

La qualité de l'emploi et du travail, défi majeur de la transition écologique

Par Mathilde Guergoat-Larivière

Près de 3 millions de personnes devraient être formées en France pour répondre aux besoins de la transition écologique. Pour y parvenir, il faudra augmenter l'attractivité des métiers concernés, qui offrent actuellement des conditions de travail et des protections inférieures aux autres. C'est notamment le cas dans les catégories majoritaires concernées par ces mutations, comme les techniciens, les employés et les ouvriers.

Mathilde Guergoat-Larivière
Professeure de sciences économiques, université de Lille, Clerisé, Cnam-CEET.

LA RELATION ENTRE TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET EMPLOI EST trop souvent appréhendée par le seul prisme de la quantité d'emplois susceptibles d'être créés ou détruits. Si cette approche est utile, elle élude deux questions fondamentales : celle de la qualité de l'emploi et du travail et celle des inégalités entre les travailleur.e.s dans cette transformation. La transition écologique peut être vue comme une opportunité pour mettre en place des formes d'organisation de la production qui soient à la fois moins dégradantes pour notre environnement et plus favorables aux travailleuses et travailleurs. Une « transition juste » est d'autant plus nécessaire que, contrairement à d'autres grandes transformations telles

que les innovations technologiques, la transition écologique est impulsée par l'action publique et suppose l'adhésion de la population. Cet article se propose donc d'interroger, au-delà du volume d'emplois, ce que la transition écologique fait à la qualité de l'emploi et du travail et aux inégalités en la matière : est-elle porteuse de « meilleurs emplois » pour toutes et tous ? Comment l'emploi et le travail se transforment-ils sous l'effet de cette transition ? Celle-ci peut-elle être un vecteur de plus de sens au travail ?

Formation et sécurisation

Les évaluations quantitatives des effets de la transition écologique sur l'emploi sont généralement réalisées au niveau national ou sectoriel. Il s'agit d'identifier les secteurs, par exemple les plus polluants, dans lesquels un grand nombre d'emplois sont susceptibles de disparaître, en particulier du fait des réglementations et des objectifs fixés au niveau national ou supranational. En parallèle, on peut évaluer le nombre d'emplois potentiellement créés dans d'autres secteurs d'activité, moins polluants, tels celui des énergies renouvelables ou ceux dont l'activité est tirée par la transition écologique, comme le bâtiment. Ces travaux s'appuient tous sur des approches prospectives, qui comportent bien entendu de nombreuses limites, la dynamique de la transition écologique dépendant de facteurs institutionnels, économiques et politiques difficilement modélisables.

Les estimations du volume net des emplois susceptibles d'être créés par la transition écologique sont par conséquent hétérogènes. Certaines études se concentrent sur l'évaluation des effets sur l'emploi de la mise en place de taxes sur le carbone et concluent en général à des effets faibles, positifs ou négatifs, selon les pays et les taxes considérées [Hentzgen et Orand, 2023]. Les analyses s'appuyant sur les principaux modèles macroéconomiques français ne dégagent pas non plus de conclusions homogènes : les effets sont parfois négatifs ou nuls et parfois positifs, avec des créations ou destructions nettes d'emplois allant de quelques dizaines de milliers à un peu plus de 100 000. Dans l'ensemble, les effets estimés sur l'emploi

**LES DERNIÈRES ESTIMATIONS METTENT EN
AVANT DES CRÉATIONS NETTES DE 200 000 À
550 000 EMPLOIS ENTRE 2019 ET 2030 DANS
LES SECTEURS DITS « À ENJEUX » (BÂTIMENT,
ÉNERGIE, INDUSTRIE ET TRANSPORT)**



**PLUS QU'UNE FORTE VARIATION DE L'EMPLOI,
LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE IMPLIQUE
SURTOUT DES RÉALLOCATIONS SECTORIELLES
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL
ET DES TÂCHES DANS CERTAINS MÉTIERS**

sont donc hétérogènes et limités, mais les travaux pointent des différences sectorielles potentiellement importantes.

