

# Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail *pour réussir la planification écologique*

RAPPORTEURS  
Pascal Mayol et Claire Tutenuit

2023-008  
NOR : CESL1100008X  
Mercredi 15 mai 2024

JOURNAL OFFICIEL  
DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mandature 2021-2026  
Séance du 15 mai 2024

---

## **Mobiliser les *acteurs* de l'emploi et du travail pour réussir la planification écologique**

Avis du Conseil économique, social  
et environnemental sur proposition  
des commissions Environnement et  
Travail et emploi

---

Rapporteurs :  
Claire TUTENUIT  
Pascal MAYOL

Question dont le Conseil économique, social  
et environnemental a été saisi par lettre du  
Premier ministre en date du 21 février 2024  
Le bureau a confié à la commission  
Environnement et à la commission Travail  
et emploi, la préparation d'un avis intitulé  
*Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail  
pour réussir la planification écologique*. Les  
commissions Environnement et Travail et  
emploi présidées par Mme Sophie Thiéry  
et M. Sylvain Boucherand, ont désigné  
Mme Claire Tutenuit comme rapporteure et  
M. Pascal Mayol comme rapporteur.

# sommaire

<b>Synthèse</b>	<b>4</b>
<b>PARTIE 01 - Introduction et état des lieux : des transformations d'une ampleur inédite dans un temps contraint</b>	<b>16</b>
1. Les avancées et questions soulevées par le Secrétariat général à la planification écologique	20
2. Panorama des acteurs de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle continue	21
<b>PARTIE 02 - Identifier et satisfaire les besoins en emplois et compétences</b>	<b>24</b>
A. Mobiliser les gouvernances emploi, travail et formation professionnelle pour appréhender pleinement les implications de la planification écologique	24
❶ Au niveau national	26
❷ Au niveau des branches	28
❸ Au niveau des régions	30
❹ Au niveau des territoires et bassins de vie	31
B. Définir les emplois, qualifications et compétences nécessaires à la réussite de la planification écologique	34
❶ Identifier les emplois nécessaires aux besoins de la planification écologique	34
❷ Réviser et adapter les outils des acteurs de l'emploi et du travail	35
C. Inciter les opérateurs de compétences (OPCO) à mettre en avant les enjeux liés à la planification écologique	41
<b>PARTIE 03 - Mieux intégrer la planification écologique dans le travail</b>	<b>45</b>
A. Améliorer l'attractivité des métiers	45
❶ Organisations et conditions de travail	46
❷ Les perspectives de métier et de carrière	46
❸ Les rémunérations	47
❹ Réduire les biais de genre en rendant les métiers attractifs pour les femmes	47
❺ Les modes de gestion	49
❻ L'image des métiers	49
B. Intégrer la transition écologique dans les relations de travail et le dialogue professionnel	52
❶ Compléter le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	52
❷ Faire évoluer le management et l'organisation du travail	53

C. La transition écologique dans le dialogue social au sein des structures employeurs	54
❶ Faire de la transition écologique un sujet dans les négociations obligatoires relatives à l'emploi et au travail	54
❷ Mobiliser les comités sociaux et économiques pour la transition écologique	55

**PARTIE 04 - À hauteur de femmes et d'hommes : accompagner les personnes pour qu'elles contribuent au succès de la planification écologique**<sup>59</sup>

A. Un outil à renforcer, commun à toutes les situations : le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner les actifs	60
B. Une personne qui exerce un métier en pleine évolution au regard de la transition écologique	62
C. Une personne en reconversion professionnelle, subie ou choisie	62
❶ Le dispositif Transitions collectives (Transco)	62
❷ Le projet de transition professionnelle (PTP)	63
❸ Questionner la mobilité géographique lors des reconversions collectives	64
D. Une personne éloignée de l'emploi de façon temporaire ou durable	66
❶ Les habitants des zones rurales et urbaines en grande difficulté	66
❷ Les demandeurs d'emploi	69
❸ Les personnes relevant de l'insertion	69
E. Une personne qui prépare son entrée sur le marché du travail	70

**Conclusion** 72

**Déclarations des groupes** 74

**Scrutin** 76

**Annexes** 78

# synthèse

Les objectifs de division par deux des émissions de gaz à effet de serre par deux d'ici à 2030 par rapport à 1990 et de limitation de la perte de la biodiversité ne pourront être réalisés que par un effort de planification soutenu, y compris sur le plan financier, répartissant clairement les responsabilités entre les acteurs et entraînant l'adhésion des parties prenantes dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Il s'agit d'accompagner la transformation de certains métiers, la restructuration de certaines activités et l'émergence des compétences nécessaires à une économie plus sobre, plus décarbonée et préservant la biodiversité. Or, le déficit constaté de compétences pour mener à bien ces chantiers est désormais documenté : du côté des métiers dont on aura besoin les tensions apparaissent dans le recrutement pour certains métiers, parfois liées à un déficit d'image ou à de mauvaises conditions de travail, tandis que dans d'autres métiers des compétences risquent aujourd'hui l'obsolescence.

Le défi n'est pas hors de portée, en particulier parce que **la transition écologique est susceptible de donner un nouveau sens au travail**. Selon une enquête récente 84 % des actifs interrogés souhaitent que leur travail soit en adéquation avec le défi climatique.

Le travail du secrétariat général à la planification écologique a proposé une *Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique* qui a permis de chiffrer les besoins nets de certains secteurs, plus ou moins importants selon les choix de société qui seront opérés. L'avis souligne que l'effectivité des scénarios anticipés

dépendra d'abord de la mise en œuvre de politiques publiques cohérentes avec les orientations de la planification écologique, ainsi que de la mobilisation des secteurs concernés sur une stratégie alignée.

De plus, si des besoins en emploi sont particulièrement identifiés sur certains secteurs, l'ensemble des activités seront concernées par des enjeux tels que la sobriété énergétique ou l'investissement socialement responsable.

Le défi que la planification écologique est d'opérer une mise en cohérence des stratégies et des prospectives d'un ensemble d'acteurs de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, dans différents secteurs et sur différentes échelles, qu'ils soient publics ou privés. De leurs interactions et de leurs coopérations dépendra la réussite de la planification écologique.

La première dimension nécessaire à cette mise en cohérence est **l'identification des besoins en emplois et en compétences nécessaires à la mise en œuvre de la planification écologique** et les réponses du système de formation professionnelle. Ce système est composé des acteurs qui à chaque niveau, national et régional, au sein des branches et dans les territoires en assurent la gouvernance. C'est pourquoi le CESE recommande un **pilotage national multipartite des sujets travail, emploi et formation dans le cadre de la planification écologique**.

Il revient au SGPE d'assurer ce pilotage en s'appuyant sur les avis des instances de consultation nationales compétentes, chargées de veiller à la cohérence des outils de planification participant à la transition écologique (préconisation 1). Les **branches professionnelles** elles-mêmes doivent mieux intégrer la planification écologique dans le dialogue social, en particulier sur les sujets de négociations obligatoires et pour éclairer la gestion des emplois et des parcours professionnelles de leurs entreprises

(préconisation 2). Le **rôle des régions** est aussi décisif : exerçant la compétence emploi, formation et orientation professionnelle, elles constituent un chaînon indispensable de la planification écologique. La mobilisation d'outils tels que les contrats de plan Etat-région, que les différents schémas et plans régionaux apparaît indispensable pour assurer la réussite de la planification écologique : le travail des COP régionales sur les objectifs de la planification écologique doit permettre de lancer le travail d'identification des compétences à promouvoir dans les comités régionaux pour l'emploi la formation et l'orientation professionnelle (CREFOP) (préconisation 3). Les régions et les services déconcentrés de l'Etat pourront utilement s'appuyer aussi sur les contrats de transition écologique pour piloter la transition à l'échelle des territoires et des bassins d'emploi (préconisation 4).

Les préconisations relatives à la **formation professionnelle** visent, en premier lieu, une approche plus transversale des compétences et plus systémique des certifications professionnelles. La transition écologique est une opportunité décisive pour identifier et intégrer les compétences, y compris transversales qui enrichissent les référentiels métiers actuels et celles qui conditionnent la mise en œuvre de la planification écologique. Il importe de traduire cet objectif dans les plans de développement de compétences des entreprises (préconisation 5), mais également dans l'intégration des critères écologiques dans l'ensemble des certifications (préconisation 6) et dans l'orientation et le financement d'une offre de formation qui intègre les objectifs de transition écologique. Les moyens complémentaires octroyés aux OPCO par la mobilisation du FNE ou par des fonds régionaux sont mobilisables à cet effet (préconisation 7).

Assurer **l'attractivité des métiers utiles à la transition écologique** passera également par un travail de communication intense pour rompre avec les stéréotypes sociaux et genrés. Si certains de ces métiers ont une image encore défavorable, la valorisation des compétences qui y sont acquis notamment en insistant sur leur qualité transférable dans des diplômes et des qualifications structurées par blocs de compétences pensés à cet effet tout au long des parcours de formation (préconisation 8). Améliorer l'attractivité de ces métiers en agissant sur les conditions de travail et sur la possibilités de seconde partie de carrière, en veillant ainsi à la mixité de ces métiers (préconisation 9) et en agissant sur les relations donneurs d'ordre-sous-traitants sur les conditions d'activité au sein des comités de filière (préconisation 10) sont des pistes d'action également indispensables pour élargir le vivier de recrutement. La deuxième dimension de la planification écologique concerne les **entreprises**, que ce soit dans leur management ou dans le **dialogue social**. Le repérage des postes accélérateurs de la prise en compte de la transition écologique et leur formation exigent l'implication du management dans les secteurs public et privé (préconisation 11). L'ensemble des formes de dialogue social doivent être suffisamment assurées pour que la transition écologique soit intégrée dans les diverses situations de travail, notamment sur la gestion de l'emploi et des parcours professionnel, les conditions de travail (préconisation 12). Les comités sociaux et économiques doivent être obligatoirement

consultés sur la transition écologique au titre des orientations stratégiques (préconisation 13), en s'appuyant sur les expertises utiles (préconisation 14).

Enfin, l'avis formule des préconisations à hauteur d'hommes et de femmes pour qu'ils et elles puissent contribuer à la transition écologique. Il s'agit de renforcer **l'accompagnement** des personnes en prévoyant de former les Conseils en évolution professionnel sur les perspectives d'impact de la transition écologique et des compétences (préconisation 15). Le projet de transition professionnelle doit être mobilisé sur des projets de reconversion longue (préconisation 16). Les **mobilités professionnelles** induites par la transition écologique impliquent une politique d'aménagement du territoire permettant un accès au logement et aux bassins d'emplois recruteurs (préconisation 17). Il est nécessaire que la transition écologique soit renforcée d'un volet inclusion pour les habitants des quartiers prioritaires de la ville et les zones de revitalisation rurales (préconisation 18) et pour les publics relevant de l'insertion par l'activité économique (préconisation 19). Enfin, il importe que les conventions de stage portant sur l'obtention d'une certification professionnelle et les contrats d'apprentissage comportent un article relatif à la formation aux compétences liées à la transition écologique.

## **LISTE DES PRÉCONISATIONS**

### **PRÉCONISATION #1**

#### **Assurer un pilotage national multipartite des sujets travail, emploi et formation dans le cadre de la planification écologique**

Le CESE estime indispensable un pilotage multipartite, dans la durée, de la bonne coordination entre monde du travail et planification écologique.

Ce pilotage devra veiller à :

- de la lisibilité aux acteurs et sécuriser les trajectoires ;
- assurer une coordination des travaux des branches et des régions pour comprendre leurs scénarios, vérifier leur cohérence et proposer des rectifications des trajectoires en cas d'incohérences ;
- organiser l'accompagnement et l'outillage des acteurs aux niveaux national et régional ;
- consulter l'ensemble des acteurs concernés sur la mise en œuvre de la planification écologique sur les questions de travail et emploi.

Le CESE préconise deux pistes concrètes et complémentaires pour donner corps à ce projet :

- missionner directement le secrétariat général à la planification écologique (SGPE) pour ce pilotage, après avis du conseil national de la transition écologique (CNTE), du Conseil national pour l'emploi, du Comité d'orientation des conditions de travail et du CESE.
- faire évoluer les statuts de France Travail et France compétences pour y inclure des missions au service de la réussite de la planification écologique.

Ce pilotage national multipartite des sujets travail, emploi et formation dans le cadre de la planification écologique devra être mis en œuvre en cohérence avec la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels des branches et avec les GEPP territoriales lorsqu'elles ont été mises en place (dans le cas contraire, le pilotage national doit initier la démarche).

### **PRÉCONISATION #2**

#### **Intégrer la planification écologique dans le dialogue social au niveau des branches**

Compte tenu des enjeux et de l'urgence à appliquer l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social, le CESE préconise :

- d'intégrer l'impact anticipé de la planification écologique sur l'emploi, le travail et la formation professionnelle dans les négociations obligatoires de branche (L2241-1 code du travail), notamment celles portant sur les alinéas 3 (GEPP), 5 (formation professionnelle) et 6 (classifications professionnelles). Compte tenu des évolutions de compétences à prévoir, cette intégration pourrait conduire à la révision et à la revalorisation de certaines classifications et à préciser un dispositif de mobilité volontaire sécurisée à l'échelle de la branche pour favoriser des reconversions professionnelles inter-entreprises au service de la transition écologique.
- et de prévoir une révision de la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP) dans les entreprises, qui tienne compte des objectifs de transition écologique pour les échéances fixées d'ici 2030 et pour les échéances suivantes.



Le CESE préconise une démarche similaire pour les trois versants de la fonction publique.

### PRÉCONISATION #3

#### **Renforcer le rôle des régions dans la mobilisation du monde du travail pour la réussite de la planification écologique, dans le secteur privé comme dans le secteur public**

Le CESE préconise que ce renforcement, initié par les COP régionales, soit acté et intégré aux contrats de plan État-régions, ce qui permettra d'y attacher des indicateurs, de s'assurer périodiquement de l'atteinte des objectifs et d'adapter ces objectifs à l'avancement de la transition en cohérence avec les schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET). La préparation des prochains contrats de plan devrait intégrer ces éléments dès à présent. Leur réussite nécessite l'implication de toutes les parties prenantes.

La coordination avec les documents stratégiques de façade et de bassin maritime (pour l'outre-mer) en cours d'élaboration devrait transposer cette préconisation à ces territoires.

Conformément à la préconisation des CESER Bretagne, Normandie et Centre-Val de Loire, le CESE préconise également d'organiser un pilotage stratégique de la transition énergétique et écologique au sein des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

### PRÉCONISATION #4

#### **Utiliser les contrats de transition écologique (CTE) et les contrats territoriaux de relance et de transition écologique (CRTE) pour la planification écologique**

Le CESE préconise que les CTE et les CRTE comportent obligatoirement un volet structuré relatif à l'emploi et à la formation, enrichi des éléments de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale et des analyses des observatoires de branches (généralisation des analyses de site afin de valoriser les possibilités et les compétences sur les territoires en transition écologique, nombre et nature des emplois créés, etc.) de façon à assurer, en anticipation, la meilleure adéquation possible entre les compétences requises par les employeurs, et celles acquises et maîtrisées par la population active du territoire.

Le CESE préconise d'associer à la conception et la mise en œuvre de ces contrats les services déconcentrés de l'État et ceux des collectivités territoriales chargés de l'emploi et de la formation (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités-DREETS, Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles - CREFOP, etc.), les agences de l'État, les partenaires sociaux, et aussi les prestataires du développement de compétences.

## PRÉCONISATION #5

### **Développer les compétences spécifiques et transversales utiles à la transition écologique dans les différents métiers**

Tous les acteurs de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle doivent s'engager pour identifier et intégrer les compétences, y compris transversales, qui enrichissent les référentiels métiers actuels et celles qui conditionnent la mise en œuvre de la planification écologique.

Les compétences managériales qui sont impactées par cette transition, comme les exigences renforcées de coopération, d'innovation et de gestion du droit à l'erreur, de management à distance et d'évaluation de la charge de travail doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Un plan de développement des compétences des salariés au sein des entreprises serait utile à l'accompagnement de la transition écologique.

Enfin, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), le CESE préconise que les formations ayant pour objet la transition écologique ne fassent pas l'objet d'un ticket modérateur le cas échéant.

## PRÉCONISATION #6

### **Systematiser et accélérer la prise en compte des impacts de la transition écologique sur les compétences et les modalités d'exercice des métiers dans toutes les certifications professionnelles délivrées en formation initiale comme en formation continue**

Compte tenu de l'organisation du système de certification en France, le CESE préconise :

- d'intégrer un critère relatif à la prise en compte de la transition écologique dans l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

découlant d'une demande d'un organisme certificateur (dans les référentiels et particulièrement dans le référentiel de certification/évaluation), en ajoutant un alinéa dédié dans l'article R. 6113-9 du code du travail ;

- d'intégrer un représentant du ministère en charge de la transition écologique dans l'ensemble des commissions paritaires consultatives (CPC) et comités de suivi des licence-master-doctorat (LMD) pour s'assurer de la bonne prise en compte de ce critère pour les ministères certificateurs dont les titres et diplômes sont inscrits de droit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'inscrire, au sein de la commission de la certification professionnelle, un représentant du ministère en charge du travail et un représentant du ministère en charge de l'environnement en tant que membres permanents avec voix délibératives ;
- de mandater la commission de la Certification professionnelle pour vérifier la prise en compte des évolutions du contenu des certifications en lien avec la planification écologique et pour établir un rapport annuel rendant compte de la progression de cette prise en compte.

## PRÉCONISATION #7

### **Affirmer la transition écologique parmi les missions prioritaires des OPCO et mettre en phase les financements avec les objectifs**

Le CESE préconise que la traduction de la planification écologique en matière de nouvelles formations ou d'évolution des formations existantes soit inscrite dans les contrats d'objectif entre France compétences et les opérateurs de compétences (OPCO) au niveau national, avec des indicateurs chiffrés.

Il préconise ensuite que les branches qui ne l'auraient pas déjà fait prennent en considération l'impact de la transition écologique et ses conséquences sur l'emploi, les compétences et la qualification dans la définition des politiques de formation. Ceci peut être obtenu à la fois par des réorientations de moyens et par des moyens complémentaires. Au titre des moyens complémentaires, le FNE-formation peut constituer l'un des leviers à mobiliser. Les régions pourraient également mobiliser d'autres fonds.

Le CESE préconise en outre de faciliter les modalités de financement des formations :

- dans les entreprises en permettant de les considérer comme un investissement amortissable ;
- dans le secteur public en autorisant à mobiliser du financement « investissement » sur des dépenses de formation.

### PRÉCONISATION #8

#### **renforcer la lutte contre les stéréotypes sociaux et genrés**

Le CESE préconise de renforcer la lutte contre les stéréotypes sociaux et genrés en formant et valorisant les compétences transversales dans le « parcours avenir ». Elles devront être inscrites comme blocs de compétences des diplômes et qualifications, acquises et transférables d'une formation à une autre. Elles seront déployées notamment à travers des projets pédagogiques axés sur la transition écologique dans les établissements scolaires, dans les centres de formation des apprentis (CFA) et dans l'enseignement supérieur.

### PRÉCONISATION #9

#### **Rendre les métiers de la transition écologique plus attractifs et moins genrés**

Pour améliorer l'attractivité et l'inclusivité des métiers, le CESE préconise :

- d'organiser des conférences au niveau régional sur l'attractivité des métiers de la transition incluant les conditions de travail et l'adaptation à un contexte de changement climatique et rassemblant tous les acteurs ;
- d'organiser et de garantir les secondes parties de carrières pour les métiers difficiles en renforçant pour ces métiers la mise en œuvre des entretiens de mi-carrière, en lien avec des dispositifs spécifiques de prévention de l'inaptitude et d'adaptation des conditions de travail et d'emploi ;
- d'associer dans les entreprises les salariés à la réflexion sur les évolutions de leur métier à la transition dans le cadre d'un dialogue professionnel renouvelé ;
- d'impliquer et d'accompagner les employeurs pour améliorer leurs offres d'emploi, de promotion et de formation, en particulier en veillant à les rendre plus accessibles aux femmes ;
- d'intégrer l'évolution de ces métiers dans la politique RSE des entreprises.

En complément, le CESE préconise de mettre en œuvre des outils nationaux et territoriaux de co-construction de « nouveaux récits » qui permettront de (re)valoriser les métiers de la transition écologique dans l'imaginaire collectif et d'en

faire des métiers ouverts à toutes et tous, pourvoyeurs de sens, de fierté et au service de l'intérêt général.

## PRÉCONISATION #10

### **Mobiliser les comités stratégiques de filières**

L'action de l'État doit être mobilisée pour organiser le dialogue interbranche et inter filière dans le cadre des comités stratégiques de filières (CSF), avec l'objectif de desserrer les contraintes économiques sur les activités nécessaires à la transition écologique (protection des marchés, relations donneurs d'ordres/ sous-traitants, etc.) pour permettre une progression de l'attractivité des emplois proposés par ces activités.

## PRÉCONISATION #11

Le CESE préconise que les employeurs des secteurs publics et privés identifient clairement les postes accélérateurs de la prise en compte de la transition écologique dans leurs établissements et s'assurent que les personnes qui occupent ces postes soient formées aux enjeux de la planification écologique. Il s'agit, par exemple, de fonction clé en ressource humaine (emploi, formation, dialogue social, ...), les fonctions achats, les gestionnaires de flotte automobile, etc.

## PRÉCONISATION #12

### **Renforcer la place de la transition écologique dans les négociations d'entreprise**

Des négociations obligatoires sont actuellement prévues par le code du travail en matière de gestion de l'emploi et des parcours professionnels et de mixité des métiers. Le CESE alerte sur la nécessité d'une périodicité suffisante et soutenue pour la mise en œuvre des objectifs rappelés dans l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition

écologique et le dialogue social. En effet, ces négociations doivent permettre d'aborder de façon régulière les points suivants :

- l'impact de l'environnement sur les conditions de travail ;
- l'impact de l'environnement sur les emplois, les compétences et la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- l'anticipation des mutations nécessaires de l'emploi et du travail pour contribuer à la réussite de la transition écologique.

