

# Movilizar a las *agentes del empleo* y del trabajo para *lograr una planificación ecológica exitosa*

PASCAL MAYOL Y CLAIRE TUTENUIT

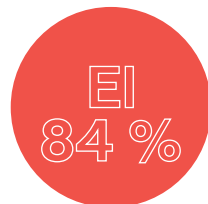
Frente a la emergencia climática y al colapso de la biodiversidad, Francia ha inscrito en la ley **objetivos ambiciosos con plazos ajustados**: el país debe, por ejemplo, generar la mitad de sus emisiones de gases de efecto invernadero para 2030 en comparación con 1990, es decir, **una reducción anual de las emisiones del 5 %** en los próximos años. Esta transición requiere la planificación y la movilización de todos los sectores y actividades.

**La planificación ecológica implementada por los poderes públicos es una herramienta al servicio de esta transición ecológica.**

Apoya una profunda renovación de los **retos de empleo y trabajo**. Si bien la planificación ecológica es una oportunidad para dar sentido al trabajo al colaborar en una causa colectiva, compartida y vital, funciona también a la inversa: movilizar a los agentes, sus competencias y su creatividad es una condición de éxito de la implementación de la planificación ecológica. Para afrontar este reto, la Secretaría general de planificación ecológica (SGPE) ha iniciado un trabajo de fondo sobre los retos del empleo, con una estimación numérica de las necesidades de determinados sectores. Sin embargo, sigue habiendo **una gran incertidumbre en algunos sectores clave y estratégicos, como la agricultura o la construcción.**

Además, parece que es necesario salir de un enfoque únicamente sectorial para garantizar la coherencia y aportar una visión transversal complementaria.

Este dictamen, fruto del trabajo conjunto de la Comisión de medio ambiente y de la Comisión de trabajo y empleo, responde a un enfoque realista, sobre todo en lo que respecta al aspecto financiero, y pretende hacer balance de lo que es posible en la práctica. La urgencia es inminente. Para responder a esto, hay que **movilizar a todas las partes interesadas**, conciliando la adaptación necesaria, los requisitos de mitigación, la restauración de la naturaleza y el debate democrático.



**de los activos  
desean que su  
trabajo se adapte  
al reto climático**

## PONENTES

### Claire TUTENUIT

01 44 43 64 30 • [claire.tutenuit@lecese.fr](mailto:claire.tutenuit@lecese.fr)

Claire Tutenuit es delegada general de la asociación francesa de empresas para el medio ambiente (EpE). Es miembro de la Comisión de economía y finanzas y de la Comisión de medio ambiente.

### Pascal MAYOL

01 44 43 64 22 • [pascal.mayol@lecese.fr](mailto:pascal.mayol@lecese.fr)

Pascal Mayol es experto asociado en el Consejo científico de la Fundación para la naturaleza y el hombre. Es miembro de la Comisión de trabajo y empleo y de la delegación de ultramar.

## Las acciones clave para movilizar a los agentes del empleo y del trabajo y lograr una planificación ecológica exitosa

DICTAMEN

### 1 GARANTIZAR UN CONTROL NACIONAL Y MULTISECTORIAL

→ **¿Por qué? Porque por el momento falta una instancia que defina los objetivos cuantitativos controlables y que coordine las herramientas. Este control es necesario para una buena coordinación entre el mundo laboral y la planificación ecológica y para mejorar la comprensión.**

→ **¿Quién debe hacerlo?** La Secretaría general de planificación ecológica (SGPE) con un objetivo concreto: realizar un ejercicio de coherencia recurriendo a las instancias consultivas competentes para armonizar los enfoques y priorizar las herramientas de planificación.

### 2 TENER EN CUENTA LAS NECESIDADES EN MATERIA DE COMPETENCIAS PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA EN TODAS LAS CERTIFICACIONES PROFESIONALES Y EN LA OFERTA DE FORMACIÓN

→ **¿Por qué? Las certificaciones profesionales se revisan cada 5 años: revisar su contenido induce de forma sistemática la transformación de todos los contenidos de formación con finalidad de cualificación profesional. En la actualidad, solo el 2 % de los marcos de certificación incorporan competencias dedicadas a la transición ecológica.**

→ **¿Cómo?** Sistematizando y acelerando la consideración de la transición ecológica en los diplomas y los títulos profesionales y movilizándolo a todos los agentes implicados en la certificación y la formación profesional inicial y continua sobre este reto.

### 3 MOVILIZAR A LAS REGIONES Y FOMENTAR EL DIÁLOGO SOCIAL EMPRESARIAL Y SECTORIAL EN LOS TERRITORIOS

→ **¿Por qué? La transición ecológica tiene implicaciones en términos de formación y reconversión profesional que se pueden calibrar a nivel de territorio y de actividades.**

→ **¿Cómo?** Las regiones en el marco de los contratos de plan Estado-Región pueden ejercer su papel de coordinación de la planificación ecológica. Las Conferencias de las partes (COP) regionales deben definir a su escala los objetivos de

reducción de gases de efecto invernadero y de protección de la biodiversidad. La aplicación de estos objetivos en términos de política de formación profesional y de gestión previsional del empleo y de las competencias territoriales (GPECT) se coordinaría posteriormente por parte de cada región y de los Comités regionales de empleo, formación y orientación profesional (CREFOP). La posición de los temas en los vínculos entre el trabajo y el medio ambiente también requiere que se trate a distintos niveles de diálogo social, empresarial y sectorial, dentro de los territorios. Las formaciones conjuntas de directivos/RR. HH. y representantes de los trabajadores permitirían ofrecer a los agentes del diálogo social el mismo nivel de aculturación sobre estos temas y facilitar así la toma de decisiones en cuanto a la transición.

### 4 MEJORAR EL ATRACTIVO DE LAS PROFESIONES DE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA

→ **¿Por qué? Porque muchas profesiones en tensión también son profesiones relacionadas con la transición. Hay que hacerlas más atractivos y menos orientadas al género, combatiendo especialmente los estereotipos.**

→ **¿Cómo?** Organizando y garantizando la formación como segunda parte de la carrera profesional para las profesiones difíciles. Afirmando los objetivos en materia de calidad del empleo, teniendo en cuenta las seis dimensiones definidas por France Stratégie: remuneraciones; condiciones de trabajo; condiciones de empleo; tiempo de trabajo y conciliación vida familiar-vida profesional; acceso a la formación y perspectivas profesionales; representación colectiva, diálogo social.

### 5 APOYAR A LAS PERSONAS PARA QUE CONTRIBUYAN AL ÉXITO DE LA PLANIFICACIÓN ECOLÓGICA

→ **¿Cómo? Hay que tener en cuenta las trayectorias individuales para implementar la planificación ecológica. El asesoramiento en materia de desarrollo profesional (CEP) surge como una herramienta que se debe reforzar para apoyar a los activos, tanto en una perspectiva de desarrollo de las competencias como de cambio de profesión.**