Plus récemment, les dernières estimations du Secrétariat général à la planification écologique [SGPE, 2024] sont plus optimistes et mettent en avant des créations nettes de 200 000 à 550 000 emplois entre 2019 et 2030 dans les secteurs dits « à enjeux » (essentiellement le bâtiment, l'énergie, l'industrie et le transport). Elles pointent de manière plus fondamentale les implications de ces changements sectoriels en termes de transformation des compétences et estiment qu'environ 2,8 millions de personnes (y compris les nouveaux entrants sur le marché du travail) devraient être formées pour répondre aux besoins de la planification écologique. Plus qu'une forte

variation de l'emploi agrégé, la transition écologique implique donc surtout des réallocations sectorielles et des transformations du travail et des tâches dans certains métiers, nécessitant l'adaptation des compétences. Parmi les types

de métiers qui semblent les plus concernés par ces transformations des tâches et des compétences, les techniciens et les ouvriers sont surreprésentés, selon le SGPE : ils constitueraient environ 90 % des 2,8 millions de personnes concernées.

Certes, des formations aux normes environnementales sont bien dispensées dans les entreprises (16 % des formations déclarées en 2019 par les salariés), mais elles demeurent en grande majorité de nature obligatoire ou réglementaire [Beraud *et al.*, 2022]. Plus globalement, le mouvement de formation nécessaire à la transition écologique pour alimenter certains secteurs clés ne paraît pas encore vraiment enclenché, malgré des réflexions récentes sur l'adaptation des contenus des formations initiales, les disparités territoriales des pénuries de compétences et les outils à mobiliser pour y répondre [SGPE, 2024]. Les responsabilités en termes de formation initiale et continue reposant sur de très nombreux acteurs (État, régions, branches professionnelles, Opco, entreprises, France Travail, etc.), la coordination entre eux constitue aussi un enjeu majeur.

En parallèle des besoins accrus en matière de formation, la destruction d'emplois dans certains secteurs polluants questionne la façon dont les politiques publiques peuvent faciliter

la transition écologique. Une analyse récente menée sur les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montre notamment qu'en cas de licenciement dans un secteur fortement émetteur de gaz à effet de serre (GES), les effets négatifs sur les trajectoires des travailleur.e.s sont plus importants [OCDE, 2024]. En particulier, la baisse de revenus à la suite du licenciement, qui existe dans tous les secteurs, est plus marquée et plus durable. Cela est lié à la fois aux caractéristiques de ces travailleur.e.s (souvent plus âgé.e.s, moins qualifié.e.s, ayant moins de compétences transférables, etc.) et de leurs entreprises (qui offrent en moyenne des emplois mieux rémunérés).

Les transformations sectorielles de l'emploi et les mouvements de réallocation de la main-d'œuvre induisent donc des défis importants pour les politiques publiques, en termes de formation initiale et continue mais également d'adaptation de la protection sociale pour sécuriser les trajectoires des travailleurs et travailleuses potentiellement perdants dans la transition écologique.

Des emplois « verts » plutôt de moins bonne qualité pour les moins qualifiés

L'analyse des emplois dits « verts » se heurte à une limite : celle de la catégorisation en emplois « verts » et « non verts »^[1], entre ceux qui seraient totalement favorables à l'environnement et ceux qui ne le seraient pas. Néanmoins, de plus en plus de travaux mobilisent des catégories statistiques d'emplois « verts » ou « verdissants » pour documenter leur qualité. Ces catégories ne sont pas harmonisées au niveau international ni même européen, mais on repère en France deux principales approches : la première définition découle des travaux de plusieurs institutions nationales (Insee, ministère de l'Environnement, Céreq, etc.) sous l'égide de l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev), la seconde consiste en une transposition d'une approche développée aux États-Unis au début des années 2010 et fondée sur le système américain d'information sur les professions O*NET. Dans les deux cas, il s'agit d'identifier des professions dont les intitulés ou les tâches contribuent à la préservation, la restauration et l'amélioration de la qualité de l'environnement.

[1] Cela vaut aussi pour les approches sectorielles.



