

Travailler et se former pour répondre à la crise climatique

Sous la direction de

Félicie Drouilleau, Céline Gasquet
et Géraldine Rieucan

**Travailler et se former
pour répondre à la crise climatique**

ISBN : 978-2-487574-07-6

ISSN : 2649-5090

© Céreq



Céreq
38 rue Frédéric Joliot Curie
13013 Marseille

Directeur de publication : Jean-François GIRET

Travailler et se former pour répondre à la crise climatique

sous la direction de
Félicie DROUILLEAU, Céline GASQUET et Géraldine RIEUCAU

INTRODUCTION 7

Travailler et se former pour répondre à la crise climatique

Félicie DROUILLEAU, Céline GASQUET et Géraldine RIEUCAU

Partie 1 - Faire évoluer la réglementation

CHAPITRE 1 23

Transition écologique et négociation collective : quelle articulation pour l'emploi et les compétences ?

Caroline VANULS

CHAPITRE 2 39

Intégrer les enjeux de la transition écologique dans les référentiels de certification : vers l'élaboration de compromis sociaux normatifs ?

Félicie DROUILLEAU et Nicolas GRAVES

Partie 2 - Travailler pour l'écologie

CHAPITRE 3 51

Emplois et parcours d'insertion dans les métiers de la transition écologique : les enseignements de l'enquête Génération

Valérie ILARDI et Gaëlle DABET

CHAPITRE 4 65

De l'écologisation de l'entreprise à l'écologisation du travail ? Regard sur deux PME du BTP

Félicie DROUILLEAU, Olivia FOLI, Stéphane MICHUN et Liza BAGHIONI

CHAPITRE 5 77

Commerce alimentaire et transition écologique : des professionnalités en mouvement, mais à la marge

Mathieu HOCQUELET et Samira MAHLAOUTI

CHAPITRE 6	87
La transition écologique par les travailleur·ses ?	
Transformation écologique du travail et action syndicale : deux études de cas	
Mathieu HOCQUELET et Fred SÉCHAUD	

CHAPITRE 7	99
Trier des déchets : une éco-activité entre relégation et professionnalisation	
Alexandra d'AGOSTINO et Jean-Paul CADET	

Partie 3 - Se former à l'écocitoyenneté

CHAPITRE 8	113
L'éducation, un levier essentiel pour des comportements pro-environnementaux	
Magali JAOU-L-GRAMMARE et Anne STENGER	

CHAPITRE 9	131
Étudiant·es en master environnemental : une bifurcation douce ?	
Marianne BLANCHARD, Nathalie BOSSE et Margot DÉAGE	

INTRODUCTION

Travailler et se former pour répondre à la crise climatique

Félicie DROUILLEAU

Anthropologue

Département Travail, emploi et professionnalisation, Cereq

Céline GASQUET

Directrice scientifique

Cereq

Géraldine RIEUCAU

Économiste

CRIISEA, Université de Picardie Jules Verne et CEET-Cnam

La crise environnementale et climatique fait désormais partie de nos quotidiens, en France et ailleurs. Inondations, canicules, sécheresses, mégafeux, pollutions persistantes des eaux, entre autres, font régulièrement la une de l'actualité et rendent nécessaire une action concertée des politiques publiques et des acteurs du monde du travail, au niveau national comme au niveau local. Les enjeux portent sur l'adaptation aux bouleversements en cours, centrale, mais aussi sur la mise en œuvre d'une action écologique permettant de repenser les activités humaines dans un équilibre avec leurs milieux naturels.

Aux côtés de dispositifs financiers incitatifs, destinés à flécher les investissements vers ce que l'on a nommé les « technologies vertes » (comme les Plans d'investissement d'avenir, ou le Plan d'investissement dans les compétences [PIC]), les actions de l'État en matière environnementale ont été structurées par un certain nombre de législations, dont les lois Grenelle I et II en 2009 et 2010, la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte en 2015, la loi Agéc – anti gaspillage pour une économie circulaire – en 2020 ou encore la loi climat et résilience en 2021. Ces législations ont eu peu de déclinaisons dans le domaine de la réglementation du travail et de la formation. On notera toutefois les préconisations de l'Accord national interprofessionnel de 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social, qui

fait suite à la loi climat et résilience¹, et la mise en place des enseignements de TEDS (Transition écologique et développement soutenable) dans l'enseignement supérieur liée à l'application du rapport co-écrit par Jean Jouzel : *Sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique et du développement soutenable dans l'enseignement supérieur* (Jouzel, 2022). Ce rapport est une réponse aux mobilisations étudiantes pour le climat qui se sont, pour une part, associées aux manifestations des gilets jaunes, à l'origine de la Convention citoyenne pour le climat, et de la loi climat et résilience qui s'en est suivie.

Au-delà de la dimension législative et réglementaire, d'autres voies sont explorées au quotidien par les acteurs du travail et de la formation : des chemins qui impliquent un engagement éthique, des mobilisations collectives, et notamment syndicales, sur le futur du travail, le rapport au milieu de vie ou encore la production d'accords collectifs. Les contributions réunies dans cette publication du Céréq Essentiels proposent justement d'éclairer certaines de ces voies.

Travail, formation et écologie : de quelles transformations parle-t-on ?

Lorsque l'on évoque les enjeux de travail, de formation et d'écologie, la perspective sous-jacente est celle du déclin, spontané ou planifié, d'activités productives nocives pour l'environnement, et du développement d'activités, d'entreprises, et de secteurs plus vertueux. Certains auteurs, tel Jean-Baptiste Fressoz (Fressoz, 2024), interrogent l'effectivité même de cette transformation du tissu économique, que les politiques publiques et les derniers rapports du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) nomment « transition » énergétique ou écologique. Selon cet historien des sciences et de l'environnement, l'histoire de l'énergie montre que l'on n'a jamais remplacé une énergie par une autre. Il y aurait plutôt eu superposition, addition, des sources d'énergies, carbonées et non carbonées, nous dit-il, avec pour arrière-fond des consommations toujours plus impor-

¹ Cet Accord national interprofessionnel (ANI) propose des recommandations destinées aux partenaires sociaux pour leur permettre d'intégrer au mieux les enjeux environnementaux dans les négociations collectives. Il donne ainsi des « repères juridiques » et des « repères pratiques pour nourrir et approfondir le dialogue social » (ANI du 11 avril 2023, p.9). Cet ANI a été signé par la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), et l'Union des entreprises de proximité (U2P). En effet, la loi climat et résilience a conféré pour la première fois des prérogatives aux comités sociaux et économiques (CSE) sur les questions environnementales, offrant un rôle nouveau aux représentants du personnel.

tantes, voire exponentielles, au niveau mondial. La notion même de « transition énergétique » est par conséquent, selon lui, sujette à caution. Le défi est donc d'ampleur, et la perspective d'une résolution de la crise climatique plus qu'incertaine. D'autres auteurs prennent cette perspective d'une transition énergétique au sérieux et imaginent les coalitions d'acteurs à même de transformer le travail et l'emploi dans cette direction (Charbonnier, 2025).

Cette crise climatique se double d'une crise environnementale, toutes deux liées intimement au développement économique contemporain. Le rôle des industries dans la « contamination du monde » est aujourd'hui bien documenté (Jarrige & Le Roux, 2017). Les pressions, environnementales, climatiques, liées à un capitalisme que l'économiste Arnaud Orain (Orain, 2025) nomme celui de la « finitude » sont toujours plus caractérisées. Les tensions géopolitiques actuelles s'organisent autour de ce qui apparaît comme une lutte pour l'accès aux ressources – pétrole, gaz, métaux rares – servant tout autant des projets de « transition » énergétique – l'on songe à la planification chinoise – que son antithèse. La « transition », que l'on s'y oppose ou qu'on la promeut, est ainsi au cœur des conflits contemporains, qui ont accompagné, depuis vingt ans, l'émergence des projets de reconversion (Méda, 2017) ou de bifurcation écologique (Cukier *et al.*, 2023). Dans ce contexte mouvant et controversé, la puissance publique, au niveau national comme au niveau européen, a tenté de fixer des caps au sein desquels les enjeux d'accompagnement, en termes de gestion des emplois, des formations continues et initiales montent en puissance (Drouilleau-Gay & Legardez, 2020).

En 2008, l'Union européenne a ainsi adopté le « paquet énergie climat 2020 » se donnant pour objectif, à horizon 2020, une réduction de 20 % des émissions de gaz à effet de serre par rapport à 1990, une part de 20 % d'énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie ainsi qu'une amélioration de 20 % de l'efficacité énergétique. Cet objectif a servi de cadre aux lois Grenelle I et II de 2009 et 2010. En 2015, l'Europe a été partie prenante de l'Accord de Paris et s'est engagée à prendre les mesures nécessaires pour une limitation du réchauffement climatique à 2 °C – adoption contemporaine de la loi de transition énergétique en France (2015). En 2019, le Pacte Vert pour l'Europe se fixe un objectif ambitieux, celui de la neutralité carbone en 2050. La loi climat et résilience française de 2021 y fait écho, portée par la forte mobilisation post-covid pour les enjeux écologiques.

En 2022, est mis en place le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE), organisme interministériel placé sous l'autorité du Premier ministre. Les membres du SGPE identifient un certain nombre de leviers pour la transition écologique, et notamment celui de l'emploi et des compétences et publient une *Stratégie emploi/compétences pour la planification écologique* (SGPE, 2024). Actuellement, la planification écologique se déploie au niveau territorial, à travers des COP (Conférence des parties ou *Conference of Parties*) régionales, dont certaines intègrent les enjeux d'emplois et de compétences. L'écosystème emploi/formation a cependant échoué à faire de ce thème un axe structurant des COP, de sorte que cette intégration se fait au cas par cas, en fonction des régions.

Le contexte réglementaire et incitatif a infusé dans les politiques publiques d'emploi et de formation, modestement tout d'abord, puis de façon plus structurée à partir de 2022, avec l'implication de différents acteurs (branches professionnelles, syndicats, associations). Le rôle d'animation de ces différents acteurs revient à l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (ONEMEV) qui, depuis 2010, sous la houlette du Commissariat général au développement durable (CGDD, ministère en charge de l'Écologie), met en lien les acteurs nationaux de l'emploi/formation qui s'impliquent dans les transformations écologiques et climatiques. En 2025, l'Office français pour la Biodiversité (OFB) a par exemple rejoint l'observatoire, fort de son action pour la structuration d'une filière des métiers et formation de la biodiversité.

Dès lors, pour les observateurs et acteurs de cet écosystème, il s'agit d'interroger la manière dont on peut « *saisir l'émergence des nouveaux métiers et les transformations en cours de ceux qui existent et qui évoluent [...], construire des politiques d'emploi, de salaires et de formations pour accompagner les reconversions et l'émergence de nouvelles filières, porter les changements sociotechniques nécessaires aux transformations des modes de production [...], intégrer les préoccupations environnementales dans les activités et l'organisation du travail* » (Peugny & Rieucou, 2021, p. 8).

Au tournant des années 2020, les questionnements des acteurs politiques et académiques ont porté sur le degré de changement envisagé dans les modes de production, de travail et d'emploi, et sur la façon dont les travailleurs pouvaient être associés ou moteurs de ces transformations. Ainsi que le précise Alexis Bugada (Bugada, 2022, p. 68), « *il semble pertinent de s'interroger sur la place qu'il convient d'accorder à la collectivité de travail. Doit-elle subir le changement [...]* ?

« Ou l'accompagner pour en être l'actrice aussi modeste soit-elle ? » Des travaux ont ainsi émergé pour tenter de saisir la place du travail, comme l'un des moyens de répondre à la crise environnementale (Baghioni & Moncel, 2023 ; Charbonnier, 2025 ; Cukier *et al.*, 2023 ; Guilibert, 2023 ; Moullet & Vanuls, 2022 ; Pisani-Ferry & Selma, 2023 ; Rieucan *et al.*, 2024 ; Rigoulet & Bidet, 2023, entre autres) ou encore les enjeux autour des emplois « verts » (Bachelot, 2023 ; Bachelot & Guergoat-Larivière, 2026).

En effet, la manière dont les acteurs professionnels se confrontent à la crise environnementale et climatique *« entraîne de nouveaux besoins, une transformation des métiers et suppose donc l'identification des nouvelles compétences requises et de leurs modes d'acquisition »* (Drouilleau & Hocquelet, 2025, p.61). Ces évolutions impliquent une qualité des emplois variée et interroge les conditions de travail offertes. Elles renvoient également à la place des organisations représentatives du personnel dans ces changements, et leur rôle éventuel d'aiguillon ou d'alerte. Enfin, l'urgence écologique interroge le *« pourquoi ? »*, *« pour qui ? »* et *« comment ? »* est-ce que l'on travaille. Apparaît ici la question du sens de son travail, et des conséquences sur l'environnement des gestes et des activités professionnels (Coutrot, 2021). Questions qui sont adressées en retour par les jeunes, futurs professionnels, au monde de l'éducation et du travail (Delozière *et al.*, 2021) ; dans le même temps, les enseignements se transforment en vue de former des jeunes générations mieux outillées pour penser et faire dans un monde aux défis multiples.

Le Céreq s'attache depuis près de quinze ans à décrypter ces évolutions, qui comme précisé au fil de ces lignes, sont mouvantes et ont pour horizons des contextes souvent tendus.

Une expertise du Céreq depuis près de 15 ans

À partir du milieu des années 2010, le Céreq a entamé une réflexion sur la manière dont les métiers, l'emploi et les formations évoluent au sein d'une économie que les pouvoirs publics entendaient alors *« verdier »*.

Ainsi, en 2013, démarre une convention tri-annuelle de partenariat entre le Céreq et le CGDD, pour laquelle le Céreq mène une série d'études en appui au Plan national de mobilisation des emplois et des métiers de l'économie verte. Ce plan, lancé en 2009 et piloté par le ministère en charge de l'écologie, avait pour objectif de *« réfléchir sur les compétences nécessaires à la transition »*.

écologique et énergétique mais aussi de déterminer des priorités à mettre en œuvre dans les politiques publiques pour anticiper, accompagner et accélérer le changement »².

Le contexte est celui d'une crise économique et financière majeure, qui fait suite à l'éclatement de la bulle immobilière et spéculative de 2008. Au moment du premier Grenelle de l'environnement en 2009, les politiques publiques ont tenté d'orienter l'économie vers les « emplois verts », dans une dynamique qui avait pour objectif des créations d'emploi. Les Plans d'investissement d'avenir sont mis en place en 2010, dans le cadre d'une politique publique de l'innovation, qui est aussi, en partie, une innovation vers les technologies « vertes ».

Le Céreq étudie alors un certain nombre de ces « filières stratégiques vertes » ou « éco-industries » (méthanisation, énergies marines renouvelables – dont l'éolien en mer –, réseaux électriques intelligents [*smarts grids*], etc.). Les auteurs de ces études (Bosse, 2020 ; Michun, 2020 ; Podevin, 2020), concluent que les prévisions d'emplois ont été particulièrement optimistes, et que peu de nouveaux métiers seront créés. Ces filières vertes, parfois à l'état d'expérimentations, recomposent et hybrident des compétences déjà existantes. Par ailleurs, Maurice Baslé avançait que les évolutions étaient particulièrement soumises au volontarisme politique, contrairement à la « *transition numérique [...] sans contrôle* », qui n'« *a pas de pilote, seulement des garde-fous* » (Baslé, 2020, p. 54). Le rôle de la formation pour impulser des changements sociétaux, face à des évolutions encore balbutiantes dans les entreprises, était souligné (Drouilleau-Gay & Legardez, 2020).

Ces premiers travaux ont été suivis d'une seconde vague d'études et recherches, conduites par le Céreq entre 2020 et 2022, regroupées dans le projet C>Terre (Sulzer *et al.*, 2023) dans le cadre d'une réponse à un appel à projet du PIC³. Le PIC était un volet du Grand plan d'investissement 2018-2022, destiné à lutter contre le chômage de masse. L'objectif était de financer des actions « *visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification* » tout en contribuant à la « *transformation des compétences [...] en lien notamment avec la transition écologique* »⁴.

² <https://www.ecologie.gouv.fr/politiques-publiques/mobilisation-emplois-metiers-leconomie-verte>

³ Appel à projet du PIC : « La formation des personnes en recherche d'emploi » du comité scientifique d'évaluation.

⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-plan-dinvestissement-des-competences-en-quelques-mots>

À travers les travaux du Céreq, le ministère en charge du travail, *via* la Dares, cherche alors à saisir les contours économiques de la transition écologique et ses effets sur l'emploi. Les recherches du Céreq ont mis en lumière un poids encore limité des emplois « verts » dans l'économie générale (Mazari & Moncel, 2022), mais une évolution de nombreux métiers non considérés comme « verts », portée par la formation des professionnels aux nouvelles normes et réglementations (Beraud *et al.*, 2022). Les Engagements de développement des emplois et des compétences (EDEC) apparaissent comme des outils utiles, à la portée toutefois limitée à certains secteurs (Valette-Wursthén, 2022). Les auteurs ont alors évoqué l'« *écologisation du travail* » en cours, bien que partielle, c'est-à-dire une modification des normes de métiers (Hocquet & Mahlaoui, 2023). Cette « *écologisation* » a ensuite été étudiée plus en détail dans le cadre du projet Ecolo-ACTE⁵ (Drouilleau *et al.*, 2025).

Les articles présentés dans ce numéro de Céreq Essentiels, émanent pour certains des travaux cités ci-dessus, et notamment ceux des projet C>Terre et Ecolo-ACTE. D'autres reposent sur différentes recherches, menées notamment par des chercheurs associés au Céreq.

Un ouvrage en trois parties

L'ouvrage fait le choix de démarrer sur les enjeux réglementaires, dont on a précisé plus haut qu'ils représentaient une dimension centrale et essentielle pour engager les transformations attendues. Le premier chapitre interroge ainsi le rôle du dialogue social comme levier de la transition écologique, dialogue social dont les obligations légales ont évolué avec la loi climat et résilience de 2021. Le constat dressé par Caroline Vanuls est celui-ci : le processus d'écologisation du dialogue social – en référence ici à l'écologisation du travail – est engagé mais reste à ce jour modeste. Que ce soit au niveau des branches professionnelles ou des entreprises, les accords mettant au cœur les enjeux environnementaux restent rares. Pourtant, l'enjeu est de taille pour promouvoir une transition juste, tant sur le plan social qu'environnemental.

Félicie Drouilleau et Nicolas Graves poursuivent l'analyse de ces problématiques réglementaires en s'intéressant au processus d'écologisation des certifications professionnelles qui a récemment évolué à travers le décret

⁵ Réponse à l'appel à manifestation d'intérêt « Écologie et travail » de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT, 2023-2024).

du 6 juin 2025 (n° 2025-500). Dans ce deuxième chapitre, ils reviennent en particulier sur la mobilisation interministérielle engagée sous l'égide du CGDD à partir de 2024. Alors qu'au début des années 2010 l'objectif de prise en compte des questions environnementales dans les certifications était passé par une implication du CGDD dans les Commissions professionnelles consultatives (CPC) – pour un bilan mitigé – il s'agit cette fois de développer une méthodologie commune, mobilisant les partenaires sociaux comme les représentants du ministère. La démarche est lancée.

La deuxième partie de l'ouvrage donne à voir ce que l'écologie fait au travail, en se déployant sur cinq chapitres.

Grâce aux données de l'interrogation 2020 de la Génération 2017 du Céreq, Gaëlle Dabet et Valérie Ilardi mettent en avant la place des formations environnementales et des métiers verts dans les premières années de vie active. Les autrices constatent dans ce troisième chapitre que les jeunes sortants des formations environnementales ont plutôt des parcours d'emploi stables – même si cette réalité cache d'importantes disparités selon le niveau de diplôme – et elles observent une polarisation des emplois du côté des jeunes exerçant des métiers verts, avec des postes d'ouvriers pour les uns, de cadres pour les autres. Les autrices insistent surtout sur l'absence de lien systématique entre le fait d'avoir suivi une formation environnementale et le fait d'exercer un métier vert. La transition écologique n'impliquerait donc pas forcément de nouveaux métiers mais se diffuserait plutôt, ou également, *via* une transformation des compétences, dans l'ensemble de l'activité économique.

Cette transformation des compétences s'observe, à petite échelle, dans les métiers du Bâtiment et travaux publics (BTP) étudiés par Félicie Drouilleau, Olivia Foli, Stéphane Michun et Liza Baghioni. Au travers d'entretiens et d'observations de terrain dans deux petites entreprises du BTP, les auteurs décryptent dans ce quatrième chapitre la façon dont le processus d'écologisation se déroule. Portée « par le haut », cette écologisation est avant tout celle de l'entreprise, de l'activité économique, et elle passe par d'importantes actions de sensibilisation et de communication. Quant à l'écologisation du travail, une transformation des pratiques professionnelles s'observe sur certains chantiers mais elle reste limitée et ne se déroule pas sans tensions.

Dans le cinquième chapitre de l'ouvrage, Samira Mahlaoui et Mathieu Hocquet dressent un bilan mitigé des évolutions d'un autre secteur, celui du

commerce. Certes, la transition écologique a conduit à certaines transformations des pratiques professionnelles et des compétences, notamment dans les métiers du commerce alimentaire de détail. Mais cette écologisation est loin d'être largement diffusée, puisqu'elle est surtout portée par des structures plutôt alternatives et éloignées du modèle dominant de la grande distribution. Et les auteurs concluent qu'un soutien des pouvoirs publics leur semble indispensable pour aller plus loin dans la prise en compte des enjeux écologiques dans ce secteur.

En allant voir la réalité du travail des salariés du tri des déchets, Alexandra d'Agostino et Jean-Paul Cadet s'intéressent quant à eux directement à une éco-activité. En mobilisant différents terrains, ce sixième chapitre s'attache à mettre en lumière l'ambivalence dans laquelle ces salariés se retrouvent, entre relégation d'un côté et professionnalité et sens au travail de l'autre. C'est alors tout l'enjeu de la reconnaissance de ces activités qui est soulevé.

Enfin, cette deuxième partie de l'ouvrage se termine par un chapitre consacré au rôle des organisations syndicales, acteurs pouvant être considérés comme parties prenantes de l'écologisation du travail. Pour comprendre leurs modes d'implication, Mathieu Hocquelet et Fred Séchaud analysent deux démarches. L'une renvoie à un questionnaire diffusé auprès des agents d'une collectivité locale, pour analyser conjointement, à partir de la propre expérience des agents, le travail et la politique environnementale de la collectivité. L'autre démarche a trait aux engagements d'un collectif en lutte pour la préservation des emplois dans une centrale thermique à charbon. Si ces deux cas sont très dissemblables, ils ont cependant en commun de promouvoir l'implication des travailleurs pour réussir la transformation d'ampleur nécessaire pour faire face aux enjeux écologiques.

L'ouvrage se poursuit avec une dernière partie consacrée à la formation à l'écocitoyenneté. Dans le chapitre 8, Magali Jaoul-Grammare et Anne Stenger estiment que l'éducation, qu'il s'agisse de celle à l'environnement, de formation professionnelle ou même de l'influence des enfants sur leurs parents, est le meilleur moyen pour favoriser le développement de comportements pro-environnementaux. Par ailleurs, comment des jeunes engagés dans des masters environnements expliquent-ils leur choix d'orientation ? Les entretiens réalisés par Marianne Blanchard, Nathalie Bosse et Margot Déage, montrent, dans le neuvième et dernier chapitre, que pour ces jeunes, l'écologie est à la frontière d'un projet professionnel et d'un projet de vie.

Ils apparaissent alors en « bifurcation douce », sans rupture catégorique avec leur histoire personnelle préalable, mais au contraire engagés dans un parcours où leurs choix scolaires et professionnels résultent d'une prise de conscience progressive des enjeux environnementaux. Leur socialisation en master environnemental apparaît centrale dans leur prise de conscience et la formulation de choix professionnels en accord avec leurs valeurs.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Bachelot, M. (2023). Comment définir et analyser les « emplois verts » ? Une revue de la littérature. *Socio-économie du travail*, 13, 15-50.
- Bachelot, M. & Guergoat-Larivière, M. (2026). Assessing the quality of green jobs : An empirical analysis of French data. *International Labour Review*, 165(1), 25825.
- Baghioni, L. & Moncel, N. (2023). *Le travail au temps de la transition écologique*. Paris : Les Presses de Sciences Po.
- Baslé, M. (2020). Les effets emploi et qualifications sont-ils identiques pour la révolution numérique et pour la transition énergétique ? Dans F. Drouilleau-Gay & A. Legardez (dir.), *Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques* (p. 41-58). Toulouse : Octarès.
- Beraud, D., Delanoë, A. & 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 ?* Marseille : Céreq, coll. « Working paper » (n° 13).
- Bosse, N. (2020). L'intégration des technologies de l'information et de la communication dans les métiers de l'énergie : L'exemple des réseaux électriques intelligents. Dans F. Drouilleau-Gay & A. Legardez (dir.), *Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques* (p. 77-96). Toulouse : Octarès.
- Bugada, A. (2022). Travail, emploi et transition écologique. Quels principes d'action pour les collectivités de travail ? *Chroniques du travail*, 12, 67-84.
- Charbonnier, P. (2025). *La Coalition climat-Travail, planète et politique au XXI^e siècle*. Paris : Éditions du Seuil. <https://sciencespo.hal.science/hal-05288801>
- Coutrot, T. (2021). Le conflit éthique environnemental au travail : Une première analyse empirique à partir de l'enquête Conditions de travail 2019. *Travail et Emploi*, 166-167(3), 183-206.
- Cukier, A., Gaborieau, D. & Gay, V. (2023). Introduction – Vers un travail écologique. Penser les tensions et les articulations. *Les mondes du travail*, 29, 23-32.

Delozière, G., Lann, Y. L., Solnon, A. & Touzet, H. (2021). Refuser de travailler pour les entreprises polluantes : la conscience écologique des étudiant·es de l'élite scolaire face à leurs valeurs du travail. *Travail et emploi*, 166-167(3), 207-234.

Drouilleau, F., Foli, O., Michun, S. & Baghioni, L. (2025). Quand le BTP se met au vert : les défis de l'écologisation dans deux PME. *Céreq Bref*, 470.

Drouilleau, F. & Hocquelet, M. (2025). Les enjeux emploi formation de la transition écologique. *Bulletin Joby Travail*, 11, 59-61.

Drouilleau-Gay, F. & Legardez, A. (2020). *Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques*. Toulouse : Octarès. <https://shs.hal.science/halshs-02488971>

Fressoz, J.-B. (2024). *Sans transition : une nouvelle histoire de l'énergie*. Paris : Éditions du Seuil.

Guillibert, P. (2023). *Exploiter les vivants : une écologie politique du travail*. Paris : Éditions Amsterdam.

Jarrige, F. & Le Roux, T. (2017). *La contamination du monde : Une histoire des pollutions à l'âge industriel*. Paris : Éditions du Seuil.

Jouzel, J. (2022). *Sensibiliser et former aux enjeux la transition écologique et du développement durable dans l'enseignement supérieur* [Rapport à Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation]. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-02/sensibiliser-et-former-aux-enjeux-de-la-transition-ecologique-dans-l-enseignement-sup-rieur-16808.pdf>

Mazari, Z. & Moncel, N. (2022). *Quelles sont les trajectoires d'insertion des jeunes dans les métiers de la transition écologique ?* Marseille : Céreq, coll. « Working paper » (n° 16).

Méda, D. (2017). Repenser le travail et l'emploi par l'écologie. *Revue Projet*, 361(6), 51-59.

Michun, S. (2020). Transition énergétique et développement industriel : une lecture des enjeux à partir du cas de la méthanisation. Dans F. Drouilleau-Gay & A. Legardez (dir.), *Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques* (p. 59-76). Toulouse : Octarès.

- Moulet, S. & Vanuls, C. (2022). Introduction : Le monde du travail face aux défis de la transition écologique. *Chroniques du travail*, 12, 7-16.
- Orain, A. (2025). *Le monde confisqué. Essai sur le capitalisme de la finitude (XVIe-XXIe siècle)*. Paris : Flammarion.
- Peugny, C. & Rieucan, G. (2021). Introduction. Emploi, travail et environnement : l'heure des transitions ? *Travail et Emploi*, 166-167(3), 5-18.
- Pisani-Ferry, J., & Selma, M. (2023). *Les incidences économiques de l'action pour le climat* [Rapport à la Première ministre].
- Podevin, G. (2020). L'emploi et la formation dans l'éolien offshore : le rôle décisif des territoires où s'articulent filières et clusters. Dans F. Drouilleau-Gay & A. Legardez (dir.), *Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques* (p. 97-118). Toulouse : Octarès.
- Rieucan, G., Laussu, J., Jolivet, A., Brunet, C., Légé, P., Celle, S., Guyon, T., Longuet, S., Tran, V.-H. & de Larquier, G. (2024). *Construire les métiers et les emplois de la transition écologique et sociale*. Rapport de recherche, 113. Centre d'études de l'emploi et du travail. Publications du CEET. <https://cnam.hal.science/hal-04766916>
- Rigoulet, V. & Bidet, A. (2023). *Vivre sans produire : L'insoutenable légèreté des penseurs du vivant*. Vulaines-sur-Seine : Éditions du Croquant.
- Secrétariat Général à la Planification Ecologique. (2024, juillet). *Stratégie emplois compétences pour la planification écologique* [Rapport au Premier ministre]. <https://www.info.gouv.fr/upload/media/content/0001/10/df0f4182ce-4d0e71f75a915e68ed32f233c82b35.pdf>
- Sulzer, E., Baghioni, L., Beraud, D., Delanoë, A., Foli, O., Hocquelet, M., Mazari, Z., Moncel, N., Séchaud, F. & Valette-Wursthén, A. (2023). *Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : représentations et réalités* (n° 1 ; Valorisation de la recherche). Céreq-Dares. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/8fb1fbd19c8f1d884c3224eb3fbb52bf/Synth%C3%A8se%20C-TERRE.pdf>
- Valette-Wursthén, A. (2022). Transition écologique : l'État peut-il orienter l'action des secteurs professionnels ? *Céreq Bref*, 429.