Le CESE préconise de transposer la même obligation pour les trois versants de la fonction publique. Pour les lieux où la négociation sociale est moins encadrée, le CESE préconise de trouver les moyens pour atteindre les mêmes objectifs, par exemple au sein de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) pour les travailleurs des plateformes et au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) et commission paritaire régionale interprofessionnelle des professions libérales (CPRPL) pour les salariés des TPE.

## PRÉCONISATION #13

### **Généraliser l'appropriation de la planification écologique par les comités sociaux et économiques**

Le CESE préconise une meilleure prise en charge du sujet par les comités sociaux et économiques (CSE) dans toutes leurs activités. La présentation de la stratégie de transition écologique de l'entreprise devrait faire l'objet d'une réunion annuelle et d'un avis du CSE, au moins au titre des orientations stratégiques de l'entreprise sur lesquelles la consultation est obligatoire.

Ceci suppose de généraliser les formations aux enjeux environnementaux en promouvant les dispositifs de formation commune

Les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) lorsqu'elles existent, devraient être consultées sur les effets du changement climatique et la nécessaire adaptation des conditions de travail.

Le CESE préconise que les CSE, dans les entreprises concernées, soient consultés sur le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Des dispositions équivalentes pourraient être prises pour les trois versants de la fonction publique.

#### **PRÉCONISATION #14**

Le CESE préconise que la transition écologique soit prise en compte dans les expertises sur les projets importants et les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

#### **PRÉCONISATION #15**

##### **Confier à un opérateur la mission d'élaborer et conduire un programme opérationnel durable associant inclusion et réussite de la planification écologique**

Le CESE réitère et complète une des préconisations déjà formulées dans son rapport annuel sur l'état de la France (2023), dans son avis sur les métiers en tension et dans celui sur les reconversions professionnelles.

Pour répondre aux besoins des actifs d'enrichir leur emploi pour mieux contribuer à la planification écologique et pour des salariés confrontés à la perspective d'une disparition ou d'une transformation de leur métier, le conseil en évolution professionnelle (CEP) et son volet bilan de compétences doivent changer radicalement d'échelle.

Le CESE préconise que les conseillers en évolution professionnelle soient formés sur les perspectives d'impact de la transition écologique sur l'emploi et les compétences, dans une approche concrète et territoriale. Cet effort de formation des conseillers pourrait devenir un critère dans le choix des opérateurs de CEP par France compétences, ainsi qu'un critère lors d'évaluations régulières de ces opérateurs.

## PRÉCONISATION #16

### **Mieux utiliser le Projet de transition professionnelle**

Le CESE préconise au Gouvernement et aux régions de développer les outils d'accompagnement et de financement des mobilités professionnelles engagées sur des reconversions longues par l'amélioration des dispositifs existants.

Dans le cadre du Projet de transition professionnelle (PTP) et du dispositif démissionnaire, les conseillers en évolution professionnelle doivent être formés aux biais genrés afin de faciliter l'accès aux projets de transition vers des métiers de la transition écologique pour les femmes.

## PRÉCONISATION #17

Le CESE préconise d'afficher le maintien et l'amélioration des équilibres territoriaux en matière d'activité, d'accessibilité aux services publics et d'emploi comme un objectif important de la planification écologique. Cette évolution doit être accompagnée d'une politique du logement et de l'aménagement du territoire, conduite aux niveaux national et local, à la hauteur des enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

La mise en place d'une telle politique permettra un renforcement de l'implication des acteurs du logement, et en particulier des bailleurs sociaux dont les moyens d'action doivent être préservés.

## PRÉCONISATION #18

### **Confier à France Travail la mission d'élaborer et conduire un programme opérationnel durable associant inclusion des habitants des quartiers prioritaires de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR) et réussite de la planification écologique**

Le CESE préconise de mettre l'inclusion économique au service de la transition écologique avec l'élaboration et la conduite d'un programme liant, pour un territoire donné, les parties prenantes (candidats, associations, structures publiques, collectivités locales, entreprises de toute taille) et axé sur :

- une campagne de communication, notamment auprès des établissements scolaires et d'enseignement supérieur ;
- des actions de préparation et d'accompagnement des candidats à l'emploi ;
- des actions de mise en relation avec les entreprises et organismes de formation pour les candidats résidant en quartiers prioritaires de la ville (QPV) et dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) autour des métiers de la transition écologique.

Ce programme pourra s'appuyer sur la mobilisation des crédits prévus dans le cadre du financement du dispositif emplois francs et des contrats de ville.

Pour les zones rurales, le CESE propose de suivre et d'évaluer la reproductibilité des expériences de développement durable des territoires ruraux en cours telles que le projet « Tera » dans le Lot-et-Garonne.

Pour les outre-mer enfin, le CESE constate que les métiers de la transition écologique sont particulièrement nécessaires, car ces territoires combinent une plus grande exposition aux phénomènes climatiques intenses,

un isolement géographique et un plus fort besoin des compétences locales. Le CESE recommande d'y dédier des programmes adaptés, en tenant compte des spécificités de chacun, en particulier au regard du besoin d'accélération de leur transition énergétique.

### **PRÉCONISATION #19**

Améliorer la transition des structures d'insertion vers les métiers de la planification écologique

Le CESE préconise de poursuivre les dispositifs d'insertion et d'y ajouter des politiques ambitieuses de formation et qualification se donnant comme objectif majeur une sortie des bénéficiaires de ces dispositifs vers des emplois stables et utiles à la transition écologique.

### **PRÉCONISATION #20**

Intégrer la transition écologique dans les stages et apprentissages

Le CESE préconise que les conventions de stage portant sur l'obtention d'une certification professionnelle et les contrats d'apprentissage prévoient un article relatif à la formation aux compétences liées à la transition écologique. Les mises en situation de ces compétences seront élaborées par les formateurs et tuteurs après que ceux-ci ont été formés. Elles pourront faire l'objet de convention entre établissements scolaires et entreprises, dans le cadre des Comités Locaux École-Entreprise, des Campus des Métiers, et figurer dans les projets d'établissements et dans le projet d'académie.





## PARTIE 01

# Introduction et état des lieux : des transformations d'une ampleur inédite dans un temps contraint

Face à l'urgence climatique et à l'effondrement de la biodiversité, la France a inscrit des objectifs ambitieux dans la loi et prévu des délais contraints : le pays doit diviser par deux ses émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2030 par rapport à 1990, enrayer la perte de biodiversité et donc réduire l'ensemble des autres pressions que nous exerçons sur la nature. Ceci suppose une baisse annuelle des émissions de 5 % sur les prochaines années, un rythme inédit à ce stade hors période de crise du Covid, et une réévaluation du rapport au vivant : dans le même temps, la réduction des pressions sur la nature doit préserver le bien-être et la santé des populations, notamment les plus défavorisées. À noter que c'est dans ce contexte que le Gouvernement a fait le choix de réduire la

dynamique des financements alloués spécifiquement à la transition écologique, ce qui fait peser un grand risque sur la réalisation des ambitions et des objectifs. Il s'agit également de poursuivre, en veillant à une juste répartition des efforts entre les acteurs et en mobilisant le rôle émancipateur du travail. La transition écologique est enfin celle de toute l'économie : il s'agit d'insérer la prise en compte et la réussite de la planification écologique dans tous les processus de fonctionnement des différents secteurs et activités.

La planification écologique<sup>1</sup> ainsi que les travaux du CESE sur la transition écologique montrent que l'atteinte de nos engagements reposera sur trois piliers : la sobriété, l'économie circulaire et un lien avec le vivant à repenser, le tout amenant à réinterroger le rapport au travail.

---

<sup>1</sup> La planification écologique est définie comme « une méthode globale, permettant d'agir de façon coordonnée avec l'ensemble des Français, des entreprises et des collectivités, afin de relever les défis majeurs de la transition écologique » (Gouvernement français, France Nation Verte, La planification écologique, 2024, URL : <https://www.gouvernement.fr/france-nation-verte>). Après la construction d'un plan à l'échelle nationale abouti en septembre 2023, la planification écologique se décline désormais à l'échelle des territoires par le biais de « COP régionales » en cours, qui ont pour objectif de réaliser un diagnostic partagé du territoire et de conduire un débat pour aboutir à une « feuille de route régionale 2030 » incluant des actions conduites à l'échelle infrarégionale. À noter que la Stratégie nationale bas-carbone (SNBC), la Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE), le Plan national de rénovation énergétique (PNRE) ou encore le Plan biodiversité sont également des exemples d'instruments de planification mis en place par les pouvoirs publics.

Le CESE l'affirme : réussir la transition écologique est nécessaire au maintien de la démocratie et le maintien de la démocratie est nécessaire à la réussite de la transition écologique. Respecter nos engagements et contribuer à préserver les conditions d'habitabilité de la Terre suppose une adhésion massive, donc un sentiment partagé de justice et de pertinence des mesures prises, ainsi qu'une mise en action générale des entreprises, quelles que soient leur taille et leur activité, des services publics, des associations, des organisations mais aussi des citoyens, dans leur vie professionnelle, dans leur vie personnelle et dans leurs divers engagements.

La planification écologique mise en place par les pouvoirs publics est un outil au service de cette transition écologique. Elle sous-tend un renouvellement profond des enjeux d'emploi et de travail, au cœur des transformations nécessaires à la réussite de ses objectifs : elle prévoit surtout des mesures d'atténuation au changement climatique (l'installation de nouvelles énergies renouvelables et décarbonées, l'électrification de nombreux process et de la décarbonation de la mobilité, la sobriété et la réduction matérielle de la consommation d'énergie et de matières premières émettrices - acier, ciment, etc. -, de nouvelles pratiques agricoles, une rénovation énergétique massive des bâtiments, le développement de l'économie circulaire) mais aussi de grands programmes de restauration écologique. Construire cette société sobre et désirable et ces nouvelles façons de vivre appelle des politiques publiques exceptionnelles et une implication massive de tous les

acteurs. Cela concerne tous les secteurs, tous les métiers et mobilisera une main d'œuvre très importante à court terme. Il faut d'ailleurs noter que le présent avis utilisera le terme « employeurs » pour désigner l'ensemble des structures privées ou publiques qui emploient des salariés. Les indépendants et auto-entrepreneurs seront aussi concernés par plusieurs des préconisations de cet avis.

L'ensemble de ces transformations implique de profondes modifications dans l'appareil productif et dans les orientations stratégiques des entreprises publiques ou privées à une vitesse inédite en temps de paix<sup>2</sup>. Les efforts individuels et collectifs nécessaires à ces transformations devraient être allégés par le sentiment de contribuer à une transition juste et solidaire, dans un cadre démocratique.

Ce que ces transformations engagent en matière de travail, d'emploi, de formation, de dialogue social et d'attention aux plus fragiles est fondamental pour réussir la planification écologique.

Si la planification écologique constitue une opportunité de redonner du sens au travail en œuvrant pour une cause collective, partagée et vitale, la réciproque est aussi vraie : mobiliser les acteurs, leurs compétences et leur créativité est une condition de succès de la mise en œuvre de la planification écologique. Outre les besoins de transformation des productions et activités, la transition écologique répond en effet aussi à une forte attente de sens, de finalité et de qualité du travail. Ainsi, dans le cadre de ses travaux sur l'impact du climat sur les conditions

---

<sup>2</sup> Les enjeux de la planification écologique impliquent une mobilisation de la production autour d'un objectif central (la transition écologique) tout en s'organisant autour de la gestion de ressources limitées. Une réorganisation de l'économie d'une telle ampleur et dans des temps si contraints ne s'est a priori jamais observée en temps de paix.

de travail, le CESE a mené une enquête sur l'impact du dérèglement climatique sur le travail ciblé sur les acteurs du dialogue social dans les entreprises et les établissements publics : un tiers des répondants affirment éprouver de l'anxiété face à l'impact des changements environnementaux sur leur travail, les femmes étant plus touchées que les hommes<sup>3</sup>. Environ 10 % des répondants précisent par ailleurs avoir connaissance de cas de refus de réaliser certaines tâches en raison de leurs impacts sanitaires et environnementaux. Une récente enquête de l'Unédic va dans le même sens, attestant que 84 % des actifs interrogés souhaitent que leur travail soit en adéquation avec le défi climatique<sup>4</sup>. Les considérations d'éthique et de sens du travail font donc désormais partie intégrante des enjeux de la transition écologique.

Face à cette nécessité de transformation corrélée à de fortes attentes, la mission des pouvoirs publics est triple : participer à l'élaboration et diffuser les objectifs de planification écologique ; s'assurer que le monde du travail peut répondre à ces objectifs ; garantir aux travailleurs et travailleuses une adéquation entre les conditions de travail, la qualité du travail et leurs attentes en la matière.

Ces trois objectifs sont d'ailleurs interdépendants :

réussir la planification implique nécessairement de les considérer de concert.

Le travail de fond engagé par le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE) sur les enjeux d'emplois dans le cadre de la planification écologique<sup>5</sup> apporte un certain nombre d'avancées importantes et soulève également des questions auxquelles cet avis s'attache à répondre, en particulier sur la façon dont ces transformations seront conduites : la planification théorique des nouveaux emplois et besoins de reconversion ne va-t-elle pas se heurter à des réalités sociales et humaines ? Comment les intégrer ? Comment organiser la fin et la conversion de certains emplois et sites dans les secteurs les plus émetteurs et dans ceux qui en dépendent, pour éviter des drames sociaux ? Au-delà des nouveaux métiers et de ceux qui vont disparaître, l'organisation de la formation est-elle en phase avec les besoins d'évolution des compétences dans tous les autres métiers ? Comment réussir l'adaptation de notre société tout en maintenant les objectifs de la planification écologiques et en particulier comment éviter les maladaptations<sup>6</sup> ?

Le présent avis cherche à éclairer l'exercice de la planification dans la prise en compte de l'emploi et du travail dans une double

<sup>3</sup> Enquête du CESE *Travail et climat – Quelle prise en charge de l'impact du climat sur la santé au travail ?* (2023).

<sup>4</sup> Unédic, Elabe, *Crise et transitions écologiques : quels impacts sur le travail ?* p. 14 (2022).

<sup>5</sup> Cf. chapitre II.A.1

<sup>6</sup> L'incertitude sur les effets des changements climatiques, des choix de court terme ou une mauvaise appréciation de l'intérêt des territoires peuvent conduire à des politiques erronées qualifiées de « maladaptation » (cf. avis du CESE, *Face au changement climatique, accélérer une adaptation systémique et juste*, novembre 2023).

matérialité : la première vient des bouleversements environnementaux qui impactent les conditions d'emploi et de travail et nécessitent une adaptation au plus près des réalités professionnelles. Dans le même temps, les politiques d'emploi et les évolutions de l'organisation et des conditions de travail à tous niveaux (politique publique nationale et territoriale,

travaux d'anticipation et accord dans les branches professionnelles, les filières, les entreprises, etc.) sont des conditions de réussite de cette transformation. L'urgence est là et il s'agit pour y répondre de mobiliser toutes les parties prenantes, en conciliant la nécessaire adaptation, les exigences d'atténuation dans une transition juste<sup>7</sup>, la restauration de la nature et le débat démocratique.

Cet avis s'est nourri d'auditions, d'études, de rapports mais aussi des contributions des CESER. À ce titre, le CESE remercie de leur contribution :

- le CESER de l'Ile de la Réunion sur l'emploi dans la transition énergétique et dans la construction, ainsi que sur l'évolution des mobilités professionnelles ;
- le CESER de Normandie pour ses travaux sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles dans le cadre de la transition écologique et ses contributions à l'identification des besoins régionaux en la matière ;
- le CESER Nouvelle Aquitaine pour la synthèse de ses travaux sur le travail, l'emploi et les filières de la transition écologique, en particulier dans les énergies renouvelables et l'agroécologie ;
- le CESER Centre-Val de Loire pour sa contribution à l'identification des impacts de la transition écologique en matière de formation aux nouvelles compétences ; pour son éclairage sur les stratégies et outils mis en place par la région et sur les conséquences économiques de la transition écologique sur les filières régionales du tourisme, de l'agriculture et agro-alimentaire, et sur les nouveaux besoins de mobilité et de planification des sols ;
- le CESER de Bretagne pour ses contributions soulignant le besoin de dialogue et d'anticipation pour la formation au niveau régional et la nécessité de mieux coopérer pour réussir la transition énergétique et écologique.

<sup>7</sup> L'OIT définit ainsi la transition juste : « rendre l'économie plus verte d'une manière qui soit aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des opportunités de travail décent et en ne laissant personne de côté ».

## **1. Les avancées et questions soulevées par le Secrétariat général à la planification écologique**

Le SGPE a engagé un important et utile travail de fond sur les enjeux d'emplois, avec une estimation chiffrée des besoins nets de certains secteurs<sup>8</sup>. Néanmoins, il reconnaît à ce stade une forte incertitude dans certains secteurs clé, comme le bâtiment et l'agriculture, dont la trajectoire en emplois nets dépendra de choix de société (construction neuve ou rénovation, niveau de transition agroécologique, etc.), ainsi que dans l'économie circulaire, au potentiel important et pérenne mais sans prospective claire à date. Le CESE estime que ces lacunes doivent être comblées et que ces choix de société doivent être coconstruits rapidement pour donner des signaux clairs à l'ensemble des filières, d'autant que le dernier rapport de la Cour des comptes souligne la nécessité d'agir<sup>9</sup>. Plusieurs travaux publiés par le CESE peuvent donner

des orientations pour opérer ces choix<sup>10</sup>.

Par ailleurs, le CESE souhaite apporter les commentaires suivants au travail du SGPE :

→ ces besoins en emplois et en compétences seront effectifs si les politiques publiques sont cohérentes avec les orientations de la planification écologique. C'est déjà le cas pour l'électrification des véhicules individuels et utilitaires légers, mais ce n'est pas encore aussi clair pour les décisions et investissements publics nécessaires aux objectifs de transfert modal. Des incertitudes pèsent aussi sur la rénovation des logements où les professionnels des filières sont hésitants sur l'accélération et ses modalités. Il en va de même en agriculture où les scénarios et feuilles de route existants ne semblent pas encore avoir fait l'objet d'arbitrages politiques bien que le secteur agricole ait engagé des études et perspectives en la matière<sup>11</sup>;

8 Le SGPE a publié le 14 février 2024 une version préliminaire de la « Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique » (URL : [b39c3783c75b547f270e5b182cb5bf92c7a53e.pdf](https://www.gouv.fr/7a53e.pdf) (info.gouv.fr) )

9 Cour des comptes, rapport public annuel 2024, chapitre « L'action publique en faveur de l'adaptation au changement climatique » (mars 2024).

10 Cf. en particulier les avis du CESE *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* (avril 2023), *Métiers en tension* (janvier 2023), *Les reconversions professionnelles* (mars 2021) ainsi que la résolution *Le travail en questions* (juin 2023).

11 Pour le secteur agricole, le rapport conjoint de France stratégie et de la DARES *Quels métiers en 2030 ?* présente les évolutions récentes et évoque de manière générale les grandes tendances en agriculture. Par ailleurs, les partenaires sociaux agricoles, réunis au sein de la Commission paritaire nationale des emplois en agriculture, ont souhaité disposer d'éléments plus précis et approfondis. Ils ont commandité une étude sur les impacts du changement climatique sur les métiers et les compétences. Les conclusions ont été rendues en 2022. Les partenaires sociaux se sont appuyés sur ces conclusions pour favoriser l'offre de service d'OCAPIAT sur ce sujet (OCAPIAT est l'opérateur de compétences du secteur agricole et alimentaire). Les actions concrètes sont en cours de déploiement (<https://www.ocapiat.fr/observatoire-production-agricole/>)

Par ailleurs, le fonds VIVEA – fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant – prévoit dans son plan stratégique 2021-2026 des actions spécifiques relatives au climat et à l'environnement (<https://vivea.fr/wp-content/uploads/2021/05/Plan-strategique-2021-2026.pdf> )

- ces besoins en emplois et en compétences deviendront effectifs si les secteurs concernés alignent leurs stratégies sur les directions indiquées dans la planification écologique. Ceci est en particulier vrai pour les questions de travail, d'emploi et d'attractivité des métiers où les solutions sont uniquement déterminées par les employeurs en fonction de leur modèle économique, de leur propre agenda de transition, et non pas seulement par l'action publique. Il y a donc un fort besoin d'initiative des acteurs et de décisions aux niveaux des entreprises et des territoires pour mettre en œuvre la planification écologique ;
- à la suite des COP régionales<sup>12</sup>, chaque région devra décliner la planification écologique en une feuille de route régionale. Les questions d'activités économiques, d'emploi, de compétences et de formations seront à traiter dans ces feuilles de route. Sur ces sujets, il semble essentiel de pouvoir vérifier la cohérence d'ensemble et la conformité avec les objectifs de la planification écologique au niveau national ;
- au-delà des besoins décrits par le SGPE sur les secteurs les plus concernés, toutes les activités économiques seront, à un titre ou un autre, amenées à participer à la transition écologique. En effet, la transition écologique suppose, pour tous les secteurs, de modifier les métiers de l'amont et de l'aval, industriels ou de service. Par exemple, la « finance durable » ou l'investissement socialement

responsable (ISR) ont fait émerger de nouvelles compétences chez les analystes financiers et chez les conseillers et conseillères en lien avec le grand public. La sobriété énergétique, pour sa part, appelle des changements transversaux, dans des activités comme la gestion des bâtiments, les services publics, les métiers du soin et du lien, le recyclage, la logistique, les services d'accompagnement et de formation ou encore les loisirs et vacances. Les emplois devront ainsi se transformer et intégrer les exigences de la transition : économie circulaire, sobriété matérielle, nouvelle relation avec le vivant, enjeux du « travailler autrement », rapport aux temps<sup>13</sup>. L'ensemble des travailleurs et travailleuses, quel que soit leur statut, doit donc s'impliquer pour réussir la planification écologique.

