

OBJECTIF TRANSITIONS 2025



SYNTHÈSE

Rencontres des employeurs engagés dans la transition écologique

www.udes.fr/objectif-transitions-2025

UDES

Employeurs
engagés !

SOMMAIRE

Lédito de Dorothée Bedok, administratrice UDES en charge de la transition écologique	p.3
Des tables rondes pour accompagner la transition écologique des entreprises de l'ESS	p.4
Des table rondes pour accompagner la transition écologique des entreprises de l'ESS	p.7
Le forum des partenaires du projet Objectif Transitions 2025	p.12
Un accompagnement expérimental pour vous lancer !	p.13
Un outil gratuit pour calculer vos émissions de gaz à effet de serre	p.14

L'ÉDITO

Dorothee Bedok, administratrice de l'UDES en charge de la transition écologique

A l'heure où la transition écologique est devenue une urgence qui concerne l'ensemble des acteurs de la société (citoyens, pouvoirs publics, entreprises), les études du GIEC alertent sur le fait que les personnes en situation de précarité et/ou d'exclusion subiront davantage les effets du dérèglement climatique. En effet, la transition écologique est également une question sociale. Pour atteindre nos objectifs environnementaux, il faut engager une réflexion autour de la sobriété des modes de vie, de l'évolution des habitudes et des façons de consommer, car derrière ces réflexions se cachent la question des inégalités et de la justice sociale. Une transition sociale est donc nécessaire pour parfaire une transition écologique juste et solidaire.



Les entreprises jouent un rôle essentiel pour faire face aux défis environnementaux, économiques et sociaux, à la fois parce qu'elles sont en capacité de trouver des solutions innovantes et parce que leurs modèles économiques perspectives d'avenir en dépendent. De nombreuses solutions sont déjà identifiées : de la réduction de l'utilisation d'énergies fossiles au développement des énergies renouvelables, en passant par une meilleure isolation des bâtiments, et des pratiques plus sobres... Limiter le réchauffement climatique sous le seuil des 2°C suppose de multiplier les investissements par 3 à 6 comparé au niveau actuel.

Les organisations professionnelles ont également un rôle important à jouer pour accompagner au mieux la transition écologique des entreprises. De par leur cœur d'activité, un nombre grandissant d'entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) intervient déjà sur la question de la transition écologique. Toutefois, ces efforts doivent être poursuivis pour que l'ensemble des structures qui la compose, s'engagent pleinement et fassent de cette économie le fer de lance de cette nécessaire transition.

Pour permettre aux employeurs de l'ESS de relever ce défi, l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) a déployé un plan d'actions au début de l'année 2023. Intitulé « Objectif Transitions 2025 », ce projet ambitieux vise à sensibiliser, outiller et former les employeurs de l'ESS afin de leur permettre de faire évoluer leur modèle socio-économique et atteindre les objectifs de réduction d'émission de gaz à effet de serre fixés par l'Etat.

Le premier volet de ce projet s'est achevé fin juin 2023e avec l'organisation de six Rencontres régionales dans les villes de Bordeaux le 25 avril, Paris le 11 mai, Montpellier le 16 mai, Nantes le 24 mai, Lille le 30 mai et Saint-Denis (La Réunion) le 28 juin. Avec plus de 400 participants sur l'ensemble de ces rencontres, l'UDES et ses partenaires, nationaux et régionaux, ont ainsi rassemblé des employeurs et salariés de l'ESS pour débattre autour du rôle fondamental que doit jouer l'ESS et ses dirigeants dans cette transition écologique.

Cette synthèse vous propose une rétrospective de ces échanges et débats riches de sens et porteur d'espoir. Vous y découvrirez également les initiatives inspirantes de structures de l'ESS pour passer de l'intention à l'engagement.

Bonne lecture à toutes et tous !

1

DES TABLES RONDES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DES ENTREPRISES DE L'ESS

Lors de chaque rencontre régionale, la matinée a été rythmée par l'organisation de deux temps d'échanges : Comment l'ESS s'empare-t-elle de la transition écologique et quelle responsabilité de ses employeurs ? Comment faire de la transition écologique un objet de dialogue social ?

Représentants des pouvoirs publics, experts du climat, organisations syndicales et employeurs de l'ESS ont ainsi débattu autour de ces questions fondamentales. Retrouvez ci-dessous les enseignements marquants de ces débats.



Table ronde n°1 : Comment l'ESS s'empare-t-elle de la transition écologique et quelle responsabilité pour ses employeurs ?

