

# Les reconversions professionnelles,

clé de réussite  
d'une transition  
écologique juste





**Rédaction :**

Meike Fink || Responsable « Transition climatique juste »  
Réseau Action Climat (RAC-F)

**Soutien :**

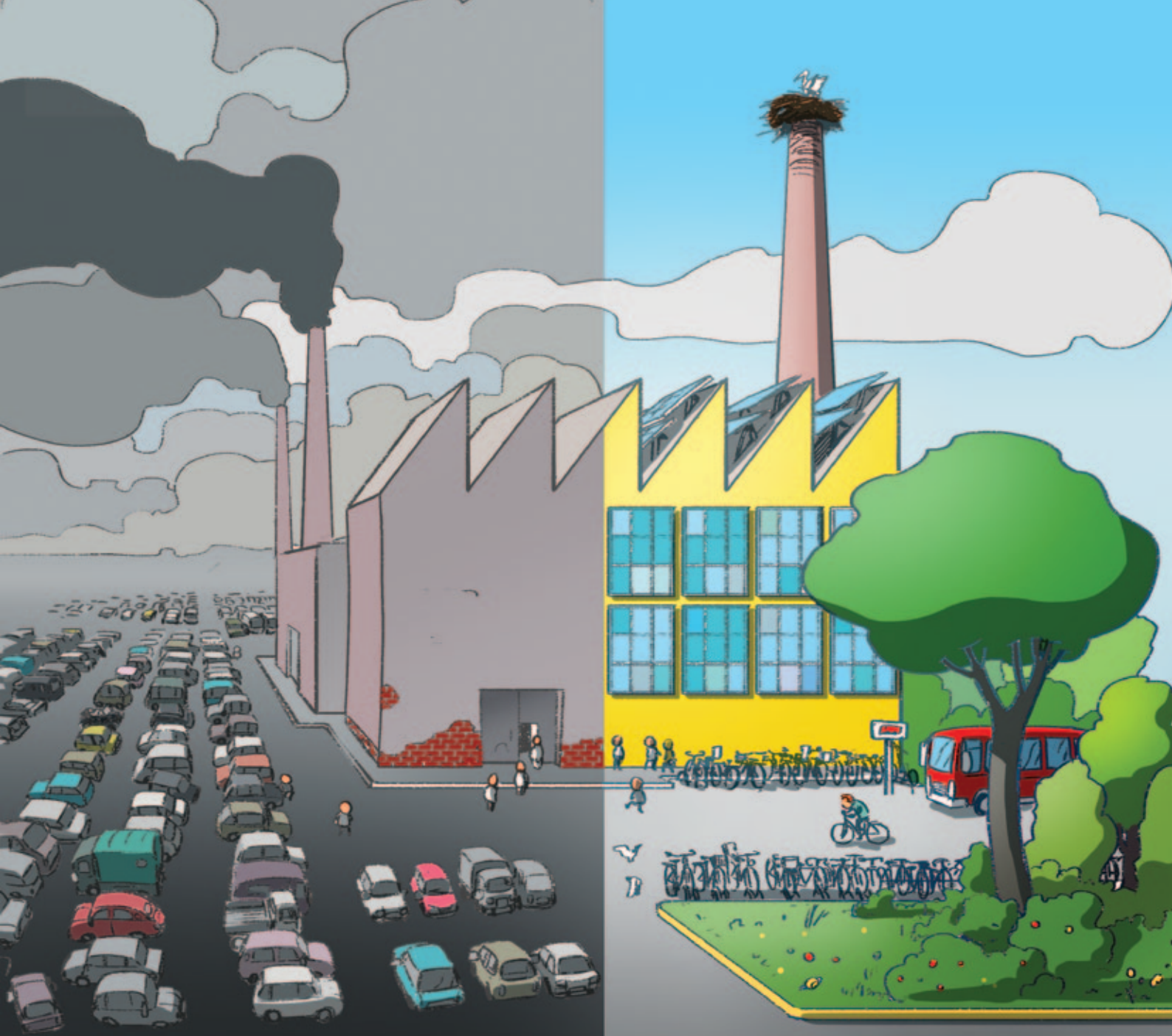
Publication réalisée avec le soutien de l'Ademe et du Ministère de la Transition écologique et solidaire. Les auteurs sont seuls responsables du contenu de cette publication, qui ne reflète pas nécessairement l'opinion des financeurs et des entreprises analysées. Les financeurs ne sont pas responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenus.

**Dessin :**

David Cochard

**Mise en page :**

Christian Mattiucci



<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>Synthèse des propositions</b>	<b>5</b>
<b>Trois défis majeurs et des outils pour répondre aux enjeux de la reconversion professionnelle dans le cadre de la transition écologique</b>	<b>7</b>
<b>AXE 1 : Connaître l'évolution des métiers et des compétences liée à la transition écologique pour identifier les besoins de formations</b>	<b>7</b>
<b>AXE 2 : Porter une attention particulière aux stratégies des entreprises et des secteurs d'activités pour les rendre cohérentes avec l'objectif climatique compatible de 1,5°C.</b>	<b>10</b>
<b>AXE 3 : Repenser les outils d'accompagnement des reconversions dans le cadre de la transition écologique</b>	<b>13</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>16</b>

# Introduction

Il est admis aujourd'hui que pour garantir la transition écologique et engager la France sur une trajectoire climatique qui permette de contenir l'augmentation des températures à 1,5°C au niveau mondial cela suppose la mise en œuvre de mesures climatiques très ambitieuses dès maintenant.

Cependant, des oppositions existent, avec pour conséquence possible, le renoncement pur et simple à ces mesures. Souvenons-nous de l'abandon de la taxe poids lourds suite au mouvement des « bonnets rouges » ou encore l'abandon d'un prix du CO<sub>2</sub> pour les centrales électriques au charbon suite à la pression des salariés, des syndicats et des collectivités territoriales.

Le point commun entre ces annonces de politiques environnementales qui ont échouées se situe dans le fait qu'elles n'étaient pas accompagnées de propositions de reconversion adéquates. Or, pour que la transition écologique fédère tous les acteurs, notamment professionnels, la question des emplois, de la formation et des reconversions professionnelles doit être au cœur du débat. Parce que si les mutations environnementales peuvent impacter certains secteurs d'activités et conduire à des pertes d'emplois, en étant accompagnée, pensée et préparée, la transition écologique sera créatrice nette d'emplois. Certains secteurs comme celui de l'automobile sera impacté par les politiques de la transition écologique et de la lutte contre la pollution d'air mais en même temps de nouveaux marchés s'ouvrent avec des véhicules électriques et des services d'auto-partage.

C'est pour cela qu'il faut anticiper et accompagner les transitions et les mutations professionnelles à l'échelle d'un territoire, d'un secteur d'activité, d'un site industriel et à l'échelle individuelle. Avant toute chose, il convient de « penser » ces mutations à long terme : de nombreuses entreprises appliquent toujours une gestion des orientations stratégiques et financières à court terme et la politique n'envoie pas de signaux suffisamment clairs pour encourager les changements.

Une transition écologique juste socialement est possible. Elle requière cependant un certain nombre de pré-requis, dont le premier concerne les modalités de reconversion des secteurs et des salariés qui devront nécessairement voir leurs métiers profondément évoluer.

Différents défis doivent donc être appréhendés pour y parvenir et des outils doivent être pensés pour répondre aux enjeux de la reconversion dans le cadre de la transition écologique :

- connaître l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences liée à la transition écologique pour identifier les besoins de formations;
- porter une attention particulière aux stratégies des entreprises et des secteurs d'activités pour les rendre cohérentes avec une trajectoire climatique compatible avec l'objectif de 1,5°C;
- repenser les outils d'accompagnement de reconversions professionnelles dans le cadre de la transition écologique.

