



# Travailleurs et travailleuses : les essentiels de la transition écologique

*Quelle qualité  
du travail et des  
emplois pour  
assurer la transition  
écologique?*

JUIN 2026



# SOMMAIRE

**Introduction**

**Protéger les travailleurs·euses  
des risques climatiques et  
environnementaux**

**Améliorer la qualité du travail et des  
emplois dans les métiers essentiels  
de la transition écologique**

**Faire de la transition écologique une  
opportunité d'inclusion et d'insertion  
dans des emplois de qualité**

**Sécuriser les parcours professionnels  
dans les secteurs en mutation**

**Rendre les travailleurs et  
travailleuses acteurs et actrices  
des transformations**

**Comment agir concrètement  
dans les territoires ?**

# Introduction

**L**es transformations écologiques bousculent profondément le monde du travail. La France a ouvert une vaste démarche de planification écologique, déclinée sur le volet des emplois et des compétences, et les besoins sont immenses : près de trois millions d'emplois seront à pourvoir d'ici 2030 dans les secteurs clés de la transition si l'on tient compte à la fois du renouvellement générationnel et des besoins nouveaux, notamment pour des métiers techniques et qualifiés. Dans le même temps, d'autres travailleurs·euses voient déjà leur activité transformée ou menacée, qu'il s'agisse des secteurs liés aux énergies fossiles ou des emplois exposés aux aléas climatiques. Sécuriser les emplois et les transitions professionnelles est devenu un impératif, la transition écologique ouvrant des perspectives importantes d'emplois à créer et permettre d'embarquer tous les travailleur.es, y compris les plus éloignés de l'emploi.

Mais l'enjeu ne se limite pas aux volumes d'emplois. La qualité du travail — salaires, conditions d'emploi, conditions de travail, accès à la formation, représentation collective, articulation des temps de vie — reste très inégale selon les métiers et les crises écologiques ne font souvent qu'amplifier ces disparités. Les travailleurs et travailleuses qui ont assuré la continuité du pays lors de la pandémie COVID, comme ceux mobilisés aujourd'hui pour adapter nos territoires au changement climatique, décarboner nos activités, préserver le vivant ou maintenir les infrastructures essentielles à notre économie, sont au cœur de la résilience collective. La transition écologique élargit d'ailleurs cette notion de « travailleurs essentiels » : elle repose désormais sur toutes celles et ceux qui rendent possible la transformation de nos modes de vie et de production sans laisser personne de côté, et qui assurent le fonctionnement de notre société dans les périodes de canicule et autres événements climatiques extrêmes.

Pourtant, nombre de métiers décisifs pour la transition et la gestion des crises restent marqués par des conditions de travail difficiles, une pénibilité insuffisamment reconnue ou une précarité croissante, ce qui alimente des tensions de recrutement et peut freiner la mise en œuvre même des politiques publiques. À

cela s'ajoute un besoin massif de sens au travail : une majorité d'actifs souhaitent que leur métier soit en cohérence avec le défi climatique et environnemental, et cette aspiration devient un critère structurant de l'attractivité.

Assurer une transition écologique juste suppose de conjuguer deux exigences indissociables : accélérer les transformations nécessaires pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réduire nos impacts sur le vivant, et s'adapter aux impacts déjà à l'œuvre. Cela doit s'opérer en garantissant des emplois durables, de bonnes conditions de travail et un véritable pouvoir d'agir pour les travailleurs·euses. Cela implique d'anticiper les évolutions des métiers, de construire collectivement les réponses à hauteur des préoccupations individuelles et d'inscrire le dialogue social au cœur des décisions pour réduire les risques et maximiser les opportunités.

Ces enjeux ne relèvent pas seulement de la politique nationale. Ils se jouent aussi pleinement dans les territoires — régions, départements, intercommunalités, communes et bassins d'emploi — là où se rencontrent les besoins des entreprises, les attentes des travailleurs·euses, les réalités des filières et les enjeux écologiques. C'est dans un travail au plus près du terrain que la transition prend forme chaque jour.

**Dans ce document, le Pacte du pouvoir de vivre vise ainsi à montrer que des solutions existent pour concilier opportunités d'emplois, qualité du travail et transition écologique, et à fournir des repères opérationnels pour agir localement, notamment dans le contexte du renouvellement des équipes municipales et intercommunales. Les constats et propositions qui suivent s'appuient sur l'expérience quotidienne des organisations membres du Pacte du pouvoir de vivre et de leurs réseaux, et leur connaissance des enjeux locaux et nationaux pour faire que les travailleurs et travailleuses soient au cœur des politiques et des projets à mener.**

# Protéger Les travailleurs·euses des risques climatiques et environnementaux

## LES DÉFIS

Toutes les activités de travail et potentiellement tous les emplois sont impactés par les aléas climatiques et environnementaux : inondations, sécheresses et canicules, détérioration des services écosystémiques... Mais tous les travailleurs ne sont pas égaux face à ces impacts et les risques sur la qualité du travail et des emplois sont mal balisés en la matière. En outre, seuls les impacts de la chaleur ont été investis, en particulier pour les métiers d'extérieur comme dans l'agriculture ou le BTP, mais très peu l'érosion de la biodiversité, de la qualité de l'eau ou encore les précipitations intenses ou les inondations, par exemple.

### **Constat:** Le changement climatique affecte tous les travailleurs et travailleuses

Selon le Haut-Commissariat à la Stratégie eu au Plan<sup>1</sup>, le changement climatique est identifié parmi les facteurs d'accroissement de la pénibilité au travail, en particulier pour les métiers en extérieur : « Le changement climatique affecte – à des degrés divers – tous les travailleurs. Les températures élevées altèrent leurs capacités physiques comme cognitives, menacent parfois leur santé et leur sécurité, surtout en présence de facteurs aggravants tels des gestes métier pénibles, une condition physique fragile ou des trajets domicile-travail éprouvants ».

1 - <https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/travail-lepreuve-changement-climatique>

## LES PROPOSITIONS

Le Pacte du pouvoir de vivre porte une approche qui anticipe l'évolution des emplois et des compétences face aux impacts du changement climatique et des risques environnementaux, et qui maîtrise et réduit l'aggravation des pénibilités, des risques professionnels physiques et psychosociaux au travail.

Le décret chaleur de juillet 2025 est venu renforcer les dispositions en matière de prévention en période de canicule. Ce décret renforce les obligations des employeurs en matière de prévention et ouvre la nécessité de discuter de l'organisation du travail. Il s'agit notamment d'adapter les horaires, prévoir davantage de pauses aux heures les plus chaudes, réorganiser voire suspendre les tâches les plus pénibles, mettre en place des moyens matériels (ex : garantir un accès à de l'eau potable fraîche, fournir des équipements adaptés aux fortes températures, isoler les bâtiments...) ou encore des mesures de sensibilisation et de formation des salariés et agents. L'employeur doit égale-

ment tenir compte des travailleurs les plus vulnérables, en lien avec le service de santé au travail. Si le décret chaleur vient renforcer les responsabilités des employeurs à agir, d'autres risques majeurs — inondations, tempêtes, pluies intenses, etc. — sont encore insuffisamment connus et pris en compte.

**L**e Pacte du pouvoir de vivre propose la mise en place d'une stratégie nationale de protection de tous les travailleurs·euses face aux impacts du changement climatique, articulant prévention, écoute des travailleurs sur la santé et la sécurité, adaptation des organisations du travail, sécurisation des parcours professionnels et soutien aux entreprises pour anticiper les transformations. Il demande la mise en place d'un décret « Risques Climatiques » pour protéger les travailleurs face à l'ensemble des événements extrêmes.

Ce décret viendra renforcer le décret chaleur existant, il invite les entreprises et les administrations à intégrer le risque climatique dans l'ensemble des outils de dialogue social (mobilité, télétravail, continuité d'activité, qualité de vie au travail...). Cela inclurait aussi des mesures pour gérer les absences exceptionnelles liées à des empêchements individuels (crèche ou logement inondé, route coupée par exemple) et mieux protéger les publics les plus vulnérables.

Pour favoriser l'adoption d'une approche globale de la santé au travail en lien avec le changement climatique, il est également nécessaire d'assurer une plus grande cohérence entre les plans portés par les différents ministères (plan santé environnement, plan santé au travail, plan d'adaptation au changement climatique...) et ce, de leur conception à leur déploiement à toutes les échelles.

Le Pacte du pouvoir de vivre propose de construire un pilotage et une gouvernance interministérielle afin de coordonner les différents domaines, articuler les temporalités et mener une évaluation régulière.

## AGIR : EXEMPLES D'INITIATIVES DANS LES TERRITOIRES

### Baromètre « Santé-Travail-Climat »

La CFDT Agri-Agro a co-fondé un baromètre inédit « Santé-Travail-Climat », en partenariat avec RSE Croissance bleue, pour mesurer les impacts du changement climatique sur la santé des travailleurs-euses agricoles. Cet outil, appelé Clisève® Agri, permet d'identifier les risques, de proposer des solutions d'adaptation et d'accompagner les filières vers une transition durable.

#### En savoir plus

[https://croissancebleue.com/cliseve/et/les-1<sup>er</sup> résultats du baromètre \(Février 2026\)](https://croissancebleue.com/cliseve/et/les-1ers-resultats-du-barometre-fevrier-2026)

### ARACT Grand Est : articuler écologie et organisation du travail

L'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Grand Est a mené une recherche-action en collaboration avec la CFDT Grand Est (chimie-énergie et métallurgie). Elle a permis de démontrer que les conditions de travail sont peu ou mal intégrées dans les projets de transition avec de multiples conséquences : surcharge de travail, perte de sens, impact sur la santé. En outre, le dialogue social est insuffisamment mobilisé alors qu'il pourrait être un levier d'anticipation et d'adaptation. Aussi, l'étude pointe la nécessité d'articuler étroitement écologie et organisation du travail en anticipant les transformations, les risques et les besoins en compétences. La démarche doit reposer sur un dialogue social solide et une participation active des salarié-es, pour favoriser l'appropriation, la co-construction et la qualité de vie au travail. Enfin, la réussite passe par l'innovation, la reconnaissance du travail réel et une transition socialement juste.

