



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

COJ

Conseil d'orientation
des politiques de jeunesse



L'IMPACT DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE SUR L'EMPLOI DES JEUNES

Inter-commission Transition écologique et politiques de jeunesse

JUIN 2024

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
L'ensemble des activités professionnelles touché aujourd'hui par la transition écologique	4
Une prise en compte progressive du sujet par les pouvoirs publics	4
L'enjeu d'une durabilité des politiques publiques en faveur de la transition écologique afin de faciliter l'accès des jeunes aux emplois impactés par les profondes mutations et afin de sécuriser l'emploi durable des jeunes formés à ces évolutions.....	5
1^{ERE} PARTIE : LES JEUNESSES CONFRONTÉES AUX ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, LIÉES À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE	7
1.1- Des créations d'emplois supplémentaires ou d'importantes réallocations d'emplois au sein des secteurs d'activité ?	8
1.2- Un développement indéniable des emplois liés à la transition écologique	10
• L'émergence d'une « économie verte », qui pâtit d'un manque d'attractivité pouvant freiner son développement	10
• L'impact sur l'organisation du travail et sur l'apprentissage/transmission des gestes métiers dans les métiers verdissants	11
• L'apparition de métiers en tension et de métiers stratégiques pour la planification écologique	13
2^{EME} PARTIE : UNE NECESSAIRE SENSIBILISATION À « L'ÉCOLOGISATION » AU TRAVAIL TOUT AU LONG DU PARCOURS DU JEUNE	15
2.1- L'enjeu de rendre plus visibles les évolutions dans l'offre de formation et d'emploi pour faciliter l'orientation scolaire et/universitaire	16
2.2- Les dispositifs d'insertion et d'engagement des jeunes sont-ils verts ?	18
2.3- Les efforts à poursuivre dans l'accompagnement des entreprises pour sécuriser l'emploi durable des jeunes	22
• Les EDEC (Engagements de développement de l'emploi et des compétences)	22
• Les opérateurs de compétence (OPCO)	23
• L'AFPA	24
3^{EME} PARTIE : LA QUÊTE DU SENS AU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES ET LA PRÉOCCUPATION D'UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE	25
3.1- Une meilleure appréhension du sens du travail dans les entreprises en cours de verdissement	26
• Le sens du travail et le sens au travail.....	26
• L'économie sociale et solidaire (ESS), un secteur à potentiel pour concilier transition écologique et insertion des jeunes en quête de sens ?	27
3.2- Le défi d'une transition écologique juste au regard de la qualité et des conditions d'accès à l'emploi 28	
• La qualité d'emploi.....	28
• La mobilité, un frein à l'accès aux emplois verts.....	28
LISTE DES RECOMMANDATIONS DU COJ	31
LISTE DES ABRÉVIATIONS	35
MÉTHODOLOGIE	39

PRÉAMBULE



Les changements climatiques sont l'une des principales préoccupations des jeunes générations pour lesquelles, les transitions constituent un impératif. Selon la définition proposée par Géoconfluence (DGESCO et ENS), la transition est un passage d'un état à un autre qu'on peut plus précisément envisager comme un changement systémique, qui entraîne de profondes recompositions. Si la connotation écologique est généralement première, elle est souvent accompagnée de préoccupations sociales (réduction des inégalités), politiques (changement des modes de gouvernance) ou économiques.

Bien que ce sujet ait été évoqué partiellement dans certains travaux¹, le COJ ne s'était pas encore pleinement saisi de la question pourtant urgente et cruciale, pour proposer une vision d'ensemble. C'est dans ce cadre que la présidence du COJ a souhaité introduire cette thématique. Le sujet a ainsi été mis à l'ordre du jour à l'occasion de l'assemblée plénière du 16 février 2023, par une table ronde sur « l'adaptation des politiques de jeunesse face aux mutations économiques et sociales liées à la crise climatique ».

Au regard des échanges et des enjeux, le bureau du COJ a décidé de créer une inter-commission dédiée aux répercussions des transitions sur les politiques de jeunesse, et au regard de la densité du sujet, de se pencher dans un premier temps sur les questions de l'impact de la transition écologique sur l'insertion professionnelle des jeunes.

L'ensemble des activités professionnelles touché aujourd'hui par la transition écologique

La transition écologique est un enjeu profondément intersectoriel dont l'impact, bien que les effets soient contrastés, touche l'ensemble des secteurs. Les jeunes entrent dans un marché du travail en pleine mutation. Ces transformations induisent des réflexions autour de la relocalisation des activités pour baisser leur empreinte carbone, sur la création ou la destruction d'emplois ainsi que sur l'adaptation et la mobilisation de nouvelles compétences.

Ces mutations sont, toutefois, inégales en fonction des secteurs concernés et certains secteurs sont plus particulièrement impactés par l'écologisation, comme les métiers de l'accompagnement social ou de l'économie sociale et solidaire par exemple.

En tout état de cause, les branches professionnelles sont impactées par la transition écologique, tant dans les activités qu'elles portent (éducation, gestion des déchets, réemploi, gestion d'espaces verts, etc.), que dans les processus (éco-gestes, éco-nettoyage, achats durables, etc.), ou dans l'évolution de la réglementation et des normes (rénovation énergétique, par exemple).

Une prise en compte progressive du sujet par les pouvoirs publics

Les impacts de la transition écologique sur l'emploi constituent une question qui a été progressivement mise à l'agenda des politiques publiques environnementales (loi transition énergétique pour la croissance verte de 2015 portant la première Programmation Pluriannuelle de l'Énergie et rapport Parisot de 2019 de préfiguration d'un Plan de Programmation des Emplois et des Compétences).

Il convient de citer également le fléchage des compétences relatives à la transition écologique dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), lancé en 2018, et de la deuxième vague d'appel à projets « Engagement de développement de l'emploi et des compétences » (EDEC) de 2019.

¹ Avis de 2019 sur « la participation des jeunes au développement des territoires ruraux » et Rapport de 2022 sur « les Grands défis des années à venir pour les jeunes ».

Par ailleurs, la loi Climat Résilience d'août 2021, plus particulièrement le chapitre II « Adapter l'emploi à la transition écologique », renforce le rôle des Comités Sociaux et Economiques (CSE), des Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) et des Opérateurs de compétences (OPCO).

En outre, 30 milliards d'euros ont été fléchés sur la transition écologique dans le cadre du plan France Relance 2030 d'octobre 2021, avec l'ouverture des actions « Fonds National de l'Emploi » (FNE).

Le Secrétariat Général à la Planification Ecologique (SGPE), mis en place en juillet 2022, confirme l'ambition de prendre en considération les questions relatives à l'impact de la transition écologique sur les politiques publiques, notamment celles de l'emploi.

Les enjeux de l'emploi sont en lien avec les différentes conceptions de la transition écologique. S'il était précédemment question de développement durable et de croissance verte, désormais, la notion de transition écologique énonce un impératif de changements profonds : transformation, reconversion, bifurcation ou encore définition de nouvelles normes sociales pour adapter les sociétés aux contraintes environnementales.

L'enjeu d'une durabilité des politiques publiques en faveur de la transition écologique afin de faciliter l'accès des jeunes aux emplois impactés par les profondes mutations et afin de sécuriser l'emploi durable des jeunes formés à ces évolutions

Les politiques en faveur de la transition écologique peuvent souffrir de la problématique du stop-and-go, non sans conséquence pour les efforts fournis pour relever le défi des transitions. En effet, si les acteurs privés ne parviennent pas à se projeter dans une transition écologique ambitieuse et n'investissent pas dans la formation, l'emploi des jeunes et/ou le recrutement de jeunes formés aux enjeux de la transition écologique, le parcours de ces jeunes ne peut être sécurisé.

Par exemple, la mise en place du dispositif d'aide financière « MaPrimeRénov » en 2020 et son extension aux copropriétaires confirment la volonté des autorités de promouvoir la rénovation énergétique des logements. Toutefois, la diminution de cette aide financière dès le 1^{er} avril 2024 et les évolutions réglementaires concernant le diagnostic de performance énergétique (DPE) ralentissent la rénovation des bâtiments : face à l'absence de garantie d'accès à l'emploi, les jeunes peuvent ne plus être encouragés à se former à la rénovation du bâti et aux nouveaux matériaux de construction.

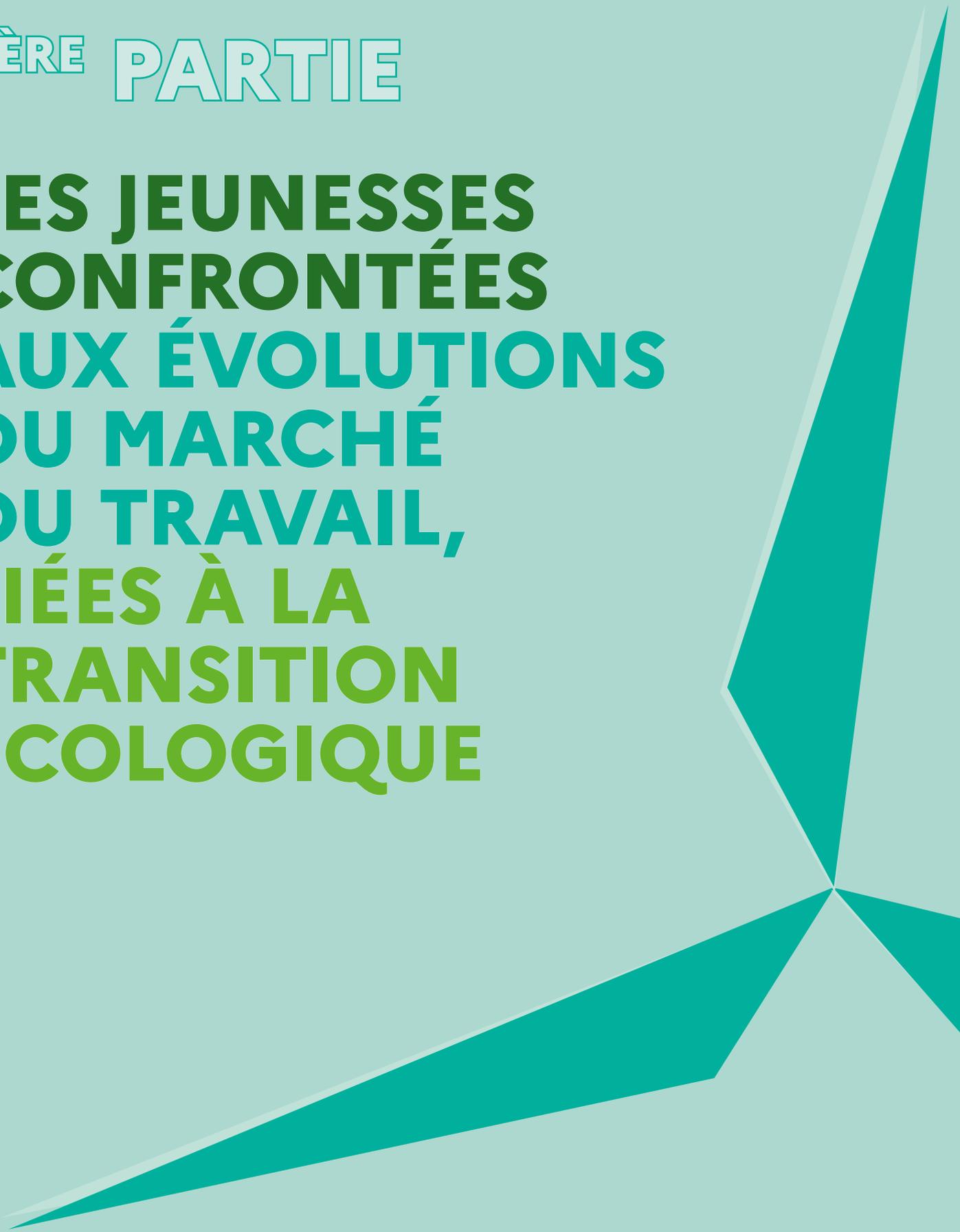
Les initiatives lancées par le Gouvernement en faveur de la transition écologique doivent donc être combinées à des dispositifs pérennes, prouvant l'engagement fort envers la lutte contre le changement climatique et la préservation de l'environnement. Des efforts doivent être continus, et se traduire, au-delà de l'affichage, par un soutien financier essentiel pour permettre aux acteurs économiques de se projeter, et ainsi réussir le défi de la transition écologique.