En amont des questions qui touchent à la reconversion il s'agit aussi d'adapter les formations en fonction des nouvelles qualifications demandées par la transition écologique. ■

# Synthèse des propositions

## AXE 1 Connaître l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences liée à la transition écologique permet de s'exprimer sur les besoins de formations

- 1 • Lancer un grand chantier d'analyse nationale des branches professionnelles, métiers et composition des compétences face aux transformations liées à la transition écologique
- 2 • Assurer la présence du Ministère de l'environnement au Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP)
- 3 • Coordination entre les Schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET), et les Schémas régionaux de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII). Aujourd'hui seule le SRDEII est en cohérence avec le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP)
- 4 • Mise en œuvre du développement du volet emplois de la programmation pluriannuelle de l'énergie selon l'article 182 de la loi TECV.

## AXE 2 : Porter une attention particulière aux stratégies des entreprises et des secteurs d'activités pour les rendre cohérentes avec l'objectif climatique de 1,5° C.

- 1 • La réalisation, en complément de l'article 1733° III, d'un guide méthodologique<sup>1</sup> à l'attention des entreprises qui devra porter sur la prise en compte des impacts financiers liés aux risques climatiques ; à la fois en termes d'impacts physiques et liés à des politiques de transition.

- 2 • L'exploitation politique des résultats des projets comme ACT<sup>2</sup> et Science based target<sup>3</sup> : l'intégration dans des documents comme la stratégie nationale bas carbone de recommandations de réductions d'émissions spécifiques à chaque secteur d'activité en lien avec une trajectoire climatique 1,5° C. Ainsi il sera plus simple pour des investisseurs et la société civile de pouvoir juger l'ambition climatique d'une entreprise. Les entreprises de différents secteurs d'activités devront justifier notamment devant les instances de représentation du personnel, tout écart entre leurs objectifs de réduction et ceux d'une trajectoire sectorielle.
- 3 • Pour devenir un outil de la gestion des reconversions dans le cadre de la transition écologique il faut que la GPEC intègre davantage la question des risques climatiques, les défis de la transition écologique dans une vision à moyen et long terme.
- 4 • Dans la présentation de l'information par l'entreprise en amont des trois consultations obligatoires du conseil d'entreprise (*Code du travail*, art. L. 2323-6), les impacts de la transition écologique devraient être présents comme un sujet transversal. Cela concerne les 3 consultations obligatoires (1 • orientations stratégiques de l'entreprise | 2 • la situation économique et financière de l'entreprise | 3 • la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi) et aussi les consultations obligatoires ponctuelles (*Code du travail*, art. L. 2323-1).

1. En s'inspirant des recommandations de la TFCD (2016) « Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures »

2. <http://actproject.net/>

3. <http://sciencebasedtargets.org>

### AXE 3 : Repenser les outils d'accompagnement des reconversions dans le cadre de la transition écologique

- 1 • Basé sur le travail d'analyse recommandé dans l'axe 1 de cette note, nous recommandons donc une réflexion sur l'instauration d'un fond qui assurera le maintien des droits des salariés en reconversion des secteurs fragilisés par la transition écologique. Seulement ainsi il sera possible dans le futur d'éviter un lever de bouclier par rapport à la mise en place de mesures climatiques ambitieuses à cause de leurs impacts sur l'emploi.
  - 2 • Nous recommandons par ailleurs la mise en place d'une éco-conditionnalité concernant l'intervention publique dans le cadre d'un plan de sauvetage. Dans le cas de certaines entreprises emblématiques, l'Etat se voit « obligé » d'intervenir et d'injecter de l'argent public afin de sauver la rentabilité économique de l'entreprise. Il faut que ces interventions, qui peuvent être considérables en termes monétaires (800 M€ pour PSA en 2014 et 770 M€ pour Alstom Belfort en 2016), soient conditionnées à des critères de maintien de l'emploi et de respect des principes de la transition écologique.
  - 3 • Pour les reconversions des entreprises d'une certaine taille nous préconisons la mise en place d'une obligation de déploiement d'une approche de reconversion par collectif de travail associée à des critères de compatibilité avec la transition écologique.
  - 4 • Valorisation dans le cadre du CIF et du DIF des formations qui intègrent des « briques de compétences » des métiers verts et verdissants identifiés par l'ONEMEV<sup>4</sup>.
  - 5 • Pour que le Compte personnel de formation (CPF) devienne un outil, dans le cadre de la transition écologique il est en effet nécessaire de réfléchir sur une valorisation des formations professionnelles en direction des métiers verts et verdissants.
  - 6 • Le COPANEF (comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation) dont la mission est l'élaboration de la liste nationale interprofessionnelle (liste des formations éligible au compte personnel formation) et le suivi de l'évolution de la mise en œuvre du compte, devra valoriser dans le cadre de cette mission les formations qui mènent davantage vers des professions de la transition écologique.
  - 7 • Pour que le dispositif du Conseil en évolution professionnelle (CÉP) et plus généralement le service public de l'orientation puisse jouer un rôle favorisant l'orientation vers les métiers de la transition écologique, il est nécessaire que ces acteurs soient formés sur les enjeux de la transition et les métiers verts qui y sont associés sur leur territoire, avec l'appui des observatoires régionaux.
  - 8 • Dans le cas d'une entreprise d'un secteur fragilisé par la transition écologique, il faudrait que l'entreprise s'engage obligatoirement dans un plan de formation avec une obligation de proposition d'un bilan de compétences.
  - 9 • Les formations proposées dans le cadre de ces 3 dispositifs (les Conventions FNE | Formation, le contrat de sécurisation professionnelle | CSP et le congé de reclassement) devraient valoriser davantage les orientations vers des qualifications et des métiers cohérents avec la transition écologique.
  - 10 • Afin de pouvoir mettre en valeur les formations professionnelles qui mènent vers des métiers verts ou verdissants, il faut qu'elles soient clairement identifiées par les Commissions Nationales Paritaires pour l'Emploi de chaque branche professionnelle, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés de branche et interprofessionnel (OPCA), les Organismes Paritaires Agréés au titre du Congé Individuel de Formation (OPACIF) et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) pour le champ inter professionnel. ■
4. L'Observatoire national des emplois et métiers verts (l'Onemev) a identifié dans la nomenclature des métiers (ROME), 9 métiers verts et entre 66 et 73 professions verdissantes. Les métiers verdissants sont ceux dont la fin « briques de compétences » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier<sup>38</sup> et la compatibilité avec des principes de la transition écologique.

# Trois défis majeurs et des outils pour répondre aux enjeux de la reconversion professionnelle dans le cadre de la transition écologique

## AXE I : Connaître l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences liée à la transition écologique pour identifier les besoins de formations

Une analyse fine des compétences de certains métiers en déclin ou en émergence, permettra d'aboutir à une politique de formation professionnelle qui prend en compte la nécessaire transition écologique, s'adressant précisément aux secteurs en déclin, pour les orienter vers les secteurs en émergence.

Un cadre doit être instauré pour créer une cohérence entre les orientations de la transition écologique, la politique industrielle et économique du pays et les politiques de formation.

Il s'agira, au sein de celui-ci :

- 1 • de connaître la composition des métiers et des compétences par branche d'activité et son degré de compatibilité avec les principes de la transition écologique et donc le potentiel de progression ou de diminution ;
- 2 • d'identifier les orientations partagées de la transition écologique (au-delà des objectifs inscrits dans les lois, les appréciations sur ce point peuvent varier énormément ; pensons notamment au rôle de la croissance économique et au mix

énergétique futur) et donner les signaux politiques et financiers nécessaires pour se mettre sur la bonne trajectoire ;

- 3 • de connaître les orientations principales de la transition écologique pour identifier les potentiels de créations d'emplois dans différents secteurs économiques ;
- 4 • de relier les deux pour créer une matrice de la quantité des emplois menacés et émergents et d'identifier des éventuels manques en termes de qualification et de compétences afin d'y orienter les formations initiales et professionnelles.

Les personnes qui s'engageront dans ces processus de reconversion (salariés, chômeurs, etc.) devront être accompagnées de manière personnalisée pour que cette transition professionnelle soit réussie.