#### En savoir plus

<https://www.anact.fr/transition-ecologique-et-travail-cinq-entreprises-du-grand-est-engagees>

### AFOCG en Dordogne : bien-être et écologie en agriculture

Association de formation collective, qui forme des agriculteurs et agricultrices et des professionnel-les du monde rural, l'InterAFOCG Dordogne a organisé une formation collective pour prévenir les risques professionnels pour concilier bien-être et enjeux écologiques. Réunissant une quinzaine d'adhérent-es en 2024, la formation « Bien-être au travail : pénibilité et sécurité » avait pour thématique la réduction de la pénibilité et l'amélioration de la sécurité au travail. La formation répondait à plusieurs défis : d'un côté la pénibilité du métier à la fois au niveau physique et moral, dans un contexte climatique et économique difficile qui crée des inquiétudes sur la viabilité de certaines fermes ; de l'autre, une problématique réglementaire liée à la sécurité au travail.

#### En savoir plus

[InterAFOCG - 6 expériences pour gérer sa ferme en prenant en compte son bien-être et l'écologie](#)

### Santé au travail : contre les fortes chaleurs sur les chantiers

La CFDT Construction-Bois a publié un guide pratique sur les fortes chaleurs, et se rend directement sur les chantiers pour informer, distribuer, dialoguer et faire appliquer les protections comme en Bourgogne Franche Comté par exemple pour transformer les textes en pratiques effectives.

#### En savoir plus

[Travailler par fortes chaleurs – Guide FNCC-CFDT](#)

# Améliorer la qualité du travail et des emplois dans les métiers essentiels de la transition écologique

## LES DÉFIS

La transition écologique mobilisera des forces vives considérables. Ce sont les travailleurs et les travailleuses qui mettront en œuvre les transformations nécessaires dans les secteurs clés. Selon le SGPE, près de huit millions d'emplois sont concernés. Sans rendre ces métiers attractifs et durables, la transition écologique risque de ralentir ou de rester inaboutie.

D'autant que de nombreux métiers essentiels à la transition présentent aujourd'hui des fragilités : rémunérations peu évolutives, organisation du travail contrainte, conditions parfois difficiles, pénibilité encore mal prise en compte. Par ailleurs, ce sont souvent ces mêmes travailleurs-euses qui sont le plus exposés aux impacts du changement climatique ou de l'effondrement de la biodiversité, notamment lors des vagues de chaleur, des inondations ou des autres aléas. Ils voient alors leurs risques professionnels s'intensifier. Ceux qui doivent porter la transition sont donc souvent aussi ceux qui en subissent déjà les conséquences.

**Dans ce contexte, un constat s'impose : l'effectivité de la transition écologique dépend de l'attractivité des métiers de la transition, donc directement de la qualité des emplois proposés, de leur parcours de rémunération et des conditions d'exercice.**

Au-delà des seuls métiers verts ou verdissants, les métiers de la fonction publique et du lien social comptent ainsi parmi ceux dont nous avons le plus besoin pour réussir la transition écologique et assurer la résilience de nos territoires. Dans les services publics, ce sont des femmes et des hommes qui, chaque jour, organisent l'adaptation des territoires, veillent à la continuité des écoles, des hôpitaux, des transports, et accompagnent les habitants face aux aléas climatiques. Ils font le lien entre les décisions prises et la réalité vécue : sans eux, impossible d'assurer la protection de toutes et tous et la justice sociale.

Dans l'éducation par exemple, les personnels ont la responsabilité de s'organiser pour assurer la continuité pédagogique malgré les épisodes de chaleur ou d'événements climatiques. A défaut, ce sont les inégalités scolaires qui pourraient s'accroître selon les spécificités territoriales.

De la même manière, dans les services à la personne, une aide à domicile qui intervient auprès de personnes âgées peut voir son travail profondément transformé lors des vagues de chaleur: elle doit adapter ses horaires, surveiller davantage les risques de déshydratation, aider à rafraîchir les logements parfois mal isolés et compenser l'absence d'équipements adaptés. Son rôle devient essentiel pour prévenir des hospitalisations et protéger des publics très vulnérables.

**Constat** Près de 3 millions de postes à pourvoir à l'horizon 2030 si l'on tient compte à la fois du renouvellement générationnel et des besoins nouveaux. Et 550 000 créations nettes dans les métiers clés de la planification écologique.

Cette dynamique s'accompagne d'un impératif massif de montée en compétences : plus de 2,8 millions de personnes devront être formées pour répondre aux besoins induits par la planification. Ce constat met en évidence l'ampleur des transformations à conduire sur le marché du travail, tant en matière de formation, de reconversion et d'attractivité des métiers. D'après les analyses menées dans le cadre de la planification écologique, ce défi concerne en particulier des profils ouvriers et techniciens qualifiés, pour près de 90% des besoins identifiés. Au total, 225 000 personnes sont à former chaque année, ce qui implique un véritable effort de mobilisation pour les compétences de la transition.



**Constat** Transition écologique : une qualité des emplois souvent dégradée

La qualité des emplois est très hétérogène suivant les secteurs d'activité, notamment dans la perspective d'une approche multicritères, qui concerne la rémunération, les conditions de travail, les possibilités d'évolution<sup>1</sup>... Et parmi les emplois à la qualité dégradée, on retrouve régulièrement les secteurs-clés de la transition écologique. Les travaux réalisés par Nathalie Havet, Caroline Bayart et Alexis Penot<sup>2</sup> dressent un constat sans équivoque en ce sens, et ce d'autant plus pour les salariés aux statuts précaires (plus fréquemment exposés à des agents chimiques, postures pénibles, travail de nuit). Cela révèle le paradoxe de métiers essentiels à la préservation de notre environnement et de notre qualité de vie, mais exercés au détriment de la santé et de la qualité de vie au travail de ceux qui les occupent.

**Constat** La transition écologique, une opportunité à construire pour les plus jeunes, en particulier les moins diplômés

Le faible niveau de qualification de certains emplois nécessaires à la transition peut apparaître comme un obstacle à l'attractivité de ces emplois pour des jeunes bien formés, mais ils peuvent aussi représenter une opportunité pour des jeunes ayant un faible niveau de qualification. Rappelons que parmi les jeunes de 16 à 24 ans qui ne sont pas en études, 22% n'ont pas de diplôme ou ont au plus le brevet des collèges en 2017<sup>3</sup>. Cette situation est la première raison des difficultés d'insertion dans l'emploi.

**Constat** Canicules : l'école en première ligne

L'école et la continuité pédagogique sont impactées par le changement climatique. Le ministère de l'Éducation nationale dénombrait le 25 juin 2026, au plus fort de la canicule qui a sévi, 8000 établissements scolaires impactés dont 1800 fermés. Les conséquences des fortes chaleurs sont bien réelles pour les élèves. Bien avant les fermetures d'écoles, les conditions d'apprentissage se dégradent et les inégalités scolaires se creusent selon les régions. Cette réalité concerne l'ensemble des professionnels de l'Éducation nationale. Les enseignants doivent s'adapter bien au-delà des seuls épisodes caniculaires, en réorganisant leurs pratiques face à des conditions dégradées, mais aussi en rattrapant ensuite les retards accumulés et les désorganisations causées par les fortes chaleurs. Les conseillers principaux d'éducation (CPE) font face à des tensions accrues ; les personnels de restauration collective doivent ajuster les repas et veiller plus difficilement au respect de la chaîne du froid. Ces situations restent toutefois souvent peu anticipées par les pouvoirs publics.

1 - <https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/qualite-de-emploi-une-question-de-metiers>  
2 - Havet, N., Bayart, C. et Penot, A. (2021). La pénibilité au travail dans les professions de l'économie verte Les enseignements des enquêtes Sumer 2010-2017. Travail et emploi, 166-167(3), 19-45.  
3 - INSEE, recensement de 2017



## LES PROPOSITIONS

Le Pacte du pouvoir de vivre appelle à mener des politiques qui permettent de déployer les métiers essentiels à la transition écologique. Pour cela, il est nécessaire de planifier à une échelle plus large que celle des seuls emplois dits « verts » ou « verdissants ». Les gisements d'emplois nécessaires à la transition écologique de nos modes de vie et à la résilience des territoires sont nombreux. Ils peuvent ouvrir de réelles perspectives à la fois pour les projets de reconversion des salariés, de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi ou encore pour construire des parcours durables pour les travailleurs en insertion. Cela est possible dès lors que le développement de ces emplois s'accompagne de politiques ambitieuses d'amélioration des conditions d'emploi et de travail mais aussi de reconnaissance des métiers aujourd'hui insuffisamment valorisés.

Comme le montrent les travaux de la FAS, les problématiques environnementales et climatiques affectent par exemple déjà le travail des professionnels de l'intervention sociale, premières vigies aux côtés de publics surexposés aux risques (dans le champ de l'insertion, de l'hébergement/logement, ou de l'autonomie par exemple)<sup>1</sup>. Or rares sont ceux qui bénéficient de moyens pour y faire face, voire déjà de formations (systématiques et adaptées) et d'une reconnaissance de leur rôle, dans la lutte contre l'aggravation des inégalités, qui conduisent in fine à de nouvelles formes de vulnérabilités socio-environnementales<sup>2</sup>.