PARTIE I

Faire évoluer la réglementation

Transition écologique et négociation collective : quelle articulation pour l'emploi et les compétences ?

Caroline VANULS

Juriste

Aix-Marseille Université – Institut Régional du Travail

LEST, UMR 7317, CNRS

Les questions de pérennité des emplois et d'adaptation des compétences face aux exigences de l'urgence climatique appellent une forte concertation des partenaires sociaux. De récentes évolutions législatives renforcent un dynamisme conventionnel qui se déploie peu à peu, mais l'intégration de ce sujet dans les dispositifs de négociation est encore modeste.

Depuis plusieurs années, le dialogue social¹ s'ouvre progressivement aux enjeux environnementaux (Bugada, 2021a ; De Oliveira & Doutriaux, 2021 ; Casado & Despax 2021). Il apparaît comme un levier pour faire émerger des actions en faveur de la transition écologique dans les entreprises et peut jouer un rôle moteur dans l'accompagnement des travailleurs aux changements à venir. Dans ces conditions, comment la négociation collective², placée au cœur du dialogue social, intègre-t-elle ces nouveaux enjeux ?

L'article L. 2221-1 du Code du travail dispose que le contenu d'une convention ou d'un accord collectif porte sur les conditions d'emploi et de travail, de formation professionnelle ainsi que sur les garanties sociales. Bien que ce texte n'attribue pas directement aux partenaires sociaux la responsabilité de répondre aux défis de la transition écologique dans le champ de la négocia-

¹ En s'appuyant sur la définition qu'en donne l'Organisation internationale du travail au niveau international, le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échanges d'informations entre les représentants des employeurs et des travailleurs (et éventuellement des gouvernements), selon des modalités diverses, sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Le dialogue social peut s'établir à plusieurs niveaux : à l'échelle des entreprises, des branches professionnelles, à l'échelle nationale ou internationale. L'intervention du gouvernement n'est pas systématique. Lorsque les États interviennent dans le processus (au niveau national ou international), on parle de dialogue social tripartite.

² La négociation collective est le processus par lequel employeurs et salariés, par l'intermédiaire de leurs représentants, se réunissent dans le but de parvenir à la conclusion d'un accord collectif.

tion, celle-ci y devient réceptive dès lors que la transition écologique pose des questions de travail, d'emploi et de formation.

Aujourd'hui, les imbrications entre les sphères sociales et environnementales sont nettement avérées. La dégradation de l'environnement et les contraintes générées par le dérèglement climatique sur le fonctionnement des entreprises emportent des effets non seulement sur la santé des travailleurs, mais également sur les conditions ou l'organisation du travail, les modes d'activité, et plus encore sur l'avenir des emplois³. Ces interactions permettent le « ruissellement » de l'environnement dans l'objet de la négociation (Bugada, 2021b). D'ailleurs, les partenaires sociaux œuvrent dans ce sens, en écho à la volonté de l'Organisation internationale du travail (OIT)⁴, relayée au niveau européen⁵, d'encourager le développement de la « négociation verte ». En France, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022⁶ souligne que « [...] *le dialogue social national interprofessionnel doit pouvoir être élargi aux mutations économiques, sociales et environnementales majeures qui transforment notre société [...]* ». Dans le prolongement, l'ANI du 11 avril 2023⁷ déclare que « *les négociations collectives offrent un cadre approprié pour envisager des actions orientées vers la transition écologique des entreprises* ».

S'ajoute à cette volonté des partenaires sociaux celle du législateur qui a enrichi certains thèmes de négociation dans le Code du travail. À ce jour, deux dispositifs législatifs croisent les enjeux écologiques et professionnels dans le cadre de la négociation collective. La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités a élargi le champ de la qualité de vie au travail en y incluant la promotion des mobilités vertueuses, pour les entreprises d'au moins cinquante salariés. La loi dite climat et résilience n° 2021-1018 du 2 août 2021 a introduit la dimension écologique dans les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau des

³ Sur les interactions entre le travail et l'environnement : Moullet et Vanuls (2022) ; Cukier *et al.* (2023) ; Sulzer (coord.) (2023).

⁴ OIT, Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, 2015.

⁵ Conseil des ministres de l'UE (réunion du Conseil Epsco, 27 et 28 nov. 2023) sur la démocratie au travail et la négociation verte pour un travail décent et une croissance durable et inclusive, <https://www.consilium.europa.eu/fr/meetings/epsco/2023/11/27-28/> ; CESE, avis exploratoire sur la négociation verte, 14 juin 2023. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>

⁶ ANI, 14 avr. 2022 relatif à un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation.

⁷ ANI, 11 avr. 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social.

branches et de gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers (GEPPMM) à l'échelle des entreprises.

Si ces fenêtres législatives apportent une coloration verdissante au domaine conventionnel, elles n'embrassent cependant qu'une partie des interactions entre travail et environnement. Mais en dehors des hypothèses prévues par la loi, l'introduction de clauses environnementales dans un accord collectif demeure possible étant donné les liens croissants entre travail et environnement. Cela ne contrevient d'ailleurs à aucune norme impérative (Casado, 2024, p. 87). Il est donc permis d'engager une réflexion sur la possibilité de prendre en compte les enjeux environnementaux à l'occasion de toute négociation, comme l'ambitionne l'ANI (2023).

À cet effet, on constate qu'un certain dynamisme conventionnel se déploie progressivement au fil des ans. Des clauses « vertes » portant sur des thèmes variés se négocient dans les accords collectifs. Parmi les sujets importants, les effets de la transition écologique sur l'évolution des emplois et des compétences appellent une concertation forte des partenaires sociaux. Sur ce point cependant, les pratiques conventionnelles sont peu approfondies.

Des accords collectifs « verdissants »

Le rapport *Agreement* (Bugada *et al.*, 2021) a été le premier travail académique et empirique à porter un éclairage sur la façon dont les problématiques environnementales sont intégrées dans le champ des conventions et des accords collectifs. Par la suite, d'autres analyses ont enrichi ces premiers résultats (Donsimoni & Vanuls, 2023 ; Martinez, 2022 ; *Liaisons sociales Quotidien*, 2023).

ENCADRÉ

Le programme *Agreement*

Ce programme de recherche avait pour objectif d'étudier comment et pourquoi la négociation collective peut contribuer à intégrer les questions environnementales dans les relations de travail. Il a regroupé des équipes de chercheurs d'Italie, du Royaume-Uni, de Hongrie, de Hollande et de France.

En France, l'équipe de recherche a :

- questionné les partenaires sociaux sur leurs pratiques en lien avec les enjeux du développement durable ;

– identifié et analysé des conventions et accords collectifs de travail qui comportent des dispositifs rattachables la question.

Le rapport, dans sa partie française, répertorie plus de 300 documents faisant référence, de près ou de loin, aux questions environnementales.

La plupart ont la nature juridique d'accords collectifs signés par les syndicats, à des niveaux variés (branche, entreprise, groupe, interprofession). D'autres prennent la forme d'accords atypiques, de contrats collectifs avec l'État ou de chartes (documents unilatéraux, guides pratiques, déclarations).

Une base de données consacrée à ces clauses écologiques a été créée et déposée en deux parties dans l'open access d'Aix-Marseille Université.

<https://amu.hal.science/hal-02940086>

<https://amu.hal.science/hal-02940089>

Aujourd'hui plusieurs constats s'imposent selon le niveau de négociation.

À l'échelle des branches professionnelles, les sujets en lien avec la transition écologique peinent encore à s'implanter dans les pratiques conventionnelles. Les exemples d'une telle implantation sont en effet rares⁸. L'accord du 17 octobre 2023 conclu dans l'industrie pharmaceutique mérite attention car il est structuré autour de ces nouveaux enjeux⁹. Ce texte fixe un socle minimal d'actions pour faciliter l'appropriation des problématiques environnementales dans les entreprises, tout en invitant l'ensemble des acteurs du dialogue social à rechercher des solutions. Il conjugue diagnostic et objectifs de réductions des gaz à effet de serre (GES) en proposant des outils et des bonnes pratiques pour aider les entreprises dans cette démarche (annexe 1). Cet exemple met en lumière la force de promotion et de coordination des branches dans l'intégration des enjeux environnementaux au sein des activités de travail. C'est pourquoi l'ANI (2023) propose d'engager à ce niveau des réflexions sur l'adaptation de l'organisation et des conditions de travail ou sur la conclusion d'un accord de méthode qui hiérarchiserait les chantiers de la transition.

⁸ L'accord collectif du 20 déc. 2023 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (CCB Banque populaire, 15 juin 2015, IDCC 3210) comprend par exemple un axe sur la réduction des déplacements professionnels et la promotion des mobilités vertueuses pour réduire l'empreinte carbone (chapitre 3 – point 6).

⁹ Accord collectif, 17 oct. 2023 sur la transition écologique et la mobilité durable.

Du côté des entreprises, il existe très peu de négociations consacrées exclusivement aux questions environnementales¹⁰. On peut citer à titre d'exemple les accords conclus dans les entreprises Téréga (2018), SAP Labs France (2022) et TotalEnergies (2023) destinés à accompagner les salariés dans leurs efforts de décarbonation pour leur mobilité et leur logement. L'accord *Engie Green France* (2024) est un peu plus ambitieux. Il regroupe des mesures autour de la sensibilisation des travailleurs aux enjeux du climat, de la promotion des comportements éco-responsables et des modes de déplacement vertueux. Il engage aussi les salariés au cœur de la démarche environnementale de l'entreprise par la création d'un groupe de travail (« Eco-workshop ») chargé de définir un plan d'actions.

La rareté des « accords verts » ne signifie pas que les entreprises délaissent la négociation environnementale. De plus en plus de clauses vertes – qui répondent aux mêmes objectifs – sont disséminées dans des accords d'entreprise ou de groupe dont la vocation première n'est pas écologique. Ces clauses portent sur des thèmes divers liés à la mobilité, au télétravail, à la promotion des comportements éco-responsables, aux politiques salariales, ou au fonctionnement du CSE, etc. (annexe 2).

D'évidence, quelle qu'en soit la forme, la négociation en entreprise présente plusieurs intérêts. Elle offre un cadre pour pousser les entreprises à identifier les changements nécessaires sur les activités exercées et à engager des transformations concrètes dépassant la logique déclaratoire des simples chartes. Elle peut aussi constituer un levier structurant pour intégrer les enjeux environnementaux dans les pratiques professionnelles et anticiper l'évolution des métiers ou des compétences ainsi que l'avenir des emplois.

La place de la transition écologique dans la négociation sur les emplois et les compétences

L'ambition d'une transition vers une croissance verte « *sous-tend un renouvellement profond des enjeux d'emploi et de travail* » (Tutenuit & Mayol, 2024, p.1). Des changements sont déjà amorcés dans de nombreuses activités professionnelles, tant sur le plan des méthodes et de l'organisation du travail que de l'exécution des tâches. On parle aujourd'hui d'« écologisation du travail » (Sulzer [coord.], 2023 ; Delanoë & Moncel, 2022). Tandis que de nouvelles éco-activités apparaissent et que certains métiers sont tenus de s'adapter aux

¹⁰ Bien que certains dispositifs conventionnels portent spécifiquement sur les mobilités vertueuses (annexe 2).

exigences ou aux normes environnementales, des emplois liés à des secteurs polluants ou vulnérables aux effets du dérèglement climatique sont menacés (COE, 2010 ; Levaux & Genty, 2015 ; Ruchenstain, 2022). Ces évolutions, ces bifurcations, voire ces mutations, réclament un « accompagnement conventionnel » (Bugada, 2021b) comme le préconise le Conseil économique social et environnemental (CESE) dans son avis du 15 mai 2024.

D'évidence la GPEC¹¹ (branche) et la GEPPMM¹² (entreprise) apparaissent comme le cadre de négociation pertinent en tant qu'outil visant à anticiper les besoins d'évolution et développement des compétences en fonction des mutations qui touchent les activités de l'entreprise¹³.

La loi climat et résilience (2021) a intégré les enjeux écologiques dans le champ de cette négociation. L'objectif est « *d'anticiper les effets de la crise climatique sur l'évolution des métiers, des emplois et sur les besoins de formation des salariés* » (Donsimoni & Vanuls, 2023), bien que les négociateurs gardent la faculté d'écarter le sujet. En effet, les enjeux environnementaux, inscrits à titre supplétif dans le Code du travail¹⁴, peuvent être exclus de la négociation. Mais l'ANI (2023) soutient l'ambition du législateur et propose des repères pratiques à destination des branches et des entreprises.

Le niveau de la branche professionnelle semble approprié pour cerner l'ensemble des transformations à l'échelle sectorielle et outiller les entreprises en conséquence (Ruchenstain, 2022.). L'État peut également soutenir les démarches de GPEC en lien avec les branches, en mobilisant des outils d'appui tel que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC). C'est à ce titre que la branche de l'ingénierie (Syntec) a signé un accord-cadre avec l'État pour renforcer la montée en compétences des salariés du secteur face aux enjeux climatiques¹⁵.

¹¹ C. trav. art. L. 2241-13.

¹² C. trav., art. L. 2242-2.

¹³ ANI sur la modernisation du marché du travail, 11 janvier 2008, art. 9. Il convient de noter que la GEP-PMM est circonscrite aux entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi qu'aux entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France. Ces dispositifs, qui relèvent de la négociation obligatoire, sont négociés selon une périodicité, définie par les partenaires sociaux dans un agenda social, qui ne peut excéder quatre ans (pour les branches professionnelles : C. trav., art. L. 2241-4 et L. 2241-5 ; pour les entreprises : C. trav., art. L. 2242-10 et L. 2242-11). À défaut, les partenaires sociaux se réunissent une fois tous les trois ans (pour les branches : C. trav., art. L. 2241-12 ; pour les entreprises : C. trav., art. L. 2242-20).

¹⁴ Pour les branches : C. trav., art. L. 2241-12 ; pour les entreprises : C. trav. art. L. 2242-20.

¹⁵ Accord- cadre 8 déc. 2022. www.syntec.fr/actualites/activites-de-la-federation/transition-ecologique-etat-et-le-secteur-de-lingenierie-sengagent-pour-la-montee-en-competences-de-lexpertise-sur-le-climat/

Pendant longtemps les branches n'ont quasiment pas investi le sujet (Bugada, *et al.*, 2021). Depuis la loi climat et résilience, lorsqu'elles s'en saisissent, leurs dispositions n'entrent pas en profondeur (Sulzer [coord.], 2023). Par exemple, l'accord conclu le 25 mai 2023 dans l'industrie pharmaceutique se contente d'inscrire les enjeux écologiques parmi ses objectifs généraux sous la forme d'une simple déclaration d'intention. D'autres accords tentent d'intégrer cette nouvelle dimension dans l'analyse de l'évolution des compétences et des métiers¹⁶. Ceci présente l'intérêt de répertorier les métiers émergents, en tension ou en cours d'évolution pour définir les dispositifs d'accompagnements adaptés. Pour ce faire, les branches s'appuient sur les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications appelés à tenir compte des mutations induites par les transitions écologiques et énergétiques¹⁷.

L'analyse portée sur l'évolution des métiers et compétences doit concourir à l'établissement d'un plan d'action pour orienter les entreprises dans leur politique interne. Sur ce point, les pistes envisagées sont rares. Par exemple, l'accord du 25 mai 2023 susvisé encourage simplement les entreprises à accompagner leurs salariés dans les transitions futures, sans mesure concrète. L'accord du secteur de l'office public pour l'habitat (2024) semble, quant à lui, plus avancé en proposant les axes de réflexion suivants : aller au-delà de la sensibilisation du personnel ; mettre à jour le référentiel métier ; développer les compétences des collaborateurs en matière de Responsabilité sociale et environnementale (RSE) ; former les acteurs du dialogue social ou encore prendre en compte les impacts de la transition écologique sur les conditions de travail.

Le travail réalisé par les branches constitue sans conteste une ressource structurante pour aider les entreprises à respecter leur obligation de formation¹⁸ ou déployer leur démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Des progrès pour une meilleure prise en compte des effets de la transition écologique sur l'emploi et les compétences sont donc à réaliser et pourraient, le cas échéant, justifier un durcissement de la législation de manière à rendre le sujet d'ordre public. C'est peut-être un moyen de pousser les acteurs de la branche à se saisir pleinement de ces enjeux.

¹⁶ Accord, 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (Somme) – CCN Métallurgie ; Accord, 5 nov. 2024 relatif à la GEPP – CCN du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination.

¹⁷ C. trav. art. L. 2241-12.

¹⁸ C. trav., art. 6321-1.

Sur le terrain, les pratiques varient selon les entreprises, qui appréhendent les enjeux de la transition écologique de façon très hétérogène. De nombreux dispositifs conventionnels faisant référence à l'environnement se limitent à des principes déclaratoires. À titre d'exemple, l'accord *Michelin* (2023) se contente de formulations très générales pour énoncer vaguement les effets de la stratégie du groupe sur les emplois, en incluant « le défi du pneu 100 % durable », mais sans prévision particulière. D'autres prévoient des actions ou des orientations plus ou moins précises autour de plusieurs thématiques, parfois éloignées des enjeux liés aux emplois, tels que :

- la sensibilisation des salariés aux sujets environnementaux. L'accord *Bouygues Bâtiment France* (2023) prévoit des actions en matière d'acculturation des collaborateurs au climat, à l'économie circulaire et à la biodiversité.
- l'accompagnement des salariés vers de nouvelles habitudes de travail concernant l'écoconduite, les écogestes, la digitalisation, l'usage des outils numériques, etc. L'accord d'établissement de la société *Biindus* (2023) envisage une politique voyage écoresponsable, une politique voiture, un processus d'archivage et suppression de mails, le tri sélectif, des actions anti-gaspillage ou la suppression des poubelles individuelles.
- l'évolution des formations : l'accord *MFC* (2023) prévoit « *d'accompagner les collaborateurs dans la digitalisation de l'entreprise et la connaissance des enjeux de développement durable* ». Là encore, il s'agit d'une orientation bien générale. Dans l'accord *SANEF* (2023), les orientations de la formation professionnelle s'articulent autour de la responsabilité sociétale de l'entreprise pour réduire l'empreinte carbone (vigilance à la consommation d'énergie, sensibilisation des conducteurs à l'utilisation des véhicules électriques, déploiement de bornes électriques, intégration du cadre normatif des normes environnementales dans les chantiers...).

Même si ces mesures reflètent des engagements environnementaux, elles ne sont pas véritablement tournées vers l'évolution des compétences ou des métiers permettant d'accompagner les salariés dans les transformations à venir, et l'on peut s'interroger sur l'intérêt de les inclure dans des accords GEPP. Dans le secteur de l'énergie, certaines entreprises y ont été conduites pour répondre aux impacts sur les emplois¹⁹ de l'arrêt de la production

¹⁹ Accord inter-établissement relatif à la GEPP, Gazel Energie Génération 16 mars 2020. Les partenaires sociaux se sont entendus sur un certain nombre d'actions pour aider les salariés à préparer leur avenir professionnel et leur permettre de saisir toute opportunité de reclassement dans un nouvel emploi, dans une démarche territoriale. Cet accord s'articule en deux volets : la définition d'un cadre incluant des me-

d'électricité à partir du charbon²⁰. Mais à ce jour, peu d'accords comportent de telles précisions même si certains évoquent la question. On peut relever par exemple l'accord *Teréga* (2023) qui tient compte de manière générale des transformations liées à la transition énergétique pour justifier une « *forte ambition en matière de développement professionnel* » et un « *engagement dans une dynamique de compétences* ».

Conclusion

Les constats qui viennent d'être dressés tant sur le plan législatif que conventionnel laissent présager une forme d'« écologisation » de la négociation collective concomitante à l'écologisation du travail. Sans remettre en cause la fonction sociale de la négociation, on voit se dessiner un processus de prise en compte des aspects environnementaux par les partenaires sociaux dans la conclusion des accords collectifs (à tous les niveaux) pour favoriser l'intégration des enjeux écologiques dans les pratiques professionnelles, l'évolution des métiers et des emplois. Cependant dans ce dernier champ, le contenu des accords demeure embryonnaire. Si ce processus semble enclenché, son ampleur reste encore très modeste. Il s'agit pourtant d'un vecteur essentiel pour promouvoir une « écologie sociale »²¹, entendue comme une « transition juste » à la fois sur les plans environnemental et social.

sures d'accompagnement, d'aide à la mobilité géographique et professionnelle et des dispositifs de formation immédiatement applicables puis l'exposé d'orientations futures incluant des mesures à négocier ultérieurement, en fonction de l'évolution des besoins et/ou sur sollicitation des organisations syndicales.

²⁰ Loi n° 2019-1147, 9 nov. 2019 relative à l'énergie et le climat, Décret n° 2019-1467, 26 déc. 2019.

²¹ En référence aux travaux de l'OIT et au pacte vert pour l'Europe (COM 2019 – 640 Final).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Bugada, A. (2021a). Le verdissement du dialogue social. *La Semaine juridique – Entreprise et Affaires*, 1199.

Bugada, A. (2021b). La négociation collective environnementale. *La Semaine juridique – Social*, 1317.

Bugada, A. (dir.), Cohen-Donsimoni, V., Martinez, A., Monteillet, V. & Vanuls, C. (2021). *Négociation collective et environnement. Agreement (Rapport français)*. Paris : LexisNexis, coll. « Planète sociale ».

Casado, A. (2024). *Droit social à vocation environnementale*. Paris : LexisNexis.

Casado, A. & Despax, M. (2021). La montée en puissance du dialogue social environnemental. Dans F. Géa & A. Stévenot (dir.), *Le dialogue social – L'avènement d'un modèle ?* (p. 625-640). Paris : Bruylant.

Conseil d'orientation pour l'emploi. (2010). *Rapport « Croissance verte et emploi »*, 25 janvier.

Cukier, A., Gaborieau, D. & Gay, V. (2023). Dossier « Travail et écologie ». *Mondes du travail*, 29.

De Oliveira, K. & Doutriaux, E. (2021). Environnement et dialogue social. *Semaine Sociale Lamy, 1951-1952*.

Delanoë, A. & Moncel, N. (2022). Normes environnementales : quels effets sur le travail et les formations. *Céreq Bref*, 432.

Donsimoni, V. & Vanuls, C. (2023). *Négociation d'entreprise. Guide pratique* (chapitre 19 : Environnement). Paris : Lamy.

Levaux, M.-B. & Genty, B. (2015). *Avis du CESE. L'emploi dans la transition écologique*, juin.

Liaisons sociales Quotidien. (2023). Négocier sur la mobilité durable. Convention collective, n° 67/2023, 7 avril.

Martinez, A. (2022). Quelques clauses conventionnelles environnementales : illustrations utiles dans la perspective de la loi Climat. *Gazette du Palais, GPLA33a7*, 70-74.

Moulet, S. & Vanuls, C. (dir.). (2022). Le monde du travail face aux défis de la transition écologique. *Chroniques du travail*, 12.

OIT. (2015). *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*. Genève : OIT.

Ruchenstain, P.-O. (2022). *Avis du CESE. Métiers en tension – janvier 2022*. Paris : Les éditions des Journaux officiels.

Sulzer, E. (coord.). (2023). *Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : représentations et réalités*. Co-édition Céreq-Dares. Marseille : Céreq.

Tutenuit, C. & Mayol, P. (2024). *Avis du CESE. Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail pour réussir la planification écologique – mai 2024*. Paris : Les éditions des Journaux officiels.

ANNEXES

Annexe 1

Synthèse des mesures contenues dans l'accord collectif de branche du 17 octobre 2023 sur la transition écologique et la mobilité durable

Accord du 17 octobre 2023 sur la transition écologique et la mobilité durable – Branche professionnelle : industrie pharmaceutique – IDCC : 176. Entré en vigueur le 9 décembre 2023 – étendu par arrêté du 24 septembre 2024. Signataires : Leem, FCE-CFDT, FCC CFE-CGC, FNP-FO, FCMTE-CFTC, IFIC-UNSA

- Après avoir dressé un diagnostic de l'empreinte carbone du secteur professionnel, l'accord fixe des engagements de réduction carbone pour l'ensemble du secteur (moins 50% des émissions directes de CO₂ et moins 25 % des émissions indirectes, à l'horizon 2030).
- Le texte promeut le dialogue social autour de ces sujets aussi bien sur le plan de la négociation collective (GEPP, accord d'intéressement, épargne salariale...) que sur le rôle du CSE. Les obligations mises à la charge des entreprises (développer des actions de formations et de sensibilisation en faveur des élus du personnel, mise en place d'une commission environnement pour les entreprises de plus de 300 salariés, inclusion d'indicateurs environnementaux dans la BDESE²² pour alimenter l'information/consultation du CSE), sont accompagnées de bonnes pratiques à suivre (conclusion d'un accord de méthode pour définir le contenu et les modalités de transmission des données environnementales au CSE, déterminer par la voie négociée le contenu de la BDESE).
- Les mesures devant être mises en œuvre dans les entreprises comprennent :
 - la réalisation d'un diagnostic, au minima un bilan carbone. La branche met à disposition une boîte à outils pour renseigner les entreprises sur les dispositifs existants ;
 - l'intégration de critères environnementaux dans les politiques de rémunération ;
 - des mesures en matière de transport (établir une cartographie de la mobilité des salariés, faciliter l'accès au forfait mobilité durable et aux modes de mobilité vertueuse...);
 - des mesures en matière d'achats responsables, de restauration collective, de politique sociale (sensibilisation des salariés aux écogestes, télétravail, semaine de 4 jours...).

Chaque entreprise devait adopter au moins deux mesures avant la fin d'année 2024.

²² Base de données économiques, sociales et environnementales.

Annexe 2

Tableau récapitulatif des accords collectifs de branche et d'entreprise

(Cette liste d'accords ne représente pas une liste exhaustive. Il s'agit des quelques exemples cités dans l'article.)

Exemples d'accords de branche
<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif du 20 décembre 2023 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail – Convention collective Banque populaire du 15 juin 2015 – IDCC 3210 • Accord collectif du 17 octobre 2023 sur la transition écologique et la mobilité durable – Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (mise à jour par accord du 11 avril 2019) – IDCC176 • Accord du 25 mai 2023 relatif à la gestion des emplois et des compétences, à l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et à l'information et l'orientation – Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (mise à jour par accord du 11 avril 2019) – IDCC176 • Accord du 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, Somme – Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (IDCC 3248) • Accord du 5 novembre 2024 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels – Convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination du 6 avril 2017 (IDCC 3220)
Exemples d'accords d'entreprise
<p>Accords portant sur les mobilités vertueuses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accord d'entreprise relatif à la prime mobilité durable, Nephrocare Gard, 19 novembre 2020 • Accord d'entreprise relatif à la mobilité verte, La Caisse régionale de Crédit agricole de Loire Haute-Loire, 28 avril 2022 • Accord relatif à la mobilité durable des salariés, L'Association Vosgienne de sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes, 5 avril 2023

Accords portant sur la transition écologique

- Accord Groupe relatif à la promotion de l'usage du gaz et bilan environnement positif, Teréga, 31 mai 2018
- Accord sur la transition énergétique, SAP Labs France, 10 octobre 2022
- Accord à durée déterminée relatif à une offre salarié compagnie sur l'efficacité et la transition énergétique en France, TotalEnergies SE 7 novembre 2023
- Accord relatif à l'environnement et à la transition écologique, Engie Green France 12 mars 2024
- Avenant n°1 à l'accord collectif relatif à l'environnement et à la transition écologique, Engie Green France, 22 avril 2024

Accords d'entreprise comportant des clauses vertes sur les thèmes suivants :

La mobilité vertueuse

- Accord NAO 2025, Compagnie des transports strasbourgeois, 27 mars 2025
- Accord d'entreprise portant sur la qualité de vie et des conditions de travail ainsi que sur le télétravail, CIC Nord-Ouest, 29 janvier 2025

Le télétravail

- Accord collectif relatif à la mise en place du travail à distance, GRDF, 17 mai 2018
- Accord relatif au télétravail, Epic Les nuits de Fourvière, 5 mars 2021

La promotion des comportements éco-responsables

- Accord NAO 2025, Compagnie des transports strasbourgeois, 27 mars 2025
- Accord relatif à la QVT, Ria, 3 décembre 2019

Les politiques salariales

- Accord d'intéressement Société Orange SA, 28 juin 2018 (<https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02940086>)
- Accord d'entreprise portant sur les négociations annuelles obligatoires pour l'année 2022, ITM LEMI, 17 février 2022

Le fonctionnement du CSE

- Accord relatif au fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité social et économique central, Agence française de développement, 6 avril 2021
- Accord relatif à l'organisation du dialogue social, Axa France, 17 juin 2022

Accords d'entreprise GEPP

- Accord de groupe portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels 2024-2026, Michelin Groupe France, 9 novembre 2023
- Accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au sein du groupe Bouygues Bâtiment France, 25 septembre 2023
- Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels Établissement Dreux, Société Biindus, 13 novembre 2023
- Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, Société MFC, 20 décembre 2023
- Accord de Groupe portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), SANEF, 20 avril 2023
- Accord Groupe relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels du groupe Teréga, 13 juillet 2023
- Accord inter établissement relatif à la GEPP des salariés du siège et de la centrale Emile Huchet, Gazel Energie Génération, 16 mars 2020

Source : autrice.