Il existe de nombreux travaux sur l'analyse des compétences des métiers par rapport aux défis de la transition écologique à la fois à l'échelle nationale, par branche d'activité et à l'échelle régionale. Une partie s'intéresse à l'impact sur les secteurs fragilisés, l'autre applique un scénario de transition plus ou moins précis pour savoir quels métiers et compétences seront amenés à se développer. Ne sont pas cités ici les évaluations d'emplois de scénarios énergétiques car ils n'approfondissent pas la notion des métiers et compétences (encadré évaluation emplois du scénario négaWatt 2017).

## Evaluation emploi du scénario négaWatt

Fin janvier 2017, l'association négaWatt a publié la 4<sup>e</sup> édition de son scénario énergétique<sup>1</sup> pour la France qui permet d'arriver à un mix énergétique (presque) 100% renouvelable en 2050. Le remplacement des énergies fossiles et fissiles est rendu possible par une réduction des consommations énergétiques via l'efficacité et la sobriété énergétique. La publication de ce scénario été accompagnée d'une évaluation de son contenu en emploi par rapport à un scénario tendanciel. Le résultat est positif : le scénario de transition a un contenu en emplois plus élevé que le tendanciel : 400 000 emplois nets seront créés d'ici à celui 2030. Si le résultat net est positif, il n'empêche que certains secteurs, comme celui des transports, seront perdants. L'objet de cette évaluation n'est cependant pas de s'exprimer sur les reconversions entre les métiers fragilisés et ceux qui profitent de la transition.

1. <https://negawatt.org/>

→ Le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEFOP)<sup>5</sup> a publié en 2015 un état des lieux des besoins en termes de compétences et de formation des filières économiques en lien avec la transition écologique. Ces travaux identifient neuf filières particulièrement concernées par la transition écologique. Si cette dernière ne génère que très peu de nouveaux métiers selon le CNEFOP, elle réclame des évolutions de compétences. Trois groupes de filières sont identifiés :

- 1 • les filières qui n'expriment pas de besoins de formation à court ou moyen terme;
- 2 • les filières dont les besoins de formation exprimés sont globalement satisfaits par l'offre existante ou sont en passe de l'être compte-tenu des actions engagées;
- 3 • les filières qui expriment des besoins de formation non satisfaits.

C'est sur ce 3<sup>e</sup> groupe (bâtiment, agriculture, énergies renouvelables et gestion, recyclage et valorisation des déchets) que le CNEFOP propose de prioriser les formations.

→ L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)<sup>6</sup> a publié en 2015 une analyse et un plan d'action à l'attention du Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) concernant des qualifications émergentes ou rares, mais stratégiques, pour mieux planifier les voies et moyens de la mise en place de formations à brève échéance. Ce rapport ne traite pas uniquement des qualifications en lien avec la transition écologique mais les couvre également.

→ L'étude ECECLI<sup>7</sup> publiée en 2014 identifie trente-cinq « métiers et fonctions cibles » dans lesquels elle procédait à un chiffrage des besoins en emploi en Île-de-France, en lien avec les orientations du scénario SRCAE<sup>8</sup> de la région. Les dix professions identifiées où les besoins sont les plus élevés (supérieurs à 300 ETP), sont les conducteurs de travaux publics, les chefs de chantier de travaux publics, les responsables de chaîne logistique en fret, les constructeurs en voiries et réseaux, en lien avec les travaux du Grand Paris. De tels métiers n'ont rien de nouveau mais

seront amenés à intégrer des compétences en lien avec la transition écologique. Ils représentent ainsi une opportunité pour les demandeurs d'emploi en provenance d'autres secteurs qui recrutent peu et qui mobilisent des compétences transférables

- L'étude « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'industrie et de l'énergie dans le contexte d'une économie verte<sup>9</sup> » du ministère de l'environnement (CGDD) a été publiée en 2011. Elle identifie les secteurs les plus concernés par la transition vers une économie bas carbone.
- Afin d'avoir une vision prospective de l'évolution des emplois et métiers des filières professionnelles les plus concernées par la transition écologique, le ministère de l'environnement a engagé des études approfondies notamment dans le cadre du plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers de l'économie verte<sup>10</sup>. Onze comités ont été créés avec l'objectif d'identifier les emplois, les compétences et les formations impactés par la transition écologique et énergétique. Ces études datent cependant de 2009-2012 et méritent d'être mises à jour au vu des dernières évolutions politiques dans le domaine de la transition écologique.

## 1 • Lancer un grand chantier d'analyse nationale des branches professionnelles, métiers et composition des compétences face aux transformations liées à la transition écologique

Il s'agit de mobiliser la totalité des branches professionnelles pour confronter leurs métiers et la composition des compétences aux défis des transformations issues de la transition écologique basé sur les objectifs climatiques et énergétiques de la France formulés dans la Stratégie nationale bas carbone et la Programmation pluriannuelle de l'énergie. Pour ce faire, le Gouvernement doit formuler une commande publique avec un cahier des charges commun et partagé pour toutes les branches d'activités, afin d'effectuer une analyse de la totalité des métiers et compétences par rapport à leurs atouts et faiblesses face à la transition écologique (et d'autres défis comme la transformation numérique et l'exposition à la compétitivité internationale par exemple) permettant d'aboutir à une vision globale du chantier des reconversions professionnelles nécessaires. Il est important que ce travail soit réalisé d'une manière interprofessionnelle pour favoriser les échanges entre branches particulièrement importants pour bien anticiper les formations nécessaires pour des reconversions entre

5. CNEFOP, CNFPTLV (2015) « Propositions de priorités nationales de formation liées à la transition écologique et recommandations pour les futurs CPRDFOP » [www.cnefop.gouv.fr/rapports-et-avis/rapports/cnefop-rapport-transition-ecologique.html](http://www.cnefop.gouv.fr/rapports-et-avis/rapports/cnefop-rapport-transition-ecologique.html)

6. IGAS (2015) « Les besoins de formation non satisfaits au regard des besoins de l'économie - La problématique des formations émergentes ou rares » [www.igas.gouv.fr/spip.php?article502](http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article502)

7. Direccte IdF (2014) « Evolution Compétences Emplois Climat Île-de-France », Syndex [www.syndex.fr/En-region/ile-de-France/actualites-ile-de-France/ile-de-France](http://www.syndex.fr/En-region/ile-de-France/actualites-ile-de-France/ile-de-France)

8. Schéma régional climat air énergie.

9. Syndex, Alpha (2011) « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'industrie et de l'énergie dans le contexte d'une économie verte » in Références, CGDD

10. [www.developpement-durable.gouv.fr/metiers-certains-secteurs-economiques](http://www.developpement-durable.gouv.fr/metiers-certains-secteurs-economiques)

11. <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/developpement-de-l-emploi/developpement-de-l-emploi-et-des-competences/accompagnement-transition-ecologique-energetique>

12. [www.developpement-durable.gouv.fr/programmations-pluriannuelles-lenergie-ppe](http://www.developpement-durable.gouv.fr/programmations-pluriannuelles-lenergie-ppe)



différents secteurs d'activité. Ce cahier des charges devra être approuvé par des instances de consultation multipartites compétentes sur la transition écologique et la question des métiers telles que le CNTE (Conseil national sur la transition écologique) ou le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle).

Il s'agit de s'appuyer sur les connaissances existantes notamment à l'échelle régionale et de les mettre à disposition de manière harmonisée et transparente.

Ce travail nécessitera une mobilisation de la totalité des acteurs :

- le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Cnefop) en lien avec les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications;
- le Conseil national de l'industrie (CNI) à coté de ses 14 comités stratégiques de filière (CSF) sous coordination du groupe transversal « Emploi et compétences »;
- les Commissions paritaires régionales par branche et les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

En se gardant de mettre en concurrence les différentes branches par rapport à la transition écologique, l'objectif est bien d'identifier les métiers et les emplois menacés afin de réfléchir collectivement à des propositions de reconversion – et ce en amont d'une gestion de crise. Au-delà de l'analyse des branches fragilisés il faut favoriser de façon plus générale les transitions professionnelles pour réussir la transition écologique. Il s'agit de développer des propositions aux entreprises pour flécher leurs activités vers la transition écologique et des propositions aux salariés pour permettre une orientation de leur parcours sur d'autres activités plus durables sans perte de qualifications et de qualité d'emploi.