Marie CAILLAUD
Présidente du COJ

1^{ÈRE} PARTIE

LES JEUNESSES CONFRONTÉES AUX ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, LIÉES À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE



1.1 - Des créations d'emplois supplémentaires ou d'importantes réallocations d'emplois au sein des secteurs d'activité ?

La conception de la transition écologique implique un changement systémique du système productif, à savoir des changements dans les technologies utilisées, dans les modes de production, dans les comportements des consommateurs, etc. Ce changement systémique doit être modélisé, afin de pouvoir anticiper l'évolution des emplois.

La Dares et France Stratégie ont publié en mars 2022 un rapport intitulé « Métiers 2030 » qui évalue l'économie à l'horizon 2030, en termes de créations d'emplois et de besoins de recrutement, ainsi qu'en matière d'appétence des jeunes au sortir de leurs études.

Ce rapport développe deux scénarios :

- Le premier dit « bas carbone » qui inclut l'objectif d'ici 2030 (dans le cadre de la Stratégie nationale bas carbone - SNBC) – de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Il se caractérise essentiellement par un surcroît annuel d'investissement de l'ordre d'un point de PIB, encouragé par des prix défavorables aux biens carbonés et partiellement financé par l'emprunt.
- Le second scénario dit « de référence », qui s'appuie sur les mesures existantes en matière de transition bas carbone.

Le scénario bas carbone met en lumière la création d'emplois supplémentaires (plus de 200 000 postes sur la période), et plus particulièrement dans des secteurs clés comme la construction et la rénovation thermique, la recherche et développement, l'agriculture et le conseil juridique (voir encadré ci-dessous).

Selon le rapport susmentionné, « 5 % des besoins de recrutement ne seraient pas spontanément pourvus par les jeunes débutant sur le marché du travail à l'horizon de 2030 » au niveau national.

Encadré 1 : Le scénario bas carbone

Par rapport au scénario de référence, le scénario bas carbone – qui suppose le respect jusqu'en 2030 des cibles de la Stratégie nationale bas carbone (SNBC) – se caractérise essentiellement par un surcroît annuel d'investissement de l'ordre d'un point de PIB, encouragé par des prix défavorables aux biens carbonés et partiellement financé par l'emprunt, ce qui est une simplification forte des mécanismes économiques induits par la transition bas carbone. Il conduit à des créations d'emplois supplémentaires de 200 000 postes sur la période.

Par rapport à un scénario qui prolongerait seulement les mesures déjà prises en matière de transition bas carbone, le secteur le plus en croissance serait la construction, avec 120 000 emplois supplémentaires, en raison du volume plus élevé de rénovations thermiques. L'emploi serait aussi stimulé dans les activités juridiques et de conseil (+45 000) ainsi que dans la recherche et développement et l'agriculture (+15 000 chacun).

Le niveau d'emploi anticipé dans la construction suppose une forte accélération de la rénovation énergétique des logements. Il implique que les formations et les mobilités permettent de résorber les déséquilibres projetés sur les emplois à pourvoir dans ce secteur.

Les métiers de la construction seraient aussi logiquement les plus affectés par le scénario bas carbone. Par rapport au scénario de référence, les métiers d'ouvriers qualifiés du gros et du second œuvre du bâtiment verraient leurs besoins de recrutement s'accroître, avec respectivement 20 000 et 30 000 postes supplémentaires non pourvus par les jeunes débutants dans ces deux professions. Dans son ensemble, le domaine professionnel du bâtiment et des travaux publics verrait les recrutements difficiles représenter plus d'un tiers des besoins de recrutement (contre plus d'un quart dans le scénario de référence).

Source : « Métiers 2030, Quels métiers en 2030 », France Stratégie et Dares, mars 2022

Selon le rapport de Jean PISANI-FERRY et Selma MEHFOUZ de mai 2023, « la transition va simultanément créer et détruire des emplois, de manière inégale selon les métiers et les territoires »².

Ainsi, les 200 000 emplois supplémentaires cachent en réalité d'importantes réallocations au sein des secteurs, avec notamment un différentiel entre + 1 million d'emplois et - 800 000 emplois. Si de très nombreux emplois sont créés, l'effet agrégé semble moins important.

Le SGPE, dans une version préliminaire de son rapport intitulé « Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique »³, confirme ce constat en faisant plutôt référence à la création nette de 150 000 emplois d'ici 2030 (400 000 emplois créés pour 250 000 emplois détruits).

Cette tendance implique un très grand défi au sein de certains secteurs, notamment celui de l'automobile dans lequel tous les métiers doivent considérablement évoluer, malgré le fait que le nombre d'emplois n'évolue pas autant de manière agrégée.

² « Les incidences économiques de l'action pour le climat », rapport remis à la Première ministre Elisabeth Borne, Jean Pisani-Ferry, Rapporteuse Selma Mahfouz (Inspection Générale des Finances), France Stratégie, mai 2023

³ Version préliminaire du rapport « Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique », publiée en février 2024.

1.2- Un développement indéniable des emplois liés à la transition écologique

Au-delà de la demande croissante de travailleurs dans des secteurs ou des domaines qui favorisent la durabilité environnementale et la réduction de l'empreinte carbone, il convient de s'intéresser aux implications de la transition écologique sur la nature même des emplois entraînant des évolutions de compétences assez majeures.

- **L'émergence d'une « économie verte », qui pâtit d'un manque d'attractivité pouvant freiner son développement**

Le rapport « Emplois verts : pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone »⁴ de 2008 fait référence à l'émergence d'une « économie verte » au niveau mondial et son impact sur le monde du travail. Il montre que les efforts déployés pour faire face au changement climatique pourraient générer des millions de nouveaux « emplois verts » dans les décennies à venir.

<i>Emplois verts</i>	<i>Métiers dont la finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement (par exemple : agent d'entretien des espaces naturels, garde forestier, technicien chargé de la police de l'eau ...).</i>
<i>emplois verdissants</i>	<i>Métiers dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles « briques de compétence » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier (ex. : architecte, poseur en isolation thermique, responsable logistique, jardinier...).</i>

Source : Onemev

Il existe en France deux nomenclatures qui qualifient ces emplois : le ROME et la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS). En 2021, la nomenclature des PCS répertorie environ 180 emplois verts. Dans le cadre du ROME, le Commissariat général au développement durable (CGDD) a effectué un « taggage » en 2018 et des travaux de mise à jour sont en cours.

Un rapport du Céreq d'octobre 2023⁵ indique la faible représentativité des emplois verts et verdissants sur l'ensemble des emplois :

- Les emplois verts représentent 0,5 % de l'emploi total en 2017 (36 % en assainissement, 40 % en distribution de l'eau ou de l'énergie et 23 % en protection de la nature) ;
- Les emplois verdissants représentent 14 % de l'emploi total en 2017 (37 % dans le bâtiment, 20 % dans l'industrie, 20 % dans les transports et 6 % dans l'agriculture).
- Ces proportions d'emplois verts (0,5 %) et d'emplois verdissants (14 %) restent identiques entre 2012 et 2017 alors que le volume d'emploi total augmente.

L'enquête « Génération 2010 » du Céreq, relative aux jeunes sortis du système éducatif en 2010 (tous niveaux de sortie confondus), montre qu'au cours de leurs sept premières années de vie active, 3,5 % des jeunes ont connu au moins un emploi vert et 28 % ont connu un emploi verdissant. 2 % des emplois des jeunes de « Génération 2010 » sont des emplois verts et 16,4 % sont des emplois verdissants (« hors jobs de vacances ») ; ces proportions sont quasiment les mêmes que pour l'ensemble de la population active.

⁴ Rapport financé et commandité par le Programme de l'ONU pour l'environnement et réalisé par l'Institut Worldwatch avec l'assistance technique du Global Labour Institute de l'Université Cornell

⁵ « Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique: représentations et réalités », Publication du Céreq, réalisée avec le soutien financier de la DARES, octobre 2023.

S'il existe un lien entre formation et emploi, il n'est pas dominant, tout comme pour le reste de la population : selon cette même enquête du Céreq, seuls 23 % des jeunes sortant des filières « développement durable » (filières qui concernent 4 % des jeunes de la génération 2010) se retrouvent dans les emplois verts et 6 % sont dans les emplois verdissants. Ces chiffres montrent un décalage entre des filières de formation engagées dans le développement durable et un marché de l'emploi pas encore mature pour accueillir l'ensemble des jeunes formés. Il existe donc de réels marges de progression pour que 100 % des jeunes sortant de ces filières accèdent aux emplois pour lesquels ils ont été formés.

Pourtant, il convient de noter un manque d'emploi ou de candidat dans des secteurs stratégiques pour la transition [voir partie « L'apparition de métiers en tension et de métiers stratégiques pour la planification écologique »] .

- **L'impact sur l'organisation du travail et sur l'apprentissage/transmission des gestes métiers dans les métiers verdissants**

Les métiers les plus impactés ne sont pas forcément ceux que l'on pourrait intuitivement identifier : par exemple, les métiers de l'accompagnement social touchés non pas essentiellement par l'activité principale de la structure, mais plutôt via le lieu d'exercice (voir encadré ci-après).

Encadré 2 : Enquête C > TERRE⁶ observant le travail des entreprises n'œuvrant pas directement dans les emplois écologiques

▶ Métier très impacté : l'accompagnement social. Ce métier exercé dans le cadre de la SCIC est très impacté par l'écologisation, notamment car il s'inscrit dans un tiers-lieu avec une ressourcerie et une zone dédiée à l'agriculture urbaine (organisation du travail apprenante avec des temps de formation formelle et informelle systématiques sur les dimensions écologiques des activités) ;

▶ Métier impacté : vendeur dans un commerce de détail alimentaire. L'organisation du travail repose sur les espaces de vente classiques de la grande distribution, mais s'y ajoutent des formes de revalorisation des compétences de vente (reconnaissance par l'organisation des missions d'information et de conseils aux clients sur la provenance et la saisonnalité des produits ; temps de formation informelle entre coéquipiers ; temps formels pour connaître les produits et transmettre l'information aux clients) ;

▶ Métier partiellement impacté : conducteur de travaux, sur un chantier mix bois-béton avec usage de préfabriqués en bois (avec de nouveaux modes d'ordonnancement des chantiers, mais aussi avec une polarisation des savoirs dans les fonctions cadre, peu de transmission aux autres échelons hiérarchiques, et peu de temps de formation formelle ou informelle sur la dimension écologique) ;

▶ Métier peu impacté : ouvrier dans une usine de fabrication de thés et tisanes, avec une faible évolution des installations techniques et des gestes métiers associés (organisation participative de la gouvernance, mais peu de transmission de savoirs écologiques portant sur les gestes métiers, peu de formation formelle ou informelle sur la dimension écologique).