**LA PÉNALITÉ SALARIALE OBSERVÉE POUR
LES EMPLOIS VERTS EST CONCENTRÉE
SUR LES OUVRIERS ET LES EMPLOYÉS
ET N'APPARAÎT PAS POUR LES CADRES
ET LES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES**

Si la première approche conclut à un volume limité d'emplois verts, de l'ordre de 1,5 % de l'emploi en France – ce qui est en phase avec des approches restrictives développées dans d'autres pays et pour lesquelles les estimations ne dépassent jamais 5 % de l'emploi total –, la seconde aboutit à des estimations plus larges, qui varient en général selon les pays entre 10 et 20 %. Plus fondamentalement, l'approche développée par l'Onemev en France permet de limiter

des formes de « *greenwashing* » statistique qui consisteraient à gonfler artificiellement cette catégorie avec des métiers dont le cœur de l'activité n'est pas l'environnement. Ce souhait de parcimonie a une autre conséquence sur les métiers identi-

fiés comme verts par l'Onemev : ils sont relativement moins qualifiés que la moyenne. Ainsi, si près de 20 % d'entre eux correspondent à des statuts de cadres ^[2], une grande proportion correspond à des métiers peu qualifiés tels qu'agent de tri des déchets ou éboueur, mais aussi en contact direct avec la nature, tels que jardinier ou garde forestier ^[3].

Malgré leurs limites, ces définitions d'emplois verts permettent de documenter ce que le contenu « vert » d'un métier et de ses tâches fait à sa rémunération, sa stabilité, ou encore ses conditions de travail. Sur la base de la définition de l'Onemev, il apparaît que ces emplois présentent en moyenne des salaires plus faibles et une moindre sécurité socio-économique que les autres [Bachelot et Guergoat-Larivière, 2023]. Ils sont plus souvent en contrat court (CDD ou intérim) et à temps partiel, notamment à temps partiel subi (c'est-à-dire à défaut d'un temps complet). On observe en revanche qu'ils sont mieux lotis en matière d'horaires : les horaires réguliers sont plus fréquents, tandis que le travail le week-end, en soirée ou la nuit le sont moins ; il existe par ailleurs plus de latitude dans la fixation des horaires.

Néanmoins, au-delà de ces résultats moyens, on peut noter des différences importantes selon les catégories socioprofessionnelles. La pénalité salariale observée pour les emplois verts est en réalité concentrée sur les ouvriers et les employés et n'apparaît pas pour les cadres et les professions intermédiaires. Il en va de même pour la plus grande prévalence des

[2] Tels que les ingénieurs et cadres du contrôle qualité et de la prévention des risques ; les ingénieurs et cadres techniques de l'agriculture, de l'aquaculture, des forêts et de la protection de l'environnement ; les consultants ou chargés d'études en environnement ; les responsables RSE, etc.

[3] Les emplois verts peu qualifiés sont surreprésentés dans les collectivités territoriales.

contrats courts et du temps partiel, qui ne concerne que les ouvriers et employés. Les horaires atypiques (week-end, soir, nuit) sont en revanche moins fréquents pour tous les emplois verts, qu'ils soient qualifiés ou non. Ceux d'ouvriers ou d'employés sont par ailleurs moins concernés par le travail posté, tandis que ceux de cadres ou de professions intermédiaires ont davantage de latitude dans la fixation de leurs horaires. Au-delà de ces caractéristiques avantageuses au niveau des horaires, l'emploi dans les métiers verts d'ouvriers et d'employés, en termes de salaires, de type de contrat et de temps de travail, apparaît tout de même de moins bonne qualité.

De précédents travaux [Havet *et al.*, 2022], s'appuyant sur une définition des emplois verts et verdissants beaucoup plus large (proposée par l'Onemev avant 2020), pointaient également des différences en matière de conditions de travail. Ces métiers semblaient ainsi caractérisés par de plus fortes expositions aux facteurs de pénibilité, avec des contraintes physiques marquées et un environnement physique agressif (vibrations, bruits, exposition à des agents cancérogènes), mais à nouveau moins par des rythmes de travail atypiques. Analysant les évolutions de ces pénibilités sur la décennie 2010, ces travaux montraient aussi que les métiers verts paraissaient être moins concernés par la relative amélioration en termes de pénibilité observée en moyenne entre 2010 et 2017.