En utilisant une méthodologie commune ce travail devrait partir du niveau régional en cohérence avec les compétences des régions pour aboutir à une vision territoriale de l'enjeu des « mutations des compétences d'un collectif de travail territorial ». Ensuite les résultats devront être agglomérés par branche.

En complément, l'outil développé dans le projet ECECLI permet de visualiser à l'échelle régionale et selon un scénario énergétique territorial, la manière dont les emplois et les métiers évoluent et de détecter les liens en termes de compétences entre les emplois menacés et émergents.

Par ailleurs, un kit méthodologique « Transition écologique et énergétique : accompagner les transitions professionnelles<sup>11</sup> » a été développé par le ministère en charge de l'Emploi et le ministère de l'Environnement, dont l'objectif est de faciliter à l'échelle des territoires la mise en évidence d'opportunités de reconversions professionnelles des filières industrielles fragilisées vers les emplois de la transition écologique et énergétique, sur la base de viviers de compétences transférables. Il se base sur des expérimentations menées pendant 2 ans sur 3 territoires et s'adresse aux acteurs régionaux et locaux concernés (CREFOP, COPAREF, opérateurs du CÉP, Maisons de l'emploi etc.).

## II • Présence du Ministère de l'environnement au CNEFOP

Le Ministère de l'écologie devrait être représenté au bureau du CNEFOP compte tenu de l'impact de la transition écologique sur les métiers et l'emploi.

## III • Coordination entre le SRADDET et les SRDEII qui est seul lié au CPRDFOP

Le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP) est adopté en cohérence avec le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), ce dernier étant voté en 2017.

Le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET), qui intègre les orientations de la transition écologique ne sera quant à lui adopté qu'en 2018.

Il est clair que le fait que deux schémas majeurs à l'échelle régionale se développent de manière « autonome » représente un frein à la prise en compte de l'évolution des métiers et de l'identification des besoins de formation par rapport aux impulsions de la transition écologique.

Bien que le calendrier soit déjà bien avancé, il est important de créer des ponts entre les deux schémas et de prendre en compte dans le CPRDFOP les impacts sur les métiers des politiques et objectifs de la transition écologique, et insister sur la formation professionnelle comme levier de développement économique vers la transition écologique.

## IV • Mise en œuvre de l'article 182 de la loi TECV

*« II. - L'Etat élabore, en concertation avec les organisations syndicales de salariés, les organisations représentatives des employeurs et les collectivités territoriales, un plan de programmation de l'emploi et des compétences tenant compte des orientations fixées par la programmation pluriannuelle de l'énergie prévue au chapitre Ier du titre IV du livre Ier du code de l'énergie. Ce plan indique les besoins d'évolution en matière d'emploi et de compétences sur les territoires et dans les secteurs professionnels au regard de la transition écologique et énergétique. Il incite l'ensemble des acteurs au niveau régional à mesurer et à structurer l'anticipation des évolutions sur l'emploi et les compétences induites par la mise en œuvre des schémas régionaux du climat, de l'air et de l'énergie et des plans climat-air-énergie territoriaux. »*

La programmation pluriannuelle de l'énergie<sup>12</sup> a été publiée en 2016 mais, le volet emploi n'a toujours pas été développé, alors que les travaux des SRCAE, désormais intégrés aux SRADDET, seront publiés en 2018. Cependant, pour une prise en compte du volet emplois dans ces travaux il est nécessaire que ce plan de programmation et de l'emploi intervienne en amont. Par ailleurs, il est regrettable que l'article, qui évoque les SRCAE, laisse de côté les SRDEII, pourtant pris en compte par le CPRDFOP.

Pour permettre d'aborder à la fois l'évolution des métiers du fait de la transition écologique et les orientations économiques et les besoins de formation qui en émergent, ces trois documents doivent être reliés.

Ce volet emploi à développer au titre de l'article 182 de la loi TECV devra prendre pour base l'analyse une agrégation de données régionales selon une méthodologie commune définie au niveau national avec l'ensemble des acteurs

## AXE 2 : Porter une attention particulière aux stratégies des entreprises et des secteurs d'activités pour les rendre cohérentes avec l'objectif climatique compatible de 1,5°C.

Même si certaines entreprises qui font de réels efforts pour rendre leurs activités moins émettrices de gaz à effet de serre, force est de constater que la majorité des acteurs privés ne se sent pas concernée à s'engager sur des stratégies climatiques effectives ! Or, une entreprise qui prend en compte la contrainte climatique dans le développement de sa stratégie et qui engage dès aujourd'hui les investissements adéquats, a beaucoup moins de chances de subir une situation de crise, avec les effets négatifs connus sur les salariés et son activité et une reconversion difficile à mener car se faisant dans l'urgence. L'entreprise doit donc inclure dès maintenant dans sa stratégie financière et sa gestion salariale les risques climatiques et les politiques qui en découlent (prix carbone, renforcement des normes etc.).

L'article 173 °3 VI de la loi relative à la transition énergétique et la croissance verte<sup>13</sup> voté en 2015 a formalisé ce lien : « le rapport annuel du président au conseil d'administration doit rendre compte des risques financiers liés aux effets du changement climatique et présenter les mesures que prend l'entreprise pour les réduire, en mettant en œuvre une stratégie bas-carbone dans toutes les composantes de son activité ». Cet article a modifié l'article 225-37 du *Code de commerce* mais aucun décret ou outil n'a été publié pour rendre cette prise en compte plus concrète. Comment définit-on un risque climatique ? Quelle est la stratégie bas carbone qui doit servir de référence ?

Certes, des recommandations émergent à l'échelle internationale pour aider les entreprises à rendre compte de ces risques, mais cela manque d'information et d'incitation pour encourager celles qui ne sentent pas encore concernées ou qui n'en comprennent pas les enjeux.

Ainsi, les recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) du FSB<sup>14</sup> décrivent les différents niveaux des risques financiers liés aux changements climatiques qui menacent la rentabilité de l'activité d'une entreprise, risques à la fois physiques et liés aux impacts des politiques de la transition écologique<sup>15</sup>. Cette deuxième catégorie comprend les risques liés à des politiques climatiques (la mise en place de taxes environnementales, un renforcement législatif ou des normes par exemple), les risques liés à la dépendance d'une technologie qui deviendrait obsolète car trop polluante, les risques liés à l'évolution des marchés vers des produits moins carbonés et des risques liés à l'image de l'entreprise. En parallèle, les recommandations présentent aussi des opportunités (le développement de nouveaux marchés, une moindre dépen-

13. [www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031044385&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031044385&categorieLien=id)

14. TCFD (2016) « Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures », page 7

15. 2°C Investing (2016) « Transition Risk- Toolbox Scenarios, Data, and Models »

16. [www.bloomberg.com/news/articles/2016-09-07/will-exxonmobil-have-to-pay-for-misleading-the-public-on-climate-change](http://www.bloomberg.com/news/articles/2016-09-07/will-exxonmobil-have-to-pay-for-misleading-the-public-on-climate-change)

17. Transition Pathway Initiative : Initiative lancée en janvier 2017 par la Church of England's National Investing Bodies, l'Environment Agency Pension Fund, le Grantham Research Institute on climate change and the environment et la London School of Economics. Elle vise à positionner, via un outil en ligne, une sélection d'entreprises par rapport à une grille mesurant la performance de l'action climatique selon 4 niveaux (combinaison de critères concernant la qualité du management environnementale jusqu'aux objectifs de réduction des émissions). Cette analyse inclut une évaluation des objectifs climatiques des entreprises par rapport au scénario mondial 2°C de l'AIE et en utilisant des trajectoires différenciées pour divers secteurs d'activités.

