Uniformation quant aux impacts de la transition écologique dans l’IAE, cette grille s’articule autour de 5 « critères » : 1. les initiatives prises pour outiller chacun sur la transition écologique, 2. les biens et les services produits qui diminuent la pression sur l’environnement, 3. l’expérimentation de nouvelles manières de produire respectueuses de l’environnement et des personnes, 4. la préfiguration des métiers de demain liés à la transition écologique en qualifiant les plus éloignés de l’emploi à leur exercice, 5. l’accompagnement des salariés en insertion et les partenariats instaurés aux entreprises en vue de garantir des sorties positives des salariés en insertion.

Elle invite, pour chacun des critères susmentionnés, à identifier tout à la fois les réalisations, résultats et impacts environnementaux et sociaux de l’action de la structure.



Critère 1 : Les initiatives prises pour outiller chacun sur la transition écologique

Les réalisations	Les résultats	Les impacts

Exemple d’indicateurs :

- Nombre et types d’activités mises en œuvre
- Publics ciblés
- Nombre de bénéficiaires
- Savoirs, savoir faire et savoir faire développés par les bénéficiaires

Les activités et supports de production	Acquisition de savoirs liés à la transition écologique (précisez lesquels...)	Acquisition de savoir-faire liés à la transition écologique (précisez lesquels...)	Acquisition de savoir-être liés à la transition écologique (précisez lesquels...)



Critère 2 : Les biens et les services produits qui diminuent la pression sur l'environnement

Description des biens et services produits :

Les réalisations	Les résultats	Les impacts

Exemple d'indicateurs :

- Nombre et types de biens et services produits
- Nombre et types de matières premières utilisées et recyclées
- Qualité environnementale des process de production



Critère 3 : L'expérimentation de nouvelles manières de produire respectueuses de l'environnement et des personnes

Description des expérimentations (domaine d'activité, types de production) :

En quo ces manières de produire sont respectueuses de l'environnement et des personnes ?

Les réalisations	Les résultats	Les impacts

Exemple d'indicateurs :

- Nombre et types de matières premières utilisées et recyclées

- Qualité des process de production
- Nombre et types de personnes ayant accès à ces productions à moindre coût et à impact environnemental faible
- Enseignements de l'expérimentation
- Conditions d'un changement d'échelle de l'expérimentation



Critère 4 : Préfiguration des métiers de demain liés à la transition écologique par la qualification des plus éloignés de l'emploi à leur exercice

Description¹³ des nouveaux métiers existants au sein de votre structure d'Insertion par l'Activité Economique :

En quoi votre structure a contribué à la qualification sur ces métiers de salariés en insertion ?

Les réalisations	Les résultats	Les impacts

Exemple d'indicateurs :

- Nombre et types de nouveaux métiers exercés au sein de votre structure
- Nombre de salariés en insertion et d'encadrants mobilisés dans l'exercice de ces métiers
- Types d'accompagnement mis en œuvre en vue de qualifier les salariés en insertion dans l'exercice de ces métiers, dont actions de formation et de certification



Critère 5 : Accompagnement de sorties positives des salariés vers des métiers liés à la transition écologique, au travers notamment de partenariats instaurés aux entreprises

Description des actions mises en œuvre pour accompagner les sorties positives des salariés en insertion vers des métiers liés à la transition écologique :

Les réalisations	Les résultats	Les impacts

Exemple d'indicateurs :

¹³ Voir notamment les 13 Fiches métiers produites dans le cadre de l'étude sur l'impact de la transition écologique dans les structures de l'IAE

- Nombre de sorties positives de salariés en insertion sur des métiers liés à la transition écologique
- Nombre de partenariat instaurés à des entreprises en vue d'accueillir le salarié en insertion sur un emploi pérenne
- Types d'accompagnements mis en œuvre visant à faciliter le recrutement du salarié en insertion sur des emplois pérennes au sein d'autres structures

Fiches pédagogiques

S'APPROPRIER LES ENJEUX, LES POLITIQUES PUBLIQUES ET DISPOSITIFS DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE



Public ciblé

Responsables de structures de l'IAE (directeurs, administrateurs)



Prérequis

Aucun



Objectifs pédagogiques

1. Mieux cerner ce que recouvre la transition écologique et plus spécifiquement pour une structure de l'IAE
2. Connaître la législation existante au plan européen et national en matière de transition écologique, ainsi que les dispositifs de politiques publiques existants pour sa mise en œuvre
3. Repartir avec une feuille de route pour sa structure



Contenus de la formation

1. Les enjeux de cette formation : un rôle clef de l'IAE sur la transition écologique
2. Partage des représentations sur ce que recouvre la transition écologique, sur le rayonnement de l'IAE en termes de dynamique sur la TE et quant au rôle des structures de l'IAE dans sa mise en œuvre
3. Apports historiques et théoriques de base relatifs à la transition écologique
4. Mise en situation collective à partir d'une étude de cas: explicitation des enjeux de la transition écologique pour les structures de l'IAE, proposition d'une définition de la transition écologique pouvant s'appliquer à l'IAE, application aux situations des participants
5. Présentation synthétique des politiques publiques et dispositifs existants
6. Mise en situation individuelle quant aux initiatives pouvant être prises par des structures de l'IAE en lien aux politiques publiques et dispositifs existants, apports complémentaires par le formateur
7. Construction d'une feuille de route pour sa structure



MODALITES DE DEROULEMENT DE LA FORMATION

Durée : 2 jours

Cette formation sera déployée de préférence en présentiel.

L'évaluation de la formation s'appuiera sur une auto-évaluation par les participants de leurs compétences lors de l'entrée en formation, puis sur une évaluation en fin de formation des acquis des participants.



Public ciblé

Personnels d'encadrement des structures de l'IAE et des salariés en insertion



Prérequis

Aucun



Objectifs pédagogiques

1. Identifier et évaluer les compétences à développer, en lien à la transition écologique, chez les salariés en insertion
2. Construire un parcours, en lien à la transition écologique, à l'intention des salariés en insertion
3. Former à l'accompagnement des salariés en insertion en lien à la transition écologique



Contenus de la formation

1. Les enjeux de cette formation : un rôle clef de l'IAE sur la transition écologique
2. Les différents types de compétences à développer (savoirs, savoirs faire, savoir être)
3. Les méthodes d'identification des compétences des salariés (entretiens, observations, tests...)
4. Les éléments clefs du parcours : conscientisation, apprentissage expérientiel, engagement, ...valorisation et certification des compétences acquises
5. Les supports pédagogiques de l'équipe encadrante
6. Les processus d'accompagnement à mettre en place en interne de la structure, l'organisation de l'équipe encadrante



MODALITES DE DEROULEMENT DE LA FORMATION

Durée : 3 jours

Cette formation sera déployée en présentiel et en distanciel.

Des modules spécifiques « in situ » sont à envisager auprès de l'ensemble de l'équipe d'encadrement technique d'une structure de l'IAE engagée ou souhaitant s'engager sur la transition écologique

L'évaluation de la formation s'appuiera sur un positionnement des participants en amont de l'entrée en formation en lien à la fiche métier de la transition écologique dans l'I.A.E « Encadrant.e technique d'activités d'insertion par l'économique ».

Elle s'appuiera en outre sur la diffusion d'un questionnaire aux participants 10 jours après la fin de l'action de formation.