**Les mettre au cœur des politiques publiques, c'est reconnaître une réalité simple : la transition écologique repose sur un large périmètre formant les métiers essentiels à la transition écologique, incluant aussi toutes celles et ceux qui prennent soin des autres et maintiennent notre société debout, en particulier les métiers occupés par des femmes.** La stratégie emplois-compétences pour la planification écologique s'est, à ce stade, concentrée sur les emplois industriels, au sein des secteurs considérés à juste titre comme prioritaires pour la décarbonation. Il s'agit d'une base utile, qui permet de dégager des priorités opérationnelles mais l'approche implique plusieurs angles morts. Il manque notamment les emplois favorisant la cohésion sociale, et la résilience indispensable à toute société en transition, comme les emplois publics ou encore du soin, indispensables pour réaliser la transition. Au niveau territorial la préservation de la biodiversité offre des opportunités d'emplois locaux favorables in fine à la résilience des territoires. Enfin, la dimension sectorielle ne doit pas effacer la nécessité de former l'ensemble des actifs à la transition écologique.

**L**e Pacte du Pouvoir de Vivre recommande donc la publication d'une version consolidée de la stratégie emplois-compétences pour la planification écologique, sur la base d'un périmètre élargi des métiers concernés.

Pour le Pacte du pouvoir de vivre, il est par ailleurs nécessaire que les pouvoirs publics :

- agissent sur les conditions d'attractivité et de fidélisation de ces emplois : parcours de rémunération, contrat, organisation et condition de travail, dialogue social, formations, valorisation des compétences enrichies, etc.
- favorisent la reconnaissance sociale de ces métiers accélérateurs et garants de la continuité de nos systèmes économiques et sociaux. Cette reconnaissance doit se traduire dans les conditions de vie des travailleurs au quotidien, ainsi que dans leurs parcours professionnels.

**A**ussi le Pacte propose la mise en place d'une conférence nationale « des métiers essentiels de la transition écologique », qu'il s'agisse de décarbonation, de réduction des pressions sur la nature et de restauration de la biodiversité ou encore d'adaptation aux impacts environnementaux.

L'objectif est de mieux identifier ces métiers essentiels et de planifier les besoins en emplois et en compétences, avec l'ensemble des parties prenantes. Inscrite dans la continuité des travaux déjà engagés par l'État et articulée à la nouvelle gouvernance de l'emploi et de la formation professionnelle portée par les partenaires sociaux, cette conférence constituerait un espace de débat effectif en s'appuyant sur les travaux associés à la planification écologique, favorisant le partage du diagnostic sur les besoins en emplois et compétences, les risques liés aux tensions sur l'emploi et pénuries de compétences, les transformations et suppressions d'emplois dans le contexte de mutation, les enjeux de qualité et d'attractivité des emplois concernés y compris sur les métiers du lien et du care...

**L**a conférence serait instituée dans le temps long de la planification pour suivre l'évolution des indicateurs clés et proposer toute orientation d'action publique pertinente pour favoriser la transition écologique juste. Elle pourra utilement être déclinée aux niveaux régional et territorial, en cohérence - et sans doublon - avec la nouvelle gouvernance de l'emploi.

1 - Voir les travaux menés notamment par la Chaire "Transition écologique et évolution du travail social" de la Fédération des acteurs de la solidarité

2 - Dupont, M. (2025). Quel travail social en Nouveau Régime climatique ? *Vie sociale*, 50-51(2-3), 167-178. <https://doi.org/10.3917/vsoc.050.0167>.

Par ailleurs, les travaux universitaires récents rappellent que la France ne dispose pas encore d'une mesure régulière, lisible et partagée de la qualité des emplois. Celle-ci repose pourtant sur plusieurs dimensions concrètes comme la rémunération, les conditions d'emploi, les conditions de travail, les horaires et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'accès à la formation et les perspectives de carrière, la participation et la représentation des salariés.

**L**e Pacte du pouvoir de vivre propose la mise en place d'un outil national permettant de mesurer la qualité des emplois. Cet outil s'appuiera sur les travaux en cours et permettra un suivi dans le temps, par secteurs et par territoires, de l'évolution réelle de la qualité des emplois, de comparer les situations entre métiers, entreprises, régions, et d'alimenter le dialogue social à partir de données objectives.

La planification écologique et la démographie des métiers essentiels à la transition écologique conduisent à un besoin de formation massif pour pourvoir les emplois, et ainsi répondre au défi des compétences dans ces secteurs. Dans le cadre des politiques de financement des formations initiales et continues, l'ensemble des acteurs - à commencer par les futur-e-s candidat-es ont besoin de signaux clairs.

**L**e Pacte du Pouvoir de Vivre propose donc un Plan Compétences Transition Ecologique (PCTE) qui couvre tous les emplois essentiels à la transition. Il pourrait se traduire par un soutien spécifique aux financements de la formation initiale et continue, de l'alternance et de la formation professionnelle des demandeurs d'emplois.

## AGIR : EXEMPLES D'INITIATIVES DANS LES TERRITOIRES

### Loire-Atlantique : valoriser les emplois-clés pour la transition auprès des réseaux locaux pour l'emploi

*En Loire-Atlantique, dans le cadre de la démarche « Transitions et métiers de demain », qui associe la ville et l'agglomération de Saint-Nazaire et avec la Communauté de communes Estuaire et Sillon, un partenariat s'est noué entre une agglomération urbaine et une intercommunalité rurale, pour des actions en commun sur les métiers d'avenir. Dans ce cadre, le Réseau des écoles ETRE est intervenu pour une formation à destination des « prescripteurs de l'emploi » c'est-à-dire les conseillers et conseillères qui accompagnent au quotidien les publics demandeurs d'emploi.*

*L'objectif est de permettre à ces professionnels de mieux orienter et accompagner les publics vers les métiers (notamment manuels) de la transition écologique en donnant des repères sur les secteurs d'activité, finalités, compétences requises.*

### Le programme ASTER - Acteurs de la Solidarité engagés pour la Transition Ecologique et la Résilience des territoires

*Les parcours de formation et d'accompagnement ASTER porté par la FAS vise à permettre aux structures de la solidarité de s'approprier les enjeux de transition écologique et d'agir contre les inégalités socio-environnementales, depuis la place qui est la leur. Expérimentés*

*en 2024-2025 (sous le nom DEFI-TR) auprès d'agences locales d'insertion de Seine-Saint-Denis, ils sont actuellement déployés auprès d'établissements - ateliers et chantiers d'insertion, centres d'hébergement et de réinsertion sociale, accompagnement dans le logement, halte humanitaire... - en Bourgogne-Franche-Comté, Île-de-France et Pays de la Loire et s'étendront à d'autres régions à partir de 2027.*

*Les parcours ASTER, d'une durée de 9 mois, comprennent des temps de formation collective, des temps de diagnostic et d'accompagnement sur site mobilisant professionnels et personnes accompagnées, un travail de mise en lien avec des acteurs et lieux ressources du territoire, et un soutien à l'émergence de collectifs concrets d'actions sur chaque site (appui méthodologique, mise à disposition d'expertises et/ou soutien financier). Le programme a été lancé grâce au soutien de la Délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté (DIPLP) et de la Fondation de France, dans le cadre de la Chaire « Transition écologique et évolution du travail social », portée par la Fédération des acteurs de la solidarité.*

### En savoir plus

[Programme ASTER de la FAS](#)

**Places du travail**

*Avec l'initiative « Places du travail », la CFDT crée un espace inédit de dialogue entre salariés, chercheurs, associations, DRH, experts du numérique, de l'environnement et de l'entreprise, pour penser collectivement les transformations du travail liées à la transition écologique, au numérique et aux évolutions démographiques.*

*Ce laboratoire d'idées et d'expérimentations vise à replacer le travail réel au cœur des débats publics, à produire des recommandations concrètes et à renforcer la qualité du travail et de l'emploi dans un contexte de mutation rapide, en particulier dans la transition écologique. Pour nourrir ses travaux, le Lab s'appuie notamment sur des échanges directs avec les travailleuses et travailleurs, Ces démarches s'illustrent par des expériences de terrain, notamment à l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris (AP-HP), au sein du data center Data4 en Île-de-France, ou encore dans le cadre du projet de rénovation urbaine du quartier de la Fontaine d'Ouche à Dijon.*



# Faire de la transition écologique une opportunité d'inclusion et d'insertion dans des emplois de qualité

## LES DÉFIS

L'insertion par l'activité économique et le travail adapté (EA) et protégé (ESAT), en particulier dans le cadre de démarches territoriales, sont des leviers stratégiques pour la transition écologique. Ils permettent à des personnes éloignées de l'emploi de contribuer directement à des activités clés pour la transition : ressourceries, recyclage, réparation, économie circulaire, agriculture durable, mobilité solidaire...

Ainsi, dans le cadre des Territoires zéro chômeurs de longue durée, les entreprises à but d'emploi se mobilisent à partir de ces principes d'action. Dans le secteur de l'IAE, le dispositif Premières Heures en Chantier propose une réinsertion sociale notamment dans le cadre d'activités à utilité environnementale (réemploi, recyclerie, économie circulaire, espaces verts), en combinant lutte contre l'exclusion et transition écologique juste. De la même manière, les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) rassemblent des acteurs locaux pour développer des projets ancrés dans les territoires (circuits courts, énergie, mobilité, alimentation durable), conciliant transformation des modèles économiques, création d'emplois inclusifs et réduction des inégalités sociales. On constate aussi le développement des activités liées à l'économie circulaire au sein des Entreprises Adaptées et des Etablissements et Services d'Aides par le Travail, même si elles restent concentrées sur quelques filières comme le recyclage, le réemploi, ou encore le reconditionnement et la gestion de déchets spécifiques comme les déchets d'équipements électriques et électroniques.

Il est donc important de concevoir ces démarches et ces activités d'insertion et de travail adapté et protégé non seulement comme des tremplins sociaux mais aussi comme les acteurs économiques qu'ils sont, participant au dynamisme économique des territoires comme à la transition, pour la réduction des déchets, la sobriété, la relocalisation des activités, mais aussi au bien-vivre ensemble comme vecteur d'acceptabilité des transformations écologiques.