*Source : Audition de Nathalie MONCEL,
Cheffe du Département Travail Emploi Professionnalisation au Céreq
Lors du Webinaire du COJ du 6 décembre 2023*

Sans être exhaustifs, certains exemples permettent d'appréhender les changements en cours. Ainsi, les foyers de jeunes travailleurs (FJT) et des résidences sociales sont impactés par les transitions, par ailleurs accélérées par l'augmentation des prix de l'énergie. Les mutations se traduisent par des créations ou à des changements de fiches de postes d'intervenants sociaux éducatifs énergie ou environnement, qui sont amenés à sensibiliser les jeunes résidents et accompagnés sur la question des

⁶ Projet sélectionné dans le cadre de l'appel à projets de recherche du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) géré par la DARES. Sur une durée de 24 mois, il porte sur le renouvellement des compétences lié à la transition écologique au regard des opportunités dont il est porteur pour les individus et des questionnements qu'il devrait susciter chez les acteurs de l'emploi.

économies d'énergie. Ainsi, le « verdissement » des métiers du social est déjà à l'œuvre dans le réseau de l'Union National pour l'Habitat des Jeunes (UNHAJ)⁷.

Les impératifs de réduction de la consommation énergétique ont également un impact direct sur les secteurs des colonies, des séjours et des activités culturelles et ludiques, dans lesquels des transformations ont lieu.

Les professionnels de ces secteurs, en contact avec des publics jeunes, contribuent à la sensibilisation des usagers. Plusieurs modalités de formation existent afin de permettre aux acteurs de comprendre le système climatique, les ordres de grandeur, les causes et conséquences du dérèglement climatique grâce à des actions telles que les fresques ou encore les ateliers 2 tonnes.

» **Recommandation 1** : Former les professionnels et leur gouvernance sur le pilotage de la transition écologique (réduction de l'énergie, mobilité, réemploi, pratiques numériques sobres, biodiversité).

» **Recommandation 2** : Sensibiliser et outiller les professionnels d'un guide ressources concernant les enjeux écologiques pour qu'ils soient à même d'accompagner au changement de pratiques et de sensibiliser à leur tour.

» **Recommandation 3** : Organiser des sessions de sensibilisation aux enjeux écologiques à destination des jeunes engagés dans des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle.

La transition écologique n'entraîne donc pas l'apparition significative de nouveaux métiers mais plutôt une évolution des métiers en termes de compétences supplémentaires à acquérir selon l'activité de l'entreprise.

L'étude expérimentale menée en 2022 par le réseau des CARIF-OREF le démontre (voir encadré en page suivante) : les agriculteurs doivent se convertir aux changements de pratiques, les artisans BTP doivent utiliser des matériaux locaux et biosourcés, etc.

L'évolution des métiers et des compétences est également liée à l'introduction des normes environnementales. Selon l'enquête DEFIS⁸ de 2019 du Céreq, dans le secteur privé, un salarié sur dix déclare que son activité de travail a été modifiée par l'introduction de normes environnementales et 16 % des actions de formation ont été consacrées à l'intégration de ces normes environnementales dans l'activité. L'écologisation du travail et de la formation est d'autant plus fréquente que les activités de travail des salariés et les pratiques managériales des entreprises s'avèrent favorables au développement des compétences.

L'étude expérimentale du réseau des CARIF OREF de 2022 montre que pour la quasi-totalité des métiers observés dans les trois régions concernées, des besoins en connaissances se font sentir, allant de la sensibilisation à des connaissances règlementaires ou techniques plus poussées. Les réglementations en faveur de l'environnement, qui encadrent les activités et les besoins des consommateurs tournés davantage vers des produits écoresponsables, sont les principaux facteurs d'évolution des métiers.

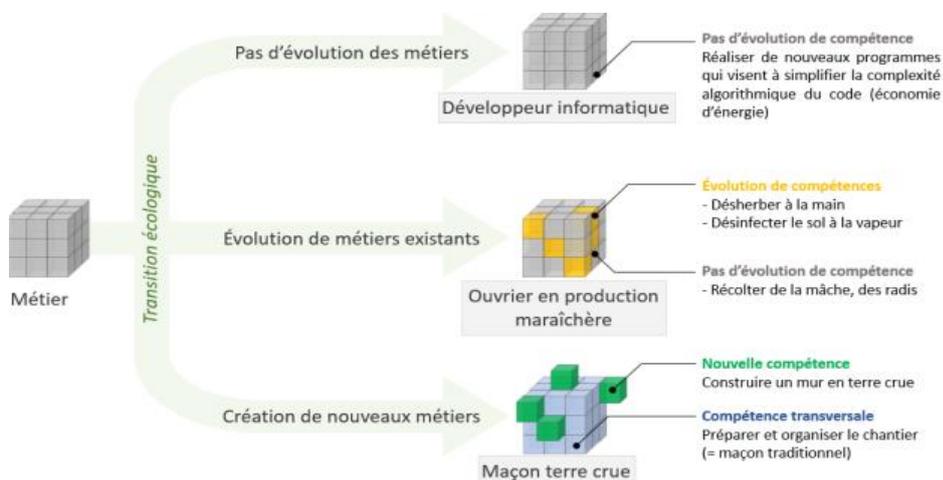
⁷ <https://www.habitatjeunes.org/wp-content/uploads/2023/10/guidetransitionecologique-fiches-2023.pdf>

⁸ Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS) du Céreq met en relation les actions de formation suivies par les salariés et les parcours professionnels. Un panel de 16000 salariés est interrogé sur une durée de 5 ans (de 2015 à 2019), et les entreprises qui les employaient en décembre 2013 ont été enquêtées en 2015 afin de recueillir des informations détaillées sur le contexte dans lequel les salariés se forment (ou non).

Encadré 3 : Etude expérimentale du réseau des CARIF-OREF sur les besoins en compétences et en formations en lien avec les métiers de la transition écologique

Le réseau des CARIF-OREF a mené en 2022 une étude qui vise à observer comment la transition écologique se traduit concrètement dans les entreprises en région et à caractériser l'évolution, l'émergence ou l'absence de transformations des métiers et des compétences qu'elle implique. Trois territoires d'expérimentation se sont portés volontaires pour l'étude : les régions Centre-Val de Loire, Pays de la Loire et Normandie.

Exemple de trois trajectoires potentielles de métiers en lien avec la transition écologique en Pays de la Loire



Source : *Quels besoins en compétences et en formations en lien avec les métiers de la transition écologique ? Etude expérimentale dans trois régions de France – Réseau des CARIF OREF – 2023*

- **L'apparition de métiers en tension et de métiers stratégiques pour la planification écologique**

Au regard des évolutions de compétences pour certains emplois et au regard du défi de la transition écologique, il existe un risque fort d'emplois non pourvus et/ou de métiers en tensions.

Pour réussir le défi de ces transitions en général, il est essentiel de prévoir des métiers qui peuvent être qualifiés de « métiers stratégiques pour la planification écologique ». Ces métiers englobent des domaines tels que l'urbanisme, l'aménagement du territoire, la politique publique, la gestion des ressources naturelles, l'économie circulaire, la gouvernance environnementale, etc.

Le risque de postes non pourvus est particulièrement prégnant dans les collectivités locales et le secteur public en général pour des emplois spécialisés tels que « agent territorial en charge de la politique climat-énergie locale » ou « agent territorial en charge de la politique alimentaire locale » et les secteurs stratégiques pour réussir les transitions en tension comme les chauffeurs de bus.

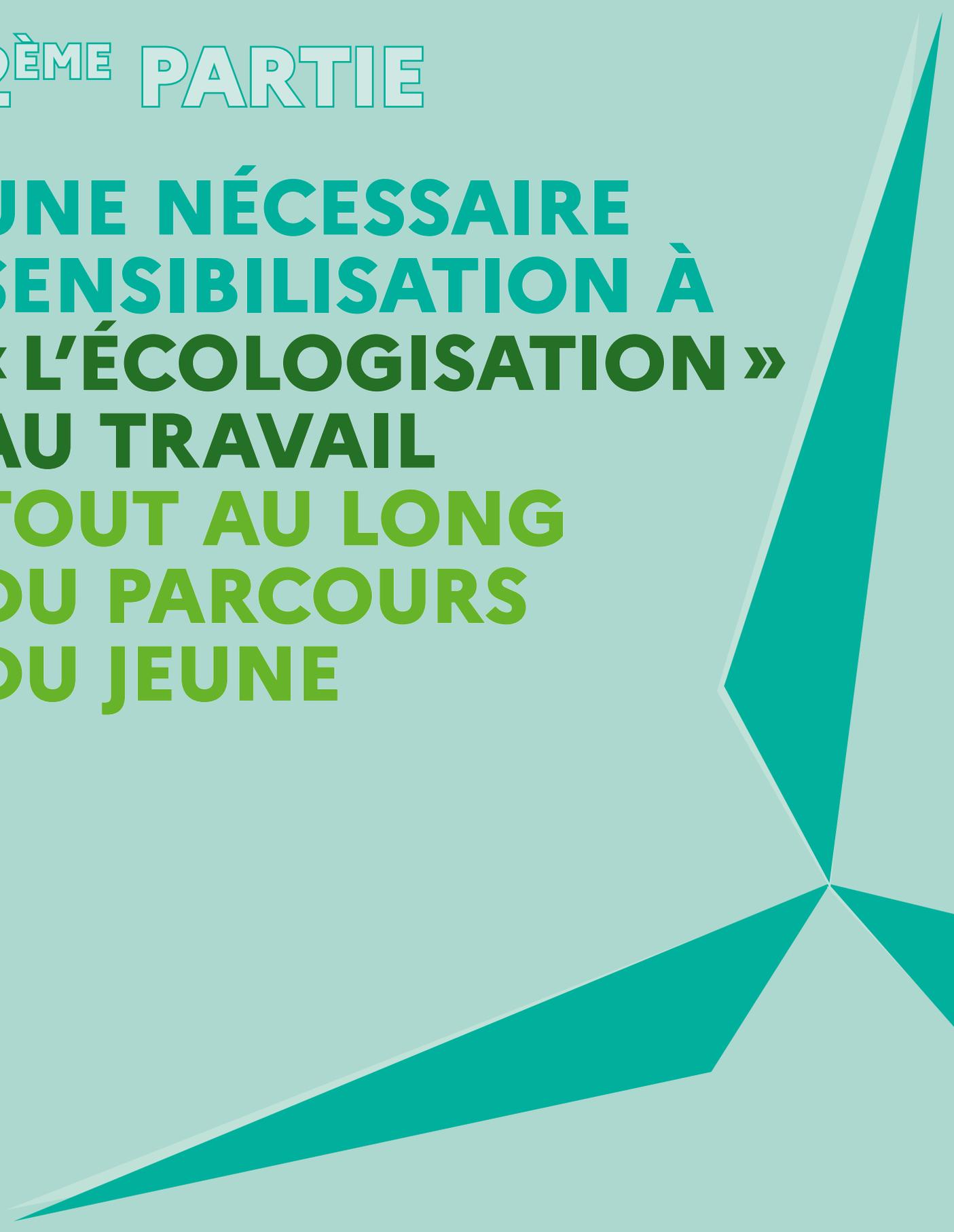
L'institut d'économie pour le climat, I4CE, estime que les collectivités territoriales devraient réaliser au moins 12 milliards euros d'investissements chaque année de 2021 à 2030 pour atteindre les objectifs de la SNBC et ces investissements s'accompagnent de besoins d'ingénierie et d'accompagnement des habitants sur la rénovation, le recyclage, la réparation, etc.