Les approches sectorielles privilégiées par le SGPE sont indispensables mais elles nécessitent d'être complétées par une vision intersectorielle qui assure la cohérence entre les différents secteurs. Cet avis apporte ce regard transverse en complément des travaux du SGPE.

## **2. Panorama des acteurs de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle continue**

Le panorama des acteurs de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle ci-dessous, inspiré de la cartographie réalisée par l'ADEME<sup>14</sup>, met en évidence une grande multiplicité d'acteurs et d'interactions.

<sup>12</sup> Cf. note de bas de page n°1.

<sup>13</sup> CESE, avis *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* (avril 2023).

<sup>14</sup> ADEME, *Panorama des acteurs français de l'emploi, de l'orientation et de la formation* (avril 2021).

PANORAMA DES ACTEURS DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (NB : ACRONYMES EXPLIQUÉS EN ANNEXE)



Ce schéma montre l'ampleur du virage à opérer puisque c'est une myriade de structures publiques et privées, partenaires sociaux, acteurs de l'économie et institutions, qui jouent ou devront jouer un rôle pour contribuer à la réussite de la planification écologique. Ces rôles sont souvent mal connus et reconnus. Cela pose la question de la gouvernance et plus précisément de l'intégration de l'enjeu de la transition écologique dans l'ensemble des interactions entre acteurs. L'ampleur du changement que représente la planification écologique et la complexité des interactions pour l'accomplir ne permettent plus de compter sur la seule dynamique individuelle des acteurs les plus engagés, mais nécessitent de tous ces acteurs une meilleure coordination voire de nouvelles règles. Si les expériences individuelles passées ont ouvert la voie et restent inspirantes,

les échéances se rapprochent.

Il s'agit donc d'engager un changement d'échelle qui se traduit nécessairement par quelques préconisations directives à l'égard des acteurs.

Pour réussir le défi de la planification en lien avec les questions emploi, compétences et formation professionnelle continue, l'avis approfondit trois dimensions :

- l'identification des besoins en emplois, en compétences et en qualifications nécessaires à la mise en œuvre de la planification écologique, et les adaptations associées du système de formation ;
- le dialogue social et professionnel comme levier de transformation ;
- l'accompagnement des trajectoires individuelles des actifs pour répondre à la planification écologique.

### **Transition écologique et planification écologique**

Dans cet avis, les notions de « transition écologique » et de « planification écologique » seront souvent utilisées.

La transition écologique désigne « *la transformation profonde et progressive du fonctionnement d'un territoire conduite par différents acteurs (pouvoirs publics, citoyens, associations, entreprises, etc.) pour réduire l'empreinte des activités humaines sur l'environnement et parvenir à un développement durable* » (cf. <https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/transition-ecologique-cohesion-territoires>).

Pour une définition de la transition juste, cf. note de bas de page n°7.

La planification écologique, pour sa part, constitue une « méthode globale » proposée par le gouvernement, « *permettant d'agir de façon coordonnée avec l'ensemble des Français, des entreprises et des collectivités* », à l'échelle nationale comme aux échelles régionales, « *afin de relever les défis de la transition écologique* » (d'après <https://www.gouvernement.fr/france-nation-verte/la-planification-ecologique>).

En particulier, depuis le mois de novembre 2023, le SGPE organise une série de Conférences des parties dans chaque région (« COP régionales ») pour engager une discussion à l'échelle du territoire et construire un plan d'actions cohérent et partagé. Chaque COP est animée par le préfet de région et le président du conseil régional et mobilise tous les exécutifs de la région. Elle pourra aussi mobiliser, en particulier lors de la phase de débats, les parlementaires, les acteurs du monde économique (représentantes et représentants des entreprises du secteur industriel et agricole, l'ensemble des organismes consulaires, etc.) et les acteurs de la société civile (associations environnementales, association de consommateur, jeunes, etc.).



## PARTIE 02

# Identifier et satisfaire les besoins en emplois et compétences

## A. Mobiliser les gouvernances emploi, travail et formation professionnelle pour appréhender pleinement les implications de la planification écologique

La planification écologique doit permettre de transcrire les objectifs carbone/biodiversité en objectifs travail/emploi/formation. Il s'agit concrètement de la décliner, ainsi que ses politiques d'application au fur et à mesure qu'elles sont décidées (stratégie nationale bas-carbone, programmation pluriannuelle de l'énergie, stratégie nationale pour la biodiversité, France 2030, etc.), en une série de besoins nationaux (déclinés en besoins territoriaux) en matière d'emploi, de travail et de formation.

Ceci est nécessaire pour permettre d'anticiper et d'organiser les réallocations sectorielles et géographiques qui en découleront. À ce titre, la planification écologique devrait se traduire dans les différents outils d'anticipation, de gestion des emplois et des compétences, dans les entreprises, les branches et les territoires (voir encadré).

### **Les outils d'anticipation à l'échelle des entreprises, des branches et des territoires**

Dans les entreprises, la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) vise à anticiper les besoins en compétences, à gérer les évolutions professionnelles des salariés et à assurer une adéquation entre les emplois et les compétences. Elle est obligatoire uniquement pour les entreprises de plus de 300 salariés (par voie de négociation tous les 3 ans), mais elle peut aussi être mise en place dans les plus petites entreprises. Même si l'article du code du travail (L. 2242-20) portant sur la GEPP dans les entreprises indique clairement qu'elle doit « *notamment répondre aux enjeux de la transition écologique* », peu de démarches ont été à ce jour identifiées qui répondent à cette nécessité.

Dans les branches, l'exercice relève d'une négociation obligatoire tous les 4 ans.

Dans les territoires, il est possible de mettre en place une telle démarche qui permet de dépasser la simple dimension intra-entreprise ou intra-sectorielle dans les dynamiques de transferts de compétences et d'emplois.

Le CESE constate qu'il n'existe pas jusqu'ici d'approche globale et continue du sujet, alors que plusieurs avis du CESE<sup>15</sup> préconisent la nécessité d'une telle approche ; l'analyse du SGPE et avant lui le rapport Parisot<sup>16</sup> sont des travaux ponctuels. Les outils et acteurs multiples ne sont pas coordonnés par filières à travers leurs comités stratégiques de filière. Des approches et scénarios par branche sont élaborés mais ils génèrent des visions sectorielles qui ne permettent ni vision globale ni analyse des transferts possibles d'une branche à l'autre. Une forte incertitude demeure par ailleurs dans certains secteurs clés (aéronautique, agriculture, etc.) dont les orientations n'ont pas encore fait l'objet de choix politiques stabilisés et répondant à l'ensemble des enjeux. Les évolutions associées des emplois et les liens et transferts envisageables avec d'autres

secteurs restent insuffisamment analysés aujourd'hui. Les visions sont parcellaires, une stratégie plus transversale et concertée entre ministères concernés (travail, économie et finances et transition écologique en particulier) et acteurs du dialogue social paraît nécessaire. De même, les spécificités locales engendrent de fortes disparités, mal appréhendées à ce jour, dans la distribution des besoins en main d'œuvre, en formation et en accompagnement d'un territoire à l'autre. L'ensemble de ces constats montre qu'il est désormais nécessaire d'envisager un cadre de pensée global.

Par ailleurs, les travailleurs et travailleuses n'ont pas toujours une connaissance suffisante et une vision claire des perspectives et des formations qui conditionnent les métiers et les carrières dans l'ensemble des filières. Ils craignent une perte d'acquis, sociaux

<sup>15</sup> CESE, l'avis *Travail et santé environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* (avril 2023) porte l'enjeu d'adaptation et de transformation des situations de travail ; avis *Pour une politique publique nationale de santé-environnement au cœur des territoires* (mai 2022) ; avis *Fractures et transitions : réconcilier la France* (novembre 2019) et les rapports annuels sur l'État de la France ; avis *Contribution des emplois de la biodiversité à la transition écologique* (septembre 2016) ; avis *Inégalités environnementales et sociales : identifier les urgences, créer des dynamiques* (janvier 2015).

<sup>16</sup> Rapport sur le Plan de programmation de l'emploi et des compétences, remis par Laurence Parisot aux ministres chargés de la transition écologique et du travail (février 2019).

et des impacts négatifs sur leur condition, notamment à long terme. Agir par la seule contrainte (réforme des allocations chômage, plan de sauvegarde de l'emploi) n'est une réponse ni acceptable ni porteuse d'engagement, alors que la demande de sens est partagée.

L'instabilité des signaux politiques complique cet exercice de définition des besoins. Elle insécurise les acteurs et nuit aux trajectoires et aux investissements, qu'ils soient matériels ou de formation<sup>17</sup>. Une prévisibilité à plus long terme, dans tous les domaines, et en particulier dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle est désormais indispensable pour assurer la réussite de la planification écologique.

Toute cette analyse montre que le sujet de la contribution du monde du travail et de l'emploi à la mise en œuvre de la planification écologique est aussi un sujet de gouvernance : les décisions des acteurs concernés doivent, à court terme, donner une priorité accrue et suffisante aux sujets de transition écologique dans leur activité et leurs décisions. C'est aussi un enjeu démocratique à poser au sein même de chaque organisation en y associant chacun à partir de son métier et/ou de sa capacité à représenter des intérêts collectifs ou d'intérêt général.

La transition ne peut en effet reposer sur la seule action volontaire des acteurs, qu'ils soient des personnes, des acteurs économiques ou des organisations publiques. C'est le sens de la planification écologique que d'organiser une transformation profonde, générale et coordonnée de la vie des Français.

Elle doit donc être intégrée de façon institutionnelle dans les décisions des acteurs du monde du travail, dans le dialogue social comme dans les décisions économiques et cela doit se faire à quatre niveaux, décrits dans la suite de ce chapitre :

- niveau national ;
- niveau branches et filières ;
- niveau région ;
- niveau infrarégional (bassins de vie).

### 1. Au niveau national

Comme exposé précédemment, le paysage des acteurs de la formation et de l'accompagnement des salariés, demandeurs d'emploi et entreprises est actuellement très segmenté. Il manque pour l'instant une instance qui définisse les objectifs chiffrés pilotables et qui coordonne les outils.

<sup>17</sup> Le cas du label « *Reconnu garant de l'environnement* » (RGE) pour la rénovation illustre cette problématique : les évolutions constantes de la réglementation sur la nature et l'ampleur des travaux éligibles aux aides, rendant ainsi le marché incertain, ajoutées aux complexités administratives et au coût d'obtention de ce label, en ont peu à peu détourné les professionnels. Les travaux de simplification du label en cours vont toutefois dans le bon sens pour remobiliser un plus grand nombre d'entreprises artisanales.

## PRÉCONISATION #1

### Assurer un pilotage national multipartite des sujets travail, emploi et formation dans le cadre de la planification écologique

Le CESE estime indispensable un pilotage multipartite, dans la durée, de la bonne coordination entre monde du travail et planification écologique.

Ce pilotage devra veiller à :

- donner de la lisibilité aux acteurs et sécuriser les trajectoires ;
- assurer une coordination des travaux des branches et des régions pour comprendre leurs scénarios, vérifier leur cohérence et proposer des rectifications des trajectoires en cas d'incohérences ;
- organiser l'accompagnement et l'outillage des acteurs aux niveaux national et régional ;
- consulter l'ensemble des acteurs concernés sur la mise en œuvre de la planification écologique sur les questions de travail et emploi.

Le CESE préconise deux pistes concrètes et complémentaires pour donner corps à ce projet :

- missionner directement le secrétariat général à la planification écologique (SGPE) pour ce pilotage, après avis du conseil national de la transition écologique (CNTE), du Conseil national pour l'emploi, du Comité d'orientation des conditions de travail et du CESE.
- faire évoluer les statuts de France Travail et France compétences pour y inclure des missions au service de la réussite de la planification écologique.

Ce pilotage national multipartite des sujets travail, emploi et formation dans le cadre de la planification écologique devra être mis en œuvre en cohérence avec la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels des branches et avec les GEPP territoriales lorsqu'elles ont été mises en place (dans le cas contraire, le pilotage national doit initier la démarche).

Pour compléter cette première préconisation, soulignons qu'en juin 2023, le CESE a voté à l'unanimité une résolution « Le travail en questions ». Elle préconise un rendez-vous annuel sur le travail pour vérifier, avec tous les acteurs concernés, les avancées en matière de qualité et de sens au travail. La prise en compte des incidences sur l'emploi et la formation professionnelle de la planification écologique dans les

politiques et les accords portant sur l'emploi et le travail renforce cette préconisation qui vise à partager les bonnes pratiques et à accélérer les changements en cours dans le monde du travail. En plus de ce rendez-vous annuel, un bilan annuel paritaire au niveau national permettrait d'analyser l'usage des dispositifs emploi, et formation professionnelle.

## 2. Au niveau des branches

### 2.1 Les recommandations et les bonnes pratiques signalées par l'accord national interprofessionnel

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social a fourni un cadre pour tous les acteurs du dialogue social, rappelant le corpus législatif et réglementaire à mobiliser pour faire face aux défis d'une transition écologique juste, qui intègre l'objectif « *d'une neutralité carbone d'ici 2050, avec l'objectif de réduction des émissions de 57 % en 2030* ». L'ANI signale aussi que cette mobilisation peut se traduire par « des démarches volontaires des entreprises et des branches professionnelles ».

Cet ANI, étendu par l'arrêté du 22 janvier 2024, est désormais obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application. Conçu sur le modèle d'un outil de droit souple, ses stipulations renvoient d'une part au rappel de dispositions inscrites dans la loi et d'autre part à des bonnes pratiques, soit de négociation pour produire de la norme de droit conventionnel, soit d'information/consultation pour prendre en compte des objectifs de transition juste, notamment par l'écoute des représentants des personnels. Lorsque la loi donne lieu à interprétation pour les acteurs, l'ANI fournit des points de repère pour orienter la lecture commune qui peut en être faite.

Le CESE considère que l'ANI du 11 avril 2023 a ouvert la voie à une bonne articulation entre les acteurs du dialogue social de branche et d'entreprise pour améliorer les moyens d'une telle mobilisation.

Par ailleurs, les comités stratégiques de filière, outils d'anticipation, de prospective et d'organisation des transitions professionnelles, ont un rôle important à jouer en y associant les collectivités territoriales<sup>18</sup>. Les filières devront prévoir la recherche de nouvelles sources d'approvisionnement, en particulier par le développement de l'économie circulaire (réemploi, réutilisation, recyclage), de l'écoconception, du stockage ou de tout autre dispositif permettant de sécuriser l'accès à des stocks durables tout en diminuant les pressions sur les ressources et sur les salariées et salariés de leurs fournisseurs et sous-traitants.

### 2.2 Le rôle des branches professionnelles dans la planification écologique

Le rôle des branches dans la transition écologique est essentiel. Si des instruments de planification permettent au niveau national et régional de fixer des grandes orientations relatives à la mutation des activités économiques, il revient aux interlocuteurs sociaux de les anticiper, notamment au sein de leur commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP).

<sup>18</sup> Siègent dans les comités stratégiques de filière, des représentantes et représentants des trois parties prenantes du Conseil national de l'industrie : État, industriels et organisations syndicales. Des personnalités expertes dans un domaine en lien avec la filière peuvent y être associées.

Ainsi, les branches professionnelles disposent d'une mission d'observation et, pour certaines d'entre elles, d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications qui constituent un instrument d'expertise utile de ces mutations. En outre, elles connaissent les orientations sectorielles issues des comités stratégiques de filières en matière d'objectifs de décarbonation. L'ANI susmentionné a bien identifié que l'intégration des enjeux environnementaux au niveau des négociations de branche pouvait passer par la discussion de mesures sur :

- l'adaptation de l'organisation et des conditions de travail aux changements environnementaux (horaires de travail, temps de pause, équipements adaptés, etc.) dans le respect du cadre légal ;
- un accord de méthode qui organise et hiérarchise les chantiers de la transition écologique ;
- la GPEC de branche professionnelle, en principe négociée tous les trois ans (dispositions supplétives en cas d'absence d'accord de méthode sur le calendrier des négociations) et au moins une fois tous les cinq ans (dispositions d'ordre public), sur la base des informations fournies par les OPCO et les observatoires prospectifs des métiers et qualifications sur les enjeux de la transition écologique ;
- les financements disponibles au sein des OPCO et en s'assurant des fonds disponibles au titre du FNE-Formation dans le cadre des besoins de reconversion des activités économiques pour la mise en œuvre des objectifs de transition écologique identifiés.

Le code du travail dispose de diverses mesures pour le maintien et la sauvegarde de l'emploi. Il s'agit des aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences, des aides des salariés placés en activité partielle et des aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle. Cet ensemble constitue une part importante des dépenses de l'État dans sa mission Travail et Emploi. En particulier, l'État peut apporter une aide technique et financière à des organisations professionnelles de branche ou à des organisations interprofessionnelles par le moyen de conventions, dénommées « engagements de développement de l'emploi et des compétences ». Ces conventions ont pour objets d'anticiper et d'accompagner l'évolution des emplois et des qualifications des actifs occupés, et de construire les conditions d'attractivité et d'évolution des métiers, notamment lorsque leur pénibilité, voire leur accidentologie, est avérée.

L'ANI recommande une méthode systématisée pour une GPEC de branche intégrant les enjeux environnementaux, y compris au niveau des territoires : une première phase repose sur la réalisation d'un bilan et l'élaboration *a minima* au niveau de la branche d'un tableau de bord des emplois dans la transition écologique en s'appuyant sur les outils dont dispose la branche ; une seconde phase porte sur la mise en œuvre de cette gestion, notamment par le biais d'un plan d'actions et du financement des OPCO.

## PRÉCONISATION #2

## Intégrer la planification écologique dans le dialogue social au niveau des branches

Compte tenu des enjeux et de l'urgence à appliquer l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social, le CESE préconise :

- d'intégrer l'impact anticipé de la planification écologique sur l'emploi, le travail et la formation professionnelle dans les négociations obligatoires de branche (L2241-1 code du travail), notamment celles portant sur les alinéas 3 (GEPP), 5 (formation professionnelle) et 6 (classifications professionnelles). Compte tenu des évolutions de compétences à prévoir, cette intégration pourrait conduire à la révision et à la revalorisation de certaines classifications et à préciser un dispositif de mobilité volontaire sécurisée à l'échelle de la branche pour favoriser des reconversions professionnelles inter-entreprises au service de la transition écologique.
- et de prévoir une révision de la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP) dans les entreprises, qui tienne compte des objectifs de transition écologique pour les échéances fixées d'ici 2030 et pour les échéances suivantes.

Le CESE préconise une démarche similaire pour les trois versants de la fonction publique.

### 3. Au niveau des régions

Les régions, chargées de l'animation et de l'orientation de l'activité économique et de la formation, ont un rôle essentiel à jouer dans la réussite de la planification écologique. En la matière, les Conférences des parties (COP) régionales, qui permettent de décliner cette planification

écologique à l'échelle locale, sont un atout sur lequel il s'agit de capitaliser.

Ainsi, pour le CESE, les contrats de plan État-régions constituent des vecteurs susceptibles de respecter ces spécificités tout en allant plus loin dans le renforcement du rôle des régions en matière de planification écologique.

### Un exemple inspirant en Bretagne

Pour mettre l'anticipation au cœur du dialogue emploi-formation dans les territoires, le CESER Bretagne considère que les contrats territorialisés emploi formation (CTEF) et les travaux des commissions territoriales emploi formation insertion (CTEFI) peuvent être orientés autour de l'anticipation et de la programmation de rencontres régulières entre toutes les instances locales (dont CREFOP et CTEF) sur les évolutions du travail et de l'emploi.

### PRÉCONISATION #3

#### Renforcer le rôle des régions dans la mobilisation du monde du travail pour la réussite de la planification écologique, dans le secteur privé comme dans le secteur public

Le CESE préconise que ce renforcement, initié par les COP régionales, soit acté et intégré aux contrats de plan État-régions, ce qui permettra d'y attacher des indicateurs, de s'assurer périodiquement de l'atteinte des objectifs et d'adapter ces objectifs à l'avancement de la transition en cohérence avec les schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET). La préparation des prochains contrats de plan devrait intégrer ces éléments dès à présent. Leur réussite nécessite l'implication de toutes les parties prenantes.

La coordination avec les documents stratégiques de façade et de bassin maritime (pour l'outre-mer) en cours d'élaboration devrait transposer cette préconisation à ces territoires.

Conformément à la préconisation des CESER Bretagne, Normandie et Centre-Val de Loire, le CESE préconise également d'organiser un pilotage stratégique de la transition énergétique et écologique au sein des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

#### **4. Au niveau des territoires et bassins de vie**

Le bassin de vie apparaît comme un niveau d'action publique pertinent en matière d'emploi, que ce soit pour l'insertion professionnelle, la formation ou les dispositifs de facilitation du recrutement.

C'est l'espace naturel des mobilités d'une majorité d'actifs. Les maisons de l'emploi sont outillées et mobilisées pour exercer à cette échelle et elles intègrent peu à peu la planification écologique. De même, la préconisation de voir s'élargir la compétence des conseils territoriaux de santé (CTS) à la santé-Environnement et à la santé au travail<sup>19</sup> peut favoriser,

<sup>19</sup> CESE, avis *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* (avril 2023).



dans les bassins de vie, le dialogue et l'action pour la planification écologique.

Le CESE souligne également le travail des CESER dans la prise en compte des enjeux de la transition écologique dans les travaux relatifs aux évolutions de la formation et de l'emploi, notamment à l'occasion des avis rendus sur les plans régionaux de formation professionnelle. L'investissement de ces instances consultatives auprès des régions dans la planification écologique doit permettre à ces collectivités territoriales de jouer leur rôle au sein des CREFOP, notamment en s'appuyant sur l'expertise des personnalités qualifiées en transition écologique qu'elles y ont désigné.