**Pourtant, les expériences acquises dans les métiers de l'inclusion et de l'insertion restent aujourd'hui peu reconnues dans les parcours professionnels classiques, alors même que ces travailleurs et travailleuses ont un rôle essentiel dans la transition écologique.**

Faute de véritables passerelles entre les structures d'insertion et le reste du marché du travail, leurs compétences ne sont pas suffisamment prises en compte. Beaucoup de ces personnes passent d'un environnement où elles sont identifiées comme actrices de la transition écologique à un marché qui ne valorise ni leur expérience ni leur savoir-faire dans ce domaine.

Cette absence de reconnaissance crée une double injustice : elle fragilise des trajectoires souvent précaires et prive la transition écologique de compétences indispensables. En matière d'économie circulaire, les structures de l'ESS constituent un pilier des filières de réemploi, avec près de 40 000 emplois concernés. Aujourd'hui, ces activités sont fragilisées par une baisse de la qualité du gisement collecté, alors qu'il est essentiel à leur équilibre économique. Cette baisse s'explique par l'arrivée massive de produits de mauvaise qualité (phénomène qui s'accélère encore avec le développement de la fast fashion), mais aussi par l'émergence de nombreux acteurs (starts-ups, plateformes numériques, enseignes qui développent leur propre activité de réemploi en s'appuyant notamment sur des avantages commerciaux pour leurs clients...) qui captent une part croissante des gisements les plus qualitatifs. Il s'agit donc de sécuriser ces secteurs pour maintenir la place de l'ESS, assurer son développement, et donc sa capacité à employer, notamment des personnes éloignées de l'emploi.

**Constat** Des structures de l'IAE fragilisées

Partout en France, les structures de l'insertion par l'activité économique développent des activités en lien direct avec la transition écologique : agroécologie, gestion des espaces naturels, économie circulaire, bâtiment... Pourtant, leurs financements sont fragilisés dans un contexte de réduction de la dépense publique. Cela limite fortement la capacité à se projeter pour ces structures engagées dans leur territoire sur les mutations locales. En effet, selon une étude réalisée à l'été 2025 par le réseau national Chantier Ecole, représentant près de 700 ateliers et chantier d'insertion (ACI), 70 % des ACI ont eu une baisse de financement en 2025, et près de la moitié dispose de moins de 3 mois de ressources disponibles (trésorerie). Cela dégrade la capacité d'action des structures d'insertion et alimente la crise d'attractivité du secteur de l'insertion : un grand nombre d'entre elles ont des difficultés de recrutement, ont du mal à planifier leur activité ou sont contraintes de réduire leur effectif, voire de fermer certaines activités et donc mettre fin à des contrats de travail. Ainsi, en 2025, malgré une baisse budgétaire de 2,5 % au niveau national par rapport à 2024, le nombre de personnes accompagnées a baissé de 4 % entre 2025 et 2024.

**LES PROPOSITIONS**

Pour le Pacte du pouvoir de vivre, les travailleurs et travailleuses, y compris les plus éloigné·es de l'emploi, peuvent et doivent être pleinement acteurs de la transition écologique qui doit devenir une source d'opportunités professionnelles. La transition écologique ouvre en effet un nouveau gisement d'emplois auquel les plus éloigné·es de l'emploi doivent pouvoir accéder pleinement.

**P**our le Pacte du pouvoir de vivre, ces emplois doivent bénéficier pleinement aux personnes les plus éloigné·es de l'emploi. Il s'agit ainsi de soutenir et promouvoir les démarches qui créent des activités à fort impact social et environnemental — comme par exemple dans le réemploi, la réparation, la sobriété, la mobilité durable, l'économie circulaire, l'agroécologie, et bien d'autres secteurs porteurs — afin de transformer ces dynamiques en véritables opportunités.

De plus en plus d'experts et d'acteurs internationaux attestent de la pertinence de la mise en place du droit à l'emploi ou d'une garantie d'emploi (job guarantee) comme

un outil de lutte contre la pauvreté et au service d'une transition écologique juste et sociale. La mise en œuvre du droit à l'emploi territorialisé est une solution qui peut en effet permettre à chacun·e d'accéder à un emploi décent, particulièrement pour les personnes exclues durablement du marché du travail. Grâce à une mobilisation massive de différents outils à disposition des territoires, il est possible de garantir un emploi à toutes les personnes qui en sont durablement privées, tout en répondant à des besoins utiles non couverts mais pourtant indispensables à notre société et relevant de l'intérêt général, notamment dans le domaine de la transition écologique et du care.

Les garanties d'emploi territorialisées font ainsi leurs preuves là où elles sont mises en œuvre et parviennent le cas échéant à concilier activité économique, accompagnement social et déploiement de la transition écologique. En France, le droit à l'emploi a fait l'objet d'une concertation territoriale initiée par TZCLD et portée par 17 organisations nationales en 2024, aboutissant à des propositions pour une loi du droit à l'emploi. C'est actuellement la démarche Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée (TZCLD) qui met en œuvre la garantie d'emplois territorialisée.

*Au sein des TZCLD, la transition écologique est le domaine des activités générant le plus d'emplois supplémentaires au sein des entreprises à but d'emploi (EBE), et représente 36% de la part d'activités créées (en ETP) et 32% de la marge brute générée. Ces emplois s'inscrivent tous dans les trois domaines et les sept piliers identifiés par l'ADEME et qui composent l'économie circulaire, à savoir, l'extraction/exploitation et les achats durables, l'éco-conception, l'écologie industrielle et territoriale, l'économie de la fonctionnalité, la consommation responsable, l'allongement de la durée d'usage et le recyclage des déchets. Le projet TZCLD représente aujourd'hui presque 5 000 personnes salariées dans 93 entreprises à but d'emploi sur 83 territoires.*

**L**e Pacte du pouvoir de vivre soutient les initiatives qui visent à pérenniser Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée (TZCLD) et ses moyens afin de permettre aux personnes éloignées du marché du travail de contribuer à des missions d'intérêt écologique et social.

Plus largement, l'insertion a besoin d'être reconnue comme ayant un rôle et une place dans la transition écologique afin de sécuriser les projets mais aussi les parcours.

**L**e Pacte du pouvoir de vivre appelle à la mise en place d'une véritable stratégie nationale assortie de moyens pour favoriser la place de l'insertion et du travail adapté dans les emplois de la transition écologique, portée par le Ministère du travail et concertée avec les acteurs de l'insertion et de l'emploi adapté.

Les structures de l'insertion et d'emploi adapté déploient de nombreuses activités de la transition écologique. Les salariés en insertion y acquièrent des compétences, qu'il est parfois complexe de réinvestir dans le cadre de parcours professionnels pérennes en sortie de contrat d'insertion.

**L**e Pacte du pouvoir de vivre propose donc de reconnaître pleinement les compétences des personnes en insertion pour en faire un levier de la transition écologique, mais avant tout pour conforter la construction de parcours durables. Au niveau national et au niveau territorial, le Pacte plaide pour ouvrir et renforcer les passerelles entre l'IAE et les secteurs en tension de la transition écologique. Des parcours sont à construire avec l'appui nécessaire des pouvoirs publics pour développer l'ingénierie adaptée.

Les clauses sociales et environnementales dans les marchés publics constituent un levier majeur de politique publique pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et des personnes en situation de handicap, tout en soutenant le développement d'achats responsables. Malheureusement, concernant le secteur adapté et protégé, les possibilités offertes par les marchés réservés demeurent encore insuffisamment mobilisées.

Le développement systématique d'une commande publique intégrant des objectifs sociaux et environnementaux doit être encouragé. Il constitue un puissant levier pour sécuriser les parcours professionnels, soutenir l'emploi inclusif et faire de la commande publique un instrument au service de la cohésion sociale et de la transition écologique.

**A**fin de renforcer l'accès du secteur de l'insertion et du secteur adapté et protégé à la commande publique, il est nécessaire de faciliter le recours à ces dispositifs, notamment en renforçant la formation et l'accompagnement des acheteurs publics, des entreprises et des acteurs de l'ESS, ainsi qu'en favorisant l'allotissement des marchés qui permet un meilleur accès aux marchés publics aux structures de petite taille.



## AGIR : EXEMPLES D'INITIATIVES DANS LES TERRITOIRES

### Territoires Zéro chômeurs de longue durée dans les territoires : vers la création de filières économiques locales

Dans le cadre de TZCLD, l'initiative « Paillettes » vise à récupérer des plastiques durs afin de les transformer en paillettes plastiques de qualité, destinées à différents usages (impression 3D, fabrication d'objets). Le projet a démarré de manière très empirique. À l'origine, un fablab (tiers lieu d'économie circulaire) en Biovallée (vallée de la Drôme) a développé une activité de fabrication de mobilier à partir de plastiques recyclés, nécessitant l'acquisition de machines de broyage.

En parallèle, une structure d'insertion par l'activité économique du territoire a commencé à collecter des plastiques en fin de vie (notamment, des canoës hors d'usage). Restaient à résoudre les enjeux clés de logistique et de massification : transport vers l'unité de broyage et capacité de stockage suffisante pour garantir des volumes compatibles avec la viabilité économique de l'activité. C'est sur ces missions que l'Entreprise à But d'Emploi (EBE) est devenue un acteur déterminant du projet. Trois communautés de communes soutiennent la démarche, dont l'une via du temps de travail. Les déchèteries s'y sont progressivement engagées, en proposant aux habitants de déposer leurs objets en fin de vie. Ce qui a commencé comme une initiative locale et isolée vise désormais la structuration d'une véritable filière territoriale de recyclage des plastiques, avec un objectif de 100 tonnes broyées en quatre ans, porteuse d'emplois utiles et ancrés localement.

#### En savoir plus

[Bilan Thématique transition écologique](#)

### Agir pour l'emploi et l'insertion des plus fragiles dans les Pyrénées-Atlantiques

En Pyrénées Atlantiques, l'association Transition 64 agit depuis plus de 20 ans « pour l'emploi et l'insertion, notamment des plus fragiles ». Elle œuvre pour répondre aux besoins du territoire, notamment en matière d'emplois et compétences.