Selon son rapport préliminaire publié en février 2024⁹, le SGPE appelle à la mobilisation pour bâtir une véritable GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) pour la planification écologique. En effet, les profondes mutations qui s'imposeront dans les années à venir, avec le défi de la transition écologique et l'insuffisance du renouvellement générationnel, nécessitent un travail en profondeur dans les territoires.

⁹ <https://www.info.gouv.fr/upload/media/content/0001/08/b39c3783c75b547f270ece5b182cb5bf92c7a53e.pdf>

2^{ÈME} PARTIE

UNE NÉCESSAIRE SENSIBILISATION À « L'ÉCOLOGISATION » AU TRAVAIL TOUT AU LONG DU PARCOURS DU JEUNE



2.1- L'enjeu de rendre plus visibles les évolutions dans l'offre de formation et d'emploi pour faciliter l'orientation scolaire et/universitaire

Les enjeux de la transition écologique sont, de plus en plus, pris en compte dans l'ensemble des formations. De nombreuses actions d'éducation au développement durable sont désormais insérées dans les cycles scolaires.

L'Onisep propose également une offre de formation dont un webinaire sur « l'orientation dans un monde en transition » à destination des équipes éducatives des collèges et lycées. Ce webinaire, qui sera disponible à la rentrée 2024, permet aux équipes éducatives de comprendre les enjeux du développement durable dans les processus d'orientation et d'accompagner les élèves dans l'élaboration de leur projet d'avenir dans un monde en transition.

L'ONISEP a conçu en 2024 un outil pédagogique d'accompagnement à l'orientation, « JobDD¹⁰ », qui a pour objectif de sensibiliser les collégiens et lycéens à la relation entre les métiers et les objectifs de développement durable.

Les universités ont, quant à elles, une obligation en la matière et les formations professionnelles sont en cours de révision pour intégrer de plus en plus de normes environnementales. A titre d'exemple, l'UVED (Université Virtuelle Environnement de Développement Durable) est une fondation partenariale qui propose des ressources pédagogiques numériques sur les thématiques touchant à l'environnement. Des cycles de formation sont disponibles pour les enseignants du supérieur leur permettant ainsi d'acquérir les fondamentaux et les concepts-clés pour pouvoir former les étudiants (webinaires et cours). Il existe, par ailleurs, des MOOC sur des thèmes comme l'économie circulaire, la biodiversité, les arbres, les causes et les enjeux du changement climatique, ainsi que des informations sur les métiers de la transition à destination de tous.

L'intégration des jeunes dans des emplois en voie d'écologisation (emplois verts ou verdissants) devrait donc théoriquement s'accroître.

Toutefois, **la question de la lisibilité des emplois verts se pose : quelles sont les filières d'avenir et comment la formation initiale et la formation continue préparent-elles les jeunes aux évolutions constantes des besoins ?** Le Haut-commissariat aux compétences (HCC) avait identifié en 2019 la complexité du suivi de la formation: les nomenclatures ne peuvent pas, par nature, retracer de façon fine l'ensemble des évolutions des métiers liés à l'environnement (métiers verts et verdissants).

L'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev)¹¹ mène actuellement un travail de stabilisation d'une cartographie des métiers et des compétences de la transition écologique.

Par ailleurs, les effets de la stratégie nationale bas carbone devraient être davantage documentés au regard de leurs impacts sur les filières actuelles et les stratégies de conversion sur plusieurs années.

Toutefois, les nomenclatures, à elles seules, ne peuvent constituer des dispositifs d'information suffisants pour permettre aux jeunes de se projeter. Elles ne peuvent se passer de campagnes de sensibilisation et de communication.

Le manque de lisibilité entraîne pour les jeunes un manque de perspectives et des difficultés de projection dans les emplois d'avenir en lien avec la transition écologique. Cette tendance se confirme dans un contexte de baisse des moyens alloués aux secteurs clés pour le climat (Office National des Forêts, Météo France, collectivités locales, etc.) et de craintes liées aux impacts du climat sur certains métiers (BTP pendant les canicules, ouvrier agricole pendant les vagues de chaleur) ou liées à la méconnaissance des emplois créés ou en déclin (industrie automobile, industrie du plastique).

¹⁰ <https://jobdd.onisep.fr/>

¹¹ Sous l'égide du Commissariat général au développement durable (CGDD), le comité de pilotage de l'Onemev rassemble plusieurs producteurs de données sur l'économie, l'emploi et la formation (INSEE, DARES, DGEFP, Pôle Emploi, Céreq, France Stratégie, France Compétences, ADEME, Réseau des CARIF OREF, AFPA, etc.)

La prospective apparaît comme essentielle pour répondre à cet enjeu de lisibilité, notamment dans un contexte d'évolution constante des emplois et des besoins.

►► **Recommandation 1** : Dans le cadre des enquêtes « Génération » du Céreq, analyser la corrélation entre les emplois verts occupés par les jeunes et les autres emplois verts non pourvus. En fonction des résultats, mener des actions de sensibilisation/formation auprès des jeunes sur les emplois verts non pourvus.

►► **Recommandation 2** : Centraliser les nomenclatures des emplois verts et verdissants (PCS, ROME, INSEE, etc.) via un site unique et en assurer la communication auprès des acteurs de l'orientation, la formation et de l'insertion.

►► **Recommandation 3** : Organiser, en lien avec les établissements scolaires/universitaires et les structures accueillant un public en demande d'insertion, une semaine dédiée à l'écologisation des métiers. Cet évènement permettrait aux jeunes de découvrir les métiers verts et verdissants et les voies de formations permettant d'accéder à ces métiers.

Il convient de rappeler que, dans le cadre de la politique éducative européenne qui s'inscrit dans le Pacte vert européen, le programme Erasmus+ 2021-2027 finance de nombreux projets d'éducation et de formation en lien avec la priorité transition écologique. Il s'agit d'ailleurs de l'une des priorités les plus demandées et les plus choisies par les porteurs de projet. L'Agence Erasmus+ France / Education Formation a publié en février 2024 une note de l'Observatoire¹ qui recense les différents types de projets financés, les compétences abordées et les structures qui portent ces projets.

Il serait ainsi intéressant de porter à la connaissance des acteurs jeunesse les initiatives portées dans ce cadre par des associations ou des TPE/PME, comme par exemple :

- le projet TEAMM « Transition écologique et adaptation des métiers de la montagne » coordonné par l'Association pour la Formation des ruraux aux activités du tourisme (AFRAT), qui est né d'un constat commun des partenaires français et italien confrontés aux mêmes problématiques concernant la mutation des formations des professionnels de la montagne face au changement climatique ;
- le projet « Sun, water, wind of renewable energy : les métiers de l'électricien du futur » porté par la Section d'Enseignement professionnel du Lycée polyvalent Pablo Neruda (Académie de Grenoble), qui a pour ambition de sensibiliser les jeunes élèves, futurs professionnels des métiers de l'électricité, au changement climatique et à les aider à devenir les électriciens écoresponsables de demain.

►► **Recommandation 4** : Partager auprès des différents réseaux associatifs et privés les bonnes pratiques et projets financés par le programme Erasmus+ pour inspirer d'autres initiatives.

¹ <https://agence.erasmusplus.fr/publications/observatoire-erasmus-n22-la-dimension-environnementale-dans-les-projets-erasmus/>

2.2- Les dispositifs d'insertion et d'engagement des jeunes sont-ils verts ?

Il est difficile de qualifier l'écologisation des dispositifs d'insertion. Cet enjeu ne semble pas intégré dans le CEJ ou dans la politique d'apprentissage.

L'expérimentation du programme « 100 % Transition » offre d'intégrer les projets d'emploi et ou de formation dans la dynamique de transformation sociétale portée par la transition écologique. Dans sa note¹³ de juin 2024, le CEREQ indique que les approches traditionnelles de l'orientation et de l'insertion s'avèrent souvent insuffisantes pour aider les jeunes NEET, et voit dans ce programme l'opportunité de projeter les jeunes au-delà du seul horizon professionnel, en appréhendant leur « projet de vie ».

Dans les premiers résultats de l'expérimentation, le CEREQ note que « *Si certains jeunes étaient au fait des questions de transition écologique avant d'entrer dans le dispositif, la majorité d'entre eux ne savaient pas à quoi cela renvoyait. Les ateliers proposés et/ou les expériences en service civique ont contribué à une prise de conscience chez de nombreux jeunes. La sensibilisation aux problématiques de la transition écologique se traduit par des projets de formation ou d'insertion en lien avec elles pour 54 % des répondants et répondantes en fin de parcours. Ils sont 45 % à avoir repris une formation qualifiante (42 %) ou non qualifiante (3 %), 21 % à avoir une activité professionnelle (4 % en CDI, 3 % en CDD de + de 6 mois, 6 % en CDD de - de 6 mois, 1 % en création d'entreprise et 7 % en intérim), et 26 % ont une activité professionnelle 3 mois après la fin du programme, dont 14 % dans les métiers de la transition écologique et sociale (source Ellyx).* »

» **Recommandation 8** : Etendre l'expérimentation « 100 % transition » en appréhendant l'insertion des jeunes sous le prisme du « projet de vie », en dépassant le seul horizon professionnel

» **Recommandation 9** : Intégrer la sensibilisation aux enjeux de transition dans l'ensemble des programmes d'insertion

Il faut également noter l'existence d'un volontariat territorial en entreprise « Vert » (VTE Vert). Ce dispositif permet d'accompagner les entreprises dans le recrutement d'un jeune diplômé sur des missions de transition énergétique et écologique, en proposant une aide financière allant jusqu'à 8 000 €. Les missions du jeune recruté visent à mettre en place des processus plus durables, à réduire l'impact environnemental de produits ou de service ou à penser des actions sur la biodiversité et la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Pour être éligible, le poste doit être à responsabilité, avec un impact sur la transition écologique et énergétique de l'entreprise (PME ou entreprise de taille intermédiaire). Le jeune diplômé recruté sur ce poste doit avoir achevé ses études depuis moins de 2 ans et avoir au minimum un bac+3.

Le COJ réitère ses recommandations formulées dans son rapport portant sur la mise en œuvre du plan « 1 jeune, 1 solution », adopté le 30 juin 2021 :

» **Recommandation 10** : Etendre l'aide financière, jusqu'alors dédiée au recrutement de jeunes en VTE vert, à tout recrutement de jeunes quel que soit le type de contrat signé dans le domaine de la transition écologique (emploi vert, emploi verdissant, emploi stratégique pour la planification écologique). Pérenniser cette aide lorsque le jeune signe un CDI dans ce domaine à la suite de son VTE.

» **Recommandation 11** : Améliorer la communication sur les recrutements effectués aussi bien en VTE vert qu'en Volontariat Territorial en Administration (VTA) portant sur des missions en lien avec la transition écologique.

¹³ « Redonner du sens au parcours des jeunes NEET à l'heure de la transition écologique », Céreq, juin 2024

Bien que les administrations ne soient pas concernées par le VTE vert, il est à noter que le VTA peut contribuer à faire émerger des missions en lien avec la transition écologique : ingénierie dans le cadre de la réalisation d'un projet de territoire, notamment dans le cadre de l'élaboration des contrats de relance et de transition écologique (CRTE) par exemple.

Les opportunités de volontariat dans le domaine de l'environnement, via le Corps européen de solidarité ou les chantiers de jeunes bénévoles, méritent également d'être valorisées.

Le COJ salue le lancement récent du Service civique écologique (SCE)¹⁴. Ce dispositif permettra ainsi d'augmenter la part des missions de service civique portant sur le domaine de la transition écologique (en 2023, elle était de 6 %) et le nombre de jeunes engagés dans ce domaine (environ 5 600 jeunes en 2023).