Intégrer les enjeux de la transition écologique dans les référentiels de certification : vers l'élaboration de compromis sociaux normatifs ?

Félicie DROUILLEAU

Anthropologue

Département Travail, emploi et professionnalisation, Cereq

Nicolas GRAVES

Économiste

CGDD et CRIISEA, Université Picardie Jules Verne

L'écologisation des référentiels de formation professionnelle initiale s'effectue par le biais des acteurs impliqués dans les commissions professionnelles consultatives (CPC), notamment ceux liés à l'écologie, comme les représentants du Commissariat général au développement durable (CGDD). Cette écologisation s'opère dans un équilibre subtil entre action et régulation de l'État et mise en dialogue des acteurs professionnels.

La description des activités professionnelles constitue une pratique ancienne qui, sous des formes hétérogènes – comme la documentation des *collegia* romains¹ ou le *Livre des métiers* au XIII^e siècle –, est conçue comme un gage de qualité des biens produits et commercialisés et représente un vecteur essentiel de reconnaissance des travailleurs de ces métiers (Bourlet, 2015). Les référentiels de certification contemporains, documents décrivant les activités professionnelles du ou des métiers visés par une formation professionnelle, et leur déclinaison en compétences, sont apparus dans les années 1970 (Balas & Ulmann, 2014), initialement comme des « *outils internes aux ministères* » (Caillaud, 2023, p. 149). En rupture avec la logique scolaire, la pédagogie par objectifs à l'origine de ces référentiels sépare certification et formation, et est liée à un enjeu de professionnalisation des formations.

¹ Associations ou corporations romaines, certaines organisées autour de métiers.

Progressivement, un « modèle d'élaboration paritaire » des référentiels, c'est-à-dire intégrant des représentants des employeurs et des salariés dans les échanges, s'est développé, avec la création des Commissions professionnelles consultatives (CPC)². En 2002, à la suite de la loi de modernisation sociale, ce modèle s'est imposé « à l'ensemble des ministères qui délivrent des certifications professionnelles » (Maillard, 2014, p. 366). À partir de 2018, l'« existence des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation [...] est [...] une obligation légale pour qu'une certification figure dans les répertoires dédiés et tenus par France compétences. » (Caillaud, 2023, p. 149), et c'est une condition nécessaire au financement de la formation *via* le compte personnel de formation, le contrat d'apprentissage, ou encore le contrat de professionnalisation.

L'élaboration des référentiels de certification au sein des CPC, est donc un moment important de construction de « *compromis sociaux normatifs* » (Chauvigné, 2010) autour des attendus d'une formation, et au-delà d'un métier. Comment les acteurs impliqués dans les CPC, notamment ceux liés à l'écologie, comme les représentants du Commissariat général au développement durable (CGDD), s'investissent-ils pour que les référentiels prennent en compte les défis et évolutions de la transition écologique ? Délégué interministériel au développement durable, le CGDD assure en effet un rôle d'intégration de la transition écologique au sein des politiques publiques et d'influence auprès des acteurs socio-économiques (collectivités locales, acteurs publics, entreprises et citoyens).

Nous présenterons, tout d'abord, les premières initiatives d'intégration de la transition écologique dans les référentiels de certification, qualifiées de « verdissement ». Puis, nous reviendrons sur une démarche importante mise en place par le CGDD. Cet organisme a en effet réuni les différents acteurs ministériels liés à l'élaboration des certifications en vue de produire un *Vademecum* pour une meilleure prise en compte des enjeux écologiques et climatiques dans les diplômes nationaux.

² Instances nationales de concertation entre pouvoirs publics et représentants des milieux socio-économiques (employeurs et salariés) sur les certifications professionnelles publiques délivrées par les ministères.

Les premières initiatives de « verdissement » des référentiels de certification

À partir de 2009, et à la suite du Grenelle de l'environnement (2007³), un Plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers dans l'économie verte a été lancé. Piloté par le ministère en charge de l'écologie, ce Plan avait pour objet de « *mobiliser les acteurs, structurer la réflexion sur les filières, analyser les évolutions des métiers et des compétences, [...] accompagner les secteurs économiques* ». Ambitieux et doté d'une gouvernance multipartite (État, collectivités locales, entreprises, organisations non gouvernementales [ONG], syndicats, et experts), le Plan a été suivi politiquement, notamment dans le cadre de plusieurs conférences environnementales. Les analyses visaient les métiers et les secteurs d'activité les plus affectés par la transition écologique : le bâtiment, l'énergie, la biodiversité, l'industrie, etc. La mise en avant d'expérimentation régionales et locales constituait un autre volet du Plan, qui a pris notamment la forme d'un kit méthodologique d'accompagnement des transitions professionnelles (2016). Par ailleurs, le Plan a entraîné la création de l'Observatoire des métiers et emplois de l'économie verte (ONEMEV), dont l'objectif est de produire des méthodes, chiffrages et analyses utiles à la diffusion de la connaissance sur les emplois et les métiers en lien avec l'environnement et le changement climatique.

Les travaux du Plan concluaient « *dès 2010 au besoin d'un effort considérable de rénovation des formations initiales et continues pour y introduire les postures, gestes techniques, connaissances et compétences nécessités par la transition écologique* » (Beaupère & Labruyère, 2016, p.1). Dans ce contexte, le ministère de l'Écologie, *via* le CGDD, a progressivement été invité à un certain nombre de CPC, pour favoriser au mieux la prise en compte des enjeux de transition écologique dans les certifications, et notamment dans les référentiels d'activité, de compétence et d'évaluation.

La position du ministère sur ce sujet entendait ainsi être celle du volontarisme dans l'accompagnement de ces rénovations, sans toutefois toujours disposer de l'expertise ou des moyens humains pour participer activement aux débats des CPC. Actuellement, le CGDD est représenté dans les CPC interminis-

³ Le Grenelle de l'environnement a eu lieu en octobre 2007. Il a réuni des représentants de l'État, des collectivités territoriales, des partenaires sociaux et d'ONG investies sur les enjeux environnementaux. La loi de promulgation du 3 août 2009, dite loi Grenelle I, est issue de ces débats et « *trace les grands traits d'une politique nationale "post réchauffement climatique"* » (site internet « Vie publique » de l'État <https://www.vie-publique.fr/eclairage/268585-le-grenelle-de-lenvironnement-quels-engagements> ; consulté le 07/10/2025).

térielles de l'agriculture, l'agroalimentaire et l'aménagement des espaces ; la mobilité ; le commerce ; la construction et l'industrie, soit cinq CPC sur les onze existantes (Gosseume *et al.*, 2024). Il est également présent au comité de suivi des cycles licence, master et doctorat de l'enseignement supérieur.

Entre 2013 et 2015, le Céreq a conduit une série d'études en accompagnement du Plan national de mobilisation pour les emplois et métiers dans l'économie verte, dont une analyse lexicale des référentiels et des comptes-rendus de CPC, afin de « *prendre la mesure de l'effort de "verdissement" des formations dans les principaux ministères certificateurs* » depuis la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement (Beaupère & Labruyère, 2016, p. 1)⁴.

La méthodologie adoptée a consisté à élaborer une liste de mots-clés significatifs de la transition écologique, organisée en différents registres. Cette liste a été catégorisée en « *cinq registres de vocabulaire : un lexique relatif à la protection de l'environnement ; un lexique relatif aux ressources naturelles ; un lexique relatif à l'économie circulaire ; un lexique relatif à la transition écologique ; un lexique relatif à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)* » (Beaupère & Labruyère, 2016, p. 2).

Les résultats montrent une intégration différenciée de la transition écologique dans les diplômes, selon les secteurs économiques visés. Les diplômes les plus en lien avec ce que l'ONEMEV nomme les métiers « verts » et « verdissants »⁵ sont, sans surprise, ceux qui évoluent le plus, bien au-delà d'une simple adaptation aux nouvelles normes et réglementations. D'autres en restent au simple ajout de mentions aux écogestes, comme le fait de trier les déchets. L'analyse met en avant une prise en compte accrue avec le temps des enjeux écologiques dans un certain nombre de métiers.

⁴ Ce travail a concerné 164 diplômes du ministère en charge de l'Éducation nationale créés ou renouvelés entre 2007 et 2013 ; 24 diplômes du ministère en charge de l'Emploi créés ou renouvelés entre 2007 et 2014 ; 10 diplômes du ministère en charge de l'Agriculture, créés ou renouvelés entre 2007 et 2014 ; et 19 diplômes du ministère en charge de la Jeunesse et des Sports, ainsi que 5 certificats de spécialités et 3 unités capitalisables complémentaires (Beaupère & Labruyère, 2016, p. 2).

⁵ Les métiers verts sont les « *métiers dont la finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement* ». Les métiers verdissants sont ceux dont « *la finalité n'est pas environnementale mais qui intègrent de nouvelles "briques de compétences" pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier.* » (ONEMEV, https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/Onemev_perimetres_definitions.pdf, consulté le 08/10/2025)

ENCADRÉ

Des certifications aux évolutions contrastées (2016)

La compilation effectuée par Nathalie Beaupère et Chantal Labruyère en 2016 montre les évolutions contrastées des référentiels de certifications dans la prise en compte de la transition écologique.

Ainsi, « plusieurs [certifications] illustrent les références à la transition écologique dans les textes des diplômes. Par exemple, dans les diplômes du bâtiment, les démarches qualité impliquent de respecter les normes et préconisations des labels (Bâtiment de basse consommation [BBC], Haute qualité environnementale [HQE]...) décrits dans les savoirs associés des référentiels :

S3.6 – démarche de haute qualité environnementale (HQE)

Objectifs de la démarche de haute qualité environnementale (HQE) :

Écoconstruction :

- Relation harmonieuse des bâtiments avec leur environnement immédiat.
- Choix intégré des procédés, systèmes et produits de construction.
- Chantiers à faibles nuisances.

Écogestion :

- Gestion de l'énergie, de l'eau, des déchets d'activité, de l'entretien et de la maintenance.

(cf. Savoirs associés 3-Confort de l'habitat du BP Maçon) »

Tandis que d'autres « CPC font une référence plus “discrète” à la transition écologique et l'intègre[nt] dans une acception de type “gestes verts” dans les référentiels des diplômes qu'elles gèrent, c'est le cas notamment des 12^e (Communication graphique et audiovisuel), 15^e (Commercialisation et distribution), 16^e (Services administratifs et financiers), 19^e (Coiffure, esthétique et services connexes) et 20^e CPC (Secteur sanitaire et social médico-social) » (Beaupère & Labruyère, 2016, p. 5 et 7).

Par ailleurs, l'intégration de compétences liées au développement durable⁶ « dépend du niveau de diplôme et par conséquent des postes visés ». Les certifications de niveau 5 (brevet de technicien supérieur [BTS]) « qui visent a priori des postes de gestion (du personnel, des achats, des approvisionnements, etc.) ou d'animation d'équipe, voire à terme d'encadrement, comportent davantage de références [...] que les diplômes de niveau 3 (certificat d'aptitude professionnelle [CAP]) où les personnes ne seront pas a priori en situation d'encadrement » (Beaupère & Labruyère, 2016, p. 3).

Au cours de la période étudiée, les ajouts dans les référentiels relèvent surtout d'une logique de sensibilisation. Hormis les métiers directement concernés par la transition écologique, peu d'évolution des pratiques professionnelles sont en effet notables. Des modules généraux et transversaux sont créés

⁶ Terme plus usité que celui de transition écologique dans les années 2010, au moment de l'étude du Céreq.

comme celui de « Prévention, santé, environnement » (PSE) « *intégré à tous les CAP, brevet d'études professionnelles (BEP) et baccalauréats professionnels depuis 2009* » (Beaupère & Labruyère, 2016, p. 3).

Mais ces éléments de sensibilisation sont « *parfois trop génériques et ne renvoient pas à des situations concrètes qui mettraient en exergue les enjeux* » de la transition écologique dans les gestes et pratiques professionnelles (Beaupère & Labruyère, 2016, p. 4).

Après 2015, les activités liées au Plan national de mobilisation pour les métiers de l'économie verte s'amenuisent progressivement. Si la présence en CPC et les activités de l'ONEMEV sont maintenues, aucun nouveau chantier d'envergure n'est initié après les travaux sur l'accompagnement des transitions professionnelles (2013-2016). Ce déclin se confirme en 2019 avec l'arrivée d'un nouveau Commissaire général au développement durable et une réorganisation du CGDD : le bureau en charge des travaux sur les diplômes est supprimé, marquant l'arrêt définitif des activités.

Le Plan de mobilisation, conçu dans un esprit d'amélioration continue sans échéance définie, s'éteint donc progressivement. Cette déshérence trouve ses racines dans un mouvement de repli au CGDD : le rétrécissement conceptuel lors du passage d'une approche centrée sur le développement durable – avec sa dimension sociale intrinsèque⁷ – à une approche centrée sur l'environnement. Cette situation est à la fois liée au contexte politique et humain au sein de l'institution l'environnement étant perçu à ce moment comme mieux maîtrisé – moins sujet à des questionnements sur la légitimité du ministère, et politiquement plus porteur⁸.

En 2022, le sujet est réinvesti par une nouvelle équipe, de taille réduite, pour participer activement aux CPC. Celle-ci décide, en 2024, de mettre en place un groupe de travail afin de synthétiser les pratiques ministérielles quant à l'intégration des compétences de la transition écologique dans les certifications professionnelles (niveaux 3 à 5), et ainsi proposer une méthodologie commune. Il s'agissait de faire reposer l'effort de « verdissement » non plus sur une représentation nécessairement limitée du CGDD dans les CPC mais sur la consolidation des pratiques au

⁷ Voir la conception du développement durable en 3 piliers définis en 1992 dans l'Agenda 21 : économique, social, environnemental.

⁸ Cependant, le volet social revient lorsqu'il est question de transition écologique. Il réémerge ainsi plus récemment avec la notion de transition juste.

sein de l'écosystème de la certification, impliquant partenaires sociaux comme représentants des ministères.

Une mobilisation interministérielle sous l'égide du CGDD

La loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié la composition et le fonctionnement des CPC. Leur nombre est passé à 11 et elles sont désormais interministérielles et non plus ministérielles. Elles couvrent « *l'ensemble des champs professionnels* » et « *formulent des avis conformes concernant la création, la révision ou la suppression des diplômes et titres professionnels et leurs référentiels [...] relevant de leur domaine de compétence.* » (Gosseume *et al.*, 2024, p. 3). Les enjeux sont congruents avec ceux mentionnés plus haut, à savoir une meilleure implication des partenaires sociaux dans la construction des certifications publiques et des « *correspondances entre blocs de compétences des certifications visant un même métier* » pour favoriser les mobilités professionnelles et la gestion des compétences en entreprise (Gosseume *et al.*, 2024, p. 3).

L'enjeu est, dès lors, pour les différents ministères certificateurs, d'apprendre à travailler ensemble, ce qu'a permis le groupe de travail mis en place par le CGDD entre février 2024 et mars 2025. Ce groupe a procédé par auditions de certaines branches professionnelles et associations, mais seuls les représentants des ministères et organismes publics impliqués dans la certification étaient réunis autour de la table⁹.

Ce groupe de travail a produit un *Vademecum* (Graves & Olive-Otto, 2025), soit un guide méthodologique, destiné en premier lieu aux enregistrements de droit des certificateurs publics, mais cherchant à généraliser la méthodologie aux enregistrements sur demande de certifications (principalement des organismes certificateurs privés). Il a été pensé en appui au *Vademecum RNCP* de France compétences qui décrit les critères de qualité pour un enregistrement d'une certification au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

⁹ Parmi ces organismes, l'on compte : le CGDD, la Direction de la certification professionnelle de France Compétences, la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère en charge du travail (DGEFP), la Direction générale de l'enseignement scolaire du ministère en charge de l'éducation nationale (DGESCO), la Direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère en charge de l'agriculture (DGER), le ministère des Armées et des Anciens combattants, le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Culture, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), et la Mission interministérielle d'appui à la révision des certifications professionnelles de l'État.

Le *Vademecum Prise en compte de la transition écologique dans les certifications professionnelles* est ainsi pensé comme un guide non contraignant visant une approche qualité des certifications. Il représente un appui pour les certificateurs au moment où un nouveau critère d'écriture des référentiels intégrant officiellement les enjeux écologiques est introduit par le décret n° 2025-500, traduisant ainsi une évolution majeure pour la prise en compte de la transition écologique dans les référentiels.

Avec ce nouveau décret, l'adaptation des compétences à la transition écologique devient légalement un critère de qualité pour les certifications professionnelles à prendre en compte « *en fonction de la certification professionnelle concernée* »¹⁰.

Conclusion

Pour reprendre l'expression de Pascal Caillaud dans sa postface au numéro de la revue *Formation Emploi* (Ulmann & Balas [dir.], 2023), les référentiels sont des « *obscurs objets du droit* ». En effet, sur la forme « *ils sont bien sources de droit, puisque leur existence et leur qualité sont des obligations légales du régime des certifications* » ; cependant « *dans leur contenu, il est difficile de les considérer comme tels, ne créant ni obligation pour les certificateurs, les formateurs, les apprenants, qui soient susceptibles d'être invoqués devant des juridictions en cas de désaccord sur leur interprétation* » (Caillaud, 2023, p. 157). L'enjeu, dès lors, n'est pas tant celui du droit « dur » et des contentieux, que celui d'une évolution normative, autour de compromis sociaux sur la définition de l'évolution des métiers et des formations, ainsi que l'indique Christian Chauvigné (2010).

Les études du Céreq (Beaupère *et al.*, 2016 ; Beaupère & Labruyère, 2016 ; Gosseume *et al.*, 2024 ; Kogut-Kubiak, 2024) ont montré par exemple que la formation professionnelle continue en entreprise intègre de façon croissante les enjeux écologiques par l'application des réglementations et les formations obligatoires, ainsi que par la normalisation. Pour autant, les crispations actuelles autour de l'écologie et de son « inflation normative » montrent bien l'importance des compromis et consensus autour de ces différentes normes en évolution. L'écologisation des référentiels s'opère dans un équilibre subtil entre action et régulation de l'État et mise en dialogue des acteurs. Il est à noter que si les acteurs de branche sont de plus en plus force de proposition sur l'intégration des enjeux de transition écologique dans les

¹⁰ Décret n° 2025-500 du 6 juin 2025 relatif à la certification professionnelle.

formations et les métiers (cf. chapitre de Caroline Vanuls dans cet ouvrage), comme le montre l'action du Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP), l'État conserve un rôle de chef d'orchestre, mais également d'impulsion. Celle-ci se traduit par une formalisation législative, et par la production de guides méthodologique pour l'intégration de ces règles de droit, comme le *Vademecum* coordonné par le CGDD.

Au sein du comité de suivi licence-master-doctorat¹¹, France compétences est particulièrement attentive à la formulation des compétences et au respect des critères d'enregistrement formulés récemment. C'est le cas également des représentants du CGDD, qui participent activement, au sein de cette instance, à l'intégration des compétences de la transition écologique dans les référentiels de l'enseignement supérieur. Les transformations sont ainsi en cours, produisant de nouvelles normes en évolution, fruits de conventions multiples.

¹¹ Le comité suit la mise en œuvre des textes relatifs au cadre national des formations et aux diplômes nationaux de licence, licence professionnelle, master et doctorat (arrêté du 15 avril 2022 relatif au comité de suivi licence-master-doctorat).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Bourlet, C. (2015). Le Livre des métiers dit d'Étienne Boileau et la lente mise en place d'une législation écrite du travail à Paris (fin XIII^e-début XIV^e siècle). *Médiévales*, 69, 19-47.

Balas, S. & Ulmann, A.-L. (2014). Référentiel de formation. Dans A. Jorro (dir.), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (p.361-364). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

Beaupère, N., Labruyère, C. & Wendling, J. (2016). *Prise en compte des mutations induites par la transition vers l'économie verte dans les formations professionnelles initiales*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Études » (n° 4).

Beaupère, N. & Labruyère, C. (2016). *Prise en compte des mutations induites par la transition vers l'économie verte dans les formations professionnelles initiales – Volume 2*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Études » (n° 6).

Caillaud, P. (2023). Le référentiel : cet obscur objet de droit. *Formation Emploi*, 164, 149-158.

Chauvigné, C. (2010). Les référentiels en formation : des normes en confrontation. *Recherche & Formation*, 64, 77-90.

Gosseume, V., Kogut-Kubiak, F. & Paddeu, J. (2024). *L'offre de certification et ses évolutions à l'aune des CPC interministérielles*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Études » (no 55).

Graves, N. & Olive-Otto, M. (2025). *Prise en compte de la transition écologique dans les certifications professionnelles : Vademecum* [en ligne]. Paris : Service de l'économie verte et solidaire, Commissariat général au développement durable. https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/publications/cgdd_vademecum_guide2_juillet2025.pdf

Kogut-Kubiak, F. (2024). Quelle intégration des enjeux liés aux transitions écologique et numérique dans les certifications professionnelles ? *Céreq Bref*, 463.

Maillard, F. (2014). Référentiel d'emploi. Dans A. Jorro (dir.), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (p.365-368). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

Ulmann, A.-L. & Balas, S. (dir.). (2023). *Les référentiels à l'épreuve de leurs usages entre travail et formation*. *Formation Emploi*, 164(4) (numéro spécial).

PARTIE 2

Travailler pour l'écologie

Emplois et parcours d'insertion dans les métiers de la transition écologique : les enseignements de l'enquête Génération

Valérie ILARDI

Économiste

Département Entrées et évolutions dans la vie active, Céreq

Gaëlle DABET

Statisticienne

Département Entrées et évolutions dans la vie active, Céreq

L'enquête Génération permet de caractériser les emplois « verts » occupés par les jeunes diplômés d'une part, et les trajectoires d'insertion des sortants de formations environnementales, d'autre part. Elle montre l'absence de lien systématique entre la spécialité de formation et le domaine du métier exercé, ainsi que la dépendance des résultats aux nomenclatures retenues.

Les impératifs politiques visant à limiter le dérèglement climatique et à préserver la biodiversité impliquent une transformation en profondeur des structures économiques. Depuis une décennie, les travaux menés au sein du Céreq ont mis en lumière le rôle joué par l'écologisation de la formation et de l'emploi dans ce processus de transition environnementale. Plusieurs recherches récentes se sont penchées sur l'articulation entre les deux dans le champ environnemental¹ (Aznar, Campens & Mazerm, 2011 ; Margontier, 2019 ; Margontier & Kraszweski, 2022 ; Mazari & Moncel, 2022).

Dans une première partie, ce chapitre se propose d'analyser les caractéristiques des métiers « verts » exercés au cours des trois premières années de vie active à partir des données de l'interrogation en 2020 de la Génération 2017 (encadré 1), ainsi que les caractéristiques des emplois correspondants (contrat de travail, rémunération, temps de travail, libellé d'emploi). Les emplois concernés correspondent aux métiers qui relèvent strictement de

¹ Qu'il s'agisse de l'insertion professionnelle des diplômés issus des formations environnementales répertoriées par le Commissariat général au développement durable (CGDD) ou de la description des métiers verts définis par l'Insee dans la nomenclature PCS2020.

l'agrégat vert défini par la nomenclature PCS2020, qui regroupe 150 intitulés de professions considérées comme relevant de cette catégorie (encadré 2).

Dans une deuxième partie, ce chapitre s'intéresse à l'insertion professionnelle des jeunes sortants de formations environnementales en 2017, telles que définies par le Commissariat général au développement durable (CGDD) (encadré 3). Il questionne enfin les limites des nomenclatures existantes pour appréhender l'adéquation entre formation et emploi dans le domaine environnemental.

ENCADRÉ 1

L'enquête Génération

Les résultats sont issus de l'interrogation en 2020 de la Génération 2017. Les données sont représentatives au niveau national des individus primo-sortants de formation initiale durant l'année scolaire 2016-2017, tous niveaux de diplômes confondus. Elles permettent d'analyser le parcours professionnel des jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active. Cette enquête bénéficie d'une extension d'échantillon et d'un module de questions supplémentaires financés par le Commissariat général au développement durable (CGDD) concernant les jeunes sortants de formations environnementales, repérées conjointement par le Céreq et le CGDD (encadré 3).

ENCADRÉ 2

Les métiers « verts » identifiés dans l'agrégat vert de la PCS2020 de l'Insee

Un métier « vert » est défini comme un métier dont la finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. Ainsi, sur consultation de l'Observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte (Onemev) et pour améliorer le niveau de détail sur le repérage des métiers concernés, les travaux de refonte de la PCS (profession et catégorie socioprofessionnelle) ont donné lieu à la constitution d'un agrégat ad hoc dans la PCS 2020, dénommé agrégat des métiers « verts ».

Ces métiers sont classés dans six domaines environnementaux, auxquels s'ajoutent les métiers liés à l'entretien des espaces verts. Ces derniers sont intégrés à l'ensemble des métiers verts défini par la PCS 2020, mais le service statistique des ministères chargés de l'environnement, de l'énergie, de la construction, du logement

et des transports (le SDES) les distingue dans son analyse détaillée. En effet, bien qu'étroitement liés à la nature et regroupant un grand nombre de professionnels, ils poursuivent moins directement que d'autres métiers verts une finalité ou des compétences orientées vers la mesure, la prévention, la maîtrise ou la correction des impacts négatifs sur l'environnement, qui constituent le cœur de ces métiers.

Par ailleurs, par définition, la PCS 2020, qui est la nomenclature officielle en vigueur, ne change pas. En revanche, les outils permettant de classer les professions dans cette nomenclature sont actualisés chaque année pour intégrer des améliorations et sont donc millésimés.

* Service des données et études statistiques rattaché au CGDD.

Pour en savoir plus : <https://www.insee.fr/fr/information/6050093>

ENCADRÉ 3

Les formations environnementales répertoriées par le CGDD

L'identification des formations environnementales repose sur une recherche par mots-clés dans les intitulés de diplômes. Ces mots-clés, définis en collaboration par le CGDD et le Céreq, permettent de distinguer six domaines : prévention et réduction des pollutions, protection de la nature et des milieux, hygiène et sécurité, aménagement du territoire, maîtrise de l'énergie et énergies renouvelables, et gestion sociétale de l'environnement. Le contenu de chaque formation est ensuite analysé selon les modules et le volume horaire, ce qui permet de qualifier le degré d'orientation environnementale : dominante, modérée ou faible.

La comptabilisation des formations se fait donc à partir des codes diplôme, en ne retenant que celles pour lesquelles un effectif inscrit en dernière année est enregistré. Cette méthodologie assure un suivi statistique cohérent, tout en tenant compte des spécificités et de l'évolution des diplômes selon leur niveau. En conséquence, le nombre de formations et d'effectifs recensés est probablement sous-estimé.