18. « ACT » : Assessing low-Carbon Transition : L'ADEME et l'ONG Carbon Disclosure Project (CDP) ont lancé en 2015 le projet « ACT » pour développer une méthodologie partagée au niveau mondial et mesurer l'engagement des entreprises françaises et étrangères par rapport à leur secteur d'activité dans la réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre en cohérence avec le scénario mondial de l'AIE 2°C. La méthodologie est appliquée sur trois secteurs : l'automobile,

la production d'énergie et la grande distribution, et appliquée par plusieurs entreprises pour chaque secteur analysé.

Pour chacun des secteurs un groupe d'indicateurs a été construit qui permet d'analyser en détail l'effort de l'entreprise par rapport à l'objectif.

19. Science based target : Il s'agit d'une coalition entre le CDP, UN Global Compact, le WRI et le WWF, qui travaille pour proposer aux entreprises plusieurs méthodologies qui permettent la mise en place d'un objectif « basé sur la science » (science based target). Seul deux des sept méthodologies présentées se positionnent par rapport à une trajectoire climatique globale : la Sectoral Decarbonisation Approach, basée sur le scénario 2°C de l'AIE ou la MARS method (budget carbone maximal). En amont de la COP21, cette coalition a lancé un appel aux entreprises pour les encourager à s'engager dans un processus de formulation d'un objectif basé sur les méthodologies proposées. Résultat : 200 entreprises ont rejoint l'engagement et 33 ont mis en place un objectif approuvé par le consortium technique du projet. Par ailleurs le CDP analyse désormais dans sa publication annuelle sur le reporting carbone et les engagements climatiques des entreprises, l'information sur l'engagement dans le cadre du Science based target. Dans son rapport 2016, seulement 7% des entreprises avaient envoyé la proposition d'un objectif « basé sur la science » selon la méthodologie du projet Science based target et seulement 1,4% (15 entreprises) avaient un plan approuvé.

20. CDP (2016) « Out of the starting blocks : Tracking progress on corporate climate action » [www.cdp.net/fr/climate](http://www.cdp.net/fr/climate)

dance aux énergies, etc.), qu'il faut nécessairement garder en ligne de mire pour avoir une vision globale de l'exposition aux risques d'une entreprise.

En terme de communication, il faut évidemment s'interroger sur la volonté d'une entreprise à afficher les réelles menaces financières résultantes des impacts climatiques car, contrairement au reporting climat qui ne fait pas le lien entre le « poids climat » de l'entreprise et les impacts économiques potentiels, mettre en avant ces risques financiers peut affaiblir la valeur de l'entreprise aux yeux des actionnaires et la rendre moins attractive. Ce type d'informations plutôt « confidentielles » dépendent également de nombreuses hypothèses (évolution d'un prix carbone ou des prix des fossiles, etc.).

Notons cependant qu'Exxon mobile est poursuivi aux Etats-Unis pour avoir caché des informations devant ses actionnaires concernant son exposition aux risques climatiques<sup>16</sup>...

Un autre sujet crucial pour les entreprises – avant de revenir sur l'impact salarial qui nous intéresse ici : l'ambition climatique des entreprises.

L'objectif de chaque entité privé et public devrait être aujourd'hui de mettre en place des engagements compatibles avec un scénario climatique de 1,5°C. Malheureusement, nous sommes encore très loin de cette réalité. Pour les entreprises et les branches d'activité, nous sommes ici face à un maillon d'action manquant : la mise en place d'objectifs de réduction de gaz à effet de serre cohérent avec un scénario climatique global. Cela nécessite des benchmarks qui renseignent par secteur d'activité le niveau d'émissions à atteindre (à la fois en termes de scope 1, 2 et 3), année par année ou via un budget carbone sur plusieurs années.

- Premier problème : il n'y a à l'heure actuelle aucun scénario mondial à +1,5°C ; donc on se « rabat » (au moins d'ici 2018 quand le GIEC publiera son travail sur ce sujet) sur le scénario +2°C de l'AIE.
- Deuxième problème : il est nécessaire mais très difficile de prendre en compte les spécificités des différentes branches d'activités. Les projets qui travaillent sur cet enjeu se concentrent dans un premier temps sur un nombre restreint de secteurs clés dans la transition énergétique : électricité, pétrole et gaz pour le projet Transition Pathway Initiative<sup>17</sup> ; énergie, électricité, secteurs automobile et de la distribution pour le projet ACT<sup>18</sup>. Seul le projet Science based target<sup>19</sup> couvre un grand nombre de secteurs : 13 au total dont l'aviation, la production du ciment, d'électricité, d'aluminium, etc.

Même si en 2016, seules 33 entreprises ont mis en place un objectif dans le cadre du projet Science based target et qu'ACT travaille concrètement avec les entreprises pour les amener à mettre en place des objectifs « 2°C compatibles », il s'agit toujours du début d'un processus, encore loin des obligations des Etats. Cette comparaison entre Etats et entreprises peut paraître audacieuse mais elle l'est moins lorsqu'on sait que les émissions de gaz à effet de serre de certaines entreprises multinationales (en particulier en intégrant les émissions scope 3) dépassent largement celles des

pays peu émetteurs ! Les émissions d'Exxon mobil dépassent ainsi celles de la Grèce ou de la Belgique. L'empreinte carbone d'Axa publiée en 2016 se situe dans le même ordre de grandeur.

Cette différence essentielle entre objectifs et niveau d'ambition de ces objectifs se retrouve aussi assez clairement dans les chiffres suivants :

- 1 089 entreprises ont rapporté leurs émissions pour l'année 2015 auprès du CDP<sup>20</sup>, qui établit chaque année un classement à l'échelle mondiale du reporting carbone et de l'engagement climatiques des entreprises. Cela représentaient 12% des émissions mondiales ! Si ces entreprises arrivent à respecter la totalité de leurs engagements, 1 milliard de tonnes de CO<sub>2</sub>e pourraient être réduites. Le CDP précise cependant que ce chiffre ne représente que 25 % de l'effort nécessaire pour être cohérent avec une trajectoire 2°C, sans même parler des efforts nécessaires pour un scénario 1,5°C. Sur ces 1 089 entreprises, seulement 1,4 % ont mis en place un objectif cohérent avec la « science climatique », selon le projet science based target.
- Le Portfolio Decarbonization Coalition (PDC) réunit 27 investisseurs qui contrôlent 3 200 milliards de dollars d'actifs financiers dont 600 Md\$ (presque 20 %) en cours de décarbonisation (avec des objectifs très différents d'un investisseur à l'autre). Mais comme l'a montré l'Asset Owners Disclosure Project dans son évaluation de 2016, seuls 7 % des 500 fonds d'investissements les plus importants dans le monde (pour un total de 40 trillions \$) pouvaient calculer les émissions de gaz à effet de serre dans leurs portefeuilles. Et encore moins pouvaient indiquer leur exposition aux risques climatiques...

Ce sujet est essentiel pour l'éventuelle reconversion d'une entreprise car cela lui permet de prendre en compte instantanément l'envergure du changement nécessaire. Une reconversion en plusieurs étapes comme cela est envisageable pour un bâtiment paraît encore plus complexe dans le cas d'une entreprise. Mais comme dans le cas de la rénovation énergétique d'un bâtiment, il faut s'assurer que les chantiers d'étape s'inscrivent bien dans l'atteinte d'un objectif global...

La réalisation, en complément de l'article 173<sup>3</sup> III, d'un guide méthodologique<sup>1</sup> à l'attention des entreprises qui devra porter sur la prise en compte des impacts financiers liés aux risques climatiques ; à la fois en termes d'impacts physiques et liés à des politiques de transition. L'exploitation politique des résultats des projets comme ACT<sup>2</sup> et Science based target<sup>3</sup> : l'intégration dans des documents comme la stratégie nationale bas carbone de recommandations de réductions d'émissions spécifiques à chaque secteur d'activité en lien avec une trajectoire climatique 1,5°C. Ainsi il sera plus simple pour des investisseurs et la société civile de pouvoir juger l'ambition climatique d'une entreprise. Les entreprises de différents secteurs d'activités devront justifier notamment devant les instances de représentation du personnel, tout écart entre leurs objectifs de réduction et ceux d'une trajectoire sectorielle.