Le SCE s'inscrit dans une logique de parcours qui prend en compte les attentes des jeunes en terme d'engagement. Aussi, pour tous les jeunes engagés en SCE, des formations seront proposées aussi bien de préparation à la mission, que de formation civique et citoyenne et d'un panel de formations complémentaires conçues par l'ADEME, l'Agence du Service Civique et le SGPE. Le SCE permettra de sensibiliser les jeunes aux emplois verts ; une de ses ambitions est de construire, lors de la période d'engagement des jeunes auprès des structures porteuses, un accompagnement vers des métiers verts ou des formations vers ces emplois. Cet engagement ouvrira les portes au marché de l'emploi et/ou de la formation.

Le Gouvernement, en collaboration avec le MEDEF, s'engage à proposer à chaque ancien volontaire du Service Civique écologique qui le souhaite, une offre d'emploi ou de stage dans les domaines de la transition écologique.

La sensibilisation des jeunes volontaires en faveur des emplois liés à la transition écologique est importante. Si la formation civique et citoyenne permet de sensibiliser les volontaires aux grands sujets de l'environnement et s'il existe une préparation de la sortie post-mission dans l'accompagnement aux projets d'avenir, l'Agence du Service Civique ne dispose pas d'offre de formation aux métiers verts dans l'accompagnement des volontaires. Cette offre de formation relève plutôt des structures qui accueillent des volontaires.

« Je suis, en ce moment, en poste en tant que tutrice auprès de services civiques dans une association qui lutte contre la précarité énergétique dans les quartiers. Les services civiques avec lesquels je travaille n'ont pas suivi de formation initiale liée à l'écologie, mais avaient besoin d'insertion et étaient sensibles à cette thématique, raison pour laquelle ils ont postulé à cette mission. Je voulais vous partager l'importance du service civique, notamment pour la réinsertion, car certains me partagent leur envie de chercher un emploi vert après leur service civique ».

[Jeune suivie par une mission locale]

►► **Recommandation 12** : Outiller les structures d'accueil des volontaires, intervenant dans le domaine du développement durable, du référentiel de compétences spécifique au service civique via la plateforme DiagOrienté afin d'aider chaque volontaire à établir son bilan personnel et à élaborer son projet d'avenir.

¹⁴ Le 8 avril 2024, Christophe BÉCHU et Sarah EL HAÏRY ont lancé ce dispositif. Conformément à la déclaration de politique générale de Gabriel Attal, le Service civique écologique a pour objectif de proposer d'ici 2027 à 50 000 jeunes de s'engager concrètement dans la lutte pour le climat auprès d'associations, de collectivités ou d'opérateurs publics. Ces missions, d'une durée de 6 mois à 1 an, s'adresseront aux jeunes de 16 à 25 ans.

Des dispositifs comme le mentorat ou le tutorat pourraient également être mis en place afin de sensibiliser les jeunes aux emplois liés à la transition écologique.

►► **Recommandation 13** : Encourager le sourcing de mentors occupant des emplois verts ou verdissants afin de permettre aux jeunes de découvrir les métiers liés à la transition écologique et de concrétiser leur projet.

Les processus d'insertion professionnelle des jeunes tels que l'alternance, les chantiers d'insertion ou les contrats d'insertion pourraient être fléchés sur des métiers compatibles avec la stratégie nationale bas carbone. Tel est par exemple le cas en Martinique avec l'association « Acise Insertion Environnement » qui emploie plus d'une centaine de salariés répartis au sein de 4 chantiers d'insertion pour favoriser l'économie circulaire.

►► **Recommandation 14** : Pérenniser les aides exceptionnelles (prévues dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution) à destination des PME-TPE et structures disposant de peu de ressources financières et humaines pour l'embauche d'un jeune en apprentissage ou en contrat de professionnalisation sur les emplois ayant une portée écologique. La suppression de l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation depuis le 1er mai 2024 constitue un frein à l'embauche des jeunes.

►► **Recommandation 15** : Développer les ateliers chantier d'insertion (ACI) portant sur des métiers verts ou verdissants.

Certaines démarches locales sur le dispositif Territoire Zéro chômeur longue durée ont utilisé ce mode de fonctionnement¹⁵. Dans les ateliers-chantiers d'insertion et les territoires « zéro chômeur », les questions de réemploi et d'économie circulaire sont nombreuses et devront être développées.

Il convient enfin de citer une initiative mise en place par le Conseil régional d'Occitanie, qui encourage l'accès des jeunes, en particulier les plus éloignés de l'emploi, à des emplois verts : « Le Revenu Ecologique Jeunes (REJ) » (voir encadré en page suivante). Il serait intéressant de bénéficier d'une évaluation de l'impact du REJ et de développer cette initiative dans d'autres régions.

►► **Recommandation 16** : Développer dans d'autres territoires l'initiative de la Région Occitanie intitulée « le Revenu Ecologique Jeunes » incitant, avec une allocation financière, l'accompagnement des jeunes à la construction d'un projet professionnel favorisant la transition écologique et le développement durable ainsi que l'accès à l'emploi vert.

¹⁵ <https://www.tzclcd.fr/tzclcd-et-la-transition-ecologique/>

Encadré 4 : Le Revenu Ecologique Jeunes (REJ)

Mis en place par la Région Occitanie, ce dispositif a pour objectif d'inciter et accompagner les jeunes, et en particulier les plus éloignés de l'emploi, dans la construction d'un projet professionnel favorisant la transition écologique et le développement durable dans la région, et favorisant leurs perspectives d'emploi dans un métier d'avenir dit « vert ».

Pour cela, le REJ met à disposition :

► **Des formations professionnelles et dispositifs du Plan Régional de Formation labellisés « Revenu Ecologique jeunes »** dans les domaines concernés suivants : Agriculture, BTP, Industrie, Gestion de l'eau, Traitement des déchets, Commerce distribution, Sport animation loisirs, Tourisme hôtellerie restauration

► **Un accompagnement, par une structure labellisée par la Région, à l'émergence de projet de création ou reprise d'entreprise favorisant la transition écologique** répondant aux objectifs suivants :

- Produire et/ou valoriser des produits et services biologiques, équitables, durables ;
- Mettre en place des pratiques internes responsables (maîtrise intrants/sortants, lutte contre le gaspillage, économie circulaire) ;
- Prendre en compte des critères écologiques dans choix des fournisseurs et sous-traitants (circuits courts) ;
- Mettre en place des actions d'éducation/sensibilisation à l'écologie, en lien avec l'activité développée.

► **Une aide individuelle forfaitaire**, sous condition de ressources, afin de garantir un pouvoir de vivre pendant ce parcours de formation et/ou d'émergence de projet de création-reprise d'entreprise. L'aide ne pourra excéder :

- 689 € pour les jeunes de 18 à 20 ans,
- 849 € pour les jeunes de 21 à 25 ans,
- 1000 € pour les jeunes de 26 à 29 ans.

Les ressources prises en compte pour le calcul de cette aide et avec lesquelles il sera possible de cumuler sont : l'allocation du Contrat d'Engagement Jeune, l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la rémunération au titre de la formation professionnelle, l'allocation de solidarité spécifique et le cas échéant, le « revenu de base » mis en place par les Départements.

Le public éligible :

- Jeunes âgés entre 18 et 29 ans ;
- Etant ni en emploi, ni en formation, ni en études, ni en service civique au moment du dépôt de dossier REJ, à l'exception des stagiaires déjà inscrits sur une formation professionnelle dite Pacte vert au moment du vote du dispositif peuvent déposer une demande de REJ ;
- Demandeurs d'emploi inscrits en Occitanie ;
- Souhaitant développer un projet professionnel favorisant la transition écologique et le développement durable en Occitanie ;
- Disposés à suivre un parcours « Revenu écologique Jeunes » incluant une formation professionnelle et/ou un accompagnement à l'émergence d'un projet de création ou reprise d'entreprise.

Afin d'être éligible au dispositif et percevoir en conséquence cette aide, les bénéficiaires devront également remplir les conditions suivantes :

- Renseigner et déposer le dossier REJ complet transmis et validé par l'accompagnateur référent dans les conditions fixées par le règlement du dispositif ;
- Être inscrits dans une formation professionnelle ou dispositif du Programme Régional de Formation labellisée Revenu Ecologique jeunes, et/ou avoir signé un contrat d'accompagnement à la création/reprise d'entreprise, ou d'installation en agriculture, favorisant la transition écologique.

<https://www.laregion.fr/Revenu-Ecologique-Jeunes>

2.3- Les efforts à poursuivre dans l'accompagnement des entreprises pour sécuriser l'emploi durable des jeunes

De nombreux acteurs travaillent au verdissement des dispositifs d'accompagnement des entreprises, financent des diagnostics et des dispositifs de formation liés à la transition écologique.

- **Les EDEC (Engagements de développement de l'emploi et des compétences)**

Il convient de prendre en considération les actions menées par la DGEFP, notamment avec le dispositif EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) qui permet de mobiliser les branches professionnelles sur le sujet de la transition écologique. Ce dispositif s'inscrit dans une démarche partenariale et paritaire en associant l'écosystème d'acteurs qui travaillent sur l'emploi et la transition écologique.

Les EDEC constituent l'un des leviers pour accompagner la transition écologique et outiller les salariés et les entreprises face aux enjeux emplois-compétences (voir encadré ci-après). Ils contiennent des études prospectives : portrait de branche, cartographie des métiers et compétences, identification des facteurs de mutations, analyse de l'offre de formation, diagnostic sur un enjeu RH, scénarios prospectifs.

Ils contiennent également des plans d'actions pour faire évoluer l'offre de formation et l'offre de certification ainsi que les référentiels métiers (ingénierie de formation, actions expérimentales de formation, AFEST, ingénierie de parcours professionnels, outillage des TPE et PME en renforçant l'offre de services des OPCO).

Encadré 5 : L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)

Il s'agit d'un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une ou plusieurs organisations ou branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'actions négocié qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et d'adapter les formations et les certifications à ces mutations.

Développés dans une logique de prévention des mutations économiques et fondés sur le partenariat et le dialogue avec les partenaires sociaux, les EDEC permettent à l'État, tant au niveau national que territorial, d'apporter une aide technique et financière à des organisations professionnelles de branche ou à des organisations interprofessionnelles afin d'anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications et ainsi sécuriser les parcours professionnels des actifs occupés.

Les EDEC ont vocation à encourager et soutenir des projets visant à sécuriser, maintenir, développer l'emploi et les compétences dans des branches professionnelles, des secteurs d'activité, des filières ou des territoires fragilisés par les évolutions économiques, devant être soutenus ou faisant l'objet d'actions publiques prioritaires.

Les actions de prospective et d'ingénierie de formation et de certification qu'ils soutiennent doivent permettre d'outiller les branches professionnelles, leurs opérateurs de compétence (OPCO) et toute autre organisation professionnelle ou interprofessionnelle afin d'accompagner entreprises et salariés dans l'amélioration de leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la construction de parcours de formation et de mobilité professionnelle ainsi que dans les transformations liées aux transitions numérique et écologique.

Source : Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités

►► **Recommandation 17** : Organiser des actions de communication auprès des élèves de formation initiale professionnelle et technologique sur les enjeux emplois-compétences liés à la transition écologique mis en avant dans les EDEC.

- **Les opérateurs de compétence (OPCO)**

Les opérateurs de compétence (OPCO) sont chargés d'accompagner la formation professionnelle par branche. Ils accompagnent en ce sens les employeurs dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Depuis la loi Climat et Résilience d'août 2021, les OPCO ont pour mission d'accompagner les branches professionnelles et les entreprises dans l'observation et l'anticipation de leurs besoins en compétences en matière de transition écologique (voir encadré ci-après).