Si la responsabilité de l'Homme dans le réchauffement climatique n'est plus à démontrer, rappeler ses conséquences sur notre planète, nos sociétés, nos modes de vie et nos entreprises, y compris celles de l'ESS, reste une nécessité. Face à ces constats alarmants, les experts du climat présents lors de ces rencontres se sont davantage interrogés sur la manière dont nos sociétés et nos entreprises doivent se transformer.

L'Ademe, notamment présente en Occitanie, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine et La Réunion, a identifié quatre scénarios majeurs qui dressent un panorama des options disponibles et qui explicitent le rôle que doit jouer l'ESS pour tendre vers une société plus écologique, juste et solidaire.

Parmi les différents scénarios mis en évidence par l'Ademe, l'économie sociale et solidaire, dans sa forme idéale, s'inscrirait pleinement dans le scénario : favoriser la coopération entre les territoires et adopter un mode de gouvernance ouvert sont les principes fondamentaux de la transition écologique juste promue par l'ESS.

Les échanges ont également rappelé que de nombreuses initiatives de l'ESS existent en matière d'engagements écologiques et sociaux, à travers notamment des activités de réparation et de transformation. Par exemple, les garages solidaires, les recycleries ou encore les ressourceries sont autant d'innovations sociales qui démontrent que l'ESS représente cette voie d'avenir. Toutefois, les structures de l'ESS ne peuvent pas concrétiser ce projet seules et doivent s'associer aux acteurs économiques de leur région, par la coopération et la mise en réseau, afin de porter cette dynamique à d'autres échelles du territoire.

Les pouvoirs publics ont un rôle essentiel à jouer pour soutenir les entreprises de l'ESS d'une part, et inciter les acteurs non engagés à le faire d'autre part.

Chaque Région intervient, à sa manière, en fonction des problématiques locales avec lesquelles il nous faut composer : Yann Werhling, vice-président du conseil régional Ile-de-France chargé de la Transition écologique,

du Climat et de la Biodiversité, a notamment indiqué que la Région porte une attention particulière à la question de la biodiversité, de l'économie circulaire et des énergies renouvelable.



Les élus du Conseil régional Occitanie, René Moreno, délégué à l'ESS et Céline Combe, responsable de service ESS, ont également apporté leur éclairage sur la stratégie engagée par la Région pour devenir la première région d'Europe à énergie positive en 2050. « Atteindre cet objectif nécessite de s'inscrire dans une logique de long terme avec les acteurs de l'énergie, les territoires mais aussi les citoyens ».

Alain Garnier, vice-président de Bordeaux métropole en charge de l'ESS et de l'économie de proximité, est quant à lui revenu sur les quatre grands axes de sa feuille de route : logistique décarbonée ; économie circulaire (projet Ikos) ; écoconstruction ; économie de proximité.

Enfin, Frédéric Motte, président de la missions REV3 en Hauts-de-France, a fait de cette mission « le fil rouge de toutes les actions du Conseil Régional. La mission REV3 est la stratégie du conseil régional pour faire des Hauts-de-France une région plus durable et solidaire. » Cette ligne directrice, initiée depuis presque 10 ans, « sera la norme de demain pour les entreprises : celles qui n'intègrent pas les principes de REV3 sont vouées à disparaître. ».

Le rôle de l'UDES pour accompagner les entreprises de l'ESS vers la transition écologique

Soucieuse de faire progresser la place des entreprises de l'ESS au service de l'intérêt général et d'un modèle de société qui conjugue équité, solidarité et efficacité, l'Union développe des outils pour accompagner ses adhérents et leurs membres vers les transitions écologiques, économiques et sociales.

Dans ce cadre que l'UDES, en lien avec l'institut Viavoice, a mené

une enquête autour de la question des nouvelles transitions sociales et écologiques auprès d'un échantillon de 1 000 personnes représentatives de la population française de plus de 18 ans. Parmi les répondants, 89 % estiment que les choix des entreprises peuvent avoir un impact notable dans la lutte contre le dérèglement climatique, au même titre que les pouvoirs publics et les citoyens. Ce chiffre illustre un phénomène observé depuis plusieurs années sur le marché de l'emploi : la recherche de sens au travail, qui est notamment défini par les jeunes générations comme la prise en compte des enjeux climatiques en entreprise et la réduction des impacts environnementaux de ses activités.

En complément de ces éclairages, l'UDES peut quant à elle aider les employeurs de l'ESS à réaliser un premier diagnostic sur leur empreinte environnementale. En ce sens, le calcul des émissions de gaz à effet de serre d'une structure et de ses activités constitue un puissant outil de diagnostic permettant ensuite d'élaborer une stratégie d'entreprise bas carbone.