1. En s'inspirant des recommandations de la TFCD (2016) « Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures »

2. <http://actproject.net/>

3. <http://sciencebasedtargets.org>

Comment la prise en compte des risques climatiques par l'entreprise pour faire évoluer sa stratégie doit-elle s'articuler avec les instances de représentation du personnel ?

Un outil possible est le plan de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) qui permet une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en prenant en compte les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques afin d'éviter les restructurations brutales.

La GPEC est importante dans le cadre des reconversions car elle influe sur le plan de formation de l'entreprise qui doit être cohérent avec ses recommandations.

Il s'agit d'une négociation collective, à l'initiative de l'employeur, entre direction et organisations syndicales représentatives.

Elle se décline en plusieurs étapes :

- 1 • diagnostic complet des métiers et compétences des salariés ;
- 2 • analyse de la stratégie à moyen et long terme de l'entreprise et du contexte (économique, social, technologique, réglementaire etc.), même si le critère des risques climatiques est aujourd'hui insuffisamment pris en compte ;
- 3 • projection des emplois et compétences futurs afin de mesurer les écarts avec l'existant.

Les entreprises de plus de 300 salariés sont soumises à une obligation de mettre à jour tous les trois ans un plan de GPEC. Les plus petites entreprises, si celles-ci s'engagent volontairement dans ce processus, elles peuvent bénéficier d'une aide financière de l'État, notamment via les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) et dans les territoires dans le cadre d'une GPEC territoriale<sup>21</sup>.

Comme précise l'avis du CESE « L'emploi dans la transition écologique » de 2015<sup>22</sup>, même « dans les grandes entreprises, l'instauration d'une obligation de négocier la GPEC depuis 2005 ne s'est pas toujours traduite dans les faits par une réflexion approfondie sur l'évolution des métiers et des compétences. Fréquemment mise en œuvre dans un but de restructurations de court terme, la GPEC est malheureusement moins souvent mobilisée pour anticiper les mutations de plus long terme comme celles à l'oeuvre dans la transition écologique ».

Il est donc encore plus difficile de mener une GPEC qui va au-delà de la gestion à court terme dans les plus petites entreprises. Pour cela le CESE souligne dans son avis l'importance des GPEC de branches, dans la mesure où elles permettent de donner les grandes orientations stratégiques pour les entreprises du secteur. Transmis à la Direccte à l'échelle régionale, ces GPEC pourront alimenter le diagnostic territorialisé de l'évolution des emplois et compétences (voir **Axe I, proposition 1**).

Pour devenir un outil de gestion des reconversions dans le cadre de la transition écologique la GPEC à l'échelle de l'entreprise, d'un territoire ou d'une branche doit intégrer davantage la question des risques climatiques, les défis de la transition écologique dans une vision à moyen et long terme.

Pour les entreprises au-delà de 50 salariés<sup>23</sup>, les effets d'un changement d'orientation stratégique sur l'emploi est un sujet présent dans les trois consultations annuelles obligatoires des représentants des salariés au comité d'entreprise<sup>24</sup>. Il est cependant un réel défi en trois consultations de procéder à une évaluation approfondie des compétences des salariés face aux changements stratégiques de l'entreprise. Ces consultations recourent les sujets suivants :

- 1 • orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2 • la situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3 • la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le Comité d'entreprise peut solliciter des avis tiers, notamment d'un expert comptable ou technique ou d'un ou plusieurs Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou d'un comité qui regroupe les trois derniers, le *CHSCT*.

Ces trois réunions obligatoires sont complétées par des consultations ponctuelles sur des questions qui touchent à l'organisation du travail des salariés et qui ne sont pas couvertes par des réunions obligatoires<sup>25</sup>.

Les entreprises qui ne sont pas dotées de comité d'entreprise ne font l'objet d'aucune disposition légale concernant le mode de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Dans la présentation de l'information par l'entreprise en amont des trois consultations obligatoires du conseil d'entreprise (*Code du travail*, art. L. 2323-6), les impacts de la transition écologique devraient être présents comme un sujet transversal. Cela concerne les 3 consultations obligatoires et aussi les consultations obligatoires ponctuelles (*Code du travail*, art. L. 2323-1).

Face à la financiarisation du monde des entreprises, il est également nécessaire de renforcer le rôle des instances de représentation du personnel. Comme indique le Labo ESS<sup>26</sup> « Dans le secteur capitaliste mondialisé (multinationales et entreprises exposées à la concurrence mondiale), les nouvelles règles du jeu actionnarial font primer l'intérêt des actionnaires et l'imposent aux autres parties prenantes des entreprises. Elles asservissent les entreprises à la recherche des profits à court terme pour les actionnaires, au détriment des salariés, des clients, des fournisseurs, de l'investissement et de l'emploi ».

Ce sont les salariés qui représentent le véritable ancrage local de l'entreprise dans un monde de la finance « sans frontières ». Il faut que les instances de consultation, dans l'intérêt des salariés mais aussi pour le climat, aient une réelle emprise sur la prise de décision stratégique de l'entreprise, trop souvent déterminée par les intérêts économiques de court terme.

Il convient ensuite au gouvernement d'envoyer des signaux cohérents à la fois en faveur de la transition écologique et pour convaincre les entreprises de s'y engager sans attendre d'autres pays. La mise en place d'un ajustement carbone aux frontières sur certains produits très exposés à la compétition internationale peut en faire partie.

Ce chapitre porte sur ce que les entreprises devraient raisonnablement faire pour elles-mêmes et le futur de notre planète. On est néanmoins très loin d'un tel scénario. Même les Etats ne proposent actuellement seulement des engagements correspondants à une trajectoire à 3° C<sup>27</sup>.

Il est donc important d'insister sur le fait qu'on peut lier une activité économique rentable et créatrice d'emplois avec une transition écologique ambitieuse.

Nous devons sortir collectivement du piège qui oppose la protection environnementale et climatique à la question de l'emploi et des bénéfices économiques d'une entreprise.

Le maintien de la croissance économique comme seul indicateur du progrès et la sanctuarisation des pressions qui émergent du système financier international nuisent à cette recherche de compatibilité.

Enfin, les enjeux et les opportunités transformationnels varient selon les secteurs dans le cadre de la transition écologique : certains secteurs peuvent développer des nouveaux marchés (construction automobile), d'autres doivent modifier leurs procédés (industrie lourde) ou inévitablement diminuer leur activité (aviation).

L'acceptabilité de la transition écologique au sein de l'entreprise et par ses salariés dépend donc en grande partie de la manière et de la capacité à transformer ces menaces et contraintes en avantages et bénéfices.

### AXE 3 : Repenser les outils d'accompagnement des reconversions dans le cadre de la transition écologique

Cette troisième partie est dédiée aux outils qui accompagnent la reconversion d'un salarié ou d'une personne en recherche d'emploi.

Un nombre important de dispositifs d'accompagnement et/ou de financement qui ciblent l'évolution professionnelle individuelle existent. Ces outils ne permettent cependant pas de résoudre la totalité des obstacles et oppositions.

Sauf dans le cas où un salarié en CDI souhaite s'engager de plein gré dans un processus de reconversion professionnelle, elle intervient en règle générale dans un contexte professionnel « tendu ». Dans ces moments incertains où le futur de l'entreprise et des salariés est en jeu, il est nécessaire de faire coïncider les enjeux salariaux, de transition énergétique et de sauvetage de l'entreprise.

Comme indiqué précédemment, un des objectifs de la transition écologique juste doit être d'éviter des situations de reconversion en situation de « crise » et d'anticiper les changements nécessaires à l'échelle des branches, avec une communication transparente et des processus d'information et de concertation renforcés auprès

des syndicats et salariés des entreprises concernées. Il s'agit de démontrer que les outils d'accompagnement existent et d'inciter les entreprises à évoluer et, le cas échéant, d'engager les salariés vers des métiers prometteurs, plus en cohérence avec les principes de la transition écologique et bénéficiant de droits sociaux au moins équivalents à ceux de l'emploi quitté.