Intervenant sur 4 intercommunalités, l'Association Transition 64 porte plusieurs actions dont le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) Ouest Béarn. Ce dernier propose un accompagnement spécifique, destiné aux publics les plus en difficulté dans leurs parcours de retour à l'emploi, ainsi qu'aux bénéficiaires de minima sociaux et demandeurs d'emploi seniors. L'association porte également une plateforme sur l'éco-mobilité inclusive.

### CultiCime : un chantier d'insertion atypique en Ile-de-France

Installé sur le toit d'un centre commercial d'Aubervilliers (93), CultiCime est un chantier d'insertion de l'association Espaces, membre du Mouvement Emmaüs, qui porte une activité de maraîchage écologique et solidaire. Les salarié.es en insertion disposent d'un emploi à raison de 26h par semaine et d'un accompagnement individualisé pour préparer leur projet et effectuer de nombreuses démarches (recherche de logement, démarches administratives, cours de langue, etc.).

Une équipe, constituée d'un encadrant maraîcher et de professionnel.le.s de l'insertion et de la formation, accompagne chaque année 9 personnes sur ce chantier. Cultiver, distribuer et commercialiser des produits de saison sains et de qualité tout en créant des emplois et en favorisant le retour de la biodiversité et de la nature en ville, voilà le triple objectif de l'équipe CultiCime.

#### En savoir plus

<https://www.association-espaces.org/>

### En Moselle, l'insertion adaptée aux enjeux du territoire

Les Écoles de la Transition Écologique – ETRE accompagnent et forment des jeunes aux métiers manuels de la transition écologique. En Moselle, l'École ETRE a mis en place un parcours découverte des métiers, avec un premier module de formation visant à redynamiser les jeunes autour des thématiques de l'agriculture, de l'alimentation ou de l'économie circulaire. Elle s'est notamment associée à l'activité de revalorisation des chutes de cuir et de tissus portée par l'association Sarrevie.

Ce projet constitue une réponse aux enjeux du territoire mosellan pour faire renaître une filière textile locale par la création d'emplois non délocalisables, tout en favorisant l'économie sociale et solidaire et en donnant une seconde vie aux matériaux.

**Le pôle territorial de coopération économique (PTCE)****Sud Aquitain : l'emploi et la transition au cœur d'une démarche collective de développement local**

Né en 2014 et coordonné par le Comité de Bassin d'Emploi du Pays de Seignanx, le PTCE Sud Aquitaine rassemble acteurs de l'insertion, de la formation, des groupements d'employeurs et d'autres initiatives sociales et environnementales autour d'un projet de développement territorial fondé sur la coopération et la mutualisation. Cette coopération territoriale relie services aux demandeurs d'emplois, aux salariés et à leurs entreprises tout en donnant lieu à des projets structurants en faveur de la transition écologique du territoire, autour notamment de l'alimentation locale et durable, l'éco-habitat et l'économie circulaire.

 **En savoir plus**

<https://ptcesudaquaine.coop/>

**Entreprises adaptées : gestion des déchets d'équipements électroniques**

Dans plusieurs entreprises adaptées, sont développées des activités de réemploi industriel et la gestion des DEEE (déchets d'équipements électriques) d'ENEDIS. En partenariat avec les grands acteurs du secteur de l'énergie, plusieurs ateliers prennent en charge la logistique de compteurs électriques. L'activité s'articule autour de deux axes : le reconditionnement des appareils encore fonctionnels pour réemploi et le démantèlement minutieux par flux de matériaux (cuivre, cartes électroniques, plastiques) des appareils obsolètes. Ce circuit garantit un taux de valorisation des composants proche de 100 %, évitant l'extraction de nouvelles matières premières critiques et assurant un traitement propre.

 **En savoir plus**

<https://apf-entreprises.fr/>

<https://www.unea.fr/>



# Sécuriser les parcours professionnels dans les secteurs en mutation

## LES DÉFIS

Le travail subit de profondes mutations. Or, les dispositifs existants pour accompagner les parcours sont encore peu mobilisés et manquent de lisibilité. Les politiques de formation menées par les acteurs de la formation, de l'emploi ou les entreprises sont encore insuffisamment orientées vers les besoins de la transition écologique ou l'émergence de nouveaux métiers.

Les entreprises parent à leurs besoins de court terme, sans réellement anticiper l'évolution de leurs emplois et de leurs compétences dans la transition écologique. Par exemple, la gestion prévisionnelle des compétences en entreprise est ainsi trop peu mobilisée et dans les territoires, elle est peu activée et manque de moyens. Ainsi, de nombreux emplois sont détruits sans anticipation réelle sur l'avenir ni sur le parcours des salariés, pourtant dotés de compétences essentielles à la transition écologique. Il existe là un risque de perdre ces savoir-faire et compétences, au risque de freiner la transition écologique. Pour les travailleurs et travailleuses, il y a le risque de ne pas retrouver un emploi de qualité similaire à leur précédent emploi. Pour les territoires, c'est le risque de voir leur tissu productif vulnérable durablement.

### **Constat** L'emploi, grand oublié des trajectoires de décarbonation des sites industriels ?

*Les feuilles de route de décarbonation, ou encore la récente feuille de route nationale pour l'attractivité et l'emploi dans l'industrie, élaborées par les industriels avec le soutien de l'État n'intègrent pas suffisamment les enjeux relatifs à la qualité du travail et de l'emploi. En outre, les entreprises de plus de 300 salariés soumises à l'obligation de présenter une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) en Comité Social et Économique (CSE), doivent en théorie intégrer la transition écologique depuis la loi Climat et Résilience de 2021. Mais les démarches restent encore rares.*

Le Haut Conseil pour le Climat souligne dans son rapport annuel de 2023 l'enjeu à anticiper l'évolution des compétences nécessaire pour que l'emploi s'adapte aux changements du marché du travail induits par la décarbonation. Le Pacte du pouvoir de vivre constate à ce stade l'insuffisance nette des démarches d'anticipation, qui ne permettent pas la sécurisation efficace des parcours des travailleurs<sup>1</sup>.

### **Constat** Suite de plans sociaux et de destructions d'emplois dans le secteur automobile

Depuis plus de 10 ans, sous prétexte d'une transition écologique subie, les constructeurs automobiles délocalisent massivement, affaiblissant territoires et industrie, tout en bénéficiant d'un soutien public sans contrepartie. Ils abandonnent ainsi la production de véhicules abordables qui pourraient être produits en France et en Europe et qui viendraient répondre au besoin de mobilité décarbonée d'une large partie de la population. Face à ces restructurations industrielles, les salariés des sous-traitants et des fournisseurs sont en première ligne : conditions de travail détériorées, parcours professionnels déstabilisés, pertes d'emploi, etc. La Région Hauts-de-France, par exemple, voit le nombre de Plans de Sauvegarde de l'Emploi exploser et les liquidations judiciaires se multiplier. Cette région, parmi les plus touchées du pays, voit l'ensemble de ses secteurs fragilisés - sidérurgie, métallurgie, commerce (marqué par le développement de la location-gérance), automobile, chimie, agroalimentaire, santé - jusque désormais le secteur associatif.

1 - <https://reseauactionclimat.org/wp-content/uploads/2024/07/2024-07-publication-industrie-fr-web-pap-1.pdf>



## LES PROPOSITIONS

Ces constats montrent que la transition écologique transforme profondément l'emploi, sans que les outils d'anticipation et d'accompagnement soient aujourd'hui à la hauteur des enjeux. Ceci fragilise les travailleurs, les entreprises et les territoires, alors même que les compétences existantes pourraient servir la transition. C'est pourquoi le Pacte du pouvoir de vivre propose de sécuriser les parcours professionnels dans les secteurs en mutation et de mieux anticiper et organiser collectivement ces transformations.

Pour chaque secteur, il est possible d'anticiper les risques de rupture caractérisés par des licenciements subis, des pertes de compétences.

**P**our le Pacte du pouvoir de vivre, il est essentiel d'agir dès les premiers signes de mutation d'un secteur (comme par exemple, la planification de l'évolution des usages, le renforcement à venir de la réglementation...) en permettant aux acteurs territoriaux (DREETS, représentants des salariés...) de mobiliser systématiquement tous les dispositifs existants : accompagnement, formation, reconversion, transitions professionnelles. Cela nécessite notamment d'orienter les fonds de la formation professionnelle en cohérence avec la planification écologique y compris territoriale. Le Pacte du pouvoir de vivre rappelle ainsi le besoin de soutenir les démarches d'anticipation à l'échelle des entreprises (en particulier les plus fragiles et les moins dotées en ingénierie), des filières et des territoires.

Cette articulation entre formation professionnelle et planification territoriale est prévue par l'Accord National interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social. Celui-ci prévoit d'intégrer les enjeux environnementaux à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche ou du territoire pour faciliter la mise en œuvre de la transition écologique, notamment en s'appuyant sur :

- Des démarches territoriales pour anticiper les mutations économiques et les évolutions d'emploi sur un bassin d'emploi (travaux du CREFOP, les contrats de Plan régional de la formation et de l'orientation professionnelle).
- Les commissions paritaires (CPPNI, CPNEFP), leurs observatoires de branches, les OPCO, l'État à travers les EDEC... pour analyser les évolutions des métiers, établir des cartographies des métiers et compétences, définir des passerelles entre métiers et entre secteurs, mobiliser les outils de sécurisation des parcours professionnels et financer les formations; et pour accompagner la mise en œuvre de la démarche de GPEC au sein des TPE/PME (information, suivi diffusion des bonnes pratiques...).

L'ANI intègre également la transition écologique aux obligations des grandes entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et parcours. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les négociations portant sur la GEPPM « doivent répondre aux enjeux de la transition écologique » avec un bilan partagé ou une cartographie (simplifiée) des métiers (classification des métiers) et à mobiliser les outils pertinents d'anticipation et de sécurisation des parcours professionnels.