Les contrats territoriaux de relance et de transition écologique (CRTE)<sup>20</sup> sont devenus les contrats pour la réussite de la transition écologique en 2023, en même temps que la création des COP régionales destinées à assurer une déclinaison territoriale de la planification écologique. Les CRTE offrent un cadre d'accompagnement des territoires en lien avec les objectifs des politiques territorialisées de l'État, à l'instar des contrats de transition écologique (CTE) industriels, sur lesquels le CESE avait été saisi par le Gouvernement en 2017 et sur lesquels il s'est exprimé à plusieurs reprises<sup>21</sup>.

Ainsi que le souhaitait le CESE, les

CRTE sont aujourd'hui déployés sur tout le territoire<sup>22</sup> et les filières se sont saisies du CTE.

Le 22 novembre 2023, au terme d'un dialogue de plusieurs mois entre les services de l'État et les représentants des industriels concernés, est intervenue la signature de contrats de transition écologique par le ministre délégué chargé de l'Industrie et les présidents des principales entreprises industrielles françaises les plus émettrices de CO<sub>2</sub>. Dans le même temps, sept feuilles de route correspondant aux travaux de quatre comités stratégiques de filière ont été remises au ministre délégué chargé de l'industrie par les présidents des organisations de filières concernées, afin d'identifier les besoins associés.

Il apparaît néanmoins que la dimension prospective de ces contrats territoriaux ou industriels, demeure faible et généraliste concernant l'emploi et la formation. Il en va de même dans les feuilles de route des filières élaborées par les comités stratégiques de filières. Les uns et les autres se bornent souvent à mentionner la nécessité d'anticiper les besoins, quelquefois qualifiés de massifs, en matière d'emploi, de formation et de développement de nouvelles compétences liées aux nouvelles technologies et à faire appel à l'accompagnement de l'État. Le rapport interministériel qui a dressé un bilan d'étape

<sup>20</sup> Dans les territoires ruraux, ils sont dénommés contrat de ruralité, de relance et de transition écologique (CRRTE).

<sup>21</sup> CESE, avis *La transition écologique et solidaire à l'échelon local* (décembre 2017) ; avis *Les jeunes et l'avenir du travail* (mars 2019).

<sup>22</sup> Fin 2023, 847 CRTE, sur les 853 périmètres définis, sont mis en œuvre à l'échelle des bassins de vie (intercommunale ou pluri intercommunale).

du déploiement des CRTE<sup>23</sup> relève notamment que « *le levier de formations communes à la transition écologique* » pourrait être sollicité. Il souligne par ailleurs l'importance de développer des capacités d'ingénierie, qu'il s'agisse de portage de projets ou d'expertise

technique. La circulaire de la Première ministre du 29 septembre 2023 sur la mise en œuvre de la territorialisation de la planification écologique prend appui sur ce rapport et sur les préconisations qu'il formule pour améliorer et dynamiser ces contrats, appelés à perdurer.

#### PRÉCONISATION #4

### Utiliser les contrats de transition écologique (CTE) et les contrats territoriaux de relance et de transition écologique (CRTE) pour la planification écologique

Le CESE préconise que les CTE et les CRTE comportent obligatoirement un volet structuré relatif à l'emploi et à la formation, enrichi des éléments de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale et des analyses des observatoires de branches (généralisation des analyses de site afin de valoriser les possibilités et les compétences sur les territoires en transition écologique, nombre et nature des emplois créés, etc.) de façon à assurer, en anticipation, la meilleure adéquation possible entre les compétences requises par les employeurs, et celles acquises et maîtrisées par la population active du territoire.

Le CESE préconise d'associer à la conception et la mise en œuvre de ces contrats les services déconcentrés de l'État et ceux des collectivités territoriales chargés de l'emploi et de la formation (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités-DREETS, Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles - CREFOP, etc.), les agences de l'État, les partenaires sociaux, et aussi les prestataires du développement de compétences.

Ce souci de cohérence et d'articulation avec la planification écologique territoriale apparaît d'autant plus nécessaire que, à l'échelle des bassins de vie, les CRTE sont appelés à « *devenir le cadre privilégié d'accompagnement sur plusieurs années de la mise en œuvre de la stratégie retenue au niveau régional et de l'établissement public de coopération*

*intercommunale (EPCI) [et à] devenir l'outil de mise en œuvre au niveau le plus fin de la planification écologique dans un cadre pluriannuel d'engagement de l'État* »<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Bilan d'étape du déploiement des contrats de relance et de transition écologique, rapport conjoint de l'IGA, IGEDD, IGF, IGAS (mars 2023).

<sup>24</sup> Circulaire n° 6420/SG du 29 septembre 2023 sur la mise en œuvre de la territorialisation de la planification écologique.

## B. Définir les emplois, qualifications et compétences nécessaires à la réussite de la planification écologique

La planification écologique doit nécessairement se préoccuper de définir les emplois, qualifications et compétences indispensables à la transition. C'est d'autant plus vrai que certains secteurs stratégiques (rénovation énergétique des bâtiments, agriculture, électricité, économie circulaire – dont servicielle – logistique douce, finances, etc.) connaissent des difficultés de recrutement et des pénuries de compétences clé<sup>25</sup>.

La mise en œuvre de la planification écologique générera néanmoins peu de métiers nouveaux : elle implique avant tout une évolution quantitative et qualitative des emplois et des hybridations de compétences et de métiers existants. Pour ce faire, ces compétences doivent être précisément identifiées, puis intégrées aux référentiels de compétences<sup>26</sup> et valorisées.

Si la formation continue peut contribuer plus rapidement à développer les compétences nécessaires sur le marché du travail, la formation initiale est également appelée à revisiter tous ses contenus afin de préparer aux compétences professionnelles et transversales nécessaires à la réussite de la transition écologique.

### 1. Identifier les emplois nécessaires aux besoins de la planification écologique

Des cercles de réflexion tels que le Shift Project, l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (ORSE)<sup>27</sup> ou encore le Réseau Action Climat (RAC) montrent que le système d'information actuel sur les emplois repère très peu les emplois de la transition écologique. Les catégories « verts » et « verdissants » donnent une image très partielle des besoins.

Différents scénarios existants proposent des valeurs prospectives sur l'ampleur des créations et destructions d'emplois, qui dépendent de nombreux facteurs comme la place de l'économie circulaire ou de l'agroécologie, très intensives en emplois.

Plus récemment, dans sa « stratégie emplois et compétences pour la planification écologique », le SGPE prévoit que huit millions d'emplois (en ETP) seront directement concernés par la planification écologique. Il n'inclut pas à ce stade le tertiaire (tourisme, bureaux d'études, etc.) qui sera aussi concerné mais dont « *l'impact quantitatif direct de la planification écologique est plus difficile à mesurer* ». Il estime également qu'« *une forte incertitude demeure dans certains secteurs clé, comme*

<sup>25</sup> CESE, avis *Métiers en tension* (janvier 2022).

<sup>26</sup> Un référentiel de compétences est un document descriptif et normatif qui définit les compétences attendues d'un individu dans un environnement donné. Il en précise les conditions et modalités de mise en œuvre. Il en fixe les conditions et critères d'évaluation.

<sup>27</sup> Cf. Note de l'ORSE « Comment forger les compétences de la transition juste ? », janvier 2024.

*le bâtiment et l'agriculture dont la trajectoire en emplois nets dépendra de choix de société (construction neuve, agroécologie) ainsi que dans l'économie circulaire au potentiel important et pérenne mais sans prospective claire à date* ». Avec ces réserves, le SGPE considère que la planification écologique pourrait créer 150 000 ETP nets d'ici à la fin de la décennie. Parmi les secteurs avec des gains d'emplois : la rénovation (+210 000), le transport ferroviaire (+45 000), l'électricité (36 000), l'agroalimentaire (+15 000). Certaines industries (-23 000) figurent parmi les perdants<sup>28</sup>.

Le SGPE évoque cinq secteurs dont les métiers seront particulièrement en tension, avec un déficit de 75 000 emplois dans l'agriculture, de 222 000 dans le bâtiment (dont 98 000 dans le second œuvre), de 77 000 dans l'industrie et l'énergie et de 384 000 dans les transports (dont 201 000 conducteurs de véhicules et 158 000 ouvriers qualifiés de la manutention).

Le CESE constate le caractère macro-économique « provisoire » de ces estimations, pour reprendre les termes mêmes du SGPE. Il estime que les dialogues nationaux et régionaux préconisés dans le chapitre 2 du présent avis devraient contribuer à anticiper les évolutions réelles aux niveaux national et régional, compte tenu du rythme et de l'ambition des textes qui permettront la mise en œuvre de la planification écologique.

En revanche, les travaux des organismes susmentionnés et l'expérience des acteurs engagés dans la transition écologique de façon volontaire indiquent aussi que, au-delà des destructions

ou créations d'emplois, la plupart des métiers seront affectés et auront besoin de nouvelles compétences.

À ce stade, le travail du SGPE n'aborde pas encore la spécificité des emplois publics, qui sont pourtant tout autant concernés par la planification écologique. De plus, la qualité des services publics est déterminante pour accompagner les personnes, notamment les plus impactées. Il importe donc de mettre en place des formations, en lien avec les territoires et les politiques d'achat public (nouveaux cahiers des charges avec la transition écologique) et un accompagnement des évolutions et reconversions.

## **2. Réviser et adapter les outils des acteurs de l'emploi et du travail**

Même si France Stratégie a impulsé un travail prospectif sur les métiers prévus en 2030 (avec un séminaire dédié en 2021), les besoins en compétences en lien avec la transition écologique sont encore mal identifiés<sup>29</sup>. Ce chantier est large et diffus car, dans le cadre de la planification écologique, la plupart des métiers devront être pratiqués autrement et intégrer de nouvelles compétences. Conception, achats, finance, droit, numérique, marketing-publicité, affaires publiques ou encore ressources humaines mobilisent des compétences qui ont commencé à évoluer mais qui doivent désormais être généralisées comme l'illustrent les quelques exemples suivants : former tous les chefs à cuisiner avec plus de protéines végétales et moins de protéines animales et à s'adapter aux saisons et produits locaux, former tous les conseillers financiers à l'Investissement Socialement

<sup>28</sup> Cf. SGPE, *Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique* (février 2024).

<sup>29</sup> <https://www.strategie.gouv.fr/projets/seminaire-transition-ecologique-competences>

Responsable (ISR) et à expliquer les labels de la finance durable, former les publicitaires à représenter des modes de vie durables et néanmoins attractifs, former les chauffeurs aux nouveaux rythmes de recharge des véhicules électriques et donc de travail, former les employés de voirie à l'entretien des haies et les fauches tardives, etc.

Gérer la transition écologique suppose de manière générale d'améliorer la capacité de tous et toutes à penser des situations complexes, dont les solutions ne sont plus systématiquement techniques mais mobilisent des capacités de co-construction et d'association de compétences variées - ce qui renforce l'intérêt de la mixité et la diversité dans l'ensemble des métiers. Compte tenu des incertitudes associées à la dégradation de l'environnement (dérèglements climatiques, épidémies, etc.) et du rythme rapide d'apparition de solutions, il paraît aussi essentiel d'intégrer aux formations des compétences d'adaptabilité à de nouveaux contextes, à de nouveaux interlocuteurs et à de nouveaux objectifs.

Si la transition écologique implique des compétences techniques propres à chaque métier, des compétences transversales concernent, elles, tous les domaines. En 2020, France Stratégie<sup>30</sup> en avait identifié quatre : l'autonomie, l'adaptation, le travail en équipe et la créativité. Certaines de ces compétences sont déjà inscrites

dans les référentiels de diplômes de l'enseignement agricole (Bac pro et BTS).

Par ailleurs, un travail sur les compétences transversales « vertes » a également été conduit par l'Union européenne, constituant l'une des actions stratégiques définies dans le pacte vert pour l'Europe. Le rapport « GreenComp », publié en 2022, identifie ainsi douze compétences organisées en quatre domaines : « incarner les valeurs de durabilité », « embrasser la complexité dans la durabilité », « envisager des avenir durables » et « agir pour la durabilité ». Bien que ce cadre n'ait pas encore été déployé dans la pratique, il constitue une base pour faire évoluer les compétences à acquérir à la fois par la formation initiale ou continue.

Ainsi, la transition écologique ne consiste pas en une simple décarbonation de l'énergie ou un simple changement de process de fabrication, mais bien une nouvelle prospérité fondée sur la sobriété, sur la circularité, la proximité et sur le respect de la biodiversité et du vivant. Les « compétences vertes » ne sauraient donc être uniquement techniques, elles incluent aussi d'autres thèmes majeurs comme l'autonomie, la créativité, le dialogue, les capacités d'écoute, la co-construction et la coopération, la connaissance et la conscience des interdépendances ou encore les capacités à s'adapter à de profondes évolutions.

Des initiatives spontanées sont déjà mises en œuvre par certains

30 Synthèse des conférences 2020 *Identifier et accompagner les compétences de la transition écologique*.

acteurs<sup>31</sup>, beaucoup sont louables et inspirantes, mais elles demeurent insuffisantes. Les enjeux de la planification et de la transition écologique supposent de systématiser ces pratiques isolées et de mettre en place un cadrage stratégique et transversal de la formation aux niveaux national, des branches et des entreprises.

Après l'analyse et le repérage des besoins en emplois, des qualifications et des compétences à conduire dans le cadre du dialogue social et professionnel, il serait utile de lancer, sur la base de ces besoins, une « gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP)<sup>32</sup> nationale » à l'instar des préconisations du rapport précité<sup>33</sup>, et systématiser des GEPP régionales. Une telle démarche devra impérativement veiller à garantir l'égalité des droits entre les salariés, et ce malgré les disparités économiques, sociales et écologiques des régions. Ainsi, elle permettra d'anticiper, avec l'ensemble des acteurs, les volumes et les compétences nécessaires à la réalisation des objectifs fixés. Les COP régionales conduites dans le cadre de la planification écologique pourraient déboucher sur ces GEPP. Elles devront être réactualisées régulièrement au fur et à mesure que

la planification écologique évolue et que les politiques sont mises en place pour atteindre les objectifs français et européens.

Pour satisfaire ces besoins en compétences, il paraît nécessaire de réviser et d'adapter les référentiels de compétence. À titre d'exemple, le Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois (ROME 4.0) s'inscrit dans cet objectif, mais il ne sera opérationnel que dans deux ans et il n'existe aucun outil national permettant une identification systémique des compétences nécessaires à la transition écologique.

L'identification de ces compétences et leur intégration à l'offre de formation est donc partielle et actuellement à la main des seuls acteurs de terrain, ce qui ne permet pas d'adapter de manière systématique l'offre de formation.

Les salariés (avec leurs CPF<sup>34</sup>), les entreprises et les branches (avec leurs OPMQ<sup>35</sup>) sont parfois démunis pour faire leur choix en matière de formation. Ce déficit de pilotage stratégique nuit à la capacité de définir des priorités nationales en matière de formation et fait courir un risque important que la formation professionnelle ne réponde pas

---

31 Durant son audition devant le CESE, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) a donné l'exemple des pièces d'occasion imposées par la loi AGECE aux garagistes qui nécessitent une formation immédiate pour les experts automobile qui engagent leur expertise sur ces pièces d'occasion (qu'ils n'ont pas appris à évaluer durant leur formation initiale). De même, le CESE salue l'initiative des écoles ETRE, qui propose des formations gratuites autour des métiers verts et verdissants pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans : [ETRE - Ecole de la Transition Ecologique - Réseau ETRE \(ecole-transition.eu\)](https://ecole-transition.eu)

32 Réformant la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), l'article L2242-20 du code du travail impose aux entreprises de plus de 300 salariés de conduire l'exercice de GEPP tous les trois ans, leur permettant ainsi d'anticiper les évolutions des métiers et compétences, en développant la compétitivité de l'entreprise et en fidélisant les collaborateurs. Elle s'appuie notamment sur une cartographie des ressources disponibles dans l'entreprise : emplois, âge, qualification de chaque salarié, compétences clés, etc.

33 Rapport sur le Plan de programmation de l'emploi et des compétences, remis par Laurence Parisot aux ministres chargés de la transition écologique et du travail (février 2019).

34 Le compte personnel de formation (CPF) est un compte qui permet aux actifs de bénéficier de droits acquis tout au long de leur vie d'actifs, et de financer des formations, voir : [Compte personnel de formation \(CPF\) d'un salarié du secteur privé | Service-Public.fr](https://www.service-public.fr)

35 Les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont des outils d'expertise destinés à la production des connaissances et des compétences au service de la politique emploi-formation des branches professionnelles, voir : [Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'âge de la maturité | Cereq](https://www.cereq.fr).

suffisamment aux ambitions de la planification écologique.

Enfin, préparer les managers à conduire la transition écologique avec leurs équipes constitue également un besoin à prendre en compte. Le changement demandera

des remontées d'informations et l'adoption de solutions plus adaptées à de nouvelles situations. La formation des managers appelle donc elle aussi des compétences nouvelles.

### PRÉCONISATION #5

#### Développer les compétences spécifiques et transversales utiles à la transition écologique dans les différents métiers

Tous les acteurs de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle doivent s'engager pour identifier et intégrer les compétences, y compris transversales, qui enrichissent les référentiels métiers actuels et celles qui conditionnent la mise en œuvre de la planification écologique.

Les compétences managériales qui sont impactées par cette transition, comme les exigences renforcées de coopération, d'innovation et de gestion du droit à l'erreur, de management à distance et d'évaluation de la charge de travail doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Un plan de développement des compétences des salariés au sein des entreprises serait utile à l'accompagnement de la transition écologique.

Enfin, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), le CESE préconise que les formations ayant pour objet la transition écologique ne fassent pas l'objet d'un ticket modérateur le cas échéant.

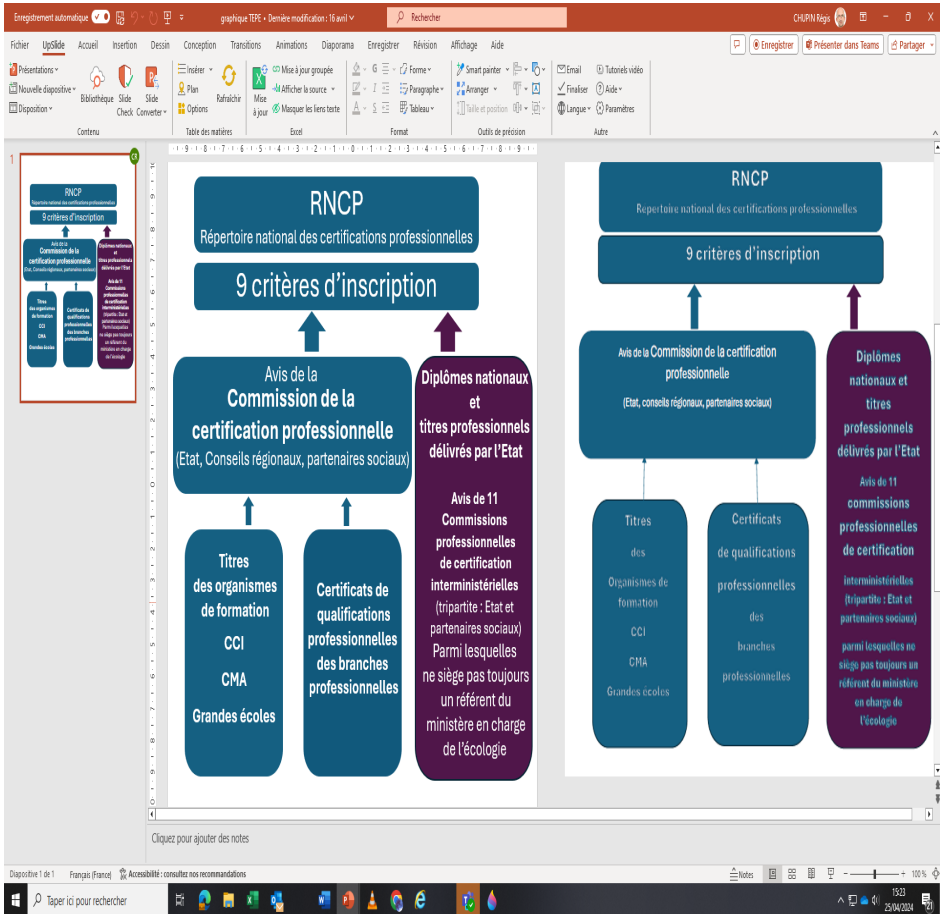
On peut agir sur les contenus de formation mais ceux-ci sont directement liés aux référentiels des certifications professionnelles auxquelles les formations préparent. Ainsi, agir sur le contenu des certifications professionnelles induit de manière systématique la transformation de tous les contenus de formation à finalité de qualification professionnelle et l'accélération de l'acculturation

de l'ensemble des acteurs de la formation à la transition écologique.

Pourquoi accélérer ? : « si 56 % des référentiels de certification affichent des compétences de sensibilisation aux enjeux de transition écologique (très souvent intégrées à des blocs transverses QHSE par ailleurs), seuls 2 % d'entre eux intègrent des compétences dédiées à la transition écologique »<sup>36</sup>.

<sup>36</sup> <https://www.kyu.fr/degre-de-verdissement-des-formations-initiales/>

**SCHÉMA SIMPLIFIÉ DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN FRANCE -  
L'ENREGISTREMENT DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES : 2 REGISTRES,  
3 MODALITÉS D'ENREGISTREMENT POUR 3 CATÉGORIES DE CERTIFICATIONS**



Textes de référence : articles L.61113-5 et L ; 6113-6 du code du travail



À ce jour, pour l'État, huit ministères siègent à la commission d'enregistrement au RNCP (éducation nationale, enseignement supérieur, formation professionnelle, affaires sociales, santé, sport, agriculture et culture). D'autres peuvent siéger à leur demande sans voix délibérative : économie, développement durable, travail, jeunesse et défense. L'article R. 6113-9 du code du travail dispose

que les demandes d'enregistrement dans le répertoire national sont examinées selon neuf critères, par exemple l'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi, la mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation, ou encore la prise en compte des situations de handicap.