Aujourd'hui, une telle communication proactive n'existe pas, ni la garantie des droits tout au long du parcours de reconversion du salarié.

Basé sur le travail d'analyse de l'axe 1 de cette note, nous recommandons donc une réflexion sur l'instauration d'un fond qui assurera le maintien des droits des salariés en reconversion des secteurs fragilisés par la transition écologique. Ce n'est que de cette manière qu'il sera possible de mettre en place de mesures climatiques ambitieuses, sans obstacle face à leurs impacts sur l'emploi.

Dans le cas des micro-entreprises, il n'y a ni plan de sauvetage ni intervention politique et chaque personne licenciée doit prendre en main son propre parcours professionnel. Un tel fond de garantie des droits sociaux doit donc concerner la totalité des salariés en reconversion des secteurs fragilisés par la transition écologique, soit ceux provenant des petites entreprises autant que des grandes

Il est dans tous les cas primordial que les outils qui accompagnent la reconversion individuelle soient les plus performants possibles !

Selon les chiffres de la Banque de France, la majorité des faillites d'entreprise en France concernent les micro-entreprises (environ 53 000 cas par ans) et les PME (4 000) et non les grandes entreprises, dont certaines sont pourtant en difficultés aujourd'hui.

Nous recommandons la mise en place d'une éco-conditionnalité concernant l'intervention publique dans le cadre d'un plan de sauvetage. Dans le cas de certaines entreprises emblématiques, l'Etat se voit « obligé » d'intervenir et d'injecter de l'argent public afin de sauver la rentabilité économique de l'entreprise. Ces interventions, qui peuvent être considérables en termes monétaires (800 M€ pour PSA en 2014 et 770 M€ pour Alstom Belfort en 2016), doivent être conditionnées à des critères de maintien de l'emploi et de respect des principes de la transition écologique.

21. <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/developpement-de-l-emploi/developpement-de-l-emploi-et-des-competences/article/actions-de-developpement-de-l-emploi-et-des-competences-adeq>
22. Marie-Béatrice Levaux, Bruno Genty (2015) « L'emploi dans la transition écologique », Avis du CESE
23. Seuil d'obligation pour mettre en place un comité d'entreprise.
24. La loi Rebsamen 2015 substitue à l'ensemble des 17 obligations d'information-consultation du comité d'entreprise les 3 consultations annuelles suivantes (Code du travail, art. L. 2323-6) : orientations stratégiques de l'entreprise; situation économique et financière de l'entreprise; politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi.
25. Article L 2323-1 Code du travail
26. Labo ESS (2017) « Transformer l'emploi, redonner du sens au travail »
27. <http://climateactiontracker.org/indcs.html>

### Les outils de reconversion collective.

Un outil vise les reconversions à l'échelle d'un collectif de travail : « le CV de site<sup>28</sup> ».

Le bureau d'études Syndex a développé la démarche du « CV de site », inspirée de nombreuses missions de restructuration et déjà expérimentée sur le terrain. Cette approche vise à aboutir à une connaissance détaillée des compétences d'un collectif de travail pour identifier des idées de développement potentiel et faciliter l'émergence d'un nouveau projet pour le site industriel sans éclater le collectif de travail existant. Le déploiement de cet outil nécessite le soutien de l'entreprise propriétaire de l'appareil productif et correspond davantage aux entreprises familiales bien ancrées dans le territoire qu'aux usines d'une multinationale, avant tout focalisées sur les bénéfices économiques à court terme.

Cette approche par collectif de travail est cependant intéressante et importante car elle évite d'isoler les salariés. Même si la reconversion d'un site ne signifie pas nécessairement le maintien de la totalité des postes, elle évite que chaque salarié affronte de manière isolée son futur professionnel.

Pour les reconversions des entreprises d'une certaine taille, nous préconisons la mise en place d'une obligation de reconversion par collectif de travail associée à des critères de compatibilité avec la transition écologique.

### Les outils de reconversion individuelle.

Ils divergent selon la situation individuelle de chaque salarié : en poste, en recherche d'emploi, en situation de licenciement économique, etc.

Certains dispositifs s'adressent à tous mais n'ouvrent pas aux mêmes droits selon le statut.

Sans rentrer dans le détail, nous proposons ici des pistes de réflexion sur la manière d'intégrer le sujet de la transition écologique dans les préconisations d'orientation professionnelle, c'est-à-dire comment valoriser des métiers verts dans les propositions de formations professionnelles ?

28. [www.syndex.fr/eZ-Publish/actualites-Home/CV-de-site](http://www.syndex.fr/eZ-Publish/actualites-Home/CV-de-site)

Légalement, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail, le salarié et la personne en recherche d'emploi peuvent initier des projets de formation à tout moment. A cette fin, le Compte personnel de formation (CPF) a été mis en place en 2014 puis intégré dans le compte personnel d'activité (CPA) créé par la loi Travail de 2016. Il donne accès au droit individuel à la formation (DIF) et peut être lié au congé individuel de formation (CIF); le deuxième ne concerne cependant que les salariés. Cette règle est particulièrement importante pour les salariés des secteurs d'activités fragilisés, l'employeur ne pouvant pas lui refuser le DIF. La rémunération de la période de formation peut cependant varier selon celle du salarié. On peut aussi constater une injustice entre les droits d'une personne au chômage et ceux d'un salarié car la rémunération, la protection sociale ou encore le mode de prise en charge des coûts de la formation dépend du cadre juridique dans lequel se trouve la personne.

Pour que le Compte personnel de formation (CPF), devienne un outil de la transition écologique il est nécessaire de valoriser davantage les formations qui intègrent des « briques de compétences » des métiers verts et verdissants identifiés par l'ONEMEV<sup>1</sup>. Le COPANEF (comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation) dont la mission est l'élaboration de la liste nationale interprofessionnelle (liste des formations éligible au compte personnel formation) et le suivi de l'évolution de la mise en œuvre du compte, devra valoriser dans le cadre de cette mission les formations qui mènent davantage vers des professions de la transition écologique.

1. L'Observatoire national des emplois et métiers verts (l'Onemev) a identifié dans la nomenclature des métiers (ROME), 9 métiers verts et entre 66 et 73 professions verdissantes. Les métiers verdissants sont ceux dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles « briques de compétences » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier et la compatibilité avec des principes de la transition écologique.

Le **Conseil en évolution professionnelle** (CÉP) est ouvert à toute personne (chômeurs, travailleurs indépendants, salariés, etc.). Il s'agit d'une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle. Elle est gratuite, confidentielle et accessible à chaque actif. Le succès de ce dispositif dépend en bonne partie de la qualification et des connaissances de ses conseillers.

Pour que le dispositif du Conseil en évolution professionnelle (CÉP) et plus généralement le service public de l'orientation puisse jouer un rôle favorisant l'orientation vers les métiers de la transition écologique, il est nécessaire que ces acteurs soient formés sur les enjeux de la transition et les métiers verts qui y sont associés sur leur territoire, avec l'appui des observatoires régionaux.

L'outil de la **Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle** (POE I) permet de fermer un écart entre les qualifications recherchés par un employeur et les qualifications des candidats. La POE I permet la mise en place d'une formation pour absorber cet écart. Pôle emploi finance tout ou partie des frais ; le reste peut être pris en charge par OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) respectif.

Cet outil émet ainsi dans une situation de métiers émergentes de la transition écologique de financer des formations complémentaires.

Un **bilan de compétences** permet à chacun d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Il peut être mobilisé par le salarié en parallèle de son emploi, dans le cadre d'un congé de bilan de compétences ou sur proposition de l'employeur et avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. L'élaboration du **plan de formation** est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Dans le cas d'une entreprise s'inscrivant dans un secteur fragilisé du fait de la transition écologique, il serait intéressant que l'entreprise s'engage dans un plan de formation avec une obligation de proposition d'un bilan de compétences.