Trajectoires professionnelles des jeunes qui accèdent aux métiers « verts »

Des métiers variés, entre expertise et terrain

Les emplois verts occupés par les jeunes de la Génération 2017 couvrent une large variété de métiers, entre terrain, encadrement technique et fonctions d'expertise. Ils sont classifiés dans l'agrégat vert de la PCS 2020 en six grands domaines d'activité :

- Gestion sociétale de l'environnement (19% de l'ensemble des métiers verts occupés en 2020 par les jeunes de la Génération 2017) : ce premier domaine recouvre des fonctions transversales, liées à la coordination, la sensibilisation ou l'expertise. On retrouve dans ce domaine des professions telles que chargé d'études en environnement (6%), chargé de mission (4%) ou animateur environnement (3%).
- Hygiène, sécurité, santé, environnement (18%) : ce second domaine comprend des métiers liés à la gestion des risques, à la qualité et à la sécurité environnementale : responsable Qualité-sécurité-environnement (QSE) (5%), animateur Hygiène-sécurité-environnement (HSE) (2%) ou technicien sécurité-environnement.
- Prévention, réduction des pollutions, nuisances et risques (18%) : ce domaine, à l'interface entre terrain et technicité, regroupe par exemple des ripeurs, agents de tri, agents d'assainissement ou techniciens du traitement des eaux et des déchets.
- Aménagement du territoire (13%) : ce domaine comprend les métiers liés à l'entretien, à l'aménagement et à la valorisation des espaces naturels ou urbains.
- Protection de la nature, gestion et étude des milieux et des équilibres écologiques (10%) : dans ce domaine certains jeunes travaillent dans la préservation des milieux naturels ou forestiers, comme techniciens ou ingénieurs environnement, gardes forestiers ou chargés de mission nature.
- Maîtrise des énergies et énergies renouvelables (7%) : les principaux métiers se situent dans le développement des énergies renouvelables ou l'efficacité énergétique, à travers des postes de chargé de mission énergie, ingénieur-conseil ou responsable R&D.

Aux métiers concernés par ces domaines s'ajoutent ceux liés à l'entretien des espaces verts (15%) dont agent d'entretien des espaces verts, jardinier, ouvrier des espaces verts, jardinier paysagiste, employés des espaces verts, etc.

Près des trois-quarts des emplois verts occupés par les jeunes de la Génération 2017 sont concentrés dans quatre secteurs d'activités. L'industrie tout d'abord, qui regroupe 22% de ces emplois (contre 10% de l'ensemble des emplois), ce secteur employant notamment les responsables qualité-sécurité-environnement, les animateurs hygiène-sécurité-environnement ou encore les éboueurs. Vient ensuite le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques, avec 19% des emplois verts (vs 10% de l'ensemble), intégrant des profils comme les chargés d'études ou les consultants en environnement ; puis les services administratifs et de soutien (15% vs 4%) qui incluent les paysagistes, les agents d'entretien d'espaces verts et de voirie et enfin l'administration publique (16% vs 8%), à laquelle sont rattachés par exemple des agents d'entretien ou des chargés de mission en environnement.

Ouvriers ou cadres : une polarisation des emplois verts

Trois ans après la fin de leur formation initiale, plus d'un tiers des jeunes occupant un métier vert sont ouvriers et un tiers sont cadres (tableau 1). La prépondérance des ouvriers, dont la part est deux fois plus élevée que pour l'ensemble de la Génération en emploi, s'explique par le poids des emplois d'exécution dans certaines activités vertes, comme la gestion des déchets ou l'entretien des espaces verts. Par ailleurs, si les jeunes exerçant des métiers verts sont plus souvent cadres que l'ensemble des jeunes de la Génération 2017, ils sont aussi plus qualifiés que leurs homologues plus âgés exerçant un métier vert (33% sont cadres vs 18% dans l'ensemble de la population). Cet écart est une conséquence de l'essor des formations du supérieur dans l'environnement, l'énergie ou la prévention des pollutions et des risques.

Ces emplois se révèlent largement masculins. Ainsi, la part des femmes dans les emplois verts reste faible, même si elle est plus élevée chez les jeunes que dans l'ensemble de la population. Les femmes représentent 30% des personnes qui occupent un emploi vert dans la Génération 2017, contre 16% dans l'ensemble de la population exerçant un métier vert en France (Enquête Emploi 2023, Insee). Cette présence reste cependant très différenciée selon le niveau de qualification de l'emploi : elles sont plus souvent cadres et occupent rarement des emplois d'ouvrier.

À la date de l'enquête, le salaire moyen dans les métiers verts s'établit à 1 700 euros nets mensuels, un niveau comparable à celui observé pour l'ensemble de la Génération. Cependant, des différences s'observent selon le genre. En effet, la répartition sectorielle des emplois entre femmes et hommes dans les métiers verts influe sur les niveaux de rémunération : les femmes perçoivent en moyenne un salaire supérieur à celui des hommes, soit 1 900 euros contre 1 650 euros. Cette situation s'explique notamment par la présence plus marquée des femmes parmi les cadres et/ou dans certains secteurs mieux rémunérés des métiers verts tel que, par exemple, celui de la « maîtrise de l'énergie et des énergies renouvelables ».

Des emplois plus précaires

Les emplois verts offrent des conditions d'emploi plus précaires que les autres. Trois ans après la sortie des études, les jeunes concernés sont moins souvent en contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires (59% contre 68% pour l'ensemble des jeunes actifs). Ce déséquilibre s'observe pour toutes catégories socio-professionnelles, des ouvriers aux cadres. Ainsi, si la part de CDI est de 67% pour les cadres dans l'ensemble de la Génération, elle est de 62% pour les cadres des métiers verts, et respectivement de 37% et 28% pour les ouvriers. La part des indépendants est par ailleurs anecdotique (2%).

TABLEAU 1

Caractéristiques des emplois occupés par la population dans son ensemble (données enquête Emploi) et par les jeunes de l'enquête Génération

%	Ensemble de la population*		Génération 2017 (en emploi en 2020**)	
	Emploi vert	Ensemble	Emploi vert	Ensemble
PCS				
Cadres	18	22	33	22
Professions intermédiaires	18	25	27	28
Ouvriers	56	19	37	17
Autres	8	34	3	33
Total	100	100	100	100
Statut d'emploi et type de contrat				
Indépendant	8	13	2	5
Salarié	92	87	98	95
Dont :				
CDI, fonctionnaire	70	73	59	68
CDD	22	14	37	27
Total	100	100	100	100
Plus haut diplôme obtenu en 2017				
Diplôme supérieur long	25	31	37	28
Diplôme supérieur court	8	15	19	27
Baccalauréat ou équivalent	16	21	27	31
CAP, BEP ou équivalent, aucun diplôme	51	33	17	14
Ensemble	100	100	100	100

Lecture : l'enquête Emploi (2023) indique que 18 % des personnes exerçant un métier vert dans l'ensemble de la population occupent un poste de cadre. Cette proportion est nettement plus élevée chez les jeunes sortis du système éducatif : selon l'enquête Génération 2017, 33 % de ceux qui occupent un emploi vert en 2020 sont cadres.

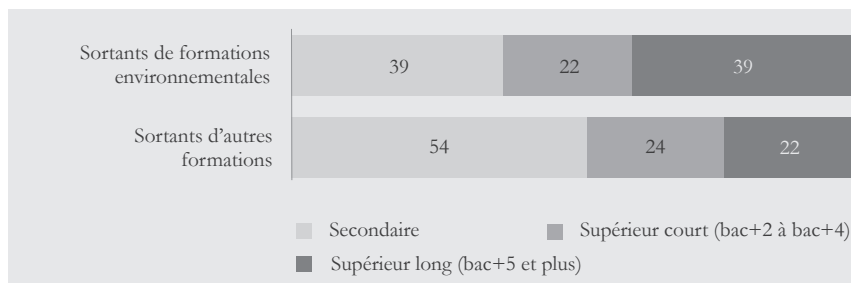
Champs : * en emploi en 2023 – ** en emploi en 2020.

Sources : *enquête Emploi 2023, Insee – ** enquête 2020 auprès de la Génération 2017, Céreq.

L'insertion professionnelle des diplômés issus des formations environnementales

GRAPHIQUE 1

Répartition des sortants de formation par grand niveau de diplôme (%)



Champ : ensemble des jeunes de la Génération.

Source : enquête Génération 2017, interrogation 2020., Céreq.

Des trajectoires professionnelles en apparence favorisées mais qui relèvent en réalité de la structure des qualifications

Trois ans après la fin de leur formation initiale, les jeunes diplômés d'une formation environnementale telle que définie par le CGDD (encadré 3) sont plus souvent en emploi que ceux issus de formations dans d'autres spécialités (75% vs 71%). Lorsqu'ils sont en emploi, ils exercent plus souvent à temps plein (84% vs 75%), ont un salaire médian plus élevé (1 740 euros vs 1 600 euros), mais sont plus nombreux à être en emploi à durée déterminée (21% vs 17%).

En effet, bien que dominées par l'emploi, leurs trajectoires professionnelles en début de vie active sont davantage marquées par l'instabilité que celles des autres jeunes. Ceux issus de formations environnementales connaissent plus fréquemment des trajectoires d'accès rapide et récurrent à l'emploi à durée déterminée (EDD)² que les jeunes issus d'autres spécialités de formation : la différence est de +3 points pour les sortants d'un niveau inférieur ou égal au

² Ces trajectoires sont issues d'un travail de classification des parcours d'insertion, visant à regrouper les parcours autour de « trajectoires-types », à partir des informations recueillies dans le calendrier mensuel d'activité (emploi, chômage, inactivité, formation/reprise d'études). Les 9 trajectoires-types établies sont les suivantes : Accès rapide et durable à l'emploi à durée indéterminée (EDI) (1), Accès différé à l'EDI (2), Accès rapide et récurrent à l'emploi à durée déterminée (EDD) (3), Accès tardif à l'activité (4), Sortie

baccalauréat, +3 points pour les titulaires d'un bac+2 à bac+4 et +8 points pour les bac+5 et plus (tableau 2).

Les diplômés de formations environnementales de niveau bac+5 et plus connaissent des conditions d'insertion et d'emploi plus défavorables que celles des autres diplômés de ce niveau. Ils sont ainsi moins nombreux à s'inscrire dans une trajectoire d'accès à l'emploi à durée indéterminée (EDI) (57 % *vs* 67 %).

Les résultats d'une analyse économétrique, toutes choses égales par ailleurs³, montrent enfin que les jeunes sortants de formations environnementales ont passé un peu moins de temps en emploi, ont moins de chance de suivre une trajectoire marquée par l'accès à l'emploi à durée indéterminée et ont des salaires légèrement moins élevés que ceux issus de formations d'autres spécialités. Ces résultats confirment que leur situation a priori favorable sur le marché du travail, quand on observe les indicateurs sur l'ensemble de la population, est en réalité le résultat d'un effet de structure.

de l'emploi vers le chômage (5), Sortie du marché du travail (6), Chômage persistant ou récurrent (7), Parcours durable hors du marché du travail (8) et Parcours marqué par un retour en formation (9). Les deux premières peuvent être agrégées sous l'intitulé Accès à l'EDI, les trajectoires 5 et 6 sous le terme Sortie d'emploi et les 7 et 8 Maintien aux marges de l'emploi. La typologie a été élaborée en deux étapes : une classification ascendante hiérarchique (CAH) a été réalisée sur les résultats d'une analyse des correspondances multiples (ACM). Pour une présentation des trajectoires, voir *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*, Céreq Enquêtes n° 3, 2022.

³ Ces résultats sont issus de plusieurs régressions économétriques portant sur le nombre de mois passés en emploi, la probabilité d'avoir suivi une trajectoire « Accès à l'emploi à durée indéterminée (EDI) » et le salaire perçu à la date de l'enquête pour les individus en emploi à cette période, en contrôlant des variables telles que le genre, le niveau de diplôme et le recours à l'alternance.

TABLEAU 2

Trajectoires en début de vie active selon le niveau de la classe de sortie et la spécialité de formation (%)

		Niveau de la classe de sortie en 2017			
		Secondaire	Supérieur court	Supérieur long	Ensemble
Accès à l'EDI (rapide ou différé)	Formations environnementales	33	55	57	47
	Autres spécialités	35	56	67	45
Accès rapide et récurrent à l'EDD	Formations environnementales	25	22	22	23
	Autres spécialités	22	19	14	18
Accès tardif à l'activité	Formations environnementales	7	6	6	6
	Autres spécialités	7	4	4	6
Sortie de l'emploi	Formations environnementales	8	5	5	6
	Autres spécialités	9	8	6	8
Maintien aux marges de l'emplo	Formations environnementales	20	7	7	13
	Autres spécialités	19	8	6	17
Retour en formation	Formations environnementales	7	5	3	5
	Autres spécialités	8	5	3	6
Ensemble	Formations environnementales	100	100	100	100
	Autres spécialités	100	100	100	100

EDI : emploi à durée indéterminé – EDD : emploi à durée déterminée.

Supérieur court : bac+2 à +4 – Supérieur long : bac+5 et plus.

Lecture : 47 % des jeunes issus de formations environnementales s'inscrivent dans une trajectoire d'accès à l'emploi à durée indéterminée de manière rapide ou différée.

Champ : ensemble des jeunes de la Génération.

Source : interrogation 2020 de la Génération 2017, Céreq.

Par ailleurs, les conditions d'insertion varient selon les domaines au sein des formations environnementales. Les formations liées au domaine de l'« énergie », de la « prévention des pollutions et des risques » ainsi que dans une moindre mesure celles du domaine « gestion sociétale de l'environnement » offrent de bonnes conditions d'insertion. En effet, parmi les jeunes qui ont

préparé un diplôme dans le domaine de l'énergie ou de la prévention des pollutions et des risques, un peu plus de la moitié (52%) ont eu un parcours marqué par un accès à l'emploi à durée indéterminée au cours de leurs trois premières années de vie active. Respectivement 76% et 79% d'entre eux sont en emploi en octobre 2020 et environ 7 jeunes sur 10 occupent un emploi à durée indéterminée. Les jeunes formés à la « gestion sociétale en environnement » connaissent le taux d'emploi le plus élevé parmi l'ensemble des formations environnementales (82%) mais ont davantage eu recours à de l'emploi à durée déterminée au cours de leurs parcours professionnel et sont, pour un tiers d'entre eux, recrutés sur ce type de contrat à la date de l'enquête (16% seulement pour les sortants de l'énergie et 23% pour celui de la prévention des pollutions et risques par exemple).

À l'inverse, les jeunes formés dans le domaine « Hygiène-sécurité-santé-environnement (HSSE) » sont les moins bien insérés sur le marché du travail. Près d'un quart (24%) ont connu un parcours marqué par une trajectoire de maintien aux marges de l'emploi et 26% sont au chômage trois ans après la fin de leur formation, soit deux fois plus que l'ensemble des autres jeunes formés dans les domaines environnementaux. Lorsqu'ils accèdent à l'emploi, ils sont également davantage concernés par les emplois à durée déterminée.

Les sortants de formation des domaines « protection de la nature » et « aménagement du territoire » ont des parcours d'insertion intermédiaires. Cependant, leurs taux d'emploi sont comparables à ceux des autres domaines bien insérés (aux alentours de 75%).

Des parcours professionnels encore minoritaires dans les emplois verts : une adéquation formation-emploi difficile à mesurer

À l'issue d'une formation environnementale, une minorité de jeunes accèdent à un métier vert : 17% des jeunes ayant suivi une telle formation ont occupé au moins un emploi vert au cours de leurs trois premières années d'activité, et à peine 11% d'entre eux exercent un emploi de cette catégorie en octobre 2020. Parallèlement, la majorité (61%) des jeunes ayant occupé au moins un emploi vert au cours de leurs parcours n'est pas issue de formations en environnement.

Ces chiffres sont néanmoins tributaires des nomenclatures utilisées : les formations environnementales sont déterminées à partir d'une liste de

diplômes établie par le CGDD, et les métiers verts sont définis selon une liste de PCS constituant l'agrégat vert de l'Insee. Ainsi, il ne s'agit pas ici d'évaluer l'adéquation entre les formations et les emplois dans le champ de l'environnement, certaines formations pouvant mener à des postes dont les finalités et/ou les compétences mobilisées contribuent à l'écologisation, sans être nécessairement classées comme formation environnementales, et il en va de même pour les métiers identifiés comme verts.

Les jeunes actifs qui occupent un emploi vert mais sont dépourvus de formation environnementale sont plus souvent diplômés au mieux de l'enseignement secondaire et occupent majoritairement des postes d'ouvriers ou des fonctions techniques dans des secteurs d'activité bien définis, souvent marqués par une certaine précarité des conditions d'emploi et des parcours d'insertion professionnelle parfois complexes.

Par ailleurs, parmi les jeunes formés à l'environnement mais qui travaillent hors métiers verts, 42 % indiquent que l'activité principale de leur entreprise est liée à l'environnement et 43 % estiment que leur poste requiert des compétences environnementales. Autrement dit, même si l'adéquation stricte entre formation et emploi – au sens de « formé vert - métier vert exercé en 2020 » – ne se vérifie pas, la grande majorité des jeunes formés dans le domaine vert occupent des emplois présentant un lien, direct ou indirect, avec leur formation initiale.

Conclusion

L'analyse des parcours d'insertion et des emplois occupés par les jeunes de la Génération 2017 met en lumière la place encore restreinte, mais non négligeable, des métiers liés à la transition écologique dans les premières années de vie active. Si les emplois dits « verts » demeurent très minoritaires parmi l'ensemble des jeunes actifs, ils se caractérisent par une diversité de fonctions allant des postes d'exécution aux activités d'expertise et par une concentration dans certains secteurs d'activité, tels que l'industrie, les services techniques ou l'administration publique.

Les résultats montrent également que si les jeunes issus des formations environnementales bénéficient d'une insertion globalement plus favorable que la moyenne de leur Génération, ce n'est pas le cas des jeunes issus de ces formations au niveau bac+5 et plus. Toutes choses égales par ailleurs, en contrôlant notamment le niveau de formation, il s'avère que les formations

environnementales conduisent à des parcours professionnels davantage marqués par le chômage, un accès à l'emploi à durée indéterminée moins fréquent et des rémunérations plus faibles. Le résultat global s'explique donc principalement par la structure des niveaux de diplômes de ces formés sortant massivement du supérieur long.

Ces résultats soulignent par ailleurs la difficulté à appréhender l'adéquation entre formations environnementales et emplois verts. La majorité des jeunes diplômés de ces formations n'exercent pas dans des métiers classés comme verts au sens strict des nomenclatures statistiques, mais occupent des postes où les compétences environnementales sont mobilisées de façon transversale. Inversement, nombre de jeunes travaillant dans les métiers verts ne sont pas issus de formations identifiées comme environnementales. Ces constats invitent à interroger la pertinence des nomenclatures actuellement en usage qu'il s'agisse de la définition des formations environnementales proposée par le CGDD ou de l'agrégat vert de l'Insee pour saisir la réalité des processus d'écologisation des emplois et des compétences.

Ainsi, la transition écologique ne se traduit pas uniquement par l'émergence d'un nouveau segment d'emplois spécialisés, elle se traduit aussi par une transformation diffuse des qualifications et des activités professionnelles. L'enjeu pour les années à venir consistera à mieux identifier et accompagner cette diffusion des compétences environnementales dans l'ensemble du tissu économique. Cette évolution interroge, plus largement, les politiques de formation et d'emploi dans leur capacité à anticiper les besoins en compétences induits par la transition écologique, et à garantir à l'ensemble des jeunes des trajectoires d'insertion durables dans un marché du travail en mutation.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Aznar, O., Campens, E. & Mazerm, T. (2011). La « bulle » des formations environnementales, Céreq Bref, 289.

Margontier, S. (2019). Les formations environnementales mènent-elles à l'emploi ? DataLab, Service de la donnée et des études statistiques, Commissariat général au développement durable.

Margontier, S. & Kraszweski M. (2022). Quelle insertion professionnelle pour les jeunes formés dans le domaine environnemental ? DataLab, Service de la donnée et des études statistiques, Commissariat général au développement durable.

Mazari, Z. & Moncel, N. (2022). Quelles sont les trajectoires d'insertion des jeunes dans les métiers de la transition écologique ? Marseille : Céreq, coll. « Working paper » (n° 16).

De l'écologisation de l'entreprise à l'écologisation du travail ? Regard sur deux PME du BTP

Félicie DROUILLEAU

Anthropologue

Département Travail et professionnalisation, Céreq

Olivia FOLI

Sociologie et communication des organisations

Sorbonne Université et Céreq, associée au LEST

Stéphane MICHUN

Économiste

ART-Dev, centre associé Céreq de Montpellier

Liza BAGHIONI

Anthropologue du travail

Département Travail et professionnalisation, Céreq

Dans les deux petites entreprises du BTP étudiées, les processus d'écologisation sont impulsés par les dirigeants et les cadres des fonctions transverses et sont intégrés à la stratégie économique. L'organisation du travail, portée par le management, évolue davantage que le contenu des tâches professionnelles.

Le secteur des bâtiments et travaux publics (BTP), fortement émetteur de gaz à effet de serre, grand consommateur d'énergie et producteur de déchets, est particulièrement concerné par les réglementations environnementales (RE). La dernière en date, la RE 2020, a une triple ambition : diminuer l'impact sur le climat des bâtiments neufs en prenant en compte l'ensemble des émissions sur leur cycle de vie, dès la construction ; poursuivre l'amélioration de la performance énergétique et la baisse de consommations, notamment par une performance accrue de l'isolation ; garantir aux habitants que leur logement sera adapté aux conditions climatiques futures en introduisant un objectif de confort en été. À cela s'ajoutent des incitations fortes à la rénovation énergétique des bâtiments existants et à l'économie circulaire¹.

¹ La Responsabilité élargie du producteur dans le bâtiment (REP Bâtiment) est entrée en vigueur en 2023 dans le cadre de la Loi Agec (loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, 2020), l'année de notre enquête. Elle implique que les entreprises de travaux reprennent gratuitement les déchets produits en les intégrant à leur facturation et à leurs process de production dans une approche « cycle de vie » des matériaux (site internet de la Fédération française du bâtiment [FFB] : <https://www.>

Nous appelons « processus d'écologisation » un ensemble de démarches par lesquelles l'environnement est pris en compte dans les politiques publiques, dans les organisations, voire dans les pratiques professionnelles (Mormont, 2013 ; Ginelli 2017). Dans le bâtiment et les travaux publics, ces processus sont en cours depuis plusieurs années, sous l'impulsion réglementaire, mais aussi par le biais de démarches volontaristes d'entreprises et de travailleurs et travailleuses (Amarillo, 2013 ; Gournet & Beslay, 2015 ; Kalck, 2016 ; Zélem, 2018 ; Foli & Sulzer, 2023, entre autres travaux).

Dans le cadre de l'enquête C>Terre conduite pour le compte du ministère en charge du travail, le Céreq avait analysé les processus d'écologisation dans une grande entreprise du BTP. À partir des résultats, des hypothèses établies pour les entreprises de plus petite taille ont été testées dans une PME de travaux publics, Nicéco, et une société coopérative de production (SCOP) du bâtiment, Silva (encadré). Il s'agit ici de saisir au mieux la manière dont ces processus d'écologisation s'intègrent dans un secteur concurrentiel, c'est à dire comment les entreprises évoluent et se repositionnent, plus ou moins fortement sur des marchés locaux, et comment elles modifient (ou pas) les manières de travailler au sein de leurs équipes (Baghioni & Foli, 2025 ; Drouilleau *et al.*, 2025 ; Drouilleau & Michun, 2025).

ENCADRÉ

Les enquêtes

Les deux enquêtes sur lesquelles s'appuie cet article ont été réalisées entre juillet 2023 et mars 2024 dans le cadre du projet Écolo-Acte* co-financé par l'appel à manifestation d'intérêt « Travail et écologie » de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son dispositif d'innovation La Fabrique CTO (Conditions de travail et organisation). Cet appel orientait les investigations vers les PME.

Les enquêtes par démarche qualitative ont permis de conduire quatorze entretiens semi-directifs et quatre phases d'observation directe du travail dans les deux organisations. L'accès à la SCOP Silva a été rendu possible grâce à l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail d'Occitanie.

La SCOP Silva, née dans les années 1990 de la volonté des salariés de reprendre en main leur entreprise de maçonnerie alors en liquidation judiciaire, compte aujourd'hui une cinquantaine de salariés. Depuis sa création, les changements ont été

ffbatiment.fr/gestion-entreprise/organiser-mon-chantier/dechets-de-chantier-bonnes-pratiques-environnementales/dossier/dechets-de-chantier-c-est-quoi-la-rep-batiment)

assez rapides : développement d'une offre de charpente et couverture, d'un pôle de génie civil, d'une offre de « petits travaux » et de services en direction des particuliers et volonté affichée, à partir de 2015, de prendre le tournant écologique. Le développement du marché de l'ossature bois (conception/réalisation) et du désamiantage, la réhabilitation des réservoirs d'eau potable en moyenne montagne, la préservation de l'environnement naturel (utilisation d'huile biologique pour les engins de chantier), la maîtrise du béton de terre**, l'achat d'une voiture électrique pour les déplacements professionnels et l'installation de panneaux photovoltaïques témoignent de cette réorientation.

La PME Nicéco est une entreprise de travaux publics installée dans un village de montagne, et qui compte une trentaine de salariés. Elle a également recours à l'intérim, *via* des agences situées en bas de vallée. Cette entreprise familiale, créée dans les années 1930, met en avant son inscription territoriale. Par exemple, elle favorise l'emploi local (salariés ou artisans), elle a fréquemment recours à la co-traitance avec d'autres entreprises du territoire, et elle propose à ses salariés des avantages sociaux.

* Écologie - Acteurs, travail et compétences dans les entreprises.

** Il s'agit d'un béton composé de sable, de gravillons, de terre crue (jouant le rôle du ciment habituellement utilisé dans le béton classique) et d'eau.

L'écologie, comme marché de niche, porté par les dirigeants

Selon la Fédération française du bâtiment (FFB, 2025), les très petites entreprises (TPE, moins de 10 salariés) et les petites et moyennes entreprises (PME) représentent une grande majorité des acteurs du secteur. Elles rassemblent des professionnels hétérogènes en termes de spécialités, de niveaux de formation, de chiffre d'affaires et de capacités d'investissement, et demeurent très attachées à leur indépendance, notamment en raison du caractère « *domestique* » de leur entreprise (Frances & Tricoire, 2016 citant Le Texier, 2016). Bien plus que dans les grandes entreprises, leur stratégie est le résultat d'une combinaison de contraintes, de facteurs émergents et d'actes délibérés opérés par une équipe dirigeante personnalisant l'entreprise.

Les deux PME enquêtées ne font pas exception. Leur écologisation se fait principalement « par le haut », *via* une stratégie de niche, et dans le cadre d'un ancrage territorial fort (Petit *et al.* 2023 ; Gonin, 2024). Une forte instrumentation gestionnaire (responsabilité sociétale des entreprises [RSE], labels, certifications, etc.) se conjugue à une personnalisation de l'entreprise, y compris pour la SCOP, et à une inscription revendiquée dans un territoire

de moyenne montagne pour Nicéco. Cette écologisation se manifeste par des engagements (RSE), des partenariats (avec l'ADEME² pour la SCOP Silva), des contractualisations (avec la Métropole, un Parc naturel national pour Nicéco), des réalisations ambitieuses (chantiers d'écoconstruction ou de travaux publics exigeants), des batteries d'indicateurs, etc.

L'écologisation nécessite de faire évoluer le modèle économique, d'aller au-delà de la simple mise en conformité, d'entamer une réflexion sur « la mission » de l'organisation, les besoins auxquels elle entend répondre et « le métier » de l'entreprise, les savoir-faire et le domaine d'expertise qu'elle maîtrise ou souhaite prochainement maîtriser. Elle implique également de définir des critères pour choisir fournisseurs et partenaires et de s'inscrire dans une dynamique de certification et de labellisation. Le rôle décisif des dirigeants (Nivet & Trouvé, 2021) se vérifie en matière d'écologisation.

Du côté de la SCOP, le dirigeant a dû faire accepter le tournant vers la construction durable qui, aujourd'hui, représente environ un quart du chiffre d'affaires (données citées en entretien par le dirigeant). Pour faire valider la montée en puissance de l'ossature bois, du béton de terre et de la maison passive, il a préservé les pôles d'activité plus anciens, le marché des particuliers notamment, et les emplois correspondants. Au-delà, il recherche en permanence un équilibre dynamique entre la conquête de nouveaux marchés, l'affirmation de l'orientation écologique et la volonté d'affermir la santé financière de l'entreprise ainsi que l'employabilité et le bien-être au travail des coopérateurs-salariés.

Dans le cas de Nicéco, la direction a piloté unilatéralement la mise en œuvre de la stratégie d'écologisation. Un des trois dirigeants porte cette stratégie. Son rôle d'élu à la Fédération professionnelle du département et à la Chambre de commerce et d'industrie (CCI), lui donne l'occasion de participer activement à des groupes de travail visant la mise en place d'une charte de chantier vert de la Métropole et ainsi de répondre aux futurs appels d'offre en se plaçant dans une position de force au niveau local. Ses échanges au sein de la fédération professionnelle lui permettent également de viser un nouveau label (RSE Travaux Publics niveau performant), ainsi qu'il l'a indiqué en entretien : « *C'est ce qu'on faisait déjà et on s'est aperçu qu'on pouvait assez facilement entrer dans cette démarche en nous renseignant auprès de la Fédération professionnelle, qui met des outils à disposition et accompagne les entreprises* » (dirigeant de Nicéco).

² Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

Par ailleurs, afin de développer ce marché qu'il conçoit désormais comme porteur, il joue la carte de l'évolution technologique des équipements. En entretien, il mentionne par exemple l'achat d'une nouvelle centrale à béton, d'une recycleuse d'eaux usées, ou encore l'installation de panneaux solaires, et d'une flotte de véhicules électriques. Pour ce faire, il lui faut lever des fonds auprès de différentes instances publiques qui proposent des aides financières (sont citées la Région, l'ADEME, par exemple). Le profil de ce dirigeant, formé dans une grande école de commerce, ayant eu différentes expériences à l'étranger avant d'intégrer l'entreprise familiale, et qui est aussi engagé dans différentes organisations – professionnelles, départementales, régionales, de la Métropole – montre qu'il possède à la fois les compétences et le réseau lui permettant de se lancer dans de telles démarches (audits, visites d'experts, montage de dossiers, etc.). La question du travail, de son organisation comme celle des tâches à faire évoluer, découle de la stratégie mise en œuvre. La direction traite cette question de manière prescriptive, par la voie hiérarchique classique. Dans les faits, au moment de l'enquête, seuls quelques salariés sont désignés pour participer aux chantiers dits « écologiques » en cours (construction d'une station d'épuration, chantiers avec un Parc naturel national). En revanche, l'ensemble des salariés est concerné par la mise en place d'un cycle de tâches à effectuer en lien avec le cycle des déchets/matériaux pour toutes les équipes.

La construction de liens avec les acteurs publics, la participation aux instances professionnelles, la proximité avec des organismes pro-actifs (comme Envirobât³) en matière de transition écologique mais aussi de RSE ou de conditions de travail sont autant de leviers essentiels pour une écologisation de l'entreprise. Les deux PME ont pleinement mobilisé leur ancrage territorial et professionnel pour obtenir de nouveaux marchés, se faire (re) connaître et faire valider par les acteurs locaux leurs choix stratégiques. En interne, le management développe une communication rappelant aux employés les objectifs stratégiques liant écologisation et développement de l'entreprise. L'action entrepreneuriale se décline alors en « pédagogie ». Cela est particulièrement vrai dès lors qu'il s'agit de distiller une culture de l'éco-

³ Envirobât est un centre de ressource et un réseau d'acteurs du bâtiment. Son objectif est de « contribuer à la réduction de l'empreinte environnementale des bâtiments » et à l'adaptation de ces derniers au changement climatique. Cette association organise des formations, des rencontres, et porte et anime les démarches « Bâtiment Durable » et « Quartier Durable » en Occitanie. (<https://www.envirobat-oc.fr/qui-sommes-nous>)

nomie circulaire avec pour objectif ultime de traiter les déchets comme une ressource, ce qui, idéalement, doit être pris en compte dès la conception des projets.

L'écologisation, un incessant travail managérial

La SCOP Silva s'est investie dans des démarches RSE et fait partie d'un club d'entreprises animé par la fédération des SCOP. La normalisation RSE, encouragée par la fédération, a contribué à sensibiliser les membres des entreprises concernées aux enjeux environnementaux. Cette labellisation a ainsi donné un cadre qui a permis de structurer le développement stratégique de l'entreprise. Cela a été possible grâce à l'animation de la thématique portée par la responsable RH de la SCOP, très mobilisée sur ces sujets. Formée aux relations internationales, elle a choisi d'intégrer la SCOP Silva pour revenir s'installer sur les lieux de son enfance et dans un cadre de travail proche de la nature. Elle dit en entretien être « *très sensible à la cause écologique* ». À Nicéco, l'intérêt et les actions en faveur de l'environnement – notamment les investissements matériels liés au développement de l'économie circulaire – préexistaient à l'établissement de la labellisation RSE. Le label a permis de valoriser ce travail, en décrivant et listant dans des dossiers, des organisations du travail pensées bien en amont.

Dans les deux organisations, Silva et Nicéco, cette labellisation RSE s'incarne dans des fonctions transverses de type Qualité Sécurité Environnement (QSE) portées par des femmes cadres. Elles effectuent un travail de type « *reporting* », basé sur des listes d'indicateurs, mais aussi de sensibilisation *in situ*. La mise en conformité par rapport à la norme implique en effet des visites de chantiers et des explications récurrentes, sur le tri des déchets notamment, mais également sur la gestion de l'eau, par exemple. Le travail des chargées de mission QSE est souvent conçu comme une forme d'animation relativement peu contraignante pour les équipes, se traduisant par quelques minutes d'échange lors d'une visite de chantier par exemple. Mais bien que cette animation participe de de la mise en visibilité des stratégies d'écologisation pensées par les dirigeants, elle n'est pas toujours efficace.

Dans la SCOP Silva, le tri des déchets de chantier, pour un recyclage par des prestataires externes, est effectué de manière attentive dans les chantiers « exemplaires » (Gournet & Beslay, 2015), mais un peu moins lors de travaux chez les particuliers. La responsable QSE y sensibilise les équipes, toujours

dans le dialogue et la négociation. Il faut rappeler aux personnels, sous différentes formes et canaux d'information, les objectifs stratégiques liant l'écologisation de la PME à la croissance économique, et donc à l'emploi local.

Dans la PME Nicéco, le label RSE est venu s'ajouter à différentes certifications déjà obtenues par l'entreprise quelques années plus tôt. La chargée de mission QSE communique globalement sur les principes de la RSE auprès des salariés, tout en procédant à des visites de chantier. Sur les chantiers, ce label n'est que très peu évoqué en tant que tel. En revanche, l'ensemble des tâches prescrites en lien avec le tri des déchets et la récupération de matériaux apparaît comme faisant désormais partie des pratiques inévitables au sein des activités de travail.

Le rôle d'animation, de sensibilisation, et de communication est porté par les fonctions transverses des organisations étudiées (RH, QSE). L'écologisation est négociée, mais des contournements se font jour de la part des équipes. L'application des normes managériales ne va pas de soi, par exemple sur certains sites, le tri des déchets de chantier peut être plus difficile à mettre en œuvre : pente, exigüité, etc. Ainsi que l'indique un élu au comité social et économique (CSE) de la SCOP Silva évoquant le travail de la chargée de mission QSE « *après c'est vrai que dès fois, c'est un peu... les gens... ils trouvent que c'est un peu abusé quoi [...]. Moi je la vois rarement* ». Dans cette SCOP, la chargée de mission formalise son action à travers des procédures qui, loin d'être toujours respectées, reportent la contrainte sur une poignée de salariés, notamment le magasinier.

Dans la PME Nicéco, la sensibilisation telle que l'exerce la responsable QSE n'est pas l'unique voie empruntée par les cadres. En effet, le conducteur de travaux dit veiller lui aussi au respect des normes écologiques (tri, récupération, etc.), que ce soit par de simples rappels à l'ordre oraux, ou bien par des actions plus coercitives. L'écologisation des pratiques sur chantier se colore d'une dimension plus moralisante, avec un contrôle plus strict et des conflits plus aigus.

L'écologisation des chantiers à l'épreuve du travail

En écologisant les chantiers, les cadres cherchent à impulser un changement des manières de travailler dans les équipes. Cependant, l'implication des salariés dans ce processus de transition est variable.

Dans les deux PME investiguées, certains chantiers sont à la pointe et sont qualifiés de “chantiers exemplaires” par les cadres. Les cahiers des charges des appels d’offres soumis aux entreprises sont drastiques, avec des prescriptions techniques qui détaillent très précisément la nature des matériaux et les équipements prévus, leurs caractéristiques, etc. On peut considérer que les chantiers comportant des modifications à plusieurs niveaux (organisationnel, technique, pratiques professionnelles) sont « exemplaires » de ce que l’écologisation de l’activité économique fait à l’organisation du travail et au travail sur le chantier.

Les chantiers aux normes environnementales drastiques, réalisés par la PME Nicéco pour le client Parc naturel national, correspondent à cette catégorie. Le travail en zone environnementale protégée implique le respect de réglementations propres à la préservation des écosystèmes (rivières, espèces protégées, etc.).

Les chantiers avec le Parc sont qualifiés de particulièrement complexes et fastidieux par les cadres. Ils impliquent différentes démarches de concertation, en amont (réunions), pendant (échanges sur la bonne tenue du chantier, contrôles) et en aval du chantier (retours d’expériences). Ces échanges sont cruciaux pour bien saisir les termes et exigences du commanditaire avant de procéder à la mise œuvre du chantier : « *on sent bien qu’on n’a pas le même vocabulaire, il faut d’abord se comprendre* », indique le conducteur de travaux à ce propos. Ainsi, les chantiers avec le Parc impliquent des aménagements très concrets dans le déroulement des tâches, comme éviter la manipulation de produits polluants aux abords des rivières par exemple. Le conducteur de travaux a alors expliqué qu’il assignait toujours les mêmes ouvriers sur ces chantiers. Il dit choisir « *les plus méticuleux* », « *les plus propres et les plus ordonnés* », « *les moins revêches* », car le contrôle et les interactions avec le prestataire sont fréquents. Nous n’avons pas pu nous entretenir avec les ouvriers concernés, mais il est possible que ce type de pratique managériale, certes enserrée dans des contraintes de délais, produise une forme de hiérarchie symbolique des chantiers comme des équipes, ce qui pourrait alimenter des conflits de distinction entre les salariés.

À Nicéco, certaines pratiques imposées dans le cadre des chantiers du Parc ont été transférées sur d’autres chantiers. Les personnels ont acquis des réflexes en termes de préservation environnementale, comme s’éloigner d’un cours d’eau lors du plein de carburant, ou être scrupuleux sur le ramas-

sage des déchets « humains » (plastique, etc.). Une autre transformation du travail émane des mesures écologiques liées à l'économie circulaire. Nicéco possède sa propre carrière d'extraction depuis plusieurs années et elle a installé une plateforme de revalorisation des matériaux en 2018, en amont des obligations liées à la filière Responsabilité élargie du producteur (REP). De nouveaux « circuits matières » et une nouvelle organisation du travail sont mis en place avec la volonté d'aller vers des pratiques plus fines de tri ou recyclage des matériaux et vers le traitement de déchets. Les directives modifient la division des tâches à réaliser. Pour favoriser la coordination et la traçabilité des opérations, une application de type « réseau social numérique », spécialement conçue pour les chantiers BTP, est utilisée. Des informations sont transférées en direct, par écrit ou photo, au sein des équipes, et avec le conducteur des travaux. Si, selon la hiérarchie, les usages numériques ont favorisé la diffusion des « bonnes pratiques » de tri et recyclage, des accrocs sont aussi constatés lorsque l'application met en visibilité des pratiques professionnelles où les consignes ne sont pas appliquées. Cela crée des tensions entre les personnels et met à l'épingle des personnes, qualifiées de « *mal éduquées* » par leurs collègues ou leur responsable. Une stigmatisation et une moralisation des comportements accompagne l'écologisation du travail. Et ceci d'autant plus que peu de discussions collectives ont lieu à propos des évolutions du travail et des conditions de travail. Les individus semblent plutôt renvoyés à leurs défaillances personnelles là où l'organisation du travail est en cause.

Conclusion

Ainsi, l'écologisation de l'activité économique pensée par les dirigeants se décline en interne, par un travail de sensibilisation-communication, pris en charge par les managers des fonctions supports transverses. Cependant, dans les deux entreprises enquêtées, l'organisation concrète du travail est finalement assez peu mise en discussion. Les processus de RSE, s'ils relèvent souvent de la communication et de la « pédagogie », impliquent peu de dialogue autour du travail, à l'instar de ce qui a été montré dans les coopératives industrielle et de service (Baghioni & Séchaud, 2023). Ainsi, par exemple, les enjeux d'évolution des conditions de travail et de pénibilité semblent relativement peu articulés aux dynamiques d'écologisation.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Amarillo, H. (2013). Le secteur du bâtiment durable : vers de nouveaux rapports entre acteurs de l'acte de construire ? *Revue de l'ITRES*, 79(4), 85-109.

Baghioni, L. & Foli, O. (2025). *Une écologisation tirée par des évolutions techniques, avec effets sur le travail, le cas de Nicéco, PME du BTP*. Marseille : Céreq, coll. « Working paper » (n° 35).

Baghioni, L. & Séchaud, F. (2023). Des coopératives pour l'écologie : un travail d'organisation ? *Céreq Bref*, 447.

Drouilleau, F., Foli, O., Michun, S. & Baghioni, L. (2025). Quand le BTP se met au vert : les défis de l'écologisation dans deux PME. *Céreq Bref*, 470.

Drouilleau, F. & Michun, S. (2025). Silva, une SCOP en voie d'écologisation de sa stratégie et de son activité. Marseille : Céreq, coll. « Working paper » (n° 33).

Fédération Française du Bâtiment (2025). Le bâtiment en chiffres en 2024 [En ligne].

Foli, O. & Sulzer, E. (2023). La transition écologique dans les métiers de la construction : l'encadrement de chantier en première ligne. *Céreq Bref*, 448.

Frances, J. & Tricoire, A. (2016). Rénover plus vert : les obstacles à la « montée en compétences » des artisans du bâtiment. *Formation Emploi*, 135.

Ginelli, L. (2017). *Jeux de nature, natures en jeu. Des loisirs aux prises avec l'écologisation des sociétés*. Bruxelles : Peter Lang.

Gonin, A. (2024). Le territoire au secours des transitions ? Une approche territoriale des transitions comme changements systémiques. *Géocarrefour*, 98(3-4) [En ligne].

Gournet, R. & Beslay, C. (2015). Les professionnels du bâtiment face aux enjeux de la performance énergétique : nouveaux savoirs et nouveaux métiers. *SociologieS – Dossiers, Enjeux environnementaux et dynamiques des groupes professionnels* [En ligne].

Kalck, P. (2016). *Les controverses sur le développement durable dans le domaine du bâtiment*. Marseille : Céreq, coll. « NEF » (n° 53).

Mormont, M. (2013). Écologisation : entre sciences, conventions et pratiques. *Natures Sciences Sociétés*, 21(2), 159-160.

Nivet, B. & Trouvé, P. (2021). Pour une sociologie des petites entreprises. *Sociologies pratiques, n° hors-série*, 117-131.

Petit, O., Méral, P., Calvo-Mendieta, I. & Melin, H. (2023). Dynamiques de transformation socio-écologique des territoires : quelle contribution de la socio-économie écologique ? *Développement durable et territoires*, 14(1) [En ligne].

Zélem, M.-C. (2018). Economies d'énergie : le bâtiment confronté à ses habitants. *Annales des Mines - Responsabilité et environnement*, 90(2), 26-34.

Commerce alimentaire et transition écologique : des professionnalités en mouvement, mais à la marge

Mathieu HOCQUELET

Sociologue du travail

Département Travail, emploi et professionnalisation, Céreq

Samira MAHLAOU

Sciences de l'éducation et de la formation

Département Travail, emploi et professionnalisation, Céreq

La transition écologique a des impacts sur certains métiers du commerce de détail alimentaire. Le rôle actif des employés, entre sensibilisation du client et maîtrise technique, se développe dans des organisations qui favorisent la polyvalence et l'autonomie. Ces initiatives sont encore marginales et portées par des structures alternatives dont le potentiel de transformation ne pourra se passer du soutien des pouvoirs publics.

Ce chapitre part d'un constat. Alors que les effets de la transition écologique (TE) en matière d'emploi et l'analyse des métiers verts ont fait l'objet de nombreuses recherches, les transformations du travail induites, incluant le rôle des travailleurs, restent à interroger. En effet, si la notion de TE véhicule l'idée d'un processus engagé de régulation des activités productives (Passet, 2024), notre questionnement, complémentaire, part du travail quotidien pour éclairer les dynamiques ancrées d'écologisation à travers les pratiques professionnelles (Mormont, 2013). S'inscrivant dans les recherches analysant les articulations entre travail et environnement, ce chapitre s'intéresse au sens donné par les travailleurs à leur activité face aux effets de la production sur les environnements et à leurs possibilités d'agir (Räthzel *et al.*, 2021). Il s'agit plus largement d'appréhender la TE comme la construction de dynamiques socioproductives, regroupant un ensemble d'acteurs parmi lesquels les travailleurs, en interaction autour de façons de produire et de consommer.

C'est dans cette perspective que s'inscrit cette recherche dans le commerce de détail alimentaire centrée sur deux cas : une laiterie-fromagerie indépen-

dante et un magasin d'alimentation biologique. Dans un secteur commercial historiquement structuré comme extension du fordisme, accompagnant l'essor du système alimentaire industrialisé, ces organisations minoritaires et se voulant en rupture, œuvrent à combiner orientation militante et modèle économique viable. Elles illustrent les possibilités d'enrichissement des métiers et des compétences, tout en rencontrant d'importants freins structurels et conjoncturels.

ENCADRÉ

Méthodologie

Cette recherche porte sur l'écologisation des pratiques de travail dans le commerce alimentaire. Tirée d'une étude réalisée pour la Dares (Sulzer *et al.*, 2023), elle s'appuie sur des entretiens avec des dirigeants et des salariés de deux magasins engagés dans des démarches écologiques, et d'observations de leurs activités suivies d'échanges avec eux.

Le premier cas est celui d'une laiterie-fromagerie indépendante, appelée Urbalait (UL), située dans un quartier en cours de gentrification au centre d'une grande ville. Lors de l'enquête, UL employait cinq personnes : deux gérantes de 40 ans environ, ayant changé de carrière pour ouvrir ce magasin après avoir obtenu un certificat de qualification professionnelle (CQP) de vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ; une vendeuse salariée de 20 ans environ débutant sa carrière après un bac professionnel en industrie de transformation et le même CQP ; une vendeuse salariée de 30 ans environ, ayant auparavant travaillé dans le stylisme-modélisme ; une stagiaire d'un peu plus de 20 ans, en première année d'Agro Paris Tech.

Le second cas est un magasin d'alimentation biologique, appelé Magasin Bio (MB), situé dans un autre quartier en gentrification du même centre-ville. Lors de l'étude, MB employait quatorze personnes : un gérant et un adjoint, tous deux quarantennaires et titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 ; un chef de magasin et douze vendeurs-caissiers répartis entre hommes et femmes, majoritairement jeunes et ayant eu des parcours de formation variés, mais tous liés à la connaissance des produits et process (formation de naturopathe, parents administrateurs d'une association pour le maintien d'une agriculture paysanne [AMAP] par exemple). La plupart des employés ont choisi ou se sont reconvertis dans ce métier pour répondre à l'urgence climatique ou approfondir leurs connaissances sur les liens entre alimentation et environnement. La moitié avait obtenu un CQP de vendeur-conseil en produits bio, créé par la société coopérative à laquelle le magasin est affilié.

Un commerce alimentaire encore synonyme de complexe agro-industriel

En 2023, les grandes surfaces concentrent près des deux tiers des ventes alimentaires et plus de la moitié du marché bio, loin devant les magasins spécialisés (30%) et les artisans-commerçants (6%). Elles connaissent depuis une dizaine d'années d'importantes restructurations, mises en lumière dans le cadre d'une étude précédente (Hocquelet & Mahlaoui, 2022a, 2022b). Associées à la numérisation, ces restructurations laissent entrevoir de possibles gisements de profit (automatisation de la gestion des stocks, des caisses libre-service, de l'élaboration des prix, du service client), éclipsant souvent les enjeux liés à la TE en convoquant l'urgence liée à des mutations, synonymes pour les salariés d'emplois menacés. Cette entrée en crise se manifeste par une nouvelle phase de concentration des enseignes et des transformations de la structuration du secteur. Les salariés n'en voient pas pour autant leur travail bouleversé mais leurs conditions et normes d'emploi se fragilisent, dans un secteur marqué par de bas salaires et un faible taux de syndicalisation.

Les représentants des salariés interrogés soulignaient l'enjeu de restructurations devenues permanentes et protéiformes, reléguant les enjeux environnementaux au second plan. Des tentatives de régulation ont été mises en œuvre¹, censées réduire le gaspillage, les plastiques, promouvoir les énergies renouvelables et protéger les agriculteurs des pressions des négociations entre distributeurs et agro-industrie. Ces normes étaient au cœur des mobilisations d'agriculteurs de début 2024. Ceux pratiquant une agriculture conventionnelle protestaient contre la faiblesse de leurs revenus, des normes de production jugées excessives et déloyales face à la concurrence étrangère et, paradoxalement, le manque de soutien face au dérèglement climatique. Les revendications des agriculteurs bio portaient quant à elles sur une rémunération juste et l'accroissement des moyens pour respecter les normes environnementales, sans contester leur légitimité. L'agriculture biologique connaît en effet une crise entre 2020 et 2023, conséquence d'un double mouvement de baisse des ventes liée à l'inflation et d'élargissement de l'offre. Face au ralentissement des ventes en 2022, les produits bio voient leur prix chuter, contraignant des agriculteurs à vendre à des prix conventionnels malgré des coûts de production plus élevés.

¹ Lois Garot [2016], Egalim [2018], AGEC [2020], climat et résilience [2021].

Bien que distincts dans leur portée et leur approche, la crèmerie-fromagerie et le magasin spécialisé bio ici étudiés partagent une orientation militante marquée par une volonté de s'extraire des chaînes agroalimentaires, des pratiques agro-industrielles et de la grande distribution, tout en cherchant à établir un modèle économique viable (Hocquelet & Mahlaoui, 2024).

Urbalaît (UL) est une initiative récente (2019) de laiterie-fromagerie de centre-ville occupant cinq personnes (encadré). Elle est engagée pour l'écologisation de la production laitière, mettant en avant l'usage du lait cru, l'élevage extensif, le respect des cycles saisonniers, les méthodes de production artisanales, la promotion de la consigne et la réduction des déchets, ainsi que la formation des salariés à la fabrication de fromages. Cette très petite entreprise (TPE) valorise le savoir-faire traditionnel et vise à assurer une juste rémunération des agriculteurs. En intégrant une dimension éducative, UL sensibilise salariés et clients à la fabrication de fromages pour jouer un rôle dans la transformation des habitudes de consommation.

Le MagasinBio (MB) enquêté est un magasin spécialisé bio (MSB) de centre-ville appartenant à une chaîne coopérative nationale. Fondée dans les années 1970, l'enseigne a connu une croissance rapide à l'image du marché bio. De 400 magasins fin 2017, elle a atteint les 700 début 2021 avant de se heurter, comme ses concurrents, à un ralentissement des ventes et à la baisse du nombre de ses magasins jusqu'en 2023 (-143 en 2022 et -260 en 2023 selon Biolinéaires). Acteur historique structuré à travers un réseau de magasins locaux, s'appuyant sur l'expansion de la demande pour des alternatives à la grande distribution, l'enseigne promeut des produits et pratiques visant à réduire l'empreinte environnementale de l'activité de production, de distribution et de consommation.

Deux initiatives à visée transformatrice qui développent les professionalités

Les deux initiatives cherchent à subvertir les pratiques de la grande distribution et de l'agriculture conventionnelle. À l'échelle locale, UL promeut la fabrication de fromages et l'éducation de sa clientèle aux enjeux de l'écologisation laitière. À l'échelle nationale, MB agit sur les chaînes d'approvisionnement et les méthodes de vente. Ces magasins affrontent une tension entre leur orientation militante initiale et la nécessité de viabilité économique. Ils

adoptent le libre-service et développent des formations qualifiantes² pour être compétitifs, en les articulant avec des apprentissages issus de savoir-faire paysans non certifiés. Toutefois, leurs normes éthiques plus strictes entraînent des prix souvent plus élevés que dans les enseignes de la grande distribution (20 % à 30 % d'écart en 2024), frein potentiel à leur développement et à une diffusion élargie de leurs pratiques.

UL et MB illustrent ainsi deux voies complémentaires de transformation de la distribution alimentaire. Ces initiatives incarnent une résistance à un modèle non durable et une aspiration croissante à une alternative plus ancrée localement, d'inspiration militante. Leur succès repose sur leur capacité à surmonter les obstacles à l'élargissement de leur audience.

Les pratiques d'écologisation chez UL et MB montrent comment des projets militants redéfinissent les rôles professionnels des vendeurs. L'écologisation dépasse la simple vente et inclut l'éducation environnementale. Les vendeurs, en s'appropriant cette mission, redonnent du sens à leur métier. Ils ne se contentent pas de vendre, mais promeuvent des pratiques renforçant la conscience environnementale de la clientèle : « *On peut toujours amener [les clients] sur une nouvelle chose... on explique la démarche, que c'est plus écologique...* » (vendeuse d'UL). Les échanges sont des occasions d'informer sur les conditions de production et les impacts environnementaux. Les vendeurs doivent convaincre, répondre aux critiques, intégrer les retours des clients, approfondir leur connaissance des matières premières et des interactions entre production, distribution et consommation, avec une approche sensible à la nature. « *On explique aux clients que la tomate ça a une saison... ça fait des conversations* » (vendeuse d'UL). Leur mission éducative devient ainsi un argument commercial auprès d'une clientèle en quête d'une alimentation plus durable.

Les vendeurs ne sont pas exemptés de leurs tâches classiques. Une vendeuse décrit ainsi leur variété : « *mise en rayon, mise en avant des produits, ménage, caisse, conseil clients, service à la coupe...* » (vendeuse de MB). Mais chez MB, la polyvalence va au-delà des simples exigences de productivité : le temps en caisse est limité (1 h 30 – 2 h) pour permettre le déploiement du plaidoyer auprès des clients. Les tâches répétitives sont partagées, valorisant la proximité et la connaissance produit. Si les lieux de vente partagent avec la grande distribution le principe du libre-service, ils s'en éloignent par la proportion de références proposées en vrac, devançant les exigences de la loi : plus d'un

² Comme le certificat de qualification professionnelle (CQP) Vendeur conseil en produits biologiques.

tiers des produits sont disposés en vrac ou emballage réemployable lorsque les grandes surfaces visent 20% d'ici 2030. Ce mode de vente nécessite un rapport sensible (regard, toucher, odeur) en matière d'identification, à partir d'une gamme plus grande et locale qui nécessite parfois l'aide du client. Cela contribue à la formation des nouveaux employés à l'identification du vrac et s'accompagne de procédures de vérification plus pointues que le libre-service empaqueté le plus diffusé (Agathosthène, 2025).

Chez UL, les employés participent à la fabrication des fromages, enrichissant leurs compétences et leur capacité à expliquer les enjeux écologiques : « *Comme on en fabrique tous les jours, on sait comment ça se passe* ». Certaines tâches ingrates sont perçues comme importantes écologiquement. La gestion des consignes de pots de yaourt en verre, bien que déplaisante, est ainsi vue comme une responsabilité. Les vendeuses veillent aussi à la gestion des déchets : « *Nous on essaye de faire attention* », quitte à parcourir quelques rues pour déposer les cartons.

Les chemins entravés de l'écologisation : des conditions organisationnelles favorables mais une dépendance au sentier et aux effets de l'inflation

Les dynamiques d'écologisation entraînent une transformation des pratiques professionnelles et compétences des vendeurs, avec une diversification des profils recrutés pour intégrer les enjeux environnementaux. Si les parcours des salariés en magasin, en termes de diplômes ou d'expériences, s'éloignent des standards de la grande distribution, les circulations entre cadres des MSB et de la grande distribution se sont accrues face à un intérêt mutuel croissant dans une période récente caractérisée par un fort développement des MSB de 2017 à 2020 puis par une chute rapide des ventes entraînant la fermeture de centaines de magasins entre 2021 et 2023.

Le développement professionnel repose dans les deux cas sur des pratiques de délibération collective, de partage de savoir-faire et de compétences, qui permettent aux vendeurs de donner plus de sens à leur travail en y intégrant des objectifs écologiques, souvent liés à des enjeux de santé et de sécurité. Les horaires et amplitudes s'éloignent des ouvertures en continu. Si ces choix sont motivés économiquement, ils permettent par ailleurs de consacrer un temps distinct à chaque séquence de production : collecte de lait local, fabrication de fromages, distribution chez UL, ou dans un autre

registre, de préserver la transmission des messages en s'appuyant sur la polyvalence chez MB.

Dans les deux cas, il s'agit à la fois de re-scander et relier des temps et étapes du travail autour de son sens. Cela permet de restaurer l'intelligibilité et la légitimité des logiques communes d'action lorsqu'elles sont aujourd'hui le plus souvent mêlées autour d'une forte division du travail justifiée par l'efficacité productive : cadences élevées, morcellement des process amont-aval, avec pour conséquence une externalisation et une fragmentation des savoirs et savoir-faire liés aux produits. Cette approche favorise aussi l'autonomie dans un contexte de gestion du temps et des effectifs contraint par de petites surfaces de vente et des modèles orientés qualité : faible disponibilité entre production et vente chez UL ; hausse de l'amplitude horaire chez MB avec le recul des ventes bio.

Ces dynamiques mobilisent des compétences clés. Chez MB, les salariés ont la capacité d'analyser les impacts environnementaux des pratiques, notamment à travers la connaissance des cahiers des charges, procès et labels. L'enseigne est en effet pionnière en matière d'informations croisées et de généralisation de l'affichage de labels et « scores » sur les produits vendus sous sa marque propre (MDD), reflétant une approche systémique des questions environnementales. Ensuite, elle a la capacité à promouvoir auprès des clients des visions alternatives et à leur appropriation des objectifs écologiques.