#### PRÉCONISATION #6

Systématiser et accélérer la prise en compte des impacts de la transition écologique sur les compétences et les modalités d'exercice des métiers dans toutes les certifications professionnelles délivrées en formation initiale comme en formation continue

Compte tenu de l'organisation du système de certification en France, le CESE préconise :

- d'intégrer un critère relatif à la prise en compte de la transition écologique dans l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles découlant d'une demande d'un organisme certificateur (dans les référentiels et particulièrement dans le référentiel de certification/évaluation), en ajoutant un alinéa dédié dans l'article R. 6113-9 du code du travail ;
- d'intégrer un représentant du ministère en charge de la transition écologique dans l'ensemble des commissions paritaires consultatives (CPC) et comités de suivi des licence-master-doctorat (LMD) pour s'assurer de la bonne prise en compte de ce critère pour les ministères certificateurs dont les titres et diplômes sont inscrits de droit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'inscrire, au sein de la commission de la certification professionnelle, un représentant du ministère en charge du travail et un représentant du ministère en charge de l'environnement en tant que membres permanents avec voix délibératives ;
- de mandater la commission de la Certification professionnelle pour vérifier la prise en compte des évolutions du contenu des certifications en lien avec la planification écologique et pour établir un rapport annuel rendant compte de la progression de cette prise en compte.

Compte tenu des rythmes de révision des certifications professionnelles, la mise en œuvre de cette préconisation assurerait que toutes les formations à finalité de qualification professionnelle soient adaptées à la planification écologique dans un délai de 5 ans.

La question de ces compétences dans la formation professionnelle initiale en alternance sera détaillée dans le chapitre IV.E.

### C. Inciter les opérateurs de compétences (OPCO) à mettre en avant les enjeux liés à la planification écologique

Réussir la planification écologique suppose de sensibiliser et de former l'ensemble du monde du travail, employeurs et employés, aux enjeux et aux solutions de la planification et de la transition écologique<sup>37</sup>. Adapter le système de formation implique également de sensibiliser les acteurs et organismes de la formation aux problématiques environnementales.

Le CESE constate que les nombreuses initiatives déjà prises par les opérateurs de compétences (OPCO)<sup>38</sup> restent insuffisantes. Ainsi, alors que le secteur du bâtiment est l'un des principaux concernés par la planification écologique, seules 6 % des formations financées par l'OPCO Constructyctis<sup>39</sup> ont un contenu relatif à la transition écologique. De même, l'OPCO 2i<sup>40</sup> sur les formations aux métiers de l'industrie intègre une approche sur les nouveaux métiers de l'énergie mais qui ne concerne pas toutes les formations.

De plus, certaines formations souffrent d'un déficit d'attractivité, telle que la formation au RGE pour la rénovation des bâtiments<sup>41</sup>.

Une première explication de ce phénomène tient au manque d'attractivité des métiers associés, qui sera traité dans la partie 3 de cet avis.

Une autre explication tient à une conscience encore limitée de l'urgence de la transformation des métiers ; les travailleurs donnent parfois la priorité à d'autres formations. L'une des réponses à ce problème pourrait venir de la territorialisation de la planification écologique qui rendrait la mise en œuvre de la planification écologique plus proche et plus concrète pour tous et toutes. Par ailleurs, pour des TPE et PME, l'accès à la formation des salariés peut être rendu difficile en raison de son impact économique, soit que des marchés de la transition sont encore incertains,

37 CESE, avis *L'éducation à l'environnement et au développement durable tout au long de la vie, pour la transition écologique* (novembre 2013) ; avis *L'emploi dans la transition écologique* (mai 2015).

38 La mission des onze OPCO agréés en 2019 en remplacement des anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) est de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

39 Cet OPCO est dédié au secteur de la construction (bâtiment, négoce de matériaux de construction, etc.).

40 L'OPCO 2i est l'opérateur de compétences des secteurs des industries chimiques, pharmaceutiques et de la métallurgie.

41 Le nombre des stagiaires (en formation initiale et continue) pris en charge par le Programme FEEBAT (étendu, depuis 2019 à la formation initiale des élèves, apprentis, étudiants du bâtiment) est en augmentation (3 515 en 2019, 4 306 en 2020, 6 449 en 2021 et 6 500 en 2022), sachant qu'à 98 %, les modules suivis et pris en charge sont liés au RGE (d'après Tour d'horizon du Programme FEEBAT 2018-2022 »).

soit que le départ en formation de collaborateurs affecte le fonctionnement de l'entreprise.

Pour les individus comme pour ces entreprises, l'attractivité des formations est également conditionnée par leur durée et leur localisation. De surcroît, l'éloignement des lieux de vie de certaines formations engendre des « coûts cachés » : des coûts de déplacement, des coûts d'hébergement et un bilan carbone négatif par rapport à des formations organisées localement.

Le CESE constate enfin que la part « environnement » dans les financements de la formation professionnelle n'est pas à la hauteur des enjeux de la planification écologique. Le financement des formations permettant d'acquérir les compétences nécessaires à la réalisation des objectifs de la planification écologique ne pourra

pas se faire à budget constant et demandera donc des arbitrages politiques favorables à la priorisation de la formation à la planification écologique : bon nombre de financements, qui soutiennent encore aujourd'hui des activités incompatibles avec les engagements de la France en matière de climat et d'environnement, constituent autant de ressources susceptibles d'être redirigées vers la transition écologique dans le cadre de la planification.

Le CESE estime que les préconisations rappelées ci-dessus, si elles sont suivies, amèneront l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle à donner un poids accru à la planification écologique dans l'organisation des formations. Toutefois, pour répondre à l'urgence et au besoin de massification, le CESE estime qu'il faut désormais aller au-delà.

## PRÉCONISATION #7

Systematiser et accélérer la prise en compte des impacts de la transition écologique sur les compétences et les modalités d'exercice des métiers dans toutes les certifications professionnelles délivrées en formation initiale comme en formation continue

Compte tenu de l'organisation du système de certification en France, le CESE préconise :

- d'intégrer un critère relatif à la prise en compte de la transition écologique dans l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles découlant d'une demande d'un organisme certificateur (dans les référentiels et particulièrement dans le référentiel de certification/évaluation), en ajoutant un alinéa dédié dans l'article R. 6113-9 du code du travail ;
- de rendre obligatoire la désignation d'un référent transition écologique dans l'ensemble des commissions paritaires consultatives (CPC) et comités de suivi des licence-master-doctorat (LMD) pour s'assurer de la bonne prise en compte de ce critère pour les ministères certificateurs dont les titres et diplômes sont inscrits de droit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'inscrire, au sein de la commission de la certification professionnelle, un représentant du ministère en charge du travail et un représentant du ministère en charge de l'environnement en tant que membres permanents avec voix délibératives ;
- de mandater la commission de la Certification professionnelle pour vérifier la prise en compte des évolutions du contenu des certifications en lien avec la planification écologique et pour établir un rapport annuel rendant compte de la progression de cette prise en compte.

Le CESE rappelle que les représentants désignés par les CESER et les présidents de Conseil régional au titre des personnalités qualifiées dans les CREFOP sont particulièrement missionnés pour évoquer au sein de ces instances les contrats de plan régional de développement des formations

professionnelles (CPRDFOP) au service de la planification écologique, en cohérence avec les Schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) et autres instruments d'orientation des politiques publiques régionales.

**Un COM en Centre-Val de Loire :**

Dans le cadre d'un projet expérimental, le CARIF-OREF<sup>42</sup> du Centre-Val de Loire accueille un lieu de ressources « validation et certifications des compétences » qui a pour objet d'identifier les besoins en compétence, en lien avec les difficultés de recrutement de certains métiers. Ce projet repose notamment sur la conclusion de conventions d'objectifs et de moyens (COM) entre les organisations professionnelles des différents secteurs d'activité et leur OPCO. Cette COM lie les parties prenantes sur trois thématiques : apprentissage, formation continue et orientation en fonction de la situation des secteurs professionnels concernés. La conclusion de COM pourrait être mise au service des OPCO pour réaliser leurs objectifs en lien avec la transition écologique.

---

42 Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation / observatoires régionaux emploi-formation.

# Mieux intégrer la planification écologique dans le travail

## A. Améliorer l'attractivité des métiers

Nombre d'acteurs déplorent le manque d'attractivité des métiers verts, qui font déjà pour beaucoup partie des métiers en tension. Le CESE a déjà publié plusieurs avis précités sur ce sujet.

En particulier, dans son avis de 2023 intitulé « *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* »<sup>43</sup>, le CESE soulignait que le sentiment d'utilité de l'activité professionnelle s'estompe si les travailleurs et travailleuses éprouvent le sentiment que leur activité a des effets secondaires très négatifs par rapport à leurs propres normes de vie. La prise en compte des enjeux environnementaux dans la sphère personnelle se traduit ainsi en matière d'éthique dans la sphère professionnelle : le verdissement des métiers sert globalement le besoin de trouver du sens dans son travail<sup>44</sup>.

À ce titre, les métiers de la transition écologique pourraient apparaître comme plus attractifs, mais cela n'est pas systématique si les conditions d'emploi et de travail ne sont pas au rendez-vous.

Ainsi, force est de constater qu'aujourd'hui, nombre de métiers nécessaires à la transition écologique présentent un véritable déficit d'attractivité. Pour 50 métiers stratégiques dans le cadre de la planification écologique, la direction générale des Entreprises (DGE) estime qu'il existe un manque d'effectifs cumulés de 162 000 emplois à l'horizon 2030<sup>45</sup>. Dans le secteur du bâtiment par exemple, le nombre de jeunes formés est insuffisant pour pallier les départs en retraite : dans un scénario bas carbone à l'horizon 2030, un quart à un tiers des métiers du bâtiment (et les métiers induits) pourraient être en difficulté de recrutement, soit entre 20 000 et 30 000 postes non pourvus pour les ouvriers qualifiés du gros œuvre et du second œuvre<sup>46</sup>. De même, dans le secteur agricole, le nombre d'exploitants est en baisse constante<sup>47</sup>, alors que de nombreux travaux prospectifs estiment que le besoin en main d'œuvre pour la transition et la sécurité alimentaire est immense.

43 CESE, avis *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?*, rapporté par Jean-François Naton, avis voté à l'unanimité le 25 avril 2023.

44 Voir not. Unédic, Elabe, « *Crise et transitions écologiques : quels impacts sur le travail ?* », avril 2023, 84 % des actifs interrogés souhaitent que leur travail soit en adéquation avec le défi climatique.

45 France Stratégie, DARES, Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, *Quels métiers en 2030, 2022*, URL : [fs-2022-pmq-rapport-mars\\_4.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/default/files/2022-04/fs-2022-pmq-rapport-mars_4.pdf) ([strategie.gouv.fr](https://www.strategie.gouv.fr))

46 France Stratégie, *Les incidences économiques de l'action pour le climat*, Rapport thématique sur le marché du travail, op.cit.

47 Ministère de l'Agriculture, Centre d'études et de prospectives, Analyse, Actif'Agri : transformations des emplois et des activités en agriculture, n°145, 2019.

Comprendre les raisons de la faible attractivité de ces métiers indispensables et envisager des mesures pour y remédier constitue une approche incontournable pour assurer la réussite de la planification écologique.

L'organisation du travail, les perspectives d'évolution, les rémunérations, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les modes de gouvernance et de management en entreprise, les possibilités ou pas de télétravailler, l'accès au logement et à une offre de mobilité durable, accessible et de qualité, les risques, la pénibilité et les impacts sur la santé des métiers ou encore les biais de genre sont autant de critères qui font qu'un métier est attractif ou non.

Des préjugés obsolètes sur la nature d'un métier, la méconnaissance de ses conditions actuelles d'exercice (au regard des évolutions des techniques) ou encore l'ignorance qu'il contribue à la transition écologique sont également des facteurs qui détournent des candidats potentiels de ces métiers. C'est ainsi que des démarches sectorielles sont conduites pour favoriser la connaissance de la réalité de ces métiers (par exemple, le Livre blanc publié par la Capeb en 2023 « *Entreprises artisanales du bâtiment et génération Z, un duo gagnant* ») et de leur apport à la transition écologique.

## **1. Organisations et conditions de travail**

Il apparaît qu'un certain nombre de métiers stratégiques pour la planification écologique qui souffrent d'un déficit d'attractivité sont souvent des métiers physiques, effectués en extérieur, et dont la pénibilité a vocation à croître avec le réchauffement climatique. À noter que, même pratiqués en intérieur, nombre de métiers devront être adaptés (horaires, rythme) pour tenir compte du changement climatique (canicule), de l'augmentation des risques psychosociaux et pour éviter la maladaptation (installation massive de climatisations par exemple)<sup>48</sup>.

La planification écologique appelle ainsi à repenser l'ensemble des conditions de travail et notamment l'organisation du temps de travail et son adaptation aux contraintes climatiques pour renforcer l'attractivité des métiers concernés. Pour que chacun et chacune puisse être partie prenante des processus créatifs et décisionnaire, plusieurs pistes complémentaires et non exclusives sont explorées ci-après.

## **2. Les perspectives de métier et de carrière**

La question des perspectives se pose à deux niveaux : le niveau du métier et le niveau des carrières personnelles.

Concernant les perspectives du métier, tout d'abord, le niveau de développement des employeurs, des collectivités locales et des associations mobilisant des

<sup>48</sup> Voir sur ces points l'avis précité du CESE *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?*

métiers indispensables à la transition dépend souvent de politiques publiques, incitatives ou réglementaires. Or, force est de constater que ces politiques sont encore souvent instables et assez peu lisibles, comme dans le cas des dispositifs d'aide aux travaux de rénovation par exemple.

La façon dont les acteurs s'emparent de ces dispositifs est par ailleurs très variable d'un territoire à l'autre, ce qui génère de fortes disparités dans la mise en œuvre concrète de la transition et donc des enjeux d'équité entre les territoires<sup>49</sup>. De plus, les seules approches incitatives ne suffisent plus face aux délais annoncés, ce qui impose d'aller vers plus de normes, de régulation et de fiscalité incitative, tout en considérant les marchés concernés pour éviter les normes « hors sols » aux effets contreproductifs<sup>50</sup>.

Concernant les perspectives de carrière ensuite, il s'avère que le paramètre pénibilité de certains métiers à forte composante manuelle ou physique peut constituer un facteur de désintérêt pour de futurs actifs ou de jeunes actifs en reconversion. Cette ambition rejoint les orientations vers une culture de prévention des risques et des pénibilités tout au long de la vie active.

### **3. Les rémunérations**

Du fait que les modèles d'affaires de la transition écologique sont souvent moins rémunérateurs que les modèles qui ne la prennent pas en compte, les métiers de la transition écologique peuvent aussi être moins rémunérateurs que d'autres qui peuvent pourtant avoir des conséquences délétères sur la biosphère. Ce manque

de congruence entre la valorisation économique d'un métier et son apport social et environnemental est doublé d'une absence de valorisation sociale de beaucoup des métiers de la transition dans le récit global actuel. Ceci, allié aux besoins de compétences nouvelles et de maîtrise d'une complexité accrue, rend ces métiers peu attractifs.

Par ailleurs, la transition écologique impliquera un certain nombre de mobilités intersectorielles pour les travailleurs et travailleuses, avec des conventions collectives parfois moins intéressantes. Par exemple, le déclin de certains métiers de l'industrie pourra être compensé par l'essor des métiers du soin et du lien, mais ceux-ci offrent des conditions moins avantageuses. Cette réalité, si elle n'est pas traitée, sera de nature à contrarier fortement la planification écologique.

### **4. Réduire les biais de genre en rendant les métiers attractifs pour les femmes**

Le CESE alerte spécifiquement sur l'accès actuellement très faible des femmes aux métiers verts ou verdissants. Comme le soulignait déjà notre Conseil dans son rapport « *Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique* », les femmes n'occupent que 18 % des emplois et métier « verts ou « verdissants » en France, alors que 48 % de l'ensemble des emplois sont occupés par des femmes et qu'elles démontrent un plus grand intérêt pour les questions environnementales<sup>51</sup>.

Plusieurs explications peuvent être mentionnées : les offres d'emploi peuvent être genrées, au-delà de la mention « recherche femme ou homme », parce

49 Audition du Réseau action climat le 5 février 2024.

50 Audition de France stratégie le 17 janvier 2024.

51 CESE, rapport *Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique* (2023).



qu'elles utilisent des « valeurs genrées », renvoient à des codes ou archétypes masculins dans l'imaginaire collectif actuel (autorité, physique, force, etc.)<sup>52</sup>. Les notions d'empathie, d'écoute, de prise en considération des émotions, etc. sont des notions archétypales féminines qui ne sont pas ou rarement présentes dans les annonces. Des outils en ligne permettent de vérifier le caractère inclusif des annonces.

De plus, les biais de genre des recruteurs, parfois réticents à confier certaines tâches ou missions à des femmes, peuvent participer à alimenter le cercle vicieux du manque de mixité et ainsi des biais de représentation de ces métiers. Ces discriminations de genre difficilement nommables et repérables sont un frein à la planification écologique. Elles devraient ainsi être considérées comme une priorité d'action publique en lien avec la transition juste.

Enfin, les exercices de mise en récit et de valorisation de ces récits qui seront proposés dans le chapitre III.A.6 devront également mettre en avant la mixité des métiers<sup>53</sup> pour changer les représentations.

La lutte contre les déterminismes sociaux, dont les stéréotypes genrés, est particulièrement importante dans le domaine de l'orientation professionnelle. Dans son avis l'orientation des jeunes

adopté en avril 2018<sup>54</sup>, le CESE appelait à garantir les conditions d'un véritable accompagnement en matière d'orientation pour que les jeunes soient acteurs et actrices de leur orientation, à engager le remplacement de procédures ponctuelles par un parcours progressif d'orientation choisie, et à réunir les conditions d'une bonne insertion professionnelle. Ces objectifs sont particulièrement importants pour favoriser l'insertion des jeunes dans les emplois où la transition écologique prendra une part croissante de leur activité professionnelle. Par ailleurs, le CESE a préconisé dans son avis sur les métiers en tension adopté en janvier 2022, « une meilleure coordination des acteurs concernés par l'orientation » et recommandait de « développer le « *Parcours Avenir* » en veillant à la richesse des informations et des expériences auxquelles il donne accès. »<sup>55</sup>.

La lutte contre les stéréotypes doit s'engager dès l'école et s'appuyer sur la sensibilisation aux inégalités femmes-hommes. L'enjeu est de déconstruire les normes sexuées de nombreux métiers (voir aussi chapitre III.A.5.). Cela suppose de réduire l'insécurité vécue par les filles comme par les garçons qui s'engagent dans une formation qui ne serait pas habituelle pour leurs pairs et de travailler sur les facilitateurs physiques pour en diminuer la dimension « force physique ».

52 C'est l'une des explications des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes car ces compétences sont considérées comme « naturelles » et donc non rémunérées

53 Voir par exemple la campagne de communication « Imagine » proposée par l'agence CPB London (<https://lareclame.fr/cpb/london-imagine-stereotypes-genre-sexe-260682>).

54 CESE, avis *L'orientation des jeunes* (avril 2018).

55 CESE, avis *Métiers en tension* (janvier 2022), préconisation n°6.

Les compétences qui seront sollicitées pour la transition écologique (autonomie, adaptation, travail en équipe, créativité) sont transversales aux métiers, aux niveaux de qualification et aux normes socio-économiques. Ces compétences doivent être valorisées dans les parcours

de formation professionnelle, d'autant plus qu'elles n'enferment les personnes ni dans un niveau de qualification, ni un métier et sont mobilisables tout au long de la vie.

## PRÉCONISATION #8

### Renforcer la lutte contre les stéréotypes sociaux et genrés

Le CESE préconise de renforcer la lutte contre les stéréotypes sociaux et genrés en formant et valorisant les compétences transversales dans le « parcours avenir ». Elles devront être inscrites comme blocs de compétences des diplômes et qualifications, acquises et transférables d'une formation à une autre. Elles seront déployées notamment à travers des projets pédagogiques axés sur la transition écologique dans les établissements scolaires, dans les centres de formation des apprentis (CFA) et dans l'enseignement supérieur.

## 5. Les modes de gestion

Les méthodes de management constituent aujourd'hui un facteur d'attractivité important. Les entreprises proposant des leviers managériaux novateurs, inclusifs et hautement démocratiques sont désormais plus recherchées que des structures proposant un système hiérarchique très pyramidal<sup>56</sup>. Mais force est de constater que toutes les entreprises ne sont pas sur un même pied d'égalité en la matière.

La mise en responsabilité des collectifs de travail constitue ainsi une clé de l'adaptation des entreprises publiques et privées, des associations ainsi que des trois versants de la fonction publique. C'est le premier axe de recommandation des Assises du travail<sup>57</sup> : « Gagner

*la bataille de la confiance par une révolution des pratiques managériales et en associant davantage les travailleurs »*. Cela passe notamment par une reconsidération de la formation initiale et continue des managers.

Au-delà de l'attractivité des métiers, la qualité des modes de gestion a aussi un impact sur la qualité du dialogue professionnel et social et nous y reviendrons dans le chapitre III.C.2.

## 6. L'image des métiers

Certains métiers indispensables à la transition peuvent pâtir d'une faiblesse de considération dans l'imaginaire collectif. C'est en particulier le cas de certains métiers manuels qui peuvent être considérés comme des « métiers

<sup>56</sup> Cf. avis du CESE précité *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques*, confirmé par l'audition du CEREQ devant le CESE le 17 janvier 2024.