Les résultats mitigés quant à la qualité des emplois verts exigeant peu de qualification mis en avant par Bachelot et Guergoat-Larivière [2023] semblent corroborés par d'autres analyses [OCDE, 2024] s'appuyant pourtant sur une définition différente, fondée sur une adaptation de la classification américaine des professions O*NET déjà évoquée plus haut. Il apparaît ainsi qu'en Europe, les emplois peu qualifiés portés par la transition écologique se caractérisent par « *une rémunération et une sécurité de l'emploi nettement inférieures à celles des autres emplois peu qualifiés* », tandis que les très qualifiés bénéficieraient d'un avantage qualitatif, en termes de rémunération et de sécurité de l'emploi.

L'ensemble de ces recherches indique donc des formes d'inégalités en termes de qualité de l'emploi entre travailleur.e.s plus ou moins qualifié.e.s dans le processus de transition écologique. Si les emplois verts qualifiés apparaissent



de qualité identique, voire meilleure, que les emplois qualifiés non verts, ce n'est pas le cas des emplois d'ouvriers, qui sont pourtant les plus nombreux mais présentent, par rapport aux emplois non verts, une moins bonne qualité de l'emploi sur différentes dimensions.

Les raisons de ces écarts interrogent. Dans le cas des travaux fondés sur la définition la plus récente de l'Onemv, la présence importante d'emplois peu qualifiés au contact direct avec la nature peut laisser imaginer un mécanisme de dévalorisation à la fois symbolique et matérielle de ces emplois, tel que l'on peut l'observer dans le secteur des soins aux personnes. La dimension de « *care* » du travail écologique pourrait ainsi être un vecteur de dévalorisation.

En se focalisant sur les emplois dont le « cœur de métier » est la préservation de l'environnement, l'étude de la qualité des emplois verts constitue une première manière d'analyser les liens entre transition écologique et qualité de l'emploi et du travail. Toutefois, de nombreux autres métiers évoluent dans le contexte de transition écologique, comme nous allons le voir ci-après.

Écologisation des pratiques de travail

L'écologisation, c'est-à-dire le processus de prise en compte de l'environnement par les organisations et dans les pratiques professionnelles, concerne un ensemble de métiers beaucoup plus large que les seuls métiers verts. On peut en effet considérer qu'à terme l'ensemble des métiers pourraient « s'écologiser » à des degrés plus ou moins forts.

Des travaux récents se sont ainsi penchés sur des secteurs aussi divers que le bâtiment, le commerce ou encore l'économie sociale et solidaire [Sulzer *et al.*, 2023]. Ils montrent que le degré d'écologisation des pratiques de travail dépend fortement de l'engagement de l'entreprise et du secteur dans la transition écologique, ce qui met en évidence les limites d'une approche uniquement centrée sur les professions. Quatre grandes voies d'écologisation du travail sont distinguées : une écologisation « hypermilitante », notamment dans le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) ; une écologisation « économique-militante », qui assume une posture d'opposition explicite à un contre-modèle (par exemple des commerces s'opposant à la grande distribution et à l'agriculture conven-

tionnelle) mais qui n'empêche pas d'opérer sur un marché ; une écologisation « technico-normative », où c'est essentiellement le filet normatif qui encadre les professions qui mène à l'écologisation des pratiques de travail (dans le bâtiment notamment) ; et, enfin, une écologisation « périphérique » où le cœur de métier est peu affecté et où l'écologisation se limite, par exemple, à une plus grande attention portée au tri des déchets.

Si l'on observe rarement une transformation fulgurante de l'activité de production, il apparaît que l'écologisation des pratiques de travail s'accompagne souvent d'un enrichissement des tâches réalisées dans l'emploi. Cet enrichissement passe tout d'abord par une réflexion des salariés sur la manière dont leur travail s'inscrit dans des chaînes d'action au-delà de leur entreprise d'appartenance (fournisseurs de matériaux en amont, acteurs du traitement des déchets en aval, etc.). L'écologisation génère également une diversification des tâches, avec de nouvelles situations de travail où les travailleurs et travailleuses doivent s'approprier de nouvelles informations et connaissances et en transmettre (par exemple dans la vente de détail pour informer et conseiller les consommateurs). La prise en compte de l'environnement par les organisations imprègne donc un ensemble de métiers au-delà des seuls métiers « verts » et amène les travailleur.e.s des différents métiers à y trouver plus de sens. Contribuer à relever les défis écologiques semble faire partie, plus largement, d'une quête accrue de sens au travail.