L'écologisation ne se limite pas aux initiatives portant sur la professionnalité des travailleurs. MB affiche ainsi une politique sociale s'inscrivant dans les principes de l'économie sociale et solidaire (ESS) et vise une « gouvernance responsable ». Les salariés sont consultés dans la mise en œuvre de la stratégie, peuvent devenir sociétaire au bout de deux ans et siéger dans les instances de décision. Par ailleurs, la rémunération débute à 110 % du SMIC et l'échelle de rémunération va de 1 à 7. La politique sociale s'inscrit dans des configurations intégrant production, transformation, distribution et leurs interdépendances. L'articulation entre vente de produits respectueux de l'environnement et santé des consommateurs et des travailleurs tout au long de la chaîne agro-alimentaire se cristallise dans les points de vente dans les formes d'organisation collectives du travail quotidien. Chez MB, si la polyvalence est liée aux faibles effectifs comme dans les superettes/hard discounters, elle relève aussi d'une séquentialité socialisant le « sale boulot » en équipe.

Goulet d'étranglement dans la grande distribution, le travail en caisse, son intensité et la négociation entre logique industrielle et de service qui l'anime (Bernard, 2005) est socialisé en équipe. Chez UL, l'horizontalisation des rapports sociaux est assumée, et s'illustre par une polyfonctionnalité entre les directrices et salariées où « *toutes peuvent tout faire* », où chacune sait fabriquer, vendre et former à la fabrication de fromages. Dans les deux cas, il s'agit de créer un environnement favorable au plaidoyer écologique. Si le retour à des formes de production plus traditionnelles implique plus de maintenance, l'organisation collective privilégie la diversification des tâches, savoirs et savoir-faire et une recomposition du travail fondée sur un sens partagé, plutôt que sur la seule efficacité des flux. Cette logique vise un cercle vertueux où santé des employés et durabilité environnementale se renforcent mutuellement.

UL et MB se heurtent toutefois à des limites face aux acteurs dominants du secteur. Dans la coopérative de MB, des tensions ont éclaté aussi bien chez les agriculteurs que chez les salariés travaillant pour l'enseigne, en lien avec une croissance rapide et des objectifs ambitieux freinés par la crise du bio entre 2021 et 2024. Ces tensions traduisent une dépendance persistante aux logiques industrielles, productivistes et centrées sur la rentabilité. Leur capacité à sortir d'un marché de niche³, sans reproduire les pratiques des grandes surfaces alimentaires, est cruciale pour impulser une réelle transformation.

Les dynamiques d'écologisation soulignent l'importance de conditions organisationnelles favorables – délibération, partage des savoirs, attention à la santé au travail – pour déployer leur potentiel. Mais la généralisation de ces dynamiques suppose de dépasser les dépendances aux logiques dominantes et de promouvoir des pratiques inclusives et durables. Or ces ambitions sont fragilisées par l'inflation et le recul des priorités environnementales de ces dernières années. MB poursuit toutefois sa croissance dans la durée, par-delà la crise conjoncturelle du bio qui est intervenue entre 2020 et 2023 : l'enseigne qui compte environ 740 magasins en 2025 vise l'ouverture de plus de 150 magasins supplémentaires d'ici 2029, souhaite multiplier ses produits en marque propre de 200 à 500 produits et toucher à terme l'ensemble des foyers.

³ Selon la revue *L.S.A.*, MB touche aujourd'hui 5 millions de foyer.

Conclusion

En définitive, les vendeurs d'UL et MB sont bel et bien acteurs de la TE. Ils éduquent des clients, plus ou moins informés, sur les enjeux environnementaux de l'alimentation et proposent des alternatives en promouvant un paradigme de production et de consommation s'éloignant du modèle dominant. Grâce à une bonne connaissance des produits, des pratiques agricoles et des procès de production, ils jouent un rôle de conseil et de sensibilisation. En outre, leur environnement de travail soutient ici le développement d'une approche systémique de l'écologisation. Ces dynamiques offrent ainsi des conditions organisationnelles adéquates et peuvent redéfinir et valoriser le métier de vendeur, tout en lui redonnant du sens.

Elles s'inscrivent néanmoins dans un secteur dominé par la grande distribution, où la dépendance au sentier, c'est-à-dire la tendance de nombre de structures à persévérer dans le modèle prédominant, restent un obstacle majeur à une TE soutenable. Les pratiques des travailleurs et des consommateurs jouent un rôle crucial dans le maintien de cette dépendance, rendant essentielle leur compréhension pour identifier des leviers de changement et adopter des solutions innovantes et durables. La structuration de la branche, l'ancrage de ses principaux acteurs et leurs interactions autour de façons de produire et de consommer, très institutionnalisées et orientées prix bas, peuvent en effet verrouiller les trajectoires industrielles et freiner les changements radicaux nécessaires promus par les magasins enquêtés (ex. : vrac, consigne, seconde main) ainsi que leurs capacités à « *faire modèle* » (Grassart, 2023).

Dans un contexte où l'alimentation reste un marqueur d'inégalités sociales, l'enjeu serait de mener une politique économique qui développe des solutions soutenables à grande échelle. Ainsi, si les spécialistes du bio ont dernièrement renoué avec la croissance, c'est au prix de restructurations et d'adaptations. Un long chemin reste à parcourir pour convaincre, accompagner et/ou contraindre l'ensemble des acteurs vers une bifurcation visant un nouveau modèle soutenable pour toutes et tous, à commencer par les acteurs de l'alimentation qui font face à des bouleversements climatiques et géopolitiques ayant aujourd'hui des effets concrets sur la vie de chacun. Un objectif qui semble difficile à atteindre sans soutien et régulation publique à la fois ciblée et durable.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Agathosthène, Z. (2025). *Une écologisation qui alourdit le travail des salariés subalternes ? Enquête dans les rayons vrac des hypermarchés*. Congrès de l'Association Française de Sociologie, Toulouse.

Bernard, S. (2005). Le temps de l'activité de la caissière : entre logique productive et logique de service. *Sociologie du travail*, 47(2), 170-187.

Grassart, C. (2023). Les supermarchés coopératifs et participatifs, un modèle socio-productif émergent ? *Revue de la Régulation*, 34 [en ligne].

Hocquelet, M. & Mahlaoui, S. (2024). Les possibilités d'une écologie transformatrice dans le commerce de détail alimentaire. *Céreq Bref*, 458.

Hocquelet, M. & Mahlaoui, S. (2022a). *Une écologisation à deux visages dans le commerce*. Marseille : Céreq, coll. « Working paper » (n° 14).

Hocquelet, M. & Mahlaoui, S. (2022b). Dans le commerce de détail alimentaire, les voies contrastées de l'écologisation. *Céreq Bref*, 431.

Mormont, M. (2013). Écologisation : entre sciences, conventions et pratiques. *Natures Sciences Sociétés*, 21(2).

Passet, O. (2024). La transition climatique sera autoritaire (ou ne sera pas !). *Xerfi Canal*, février.

Räthzel, N., Stevis, D. & Uzzell, D. (2021). *The Palgrave handbook of environmental labour studies*. Cham (Suisse) : Palgrave Macmillan.

Sulzer, E. (dir.), Baghioni, L., Béraud D., Delanoë A., Foli, O., Hocquelet, M., Mahlaoui, S., Mazari, Z., Moncel, N., Séchaud, F. & Valette-Wursthén, A. (2023). *Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : représentations et réalités*. Céreq/DARES. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Études » (n° 54). <https://www.cereq.fr/besoins-en-compétences-transition-ecologique>

La transition écologique par les travailleur·euses ? Transformation écologique du travail et action syndicale : deux études de cas

Mathieu HOCQUELET

Sociologue du travail

Département Travail, emploi et professionnalisation, Céreq

Fred SÉCHAUD

Sociologue

Département Travail, emploi et professionnalisation, Céreq

Depuis 20 ans, un syndicalisme environnemental se développe en adoptant des répertoires d'actions qui relient les enjeux sociaux aux enjeux environnementaux, sur la base de l'expertise des travailleur·euses. À partir de deux terrains contrastés, ce chapitre vise à reconstituer ces dynamiques spécifiques d'écologisation autour de l'action des collectifs syndicaux.

Comme le constatent Crawford et Whyte (2025), loin derrière l'angle du consommateur, « le rôle central que les travailleurs et les syndicats ont à jouer dans l'action et les décisions climatiques n'occupe qu'une place marginale dans les débats publics », réduisant la transition écologique à une question de comportement. « La responsabilité du changement climatique est ainsi dépolitisée et dissociée de toute idée d'une action collective passant par le lieu de travail et l'État », et « lorsque les travailleurs sont pris en compte, ils sont souvent vus comme les victimes de politiques climatiques qui, au nom de la décarbonation, les exposent au risque de perdre leur emploi » (p. 2). Malgré cette marginalisation politique et médiatique, le rôle de l'action syndicale dans la transformation écologique des organisations a récemment fait l'objet de plusieurs travaux (Cukier *et al.*, 2023 ; Coutrot & Nizzoli, 2023 ; Dupuy & Pasquier, 2024), soulignant l'ancrage du dilemme « emploi contre environnement » auquel font face les syndicats depuis plusieurs décennies (Räthzel & Uzzel, 2011 ; Räthzel *et al.*, 2021).

Pour Dupuy et Pasquier (*op. cit.*), les enquêtes empiriques, en particulier celles conduites à l'occasion d'« épreuves » environnementales, constituent des moments clés où se rencontrent les idéologies, logiques et stratégies des

acteurs syndicaux et patronaux. Ces épreuves et les luttes liées sont aussi l'occasion de voir se confronter les récits et les manières dont ces acteurs cadrent l'environnement (Lakoff, 2010), le travail et leurs dynamiques d'articulations (répertoires rhétoriques, d'acteurs et d'actions mobilisés). Elles représentent ainsi des terrains privilégiés pour rendre compte des enjeux situés en matière d'écologisation. Cependant, rares sont celles qui s'intéressent aux outils, cadres rhétoriques, collectifs d'acteurs, répertoires d'actions et stratégies en tant que constructions au long cours, à la fois relationnelles et historiques (Stevis, 2022), sur lesquels les syndicats s'appuient. Partant de ce constat, ce chapitre s'appuie sur la notion d'écologisation désignant : « *les processus par lesquels l'environnement est pris en compte dans les politiques publiques, dans les organisations, voire dans les pratiques professionnelles* » (Mormont, 2013, p. 159) que nous proposons ici d'enrichir en empruntant à Ludovic Ginelli l'idée que l'écologisation est un « *recadrage cognitif et normatif* » et un changement dans la manière de penser et de juger les conduites (Ginelli, 2017).

Sur la base de cette définition, nous cherchons, à travers une analyse compréhensive des luttes ancrée sur deux terrains, à reconstituer les dynamiques spécifiques d'écologisation par les conflits du travail autour de l'action des collectifs syndicaux. Nous avons en effet choisi de porter notre regard sur deux terrains de lutte et deux collectifs syndicaux contrastés.

ENCADRÉ

Deux terrains contrastés

Le premier terrain prend la forme d'une enquête syndicale menée dans une collectivité territoriale qui s'appuie notamment sur la consultation des travailleur·euses pour fournir une analyse conjointe du travail et de la politique environnementale de la collectivité à partir de leur propre expérience*. Cette enquête est menée par un collectif de représentants du personnel, mixte, coordonné par cinq agent·es, principalement cadres, travaillant au sein d'un conseil régional**. Ce collectif s'appuie sur un outil dénommé Radar travail-environnement*** (RT&E) développé en 2022 par l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la Confédération générale du travail (UGICT-CGT) et l'association Pour un Réveil Écologique, avec l'appui d'experts et de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Ce premier terrain repose sur une série d'entretiens conduits en 2025 avec les membres du collectif en aval de la diffusion puis au cours de l'analyse des résultats de la consultation large menée auprès des agent·es de la collectivité sous la forme d'un questionnaire ouvert, outil constituant la première étape du RT&E.

Le second terrain est celui d'une lutte de long-cours (2018-2026) pour la sauvegarde des emplois dans une centrale thermique en reconversion et celle des emplois induits, marquée par des négociations considérées comme relevant du « *conservatisme social* » (Dupuy et Pasquier, *op. cit.*). Ici, le collectif syndical a conçu et fait évoluer un projet alternatif de production d'énergie pour maintenir les emplois directs et induits tout en répondant directement aux enjeux environnementaux de la transition énergétique. Ce terrain repose sur le suivi d'une partie de cette lutte entre 2020 et 2025 avec immersion (observations de séquences d'échanges, débats publics, manifestations et actions militantes, rencontres avec les élus), articulé avec des entretiens biographiques menés collectivement et de façon répétée pour saisir le croisement des parcours de vie, de travail et de lutte. Il s'appuie par ailleurs sur une revue de presse économique et professionnelle sur une période allant de 1992 – première évocation de la centrale et de la fermeture de la mine voisine – à 2024 et de la presse écologique militante en ligne (dont le plus ancien quotidien national en la matière, évoquant régulièrement la centrale entre 2013 et 2024).

* Une analyse critique de la manière dont leur activité en particulier crée et détruit des environnements et de la manière dont elles et ils peuvent agir sur ces processus, pour paraphraser Rätzhel, Stevis et Uzzel (2021).

** Selon la DGAFP, la fonction publique territoriale compte environ un tiers de cadres et professions intermédiaires pour deux tiers d'ouvriers et employés.

*** <https://radartravailenvironnement.fr/>

Comment les actions spécifiques à chacun de ces cas ont-elles été amenées à figurer aux répertoires des organisations syndicales concernées ? À quelles stratégies correspondent-elles ? Quelle place la redéfinition des activités de travail induite par la transition écologique et énergétique (TEE) y trouve-t-elle ? Dans le sillon des études environnementales sur le travail, analysant les articulations entre travail et environnement, notre questionnement sur ces cas vise ainsi à établir une meilleure compréhension de la diversité des dynamiques d'écologisation, en tant qu'enjeu renouvelé de l'action syndicale. Ceci passe par un examen des répertoires d'action face aux transformations du travail, et par l'esquisse d'un début de typologie de l'expérience, de l'action et des projets articulant travail et environnement.

L'écologisation du travail par les travailleurs comme enjeu renouvelé de l'action syndicale

Nous nous appuyons ici sur les enseignements de la recherche C-Terre conduite par une équipe du Céreq (Sulzer *et al.*, 2023) pour la Direction de

l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) autour des besoins en compétences liés à la « transition écologique ». Cette recherche avait en effet identifié chez les salarié·es un changement du sens donné au travail, par une prise en compte de l'activité productive sur l'environnement. Elle avait par ailleurs mis en exergue le rôle des salarié·es et de leurs savoirs dans la transformation du travail et de son organisation en rapport avec le processus d'écologisation.

Selon nous, ce cadre d'analyse, élargi aux enjeux et aux expressions de la conflictualité, peut apporter une compréhension des dynamiques d'écologisation à partir du travail. Cela nous paraît d'autant plus pertinent qu'au cours des décennies 2000-2020, un syndicalisme environnemental se développe en adoptant des répertoires d'actions qui relie les enjeux sociaux aux enjeux environnementaux et qui, dans certains cas, place l'expertise des travailleur·euses sur l'impact environnemental de leur activité ou leur santé au cœur des conflits du travail (Coutrot & Nizzoli, 2023 ; Cukier *et al.*, 2023). Il devient donc utile d'interroger, à l'instar de Koster (2024), la manière dont la « *cause environnementale* » circule concrètement au sein du « *maillage local syndical* » et quels sont les « *répertoires argumentaires à l'œuvre, qui témoignent d'une appropriation – et d'une reformulation des enjeux – de la cause environnementale* » (p. 44), dans un contexte de reconfiguration des conflits du travail (Quijoux, 2017).

Sur la période 2000-2020, nous avons analysé les prises de position syndicales et les mobilisations environnementales autour des activités productives à partir de la presse économique, écologique ou syndicale et de la littérature académique. Plusieurs grandes organisations ont mené des actions relevant d'un syndicalisme environnemental et nous avons choisi d'enquêter plus spécifiquement sur la CGT. Certaines des actions observées se distinguent parce qu'elles promeuvent des alternatives aux solutions des employeurs¹, ces dernières se traduisant fréquemment en plans de licenciement et fermetures d'usines. Mais les solutions des employeurs peuvent aussi relever d'une adaptation aux enjeux de la TEE jugée insuffisante par les syndicats, qui proposent alors d'y faire face de manière plus efficace, en revendiquant une transformation écologique du travail. On retiendra que la construction d'alternatives, sous forme de projets industriels ou de recherches-actions syndicales dans le champ de la TEE, représente une catégorie naissante de l'action, nécessitant des analyses spécifiques (suivi long, multiples entretiens

¹ Nos observations de terrain se sont adaptées à chaque action selon ses modalités et temporalités.

avec les mêmes acteurs) pour mieux comprendre le syndicalisme environnemental « en train de se faire ».

Quels répertoires d'actions syndicales sur le terrain de la transformation du travail ?

Nous présentons ici les deux terrains qui diffèrent par leur périmètre territorial (région, bassin industrialo-portuaire), leur secteur (privé, public; industriel, technico-administratif), les métiers concernés (une majorité de techniciens d'un côté et de cadres de l'autre), les outils, les répertoires d'action et rhétoriques mobilisés suite à des restructurations ou dans le cadre de consultations, et leurs temporalités (lutte défensive de plusieurs années contre lutte offensive récente).

Un conseil régional dans le Radar travail-environnement : une démarche syndicale pour penser collectivement l'impact écologique du travail

Depuis septembre 2023, le syndicat CGT d'un conseil régional composé de 5 000 agent·es s'est saisi du RT&E pour interroger les pratiques et politiques environnementales de la collectivité. Cette initiative a été portée par des militant·es sensibilisé·es à ces enjeux, qui ont obtenu l'accord de la commission exécutive. Le questionnaire a obtenu un taux de réponse global de 7% (356 répondant·es), faible mais considéré comme satisfaisant au vu du format (questions ouvertes) et de la taille de la structure. Les répondant·es sont majoritairement des cadres (57%), avec une participation plus faible des ouvrier·ères et employé·es (19%).

Le RT&E repose sur deux postulats affichés dans le questionnaire. D'une part, si la collectivité n'est pas responsable de tous les impacts sur l'environnement, elle a les moyens d'œuvrer à les réduire significativement *via* ses politiques. D'autre part, les agent·es sont encouragé·es à proposer des idées dépassant leur champ d'activité, en mobilisant leurs connaissances et leur expérience professionnelle. L'objectif est d'impliquer les agent·es dans la construction de solutions écologiques à l'échelle territoriale, en s'appuyant sur leur réflexivité. L'analyse des réponses, notamment celles à deux questions ouvertes (propositions pour réduire les impacts environnementaux et exemples de greenwashing), révèle un regard critique et constructif. Sur la question des actions à entreprendre, les agent·es évoquent des pistes diverses :

réduction des transports thermiques, meilleure régulation du chauffage/climatisation, partenariats environnementaux, fournisseurs locaux pour les cantines, télétravail repensé avec gestion intelligente des locaux, etc. La réorganisation du travail et des espaces est au cœur des propositions, avec une demande de cohérence entre discours et pratiques. Certaines soulignent des contradictions internes : promotion du télétravail pour les administrés mais réduction de celui-ci en interne, bâtiments « écologiques » au coût excessif, équipements numériques surabondants mais sous-utilisés. La critique de l'organisation actuelle s'articule à une volonté de transformation, exprimée à travers des appels à « réinventer » les modèles technico-administratifs (par ex., l'instruction des dossiers de projet) et les usages professionnels.

La question du greenwashing fait également émerger une défiance vis-à-vis de certaines pratiques. Si près de la moitié des répondant·es n'ont pas identifié d'exemples, d'autres pointent des incohérences entre les discours institutionnels et les actes. Des pratiques internes sont également critiquées : opérations de communication jugées « déconnectées du réel », travaux de rénovation présentés comme écologiques mais aux résultats contestés, etc. Le RT&E permet ainsi de documenter les expériences et les réflexions des agent·es, en posant la question du travail au cœur de la transition écologique. Il dépasse une approche défensive syndicale pour proposer une écologisation « par le bas », construite à partir des réalités professionnelles. Le dispositif offre un espace pour penser collectivement les tensions entre conditions de travail, politiques publiques, systèmes productifs et impératifs écologiques, interrogeant la place du travail tout en situant cette perspective de recherche à un échelon territorial pertinent (Mercoeur, 2023).

Une stratégie syndicale inédite autour d'une centrale thermique en reconversion

Le second cas se situe dans le répertoire des projets alternatifs portés par des syndicats confrontés aux fermetures d'usines ou à des restructurations que les employeurs justifient par les nécessités de la TEE (Koster, *op. cit.*). Le site concerné est celui d'une centrale thermique qui exploite une seule unité de production à partir de la combustion de biomasse, après la mise hors service de sa tranche principale alimentée en charbon accompagnée du licenciement de 98 salarié·es. Implanté de longue date dans la centrale et majoritaire, le syndicat CGT s'oppose immédiatement aux décisions de fermeture et en octobre 2018, les salarié·es entrent en grève reconductible « pour la défense

du droit à l'accès à l'énergie pour tous et pour la défense de l'emploi »². Depuis lors, la défense d'un projet alternatif de production d'énergie a été portée par le syndicat et par une association para-syndicale en synergie avec l'Union départementale CGT et le syndicat CGT des Ports et Docks dans une stratégie de défense de la filière industrialo-portuaire.

Le syndicat ayant mobilisé l'expertise de cabinets spécialisés pour concevoir les dimensions techniques et sociales du projet, le gouvernement, qui a pour politique de maintenir l'activité industrielle tout en répondant aux enjeux environnementaux de la transition énergétique, acte la légitimité et la qualité technologique du projet. En effet, celui-ci repose sur des procédés devant garantir sans équivoque une décarbonation de la production (captation du CO₂, gazéification et méthanisation à partir de combustion de bois de recyclage). Recevant des financements publics pour la réalisation d'études d'opportunité et de faisabilité, le collectif a également cherché à approfondir l'étude des problématiques relatives aux évolutions de l'emploi et de la formation. Le recours à plusieurs types d'expertise extérieure (technologique, économique, juridique et sociale) a donc été un préalable à l'adoption d'un rôle nouveau de promoteur de projet par les syndicalistes. Se poursuivent néanmoins de manière concomitante des actions de mobilisation plus classiques, telles que des manifestations, l'occupation de la centrale désignée par le terme de « mise sous contrôle », des conférences de presse, etc., pour provoquer les engagements de l'État et de l'employeur sur la réalisation du projet et la réembauche d'une partie des salarié·es licencié·es sur celui-ci³, puis pour contraindre ces acteurs à respecter les engagements.

L'ensemble montre un développement original des compétences syndicales appuyé sur une hybridation du savoir militant et du savoir professionnel, donnant même lieu à création d'entreprise⁴. Autrement dit, des formes techniques, relationnelles et militantes d'action syndicale (Séchaud, 2012) sont

² L'enquête auprès des syndicalistes et des salarié·es a débuté en 2021 et s'est poursuivie par une observation participante lors de diverses initiatives de mobilisation, y compris pendant l'occupation de la centrale en octobre 2024. Nous remercions ici toutes les personnes qui nous ont permis d'enquêter à leurs côtés.

³ Relevés d'engagement tripartite, avril-mars 2022. Le protocole d'accord signé à l'été 2025 entre la CGT, l'État, l'exploitant actuel du site et la société acte l'application de ces engagements et prévoit le recrutement de 23 salariés (exclusivement des hommes) au statut national des industries électriques et gazières (IEG), mis à disposition de l'exploitant du projet par l'employeur. Les 23 recrutements seront effectifs en janvier 2027.

⁴ Avec la création d'une société anonyme simplifiée unipersonnelle en janvier 2024, l'association anticipe l'accueil des travailleurs qui seront ré-embauchés et détachés par l'employeur sur le projet alternatif.

investies d'un argumentaire associant enjeu social – la préservation de l'emploi industriel qualifié sur le bassin, et enjeux de la transition – décarboner la fourniture d'énergie, ce qui implique une transformation des activités de travail. Mais lorsque prévaut une stratégie de mobilisation focalisée sur la réembauche des salarié·es licencié·es, la question de la formation et des changements d'activité est renvoyée à des négociations ultérieures. Au final, cette lutte autour d'un projet priorisant l'emploi et la qualification du travail dans la transition énergétique, exprime selon nous la capacité d'agir des travailleur·euses organisés, de construire et de jouer des interdépendances avec un ensemble d'acteurs formant un écosystème territorial.

Variété des projets alternatifs et des expériences, diversité des formes d'action syndicale pour l'écologisation du travail

Si les deux luttes suivies sont très contrastées, elles partent d'un même postulat syndical, résumé par l'équipe confédérale à l'origine du RT&E, à savoir considérer les travailleur·euses comme acteur·rices de la TEE : « *sans transformer les entreprises et les services publics, la société ne peut pas répondre à l'urgence environnementale. Sans les travailleurs et les travailleuses, la transition ne sera ni juste ni suffisante*⁵ ». Et si ces deux terrains semblent quasi-opposés, voire difficilement comparables a priori, ils reflètent les deux pôles d'un continuum de formes de luttes que peuvent prendre ces collectifs face aux pratiques des employeurs et de l'État pour répondre aux impératifs écologiques.

D'un côté, une majorité de technicien·nes « énergéticien·nes » face à l'injonction à s'adapter, sur fond d'annonce en 2017 par Emmanuel Macron de la fermeture des centrales à charbon d'ici 2022⁶. De l'autre, des agent·es public·ques administratif·ves et techniques travaillant à la fois sur la déclinaison au niveau régional du Plan national d'adaptation au changement climatique (2017) tout en ayant amorcé seulement récemment des mesures visant à réduire une pollution spécifique liée au tourisme de masse. Entre annonces politiques et trajectoires industrielles, entre discours et réalités, les deux cas choisis sont un reflet des répertoires argumentatifs des acteurs publics et employeurs. L'opposition ne porte pas sur la question de la contestation ou du soutien à la transition écologique (Dupuy & Pasquier, *op. cit.*), mais sur le possible chantage à l'emploi, l'existence de bifurcations productives sou-

⁵ <https://radartravailenvironnement.fr/>

⁶ Repoussée depuis à 2027.

daines, et d'« éco-blanchiment ». Dit autrement, les salarié·es doutent de la stratégie de leurs employeurs, et davantage encore de leur capacité à adopter une transition « juste », c'est à dire limitant ses effets négatifs sur la santé, l'emploi et le travail.

De plus, le projet alternatif des salarié·es de la centrale thermique et le déploiement du RT&E au conseil régional prennent leur sens dans un ensemble plus vaste d'initiatives et de mobilisations syndicales impulsées lors de conflits ayant la TEE comme espace d'argumentations et de négociations. La variété des configurations au sein de cet ensemble donne la possibilité de réaliser des analyses comparatives, donnant lieu à des élaborations typologiques (Koster, *op. cit.* ; Dupuy & Pasquier, *op. cit.*). Nous pouvons également procéder à une analyse de la spécificité de ces deux cas pour les rapporter à deux formes typiques de prise en compte du travail dans l'action syndicale dans des contextes de dynamique de TEE. Par une variante de la méthode de théorisation inductive définie par Glaser et Strauss (2010), nous pouvons considérer que ces formes typiques agrègent les propriétés significatives de ces cas à celles d'autres actions syndicales qu'un recensement documentaire et empirique, loin d'être exhaustif, nous a permis d'identifier.

La première forme se retrouve dans la participation des collectifs de travail et des organisations syndicales à l'écologisation de l'entreprise, au développement de sa politique environnementale et/ou à la poursuite d'une politique environnementale dans un contexte conflictuel, ou de luttes pour l'emploi dans un contexte de reconversion, lorsque les formes de mobilisation empruntent à différents répertoires de l'action collective. Bien que non mise en œuvre dans le cas de la centrale thermique, l'alliance avec les collectivités territoriales, les habitant·es et les associations environnementalistes peut intervenir favorablement dans le rapport de force visant l'institution d'un projet alternatif.

La seconde forme relève d'un investissement des organisations syndicales sur les enjeux environnementaux dans le cadre des institutions représentatives du personnel. Cet investissement est réalisé dans les Comités sociaux et économiques (CSE), notamment au travers des commissions environnement et en cohérence avec les dispositions légales⁷ qui invitent les acteurs syndicaux à se saisir des thématiques environnementales. En principe, les revendications peuvent être issues d'une démarche syndicale, voire inter-

⁷ Article 40 de la loi climat et résilience.

syndicale, employant le RT&E. L'espace du « dialogue social » peut alors devenir celui du déploiement d'un argumentaire de l'écologisation du travail et des activités construit, on l'a vu, à partir d'une enquête sur le travail réel auprès des salarié·es. La mise en perspective de la transformation du travail à partir des enjeux environnementaux est portée par l'idée enracinée dans certaines démarches syndicales de développer le pouvoir d'agir des salarié·es. Or la faiblesse des moyens syndicaux en général et l'absence en particulier de moyens dédiés à leur action environnementale dans la loi comme dans l'Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social, limitent la capacité d'intervention des syndicats dans ce domaine.