<sup>57</sup> Les Assises du Travail, initiées en décembre 2022 au Conservatoire national des arts et métiers, sont l'un des chantiers conduits dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR).

du passé », notamment parce qu'ils font peu ou moins appel à des facteurs dit « de modernité », tels que les nouvelles technologies ou encore la puissance mécanique. Plusieurs de ces métiers sont particulièrement sollicités dans le cadre de dispositifs d'insertion (maraichage, recycleries), ce qui ne contribue pas à les reconnaître comme des emplois qualifiés. Ce constat pousse le CESE à faire valoir qu'il est temps de coconstruire de nouveaux récits pour ces métiers qui, de par leur rôle dans l'émergence d'un monde plus juste et plus respectueux du vivant, méritent bel et bien d'être considérés comme des métiers d'avenir et de réussite sociale. Pour ce faire, il paraît utile de profiter de la dynamique de planification écologique qui offre des

opportunités de co-construction de ces nouveaux récits<sup>58</sup>.

En plus des campagnes de communication déjà menées par les secteurs professionnels, des campagnes grand public pourraient être utilement mises à disposition de la diffusion de ces nouveaux récits.

Enfin, pour améliorer l'attractivité et l'inclusivité des métiers, il convient d'affirmer des objectifs en matière de qualité de l'emploi prenant en compte les six dimensions définies par France Stratégie<sup>59</sup> : rémunérations ; conditions de travail ; conditions d'emploi ; temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle ; accès à la formation et perspectives de carrière ; représentation collective, dialogue social.

---

58 Voir ce document réalisé par La Fabrique Écologique avec l'ADEME, La Poste, Cap'Com, Intercommunalités de France et France urbaine, qui propose des méthodes pour la construction de récits partagés : [www.lafabriqueecologique.fr/app/uploads/2023/06/Rapport\\_Etude\\_Publicite%CC%81\\_Communication\\_13.06.23-1.pdf](http://www.lafabriqueecologique.fr/app/uploads/2023/06/Rapport_Etude_Publicite%CC%81_Communication_13.06.23-1.pdf)

59 Note d'analyse *Qualité de l'emploi : une question de métiers ?*

## PRÉCONISATION #9

### Rendre les métiers de la transition écologique plus attractifs et moins genrés

Pour améliorer l'attractivité et l'inclusivité des métiers, le CESE préconise :

- d'organiser des conférences au niveau régional sur l'attractivité des métiers de la transition incluant les conditions de travail et l'adaptation à un contexte de changement climatique et rassemblant tous les acteurs ;
- d'organiser et de garantir les secondes parties de carrières pour les métiers difficiles en renforçant pour ces métiers la mise en œuvre des entretiens de mi-carrière, en lien avec des dispositifs spécifiques de prévention de l'inaptitude et d'adaptation des conditions de travail et d'emploi ;
- d'associer dans les entreprises les salariés à la réflexion sur les évolutions de leur métier à la transition dans le cadre d'un dialogue professionnel renouvelé ;
- d'impliquer et d'accompagner les employeurs pour améliorer leurs offres d'emploi, de promotion et de formation, en particulier en veillant à les rendre plus accessibles aux femmes ;
- d'intégrer l'évolution de ces métiers dans la politique RSE des entreprises.

En complément, le CESE préconise de mettre en œuvre des outils nationaux et territoriaux de co-construction de « nouveaux récits » qui permettront de (re) valoriser les métiers de la transition écologique dans l'imaginaire collectif et d'en faire des métiers ouverts à toutes et tous, pourvoyeurs de sens, de fierté et au service de l'intérêt général.

## PRÉCONISATION #10

### Mobiliser les comités stratégiques de filières

L'action de l'État doit être mobilisée pour organiser le dialogue interbranche et inter filière dans le cadre des comités stratégiques de filières (CSF), avec l'objectif de desserrer les contraintes économiques sur les activités nécessaires à la transition écologique (protection des marchés, relations donneurs d'ordres/ sous-traitants, etc.) pour permettre une progression de l'attractivité des emplois proposés par ces activités.

## B. Intégrer la transition écologique dans les relations de travail et le dialogue professionnel

L'avis du CESE « *Travail, santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* » (avril 2023) rappelle que le dialogue sur les conditions de travail en climat dégradé a aussi pour intérêt de permettre l'intégration de mesures d'adaptation de l'entreprise et de mesures d'atténuation du changement climatique.

### 1. Compléter le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP constitue une avancée importante pour la transition écologique. Pierre angulaire de la politique de prévention des risques professionnels, il est un élément indispensable pour mettre en place des actions de prévention efficaces pour la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs face à l'apparition de nouveaux facteurs de risques et à l'amplification de risques préexistants liée aux pollutions et au changement climatique.

Mais pour atteindre ces objectifs, cette obligation légale ne doit souffrir d'aucune pratique de contournement ou de négligence.

Dans l'avis précité du CESE relatif à la santé-environnement au travail, plusieurs préconisations visent à généraliser la mise en œuvre du DUERP, notamment :

→ en accompagnant mieux les dirigeants des PME et TPE et tous les employeurs dans cet exercice ;

- en renforçant la formation des représentants des salariés sur les questions environnementales en général et de santé environnement en particulier ;
- en rendant obligatoire l'écoute des travailleurs comme préalable à toute démarche de prévention ;
- en faisant « *de la production du DUERP une condition d'octroi et de maintien des aides publiques* », tout en précisant que les TPE devront bénéficier d'un accompagnement renforcé pour se mettre en conformité.

Le récent rapport du ministère chargé du travail sur « l'activité des services de prévention et de santé au travail en 2022 » donne matière à réaffirmer ces préconisations puisque qu'il pointe que le conseil à la rédaction du DUERP ne représente que 5 % du total des actions des services de prévention et de santé au travail (SPST).

Enfin, le CESE propose de veiller à ce que le DUERP intègre les risques sur la santé physique et mentale liés aux transformations environnementales (écoanxiété et solastalgie en particulier) et les actions de prévention à mettre en place (évolution des Equipements de Protection Individuelle- EPI, accès à l'eau, changements d'horaires de travail, etc.). De nombreux dispositifs d'accompagnement des PME-TPE existent (outils de l'ANACT/ARACT, dispositif OIRA<sup>60</sup> de l'INRS, appui des CARSAT, etc.). Il convient de les

<sup>60</sup> Outil en ligne développé par l'INRS pour aider les TPE-PME à évaluer les risques.

faire connaître, d'inciter les entreprises et établissements publics à s'en saisir et de s'assurer qu'elles apportent des réponses aux questions nouvelles soulevées par la transition écologique.

## 2. Faire évoluer le management et l'organisation du travail

Les structures dont les dynamiques de travail sont favorables au développement des compétences, aux échanges et à l'autonomie, aux nouvelles normes et procédures, et avec des leviers managériaux progressistes (bienveillance et droit à l'erreur, fort degré de coopération et de co-construction, autonomie et confiance, etc.), ont tendance à intégrer plus facilement les enjeux de la transition écologique à leurs modes de travail et de production (on parle alors d'écologisation<sup>61</sup> des entreprises)<sup>62</sup>. C'est notamment le cas des entreprises dites « apprenantes », qui se caractérisent par une forme d'autonomie laissée aux salariés, par des décisions prises par délibération et par une polyvalence dans les activités de travail qui permettent une meilleure intégration des enjeux de la transition. *A contrario*, les entreprises plus « tayloriennes » sont peu concernées par l'écologisation.

Le profond changement attendu des pratiques managériales nécessite bien entendu des évolutions importantes dans les contenus de formation managériale initiales et continue. Mais les pratiques managériales sont surtout conditionnées par les choix de politique managériale portée par les directions d'entreprise ou d'établissement. Cette profonde transformation des modes d'organisation du travail est nécessaire pour accélérer la transition écologique en partant des

pratiques professionnelles : nombre de solutions sur le sujet viendront des travailleuses et travailleurs. La créativité et l'initiative doivent être mobilisés à tous les niveaux de l'entreprise et pas seulement dans les services de recherche et développement. Au-delà d'innovations techniques, des solutions organisationnelles devront être mobilisées. Nombre d'expériences<sup>63</sup> montrent que les salariées et salariés ont aujourd'hui des attentes fortes en matière de transition écologique, et qu'il serait prometteur de les considérer comme acteurs de cette transition. Les associer à cette co-construction serait dans bien des cas de nature à soulager l'éco-anxiété, dont la montée se voit dans les DUERP, particulièrement dans les métiers ayant le plus d'impact sur l'environnement. Managers et salariés, femmes et hommes, seront d'autant plus efficaces qu'ils agiront ensemble face à ce nouveau défi qui les concerne tous.

### PRÉCONISATION #11

Le CESE préconise que les employeurs des secteurs publics et privés identifient clairement les postes accélérateurs de la prise en compte de la transition écologique dans leurs établissements et s'assurent que les personnes qui occupent ces postes soient formées aux enjeux de la planification écologique. Il s'agit, par exemple, de fonction clé en ressource humaine (emploi, formation, dialogue social...), les fonctions achats, les gestionnaires de flotte automobile, etc.

61 La capacité de structures à intégrer les enjeux environnementaux de manière transversale dans leurs activités.

62 Audition de France Stratégie le 17 janvier 2024.

63 Études ECOTAF conduites par l'Ademe, études de l'association française des Entreprises pour l'environnement (EpE), de l'ORSE, etc.

## C. La transition écologique dans le dialogue social au sein des structures employeurs

Les Assises du travail de 2023 ont préconisé de renforcer le dialogue social face aux changements dans le travail qui sont entraînés tant par le changement climatique que par les exigences de transformation liées à la transition écologique. Face à l'urgence, il apparaît essentiel que le dialogue entre les dirigeants d'entreprises et les salariés et leurs représentants, femmes et hommes, soit positionné suffisamment en proximité des situations de travail pour intégrer les enjeux propres à chaque environnement de travail, notamment les défis climatiques et sociaux ainsi que les incidences sur la santé mentale et physique des travailleurs. Le CESE a d'ailleurs déjà souligné l'importance du dialogue social au sein des entreprises pour les questions environnementales, et en particulier le rôle des CSE et CSA en la matière<sup>64</sup>.

Pour répondre à l'urgence, il paraît ainsi aujourd'hui nécessaire de rendre systématique la prise en compte de la transition écologique dans le dialogue social et le dialogue professionnel dans toutes les structures employeurs. Comme l'illustre la résolution « Le travail

en questions » adoptée par le CESE en 2023, le dialogue social et professionnel et l'écoute des salariés s'inscrivent dans une perspective de dynamisation de la démocratie au travail essentielle à une transition juste<sup>65</sup>.

### 1. Faire de la transition écologique un sujet dans les négociations obligatoires relatives à l'emploi et au travail

Les négociations obligatoires représentent un moment essentiel du dialogue social et le CESE estime nécessaire que la transition écologique y soit intégrée. C'est aussi un moment pour les salariés pour participer à l'effort commun et pour mieux le comprendre, tout en assurant un partage équitable de ce dernier au sein de l'entreprise.

Dans les trois versants de la fonction publique, le dialogue social est aussi la clé de la mise en place de transformations justes par et pour les agents. Les enjeux environnementaux doivent également être implémentés dans l'ensemble des comités sociaux, en s'appuyant sur l'expertise professionnelle des agents et des acteurs territoriaux pour trouver

<sup>64</sup> Dans son avis *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?*, (avril 2023), le CESE consacre notamment l'importance de « faire des conséquences environnementales des orientations stratégiques de l'entreprise un thème des consultations récurrentes obligatoires du CSE et prévoir que des discussions s'engagent dans les fonctions publiques pour l'élaboration d'une disposition législative équivalente ». Le CESE note également dans cet avis que, malgré l'élargissement des compétences accordés au CSE suite à la loi climat-résilience, « l'intégration des enjeux de la transition écologique et de la lutte contre le dérèglement climatique dans la discussion sur les orientations stratégiques reste cependant très partielle » et préconise que le CSE / le CSA soit systématiquement consulté sur les questions environnementales.

<sup>65</sup> CESE, résolution *Le travail en questions* (2023).

des solutions qui auront un impact positif pour l'environnement et les conditions de travail. La transition écologique doit

figurer parmi les accords de négociation collective dans la Fonction Publique.

## PRÉCONISATION #12

### Renforcer la place de la transition écologique dans les négociations d'entreprise

Des négociations obligatoires sont actuellement prévues par le Code du travail en matière de gestion de l'emploi et des parcours professionnels et de mixité des métiers. Le CESE alerte sur la nécessité d'une périodicité suffisante et soutenue pour la mise en œuvre des objectifs rappelés dans l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social. En effet, ces négociations doivent permettre d'aborder de façon régulière les points suivants :

- l'impact de l'environnement sur les conditions de travail ;
- l'impact de l'environnement sur les emplois, les compétences et la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- l'anticipation des mutations nécessaires de l'emploi et du travail pour contribuer à la réussite de la transition écologique.

Le CESE préconise de transposer la même obligation pour les trois versants de la fonction publique. Pour les lieux où la négociation sociale est moins encadrée, le CESE préconise de trouver les moyens pour atteindre les mêmes objectifs, par exemple au sein de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) pour les travailleurs des plateformes et au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) et commission paritaire régionale interprofessionnelle des professions libérales (CPRPL) pour les salariés des TPE

## **2. Mobiliser les comités sociaux et économiques pour la transition écologique**

À la suite de la Convention citoyenne pour le climat organisée au CESE en 2020, la loi du 22 août 2021 portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets attribue un rôle au comité social et économique (CSE) de toutes les entreprises d'au

moins 50 salariés (articles 40 et 41) en matière d'environnement : le CSE a désormais un droit de regard sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise et des décisions de l'employeur.

Le CESE a préconisé, dans l'avis précité sur la santé-environnement au travail, des évolutions législatives en cohérence avec les orientations de l'ANI relatif à la transition écologique et au dialogue



social pour inclure la transition écologique dans les « orientations stratégiques » sur lesquelles la consultation annuelle des CSE est obligatoire.

Le CSE, pour exercer ses missions, dispose des éléments mis à disposition dans la Base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) (qui devrait dès 2025 être alimentée de plus en plus par les données CSRD<sup>66</sup> dans les entreprises de plus de 500 salariés qui y sont soumises). Aujourd'hui, cette base de données paraît insuffisamment alimentée, en particulier dans les PME qui ont peu d'obligations de *reporting* environnemental. De surcroît, force est de constater que la BDESE fait rarement l'objet d'une présentation ou d'un échange dans les réunions de CSE. La pression des grandes entreprises sur leurs fournisseurs devrait conduire à une amélioration de la quantité et qualité de ces données déjà mises à disposition sur des plates-formes telles qu'Ecovadis<sup>67</sup>.

Par ailleurs, l'entreprise doit présenter au CSE les impacts environnementaux des projets qui lui sont soumis.

Plus généralement, les CSE sont actuellement consultés de manière obligatoire sur trois sujets : les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et

l'emploi. Même si, dans certaines entreprises, les orientations stratégiques comprennent la stratégie de transition écologique conformément à l'Accord national interprofessionnel de 2023 détaillé dans le chapitre II.A.2.1, nombre d'entreprises (services, loisirs, santé, « *care* », etc.) s'estiment encore peu concernées par le sujet. Il paraît donc nécessaire d'accélérer cette acculturation des salariés et des directions, d'une part en formant davantage représentants de salariés et représentants des employeurs siégeant dans les CSE et CSA, notamment via des formations communes, et d'autre part en intégrant la stratégie de transition écologique à la consultation obligatoire sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Ce dialogue serait certainement bénéfique à l'appropriation de la transition de l'entreprise mentionnée plus tôt.

Les comptes-rendus des CSE, accessibles à tous les salariés, leur permettront alors de vérifier l'application de cette disposition, en complément de l'inspection du travail.

Enfin, dans les grandes entreprises, les CSE gèrent parfois un certain nombre d'activités concrètes : restauration collective, vacances, plans de déplacement... Le CESE encourage à la prise en compte de critères sociaux et environnementaux dans le choix des prestataires de ces activités afin de

<sup>66</sup> Applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la directive européenne *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) fixe de nouvelles normes et obligations de reporting extra-financier. Elle concerne les grandes entreprises et les PME cotées en bourse

<sup>67</sup> La certification EcoVadis permet aux entreprises de mesurer leur impact environnemental, social et éthique selon les principes de la RSE.

mieux prendre en compte l'urgence de la transition écologique.

Cette prise en compte renforce un dialogue social de proximité ; elle suppose pour bien fonctionner d'organiser une formation complémentaire des salariés membres des CSE. Former les acteurs du dialogue social et de la négociation collective aux enjeux environnementaux suppose, comme cela a été vu pour

les OPCO, de donner la priorité à ces formations tant pour les représentants syndicaux et membres des CSE, que pour les DRH. Des formations communes seraient appropriées, s'agissant de thématiques nouvelles pour les deux groupes et d'un besoin de compétence commun.

### PRÉCONISATION #13

#### Généraliser l'appropriation de la planification écologique par les comités sociaux et économiques

Le CESE préconise une meilleure prise en charge du sujet par les comités sociaux et économiques (CSE) dans toutes leurs activités. La présentation de la stratégie de transition écologique de l'entreprise devrait faire l'objet d'une réunion annuelle et d'un avis du CSE, au moins au titre des orientations stratégiques de l'entreprise sur lesquelles la consultation est obligatoire.

Ceci suppose de généraliser les formations aux enjeux environnementaux en promouvant les dispositifs de formation commune

Les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) lorsqu'elles existent, devraient être consultées sur les effets du changement climatique et la nécessaire adaptation des conditions de travail.

Le CESE préconise que les CSE, dans les entreprises concernées, soient consultés sur le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Des dispositions équivalentes pourraient être prises pour les trois versants de la fonction publique.

Dans le même esprit d'appropriation de la planification écologique à toutes les échelles de gouvernance des entreprises, le CESE suggère que ces sujets fassent l'objet d'un vote, voire même d'un comité dédié au sein des conseils d'administration ou de surveillance.

Lors des consultations récurrentes, le CSE est informé mais pas consulté sur les conséquences environnementales des décisions de l'entreprise. Pourtant, l'esprit de la loi Climat et Résilience de 2019 évoque bien une information-consultation sur les conséquences environnementales.

Le CSE peut néanmoins rendre un avis sur les conséquences environnementales, si elles sont reliées à l'objet de la consultation, et ce, d'autant plus qu'un expert du CSE peut travailler sur « *les éléments d'ordre environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques, de la politique sociale, ou à l'appréciation de la situation économique et financière de l'entreprise* ».

Par ailleurs, la loi Climat et Résilience n'a pas traité des consultations ponctuelles (déménagement par exemple) et de ce fait le recours à un expert n'a pas été étendu à l'analyse des

conséquences environnementales, privant ainsi le CSE d'un éclairage pour formuler son avis sur les conséquences environnementales du projet proposé.

#### PRÉCONISATION #14

Le CESE préconise que la transition écologique soit prise en compte dans les expertises sur les projets importants et les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

## PARTIE 04

# À hauteur de femmes et d'hommes : accompagner les personnes pour qu'elles contribuent au succès de la planification écologique

Pour réussir le changement majeur qu'est la mise en œuvre de la planification écologique, il est essentiel que celle-ci soit mise à hauteur de femmes et d'hommes et considère les trajectoires individuelles : les personnes auront-elles le souhait de changer de métier ? De changer la façon de faire leur métier ? Comment faciliter un changement qui peut demander beaucoup d'efforts ? Comment s'insérer dans le monde du travail avec des perspectives positives ? Comment identifier les métiers durables ? Comment s'informer sur les perspectives d'évolution des métiers ? Quelles sont les formations accessibles ?

À cet égard, le CESE note l'interconnexion entre les différents acteurs de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle et souligne l'importance de les intégrer dans les politiques de pilotage de la planification écologique afin d'accompagner au mieux les actifs dans leurs trajectoires de mobilité.

Après un examen du rôle possible de l'outil commun qu'est le Conseil en évolution professionnelle (CEP), cette partie examine les principales situations de mobilité qui peuvent se présenter :

- une personne exerce un métier en pleine évolution au regard de la transition écologique ;
- une personne en reconversion professionnelle, subie ou choisie ;
- une personne éloignée de l'emploi de façon temporaire ou durable ;
- une personne qui prépare son entrée sur le marché du travail.

Les différents dispositifs correspondant à ces situations sont décrits ci-dessous et analysés sous l'angle de leur capacité à contribuer au succès de la planification écologique. Le sujet de l'égalité femme-homme est abordé dans chacune de ces 4 sous-parties.

## A. Un outil à renforcer, commun à toutes les situations : le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner les actifs

Les réformes de la formation professionnelle qui ont été conduites en 2014 et 2018 ont inscrit un droit à l'accompagnement des actifs dans leur trajectoire professionnelle, exercé à travers deux dispositifs, l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel constitue une obligation des employeurs et doit être réalisé tous les deux ans. Il porte entre autres sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié en matière de qualification et d'emploi, et peut tout-à-fait être le lieu d'un dialogue sur des évolutions répondant aux urgences environnementales.

Le conseil en évolution professionnelle, lui, répond à des enjeux de mobilité professionnelle qui conduisent tout actif à changer d'employeur voire de métier et/ou de secteur d'activité. Il constitue un service gratuit, en principe accessible à tous et toutes, et offre un appui à l'élaboration et à la concrétisation de projets personnels. Il comprend, le cas échéant, l'élaboration avec la personne d'un parcours incluant des actions de formation. Pour les personnes en emploi, il est confié à des opérateurs régionaux sélectionnés par appel d'offre de France compétences.

Dans son avis rendu en mars 2021 sur les reconversions professionnelles<sup>68</sup>, le CESE

dressait le constat d'un droit encore peu connu et donc peu utilisé par les actifs. Or, la montée en charge du CEP apparaissait déjà essentielle à une adaptation réussie des trajectoires professionnelles en relation avec la transition écologique, tant dans une perspective d'évolution des compétences que de changement de profession. Le passage par le CEP est d'ailleurs incontournable pour les actifs qui ont recours à un dispositif public de transition ou de reconversion professionnelle (cf. ch. IV.C.1). Le déploiement en volume et la qualité de ce conseil conditionnent, par conséquent, ces possibilités d'évolution professionnelle. Il devrait permettre de développer des possibilités de mobilité horizontale ou ascendante vers les métiers verts ou verdissants, d'adapter le contenu des emplois aux besoins de la planification écologique - on a vu plus haut que tous les métiers doivent intégrer de nouvelles compétences - d'améliorer la qualité des emplois notamment d'exécution et d'organiser la deuxième partie de carrière des métiers à forte pénibilité.