Dans un second temps, elle peut aider à la conduite du changement en collaboration avec les opérateurs de compétences de l'ESS et avec les services de l'Etat dédiés à la question de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces collaborations peuvent prendre la forme de parcours de formation innovants sur des thématiques émergentes.

Enfin, l'UDES peut soutenir la prospective afin d'explorer les sujets émergents qui représentent, par définition, des enjeux d'avenir pour les employeurs de l'ESS. Notamment à travers la conduite d'études sur l'anticipation des impacts de la transition écologique sur la formation professionnelle et la montée en compétences.

Table ronde n°2 : Comment faire de la transition écologique un objet de dialogue social ?

L'adaptation des entreprises face aux enjeux de transition écologique implique une profonde transformation de leur organisation. Ces changements organisationnels ont des conséquences sur l'adaptation des emplois et l'anticipation de l'évolution des qualifications, des compétences, des connaissances mais aussi des conditions de travail. La pollution et les périodes de canicule sont autant d'éléments qui impactent les conditions de travail des salariés, impliquent des questions de santé au travail et plus largement de qualité de vie au travail.

Ces éléments toucheront les salariés d'une entreprise de l'ESS et exigent leur implication, déterminante, dans les actions menées en faveur de la transition écologique.

De son côté, l'UDES estime que le dialogue social peut constituer un réel levier à la conduite du changement en entreprise, d'autant plus pour les questions relatives à la transition écologique.

La loi Climat et Résilience (août 2021) prévoit de nouvelles dispositions pour verdier le dialogue social en entreprise, elle dispose notamment :

- Une plus forte implication des comités sociaux et économiques (CSE) dans la protection de l'environnement
- L'intégration de la transition écologique aux négociations sur la gestion Prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)
- L'évolution de la base de données économique et sociale (BDES) avec un volet environnemental
- La formation des élus et syndicalistes aux questions environnementales
- La nouvelle mission environnementale dévolue aux opco
- Des modifications sur la question des forfait mobilités durables et des remboursements des frais de transport



En complément, un Accord National Interprofessionnel (ANI) autour de la transition écologique a été conclu le 11 avril 2023 par les partenaires sociaux.

Si cet accord recense les dispositions légales pour faire de la transition écologique un objet de dialogue social en entreprise, il reste limité sur le rôle du dialogue professionnel et sur l'outillage qui peut être mis à disposition des entreprises pour accélérer les mutations, notamment les entreprises de moins de 50 salariés. Cet ANI reste toutefois indispensable pour anticiper les

évolutions de l'emploi due à la transition écologique. Eric Labadie, chef du pôle 3E adjoint à la Dreets Nouvelle-Aquitaine, a notamment rappelle que « les emplois de demain sont les emplois d'aujourd'hui. Entre 30 % à 50 % des emplois vont être concernés par la transition écologique ».

Cet ANI a également créé une forme de consensus du côté des organisations syndicales. Jean-Baptiste Konieszczy, secrétaire général FO en Hauts-de-France, a quant à lui souligné « une prise de conscience des organisations syndicales de salariés à ne pas rester en dehors des questions de transition écologique ».

Joachim Dendievel, secrétaire régional de la CFDT Occitanie, a témoigné en ce sens en présentant des initiatives engagées à l'échelle régionale.

Henri Borentin, délégué régional de l'UDES en Ile-de-France, retient cependant que « l'ANI ne concerne pas forcément les entreprises de moins de 50 salariés, or, l'ESS est composée de nombreuses entreprises de moins de 50 salariés. Il faut donc imaginer de nouvelles modalités de dialogue ».

A ce titre, Marylène Coppi, chargée de mission à l'Aract Hauts-de-France, valide les propos du délégué régional en évoquant une étude conduite autour de la question de la mise en place d'une démarche de transition écologique en entreprise « Parmi les résultats, 70 % des dirigeants étaient favorables à la mise en place de mesures ambitieuses en termes de transition écologique. Cette pratique doit encore être accélérée car seulement 25 % de ces dirigeants ont inscrit cette thématique au projet stratégique. Enfin, seulement très peu de dirigeants sollicitent les salariés pour la co-construction de ces éléments. »

Les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) sont également intervenues lors de certaines rencontres pour évoquer la nécessaire transformation des environnements de travail pour de meilleures conditions de travail et une soutenabilité du système d'un point de vue écologique.

