

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

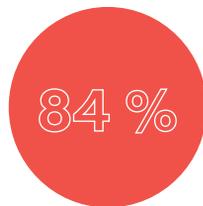
PASCAL MAYOL ET CLAIRE TUTENUIT

Face à l'urgence climatique et à l'effondrement de la biodiversité, la France a inscrit dans la loi **des objectifs ambitieux dans des délais contraints** : le pays doit par exemple diviser par deux ses émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2030 par rapport à 1990, soit **une baisse annuelle des émissions de 5 %** sur les prochaines années. Cette transition suppose d'être planifiée et de mobiliser tous les secteurs et activités.

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**. 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. Pour relever ce défi le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE) a engagé un travail de fond sur les enjeux d'emplois, avec une estimation chiffrée des besoins de certains secteurs. Cependant, il reste **une forte incertitude dans certains secteurs clés et stratégiques comme l'agriculture ou le bâtiment**. De plus, il apparaît nécessaire de sortir d'une approche uniquement sectorielle pour assurer une cohérence et apporter un regard transversal complémentaire.

Fruit du travail conjoint de la commission Environnement et de la commission Travail et emploi, cet avis s'inscrit dans une approche réaliste, notamment sur l'aspect financier, et vise à prendre la mesure de ce qui est possible concrètement. L'urgence est là. Pour y répondre, il faut **mobiliser toutes les parties prenantes**, en conciliant la nécessaire adaptation, les exigences d'atténuation, la restauration de la nature et le débat démocratique.



**des actifs
souhaitent que
leur travail soit
en adéquation avec
le défi climatique**

LES RAPPORTEURS

Claire TUTENUIT

01 44 43 64 30 • claire.tutenuit@lecese.fr

Claire Tutenuit est déléguée générale de l'association française des Entreprises pour l'Environnement (EpE). Elle est membre de la commission Économie et finances et de la commission Environnement.

Pascal MAYOL

01 44 43 64 22 • pascal.mayol@lecese.fr

Pascal Mayol est expert associé au Conseil scientifique de la Fondation pour la Nature et l'Homme. Il est membre de la commission Travail et emploi et de la délégation aux Outre-mer.

Les actions clés pour mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail afin de réussir la planification écologique

AVIS

1 ASSURER UN PILOTAGE NATIONAL ET MULTIPARTITE

→ **Pourquoi ?** Car il manque pour l'instant une instance qui définisse les objectifs chiffrés pilotables et qui coordonne les outils. Ce pilotage est nécessaire pour une bonne coordination entre monde du travail et planification écologique et pour gagner en lisibilité.

→ **Par qui ?** Le Secrétariat général à la Planification écologique (SGPE) sur un objectif précis : réaliser un exercice de cohérence en saisissant les instances consultatives compétentes pour harmoniser les approches et hiérarchiser les outils de planifications.

2 PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS EN TERMES DE COMPÉTENCES POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS TOUTES LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET DANS L'OFFRE DE FORMATION

→ **Pourquoi ?** Les certifications professionnelles sont revues tous les 5 ans : agir sur leur contenu induit de manière systématique la transformation de tous les contenus de formation à finalité de qualification professionnelle. Aujourd'hui, seuls 2 % des référentiels de certification intègrent des compétences dédiées à la transition écologique.

→ **Comment ?** En systématisant et en accélérant la prise en compte de la transition écologique dans les diplômes et titres professionnels et en mobilisant tous les acteurs de la certification et de la formation professionnelle initiale et continue sur cet enjeu.

3 MOBILISER LES RÉGIONS ET LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE ET DE BRANCHE EN TERRITOIRE

→ **Pourquoi ?** La transition écologique a des implications en termes de formation et de reconversion professionnelle dont il est possible de prendre la mesure à l'échelle des territoires et des activités.

→ **Comment ?** Les régions dans le cadre des contrats de plan État-Région peuvent exercer leur rôle d'animation de la planification écologique. Les Conférences des parties (COP) régionales devraient définir à leur échelle les objectifs de réduction de gaz à effet de serre et de

protection de la biodiversité. La déclinaison de ces objectifs en termes de politique de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriale (GPECT) serait ensuite coordonnée par chaque région et Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP). La place des sujets sur les liens entre travail et environnement demande également à être traitée aux différents niveaux de dialogue social, d'entreprise et de branche, au niveau des territoires. Des formations communes dirigeants/DRH et représentants des salariés permettrait d'offrir aux acteurs du dialogue social le même niveau d'acculturation sur ces sujets et faciliter ainsi les prises de décision allant dans le sens de la transition.

4 AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

→ **Pourquoi ?** Car beaucoup de métiers en tension sont aussi des métiers de la transition. Il est nécessaire de les rendre plus attractifs et moins genrés, notamment en luttant contre les stéréotypes.

→ **Comment ?** En organisant et en garantissant les secondes parties de carrières pour les métiers difficiles. En affirmant les objectifs en matière de qualité de l'emploi prenant en compte les six dimensions définies par France Stratégie : 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.

5 ACCOMPAGNER LES PERSONNES POUR QU'ELLES CONTRIBUENT AU SUCCÈS DE LA PLANIFICATION ÉCOLOGIQUE

→ **Comment ?** Il est nécessaire de considérer les trajectoires individuelles pour mettre en œuvre la planification écologique. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) apparaît comme un outil à renforcer pour accompagner les actifs, tant dans une perspective d'évolution des compétences que de changement de profession.