Dans l'avis précité, le CESE invitait à un changement radical d'échelle dans la mise en œuvre du CEP notamment pour faire face aux besoins de reconversion professionnelle. Il préconisait,

<sup>68</sup> [https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2021/2021\\_08\\_reconversions\\_professionnelles.pdf](https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2021/2021_08_reconversions_professionnelles.pdf)

notamment, la création d'une plateforme en ligne dédiée à l'information du public et à l'orientation vers les opérateurs. Depuis 2022, le site « mon compte formation » s'efforce d'assurer une meilleure visibilité du CEP. Toutefois, cette initiative ne paraît pas à la hauteur de l'enjeu et le CESE s'est exprimé depuis à plusieurs reprises en faveur d'un usage plus systématique du CEP avec l'ouverture d'un dispositif de consultation à l'intention des TPE qui souhaiteraient accompagner leurs salariés dans leur projet professionnel<sup>69</sup>.

Le cas des métiers qui risquent de connaître à terme une forte contraction est particulièrement préoccupant : ni

les branches ni les territoires ne s'y risquent, sous peine de prendre le risque de précipiter la perte d'emplois par anticipation. Il peut être intéressant que les salariées et salariés prennent des initiatives individuelles sur le sujet, et le CEP peut en être l'occasion.

Compte tenu de ce rôle du CEP<sup>70</sup> dans l'accompagnement des mobilités et reconversions professionnelles, il paraît nécessaire que le CEP intègre systématiquement les considérations liées à la transition écologique dans les stratégies établies dans le cadre des projets individuels d'évolution professionnelle.

## PRÉCONISATION #15

### Confier à un opérateur la mission d'élaborer et conduire un programme opérationnel durable associant inclusion et réussite de la planification écologique

Le CESE réitère et complète une des préconisations déjà formulées dans son rapport annuel sur l'état de la France (2023), dans son avis sur les métiers en tension et dans celui sur les reconversions professionnelles.

Pour répondre aux besoins des actifs d'enrichir leur emploi pour mieux contribuer à la planification écologique et pour des salariés confrontés à la perspective d'une disparition ou d'une transformation de leur métier, le conseil en évolution professionnelle (CEP) et son volet bilan de compétences doivent changer radicalement d'échelle.

Le CESE préconise que les conseillers en évolution professionnelle soient formés sur les perspectives d'impact de la transition écologique sur l'emploi et les compétences, dans une approche concrète et territoriale. Cet effort de formation des conseillers pourrait devenir un critère dans le choix des opérateurs de CEP par France compétences, ainsi qu'un critère lors d'évaluations régulières de ces opérateurs.

Des dispositions équivalentes pourraient être prises pour les trois versants de la fonction publique.

69 Contributions de la commission Travail et Emploi aux exercices PNR-PNRR 2022 et 2023.

70 Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement qui permet aux individus de définir un projet d'évolution professionnelle et d'élaborer une stratégie de formation et de financement pour le réaliser, [Conseil en évolution professionnelle \(CEP\) | Service-Public.fr](https://www.service-public.fr).

## B. Une personne qui exerce un métier en pleine évolution au regard de la transition écologique

Comme décrit précédemment, la très large majorité des métiers va connaître des changements dans les techniques, les produits ou les façons de produire, pour la transition écologique. Face à ce défi collectif, il est de la responsabilité des structures publiques et privées d'assurer l'employabilité de leurs personnels (article L.6321-1 du code du travail) au-delà de leur emploi présent. Il est du ressort des directions des ressources humaines d'anticiper ces évolutions et de s'assurer que les salariés seront formés aux nouvelles compétences généralement attendues dans leur métier.

Une première possibilité est la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) dans cette perspective.

De même que le Conseil en évolution

professionnelle doit être mobilisé dans cette perspective (voir chapitre IV.B.), signalons également que l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) a un rôle à jouer pour orienter les cadres dans ce sens.

Le cas le plus complexe est sans doute celui des travailleurs et travailleuses indépendants. Il est toutefois vraisemblable que les clients/donneurs d'ordre de ces travailleurs intégreront dans leurs cahiers des charges des références à des pratiques cohérentes avec la planification écologique, tout comme les prestataires eux-mêmes pourront faire évoluer leurs offres dans ce sens. Une mutualisation des formations entre les travailleurs indépendants pourrait être une option à soutenir.

## C. Une personne en reconversion professionnelle, subie ou choisie

Deux outils importants de reconversion professionnelle ont été mis en place ces dernières années.

### 1. Le dispositif Transitions collectives (Transco)

Transco vise à anticiper et à réduire les impacts négatifs des mutations économiques et technologiques pour les entreprises et les salariés. Il met en relation des entreprises qui envisagent des réductions d'effectifs avec d'autres qui ont, en revanche, des perspectives de développement et visent une mobilité sécurisée des salariés dont l'emploi serait

menacé. À l'issue de son parcours, le salarié conserve la possibilité de retrouver son poste de travail initial ou d'être repositionné dans un emploi équivalent. Les coûts de formation et de rémunération sont pris en charge en tout ou partie par l'État, selon la taille de l'entreprise et la durée de la formation. La justification économique de cet investissement public tient à l'objectif d'une réorientation des emplois vers des métiers identifiés comme « porteurs ».

Transco fait l'objet d'une gestion territorialisée qui associe les

OPCO, les associations Transition-pro, les services de l'État (Drieets<sup>71</sup>) et les conseils en évolution professionnelle (CEP). Au niveau local, les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) ont pour mission d'accompagner les entreprises.

Transco constitue en principe un dispositif adapté pour gérer les transitions professionnelles au plus près des besoins des entreprises, des salariés et des territoires. Le dispositif devrait permettre d'orienter les parcours de reconversion dans des activités utiles à la transition écologique et de conjuguer l'effort de reconversion avec des objectifs de recomposition d'activités. Néanmoins sa complexité initiale suggère de ne pas y apporter de nouvelles complexités. Il est probable que les entreprises qui embauchent dans ce cadre sont alignées avec la planification écologique.

Transco est d'ailleurs peu utilisé par les entreprises et les salariés<sup>72</sup> malgré la levée de certains freins inhérents à son fonctionnement<sup>73</sup>. Cette sous-utilisation peut être attribuée :

- à des incertitudes quant à la recomposition des activités et à l'insuffisante maturité de certains marchés liés à la transition écologique<sup>74</sup> ;
- à la méconnaissance et au défaut d'attractivité de certains métiers essentiels à la transition écologique (voir chapitre III.A);

→ à l'image du dispositif qui, pour certains employeurs, demeure connotée à l'échec et aux difficultés économiques.

Néanmoins, le CESE propose de pérenniser ce dispositif qui, même peu utilisé, est de nature à apporter une solution utile à des cas bien particuliers.

## **2. Le projet de transition professionnelle (PTP)**

Ce dispositif constitue une modalité particulière d'utilisation du CPF qui vise à favoriser les reconversions professionnelles en permettant à une ou un salarié de quitter son poste de travail pour suivre une formation certifiante afin de changer de métier. Le PTP est un dispositif plus individualisé que Transco et son pilotage est sans doute moins exigeant ; il obtient des résultats honorables avec la prise en charge d'environ 20 000 dossiers par an et un taux de certification important, de l'ordre de 90 %. Ces chiffres restent cependant très en deçà du nombre d'entrées dans le congé individuel de formation (CIF) que le PTP a remplacé en 2019.

Par ailleurs, le dispositif « démissionnaire », qui permet de bénéficier des allocations chômage après démission, en cas de projet sérieux de reconversion par formation et/ou création d'entreprise validé par le CEP, a connu une utilisation croissante depuis sa création en 2019 (25 000 bénéficiaires en 2022). À défaut d'une formation réalisée dans son entreprise

<sup>71</sup> Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

<sup>72</sup> Les résultats de Transco sont extrêmement décevants avec moins de 300 parcours financés en 2022. Ceux du projet de transition professionnelle sont honorables avec la prise en charge d'environ 20 000 dossiers par an mais restent en deçà du nombre d'entrées dans le congé individuel de formation (CIF) qu'il a remplacé en 2019.

<sup>73</sup> Concernant Transco, la condition préalable de négociation d'un accord de GEPP a été levée en 2022 pour les entreprises employant moins de 300 salariés.

<sup>74</sup> Par exemple, la rénovation énergétique, présentée comme un des principaux moteurs du secteur du bâtiment, et qui est une des réponses à l'objectif de décarbonation inscrit dans la SNBC, pâtit, jusqu'à présent, d'une demande insuffisante des particuliers et des collectivités publiques (notamment, en raison de restes à charge élevés).



avec maintien de sa rémunération dans le cadre d'un PTP, le dispositif démissionnaire permet de sécuriser le salarié dans sa reconversion par l'indemnisation chômage. Limité aux durées d'indemnisation prévues en situation courante, son amélioration afin de permettre des reconversions particulièrement utiles à la transition écologique mériterait d'être regardée, alors même que les droits à l'assurance chômage ont été réduits par les réformes récentes.

#### PRÉCONISATION #16

##### Mieux utiliser le Projet de transition professionnelle

Le CESE préconise au Gouvernement et aux régions de développer les outils d'accompagnement et de financement des mobilités professionnelles engagées sur des reconversions longues par l'amélioration des dispositifs existants.

Dans le cadre du Projet de transition professionnelle (PTP) et du dispositif démissionnaire, les conseillers en évolution professionnelle doivent être formés aux biais générés afin de faciliter l'accès aux projets de transition vers des métiers de la transition écologique pour les femmes.

### 3. Questionner la mobilité géographique lors des reconversions collectives

Faciliter ces mobilités résidentielles implique également de considérer la situation du travailleur dans sa globalité en tenant compte de la composition de sa famille, donc de lui assurer la proximité de services aux familles et de services publics (notamment les établissements scolaires), des transports en communs ou encore l'accès aux soins. La transformation des activités dans le cadre de la transition écologique peut conduire à envisager des modifications substantielles de la géographie des activités et de l'emploi, bien que la transition écologique soit nécessaire sur tout le territoire. À titre d'exemple, le coût de la décarbonation des cimenteries pourrait par exemple amener une reconfiguration de la géographie du secteur, conduisant à des reconversions collectives des salariés d'usines souvent isolées.

La mobilité géographique est-elle pour autant un axe à encourager pour ces reconversions ? Plusieurs éléments invitent à la prudence.

En premier lieu, il ne peut être fait abstraction de difficultés d'appariement entre la demande et l'offre de qualification. L'offre de qualification disponible du fait d'une fermeture doit en effet être rapprochée des compétences demandées dans des zones d'activités où s'opèrent les recrutements : il ne suffit pas de déménager pour trouver un travail pour lequel on est qualifié.

En second lieu, des travaux sociologiques ont montré que l'injonction à la mobilité adressée à des travailleuses et travailleurs peu ou moyennement qualifiés peut avoir des effets délétères sur leurs trajectoire professionnelles et personnelles ultérieures, notamment en les privant du réseau relationnel sur lequel ils peuvent s'appuyer localement pour faire face à des difficultés économiques.

Enfin, privilégier des transferts de main d'œuvre depuis des territoires en déprise économique risque d'accentuer les difficultés de ces territoires et de compromettre leur capacité de récupération<sup>75</sup>.

Dans la transition écologique, la question du logement et de la mobilité est enfin l'un des enjeux les plus difficiles, alors que la distance moyenne domicile-travail continue à croître, augmentant le recours à la mobilité automobile individuelle.

En particulier, il s'agirait de veiller à ce qu'une éventuelle mobilité géographique de l'un des deux membres d'un couple ne génère pas une augmentation des trajets journaliers de l'un ou de l'autre, tant pour des questions d'émissions de gaz à effet de serre que pour des raisons d'équilibre des temps de vie familiale.

#### PRÉCONISATION #17

Le CESE préconise d'afficher le maintien et l'amélioration des équilibres territoriaux en matière d'activité, d'accessibilité aux services publics et d'emploi comme un objectif important de la planification écologique. Cette évolution doit être accompagnée d'une politique du logement et de l'aménagement du territoire, conduite aux niveaux national et local, à la hauteur des enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

La mise en place d'une telle politique permettra un renforcement de l'implication des acteurs du logement, et en particulier des bailleurs sociaux, dont les moyens d'action doivent être préservés.

#### **Un exemple pour mieux articuler branches et politiques régionales :**

Le CESER Centre-Val de Loire souligne les besoins en mobilité et en planification urbaine et rurale pour améliorer la desserte des bassins d'emploi. Il rappelle l'importance du réseau ferroviaire pour réduire les mobilités individuelles et suggère que le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) soit le document porteur de cette vision à l'échelle régionale, puis que cette vision soit traduite concrètement sur les documents de planification locaux. Reconduire ailleurs une telle approche permettrait de favoriser le développement d'un réseau de transports publics entre zones urbaines et rurales notamment.

<sup>75</sup> CESE, avis *Travail, emploi et mobilités*, (novembre 2019), pp.63-65.

## D. Une personne éloignée de l'emploi de façon temporaire ou durable

Comme exprimé précédemment, la planification écologique entraîne des besoins en emplois non satisfaits. C'est un paramètre de plus qui conduit à s'interroger sur les moyens d'amener à l'emploi des personnes qui en sont éloignées ou privées pour diverses raisons.

Vivant dans des conditions de précarité et des situations de dépendance, les demandeurs d'emplois et les personnes relevant de l'insertion ont appris l'adaptation à un monde contraint et sont inventeurs de gestes écologiques depuis longtemps. Elles sont celles qui subissent le plus les conséquences des dégradations environnementales, alors qu'elles en sont les moins responsables. Aussi, leur participation est essentielle et source d'inspiration pour les emplois de la transition écologique.

### 1. Les habitants des zones rurales et urbaines en grande difficulté

Attirer, inclure et retenir durablement les populations des territoires défavorisés, notamment les Quartiers de la politique de la ville (QPV) est indispensable pour assurer une transition juste et faire face aux métiers en tension<sup>76</sup>, en particulier ceux indispensables à la

transition écologique. La banlieue n'est pas qu'un réservoir à main d'œuvre qualifiée ou non qualifiée, c'est aussi un gisement d'idées, souvent fondées sur une certaine frugalité ou circularité<sup>77</sup>, de nature à inspirer les entreprises dans leur transition, et à intégrer les nouveaux récits mentionnés plus haut.

Ainsi, pour le CESE, l'inclusion économique<sup>78</sup> constitue un puissant levier à mettre au service de la réussite de la planification écologique. Elle vise à permettre à des publics diplômés ou sans qualifications professionnelles et pouvant faire l'objet de discrimination de trouver des opportunités à la hauteur de leurs compétences. La détection et la mobilisation des viviers QPV est un outil d'inclusion économique qui contribue à répondre au fort besoin de main d'œuvre dans les temps très contraints de la planification. Elle repose sur plusieurs axes :

- le renforcement de la compréhension du secteur et de la connaissance des métiers autour de nouveaux récits sur les métiers plus diversifiés et sophistiqués de la transition écologique ;

<sup>76</sup> Voir avis du CESE *Métiers en tension* (janvier 2022).

<sup>77</sup> À l'image de ces entrepreneurs et entrepreneuses de la diversité qui cherchent à concilier protection de la planète et protection du portefeuille (ex : Fanny Fanou, fondatrice de Geolnnov, financée par le Fonds Sens). De plus, dans ces QPV, de nombreux modèles de convivialité ou loisirs à faible empreinte matérielle (déplacements modestes, économie du partage) se développent qui peuvent sans doute inspirer les nouveaux modes de vie.

<sup>78</sup> L'inclusion économique est un concept qui fait référence à la création de conditions équitables pour que toutes les personnes, indépendamment de leur origine, de leur statut socio-économique, de leur genre, de leur handicap ou d'autres facteurs, puissent participer activement à l'économie d'une société.

- le développement des partenariats avec les établissements scolaires, prioritairement les établissements d'enseignement professionnel ;
- la mise en réseau des acteurs associatifs locaux (associations d'insertion, d'accompagnement vers l'emploi...) pour permettre la détection et l'orientation des profils attirés par les métiers de la transition écologique ;
- la mise en relation multimodale entre candidats et recruteurs (opérations de type « *jobdatings* ») sur les bassins de vie et le recours à des plateformes digitales de recrutement inclusif<sup>79</sup> ;
- l'élaboration et la mise en place de programmes d'amélioration de l'employabilité avec préparation

effective et opérationnelle à l'emploi (coaching, mentorat, simulation d'entretiens etc.) vert.

Ainsi, mobiliser les QPV et les structures qui les animent devrait accélérer la transition écologique. L'enjeu est d'en faire non plus les premières victimes du dérèglement climatique mais les premiers acteurs de la transition écologique. Cela passe notamment par une « révolution managériale » et l'implication des entreprises<sup>80</sup>. À ce titre, le CESE rappelle que la promotion de la diversité auprès des entreprises est une des solutions aux besoins importants de recrutement observés dans de nombreux secteurs d'activité<sup>81</sup>, notamment du fait des besoins de la planification écologique.

### Le projet Tera

Le CESE souhaite ici rapporter une expérience d'inclusivité propre aux territoires ruraux, actuellement menée dans le Lot-et-Garonne et susceptible d'être démultipliée et reconduite ailleurs : il s'agit du projet « Tera », soutenu par l'ADEME et mis en lumière dans l'avis du CESE de 2020 « Pour une alimentation durable ancrée dans les territoires ». Il a pour objectif le développement économique des territoires ruraux défavorisés par le biais d'un écosystème coopératif visant notamment à relocaliser 85 % de la production vivrière, à réduire l'empreinte écologique du territoire à un niveau soutenable, à expérimenter des innovations démocratiques, à mettre en œuvre une école de formation aux métiers de la transition, à développer localement ces métiers (dans le bâtiment notamment) et à permettre aux acteurs impliqués de dépasser le seuil de pauvreté<sup>82</sup>.

79 Voir par exemple MozaikTalents.

80 Audition du CEREQ, le 17 janvier 2024.

81 CESE, avis *Métiers en tension* (2022).

82 <http://www.tera.coop>

## PRÉCONISATION #18

Confier à France Travail la mission d'élaborer et conduire un programme opérationnel durable associant inclusion des habitants des quartiers prioritaires de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR) et réussite de la planification écologique

Le CESE préconise de mettre l'inclusion économique au service de la transition écologique avec l'élaboration et la conduite d'un programme liant, pour un territoire donné, les parties prenantes (candidats, associations, structures publiques, collectivités locales, entreprises de toute taille) et axé sur :

- une campagne de communication, notamment auprès des établissements scolaires et d'enseignement supérieur ;
- des actions de préparation et d'accompagnement des candidats à l'emploi ;
- des actions de mise en relation avec les entreprises et organismes de formation pour les candidats résidant en quartiers prioritaires de la ville (QPV) et dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) autour des métiers de la transition écologique.

Ce programme pourra s'appuyer sur la mobilisation des crédits prévus dans le cadre du financement du dispositif emplois francs et des contrats de ville.

Pour les zones rurales, le CESE propose de suivre et d'évaluer la reproductibilité des expériences de développement durable des territoires ruraux en cours telles que le projet « Tera » dans le Lot-et-Garonne.

Pour les outre-mer enfin, le CESE constate que les métiers de la transition écologique sont particulièrement nécessaires, car ces territoires combinent une plus grande exposition aux phénomènes climatiques intenses, un isolement géographique et un plus fort besoin des compétences locales. Le CESE recommande d'y dédier des programmes adaptés, en tenant compte des spécificités de chacun, en particulier au regard du besoin d'accélération de leur transition énergétique.

## 2. Les demandeurs d'emploi

Pour favoriser la planification écologique, les opérateurs publics de l'emploi, regroupés au sein du réseau France Travail, peuvent agir d'une part auprès des entreprises (prospective métiers, conseil lors du recueil des offres d'emploi...) et d'autre part auprès des demandeurs d'emploi (orientation professionnelle, formation...). Le CESE réitère la préconisation qu'il a faite en 2020 sur l'ouverture du projet de transition professionnelle à certaines catégories de demandeurs d'emploi : « ... *le dispositif des projets de transition professionnelle devrait être proposé à certaines catégories de demandeurs et demandeuses d'emploi n'ayant pas bénéficié de formation qualifiante dans les cinq dernières années dans le cadre d'une gestion et d'un accompagnement partagés entre [France Travail] et les associations de Transition professionnelle* »<sup>83</sup>. Ces deux entités veilleraient à vérifier que les projets de reconversion qu'elles financent s'inscrivent dans les objectifs de la planification écologique, ou a minima ne s'y opposent pas.

Ces outils devraient être systématiquement proposés aux salariés avant toute rupture de contrat de travail.

## 3. Les personnes relevant de l'insertion

Environ 150 000 personnes travaillent aujourd'hui dans des structures d'insertion par le travail, dont 120 000 personnes en situation de handicap dans des Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) et 2 200 dans le dispositif expérimental « territoires zéro chômeurs ». Nombre de ces emplois sont exercés dans des secteurs verts, de l'entretien des espaces

verts ou jardins au recyclage et à la maintenance.

La plupart sont des acteurs concernés par la transition écologique et développent de nombreuses activités d'intérêt général, comme la valorisation de l'environnement, du patrimoine ou des objets de seconde main. Ces activités sont essentiellement financées par les pouvoirs publics et par les collectivités territoriales en charge des politiques d'insertion et de leur environnement patrimonial.

Dans un contexte de transition écologique où le « jetable » devrait diminuer et où une nouvelle relation à la nature est reconnue comme nécessaire (besoin de développer la nature en ville par exemple), ces métiers sont de réelles opportunités et passerelles vers l'emploi durable pour des publics marginalisés, dans le secteur public comme privé.