Ainsi, si nous souhaitons transformer le fonctionnement des entreprises de l'ESS sur ce sujet, il est nécessaire d'en faire un réel objet de dialogue social, d'innover et de trouver de nouvelles modalités de dialogue, peut-être spécifiques aux organisations de l'ESS.

2

DES ATELIERS THÉMATIQUES POUR S'ENGAGER CONCRÈTEMENT DANS UNE DÉMARCHE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les après-midis des rencontres régionales ont été rythmées par des ateliers thématiques permettant de penser la transition écologique dans toutes ses dimensions : comptabilité carbone, conduite du changement, mobilité, transition énergétique... Retrouvez ici les principaux enseignements de ces ateliers participatifs.

Comptabilité carbone : faire ses premiers pas

Le calcul des émissions de gaz à effet de serre est une pratique qui s'inscrit progressivement dans le fonctionnement et l'organisation des entreprises. Appuyée par une réglementation en constante évolution qui oblige les entreprises de plus de 500 salariés à réaliser un bilan d'émission de gaz à effet de serre réglementaire (BEGES), les entreprises de l'ESS ne s'engagent pas encore massivement sur cette pratique. Sur les six rencontres régionales organisées, cinq territoires ont abordé le sujet de la comptabilité carbone.

Chaque atelier a débuté par une phase de sensibilisation qui consistait à interroger les participants sur des questions générales autour de la comptabilité carbone : la part des émissions liées au CO2 dans le monde (76 %), la définition d'un budget carbone ; la part de la consommation des énergies fossiles dans notre consommation énergétique globale (80 %).

Les participants ont également été invités à réaliser le calcul de leurs émissions de gaz à effet de serre individuelles via le simulateur Nos gestes climats proposé par l'Ademe et l'Association pour la transition Bas Carbone (ABC).

Animés par l'ABC, ces ateliers ont permis aux participants d'appréhender les grands enjeux de la comptabilité carbone, la question des facteurs d'émission, la construction d'une stratégie bas carbone et la découverte d'un outil gratuit et de premiers pas proposé par l'UDES : VALOR'ESS.

Des experts de terrain ont ainsi témoigné sur la mise en place d'une démarche de comptabilité carbone au sein de leur structure respective :

- Richard Huet, chargé de développement durable au Gapas (Hauts-de-France)
- Thomas Leloup, directeur adjoint à l'association Adelis (Pays de la Loire)
- Laurent Bazin, co-président des Dirigeants responsable de l'Ouest (Pays de la Loire)



Depuis deux ans, Richard Huet a pu mettre en place une démarche de Bilan Carbone® structurée, lui permettant ainsi de suivre régulièrement les émissions de gaz à effet de serre du Gapas qui représente 40 établissements dans les régions Hauts-de-France et Île-de-France.

Cette démarche, marquée par une forte implication de la gouvernance et de l'équipe de direction, a permis de construire une réelle stratégie bas carbone.

Le témoignage de Thomas Leloup met quant à lui en lumière les conséquences d'une implication limitée de la gouvernance sur cette thématique. En effet, si son association a conduit une première étude des émissions de gaz à effet de serre, la gestion des priorités de la gouvernance n'a pas encore permis d'aboutir à la construction d'un plan de transition ambitieux.

Enfin, le témoignage de Laurent Bazin a permis de présenter les modalités d'accompagnement disponibles pour un collectif d'employeurs engagés sur ce sujet. En partenariat avec l'Ademe, et dans le cadre du programme « ACT pas à pas », ce sont près de 18 employeurs qui ont été formés et accompagnés à la réalisation d'un Bilan Carbone® pendant plusieurs mois.

L'impact de la transition écologique sur les compétences des métiers de l'ESS

Entreprendre des réflexions autour de l'impact de la transition écologique dans les entreprises conduit nécessairement à se poser la question de l'évolution des métiers et des compétences requise pour les exercer. S'ensuit nécessairement une réflexion sur la formation professionnelle de l'ensemble des collaborateurs à la transition écologique. Ces réflexions ont été menées dans quatre des rencontres organisées par l'UDES.



Chaque atelier a débuté par une réflexion des participants autour des enjeux d'évolution des compétences. Ces débats ont permis de mettre une lumière une maturité très hétérogène sur ce sujet. Parmi les propositions recensées sur le besoin de montée en compétences, nous retrouvons :

- Les connaissances de base autour des sciences de la nature
- La prise de conscience des enjeux
- La capacité à anticiper ces évolutions et à réaliser un diagnostic complet de sa structure

Dominique Josso, directeur général du centre de plein air à Lathus dans la Vienne et Marc Pimpeterre, directeur de l'Udaf de l'Hérault, ont insisté sur la nécessité d'organiser des sessions de sensibilisation et de formation aux salariés sur les questions de transition écologique. Cette « première étape fondamentale » ouvre ensuite les portes à la mise en place d'actions plus structurantes comme :

- La signature d'accords sur la mobilité, intégrant les questions de transition écologique
- La constitution d'un groupe interne dédié à la responsabilité sociétale des organisations (RSO) pour mener des réflexions autour du développement de nouveaux plans de formation pour les salariés.