**À** ce titre, les aides publiques dédiées à l'investissement et, plus largement, à la transition écologique, doivent s'articuler explicitement avec l'obligation faite aux entreprises d'anticiper les impacts de la transition sur l'emploi, le travail et les compétences, et de démontrer la cohérence entre leurs projets d'investissement, leurs stratégies de transformation écologique et leurs engagements en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels. Cela suppose de suivre l'usage des aides publiques, en s'appuyant sur un contrôle social renforcé, notamment au sein des CSE et des conseils d'administration, et de prévoir des mécanismes de suspension et de restitution en cas de destructions d'emplois ou de versement de dividendes - en particulier lorsque les aides visent à soutenir des entreprises en difficulté.

Dans l'ensemble des secteurs identifiés comme prioritaires, en termes de mutations à opérer — notamment industrielles, les parties prenantes de l'économie, de l'écologie, de l'emploi, des compétences, du travail et des territoires — doivent se réunir et étudier de manière structurée les trajectoires sectorielles. Ces démarches, certes exigeantes, sont très rares.

**L**e Pacte du Pouvoir de vivre appelle à la mise en place de politiques de planification industrielle qui intègrent systématiquement la création de lieux d'échanges et de travail (forum) rassemblant l'ensemble des acteurs du secteur. Ces forums pourraient être pilotés, dans le temps long, par l'un des services de l'État et une équipe dédiée.

Par ailleurs des dispositifs individuels sont nécessaires pour s'adapter aux personnes, aux compétences, à leur parcours de vie. La signature de l'ANI sur les transitions professionnelles de l'été 2025 constitue une première étape importante, en posant les bases d'un droit à la reconversion pour toutes et tous.

**P**our aller plus loin, le Pacte du pouvoir de vivre propose la création d'une assurance transition emploi (ATE) qui permettrait de sécuriser les parcours professionnels de tous les travailleurs, quel que soit leur statut. L'ATE vise à accompagner les reconversions, les mobilités et les transitions, en garantissant un accès à la formation, à un revenu de remplacement et à un accompagnement personnalisé.

Les inégalités des salarié·es face aux chocs, en contexte de mutations et d'incertitude, frappent en particulier les salariés les plus éloignés des dynamiques de formation, les entreprises ayant le moins de capacité d'ingénierie ou dépendantes de grands donneurs d'ordre, ainsi que les territoires préalablement fragiles et spécialisés dans les secteurs d'activité les plus touchés par les transformations.

**L**e Pacte du pouvoir de vivre propose de fixer un principe de transition juste, pour ne laisser personne de côté, qui implique des dispositifs de péréquation — entre territoires, secteurs, entreprises et salariés inégalement exposés et dotés — c'est-à-dire des mécanismes de redistribution et de solidarité permettant de compenser les inégalités de moyens et d'exposition. Ce principe doit irriguer l'ensemble des politiques de soutien à l'investissement économique afin d'accompagner en particulier les territoires fragiles, notamment ceux dont les risques socioéconomiques sont accrus par la transition. Il doit également être pris en compte via le budget de l'État, des collectivités (notamment régionales) et les politiques européennes à venir : c'est un principe transversal, essentiel pour garantir une transition inclusive et maximiser les opportunités de travail décent.

## AGIR : EXEMPLES D'INITIATIVES DANS LES TERRITOIRES

### Secteur automobile dans le Grand-est : un accord de soutien aux sous-traitants

*Dans le secteur automobile, la CFDT (Chimie Energie, Métallurgie et ses unions régionales) se mobilise dans les territoires, en Haut de France, en Grand Est, en Bourgogne, en Franche-Comté ou encore en Bretagne, pour défendre un scénario de reconquête industrielle fondé sur la transition écologique et la valorisation du travail. Par exemple, dans le Grand Est, la CFDT a conclu avec d'autres partenaires, l'État et la région un accord de soutien aux sous-traitants pour les aider à se diversifier et à anticiper les mutations, ainsi qu'un accompagnement RH des salariés<sup>2</sup>.*

### Dans le Grand-Est, des parcours de reconversion facilités et renforcés avec l'appui des financements européens

*Dans le cadre du Fonds de transition juste, financement européen pour accompagner les salariés en poste dans les secteurs les plus émetteurs, un dispositif spécifique a été développé en Grand-Est par l'association paritaire Transitions Pro. L'accès aux parcours de transition professionnelle, dispositif de financement des reconversions pour les actifs, est facilité et renforcé pour les salariés issus des industries polluantes en reconversion.*

### Des forums pour répondre aux mutations sectorielles

*En juin 2025, le Réseau Action Climat a organisé un forum<sup>3</sup> sur le secteur de l'Acier à partir des scénarios de l'ADEME. Industriels, syndicats, territoires, acteurs de l'emploi, acteurs institutionnels et gouvernementaux, économistes et ONG ont été réunis, dans un format confidentiel, pour favoriser les échanges ouverts et identifier des voies de passage communes.*

2 - La CFDT s'engage pour l'emploi dans le secteur automobile  
<https://cfdt-fgmm.fr/wp-content/uploads/Sauvegarder-lemploi-de-la-filiere-automobile-120525.pdf>

3 - <https://reseauactionclimat.org/industrie-siderurgique-le-reseau-action-climat-organise-le-debat-et-formule-des-propositions/>

# Rendre les travailleurs et travailleuses acteurs et actrices des transformations

## LES DÉFIS

Les transformations écologiques dans les entreprises ou les territoires sont souvent menées sans intégrer les travailleurs-euses ou les parties prenantes. Le risque est que les choix opérés ne soient pas compris, voire pas acceptés, au risque de créer des blocages. C'est aussi le risque de ne pas appréhender correctement l'écosystème dans toutes ses réalités et complexités.

Comme on peut très bien l'observer au travers les comités locaux pour l'emploi (CLE) créés avec le projet TZCLD, les initiatives pour favoriser un développement de l'emploi utile aux territoires ou une amélioration de la qualité des emplois, sont beaucoup plus pertinentes et beaucoup plus efficaces lorsqu'elles sont conçues et conduites dans un cadre de coopération territoriale (ESS, économie classique, Service public de l'emploi), et lorsque l'on met en place une participation active des personnes concernées.

À cela s'ajoute que les travailleurs sont fréquemment soumis à des injonctions contradictoires : on leur demande simultanément de respecter des objectifs de performance ou d'activités, tout en intégrant des pratiques plus durables qui peuvent sembler incompatibles avec les contraintes quotidiennes et in fine avec leur conception d'un travail de qualité. Cette tension, si elle n'est pas anticipée et accompagnée, peut générer incompréhension, démotivation et résistance.

À cela s'ajoute que ces transformations prennent du temps, en raison de la nécessité d'adapter les pratiques, les outils et les mentalités. Cette temporalité est souvent sous-estimée, ce qui accentue les tensions.

### **Consta :** Dans les territoires, une approche encore dictée par les enjeux immédiats

Les territoires jouent un rôle clé dans l'accompagnement de l'emploi notamment en contexte de transition écologique. Cependant, les démarches structurées et impliquant l'ensemble des partenaires (notamment représentant des salariés) sont encore rares. Le Conseil économique social et environnemental (CESER) rattaché à la Région Bretagne a publié une analyse des dispositifs existants. L'une de ses conclusions est que ces dispositifs manquent souvent de volet « prospective » : « Les situations rencontrées ont montré au contraire une approche plutôt dictée par des besoins ou des enjeux immédiats ».

#### **En savoir plus**

<https://reseauactionclimat.org/wp-content/uploads/2024/03/rapport-re-conversion-web.pdf>

## LES PROPOSITIONS

Le Pacte du pouvoir de vivre souligne la nécessité de s'appuyer sur le dialogue social et professionnel au travail pour impulser une réflexion partagée sur les transformations qu'implique la transition écologique sur les métiers et les activités, ainsi que l'intégration de la résilience environnementale au sein des stratégies économiques.

Les transformations doivent être pensées en proximité des réalités et nécessitent de créer des espaces d'expression sur le travail pour débattre du travail et de sa qualité. Les travailleurs-euses sont expert-es de leur travail, ils sont clés dans la transformation des activités et des territoires.

**C'**est pourquoi, le Pacte invite à reconnaître le rôle moteur des travailleurs-euses dans la transformation du territoire en développant des démarches de dialogue territorial avec l'ensemble des acteurs des projets.

Les démarches de dialogue social et territorial existantes montrent qu'il est possible d'organiser une anticipation collective des transformations à l'échelle des lieux de travail et des territoires. Mais pour que ces dynamiques puissent réellement peser, elles doivent s'inscrire dans une gouvernance plus structurée, capable d'organiser la coopération entre tous les acteurs et de donner une traduction opérationnelle à ces échanges.

C'est dans ce contexte que la nouvelle gouvernance de l'emploi issue de la loi « plein emploi » ouvre la voie à la création d'espaces locaux de pilotage avec les Comités locaux pour l'emploi. Pour en maximiser l'impact, il convient de les inscrire pleinement aux dynamiques de coopération existantes comme les comités pour l'emploi de Territoires zéro chômeur de longue durée ou encore les pôles territoriaux de coopérations économiques qui réunissent déjà des acteurs de l'emploi insertion, des acteurs économiques du territoire et la société civile.

**P**our le Pacte du pouvoir de vivre, ces espaces locaux de pilotage seront pleinement pertinents s'ils rassemblent autour de la table les collectivités, les acteurs de l'emploi, les entreprises, l'ESS et la société civile, et en particulier les organisations syndicales représentatives des salarié·es. La société civile doit y trouver toute sa place, afin d'apporter sa connaissance fine des réalités locales. L'enjeu est de permettre à ces espaces de gouvernance d'identifier les travaux utiles, d'anticiper les besoins en emplois et en compétences, et d'articuler ces besoins avec les dynamiques économiques, sociales et écologiques du territoire. C'est ce qui permettra in fine de construire une stratégie territoriale cohérente et partagée et de garantir la dimension démocratique, l'acceptabilité et le caractère opérationnel des décisions prises.