### PRÉCONISATION #19

#### Améliorer la transition des structures d'insertion vers les métiers de la planification écologique

Le CESE préconise de poursuivre les dispositifs d'insertion et d'y ajouter des politiques ambitieuses de formation et qualification se donnant comme objectif majeur une sortie des bénéficiaires de ces dispositifs vers des emplois stables et utiles à la transition écologique.

83 CESE, avis *Les reconversions professionnelles* (mars 2021), préconisation 9.

Enfin, pour rappel, l'avis sur les métiers en tension<sup>84</sup> préconisait de déployer le dispositif RTE (Revenu de Transition Écologique) expérimenté sur plusieurs territoires depuis 2019 et susceptible d'être en partie financé par un redéploiement du RSA par les départements. Ce dispositif porté par la Fondation Zoein consiste à verser un revenu à des personnes, en contrepartie d'activités orientées vers l'écologie

et le lien social. Dans l'Aude et la Région Occitanie, ce dispositif est couplé à une « coopérative de transition écologique », réseau entre tous les acteurs concernés sur un territoire, constitué sous forme de société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) qui offre un accompagnement adapté aux situations de chaque bénéficiaire du RTE.

#### Expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée »<sup>85</sup>

De l'alinéa 5 du préambule de la Constitution de 1946 « *chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* » découle l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée » depuis 2017.

Ce projet permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi de retrouver une place d'acteur sur leur territoire. Ce sont les individus concernés qui créent leur emploi à partir d'une analyse des besoins de service du territoire et tant que leur activité n'entre pas en concurrence directe avec une activité marchande. Les demandeurs d'emploi deviennent alors « acteurs » des réponses aux besoins des habitants et des territoires. Le travail dans les « entreprises à but d'emploi » des territoires zéro chômage longue durée permet aux personnes de retrouver confiance, de sortir de l'isolement.

Si on analyse le fonctionnement de ces entreprises à but d'emploi, leurs activités sont généralement très respectueuses de l'environnement et en faveur de sa préservation.

## E. Une personne qui prépare son entrée sur le marché du travail

Quoique l'Éducation nationale ait commencé à intégrer les questions environnementales dans ses programmes, les jeunes qui sortent du système scolaire sont encore loin d'avoir les compétences nécessaires à exercer des métiers en cohérence avec la planification écologique.

Durant la scolarité, deux étapes paraissent essentielles pour acculturer les jeunes aux nouvelles compétences et les orienter vers les métiers de la transition écologique dont le succès de la planification écologique a besoin.

84 CESE, avis *Métiers en tension* (2022).

85 *Zéro chômeur : mobilisez votre territoire pour l'emploi*, Daniel Le Guillou, éditions de l'atelier.

Tout d'abord, l'orientation professionnelle des jeunes, lorsqu'elle n'est pas subie, se définit aussi à l'aune des centres d'intérêt et de l'univers de connaissances des jeunes. Orienter vers les métiers de la transition écologique oblige alors à penser l'éducation aux enjeux écologiques et à faire en sorte qu'elle entre dans le quotidien des jeunes et à ce que ceux-ci aient l'espace pour développer diverses activités qui ont trait à ces enjeux.

En second lieu, dans le cadre des parcours de formation préparant aux diplômes professionnels (certificat d'aptitude professionnelle, baccalauréat professionnel, brevet professionnel), comme dans l'enseignement supérieur, les élèves, étudiants ou apprentis, doivent effectuer des périodes de formation en entreprise<sup>86</sup>. Ces périodes occupent une place essentielle dans l'acquisition des connaissances et compétences, et dans l'évaluation pour l'obtention des diplômes. Les conventions de stage ou les contrats d'apprentissage fixent les objectifs pédagogiques de la formation en entreprise. Ces objectifs sont élaborés par les enseignants, formateurs, tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Les compétences nécessaires à la transition écologique ont été évoquées au chapitre II.B. Les cadres de formation en cours de définition n'ont néanmoins pas encore été suffisamment déployés dans la pratique mais constituent une base pour faire évoluer les compétences à acquérir à la fois par la formation initiale et continue.

L'apprentissage de ces compétences transversales, *a minima* celles relatives à l'autonomie, l'adaptation, le travail en équipe et la créativité suppose qu'elles soient ancrées dans l'activité de travail :

les compétences sont d'autant mieux acquises qu'elles le sont en situation. Pour le CESE, le déploiement de ces compétences liées à la transition écologique dans les périodes de formation en entreprise constitue un levier important pour engager des actions dans les entreprises ou administrations en faveur de la transition écologique, notamment pour développer les mesures de sobriété.

#### PRÉCONISATION #20

### Intégrer la transition écologique dans les stages et apprentissages

Le CESE préconise que les conventions de stage portant sur l'obtention d'une certification professionnelle et les contrats d'apprentissage prévoient un article relatif à la formation aux compétences liées à la transition écologique. Les mises en situation de ces compétences seront élaborées par les formateurs et tuteurs après que ceux-ci ont été formés. Elles pourront faire l'objet de convention entre établissements scolaires et entreprises, dans le cadre des Comités Locaux École-Entreprise, des Campus des Métiers, et figurer dans les projets d'établissements et dans le projet d'académie.

<sup>86</sup> 12 à 14 semaines en CAP sur deux ans, 18 à 22 semaines en bac pro sur deux ans, 16 semaines en BTS sur deux ans, trois jours sur 5 ou un mois sur deux pour un apprenti.



# conclusion

Cet avis rappelle que l'urgence de la transition écologique ne relève plus de la prospective de moyen ou long terme, mais bien de politiques ayant des impacts immédiats. Cela est d'autant plus vrai que des métiers identifiés comme importants au titre de la planification écologique sont d'ores et déjà en tension aujourd'hui. Pourtant, au motif d'une amélioration de la situation sur le marché du travail, la loi de finance prévoit une réduction de 1,1 milliard d'euros pour la mission travail et emploi, dont près de 900 millions concernent l'anticipation des mutations économiques dont il est question dans cet avis. Le CESE souhaite alerter sur le fait que cet arbitrage constitue une menace sur la réussite de la planification écologique. Cela est particulièrement prégnant pour les métiers en tension.

L'avis propose les préconisations les plus opérationnelles possibles, en s'insérant dans et utilisant au mieux les institutions et dispositifs existants.

La réussite de la planification écologique repose sur une mobilisation de la société dont celle du monde du travail est un élément essentiel. L'effort devra être partagé par les acteurs. Les salariés doivent acquérir de nouvelles compétences, éventuellement changer de métier voire de lieu de vie, travailler parfois dans des conditions plus difficiles. Les employeurs doivent innover, identifier et faire prospérer des modèles d'affaires nouveaux pour contribuer à la planification écologique, financer des investissements lourds et dont

la rentabilité repose souvent sur des politiques publiques en train de se mettre progressivement en place, mobiliser et former leurs collaborateurs pour réussir ces changements.

Les pouvoirs publics doivent déclencher et accélérer la mise en œuvre de la planification écologique par des politiques plus ambitieuses : l'urgence impose de massifier, donc d'aller au-delà de l'incitation, vers l'obligation, voire la limitation de certaines pratiques pourtant aujourd'hui usuelles. Ces politiques doivent être construites avec les acteurs, faire l'objet d'une adhésion démocratique et être perçues comme à la fois nécessaires et justes.

Les partenaires sociaux doivent accompagner les travailleurs et les employeurs dans tous ces changements et faire en sorte que cette transition écologique nécessaire et vitale ne soit pas ressentie comme un poids supplémentaire mais comme un plus pour leur avenir ; l'acceptation de ces changements profonds est à ce prix.

La planification écologique réussira si tous ces acteurs s'entendent sur une répartition équitable de ces efforts. Au-delà de ces efforts, c'est une société d'épanouissement individuel et collectif, plus juste et en harmonie avec le vivant que nous sommes en train de construire. Le jeu en vaut la chandelle.

# Déclarations des groupes

MOBILISER LES ACTEURS DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL  
POUR RÉUSSIR LA PLANIFICATION ÉCOLOGIQUE

Agir autrement pour  
l'innovation sociale  
et environnementale



# Scrutin

**Scrutin sur l'ensemble de l'avis.  
Le CESE a adopté.**

**Nombre de votantes  
et de votants : 118**

**Pour : 90**

**Contre : 1**

**Abstentions : 27**

## Ont voté pour

GROUPE

COMPOSITION

**Ont voté contre**

GROUPE	COMPOSITION
--------	-------------

--	--

**Se sont abstenu.e.s**

GROUPE	COMPOSITION
--------	-------------

--	--

# Annexes

## 1

### Composition de la commission Environnement à la date du vote

#### Président

Sylvain BOUCHERAND

#### Vice-Présidents

Evanne JEANNE-ROSE

Gilles VERMOT

DESROCHES

#### Agir autrement pour l'innovation sociale et environnementale

Claire TUTENUIT

#### Agriculture

Antoine d'AMÉCOURT

Thierry COUÉ

Alain DURAND

Pascal FEREY

#### Alternatives sociales et écologiques

Eric MEYER

#### Artisanat et professions libérales

Aminata NIAKATÉ

#### CFDT

Soraya DUBOC

Pascal GUIHÉNEUF

Marie-Hélène MEYLING

Albert RITZENTHALER

#### CFTC

Eric HEITZ

#### CGT

Claire BORDENAVE

Fabienne ROUCHY

Fabienne TATOT

#### CGT-FO

Béatrice CLICQ

Hervé QUILLET

#### Entreprises

Pierre GOGUET

Catherine GUERNIOU

Nadine HAFIDOU

Gilles VERMOT

DESROCHES

#### Associations

Martin BOBEL

Benôît MIRIBEL

Jean-Pascal

THOMASSET

#### Environnement et nature

Sylvain BOUCHERAND

Julie MARSAUD

Élodie MARTINIE-

COUSTY

Nicolas RICHARD

#### Familles

Marie-Josée

BALDUCCHI

#### Non Inscrits

Corine BEAUFILS

#### Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

Evanne JEANNE-ROSE

#### Outre-mer

Ghislaine ARLIE

Hélène SIRDER

#### UNSA

Fanny ARAV

## 2

### Composition de la commission Travail et emploi à la date du vote

#### **Présidente**

Sophie THIERY

#### **Vice-présidentes**

Michèle CAY

Stéphanie PAUZAT

#### **Agir autrement pour l'innovation sociale et environnementale**

Saïd HAMMOUCHE

Patrick LEVY WAITZ

#### **Agriculture**

Etienne GANGNERON

Christine VALENTIN

#### **Alternatives sociales et écologiques**

Cécile GONDARD-

LALANNE

#### **Artisanat et professions libérales**

Jean-Christophe

REPON

#### **Associations**

Jean-Marc BOIVIN

Viviane MONNIER

#### **CFDT**

Thierry CADART

Christelle CAILLET

Sébastien MARIANI

Sophie THIERY

#### **CFE-CGC**

Valérie GAYTE

#### **CFTC**

Anne CHATAIN

#### **CGT**

Michèle CHAY

Jean-François NATON

Maurad RABHI

#### **CGT-FO**

Jean-Yves SABOT

Sylvia VEITL

#### **Entreprises**

Eric CHEVEE

Stéphanie PAUZAT

Pierre-Olivier

RUCHENSTAIN

Elisabeth TOME-

GERTHEINRICHES

#### **Environnement et nature**

Florent COMPAIN

Pascal MAYOL

#### **Familles**

Claudie KULAK

#### **Non-inscrits**

Yazid CHIR

#### **Organisations étudiantes**

#### **et mouvements de jeunesse**

Evanne JEANNE-ROSE

#### **Outre-mer**

Tu YAN

#### **Santé et citoyenneté**

Jérémie BOROY

#### **UNSA**

Jean-Marie TRUFFAT



## 3

## Listes des personnes auditionnées et rencontrées

En vue de parfaire son information, la commission permanente Environnement et la commission permanente Travail et Emploi ont successivement entendu :

**M. Rémi VANEL**

Collectif Pour un réveil écologique.

**M. Thomas GAUDIN**

Économiste, service Économie et Prospective, ADEME.

**Mme Vinciane MARTIN**

The Shift Project.

**Mme Sylvie DUGENEST,**

Directrice des ressources humaines, Renault Flins.

**Mme Corinne GALICHERE,**

directrice de VINCI Academy.

**Mme Myriam EL KHOMRI,**

Ancienne ministre, directrice RSE de Diot-Siaci et présidente du comité RH d'EpE.

**Mme Catherine BEAUVOIS,**

directrice adjointe de l'offre de service, France Travail.

**M. Aymeric MORIN,**

adjoint du directeur général adjoint de l'offre de service, France Travail.

**Mme Hélène RAMBOURG,**

responsable RSE, France Travail.

**Mme Hélène GARNER,**

directrice du département Travail, Emploi, Compétences (DTEC).

**Mme Cécile JOLLY,**

en charge de la prospective des métiers, France Stratégie.

**Mme Nathalie MONCEL,**

cheffe du département Travail, Emploi, Professionnalisation (DTEP), CEREQ.

**Mme Lizia BAGIONI,**

chargée d'études au département Travail, Emploi, Professionnalisation (DTEP), CEREQ.

**M. Sébastien BOULEAU**

Directeur général OPCO Constructyts

**M. Antoine DURAND**

Réseau Action Climat

**M. Pierre LAMBLIN**

Directeur des études APEC

**M. Pascal ROUSSAY**

Chargé de relations APEC

**M. Olivier BERDUCOU**

CFDT Orange

**M. Emmanuel SCHNEIDER**

Directeur de programme au Secrétariat général à la planification écologique

**Mme Elisabeth TOME-GERTHEINRICHS**

Conseillère au CESE- Groupe des Entreprises

**M. Fabien DESCHAMPS**

Collectif CGT EDF Cordemais

**M. Arnaud MURET**

OPCO Entreprises de proximité

**M. Bruno DROLEZ**

Directeur régional de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Hauts-de-France

**Jérôme PELISSE**

Sociologue, expert de l'intégration des régulations

**M. Florent COMPAIN**

Co-rapporteur de l'avis du CESE de l'avis Les reconversions professionnelles.

**M. Jean-François NATON**

Rapporteur de l'avis du CESE Travail, santé et environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques.

**M. Pierre-Olivier RUCHENSTAIN**

Rapporteur de l'avis du CESE Métiers en tension.

# 4

## Lettre de saisine du Premier Ministre

*Le Premier Ministre*

Paris, le 16 FEV. 2024

CAB/2024D/5845

21 FEV. 2024

Monsieur le Président,

La sécurisation des objectifs annoncés dans le cadre de la planification écologique est un impératif collectif. La capacité de la France à les atteindre va dépendre notamment de la prise en compte adéquate de la question de la formation et de l'emploi, ainsi que de l'anticipation des compétences nécessaires. C'est aussi une opportunité pour promouvoir positivement de nouvelles façons de produire et de travailler : valorisation du travail manuel, mixité des métiers, insertion par le travail par exemple.

Des initiatives récentes adressent déjà certains aspects des besoins en compétence dans des secteurs spécifiques (ex : appel à manifestation d'intérêt (AMI) « *Compétences et métiers d'avenir* », volet « *Emplois - compétences* » des feuilles de route de décarbonation des secteurs les plus émetteurs de gaz à effet de serre, etc.).

Cependant, il semble opportun de bâtir une approche plus globale des enjeux liés aux emplois, conditions de travail, attractivité pour réussir la planification écologique. Le CESE pourrait contribuer à renforcer cette approche dans l'agenda des pouvoirs publics.

Afin d'alimenter les réflexions initiées au sein du gouvernement sur ce volet éminemment social, différentes questions pourront être traitées par le CESE :

- Les compétences nécessaires sont-elles identifiées et acquises au regard des besoins de la planification écologique ? Quelles sont les capacités du système de formation pour les compétences, qualifications, métiers utiles à la transition ? Serons-nous en phase avec les délais annoncés dans le cadre de la planification ?
- L'organisation, les conditions de travail et la valorisation de ces métiers permettront-elles de rendre ces emplois attractifs et accessibles à tous et à toutes ? Une attention spécifique sera portée sur la mixité (F/H) des métiers.
- Saurons-nous les mobiliser et apporter de la visibilité à chaque situation personnelle ? Comment faciliter la mobilité des actifs ?

.../...

Monsieur Thierry BEAUDET  
Président du Conseil Economique, Social  
et Environnemental CESE  
9 place d'Iéna,  
75775 Paris cedex 16

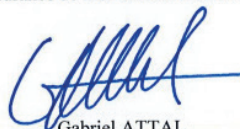
Vous pourrez accorder une attention particulière à certains grands secteurs de l'économie (bâtiments, industrie, énergie, transport...).

Des travaux précédents du CESE abordent déjà de manière succincte ou partielle ces problématiques comme les avis « *Les métiers en tension* », « *L'acceptabilité des infrastructures de la transition écologique* », « *L'emploi dans la transition écologique* », « *Quelles politiques pour favoriser l'évolution de la société vers la sobriété* », etc. De plus, de nombreuses études dressent des scénarios et perspectives pour des branches ou des métiers (France stratégie, ADEME, DARES, OPCO, CEREQ, Observatoires de branches, C-Terre, etc.). Elles serviront de base à une analyse plus globale afin de déceler d'éventuels points d'alerte, difficultés et conditions de succès. La bonne distinction entre travail, emploi, compétences et réalité de vie des personnes sera essentielle à cette saisine.

Pour mener ces travaux, vous pourrez vous appuyer sur l'ensemble des administrations concernées, en particulier les services du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, du ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique et du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires.

Je souhaite dans la mesure du possible recueillir l'avis de votre conseil, le cas échéant en deux temps, d'ici le mois de juin.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes salutations les meilleures.



Gabriel ATTAL

## 5

## Table des sigles

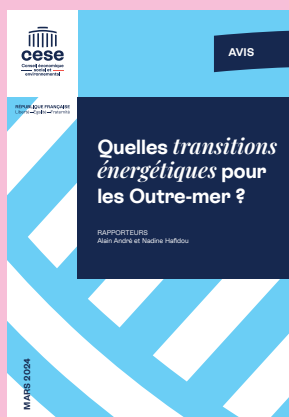
AFPA	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
ANACT/ARACT	Agence nationale/régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARPE	Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi
BDESE	Base de données économiques, sociales et environnementales L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du comité économique et social (CSE) et des représentants du personnel une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). La BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise.
CA	Chambres d'agriculture
CAPEB	Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CARIF-OREF	Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation / observatoires régionaux emploi-formation
CARSAT	Caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CEP	Conseil en évolution professionnelle
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications : établissement public français à caractère administratif créé en 1971 qui réalise des études dans les domaines du marché du travail, des qualifications et de la formation professionnelle
CIF	Congé individuel de formation
CMA	Chambre de métiers et de l'artisanat
CNTE	Conseil national de la transition écologique
COCT/CPNST	Conseil d'orientation des conditions de travail / Comité national de prévention et de santé au travail
COM	Convention d'objectifs et de moyens
COP	Conférence des parties
CPC	Commissions paritaires consultatives
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles
CPRI	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles
CPRIA	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat
CPRPL	Commission paritaire régionale interprofessionnelle des professions libérales
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

CR RTE	Contrat de ruralité, de relance et de transition écologique
CR TE	Contrats territoriaux de relance et de transition écologique
CSA	Comité social d'administration
CSE	Comité social et économique
CSF	Comité stratégique de filière
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive : Applicable depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2024, la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fixe de nouvelles normes et obligations de reporting extra-financier. Elle concerne les grandes entreprises et les PME cotées en bourse.
CSSCT	Commissions santé, sécurité et conditions de travail
CTE	Contrats de transition écologique
CTEF	Contrats territorialisés emploi formation
CTEFI	Commissions territoriales emploi formation insertion
CTS	Conseils territoriaux de santé
DARP	Délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles
DGE	Direction générale des Entreprises
DGEFPP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT	Diirection générale du Travail
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRIEETS	Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EPCI	Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sont des structures administratives permettant à plusieurs communes d'exercer des compétences en commun.
ESAT	Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail
ETP	Equivalent temps plein
FNE	Fonds National pour l'Emploi
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
GEPP	Gestion des emplois et des parcours professionnels
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGF	inspection générale des finances
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
ISR	Investissement socialement responsable, créé en 2016, le label ISR est un label d'État qui permet d'investir dans des supports d'épargne qui intègrent dans leur gestion des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance.
LMD	Licence-Master-Doctorat
OIRA	Outil interactif d'évaluation des risques en ligne
OPCO	Opérateurs de compétences
OPMQ	Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

ORSE	Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises
PIX	Service public en ligne pour évaluer, développer, et certifier ses compétences numériques.
PNRE	Plan National de Rénovation Energétique
PPE	Programmation pluriannuelle de l'énergie
PTP	Projet de transition professionnelle
QHSE	Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement
QPV	Quartiers de la politique de la ville
RAC	Réseau action climat
RGE	Reconnu Garant de l'Environnement, Label
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois
RTE	Revenu de Transition Ecologique
SCIC	Société coopérative d'intérêt collectif
SGPE	Secrétariat général à la planification écologique
SNB	Stratégie nationale pour la biodiversité
SNBC	Stratégie Nationale Bas Carbone
SRADDET	Schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET).
Transco	Dispositif Transitions collectives
Unédic	Association chargée par délégation de service public de la gestion de l'assurance chômage, en coopération avec Pôle emploi
VAE	Validations des acquis de l'expérience
ZRR	Zones de revitalisation rurale



# Dernières publications du Conseil économique, social et environnemental



Retrouvez l'intégralité des travaux du CESE sur le site

[ceese.fr](https://www.ceese.fr)



## Retrouvez le CESE sur les réseaux sociaux



Imprimé par la Direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris 15<sup>e</sup>, d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental • N° 411240008-000524 - Dépôt légal : mai 2024 • Crédit photo : Dicom