Enfin, la loi Climat et Résilience de 2021 a attribué une nouvelle mission aux opco, désormais chargés d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique. Les opco Cohésion sociale - Uniformation et Afdas sont ainsi intervenus pour présenter les dispositifs mis en place à ce jour.

Pour l'opco Cohésion sociale, l'actualisation de son baromètre emploi-formation intègre désormais la question de la transition écologique. L'organisme a également mené un travail prospectif autour de la question de l'évolution des compétences au regard de la transition écologique. Le besoin premier sur cet enjeu consiste à la formation des dirigeants de l'ESS afin qu'ils puissent réaliser des diagnostics au sein de leur structure, première étape à la mise en place d'un plan d'actions.

L'Afdas a quant à lui présenté son autodiagnostic RSE ainsi que le parcours de formation et de conseil à la transition écologique à destination des dirigeants de l'ESS.

Mobilité et télétravail : quels effets ?

Dans la lutte contre de dérèglement climatique, la mobilité représente un enjeu primordial pour l'ensemble des entreprises, y compris celles de l'ESS. Elle représente « l'un des premiers chantiers sur lequel travaillent les entreprises de l'ESS lorsqu'il s'agit de transition écologique » selon David Vallaperta, secrétaire régional CFDT en Nouvelle-Aquitaine. En effet, si très peu d'accords spécifiques à la transition écologique sont signés, les

accords relatifs à la mobilité et au télétravail sont les premiers à intégrer des motivations environnementales. Retour sur les échanges en Nouvelle-Aquitaine, le 25 avril 2023.

Sylvie Colombier, directrice RH Accompagnement managérial et métiers chez AESIO mutuelle, a partagé son expérience sur cette vaste question. AESIO mutuelle a en effet négocié un accord sur la mobilité et le télétravail à la suite d'une analyse précise des besoins des salariés en interne. Suite à la mise en place de cet accord, il a été observé des comportements plus sobres chez les salariés, telle la baisse des impressions et de la consommation de papier.



Néanmoins, la question du télétravail amène nécessairement une modification des conditions de travail et de la relation à l'emploi dans l'entreprise. La directrice souligne notamment que « Le management est sensiblement différent à distance. Concernant les conditions de travail, le télétravail a manifestement accentué la sédentarité des salariés, la création d'addiction et une augmentation de risques liés au travail, moins visibles à distance : harcèlement, abus, surmenage... »

L'Ademe a également lancé des études autour de la pratique du télétravail afin d'identifier dans quelle mesure le télétravail pouvait réduire l'impact environnemental d'une activité. Si de manière intuitive, le télétravail peut paraître meilleur pour la planète, l'étude a mis en évidence des effets rebonds : augmentation de la consommation énergétique et électrique, multiplication des déplacements dans la journée, etc...

L'engagement d'une entreprise dans la transition écologique ne doit ainsi pas être uniquement pensé à l'aune de pratiques plus sobres à adopter, mais également à l'ensemble des modifications générées sur les conditions de travail, la qualité de vie au travail, les conditions d'emploi et de management.

La question de la mobilité est sensiblement différente en milieu rural. Nolwenn Etienne, responsable ressources humaines de

l'AAPAM, structure d'aide à domicile dans le Médoc, a partagé l'activité de sa structure. Nécessitant une intervention dans les lieux d'habitation, il a fallu proposer de nouvelles solutions pour optimiser les déplacements, notamment par la sectorisation des interventions et la remise à plat des questions de mobilité.

A ce titre, des contrats cadres ont été conçus afin de mettre à disposition des véhicules hybrides pour les salariés, la structure finançant une partie de la location, le reste revenant aux salariés.

La transition énergétique dans l'ESS

La période hivernale 2022 a redonné une place centrale à la question du coût de l'énergie dans la lutte contre le dérèglement climatique. Si l'utilisation des énergies fossiles est vouée progressivement à disparaître, les énergies renouvelables dites « propres » constituent l'enjeu majeur des prochaines années.

