

L'EMPLOI DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les liens entre une économie plus respectueuse de l'environnement et la création d'emplois apparaissent désormais régulièrement dans les déclarations et positions officielles aux niveaux national et européen.

L'engagement collectif dans les politiques de transition écologique conditionne la réalisation de ce potentiel de création et de transformation d'emplois. Or, en dépit de l'affichage d'objectifs de lutte contre le changement climatique et de protection de la biodiversité, l'action publique correspondante reste, dans bien des domaines, à consolider pour que la transition écologique apparaisse comme un choix structurant. Les hésitations autour de la question du renchérissement du carbone et l'échec du marché européen des permis d'émission constituent une illustration de cette faiblesse.

La transition écologique ne sera une opportunité réelle pour l'emploi que si elle est engagée avec constance, détermination et cohérence. Aujourd'hui la politique qui répond le mieux à cet impératif est celle conduite dans le domaine de l'amélioration énergétique du bâtiment, avec la participation active de la profession et qui a des effets mesurables sur l'activité et l'emploi. Pourtant, il existe une complémentarité de fait et une articulation nécessaire entre l'accompagnement de la transition écologique et la politique de sortie de crise en France. Les évolutions du modèle économique, les innovations peuvent être capitalisées dans le cadre du Conseil national de l'industrie (CNI).

La question de l'emploi est posée tant dans sa dimension quantitative que qualitative : l'appareil de formation initiale et continue doit accompagner la transformation

DONNÉES CHIFFRÉES :

- Les activités de l'économie verte emploient **5 100 000 personnes** soit 19 % de la population active recensée (INSEE, 2010).
- **100 000 emplois** supplémentaires créés entre 2014 et 2016, c'est l'objectif affiché par la Stratégie nationale de la transition écologique vers un développement durable.
- **75 000 emplois** pourraient être créés par l'amplification de la rénovation énergétique des bâtiments.

des activités. L'emploi n'est pas une simple conséquence ou une simple variable d'ajustement de la transition écologique, il conditionne aussi la réussite de cette dernière. L'enrichissement en compétences et en qualifications, les transitions professionnelles doivent être envisagés avec un certain volontarisme comme faisant partie intégrante des stratégies conduites par les autorités publiques et les acteurs économiques, sociaux et environnementaux.

Dans une optique quantitative, l'appréciation des effets de la transition écologique sur l'emploi ne saurait se limiter à comptabiliser le nombre d'actifs dans « l'économie verte ». Elle doit au contraire embrasser l'ensemble des activités concernées par les mesures visant à changer en profondeur les façons de produire et de consommer.

Anticiper et favoriser les reconversions professionnelles, identifier et valoriser les compétences et les qualifications nécessaires à la transition écologique impliquent que les entreprises soient en mesure de traduire leurs orientations stratégiques au sein d'un processus de



Marie-Béatrice Levaux

est présidente de la Fédération des particuliers-employeurs de France (FEPEM) et membre du CESE au titre de la vie économique et dialogue social. Elle siège au CESE à la section du travail et de l'emploi où elle représente le groupe des Personnalités qualifiées.

Contact :

marie-beatrice.levaux@lecese.fr
01 44 43 62 42



Bruno Genty

est président d'honneur de France nature environnement et est consultant-formateur en prévention des déchets. Il siège au CESE à la section du travail et de l'emploi où il représente le groupe Environnement et nature.

Contact :

bruno.genty@lecese.fr
01 44 43 62 42

consultation des salariés sur l'emploi et la formation. Dans les grandes entreprises, l'obligation de négocier la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit mieux intégrer l'objectif de transition écologique. Pour les entreprises de plus petite taille, des moyens d'anticiper les mutations sont à mobiliser dans les branches et les territoires.

RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DU VOLET EMPLOI-FORMATION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS LES BRANCHES, LES ENTREPRISES ET LES TERRITOIRES

- aux partenaires sociaux dans l'entreprise, d'intégrer les enjeux de la transition écologique dans la GPEC et les plans de formation ;
- aux branches professionnelles, de renforcer leur rôle d'aide à la GPEC, au bénéfice des petites et moyennes entreprises et en lien avec les initiatives territoriales ;
- aux collectivités publiques, aux entreprises et aux associations, de proposer une formation qualifiante aux jeunes titulaires de contrats d'avenir dans les emplois de l'économie verte.

AMÉLIORER L'ÉVALUATION DE L'EMPLOI DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- mieux chiffrer l'emploi dans l'économie verte en s'attachant à l'évolution effective des pratiques professionnelles au regard d'objectifs environnementaux ;
- favoriser une collaboration entre le Conseil national de l'information statistique et les branches sur le sujet ;
- compléter les indicateurs de productivité par une mesure de la contribution des activités économiques à la préservation de l'environnement et à l'économie des ressources ;
- mettre la transition écologique à l'agenda des études prospectives conduites dans les secteurs d'activité ;
- prévoir un contrat d'étude prospective régional interprofessionnel sur la transition écologique par mandature des conseils régionaux.

FAVORISER LA CONCERTATION AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE ORGANISÉE SUR L'EMPLOI DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- inviter, à titre expérimental, un représentant des organisations environnementales à participer aux travaux du Conseil national de l'industrie (CNI) ;
- prévoir, dans le cadre de la réforme territoriale, un schéma de gestion de GPEC territoriale de transition écologique sur lequel seraient consultés les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux ;
- élargir la compétence des commissions de suivi de site en matière de prévention des risques pour leur permettre d'accueillir les alertes émises par les CHSCT.