Conclusion

Notre approche suggère d'analyser les mobilisations à l'échelle de l'entreprise, où les travailleur·euses plaident pour des réponses aux enjeux environnementaux dans leurs revendications face aux restructurations ou aux reconversions et ce, à partir du travail réel, pour appréhender les conditions d'une transformation écologique à partir de différents terrains de lutte, inscrits dans des contextes territoriaux et industriels. Comme le soulignent Coutrot et Nizzoli (*op. cit.*), face aux inquiétudes en matière d'emploi, « *l'entrée par le travail – l'attachement aux qualifications, au métier, à l'expérience accumulée... – demeure alors essentielle pour comprendre les positionnements parfois critiques des travailleurs et travailleuses – et de leurs organisations – vis-à-vis des processus de transition, même lorsque ceux-ci sont censés apporter la sécurité de l'emploi* » (p. 16). Ce postulat de la centralité du travail dans la transition écologique suggère que les organisations syndicales puissent intervenir sur le processus d'écologisation du travail lui-même, selon des stratégies qui leur sont propres, qui relèvent de logiques hétérogènes (Coutrot & Nizzoli, *op. cit.* ; Thomas & Doerflinger, 2020), observées dans une diversité de contextes nationaux et de répertoires d'actions.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Crawford, B. & Whyte, D. (2025). Les travailleurs en première ligne du changement climatique : repolitiser l'action syndicale pour le climat. *Revue Internationale Du Travail*, 164(1), 1-17.
- Coutrot, T. & Nizzoli, C. (2023). Du déni à la justice environnementale : diversité des stratégies syndicales. *Chronique Internationale de l'IRES*, 184 (4), 3-21.
- Cukier, A., Gaborieau, D. & Gay, V. (2023). Vers un travail écologique. Penser les tensions et les articulations. *Les Mondes du travail*, 29, 23-32.
- Dupuy, C. & Pasquier, V. (2024). Introduction : 50 nuances de vert. La négociation de la transition écologique, une proposition de typologie. *Négociations*, 40 (1), 7-25.
- Giinelli, L. (2017). *Jeux de nature, natures en jeu : des loisirs aux prises avec l'écologisation des sociétés*. Bruxelles : Peter Lang, série « Ecopolis » (vol. 28).
- Glaser, B. & Strauss, A. (2010). *La découverte de la théorie ancrée. Stratégies pour la recherche qualitative*. Paris : Armand Colin, coll. « Individu et Société ».
- Koster, J.-V. (2024). Comment les organisations syndicales mobilisent-elles la cause environnementale pour sauver l'emploi ? *Négociations*, 40(1), 43-62.
- Lakoff, G. (2010). Why it matters how we frame the environment. *Environmental Communication*, 4(1), 70-81.
- Mercoeur, G. (2023). Enjeux écologiques et syndicalisme. Stratégies, perspectives et limites de l'environnementalisme syndical. *Les Mondes du travail*, 29, 63-77.
- Mormont, M. (2013). Écologisation : entre sciences, conventions et pratiques. *Natures Sciences Sociétés*, 21(2), 159-160.
- Quijoux, M. (2017). Les conflits du travail dans le monde aujourd'hui. *Critique internationale*, 74(1), 155-161.
- Räthzel, N., Stevis, D. & Uzzell, D. (2021). *The Palgrave handbook of environmental labour studies*. Cham (Suisse) : Palgrave Macmillan.
- Räthzel, N. & Uzzell, D. (2011). Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. *Global Environmental Change*, 21(4), 1215-1223.

Séchaud, F. (2012). Le mandat syndical : l'alliage du représentant et du technicien. *Céreq Bref*, 300.

Stavis, D. (2022). Towards a relational environmental labour studies. *Journal of Industrial Relations*, 64(4), 608-619.

Sulzer, E. (dir.), Baghioni, L., Béraud D., Delanoë A., Foli, O., Hocquelet, M., Mahlaoui, S., Mazari, Z., Moncel, N., Séchaud, F. & Valette-Wursthén, A. (2023). *Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : représentations et réalités*. Céreq/DARES. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Études » (n° 54). <https://www.cereq.fr/besoins-en-competences-transition-ecologique>

Thomas, A. & Doerflinger, N. (2020). Trade union strategies on climate change mitigation: Between opposition, hedging and support. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 383-399.

Trier des déchets : une éco-activité entre relégation et professionnalisation

Alexandra d'AGOSTINO

Socio-économiste

Département Formation et certification, Céreq

Jean-Paul CADET

Gestionnaire

Département Travail, emploi et professionnalisation, Céreq

Entre relégation sociale et mise en œuvre de savoir-faire spécifiques, le rapport au travail des trieur·euses dans les centres de gestion des déchets est marqué par l'ambivalence. La pénibilité des conditions de travail et la précarisation n'empêchent pas, pour certain.es, un sentiment d'utilité sociale.

Le tri des déchets est devenu une éco-activité¹ centrale dans nos sociétés contemporaines. Les évolutions des politiques environnementales et des lois associées² ont en effet conduit à une hausse continue des volumes collectés et triés : environ 310 millions de tonnes de déchets produits en 2020, dont 34 millions de tonnes de déchets ménagers (+10 % en 10 ans) et 213 millions de tonnes de déchets issus de la construction (ADEME, 2024). Aujourd'hui industrialisée, cette éco-activité permet d'orienter les flux de déchets collectés en amont, vers le réemploi, le recyclage ou, à défaut, vers l'élimination, avec une possibilité de valorisation énergétique en cas d'incinération. Le tri consiste à séparer différentes matières selon leurs spécificités, dans une double logique, économique et environnementale. Il constitue ainsi un maillon clé de l'économie circulaire.

¹ Le périmètre des éco-activités est défini par l'Observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte (ONEMEV) comme l'ensemble des activités ayant pour finalité la protection de l'environnement ou la gestion durable des ressources.

² La gestion des déchets connaît depuis les années 1970 une transformation profonde. D'abord rattachée à un modèle hygiéniste de salubrité publique, elle a progressivement été intégrée à des politiques environnementales avec l'instauration du principe de responsabilité élargie du producteur (REP) par une loi de 1975, puis par des lois de 1992 et 2009, et enfin par la loi Anti-gaspillage pour une économie circulaire (AGEC) de 2020.

Pourtant, les trieur·euses restent invisibilisé·es et leur travail est perçu comme dévalorisant, associé à la saleté et aux rebuts (Lhuillier, 2005 ; Corteel & Le Lay, 2011 ; Corteel, 2024). Ce stigmatisme historique les relègue à une position marginalisée, alors que leur rôle est central dans les chaînes de valorisation des déchets. L'organisation industrielle du tri, sur tapis et encadrée par des machines, a d'ailleurs standardisé et fragmenté les tâches, réduisant partiellement la pénibilité mais limitant l'autonomie (Gonzalez-Lafaysse, 2019). En outre, la filière repose aujourd'hui en partie sur des emplois précaires (d'Agostino & Cadet, 2024) : intérim, contrats d'insertion ou sous-traitance, s'inscrivant pour au moins certains d'entre eux dans des « zones grises de l'emploi » (Azaïs *et al.*, 2017), c'est-à-dire dans des situations où les frontières entre emploi légal et illégal sont estompées et où des phénomènes d'« illégalité organisée » et d'« hyper-exploitation » opèrent (d'Agostino & Cadet, 2025).

Comment, dans ces conditions, peut-on être trieur ou trieuse de déchets et faire du tri autre chose qu'un « sale boulot »³ ? Dit autrement, dans quelle mesure peut-on en faire un véritable métier, avec les savoir-faire qui peuvent lui être associés, le sens qu'on peut lui donner et la reconnaissance sociale dont il peut bénéficier ?

Partant, ce texte, fondé sur des entretiens et observations menés dans des organisations et des situations différentes (encadré), explore cette ambivalence qui cristallise le rapport des trieur·euses à leur travail : relégation sociale d'un côté, impression de « faire métier » (Mahlaoui *et al.*, 2023) et professionnalisation de l'autre. Notons que cette double expérience distingue les trieur·euses selon leur plus ou moins grand sentiment de relégation ou de professionnalisation, lequel peut varier lui-même en fonction des paramètres pris en compte : contenus d'activité, conditions de travail, formes de management, statuts, etc. Mais cette double expérience est toujours vécue d'une manière ou d'une autre par chaque trieur·euse, et traduit l'ambivalence constante de son rapport au travail.

³ La notion de « sale boulot » a été introduite par Hughes (1962) pour désigner des activités socialement dévalorisées, pénibles, voire répugnantes, souvent assignées aux catégories marginalisées dans la division sociale du travail. Hughes met en lumière la dimension morale et symbolique de cette relégation, qui touche autant les tâches que les personnes qui les accomplissent.

ENCADRÉ

Enquête et méthodologie

Ce texte s'appuie sur une enquête qualitative menée entre 2021 et 2024 dans le cadre du projet ANR SQUAPIN*, et consacrée aux formes de pouvoir d'agir dans différents segments de la gestion des déchets. Sur le segment du tri, elle repose sur des entretiens avec 54 personnes, dont 29 trieur·euses : sept dans deux entreprises d'insertion en contrat à durée déterminée d'insertion ; douze dans cinq centres de tri d'entreprises de premier rang, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en intérim ; dix en emploi avec une entreprise sous-traitante et alors « sans-papiers ». Parmi ces trieur·euses en poste, dix sont des femmes. Les autres personnes interviewées sont principalement des responsables de site ou des encadrants. En complément de ces entretiens, l'enquête a intégré la visite de six centres de tri et des observations de situations de travail. Elle a été prolongée par une recherche-intervention auprès du collectif de trieur·euses sans-papiers (régularisé·es ensuite à l'issue d'une lutte menée avec le soutien de la CGT). Notre questionnement portait sur la manière dont les dimensions personnelles, organisationnelles et collectives contribuent à façonner ou entraver le pouvoir d'agir des trieur·euses, dans leur travail comme dans leurs parcours.

* Entre 2019 et 2024, le projet de recherche SQUAPIN (Salariés en emploi peu QUALifié : quelles Perspectives face à l'INjonction de devenir acteur de leur parcours professionnel ?) a eu pour objectif d'appréhender et d'analyser les ressorts et les freins au pouvoir d'agir des salarié·es en emploi peu qualifié sur leur travail, leur situation d'emploi et leur devenir professionnel, alors qu'ils et elles sont de plus en plus confronté·es à des politiques appelant à leur autonomie et à leur responsabilité individuelle, portées par les pouvoirs publics et les entreprises. Ce projet a notamment donné lieu à des exploitations d'enquêtes statistiques du Céreq (DEFIS, enquêtes Génération), des enquêtes qualitatives dans quatre secteurs (déménagement, aide à domicile, traitement des déchets et agro-alimentaire) et une recherche-intervention conduite auprès d'un groupe de travailleurs et de travailleuses « sans-papiers » en lutte pour leur reconnaissance : cf. <https://squapin.hypotheses.org/le-projet>

Se sentir relégué·e à la marge

Travailler dans le tri confronte les salarié·es à la relégation et aux stigmates liés aux déchets, contribuant à les dévaloriser. Véritables « soutiers des temps modernes », ils et elles ont le sentiment de gérer les rebus de la société dans l'ombre (Santé et travail, 2022).

Les conditions de travail sont du reste très pénibles (Chay & Thoemmes, 2015 ; INRS, 2018) : gestes répétitifs, postures contraignantes, station debout prolongée et cadences soutenues. Barak, ex-trieur devenu responsable d'exploitation, l'illustre : « *Un collaborateur, en moyenne, c'est 1 500 gestes par heure [...]. Quelqu'un de plus performant, il peut doubler.* ». S'ajoutent à ces cadences

des expositions à de multiples risques : manipulation d'objets coupants ou dangereux, poussières, agents biologiques et chimiques, nuisances sonores et odeurs persistantes. Lionel, manager d'usine, insiste sur cette pénibilité : *« Il n'est vraiment pas facile de trier. Les cadences sont assez soutenues. On est en position debout. Ce n'est pas un poste donné à tout le monde. C'est ingrat. »*

Ces dernières décennies, le développement de l'automatisation des centres de tri et la généralisation du tri sélectif n'ont d'ailleurs supprimé ni le tri manuel, ni la pénibilité. Ces évolutions ont au contraire intensifié et diversifié les flux de matières à trier, exigeant toujours plus de vigilance et de rapidité.

La charge mentale est également élevée, le travail nécessitant une adaptation permanente aux matières et imprévus. Trieur de déchets ménagers, Walid décrit ainsi : *« Des fois il y a des matières qui arrivent sur le tapis, des fois il y a des rats qui sont morts, un sanglier, des fois il y a un accident de voiture et donc ils jettent... c'est l'odeur, t'arrives même pas à respirer, donc il faut mettre un masque. La peinture aussi, des fois il y a de la peinture et une odeur forte, pas tout le temps mais quand ça passe parce que quand les camions arrivent ici, on ne sait pas ce qu'il y a dedans. »*. Les trieur·euses sont engagées dans un travail à la chaîne, régulé par la machine, qui leur impose ce rythme soutenu et répétitif et cette charge mentale. Il les expose aussi à des risques musculosquelettiques, à une fatigue accrue et à un stress important.

Les difficiles conditions et l'intensification du travail génèrent parfois un sentiment de mépris de la part des employeurs et des encadrants, vécu comme une forme supplémentaire de relégation au sein de la hiérarchie du travail. Magda, agente polyvalente depuis plus de vingt ans et déléguée syndicale, en résume la portée : *« L'employeur a toujours considéré les trieurs comme des moins que rien. »*

Par ailleurs, il est clair que l'entrée dans le métier de trieur·euse ne relève jamais d'un projet professionnel construit à long terme ; elle procède le plus souvent d'une contrainte économique et s'apparente à une solution d'emploi de circonstance (Chay & Thoemmes, 2015).

En général, les trieur·euses ont connu auparavant des parcours professionnels heurtés, marqués par la précarité. En outre, iels se caractérisent majoritairement par de faibles niveaux de qualification : beaucoup ne disposent d'aucun diplôme et les situations d'illettrisme y sont fréquentes. Trieur en contrat d'insertion, Hichem souligne : *« S'il y a un jeune qui travaille avec nous, c'est un jeune qui a raté les études donc quand je vois les jeunes qui travaillent avec nous, je*

suis pas... ça me rend pas bien. ». Philippe, directeur d'une usine, confirme : « *Si vous prenez trieur, c'est parce que vous n'avez rien d'autre à côté, faut pas rêver. Si vous pouviez faire caissière à la place de faire trieur, vous faites caissière. C'est par nécessité qu'on fait trieur.* ».

Ces représentations renvoient ainsi à l'idée d'un emploi de dernier recours, occupé faute de mieux. Elles trouvent d'ailleurs un écho direct dans les systèmes de classification : l'emploi y est défini comme un poste d'exécution simple et répétitif, ne requérant pas vraiment une technicité. Ces représentations vont aussi de pair avec cette tendance simplificatrice, pour nombre de responsables et d'encadrants, à associer le tri à une activité qui se limite essentiellement à une question d'endurance, de traits de caractère (volonté, courage, etc.) ou même d'attributs genrés (par exemple, le tri « positif », qui consiste à prélever une fraction valorisable dans un flux de déchets, pour les femmes, supposées minutieuses par nature, et le tri « négatif », qui élimine les déchets indésirables, pour les hommes).

Toutefois, c'est la précarité qui accentue surtout le sentiment de relégation. Assurément, ce n'est pas aujourd'hui une situation exceptionnelle parmi les trieuses : en effet, les entreprises du secteur recourent de nos jours à des formes de précarité (intérim, contrats d'insertion, sous-traitance)⁴ pour minimiser leurs coûts dans un contexte de compétition intensifiée⁵, parfois même au-delà de la légalité.

Citons le cas paroxystique de la sous-traitance de main-d'œuvre à travers l'expérience d'un collectif de trieuses sans-papiers employées par une entreprise sous-traitante de groupes spécialisés dans la gestion des déchets (d'Agostino & Cadet, 2025). Ils et elles ont été confrontés à une hyperexploitation, discriminatoire et allant jusqu'à confondre travail et servitude : horaires étendus, salaires irréguliers, exposition à des cadences épuisantes, violences incluant rackets et harcèlements sexuels, etc. Kamila décrit notamment l'existence d'un véritable marché de la servitude, où l'obtention de

⁴ Dans le secteur, on observe une rotation faible des effectifs, mais aussi une précarisation qui se manifeste à travers une forte part de personnel extérieur (intérimaires ou prestataires) (Baguelin *et al.*, 2021).

⁵ L'intensification de la concurrence tient à la combinaison de plusieurs facteurs : la mise en œuvre de la loi AGECE et l'extension des filières à responsabilité élargie des producteurs (REP), qui attirent de nouveaux entrants, la multiplication des marchés publics ouverts à des opérateurs privés comme à des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS), les besoins croissants en investissements lourds (automatisation) qui favorisent la concentration autour des grands groupes, mais aussi la dépendance de la filière aux cours des matières et aux financements publics, qui fragilise les PME et les acteurs de l'ESS (Observatoire compétences industries – FEDEREC, 2021 ; FNADE, 2021 ; d'Agostino & Cadet, 2024).

travail était conditionnée à des faveurs sexuelles : « *Un jour, je lui ai dit : “faut que tu m’appelles pour me donner du travail” à mon chef d’équipe, et il m’a dit : “si tu veux que je te donne des affectations en continu, il faut que tu prennes soin de moi”* ». Kader résume le vécu de ces travailleur·euses de cette manière : « *Ce qu’on a vécu avec VTF Ecologie [l’entreprise sous-traitante], c’est comme s’ils nous avaient forcés, ils nous ont brûlés à l’intérieur* ». ».

Bien sûr, cette expérience où la relégation atteint son paroxysme n’a pas à être généralisée à l’ensemble des trieur·euses. Mais elle éclaire une face cachée de l’industrie du tri des déchets, où l’exploitation peut s’avérer localement systémique, la dignité être bafouée, et les personnes être plus que jamais cantonnées dans un « sale boulot absolu » (Arborio, 1995), risquant à terme, par effet d’entraînement, de concourir à une fragilisation et une fragmentation du groupe professionnel dans sa totalité, et donc au renforcement de sa dévalorisation.

« Faire métier » tout de même

Si le tri des déchets représente l’expérience même du sale boulot, cette éco-activité peut aussi faire le métier (Arborio, 1995) de celles et ceux qui l’exercent, et donc produire des sentiments contraires de professionnalisation.

À l’image de ce que montre Sylvain Celle (2021) pour le tri des objets effectué dans le domaine plus artisanal des recycleries, le tri industriel peut constituer un vrai métier dans le sens où il permet de développer des savoir-faire et une technicité spécifiques : usage d’un vocabulaire technique spécialisé pour désigner les différentes matières (papiers, plastiques, etc.), identification rapide des déchets qui se présentent sur le tapis, précision dans les actes de séparation, réactivité face aux imprévus, prudence et préservation de soi et des autres pour faire face aux contraintes physiques et psychologiques inhérentes à l’activité, etc. Amina, ex-trieuse de déchets ménagers promue assistante administrative, montre ainsi la nécessité d’un apprentissage singulier du métier : « *au début, c’était difficile : les matières, les gestes, les odeurs... Mais avec le temps, ça devient automatique* ». Elle précise aussi qu’il importe surtout, en triant, d’« *indiquer s’il y a des dangers, des risques pendant que la chaîne tourne, avoir les yeux sur le tapis mais aussi un œil sur le trieur en face, surtout si c’est un intérimaire* ».

La distinction et la séparation, en un temps très court, d’une grande diversité de matières dans un flot continu et hétérogène, constituent sans doute l’élément majeur de cette technicité. Celle-ci suppose en effet une importante

acuité visuelle, une concentration de tous les instants et une faculté d'adaptation continue. Si cette tâche engendre de la charge mentale et de la pénibilité, elle est aussi au cœur de la professionnalité. Jane, trieuse de déchets ménagers en CDI, souligne cette dimension de technicité et de savoir-faire : « *Il faut avoir de la vitesse, de la concentration et un peu de mémoire parce qu'il y a énormément de produits à retenir.* ».

Cette technicité s'accompagne également de micro-initiatives prises en situation. Alors que les trieur·euses évoluent dans des cadres de travail contraints par des consignes de sécurité, des cadences imposées et des formes de management parfois autoritaires, ces micro-initiatives leur permettent d'ajuster leur tri et d'atteindre le niveau de qualité et de finesse exigé aujourd'hui par les collectivités locales et les entreprises clientes. Elles leur permettent aussi de gérer les multiples imprévus, notamment ceux qui présentent un danger ou correspondent à un dysfonctionnement technique. Charly, trieur en intérim, indique : « *On est obligé d'observer partout puisque la machine n'est pas faillible. Des fois, elle se bloque et on doit aller débloquer un morceau de ferraille. On est obligés d'être quand même réactif parce que si ça bloque c'est qu'il y a une raison et on est obligés d'aller réparer le problème.* ».

La polyvalence renforce du reste la professionnalité des trieur·euses. Elle inclut effectivement des tâches annexes telles que le débouillage des machines en cas de blocage ou la maintenance de premier niveau, contribuant à la continuité opérationnelle. *A minima*, elle s'effectue *via* des rotations entre les différents postes de travail situés le long de la chaîne, régis chacun par des consignes spécifiques de tri, ce qui permet aux trieur·euses d'acquérir une maîtrise globale du procès, de réduire la monotonie et de limiter les risques de troubles musculosquelettiques (TMS) lié à la répétitivité.

Le travail collectif est par ailleurs crucial. La qualité du tri repose sur une interdépendance sur la chaîne, qui assure la fluidité du processus et la pratique de cadences élevées. L'entraide est aussi constamment de rigueur pour pallier la pénibilité et gérer les aléas (augmentation soudaine des volumes à traiter, confrontation à divers problèmes techniques, etc.). Charly souligne cette solidarité de chaîne : « *Je peux être au bois et si on voit que je galère comme un âne, ils viennent, mes collègues, ils viennent nous aider, parce que ça va quand même assez vite le tapis, il va à une vitesse constante et des fois on ne peut pas tout gérer, il y a des gros blocs de déchets et on ne peut pas tout faire, mais on se déplace et on arrive à gigoter dans tous les sens. C'est pour ça que je dis que c'est une histoire d'équipe.* ».

Le tri accède aussi au rang subjectif de métier à part entière quand cette activité acquiert un réel sens aux yeux des trieur·euses. Tel est le cas de celles et ceux qui estiment qu'elle leur octroie, tout bien pesé, une place acceptable dans la société au vu de leur parcours antérieur, souvent marqué par d'importantes difficultés (échecs scolaires, instabilité professionnelle, conditions de travail éprouvantes dans d'autres secteurs, etc.). De fait, même si elle n'a pas été choisie par vocation, cette activité peut jouer pour ces personnes un rôle stabilisateur, sinon réparateur. Nadir, trieur en contrat d'insertion, le suggère, même s'il occupe un emploi temporaire : « *Avant, je faisais rien, je restais chez moi. Ici au moins je travaille, j'ai un salaire, je suis comme les autres.* ». Dès lors que l'on reste dans la légalité, les conditions d'emploi offertes au sein des branches d'activités du déchet et recyclage ne sont pas à vrai dire les pires sur les marchés du travail de l'emploi peu qualifié : par exemple, ces branches proposent un salaire minimum conventionnel légèrement supérieur au minimum légal.

En outre, le travail de tri peut faire l'objet d'une certaine adhésion. Il procure alors aux personnes la possibilité de se sentir utiles, d'occuper une place légitime dans la société, de valoriser aussi leur « sérieux » ou leur éthique du travail, souvent au cœur de l'idéal du moi qui fait sens pour elles : « *J'ai jamais été en retard, même une minute, j'aime pas ça, je respecte beaucoup ça.* » (Modibo, trieur). Certain·es en viennent à attribuer à leur travail un rôle écologique valorisant, puisque contribuant de fait au recyclage des déchets, une activité à valeur sociétale (Gonzalez-Lafaysse, 2019). Mais plus que ces finalités, ce sont les aspects concrets du travail qui concourent aux formes d'adhésion relevées. Quand elle est vécue, l'existence d'une bonne ambiance au sein de son centre de tri y participe grandement. Elle s'avère d'ailleurs cruciale pour travailler en équipe et surmonter les conditions de travail difficiles, comme le décrit la trieuse Gaëlle : « *On rigole, on se soutient. Quand quelqu'un flanche, on est là pour l'aider.* ». Le contenu du travail, pourtant si pénible, peut aussi être lui-même source d'attachement et d'identification. Ex-travailleuse sans-papiers, Kamila, qui a pourtant connu les affres de l'hyperexploitation, affirme par exemple, contre toute attente, vouloir rester trieuse car elle « *aime bien* » ce travail dans lequel elle se sent « *tranquille* ».

C'est que l'activité de tri, pour nombre de trieur·euses, n'est pas vécue comme un emploi forcément temporaire et purement alimentaire, et avec un contenu qui ne produit aucun effet sur leurs parcours de professionnalisation et de carrière. Certain·es, en CDI, construisent carrément des carrières

longues dans le tri, n'hésitant pas à revendiquer leur technicité et leur dignité professionnelle. Avec un vécu qui témoigne superbement de l'ambivalence régnante, Jane, trieuse expérimentée, souligne la dureté extrême de son travail et sa dangerosité (« *on a eu une collègue qui a été écrasée sous une balle, elle est morte sur place, sous mes yeux* ») et se souvient que la référence aux métiers du déchet était utilisée comme une injure excluante à son endroit (« *à l'école, on me disait que je finirais dans les poubelles* »), mais, aimant son métier et la carrière qu'elle y mène, elle prend finalement plaisir à affirmer : « *Oui, je finis dans les poubelles, et j'en suis fière.* ».

Pour d'autres, le tri peut servir de première étape dans une carrière avant d'atteindre d'autres fonctions à l'intérieur des mêmes entreprises : management de proximité, accueil, administration ou conduite d'engins. Quant aux agent·es de tri en insertion, il peut constituer tour à tour un tremplin, une consolidation ou une recomposition de trajectoire, qu'il s'agisse de se stabiliser dans un emploi, se projeter vers un autre métier connexe ou explorer de nouvelles voies professionnelles.

Conclusion

Ainsi, malgré la pénibilité, la standardisation des tâches et les formes de précarisation à l'œuvre, le fait de trier des déchets en milieu industriel peut tout de même « faire métier » et constituer un « vrai boulot » (Bidet, 2011) ou du moins un « *good bad job* » (Rosenblat, 2018), et par conséquent ne pas se limiter à une expérience de simple disqualification. Ce faisant, on voit bien en définitive à quel point les trieur·euses sont aujourd'hui pris·es dans une tension ou une ambivalence constante entre relégation et professionnalisation, variant selon les personnes, les organisations et les dimensions du travail.

Partant, tout l'enjeu réside dans l'approfondissement de la voie de la professionnalisation, avec pour défis de faire du tri une éco-activité pleinement reconnue, valoriser ses savoir-faire et son utilité sociétale, et limiter ainsi le plus possible les mécanismes poussant à la relégation des trieur·euses. Concrètement, cela passe par la mobilisation et l'articulation de leviers multiples :

- institutionnels (branches professionnelles, politiques publiques) : mise en visibilité accrue du métier, meilleure reconnaissance sociale et symbolique, stabilisation des emplois, recours à des conventions collectives solides, responsabilisation des donneurs d'ordre (collectivités locales,

entreprises clientes), mise en place de politiques de certification et de formation ambitieuses, etc. ;

- organisationnel : mise à l'agenda de la question clé de l'amélioration des conditions de travail, adoption de pratiques managériales plus soutenables, effort soutenu en matière de formation continue, accompagnement des innovations techniques, etc. ;
- syndicaux : lutte contre les phénomènes de précarisation et d'hyperexploitation, construction et mise en avant de revendications visant à actionner les différents leviers précités, etc.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ADEME. (2024). *Déchets chiffres-clés : L'essentiel*. Angers : Agence de la transition écologique.
- d'Agostino, A. & Cadet, J.-P. (2024). *À l'heure de la valorisation des déchets, la branche du recyclage crée-t-elle aussi de la valeur pour la population ouvrière qui les trie ?* Marseille : Céreq, coll. « Céreq Working paper » (n° 23).
- d'Agostino, A. & Cadet, J.-P. (2025). *Quand subir une hyper-exploitation au travail se transforme en pouvoir d'agir collectif* [en ligne]. Rapport de recherche ANR SQUAPIN. <https://shs.hal.science/halshs-05157851>
- Arborio, A.-M. (1995). Quand le sale boulot fait le métier : les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital. *Sciences sociales et santé*, 13(3), 93-126.
- Azaïs, C., Dieuaide, P. & Kesselman, D. (2017). Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber. *Relations industrielles*, 72(3), 433-456.
- Baguélin, O., De Beir, J. & Sourisseau, S. (2021). Gestion des déchets, recyclage et qualité de l'emploi. *Travail et Emploi*, 166-167, 47-73.
- Bidet, A. (2011). *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris : Presses universitaires de France.
- Celle, S. (2021). Quelle professionnalisation dans le réemploi des déchets ? Les enseignements paradoxaux d'une ressourcerie en autogestion. *Travail et Emploi*, 166-167, 75-102.
- Chay, C. & Thoemmes, J. (2015). Le tri sélectif des déchets : entre difficultés et potentialités d'une nouvelle profession industrielle. *SociologieS*. [en ligne].
- Corteel, D. (2024). *Faire avec les déchets. Vivre et travailler dans un monde abîmé*. Vulaines-sur-Seine : Éditions du Croquant.
- Corteel, D. & Le Lay, S. (dir.). (2011). *Les travailleurs des déchets*. Toulouse : Érès.
- FNADE. (2021). *Rapport annuel*.
- Gonzalez-Lafaysse, L. (2019). Trieur industriel de déchets : un maillon de l'économie circulaire en quête de reconnaissance. *Ethnologie française*, 175, 581-596.