Simon Cossus, directeur d'Enercoop Languedoc-Roussillon, est revenu sur l'urgence actuelle et la nécessaire transformation de nos pratiques et de nos entreprises. En effet, si l'hiver 2022 a été marqué par une baisse de la consommation d'énergie en France, cette baisse « n'est pas due à des pratiques plus sobres mais à une baisse de l'activité. La crise énergétique n'est pas donc pas terminée, les hivers prochains seront rudes et les prix ne redescendront pas au niveau d'avant la crise ».



Mélanie Thuillier, co-directrice de la Cress Nouvelle-Aquitaine, a confirmé ces propos en indiquant que certaines entreprises de l'ESS, due à leur dépendance aux énergies fossiles, ne pourront pas assurer leur pérennité dans le temps « certains employeurs de l'ESS devront préparer l'avenir, parfois en redirigeant leurs activités ou en développant de nouveaux métiers ».

De nombreuses entreprises de l'ESS ont déjà engagé des démarches de sobriété, voire de transition énergétique. A ce titre Frédéric Adell, directeur d'un établissement Habitat Jeunes, a présenté les dispositifs mis en place dans sa structure. Son équipe, constituée de 10 salariés, a intégré récemment un bâtiment neuf en matériau éco-responsable. « Il a fallu former nos collaborateurs et nos résidents à pratiquer des éco-gestes ».

En lien avec des experts, ils ont créé un guide des utilisateurs – qui s'inscrit désormais dans le protocole d'accueil – avec une ambition affirmée de la gouvernance d'intégrer l'ensemble des parties prenantes.

Après 12 mois d'expérience, il relève une diminution de la consommation de l'eau chaude sanitaire et du chauffage à hauteur de 15 %. Cependant, il alerte sur le fait que la consommation en électricité ne fait qu'augmenter, en raison de l'inflation certes, mais aussi parce que son équipe utilise de nombreux outils digitaux (ordinateur, chargeurs, serveur...).

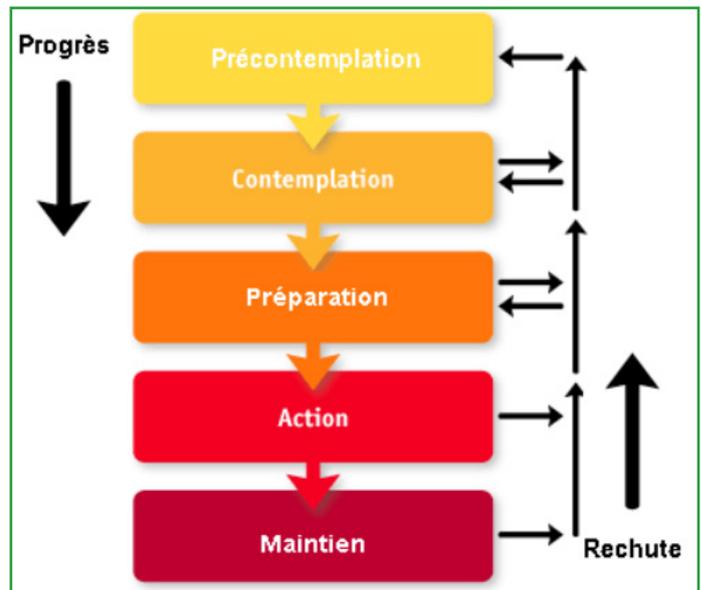
La transition énergétique nécessitant des investissements parfois conséquents, le Crédit coopératif est intervenu à plusieurs reprises, précisant que « non seulement des solutions en matière de financement peuvent être mobilisées (Ademe, banques, etc...), mais que ces acteurs fournissent également un appui technique sur ce sujet ». Les dirigeants de l'ESS ont besoin d'accompagnement et de soutien, chaque projet de transition énergétique requiert un diagnostic préalable ; élément intégré par le Crédit coopératif à toute demande de financement en lien avec la transition énergétique.

Les enseignements de ces ateliers valident le fait qu'il faut faire de la transition énergétique un sujet global de modifications des usages et d'organisation du travail. Il s'agit d'un défi collectif à mener avec les salariés et les bénévoles tout en étant accompagné par des professionnels.

Conduire le changement en entreprise, réussir sa transition écologique

Parce que réussir sa transition écologique nécessite une profonde transformation de son organisation, l'employeur se doit d'agir sur l'ensemble des parties prenantes, et conduire le changement. Tel était l'enjeu des débats dans trois rencontres régionales.

Le changement est souvent source d'appréhension et de résistance, le réseau Alliances des Hauts-de-France est revenu sur les principales étapes du changement de comportement. A ce titre, des premières pistes d'actions ont été définies suivant les différentes phases du changement : de l'information à la formation, en passant par la prévention et la récompense.