Encadré 6 : Approche de la transition écologique au sein des OPCO, outils et moyens déployés en la matière

		Atlas	Akto	Atlas	Constructys*	Ocaplat	Opco Zi	Opco EP	Opco Mobilités	Opcommerce	Opco Santis*	Uniformation
Politique organisationnelle	Intégration de la transition écologique dans les objectifs stratégiques	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Projet d'entreprise/ démarche RSE interne	●		●			●	●	●			●
	Poste dédié à la RSE/ transition écologique	●					●	●	●			●
Observer et anticiper	Définition de la transition écologique	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Capitalisation des travaux existants	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Études EDEC	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
	Études hors EDEC	●	●	●	●		●	●				●
Informier (à l'échelle des entreprises, branches et/ou des équipes internes)	Diffusion et/ou vulgarisation des travaux	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Partage de « bonnes pratiques »	●					●		●			●
	Mise à disposition d'informations pratiques**	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Accompagner et former	Acculturation des équipes internes	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	(Auto)-diagnostic à destination des entreprises	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Appui-conseil	●	●	●		●	●				●	
	Analyse/développement de l'offre de formation	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

○ Aucune action envisagée/recensée ● Action envisagée/prévue ● Action en cours ● Action réalisée

* Les Opco qui apparaissent en gris n'ont pas validé les informations les concernant.

** Référentiels techniques, catalogues de formation, fiches d'impact, cartographies d'acteurs compétents en matière de transition écologique... Ces informations pratiques peuvent être à destination des branches professionnelles, des entreprises et/ou des équipes internes à l'Opco.

Source : France Stratégie¹⁶

Une question se pose quant à l'articulation entre les organismes qui s'inscrivent dans un contexte institutionnel se construisant à travers les lois environnementales et les animations de la DGEFP, et la manière concrète avec laquelle les déclinaisons interviennent dans les territoires et les entreprises. Par exemple, dans le domaine de l'éducation populaire et de la cohésion sociale, l'OPCO qui est Uniformation ne semble pas s'être approprié l'enjeu, et les formations ne semblent pas avoir été verdies. Pourtant, cet OPCO a produit un EDEC dans lequel la préoccupation environnementale et la prise en compte de l'environnement dans les formations sont affichées.

Il convient de signaler la problématique des OPCO pour lesquelles a été ajoutée la mission de transition écologique sans l'attribution de moyens supplémentaires, voire avec des réductions de moyens.

¹⁶ Livret des acteurs, complément de la note de synthèse « Les OPCO au défi de la transition écologique », publié par le Réseau Emploi Compétences et l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte - Juillet 2022

- **L'AFPA**

L'Afpa a fait de l'accompagnement des transitions, professionnelles bien sûr mais aussi écologique et énergétique, un axe fort de son développement.

Encadré 7 : Mobilisation de l'Afpa face aux enjeux de la transition écologique

► **Evolution des contenus de formation et des certifications professionnelles en lien avec la transition écologique**

Sous la double tutelle des ministères du Travail et du Budget, l'Afpa assure une mission de « bureau d'étude et d'ingénierie » pour concevoir et actualiser, en lien avec les branches professionnelles, les contenus de formation et de certification des titres professionnels (90 titres professionnels sont révisés et actualisés par an, en moyenne, pour répondre au plus près aux attentes des entreprises, des publics et du marché du travail).

Dans ce cadre, l'Afpa intègre les enjeux liés à la transition écologique dans le contenu des formations et certifications : nouvelles réglementations, nouvelles compétences, nouveaux gestes professionnels... sont désormais systématiquement intégrés dans les contenus de formation et de certification des titres professionnels.

A titre d'exemple, l'Afpa propose aujourd'hui une offre large de 110 formations professionnelles dédiées à la rénovation énergétique et à la performance énergétique des bâtiments. Pour les formations aux métiers du bois, du génie électrique, des études, de la maçonnerie, de la charpente, des travaux publics, etc., les évolutions en compétences sur la transition énergétique et environnementale sont systématiquement intégrées aux titres professionnels.

► **Création de nouvelles formations et de nouvelles certifications liés aux métiers de demain : « les incubateurs de compétences » de l'Afpa**

Le programme « incubateurs de compétences », financé par le ministère du Travail, est mis en œuvre sur près de 60 sites depuis 5 ans. Ce programme vise à créer, avec des entreprises de pointe, les nouveaux contenus de formation et les nouvelles certifications pour les métiers de demain¹⁷.

A titre d'exemple, l'Afpa déploie 14 incubateurs de compétences pour répondre aux futurs besoins en emploi de la filière hydrogène (dont les besoins sont estimés par France Hydrogène à 150 000 emplois d'ici 2030), pour une énergie décarbonée. De nombreux métiers sont visés (tuyauteur, soudeur, électromécanicien, conducteur de camion, etc.) dans quatre domaines d'activité : production, maintenance, transport et mobilité lourde.

► **Promotion des métiers verts et verdissants**

Compte tenu de la faible connaissance de la diversité des métiers et des univers professionnels par les jeunes, l'AFPA forme sur de nombreux métiers verts (construction et performance énergétique des bâtiments, énergies, métiers industriels pour la filière hydrogène, l'éolien, la filière vélo, métiers du recyclage et de la ressource etc.), et propose une pédagogie et des programmes adaptés aux publics les plus éloignés, dont les jeunes non diplômés, décrocheurs ou en réorientation/reconversion.

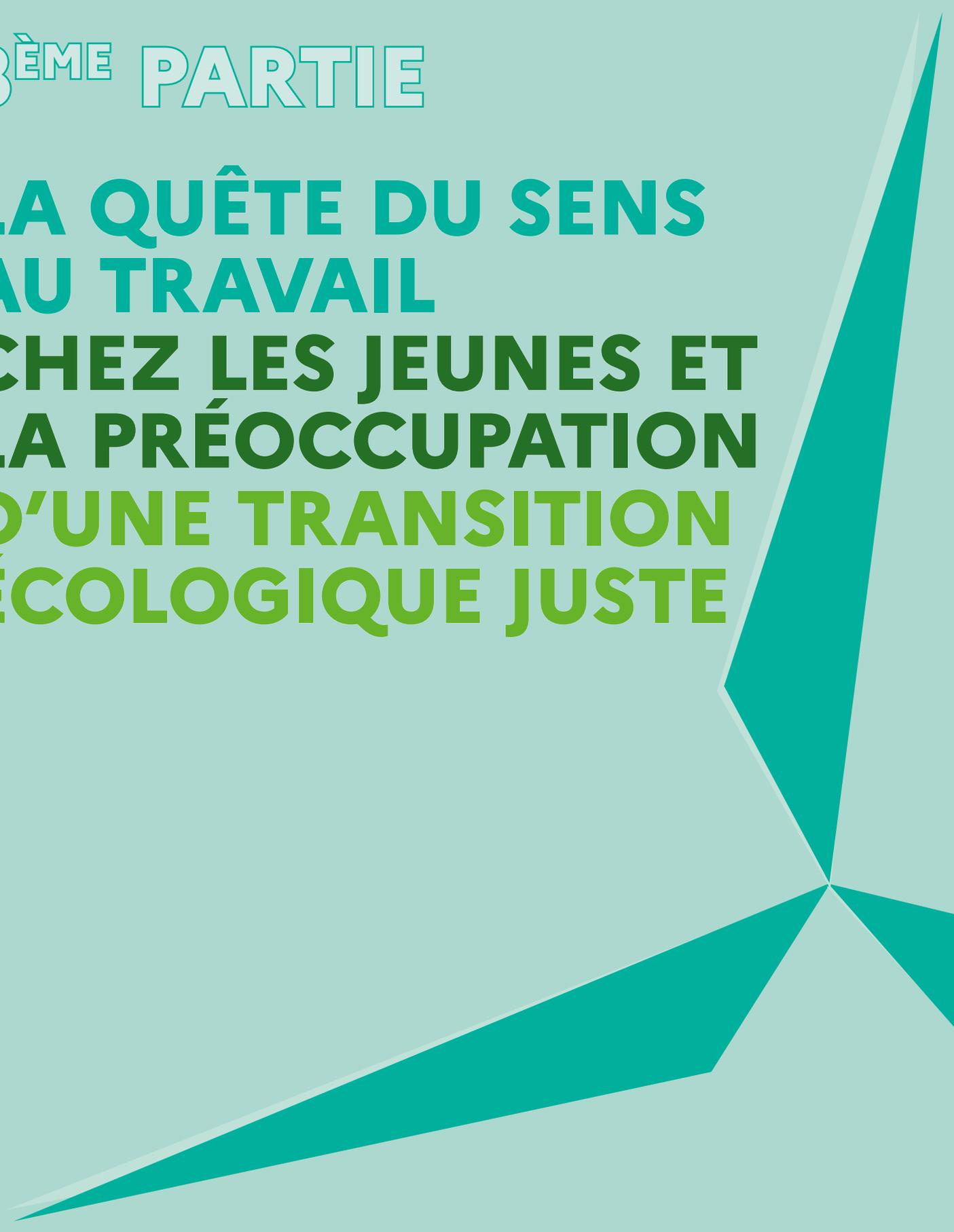
A titre d'exemple, l'Afpa a accompagné l'Union des transports publics (UTP) en 2023 dans le cadre de leur campagne d'attractivité « Faites bouger les lignes ». Cette action vise à soutenir les entreprises adhérentes de l'UTP dans leurs recrutements de conducteurs de bus et d'agents de maintenance.

Ces 3 manifestations ont attiré près de 800 visiteurs qui ont généré plusieurs centaines de candidatures auprès des recruteurs. 50 partenaires de l'emploi et de l'insertion se sont mobilisés, pour être présents lors de ces événements, ou pour en assurer la promotion auprès de leurs publics.

¹⁷ Dans les secteurs de l'industrie (hydrogène, retrofit de véhicules et utilitaires légers, technicien des dispositifs d'assistance respiratoire à domicile, réparateur outdoor), le BTP (Agent de commissionnement du bâtiment, etc.), et le secteur tertiaire (concepteur pédagogique, etc.)

3^{ÈME} PARTIE

LA QUÊTE DU SENS AU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES ET LA PRÉOCCUPATION D'UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE



3.1- Une meilleure appréhension du sens du travail dans les entreprises en cours de verdissement

- **Le sens du travail et le sens au travail**

Pour toutes les entreprises en cours de verdissement enquêtées dans le cadre du projet C> TERRE¹⁸, le sens au travail et le sens du travail progressent du fait de la revalorisation/reconnaissance des métiers ou de l'accroissement du sentiment d'utilité sociale bien que la polarisation ternisse parfois cette progression, mais aussi du fait de faibles niveaux de rémunération par exemple.

Pour atteindre ce double objectif, certains jeunes souhaitant travailler dans les métiers liés à la transition écologique se tournent vers l'auto-entrepreneuriat. Par exemple, un master 2 a ouvert à l'Université de Guyane concernant l'écologie des forêts tropicales, ce qui a permis de déboucher sur la création de start-ups par les jeunes.

L'auto-entrepreneuriat dans ce domaine interroge l'éventuelle inadéquation entre le marché du travail et les projets des jeunes.

►► **Recommandation 18** : Mettre en place une évaluation quantitative pour mesurer la part de jeunes autoentrepreneurs dans les secteurs liés à la transition écologique par rapport à l'ensemble des autres secteurs d'activité, et une évaluation qualitative afin d'analyser les raisons de telles créations d'activité.