LA DIMENSION DE « CARE » DU TRAVAIL ÉCOLOGIQUE POURRAIT ÊTRE UN VECTEUR DE DÉVALORISATION

La transition écologique : un vecteur de plus de sens au travail ?

Le sens du travail a été remis en avant par un certain nombre de travaux récents, s'appuyant notamment sur l'approche par la psychodynamique du travail de Christophe Dejours [2013]. Définissant un « travail qui a du sens » comme un travail qui permet de se sentir utile, de se reconnaître dans ce que l'on fait (en respectant les règles du métier et l'éthique commune) et de développer ses habiletés et ses expériences, les économistes Thomas Coutrot et Coralie Perez [2022] montrent que les métiers les plus riches en sens ne sont pas



**L'ÉTAT EN TANT QU'EMPLOYEUR POURRAIT
DONNER L'EXEMPLE, EN RÉFLÉCHISSANT À
LA MEILLEURE MANIÈRE DE VALORISER CE À
QUOI NOUS SOUHAITONS COLLECTIVEMENT
DONNER DE L'IMPORTANCE**

forcément les plus prestigieux ou les mieux rémunérés. Des travaux comparatifs européens récents soulignent également qu'avoir un travail qui a du sens (avoir un emploi intéressant et être fier de son travail) constitue un des déterminants les plus importants de la satisfaction au travail [Erhel *et al.*, 2024].

Dans le contexte de transition écologique, on pourrait donc faire l'hypothèse qu'un travail ayant pour finalité la préservation de l'environnement serait particulièrement porteur de sens. Les travaux documentant les reconversions

des « bifurqueurs écologiques », notamment à la suite de la pandémie de Covid-19, alimentent cette hypothèse. On peut aussi supposer que la moindre valorisation économique et symbolique de certains

métiers en lien avec la transition écologique évoquée précédemment pourrait être compensée par un sens plus grand trouvé dans leur travail par celles et ceux occupant ces emplois.

Si l'écologisation des pratiques de travail semble être vectrice de plus de sens au travail [Sulzer *et al.*, 2023], on observe en parallèle que près d'un tiers des travailleurs et travailleuses ont l'impression que leur travail a des conséquences négatives pour l'environnement [Coutrot et Perez, 2022]. Ces situations peuvent générer des conflits éthiques dans le travail et pourraient à l'inverse faire perdre du sens à ce dernier. Néanmoins, certains métiers verts ou en contact direct avec la nature ne sont pas exempts de conflits de sens au travail. Les exemples des jardiniers des espaces verts [Koerner et El Moualy, 2023] ou des gardes forestiers [Glinel, 2023] montrent ainsi que certaines formes d'organisation et de rationalisation du travail, à l'œuvre notamment dans le secteur public qui rassemble un grand nombre de ces emplois, peuvent aussi remettre en question le sens du travail.

Quels leviers pour une meilleure qualité de l'emploi et du travail dans la transition écologique ?

Finalement, les liens entre transition écologique, emploi et travail sont complexes et ambigus. La transition écologique pourrait entraîner la création de nouveaux emplois et transformer déjà les processus de production et les pratiques de travail. Si l'écologisation de ces pratiques est généralement vectrice de plus de sens, on observe également des conditions

de travail plus difficiles et une sécurité socio-économique plus faible dans certains emplois dont la finalité directe est la préservation de l'environnement, en particulier les emplois les moins qualifiés. Cela fait écho à d'autres formes d'inégalités susceptibles d'émerger dans le processus de transition écologique, qui ont par exemple été en partie à l'origine de la mobilisation des gilets jaunes en France. La question des inégalités dans l'emploi et le travail et de leur développement éventuel dans la transition écologique pose de manière renouvelée celle de l'adhésion à ce processus de transition, notamment des classes populaires ou des travailleur.e.s les moins qualifié.e.s.