Une illustration (ci-contre) de résistance au changement a pu être présentée par Marine Graceffa, directrice de l'association Cap petite enfance, qui a essayé d'initier un changement de pratique dans son activité pour des raisons environnementales mais qui ne s'est malheureusement pas inscrite durablement en raison d'une résistance des bénéficiaires.

Accompagner ses salariés dans le changement d'une organisation implique parfois une modification dans leur métier et de nouvelles compétences à acquérir. En ce sens, les opco de l'ESS sont revenus sur cet enjeu et y ont précisé, à la fois les solutions de formations déjà existantes, mais également une vision prospective de l'évolution des compétences au regard de la transition écologique.

Ces propos ont été appuyés par Marc Pimpeterre, directeur de l'Udaf de l'Hérault, qui conduit depuis plus d'une dizaine d'années une démarche de développement durable intégrée au fonctionnement global de l'entreprise. La réussite de cette conduite du changement est nécessairement passée par la mise en place de nombreuses actions de sensibilisation et de formation à destination des salariés. Les préoccupations

environnementales font ainsi partie intégrante des activités de la structure, et de la culture de l'entreprise.



Messaline Regel, responsable RH chez Babyland, un réseau de 27 crèches situées sur l'île de la Réunion, a pu illustrer un exemple de conduite du changement, à travers la mise en place d'un plan de mobilité. En 2022, Babyland a mis à disposition des salariés un parc de vélos à assistance électrique d'une valeur de 40 000 euros, à l'issue d'un travail d'identification des besoins élaboré avec les équipes des crèches.

Cela a permis aux salariés d'opter pour une mobilité décarbonée pour réaliser les trajets domicile-travail. Après une première phase de test, Babyland a généralisé ce dispositif auprès de ses salariés.

Sobriété numérique : le nouveau défi de l'ESS

Margaux Levisalle, chargée de projet à l'association Latitudes, a animé un atelier sur la sobriété numérique lors de la rencontre organisée par l'UDES à Paris auprès d'une vingtaine de participants. Animée par la volonté d'utiliser le potentiel des technologies pour l'intérêt général, l'association aide les acteurs du monde du numérique à agir pour une technologie engagée et responsable.

A travers un jeu de cartes collaboratif, les participants ont pu découvrir les enjeux sociaux et environnementaux du numérique et les leviers d'actions pour y répondre. Les réflexions ont notamment porté sur la sobriété numérique avec une restitution par un responsable de chaque groupe.

3

LE FORUM DES SOLUTIONS : LES SOLUTIONS INNOVANTES DES ACTEURS ET PARTENAIRES ENGAGÉS

A l'occasion des six rencontres régionales, l'UDES a donné de la visibilité aux acteurs du territoire mais aussi à ses partenaires, porteurs de solutions en matière de transition écologique. Parce que ces acteurs sont nombreux et se multiplient sur le territoire, l'UDES a organisé un espace forum permettant aux acteurs engagés de pouvoir échanger avec les participants et ainsi de présenter leurs solutions innovantes.

Près de 30 partenaires étaient présents sur l'ensemble des rencontres, proposant respectivement des solutions de financement, des fresques du climat, des accompagnements dédiés à la transition écologique ou encore des outils innovants permettant aux employeurs de l'ESS de s'engager sur ce sujet.



Nantes • 24 mai



Lille • 30 mai



Montpellier • 16 mai

4

UN ACCOMPAGNEMENT EXPÉRIMENTAL POUR VOUS LANCER !

Dans la continuité de son projet Objectif Transitions 2025, l'UDES a conventionné la mise en place d'un contrat d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) avec la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP) ainsi qu'avec les opco Cohésion sociale – Uniformation et Afdas.

Cet Edec prévoit notamment la mise en place d'actions supplémentaires, sur le territoire et au niveau national pour soutenir les employeurs de l'ESS dans l'adaptation de leur modèle socio-économique aux enjeux de transition écologique.

Parmi les actions déployées, les signataires de l'Edec ont voulu proposer aux employeurs de l'ESS du territoire un parcours de formation expérimental visant à sensibiliser ces employeurs aux enjeux climatiques, et à co-construire en interne un plan d'actions à court et moyen termes notamment via le dialogue social.

Durant quatre jours de formation collective répartis sur plusieurs mois, les employeurs de l'ESS aborderont les différents leviers existants pour intégrer la transition écologique en entreprise.