Si certains jeunes privilégient une meilleure rémunération, ils sont alors parfois confrontés à des « remords écologiques » au travail : une contradiction entre conscience écologique et réalité professionnelle.

Deux tiers des jeunes de 18 à 30 ans se disent prêts à renoncer à postuler dans une entreprise qui ne prendrait pas suffisamment en compte les enjeux environnementaux. Il s'agit d'une position partagée par les jeunes quelle que soit leur situation socio-professionnelle (lycéens et étudiants, actifs en emploi ou chômeurs ayant déjà travaillé)¹⁹.

La non-prise en compte de la préoccupation climatique constitue donc un risque de perte d'attractivité, notamment pour de jeunes talents, alors que 77 % des 25-34 ans se disent éco-anxieux²⁰.

►► **Recommandation 19** : Afin de mieux prendre en compte l'écologisation dans les politiques des entreprises, et dans un objectif de progression du sens au travail, intégrer davantage les jeunes dans les instances de gouvernance. Intégrer des logiques de consultation des jeunes employés pour l'établissement des stratégies RSE.

►► **Recommandation 20** : Intégrer l'éco-anxiété ou l'éco-lucidité dans les nouveaux enjeux RH.

►► **Recommandation 21** : Encourager les jeunes diplômés qui s'insèrent dans l'emploi de faire du mécénat de compétences dans des structures qui agissent pour la transition écologique.

►► **Recommandation 22** : Conditionner les subventions publiques aux entreprises à leur politique de réduction d'émission de gaz à effet de serre.

¹⁸ Projet sélectionné dans le cadre de l'appel à projets de recherche du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) géré par la DARES. Sur une durée de 24 mois, il porte sur le renouvellement des compétences lié à la transition écologique au regard des opportunités dont il est porteur pour les individus et des questionnements qu'il devrait susciter chez les acteurs de l'emploi.

¹⁹ Enquête menée auprès de quelque 2 000 jeunes représentatifs des Français de 18 à 30 ans par Harris interactive, pour le compte de Pour un réveil écologique.

²⁰ « Accompagner l'éco-anxiété à l'école et au travail » – Fondation Jean Jaurès – décembre 2023

- **L'économie sociale et solidaire (ESS), un secteur à potentiel pour concilier transition écologique et insertion des jeunes en quête de sens ?**

Selon l'UDES, 32 % des 18-24 ans et 25 % des 24-32 ans préfèrent travailler dans une entreprise avec des valeurs. Cet idéal se confronte à la volonté de réussite économique, alors que les secteurs comme l'ESS ou l'emploi associatif sont connus pour leurs taux de rémunération assez faibles comparativement à d'autres secteurs moins engagés dans la transition. Il convient donc de s'interroger sur la conciliation entre conditions de travail, rémunérations et quête de sens.

Le système coopératif est l'acteur qui propose les emplois les plus verdis, au moins en termes de perception. La question de l'économie sociale et solidaire est centrale pour les politiques de jeunesse, de travail et d'écologie.

L'OPCO de l'économie sociale et solidaire est particulièrement exemplaire dans sa démarche de verdissement de ses métiers. Ce secteur est précurseur et plus apte à intégrer des enjeux sociétaux tel que celui de la transition écologique.

Le secteur de l'ESS emploie 2,6 millions de personnes soit 10 % des emplois en France²¹ et compte 12,5 millions de bénévoles²². Ces organisations dépendantes des subventions (49 % du budget des associations employeuses viennent directement de commandes ou subventions publiques²³).

►► **Recommandation 23** : Afin de continuer à verdir ces emplois, subventionner des postes conditionnés à la transition écologique et à la responsabilité sociétale des organisations.

Par ailleurs, pour être attractives, ces organisations doivent avoir une politique salariale qui ne peut dépendre seulement des financements publics et l'évolution du financement du tiers secteur s'est essentiellement tournée vers le secteur privé depuis une décennie (les dons du mécénat d'entreprises ont été multipliés par deux entre 2010 et 2021²⁴).

►► **Recommandation 24** : Afin de promouvoir des politiques de transition écologique qui ne vont pas à deux vitesses, qui ne favoriseraient que les grandes organisations et parallèlement au conditionnement du mécénat d'entreprise à la transition écologique et à la responsabilité sociétale des organisations, mettre en place un accompagnement à la réponse aux Appels à Projet pour tous les acteurs de l'ESS sur les enjeux écologiques.

²¹ <https://www.ess-france.org/chiffres-cles-ess>

²² <https://recherches-solidarites.org/wp-content/uploads/2022/09/Dynamo-2022-infographie.pdf>

²³ <https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/03/Chiffres-cles-vie-associative-2023.pdf>

²⁴ <https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/03/Chiffres-cles-vie-associative-2023.pdf>

3.2- Le défi d'une transition écologique juste au regard de la qualité et des conditions d'accès à l'emploi

- **La qualité d'emploi**

Un enjeu de la transition écologique en matière d'emploi est le concept de transition écologique « juste » ou « décente », un enjeu inscrit à l'agenda notamment par les organisations professionnelles et les instances internationales telles que le BIT (Bureau International du Travail). L'objectif est de mesurer la qualité des emplois liés à la transition écologique.

Les métiers verts et verdissants sont aujourd'hui fortement polarisés entre emplois stables et qualifiés (ingénieurs, cadre de la fonction publique par ex.) et emplois précaires et peu qualifiés (entretien des espaces verts, gestion des déchets par ex.). La qualité et la pénibilité des emplois contribuant à réussir le défi de la transition écologique sont donc très inégales.

Le verdissement des métiers est donc parfois freiné par le statut de l'emploi, des faibles niveaux de rémunération et/ou des conditions de travail dégradées (notamment dans le BTP avec une importante sous-traitance qui ne favorise pas l'écologisation des gestes métiers). Cet enjeu touche notamment les métiers en extérieur, dont le BTP et de l'agriculture. D'autres métiers comme celui des pompiers (on compte aujourd'hui près de 28 200 jeunes sapeurs-pompiers et cadet) sont aussi impactés. Cette pénibilité au travail devrait s'accroître dans la mesure où la trajectoire d'une hausse de quatre degrés a été annoncée pour le prochain Programme National d'Adaptation au changement climatique de la France.

» **Recommandation 25** : Amorcer une étude sur l'émergence de métiers/compétences nécessaires à la gestion des risques climatiques et humains (sécheresses, incendies, inondations, épidémies) mis en avant par le GIEC.

» **Recommandation 26** : Dans un contexte d'augmentation des vagues de chaleur et des températures, améliorer la santé et la sécurité au travail sur les métiers fortement impactés par le dérèglement climatique afin d'améliorer les conditions de travail et l'attractivité de ces métiers.

- **La mobilité, un frein à l'accès aux emplois verts**

La dépendance à la voiture entrave l'accès à l'emploi de certaines catégories de jeunes, en particulier dans les territoires moins denses et ruraux mais aussi ultramarins, où les difficultés à trouver des employés par manque d'attractivité du territoire persistent²⁵ alors que le permis B est devenu un critère d'employabilité incontournable en raison des difficultés de transport. Le COJ appelait ainsi, dans son rapport « Les grands défis à venir pour les jeunes (2022) », à concevoir et financer une offre de transports publics performante dans les zones d'isolement et à soutenir les offres de transports multimodales.

Par ailleurs, les difficultés liées à la mobilité alimentent la précarité de certains jeunes lorsque la part du budget liée à l'énergie pour le transport est trop importante. Le forfait mobilités durables (FMD) est un dispositif financier de soutien aux salariés du secteur privé et agents de services publics pour leurs déplacements domicile-travail. Les mobilités concernées sont le vélo, le covoiturage ou les transports publics. Le FMD reste aujourd'hui un dispositif facultatif dont les modalités sont déterminées par accord d'entreprise ou par branche.

²⁵ <https://injep.fr/publication/les-difficultes-de-transport-un-frein-a-lemploi-pour-un-quart-des-jeunes>

» **Recommandation 27** : Favoriser le recours à des mobilités durables en généralisant le forfait mobilité durable. Encourager les déplacements domicile-travail à vélo ou en transports en commun et communiquer sur les offres de covoiturage pour les territoires qui ne disposent pas d'offre de transports performante.

De nombreuses expérimentations ont pu être menées dans les territoires pour encourager auprès des jeunes l'utilisation de moyens de transport durables. Par exemple, dans le cadre du Programme Investissement Avenir (PIA) en faveur de la jeunesse, des acteurs locaux ont développé des initiatives en ce sens : dans la baie de St-Brieuc, une flotte de vélos électriques a pu être déployée, dont 70% des utilisateurs sont des jeunes de moins de 26 ans (projet « J'ACTE ») ; à Valenciennes, la maison du vélo a permis de mettre l'accent sur les besoins, les usages des jeunes en matière de développement de solutions douces, dans une approche globale visant notamment au développement de l'économie circulaire et solidaire, et à l'insertion socio-professionnelle (projet « ACCROCHE Active »).

D'autres actions territoriales sont mises en œuvre. Pour illustration, la région Occitanie a développé des dispositifs d'éco-chèques mobilité afin d'accompagner l'achat et la réparation de vélos.

L'aide nationale « Développer des mobilités durables en zones rurales » portée par le Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires et déployée dans le cadre des programmes France Nation Verte et France Ruralités accompagne le recours à ce type de mobilité.

» **Recommandation 28** : Favoriser l'acquisition de moyens de mobilité douce (trottinette, vélo, etc.) par une allocation financière unique à destination des jeunes prise en charge par les pouvoirs publics (collectivités territoriales, Etat).

Enfin, la multiplicité des dispositifs d'aide à l'achat d'un moyen de mobilité douce (en fonction du type de dispositif et des acteurs du territoire) ne facilite pas le recours à ces allocations.

» **Recommandation 29** : Prévoir dans les politiques d'aménagement du territoire une concertation avec les groupements d'employeurs afin de mettre en place des dispositifs de mobilité verte dédiés aux jeunes.