La loi Climat et Résilience ainsi que l'Accord national interprofessionnel (ANI) d'avril 2023 ont d'ailleurs renforcé et légitimé l'intégration des questions environnementales dans toutes les thématiques du dialogue social et profes-

sionnel (stratégie, emplois, travail, santé...). Cependant, la transition écologique reste encore marginalement intégrée dans les négociations collectives, en dehors de quelques sujets imposés par la législation, comme les dispositifs de mobilité durable. Les accords existants témoignent d'un engagement encore limité : les entreprises se concentrent surtout sur des mesures financières ou sur la stricte mise en conformité réglementaire, sans véritable réflexion stratégique sur l'évolution des métiers et des compétences. Cette situation révèle un manque d'anticipation des transformations à venir, tant au niveau des branches que des entreprises. Pourtant, certaines démarches plus ambitieuses commencent à apparaître et laissent entrevoir la possibilité d'un dialogue social capable de traiter la transition écologique dans une logique globale et de long terme.

**A**insi, dans la continuité du Conseil économique, social et environnemental, le Pacte du pouvoir de vivre propose de renforcer les moyens du dialogue social, en particulier les droits à la formation des représentants des travailleurs afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs compétences.

**L**e Pacte du pouvoir de vivre propose également de développer des démarches de contractualisation tripartites, en s'appuyant sur les plans d'action des COP territoriales et en associant acteurs de la transition écologique, acteurs économiques et acteurs de l'emploi et de la formation, afin d'articuler les besoins en compétences avec les trajectoires économiques et environnementales des territoires.

## AGIR : EXEMPLES D'INITIATIVES DANS LES TERRITOIRES

### **Les comités locaux pour l'emploi (CLE) du projet TZCLD : une dynamique de coopération**

*Ensemble, au sein du CLE, personnes privées d'emploi volontaires (PPDE), salariés des Entreprises à But d'Emploi, partenaires économiques, services de l'emploi, habitant.es, élu.es locaux, entre autres membres du CLE, travaillent conjointement pour identifier les besoins du territoire et les compétences des personnes. Ce processus conduit d'une part à l'identification des emplois accessibles et adaptés aux personnes et d'autre part à l'identification des besoins qui vont se transformer*

*en opportunités économiques en vue de la création des activités de l'entreprise à but d'emploi (EBE). Comme on peut très bien l'observer au travers les comités locaux pour l'emploi (CLE) créés au sein du projet TZCLD, les initiatives pour favoriser un développement de l'emploi utile aux territoires ou une amélioration de la qualité des emplois sont beaucoup plus pertinentes et beaucoup plus efficaces lorsqu'elles sont conçues et conduites dans un cadre de coopération territorial (ESS, économie classique, Service public de l'emploi) et avec les personnes concernées.*

**Un dialogue social à tous les étages**

*L'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique juste, signé par la CFDT, acte que cette transformation ne peut réussir sans un dialogue social à tous les étages. Cet accord reconnaît le rôle central des salariés et de leurs représentants dans l'adaptation des entreprises aux enjeux climatiques, et ouvre la voie à des pratiques concertées pour concilier écologie, emploi et conditions de travail. Toutefois, la transition écologique reste encore marginale dans le dialogue social et la négociation collective, souvent limitée aux obligations réglementaires et peu anticipatrice des mutations des métiers et compétences. Si des accords innovants émergent, la dynamique demeure fragile.*

*La déclinaison opérationnelle de l'ANI doit encore être pleinement promue, notamment via des accords de méthode (diagnostic partagé, plan d'action, suivi), condition essentielle pour la viabilité des entreprises.*

**CNES : accord pour mettre la transition écologique au cœur de la stratégie**

*Un dialogue social stratégique permet en effet d'inscrire la transition écologique comme un levier de gouvernance, d'organisation du travail et de développement des compétences. C'est cette approche qu'a mise en œuvre le CNES, avec la CFDT, en signant un accord qui place la transition écologique au cœur de sa stratégie. L'accord réinterroge l'organisation du travail, les investissements, l'aménagement des sites, les compétences et la gouvernance. Il prévoit que chaque projet et chaque consultation intègrent désormais un volet environnemental et social, avec un suivi renforcé en CSE et au niveau central. Il organise également une négociation pluriannuelle sur des sujets structurants — temps de travail, télétravail, mobilité, rénovation, formation.*

**Dans le Doubs, le territoire engagé dans une stratégie d'adaptation au changement climatique**

*Dans le Doubs, à Métabief, les perspectives de l'activité touristique hivernale du ski sont directement impactées par le réchauffement climatique. C'est un cas typique de la nécessité d'une stratégie locale d'adaptation. En 2015, une analyse de viabilité économique conclut à de fortes incertitudes sur les investissements pertinents pour la station de ski ; la station choisit de lancer une démarche d'anticipation pour s'adapter. Les acteurs du territoire bénéficient de l'appui d'une ingénierie dédiée pilotée par le syndicat mixte, gestionnaire de la station. Un diagnostic systémique est bâti en 2023. L'approche s'appuie sur une démarche d'émergence plutôt que de planification : elle mise sur la constitution de communautés d'acteurs de production de solution, animées et*

*soutenues. Cassant le mythe de la reconversion professionnelle, la démarche s'est traduite d'abord au sein du syndicat mixte par le renforcement des compétences existantes pour permettre aux professionnels de se projeter dans d'autres domaines d'activités, ces compétences n'étant pas exclusives aux domaines skiabiles.*

**Vagues de chaleur en Nouvelle Aquitaine : approche territoriale pour répondre aux réalités du terrain**

*En Nouvelle-Aquitaine, la CFDT s'est mobilisée pour évaluer concrètement les effets du décret sur les vagues de chaleur dans les entreprises, en adoptant une approche territoriale et partenariale. Elle a sollicité l'Aract Nouvelle-Aquitaine pour mener une enquête de terrain, révélant la faible application du décret encore à ce stade (Cf. Partie 1) et les besoins d'adaptation locale. Ce travail partenarial a permis de dresser un bilan précis, révélant que les mesures prises — lorsqu'elles existent — sont peu discutées et donc restent souvent théoriques et peu adaptées aux réalités du terrain.*

*L'initiative montre que les territoires en transformation, notamment ceux exposés aux risques climatiques, ont besoin de solutions concrètes, fondées sur le dialogue social local et l'implication des acteurs de la santé au travail.*

**Projet de dialogue social territorial pour la transition écologique**

*Le projet TED (Territoires en transitions écologiques et dialogue social), porté par la CFDT dans les Hauts-de-France, incarne une démarche de dialogue social territorial face aux défis de la transition écologique. Dans une région marquée par la reconversion industrielle, TED accompagne la transformation des bassins d'emploi vers des zones industrielles bas carbone, en mobilisant l'ensemble des parties prenantes : syndicats, élus, entreprises, associations et experts. À Dunkerque, cette logique est pleinement à l'œuvre.*

*Plus de quinze projets industriels liés à la décarbonation sont en cours de voir le jour sur le port : usines de batteries (Orano XTC, ProLogium, Verkor), production d'hydrogène (H2V), parc éolien (EMO-ATE) ou encore nouveaux réacteurs du CNPE de Gravelines. Au total, près de 20 000 emplois directs sont annoncés, auxquels s'ajouteront de nombreux emplois indirects. Cet essor industriel, qui fait de Dunkerque un pôle majeur de la future «vallée des batteries française», pose toutefois des défis considérables : former la main-d'œuvre, accompagner les reconversions, répondre aux besoins de logement, de santé et de mobilité. Là encore, le dialogue social territorial apparaît indispensable pour articuler développement économique, transition écologique et progrès social.*

# Comment agir concrètement dans les territoires ?

Pour réussir une transition écologique juste, les emplois, les compétences et le travail doivent être pensés en cohérence avec un véritable projet de territoire. Cela suppose d'abord que le territoire lui-même s'engage dans une trajectoire écologique claire — par exemple en s'appuyant sur les limites planétaires ou sur une stratégie locale de soutenabilité —, que cela se traduise dans le champ de l'emploi (identification des métiers nécessaires, anticipation des besoins en compétences, plans de formation et de reconversion) et qu'il intègre une ambition sociale forte.

À l'image des principes portés par l'Organisation internationale du travail, elle doit associer l'ensemble des parties prenantes, notamment les syndicats, et être inclusive pour tous : demandeurs d'emploi, femmes, jeunes, travailleurs expérimentés, travailleurs en reconversion, minorités, salariés exposés.

**Autrement dit, la transition écologique ne se joue pas seulement dans des filières « vertes ». Dans l'idéal, chaque territoire devrait donc se doter d'une stratégie de transition juste des emplois, des compétences et du travail.**

Même en l'absence d'un cadre légal obligatoire, cela reste parfaitement possible dès lors que les acteurs locaux s'en saisissent. Pour agir, il est utile d'identifier les bons points d'entrée :

- certains tiennent aux différents échelons territoriaux — région, département, intercommunalité, commune — qui disposent chacun de leviers spécifiques.
- d'autres relèvent des espaces où se construisent concrètement les projets : comités de pilotage, instances de planification, structures d'accompagnement, ou encore dispositifs territoriaux existants.

La liste que nous proposons dans ce document n'est pas exhaustive : d'autres instances thématiques, comme les comités mobilité ou les démarches de planification écologique, constituent également des lieux clés où l'on peut agir. Leur pertinence dépend toujours des réalités locales, des priorités du territoire et des acteurs qui les animent.