De ce point de vue, l'action de l'État est cruciale. En matière d'emploi et de travail, la transition juste passe par une sécurisation des trajectoires professionnelles de celles et ceux qui risquent d'être perdants dans le processus, en proposant des dispositifs ambitieux de formation et de soutien au revenu. Cela suppose également de réfléchir à la manière dont sont valorisées les tâches « vertes » dans le travail. Si des logiques de dévalorisation symbolique et matérielle de ces tâches existent et rappellent celles que l'on peut retrouver dans le secteur du *care*, l'État en tant qu'employeur pourrait donner l'exemple, en réfléchissant à la meilleure manière de valoriser ce à quoi nous souhaitons collectivement donner de l'importance.

L'État n'est toutefois pas le seul acteur à même de faire bouger les choses sur ces questions. Pour tenir ensemble écologie, emploi et travail, il est nécessaire de mobiliser une multitude d'acteurs, et notamment les partenaires sociaux. Si l'opposition entre défense de l'emploi et écologie est encore souvent visible dans l'action syndicale, des contre-exemples existent et des rapprochements entre syndicats et associations de défense de l'environnement se développent à différents niveaux – du confédéral (usine papetière de la Chapelle-Darblay, voir Coutrot et Perez, 2022) au très local (raffinerie de Grandpuits, voir Hammerli, 2023). La forte dimension territoriale des liens entre transition écologique, emploi et travail invite aussi à privilégier des dispositifs déployés au niveau local, et intégrant des acteurs de la société civile, afin de croiser les expertises et de faire circuler les répertoires d'action.

Enfin, si l'on adopte une vision élargie du travail dépassant le seul travail rémunéré, l'écologisation des modes de consommation pourrait induire des changements importants dans le travail



domestique et être potentiellement porteuse d'autres formes d'inégalités, de genre notamment. Des modes de vie plus sobres amènent donc également à s'interroger sur l'importance relative du travail rémunéré et non rémunéré dans nos vies. ■

Bibliographie

Bachelot M. et Guergoat-Larivière M., 2023, « Quelle est la qualité des emplois verts en France ? », AOC media, 9 octobre.

Beraud D., Delanoë A. et Moncel N., 2022, « Dynamiques de travail et de formation au prisme de la transition écologique : que font les normes environnementales au travail et à la formation des salariés ? », *Céreq Working Paper* n° 13.

Coutrot T. et Perez C., 2022, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Seuil, coll. La République des idées.

Dejours C., 2013, *Travail vivant. Tome 2. Travail et émancipation*, Payot Rivages, Paris.

Erhel C., Guergoat-Larivière M. et Rouzade H., 2024, « Qualité de l'emploi et satisfaction au travail : une analyse à l'échelle européenne », *Document de travail* n° 217, Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), juin, cutt.ly/He8Yxl7j

Glinel C., 2023, « Forestiers et écologistes ? L'alliance de forestiers publics et d'associations environnementalistes dans l'action publique forestière française », *Les mondes du travail* n° 29, dossier « Travail et écologie », mars, p. 93-111.

Hammerli N., 2023, « Raffineurs et écolos unis : formation et maintien d'une coalition contestataire à la raffinerie de Grandpuits », *Les mondes du travail* n° 29, dossier

« Travail et écologie », mars, p. 47-62.

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* n° 166-167, juillet.

Hentzgen C. et Orand M. (coord.), 2023, « Les incidences économiques de l'action pour le climat. Marché du travail », Rapport thématique de la mission présidée par Jean Pisani-Ferry, France Stratégie et Dares.

Koerner E. et El Moualy S., 2023, « Ce que la ville durable fait aux jardinier.es. Le travail écologique entre gestion, extinction et redécouverte du métier », *Les mondes du travail* n° 29, dossier « Travail et écologie », mars, p. 131-145.

OCDE, 2024, « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2024. Transition vers la neutralité carbone et marché du travail », OECD Publishing, cutt.ly/6e8TqTus

SGPE, 2024, « Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique. Version actualisée », cutt.ly/Qe8RLoHH

Sulzer E. (coord.), 2023, « Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : représentations et réalités », Dares, coll. Valorisation de la recherche, cutt.ly/Qe8YfPy6