LISTE DES RECOMMANDATIONS DU COJ



- **Recommandation 1** : Former les professionnels et leur gouvernance sur le pilotage de la transition écologique (réduction de l'énergie, mobilité, réemploi, pratiques numériques sobres, biodiversité). 12
- **Recommandation 2** : Sensibiliser et outiller les professionnels d'un guide ressources concernant les enjeux écologiques pour qu'ils soient à même d'accompagner au changement de pratiques et de sensibiliser à leur tour. 12
- **Recommandation 3** : Organiser des sessions de sensibilisation aux enjeux écologiques à destination des jeunes engagés dans des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle. 12
- **Recommandation 4** : Dans le cadre des enquêtes « Génération » du Céreq, analyser la corrélation entre les emplois verts occupés par les jeunes et les autres emplois verts non pourvus. En fonction des résultats, mener des actions de sensibilisation/formation auprès des jeunes sur les emplois verts non pourvus. 17
- **Recommandation 5** : Centraliser les nomenclatures des emplois verts et verdissants (PCS, ROME, INSEE, etc.) via un site unique et en assurer la communication auprès des acteurs de l'orientation, la formation et de l'insertion. 17
- **Recommandation 6** : Organiser, en lien avec les établissements scolaires/universitaires et les structures accueillant un public en demande d'insertion, une semaine dédiée à l'écologisation des métiers. Cet évènement permettrait aux jeunes de découvrir les métiers verts et verdissants et les voies de formations permettant d'accéder à ces métiers..... 17
- **Recommandation 7** : Partager auprès des différents réseaux associatifs et privés les bonnes pratiques et projets financés par le programme Erasmus+ pour inspirer d'autres initiatives. 17
- **Recommandation 8** : Etendre l'expérimentation « 100 % transition » en appréhendant l'insertion des jeunes sous le prisme du « projet de vie », en dépassant le seul horizon professionnel..... 18
- **Recommandation 9** : Intégrer la sensibilisation aux enjeux de transition dans l'ensemble des programmes d'insertion 18
- **Recommandation 10** : Etendre l'aide financière, jusqu'alors dédiée au recrutement de jeunes en VTE vert, à tout recrutement de jeunes quel que soit le type de contrat signé dans le domaine de la transition écologique (emploi vert, emploi verdissant, emploi stratégique pour la planification écologique). Pérenniser cette aide lorsque le jeune signe un CDI dans ce domaine à la suite de son VTE..... 18
- **Recommandation 11** : Améliorer la communication sur les recrutements effectués aussi bien en VTE vert qu'en Volontariat Territorial en Administration (VTA) portant sur des missions en lien avec la transition écologique..... 18
- **Recommandation 12** : Outiller les structures d'accueil des volontaires, intervenant dans le domaine du développement durable, du référentiel de compétences spécifique au service civique via la plateforme DiagOriente afin d'aider chaque volontaire à établir son bilan personnel et à élaborer son projet d'avenir. 19
- **Recommandation 13** : Encourager le sourcing de mentors occupant des emplois verts ou verdissants afin de permettre aux jeunes de découvrir les métiers liés à la transition écologique et de concrétiser leur projet. 20
- **Recommandation 14** : Pérenniser les aides exceptionnelles (prévues dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution) à destination des PME-TPE et structures disposant de peu de ressources financières et humaines pour l'embauche d'un jeune en apprentissage ou en contrat de professionnalisation sur les emplois ayant une portée écologique. La suppression de l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation depuis le 1er mai 2024 constitue un frein à l'embauche des jeunes. 20
- **Recommandation 15** : Développer les ateliers chantier d'insertion (ACI) portant sur des métiers verts ou verdissants. 20

- **Recommandation 16** : Développer dans d'autres territoires l'initiative de la Région Occitanie intitulée « le Revenu Ecologique Jeunes » incitant, avec une allocation financière, l'accompagnement des jeunes à la construction d'un projet professionnel favorisant la transition écologique et le développement durable ainsi que l'accès à l'emploi vert..... 20
- **Recommandation 17** : Organiser des actions de communication auprès des élèves de formation initiale professionnelle et technologique sur les enjeux emplois-compétences liés à la transition écologique mis en avant dans les EDEC. 22
- **Recommandation 18** : Mettre en place une évaluation quantitative pour mesurer la part de jeunes autoentrepreneurs dans les secteurs liés à la transition écologique par rapport à l'ensemble des autres secteurs d'activité, et une évaluation qualitative afin d'analyser les raisons de telles créations d'activité. 26
- **Recommandation 19** : Afin de mieux prendre en compte l'écologisation dans les politiques des entreprises, et dans un objectif de progression du sens au travail, intégrer davantage les jeunes dans les instances de gouvernance. Intégrer des logiques de consultation des jeunes employés pour l'établissement des stratégies RSE. 26
- **Recommandation 20** : Intégrer l'éco-anxiété ou l'éco-lucidité dans les nouveaux enjeux RH. 26
- **Recommandation 21** : Encourager les jeunes diplômés qui s'insèrent dans l'emploi de faire du mécénat de compétences dans des structures qui agissent pour la transition écologique. 26
- **Recommandation 22** : Conditionner les subventions publiques aux entreprises à leur politique de réduction d'émission de gaz à effet de serre. 26
- **Recommandation 23** : Afin de continuer à verdir ces emplois, subventionner des postes conditionnés à la transition écologique et à la responsabilité sociétale des organisations..... 27
- **Recommandation 24** : Afin de promouvoir des politiques de transition écologique qui ne vont pas à deux vitesses, qui ne favoriseraient que les grandes organisations et parallèlement au conditionnement du mécénat d'entreprise à la transition écologique et à la responsabilité sociétale des organisations, mettre en place un accompagnement à la réponse aux Appels à Projet pour tous les acteurs de l'ESS sur les enjeux écologiques. . 27
- **Recommandation 25** : Amorcer une étude sur l'émergence de métiers/compétences nécessaires à la gestion des risques climatiques et humains (sécheresses, incendies, inondations, épidémies) mis en avant par le GIEC. 28
- **Recommandation 26** : Dans un contexte d'augmentation des vagues de chaleur et des températures, améliorer la santé et la sécurité au travail sur les métiers fortement impactés par le dérèglement climatique afin d'améliorer les conditions de travail et l'attractivité de ces métiers..... 28
- **Recommandation 27** : Favoriser le recours à des mobilités durables en généralisant le forfait mobilité durable. Encourager les déplacements domicile-travail à vélo ou en transports en commun et communiquer sur les offres de covoiturage pour les territoires qui ne disposent pas d'offre de transports performante..... 29
- **Recommandation 28** : Favoriser l'acquisition de moyens de mobilité douce (trottinette, vélo, etc.) par une allocation financière unique à destination des jeunes prise en charge par les pouvoirs publics (collectivités territoriales, Etat)..... 29
- **Recommandation 29** : Prévoir dans les politiques d'aménagement du territoire une concertation avec les groupements d'employeurs afin de mettre en place des dispositifs de mobilité verte dédiés aux jeunes..... 29

LISTE DES ABRÉVIATIONS



ACI	Atelier Chantier d'Insertion
ADEME	Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie
AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
AFPFA	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFRAT	Association pour la Formation des ruraux aux activités du tourisme
ASC	Agence du service civique
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEJ	Contrat d'engagement jeune
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CGDD	Commissariat général au développement durable
CNAF	Caisse nationale d'allocations familiales
COJ	Conseil d'orientation des politiques de jeunesse
CREFOP	Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
CRTE	Contrat de relance et de transition écologique
CSE	Comités Sociaux et Economiques
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DPE	Diagnostic de performance énergétique
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
ENS	Ecole normale supérieure
ESS	Economie sociale et solidaire
FJT	Foyer de jeunes travailleurs
FMD	Forfait mobilités durables
FNE	Fonds National de l'Emploi
GIEC	Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HCC	Haut-commissariat aux compétences
INJEP	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MOOC	Massive Online Open Courses
NEET	Ni en emploi, ni en études, ni en formation
ONEMEV	Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte
ONF	Office National des Forêts
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCO	Opérateurs de compétences
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PIA	Programme Investissement Avenir
PIC	Plan d'investissement dans les compétences
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
PME	Petite ou moyenne entreprise

REJ	Revenu Ecologique Jeune
SCE	Service civique écologique
SGPE	Secrétariat Général à la Planification Ecologique
SMA	Service militaire adapté
SMV	Service militaire volontaire
SNBC	Stratégie nationale bas carbone
SPE	Service public de l'emploi
SPEL	Service public pour l'emploi local
SPLP	Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté
TEAMM	Transition écologique et adaptation des métiers de la montagne
TPE	Très petite entreprise
UDES	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
UNHAJ	Union Nationale pour l'habitat des jeunes
UTP	Union des transports publics
UVED	Université Virtuelle Environnement de Développement Durable
VTA	Volontariat territorial en administration
VTE	Volontariat territorial en entreprise

MÉTHODOLOGIE



Lors de l'assemblée plénière du COJ réunie le 16 février 2023 dans les locaux du Learning Planet Institute (Paris 4ème arrondissement), une table-ronde a été consacrée au sujet de l'adaptation des politiques de jeunesse face aux mutations économiques et sociales liées à la crise climatique.

Les échanges ont été animés par **Marie CAILLAUD**, Présidente du COJ avec les intervenants suivants :

- ▶ **Stacy ALGRAIN**, Journaliste et fondatrice du Think & Do Tank « Penser l'après » ;
- ▶ **Magali PAYEN**, Fondatrice du mouvement « On est prêts » ;
- ▶ **Dorian ROUCHER**, Sous-directeur Emploi et Marché du Travail, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.



Les interventions ont pu nourrir les réflexions des membres sur le sujet, sans pour autant répondre directement à la question.

Même si ce sujet a été évoqué partiellement dans certains travaux (avis de 2019 sur la participation des jeunes au développement des territoires ruraux, Rapport de 2022 sur les Grands défis des années à venir pour les jeunes), le COJ ne s'est pas encore pleinement saisi de la question pourtant urgente et cruciale.

Sur proposition de la Présidente, le Bureau du COJ a ainsi décidé de lancer des travaux relatifs à l'impact des transitions écologiques sur les politiques dédiées à la jeunesse au sein d'une inter-commission dédiée.

Les membres du COJ ont été réunis à plusieurs occasions en 2023 et 2024 :

- **Le 28 juin 2023**, dans les locaux du ministère chargé de la jeunesse, pour participer à la réalisation d'une fresque de climat.

Cet atelier ludique de sensibilisation aux enjeux du changement climatique a été animé par :

- ▶ **Alexandra WATIER**, membre du collège des personnalités qualifiées du COJ ;
- ▶ **Mathieu LECORNEY**, Vice-Président du Parlement européen des jeunes.

A l'issue de cet atelier, les membres ont travaillé en petits groupes pour apporter des premières réponses aux questions suivantes : Quels impacts sur les politiques de jeunesse ? Comment relever le défi ?



- **Le 18 octobre 2023**, en visioconférence, pour participer à l'audition du Commissaire général au développement durable, **Thomas LESUEUR**.



- **Le 6 décembre 2023**, pour participer au webinar consacré à l'impact des transitions écologiques sur l'emploi des jeunes.

Cet évènement s'est déroulé en deux temps :

- ▶ Présentation de l'étude « La transition écologique au travail : emploi et formation face au défi environnemental » par **Nathalie MONCEL**, cheffe du Département « Travail Emploi Professionnalisation » au CEREQ ;
- ▶ Table-ronde sur les pratiques en cours au niveau national et dans les territoires par **Sophie MARGONTIER**, Cheffe de projet Transition écologique et compétences à la DGEFP, et **David CHEN**, ex-chargé d'études au réseau des Carif-Oref et Consultant Emploi-Formation chez Thomas Legrand Consultants.

Projet C>TERRE - Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la TE : Représentations et Réalités

- Recherche co-financée par la DARES, dans le cadre des appels à projets du comité scientifique de l'évaluation du PIC
- Double hypothèse : 1) la prise en compte des enjeux environnementaux fait naître de nouveaux besoins en compétences ; 2) tous les métiers, y compris les emplois peu qualifiés, sont concernés par cette évolution.
- « écologisation » de l'emploi et du travail : processus de prise en compte des enjeux environnementaux par les organisations et dans les pratiques professionnelles
- Trois entrées analytiques des « besoins en compétences » : les données sur le système d'emploi, les engagements des branches professionnelles, le travail dans les entreprises

C>TERRE
Compétences
Transition écologique
Représentations
Réalités

- **Les 18 mars et 21 mai 2024**, pour participer à la rédaction du présent livrable.

REMERCIEMENTS

Aux membres et aux partenaires du COJ pour leur investissement dans la production de ce rapport.

A Marie CAILLAUD, Présidente du COJ

Au Secrétariat général du COJ :

- Pierre MONTAUDON, secrétaire général
- Naouel AMAR, adjointe au secrétaire général
- Nora MOUNIB, assistante
- Christiane FAGBEMI, stagiaire



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Conseil d'orientation
des politiques de jeunesse

Le Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse est une commission administrative consultative placée auprès du Premier ministre et chargée de créer de la cohérence et de la transversalité dans les politiques publiques concernant les jeunes.

Le rapport est réalisé sous le pilotage du Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse (COJ).

www.jeunes.gouv.fr