## QUEL RÔLE POUR CHAQUE TERRITOIRE ?

Chaque territoire a des missions complémentaires



Territoires	Les lieux où se discutent et se décident les questions emploi / compétences / formation / travail	Leurs missions
<b>Communes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil municipal</li> <li>• Commissions municipales (jeunesse, social, éducation, logement)</li> <li>• Centre Communal Action Sociale</li> <li>• Projets locaux (projet alimentaire territorial par exemple)...</li> <li>• Commissions d'attribution logements (selon les cas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proximité, mobilisation des publics</li> <li>• Accompagnement et orientation de premier niveau dont logement social</li> <li>• Actions locales d'insertion et d'accès à l'emploi</li> </ul>
<b>EPCI / Intercommunalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil communautaire</li> <li>• Commission développement économique logement...</li> <li>• Conseil des mobilités (AOM) Programme local Habitat</li> <li>• Maisons de l'emploi / Programme Local Insertion Emploi</li> <li>• Comité Local pour l'Emploi</li> <li>• COP locales (planification écologique)</li> <li>• Territoires Zéro Chômeurs Longue Durée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement économique et besoins des entreprises</li> <li>• Coordination des acteurs locaux</li> <li>• Actions de formation territorialisées</li> <li>• Suivi des tensions de recrutement</li> <li>• Planification offre de logement</li> <li>• Inclusion sociale des personnes par l'emploi décent</li> </ul>
<b>Département</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assemblée départementale</li> <li>• Comité départemental d'insertion (CDI)</li> <li>• Schémas départementaux d'insertion / d'action sociale</li> <li>• Insertions par l'Activité Economique / chantiers d'insertion</li> <li>• Comités Revenus Solidarité Active / parcours</li> <li>• COP territoriales (planification écologique)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique d'insertion (RSA)</li> <li>• Financement de l'Insertion par l'Activité Economique</li> <li>• Coordination sociale</li> <li>• Accès logement des publics précaires</li> </ul>
<b>Régions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle (CREFOP)</li> <li>• Commissions thématiques CREFOP</li> <li>• Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF) et Observatoire régional emploi-formation (OREF)</li> <li>• COPIL Plan Régional de Formation</li> <li>• Engagement Développement pour Emploi et Compétences (EDEC) régionaux</li> <li>• Comité Economique Social Environnemental Régional (CESER)</li> <li>• Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail</li> <li>• Cop régionales (planification écologique)</li> <li>• Projets régionaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientation stratégique emploi-compétences</li> <li>• Programmation des formations</li> <li>• Financement de la formation et de l'apprentissage</li> <li>• Anticipation des compétences des filières</li> <li>• Amélioration des conditions de travail</li> <li>• Attractivité des territoires</li> <li>• Vision stratégique aménagement – emploi – logement</li> </ul>
<b>Bassin d'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comités locaux France Travail</li> <li>• Mission locale</li> <li>• PLIE</li> <li>• Opérateur de compétences (OPCO)</li> <li>• Collectifs d'entreprises (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, clusters, pôles territoriaux)</li> <li>• Observatoires locaux</li> <li>• Acteurs du logement (bailleurs sociaux, par ex.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse opérationnelle des besoins</li> <li>• Coordination entreprises</li> <li>• Déploiement EDEC</li> <li>• Adaptation fine des actions de formation</li> <li>• Prise en compte des freins logement</li> </ul>

## LES LEVIERS DE PROXIMITÉ POUR AGIR

Pour agir concrètement, les acteurs – syndicat, collectif, association, citoyen – peuvent agir en s'appuyant sur plusieurs leviers.

### Le projet de territoire

**C'est la première entrée à regarder, il doit définir un projet d'ensemble pour le territoire.**

**À quel niveau ?** Non obligatoire, de qualité hétérogène, souvent porté par l'intercommunalité locale ou un collectif d'intercommunalités.

**Qui solliciter ?** Le document du projet de territoire doit être public et est donc disponible sur le site institutionnel concerné. Chaque citoyen peut y avoir accès et tout collectif citoyen peut solliciter le Maire ou Président de la collectivité porteuse du projet de territoire.

**Comment l'évaluer en première lecture ?** Analyser ce qui est dit sur les enjeux d'emploi de travail et de transformation des compétences et métiers notamment sur les besoins en emplois et compétences indispensables à la transition écologique et sur l'anticipation des risques sociaux pour les secteurs en transformation.

### Le Plan Climat - Air - Énergie territorial - PCAET

**C'est la stratégie locale pour le climat (parfois adoptée avec un nom ad hoc pour le territoire).**

**À quel niveau ?** Obligatoire, au niveau intercommunal.

**Qui solliciter ?** Après une lecture sur le site institutionnel (le document doit être public), tout collectif citoyen peut solliciter l'élu-e local de référence.

**Comment l'évaluer en première lecture ?** Au-delà des enjeux de décarbonation, analyser ce qui est dit sur la transformation des emplois, du travail et des compétences et sur les enjeux de transition juste. Un point d'attention sur la manière dont ces actions sont animées, portées, dans le temps.

### Le Comité Local pour l'Emploi - le CLE

**C'est l'espace local où se discutent les enjeux d'emploi.**

**À quel niveau ?** Cela dépend des territoires mais le périmètre doit être proche de celui du bassin de vie.

**Qui solliciter ?** La délégation locale de France Travail, la Maison de l'Emploi ou le vice-président emploi de l'intercommunalité.

**Comment évaluer son action ?** Analyser ce qui est dit sur les enjeux d'emploi de travail et de transformation des compétences et métiers. Il est possible de suggérer l'engagement d'une dynamique de travail, en vérifiant que les bons acteurs sont autour de la table. Une attention doit être portée à la composition du CLPE, pour que les acteurs de la société civile légitime (organisations syndicales, acteurs engagés pour l'emploi localement, par exemple) puissent y être représentés. Des commissions spécifiques peuvent émaner du Comité pour contribuer au pilotage d'initiatives.

### La Maison de l'Emploi

**C'est un organisme qui pilote les projets locaux pour l'emploi.**

**À quel niveau ?** Structure non obligatoire, organisée à une échelle intercommunale ou plus large, suivant les territoires.

**Qui solliciter ?** A solliciter directement ou via la collectivité de référence (ex : intercommunalité).

**Comment évaluer son action ?** Analyser ce qui est fait sur les enjeux d'emploi de travail et de transformation des compétences et métiers : comment la « MDE » locale analyse-t-elle les enjeux emploi en transition ? A-t-elle mené des travaux de prospective ou diagnostic ?

### Le Plan Local Pour l'Insertion et l'Emploi - PLIE

C'est une stratégie locale pour l'insertion des demandeurs d'emploi.

**À quel niveau ?** Intercommunal.

**Qui solliciter ?** L'intercommunalité : un collectif citoyen peut s'adresser à l' élu référent.

**Comment l'évaluer en première lecture ?** Analyser ce qui est fait sur les enjeux d'emploi de travail et de transformation des compétences et métiers : comment le « PLIE » contribue-t-il à la transition écologique ? Des parcours d'emploi vers les métiers de la transition sont-ils construits pour favoriser l'emploi durable et à impact positif ?

### L'Insertion par l'Activité Économique – IAE

C'est un ensemble de dispositifs et de structures qui permettent à des personnes éloignées de l'emploi de retrouver une activité professionnelle tout en étant accompagnées.

**À quel niveau ?** Cela concerne l'ensemble du territoire, avec un fort ancrage local (quartiers, communes, intercommunalités), à travers des structures variées (chantiers d'insertion, entreprises d'insertion, associations intermédiaires...).

**Qui solliciter ?** les structures locales de l'IAE (ressourceries, ateliers d'insertion, entreprises d'insertion), les réseaux territoriaux ou les acteurs publics de l'emploi (collectivités, services de l'État, France Travail).

**Comment évaluer son action ?** Échanger avec ces structures sur leur rôle dans le projet de territoire sur la contribution à l'emploi local, l'inclusion sociale et au développement d'activités liées à la transition écologique (réemploi, recyclage, circuits courts...).

### Les Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée - TZCLD

Un projet Territoire zéro chômeur de longue durée est initié localement.

**À quel niveau ?** Cela concerne souvent une partie du territoire (quartier, commune...commune...) dont la taille permet la prise de décision et l'organisation à l'échelle locale, via un Comité Local pour l'Emploi (le CLE).

**Qui solliciter ?** Voir l' élu référent qui préside le CLE ou la direction de la structure porteuse (entreprise à but d'emploi) ou encore vous adresser directement à l'association TZCLD (contact@tzclld.fr).

**Comment savoir si un TZCLD est sur mon territoire ?** Une carte des territoires habilités et la carte des projets émergents est disponible

**Comment évaluer son action ?** Échanger avec eux sur leur contribution au projet de territoire en transition : les acteurs engagés dans TZCLD sont partout acteurs des transitions justes.

### Les entreprises adaptées - EA

Les Entreprises Adaptées permettent à des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités. Il existe environ 800 entreprises adaptées ; elles ont l'obligation d'employer qu'elles emploient au moins 55% de personnes en situation de handicap.

Le secteur adapté s'inscrit de plus en plus dans les dynamiques de transition écologique, notamment via le recyclage, le réemploi et la gestion de déchets, avec une diversité croissante d'initiatives inscrites dans une dynamique d'économie sociale et solidaire.

**À quel niveau ?** Cela concerne l'ensemble du territoire, avec un fort ancrage local.

**Qui solliciter ?** Les 800 EA sur leurs territoires ainsi que leurs têtes de réseau (UNEA, Hosmoz...).

Créé en 2019, Le Pacte du Pouvoir de Vivre est un collectif de 65 organisations parmi les plus reconnues de la société civile organisée française, aussi diverses dans leur statut (associations, fondations, ONG, syndicat, mutuelles...) que dans leurs domaines d'action – environnement, lutte contre la pauvreté, logement, travail, jeunesse, ESS, migration... Cette alliance inédite agit afin que les questions sociales, environnementales et démocratiques, qui sont indissociables, soient prises en compte dans les décisions politiques et dans le débat public au niveau local et national.

[www.pactedupouvoirdevivre.fr](http://www.pactedupouvoirdevivre.fr)

**CONTACT**

Amandine Lebreton, directrice

Mail : [amandinelebreton@pactedupouvoirdevivre.fr](mailto:amandinelebreton@pactedupouvoirdevivre.fr)