La question du dialogue social « vert » prendra une place importante dans ce parcours dans la mesure où il constitue un puissant levier de conduite du changement.

Enfin, pour faciliter les avancées des dirigeants entre chaque journée de formation collective, des intersessions

individuelles seront mises en place permettant de faire un point personnalisé sur la situation. Ces formations expérimentales seront animées par l'organisme de formation l'agence Lucie à partir de l'automne 2023.

Présentation de l'organisme de formation

Créée en 2009, l'agence Lucie est une société par actions simplifiée détenue à 50 % par des associations et à 50 % par des entreprises. Exclusivement spécialisée dans les montées en compétences RSE et environnementales, l'agence Lucie et ses partenaires sont intervenus sur de nombreux dossiers auprès d'entreprise de l'économie sociale et solidaires.



L'agence Lucie collabore à de nombreux référentiels RSE sectoriels ou thématiques, construits avec des partenaires impliqués auprès de leur profession (Synofdes, Snadom, Familles rurales, etc.). **Pré inscrivez-vous au parcours de formation [via ce lien](#).**

Préinscription
Formations - mise en place
d'une démarche de transition
écologique dans votre
structure

OBJECTIF TRANSITIONS 2025 UDES MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PAYSAN, DU RURAL, DE L'ÉCOLOGIE ET DE L'INSERTION uniformation AFDAS

5

UN OUTIL GRATUIT POUR CALCULER VOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Afin de respecter l'objectif de la COP21 de limiter la hausse des températures à 1,5°C par rapport au niveau préindustriel, la France s'est donnée comme cap d'atteindre la neutralité carbone dès 2050.

Aujourd'hui, les entreprises de plus de 500 salariés sont dans l'obligation de réaliser un BEGES et de présenter un plan de transition associé. Les entreprises de l'ESS sont, dans une très grande majorité des cas, non soumises à cette réglementation.

Parce que la transition écologique concerne tous les acteurs de la société, les entreprises de l'ESS ont un rôle fondamental à jouer. Se familiariser avec ce type de démarche permet d'anticiper les changements à court et moyen termes comme les contraintes réglementaires, les coûts supplémentaires liés à l'inaction ou encore l'évolution des comportements citoyens, de consommation ou d'emploi.

En ce sens, l'UDES, en partenariat avec l'ABC, propose aux entreprises de l'ESS, un outil gratuit et adapté à une pluralité de secteurs permettant de mesurer à un premier niveau, les émissions de gaz à effet de serre de leurs activités.

L'outil développé sur la plateforme VALOR'ESS – jusqu'alors uniquement dédiée à mesurer l'impact social des entreprises – permettra de s'initier à la comptabilité carbone et de s'engager dans une dynamique de réduction des émissions de gaz à effet de serre.



Le calculateur carbone permettra de mesurer une grande partie des émissions comptabilisées dans le cadre d'un véritable Bilan Carbone®. A travers les 11 principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre suivants, ce seront près de 80 % des émissions totales de la structure qui seront comptabilisées : Energie ; Déplacements professionnels ; Déplacements domicile/travail ; Déplacements visiteurs, utilisateurs, touristes ; Fret - transport de marchandises ; Intrants - Achats ; Immobilisation ; Déchets ; Autres gaz à effet de serre ; Produits ; Investissements

L'ambition de l'outil étant de permettre une initiation à la comptabilité carbone, l'outil proposera pour chaque poste d'émission de gaz à effet de serre, deux approches (une au choix) :

- **1 étoile** : approche adaptée pour des structures souhaitant s'initier à la comptabilité carbone et réaliser pour la première fois le bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre ;
- **2 étoiles** : pour les structures qui suivent davantage leurs activités, cette approche exige des données plus précises. Elle permet une meilleure précision de calcul de la totalité de vos émissions.

A l'issue du remplissage du calculateur carbone, les entreprises de l'ESS pourront consulter le résultat de leur bilan d'émissions à travers un tableau de bord interactif, télécharger une fiche synthèse de ses résultats et consulter des fiches pratiques de réduction permettant, pour chaque poste d'émission, d'engager de premières actions immédiates de réduction. **Rendez-vous sur www.valoress-udes.fr pour calculer vos émissions de gaz à effet de serre.**

OBJECTIF TRANSITIONS 2025

LES CONTACTS À L'UDES

Sébastien Darigrand

Directeur général
sdarrigrand@udes.fr

Charles Bozonnet

Responsable de la Vie du réseau et du Développement territorial
cbozonnet@udes.fr

Patrick Julien

Responsable du pôle Relations sociales
pjulien@udes.fr



Employeurs
engagés !