Un autre groupe d'outils joue un rôle d'accompagnement dans les licenciements économiques, si l'entreprise en cessation d'activité appartient à un des secteurs fragilisé par la transition écologique (bien que les facteurs ne soient jamais unidimensionnels). Pour les entreprises de moins de 1000 salariés ou les établissements (quel que soit leur effectif) en redressement ou liquidation judiciaire, le **contrat de sécurisation professionnelle** (CSP) est proposé aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé. Il comprend une rémunération limitée dans le temps (15 mois maximum), des mesures d'appui au projet professionnel ainsi que des périodes de formation et de travail.

Les entreprises ou groupe d'entreprises employant au moins 1000 salariés doivent proposer un congé de reclassement aux salariés menacés par le licenciement économique afin qu'ils retrouvent le plus rapidement possible un nouvel emploi. Ce congé, d'une durée variable de 4 à 12 mois, permet au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement de recherche d'emploi, d'actions de formation professionnelle, ainsi que de la possibilité d'effectuer des périodes de travail. Les **Conventions FNE-Formation** s'adressent aux salariés menacés par un licenciement afin de pouvoir maintenir leurs emplois. Conclues entre l'État (Directe) et une entreprise ou un OPCA, ils ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, pour faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux mutations économiques et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

Les formations proposées dans le cadre de ces 3 dispositifs (les Conventions FNE-Formation, le contrat de sécurisation professionnelle - CSP et le congé de reclassement) devraient valoriser davantage les orientations vers des qualifications et des métiers cohérents avec la transition écologique.

Pour mener une véritable transition écologique juste, une meilleure protection des droits des salariés en situation de reconversion doit être trouvée, cela pour éviter de les renvoyer leur avenir professionnel à leur seule responsabilité individuelle. Les périodes de formation doivent être suffisamment longues et rémunérées pour permettre une véritable intégration dans un nouveau métier « vert ». ■

Afin de pouvoir mettre en valeur les formations professionnelles qui mènent vers des métiers verts ou verdissants, il faut qu'elles soient clairement identifiées par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), les Organismes Paritaires Agréés au titre du Congé Individuel de Formation (OPACIF) et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) pour le champ inter professionnel.

# Bibliographie

- CNEFOP, CNFPTLV (2015) « Propositions de priorités nationales de formation liées à la transition écologique et recommandations pour les futurs CPRDFOP »
- CDP (2016) « Out of the starting blocks: Tracking progress on corporate climate action »
- CGDD (2014) « Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte », *Etudes et documents* n° 110
- CGDD (2015) « La France mobilisée sur les compétences professionnelles de la transition écologique », le point sur 216
- CGDD (2016) « Transition écologique et énergétique : accompagner les transitions professionnelles » le point sur n° 227
- Direccte IdF (2014) « Evolution Compétences Emplois Climat Île-de-France », Syndex
- Dominique Olivier (2013) « Transitions professionnelles : quelle conduite du changement pour les métiers, les emplois, les compétences et les qualifications, les dispositifs de formation ? », GT 6 – débat national transition énergétique
- France stratégie, Dares (2015) « Les métiers en 2022 »
- Labo ESS (2017) « Transformer l'emploi, redonner du sens au travail »
- Marie-Béatrice Levieux, Bruno Genty (2015) « L'emploi dans la transition écologique », Avis du CESE
- Ministère du travail, Ministère de l'environnement (2016) « Accompagnement des transitions professionnelles des filières industrielles impactées par la transition écologique et énergétique »
- négaWatt (2017) « Scénario négaWatt 2017-2050 – Dossier de synthèse »
- Syndex, Alpha (2011) « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'industrie et de l'énergie dans le contexte d'une économie verte » in Références, CGDD
- TFCF (2016) « Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures », page 7
- 2° C Investing (2016) « Transition Risk- Toolbox Scenarios, Data, and Models »





## Concilier transition écologique et justice sociale : analyses et propositions

L'accord de Paris de 2015 nous a apporté un nouveau cap pour l'action climatique mondiale : maintenir l'augmentation de la température mondiale sur une trajectoire à 1,5°C.

Même si les scénarios 1,5°C font encore défaut, nous savons que les politiques climatiques actuellement en place ne suffiront pas pour respecter cet engagement.

L'urgence climatique nous impose donc, en France comme ailleurs, d'augmenter nos efforts en rehaussant nos objectifs et en renforçant les outils existants de la transition écologique.

Mais l'urgence ne doit pas nous amener à négliger le lien entre la transition écologique et son acceptabilité sociale. Les politiques climatiques nécessaires ne seront désirables que si elles participent à un véritable projet de société qui prend en compte les besoins spécifiques des ménages vulnérables et les impacts sur les activités de certains secteurs fragilisés.

Bien que la transition écologique ne puisse pas résoudre certaines injustices à l'origine des inégalités sociales (l'écart entre les salaires, la répartition inéquitable du patrimoine, etc.), nous devons veiller collectivement à ce que les mesures de la transition écologique contribuent au progrès social pour tous.

Les ménages vulnérables doivent être les premiers bénéficiaires des acquis de la transition écologique, notamment des politiques de lutte contre la précarité énergétique, pour que cette dernière soit désirable et juste.

Les salariés des secteurs d'activités fragilisés par les politiques climatiques devront être accompagnés d'une manière anticipée pour trouver un nouvel emploi dans les secteurs de la transition à salaire et qualification au moins équivalents.



Cette publication *Les reconversions professionnelles, clés de réussite d'une transition écologique juste*, comporte une analyse des outils de la reconversion professionnelle et de l'orientation stratégique des entreprises à l'aune des exigences de la transition écologique.

Basé sur cette analyse, le Réseau Action Climat propose des mesures pour :

- mieux connaître l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences liées à la transition écologique afin de pouvoir s'exprimer sur les besoins de formations ;
- inciter davantage les entreprises et les représentants des secteurs d'activités et branches à rendre leurs stratégies opérationnelles et financières cohérentes avec l'objectif climatique de 1,5°C ;
- repenser les outils d'accompagnement des reconversions dans le cadre de la transition écologique.

ISBN 978-2-919083-16-9

Pour en savoir plus sur le sujet : [www.rac-f.org/Nos-publications](http://www.rac-f.org/Nos-publications)



Utilisation des recettes des outils de la fiscalité « carbone » en faveur de la transition écologique juste



Les aides au transport aérien  
dommageables au climat et injustes



Améliorer l'efficacité des outils de la lutte contre la précarité énergétique  
une exigence pour éviter une transition écologique à deux vitesses !



Rendre la sortie du « piège diesel » socialement, écologiquement et économiquement acceptable

## RAC-F Réseau Action Climat-France

est une association spécialisée sur le thème des changements climatiques, regroupant 19 associations nationales de défense de l'environnement, de solidarité internationale, d'usagers des transports et d'alternatives énergétiques.

Le RAC-F est le représentant français du Climate Action Network (CAN) fort de 1 100 associations membres dans le monde.

### Les missions du RAC sont :

- Informer sur les changements climatiques et ses enjeux.
- Suivre les engagements et les actions de l'État et des collectivités locales en ce qui concerne la lutte contre les changements climatiques.
- Dénoncer les lobbies et les États qui ralentissent ou affaiblissent l'action internationale.
- Proposer des politiques publiques cohérentes avec les engagements internationaux de la France.

### Nous contacter

#### Réseau Action Climat-France

Mundo-m,

47 avenue Pasteur, 93100 Montreuil, France

Tel : 01 48 58 83 92 @ : [infos@rac-f.org](mailto:infos@rac-f.org)

[www.rac-f.org](http://www.rac-f.org)

Tw : @RACFrance

Facebook : [www.facebook.com/ReseauActionClimat](https://www.facebook.com/ReseauActionClimat)

**Vous pouvez soutenir le travail du Réseau Action Climat en suivant ce lien :**

<http://macop21.fr/nous-soutenir/>

Le Réseau Action Climat fédère les associations impliquées dans la lutte contre les changements climatiques.

Les opinions et les avis qui y sont exprimés sont uniquement ceux du RAC-F. Ils n'engagent ni la responsabilité ni la position de ces partenaires.