Hughes, E. C. (1962). Good People and Dirty Work. *Social Problems*, 10(1), 3-11.

INRS. (2018). *Centres de tri de déchets recyclables secs ménagers et assimilés issus des collectes séparées. Guide de prévention pour la conception* [en ligne].

Lhuillier, D. (2005). Le « sale boulot ». *Travailler*, 14(2), 73-98.

Mahlaoui, S., Cadet, J.-P. & Ronzy, M. (2023). Manager plus efficacement mais sans perdre son âme dans l'économie sociale et solidaire. *Éducation et socialisation*, 68 [en ligne].

Observatoire Compétences Industries – FEDEREC. (2021). *Étude prospective emploi-compétences*.

Rosenblat, A. (2018). *Uberland. How algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland : University of California Press.

Santé et travail. (2022). Les forçats des déchets. *Santé et travail*, 118. <https://www.sante-et-travail.fr/tapis-tri-nombreux-precaires-charbon>

PARTIE 3

Se former à l'écocitoyenneté

L'éducation, un levier essentiel pour des comportements pro-environnementaux

Magali JAOUL-GRAMMARE

Économiste

BETA-CNRS, CAR Céreq, Université de Strasbourg

Anne STENGER

Économiste

INRAE, Université de Strasbourg

Pour encourager les comportements pro-environnementaux, les différents types de formation constituent des leviers efficaces. L'étude montre que la sensibilisation des jeunes produit des effets durables : elle agit directement sur leurs attitudes et celles de leurs parents, par transmission intergénérationnelle.

L'accent mis sur le rôle de l'éducation dans les actions en faveur de l'environnement observé depuis les années 1980 n'a fait que s'accroître depuis. Ainsi, en France, la loi de programmation de la recherche de décembre 2020 confie à l'enseignement supérieur la mission de « *contribuer à la sensibilisation et à la formation aux enjeux de la transition écologique et du développement durable* », dont les modalités de mise en œuvre seront précisées par le rapport Jouzel (2022). De nombreux travaux ont par ailleurs montré que l'éducation influence à la fois les préoccupations environnementales et les comportements pro-environnementaux (Commission Brundtland, 1987 ; UNESCO, 2014 ; Granon, 2015). Contrairement aux incitations monétaires, dont l'efficacité est souvent temporaire, l'éducation, tout aussi efficace, a l'avantage d'un effet durable (Lefebvre & Stenger, 2020).

Notre objectif est de dépasser l'étude des préoccupations pour l'environnement (PPE) pour examiner les comportements pro-environnementaux (CPE) qui s'en distinguent : le CPE correspond à « *un comportement qui cherche à minimiser consciemment l'impact négatif de ses actions sur le monde naturel et construit* » (Kollmuss & Agyeman, 2002), tandis que la PPE traduit une sensibilité sans nécessaire passage à l'action.

À partir d'une enquête spécifique menée par l'institut Selvitys en 2021 auprès de 1 000 individus vivant en France métropolitaine et ayant au moins un enfant, nous analysons les facteurs favorisant l'adoption de CPE. L'attention porte particulièrement sur le rôle de l'éducation, qu'elle soit **formelle** (formation suivie dans le cadre de la scolarité) ou **informelle** (socialisation familiale et professionnelle), afin d'identifier les leviers efficaces pour encourager des comportements « verts ». L'originalité de notre approche réside dans l'étude conjointe des effets **directs** (sur les comportements individuels) et **indirects** (par les transmissions intergénérationnelles) de l'éducation sur les CPE.

Éducation, préoccupations environnementales et CPE : un état des lieux

Des enquêtes internationales comme les enquêtes PISA¹ de l'OCDE et les World Values Surveys (vagues 2005 et 2012), soulignent l'existence d'un lien entre le niveau d'éducation et les PPE. Elles mettent en évidence que plus le niveau d'éducation est élevé, plus la compréhension des dangers liés à la dégradation de l'environnement et de l'importance de protéger les ressources naturelles est forte. Une première analyse exploratoire menée à partir des données de l'enquête Génération 2010 du Céreq souligne également des PPE différenciées selon le niveau de diplôme, les plus diplômés se montrant plus sensibles aux problématiques globales (Jaoul-Grammare & Stenger, 2022). Pour Meyer (2015), les CPE pourraient aussi avoir tendance à se manifester plus fréquemment chez les individus disposant d'un niveau élevé d'éducation.

Les facteurs favorables à l'adoption de CPE

De nombreux facteurs peuvent orienter les comportements vers une prise en compte de l'environnement. Si les facteurs socio-économiques (le genre, l'âge, le revenu, etc.) sont des déterminants importants, la structure du ménage (taille du foyer ou présence d'enfants) aurait également un impact (Meyer, 2015). Par ailleurs, des facteurs liés au contexte de vie, comme le lieu d'habitation des individus, pèseraient aussi sur l'adoption de CPE (Jaoul-Grammare & Stenger, 2022).

¹ Programme for International Student Assessment.

A contrario, d'autres facteurs constitueraient des freins à l'adoption de CPE et notamment le manque d'information, de temps ou d'argent (Blake, 1999), le rôle de l'entourage (Maiteny, 2002) ou encore l'absence de conscientisation entre ses actions et les problèmes environnementaux (Pruneau *et al.*, 2006).

Éducation et CPE : un rôle contrasté

Si plusieurs études confirment un lien entre niveau d'éducation et préoccupations pour l'environnement, ses effets sur les CPE restent parfois limités ou ambivalents (Torgler & García-Valiñas, 2007 ; Meyer, 2015). Un phénomène de compensation peut même se produire, un individu agissant de manière écologique dans un domaine mais pas dans un autre. Par ailleurs, la sensibilité environnementale varie selon la proximité perçue des problèmes : certains enjeux, jugés lointains, suscitent moins d'engagement concret. Selon Hwang *et al.* (2000), l'éducation et les connaissances constituent une condition nécessaire, bien que non suffisante, à l'adoption de CPE, les autres facteurs contextuels jouant un rôle tout aussi déterminant.

L'éducation à l'environnement

L'éducation à l'environnement (EE)² a commencé à s'intégrer dans le système scolaire à la fin des années 1970, principalement au primaire et au collège, avec pour objectif initial de sensibiliser les élèves aux enjeux écologiques. Progressivement, l'EE s'est élargie au développement durable en mettant davantage l'accent sur l'individu, les valeurs et les comportements à adopter. Dans les années 2000, l'UNESCO a encouragé l'intégration du développement durable à tous les niveaux éducatifs, avec une concrétisation mitigée en France, surtout au niveau du supérieur. En 2014, la création d'un référentiel et d'un guide de compétences en développement durable (Formation éducation compétences objectifs développement durable, FECODD) marque un tournant. En 2015, l'adoption par l'ONU des 17 Objectifs de développement durable (ODD), dont l'ODD4 sur l'éducation, a renforcé

² À partir de la fin des années 1970, l'éducation à l'environnement (EE), reposant sur des approches pluridisciplinaires, est introduite dans le système scolaire français. À partir de 2004, l'éducation relative à l'environnement (ERE) évolue vers une éducation au développement durable (EDD). Cette transition se déroule en plusieurs étapes, marquant un passage d'une approche centrée uniquement sur l'environnement à une approche plus globale, intégrant l'individu et une dimension affective croissante dans une perspective de développement durable.

ces démarches. En France, cela s'est traduit par la généralisation de projets d'éducation au développement durable et la création du label E3D pour les établissements scolaires, qui s'étend entre 2014 et 2016. Dans les années 2020, l'intégralité du système éducatif est concernée avec l'intégration des universités et des grandes écoles dans la formation et la sensibilisation aux enjeux environnementaux.

Deux canaux d'éducation à l'environnement coexistent : **formel** et **informel**. L'éducation formelle comprend un volet direct (enseignements spécifiques à l'environnement tels que l'ERE ou l'EDD) et un volet indirect (enseignement autres que ceux dédiés à l'environnement – comme les sciences de la vie et de la terre, l'enseignement moral et civique, l'éducation physique et sportive – renforçant l'apprentissage des valeurs, les capacités d'adaptation et la projection dans l'avenir). Elle concerne en réalité l'ensemble du système éducatif.

L'éducation informelle, transmise par la famille, les pairs ou les collègues, influence les comportements selon la nature des interactions sociales (Viderras *et al.*, 2012). Au sein des familles, elle est dite intergénérationnelle et peut s'inverser lorsque les enfants influencent les pratiques parentales (Gentina & Muratore, 2012), générant des effets durables. Enfin, les entreprises et administrations contribuent aussi à cette éducation *via* la formation aux enjeux environnementaux, notamment depuis la loi Pacte (2019).

L'objectif de ce travail est d'identifier sur quels types d'éducation agir pour encourager les comportements pro-environnementaux.

Une enquête dédiée pour étudier les CPE

Dans le cadre d'un projet de recherche collaboratif BETA-INRAE, à travers une enquête dédiée (encadré), nous avons analysé les comportements réels dans le contexte de protection de l'environnement.

Les caractéristiques individuelles

L'échantillon est équilibré entre hommes et femmes et 70 % des répondants sont âgés de 40 à 50 ans. Les familles sont majoritairement composées d'un ou deux enfants (75 %), dont au moins un est scolarisé. Environ 20 % des répondants ont un niveau de formation inférieur au bac, 30 % ont le baccalauréat et 50 % un niveau bac+2 à bac+5. Seuls 21 % ont bénéficié d'une éducation à l'environnement, le plus souvent au lycée ou après le bac (71 %).

ENCADRÉ

Une enquête dédiée aux comportements pro-environnements (CPE)

L'enquête a été menée en ligne en novembre 2021 sur l'ensemble du territoire français auprès d'un panel représentatif de 1 000 personnes ayant au moins un enfant, sur un échantillon représentatif de départ de 1 138 personnes, soit un taux de réponse de 88 %. Au-delà des variables socio-économiques (âge, sexe, nombre d'enfants, niveau d'études, niveau de revenu, cadre de vie), l'enquête comporte des questions relatives aux PPE et aux CPE. Les sept PPE retenues ici sont celles généralement analysées par le Commissariat général au développement durable (CGDD) et reprises notamment dans les enquêtes Génération du Céreq : changement climatique, gestion des déchets, pollution de l'air, catastrophes naturelles, pollution de l'eau, pollution sonore et perte de biodiversité. Les sept CPE les plus courants ont été retenus (<https://institut-superieur-environnement.com/blog/top-10-des-gestes-simples-pour-protéger-lenvironnement/>) : faire attention à sa consommation d'eau/d'électricité, avoir une alimentation bio, pratiquer du recyclage, limiter les transports motorisés, fabriquer des produits « maison », trier les déchets, pratiquer le compostage. Enfin, l'enquête comporte des questions relatives aux canaux à travers lesquels la sensibilisation à l'environnement s'opère : éducation formelle (sensibilisation pendant la formation), informelle (sensibilisation au sein de l'entreprise) ou intergénérationnelle (sensibilisation à travers les enfants) (Jaoul-Grammare & Stenger, 2023).

Près de 60 % des répondants occupent un emploi stable, et 6 % travaillent dans le domaine environnemental. Les ménages ruraux sont légèrement surreprésentés (43 % contre 33 % selon les données de l'Insee) ; il en est de même pour le lieu de vie durant l'enfance où le milieu rural est légèrement surreprésenté. Cette spécificité explique que 84 % des enquêtés vivent près d'espaces verts (forêts, prairies, champs), 63 % à proximité de parcs urbains et 58 % près de zones protégées.

Préoccupations environnementales, sensibilisation et CPE

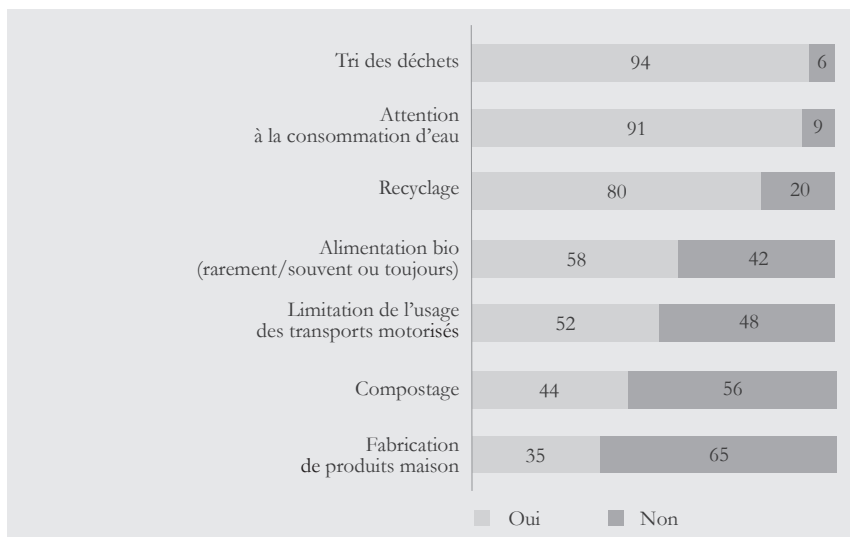
La problématique du changement climatique (21 %), les déchets (18 %) et la pollution de l'air (18 %) sont les principales préoccupations environnementales³ des individus interrogés, résultats qui rejoignent ceux des enquêtes nationales (CGDD, 2018).

³ Les autres préoccupations sont : les catastrophes naturelles (16 %), la pollution de l'eau (11 %), la pollution sonore (8 %) et la perte de biodiversité (7 %).

La majorité des individus adoptent les CPE évoqués, excepté la fabrication de produits ménagers maison et le compostage (graphique 1). Le tri des déchets est adopté par la quasi-majorité des individus sondés⁴. Cependant, près de 44% tendent à rajouter d'autres façons de gérer les déchets, comme le compostage. De même, une majorité des personnes enquêtées disent contrôler leur consommation d'eau (91%) sans doute pour des raisons économiques. Par ailleurs, près de la moitié (48%) ne limite pas le recours aux transports motorisés et 19% privilégient les transports en commun. Enfin 58% des individus sondés déclarent manger souvent ou toujours du bio ; 35% fabriquent leurs produits ménagers et près de 80% recyclent autant qu'ils le peuvent (achat de produits d'occasion, limitation des produits d'emballage, etc.).

GRAPHIQUE 1

Les comportements pro-environnementaux (%)



Lecture : 91% des personnes interrogées déclarent faire attention à leur consommation d'eau.

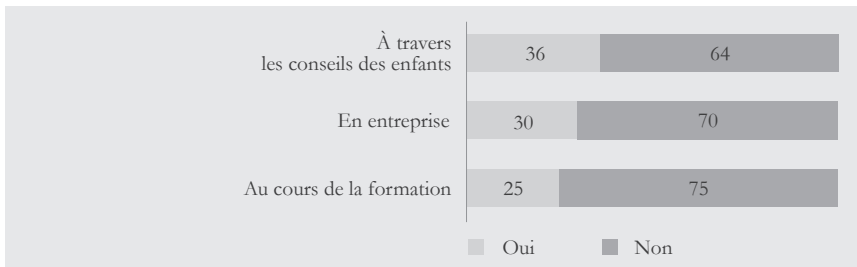
Source : enquête sur les CPE (Jaoul-Grammare & Stenger, 2023).

⁴ Le taux de recyclage (rapport entre la quantité de déchets recyclés et la quantité totale de déchets pesés en entrée de centre de traitement) s'échelonne de 18% dans le Sud-Est à plus de 55% dans l'Ouest (ADEME, 2019).

Deux canaux de sensibilisation à l'environnement sont identifiés : l'éducation formelle et informelle. Si l'éducation formelle est marginale (8% des personnes interrogées ont suivi un module spécifique), l'éducation informelle a un rôle important : les répondants recherchent des informations sur leur lieu de travail et se montrent attentifs aux apprentissages de leurs enfants. En entreprise, 30% ont été sensibilisés aux questions environnementales *via* des campagnes ou réflexions collectives, et 9% par une formation choisie ; 30% déclarent avoir modifié leurs comportements à la suite de cette sensibilisation (graphique 2). Par ailleurs, 54% ont des enfants sensibilisés à l'école, et 36% suivent leurs conseils. L'éducation formelle conduit au changement de comportement pour 25% des répondants. Enfin, le cadre de vie joue également un rôle non négligeable : 84% vivent près d'espaces verts, un environnement favorable à l'adoption de comportements « verts » (Ibanez *et al.*, 2020).

GRAPHIQUE 2

Part d'individus ayant modifié leur comportement suite à une sensibilisation



Source : enquête sur les CPE (Jaoul-Grammare & Stenger, 2023).

Plus de 75% des individus sondés adoptent au moins quatre des sept CPE

À l'aide régressions logistiques, on estime la probabilité d'adopter chacun des sept CPE ainsi que la probabilité d'en adopter au moins 4 (annexe).

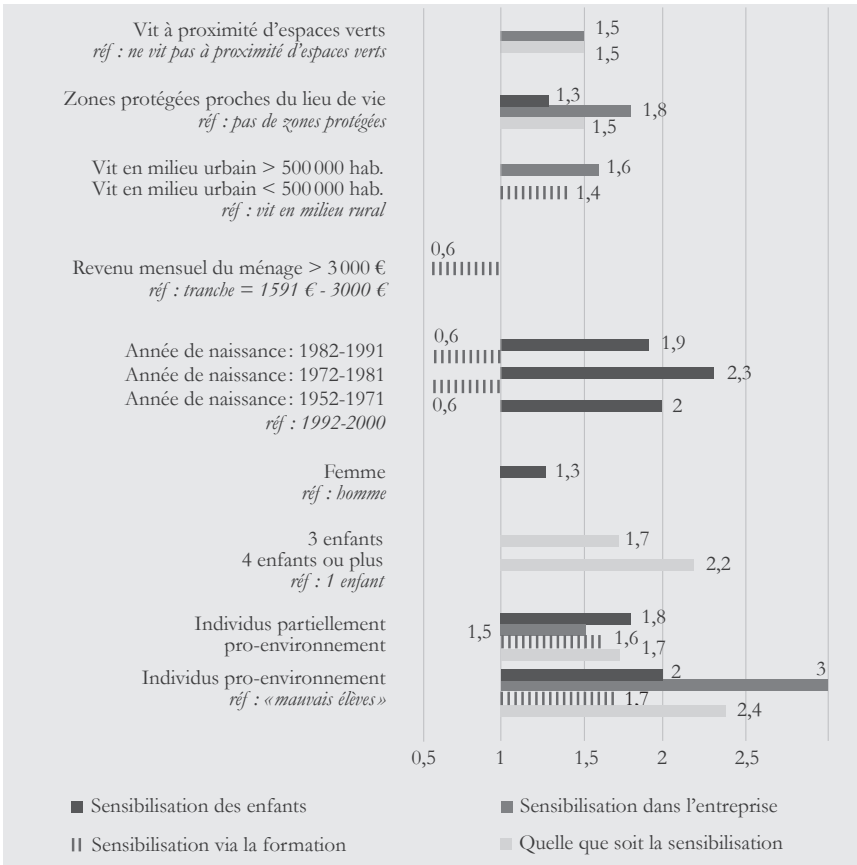
L'éducation : le facteur clé dans l'adoption de CPE

Les personnes les plus aisées et celles vivant en milieu urbain sont les moins enclines à adopter des comportements pro-environnementaux. À l'inverse, avoir un revenu modeste, trois enfants, ou résider près d'espaces verts ou

de zones protégées favorise ces comportements. Les effets varient selon le type de CPE : le genre n'est corrélé qu'avec les pratiques de recyclage, qui est davantage pris en charge par les femmes ; l'âge influe différemment selon les comportements (économie d'eau ou d'électricité, fabrication de produits maison). Deux facteurs freinent systématiquement l'adoption de comportements vertueux : vivre dans une ville de plus de 500 000 habitants et avoir un revenu supérieur à 3 000 €.

GRAPHIQUE 3

Probabilité d'adopter un comportement plus favorable à l'environnement selon les caractéristiques individuelles et le mode de sensibilisation



Lecture : lorsque ses enfants reçoivent une sensibilisation à l'environnement dans le cadre scolaire, une femme a 1,3 fois plus de chance qu'un homme de changer son comportement en faveur de l'environnement. Source : enquête sur les CPE (Jaoul-Grammare & Stenger, 2023).

L'éducation formelle (diplôme du supérieur, formation liée à l'environnement) et l'éducation informelle (sensibilisation au travail) accroissent la probabilité d'adopter des CPE. Le rôle des enfants sensibilisés à l'environnement est déterminant : ils influencent positivement tous les CPE des membres de leur famille. Avoir une formation environnementale ou des enfants sensibilisés multiplie respectivement par 4 et 3 les chances d'adopter plus de quatre CPE.

...et qui reste la solution de long terme

À partir des CPE⁵, à l'aide d'une classification ascendante hiérarchique (CAH), trois grands types de comportements sont identifiés : les individus « pro-environnement », ayant une forte propension à adopter des CPE (7% des répondants adoptent tous les CPE), les « mauvais élèves » (58% de l'échantillon n'adoptent qu'un ou deux CPE, dont le CPE imposé comme le tri) et les individus « partiellement favorables » qui n'adoptent que certains CPE.

Ces trois classes d'individus sont introduites dans les régressions pour identifier les modes de sensibilisation les plus efficaces : éducation formelle (sensibilisation liée à une formation environnementale), informelle (sensibilisation en entreprise) et intergénérationnelle (sensibilisation à travers les enfants). Les répondants précisent si chaque type de sensibilisation a modifié leurs comportements (graphique 3). Le changement global (quel que soit le mode de sensibilisation) est favorisé par le fait d'avoir au moins trois enfants ou de vivre près de zones protégées.

L'éducation formelle agit surtout sur les urbains (habitants dans des villes de moins de 500 000 habitants) et les plus jeunes. La sensibilisation en entreprise est plus efficace lorsque les personnes vivent par ailleurs dans des grandes villes et proches d'espaces verts. La sensibilisation à travers les enfants influence toutes les générations en étant 30% plus forte chez les femmes, dans la mesure où la transmission intergénérationnelle s'opère surtout entre enfants et mères. Les individus pro-environnement et partiellement favorables sont réceptifs à tous les modes, mais les plus engagés le sont davantage *via* l'entreprise (OR=3)⁶, puis par les enfants (OR=2) et la formation (OR=1,7). Les moins engagés réagissent surtout à la sensibilisation par les enfants (OR=1,8), puis par la formation (OR=1,6) et l'entreprise (OR=1,5).

⁵ L'ensemble des CPE sont pris en compte, en regroupant tri et compostage pour plus de significativité.

⁶ Un OR supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que l'on est en présence d'un facteur qui accroît (resp. diminue) les chances de changer son comportement. Un odd ratio $X > 1$ s'interprète tel que l'individu a X fois plus de chance de...s'il est inférieur à 1, il s'interprète tel que : l'individu a 1/X fois moins de chances de...

Conclusion

L'adoption de comportements durables suppose de mieux comprendre les CPE et les leviers d'action efficaces. Si les gestes à adopter pour mieux protéger l'environnement sont connus, leur mise en œuvre reste limitée, notamment par des contraintes géographiques, financières (OCDE, 2023) ou comportementales (Pautard, 2017). Nos résultats confirment le rôle majeur de l'éducation – formelle, informelle et intergénérationnelle – dans l'adoption des CPE, quelle que soit la catégorie d'individus. Tous les canaux de transmission exercent un effet positif : éducation à l'environnement, formation professionnelle et influence des enfants. La sensibilisation des jeunes constitue un levier durable : elle agit directement sur leurs attitudes et à plus long terme, par transmission aux parents.

L'éducation n'est pas l'unique facteur : la proximité avec des espaces verts renforce aussi les comportements écologiques. Les ménages modestes adoptent souvent des pratiques plus vertueuses (économies d'eau, d'énergie, recyclage, mobilité).

Parmi les leviers publics, les incitations monétaires – subventions, taxes – restent d'efficacité limitée et dépendantes des budgets (Lefebvre & Stenger, 2020), tandis que l'éducation génère des effets plus durables, notamment *via* les échanges intergénérationnels. Mieux comprendre la relation « éducation-préoccupation-comportement » suppose de suivre les cohortes générationnelles afin d'identifier les dispositifs les plus efficaces et les publics prioritaires à accompagner.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Blake, J. (1999). Overcoming the value-action gap in environmental policy: tensions between national policy and local experience. *Local Environment*, 4(3), 257-278.
- Brundtland, G. H. (1987). *Our Common Future*. Report of the World Commission on Environment and Development. Nations Unies.
- CGDD (2018). *Modes de vie et pratiques environnementales des Français*. Paris : Commissariat général au développement durable.
- Granon, S. (2015). Environnement : comment changer nos comportements ? *Le Journal du CNRS*.
- Ibanez, L., Latourte, J.-C. et Roussel, S. (2019). Comportements pro-environnementaux et exposition à la nature : une étude expérimentale. *Revue Économique*, 70(6), 1139-1151. <https://doi.org/10.3917/reco.706.1139>
- Jaoul-Grammare, M., Stenger, A. (2022). Quel rôle joue l'éducation dans les préoccupations environnementales ? *Bref Cereq*, 417.
- Jaoul-Grammare, M., Stenger, A. (2023). L'éducation, un déterminant essentiel des comportements pro environnementaux. *BETA Working Papers*, 2023-26.
- Jouzel, J. (2022). *Sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique dans l'Enseignement supérieur*. Rapport à Frédérique Vidal. Paris : ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Kollmus, A. & Agyeman, J. (2002). Mind the gap: why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behaviour? *Environmental Education Research*, 8(3), 239-260.
- Lefebvre, M. & Stenger, M. (2020). Short & long-term effects of monetary and non-monetary incentives to cooperate in public good games. *Public Library of Science*, 15 (1).
- Maiteny, P. T. (2002). Mind the gap: summary of research exploring 'inner' influences on pro-sustainability learning and behaviour. *Environmental Education Research*, 8(3), 299-306.
- Meyer, A., (2015). Does education increase pro-environmental behavior? Evidence from Europe. *Ecological Economics*, 116, 108–121.

Pautard, D. (2017). L'inégale capacité des ménages à agir en faveur de l'environnement. *Insee Références, édition 2017*, 57-71.

OCDE (2023). *Comportement des ménages et environnement. Opérer des choix durables sur fond de crises interdépendantes*. Paris : Éditions OCDE.

Pruneau, D., Doyon, A., Langis, J., Vasseur, L., Ouellet, E., McLaughlin, E., Boudreau, G. & Martin, G. (2006). When teachers adopt environmental behaviors in the aim of protecting the climate. *The Journal of Environmental Education*, 37(3), 3-14.

Torgler, B. & García-Valiñas, M. (2007). The determinants of individuals' attitudes towards preventing environmental damage. *Ecological Economics*, 63(2-3), 536-552.

Unesco. (2014). *Feuille de route pour la mise en œuvre du programme d'action global pour l'éducation en vue du développement durable*. Paris : Unesco.

Videras, J., Owen, A. L., Conover, E. (2012). The influence of social relationships on pro-environmental behaviors. *Journal of Environmental Economics and Management*, 63(1), 35-50.

ANNEXE

(PAGE SUIVANTE)

Probabilité d'adopter chaque comportement et probabilité d'adopter au moins 4 comportements pro-environnementaux (CPE) (Odd ratios)

Probabilité	Alim bio	Attention conso d'eau, élec., ...	Recyclage	Produits maison	Tri déchets	Compost	Limiter transport motorisé	Adopter au moins 4 CPE
<i>1 seul enfant</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
4 enfants ou +	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
2 enfants	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
3 enfants	ns	2,2*	1,7**	ns	ns	ns	ns	ns
Femme	ns	ns	1,3*	ns	ns	ns	ns	ns
<i>Naissance 1992-2000</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Naissance 1952-1971	1,6*	3,7***	ns	0,5**	ns	1,6*	ns	2**
Naissance 1972-1981	ns	2,7***	ns	0,5***	ns	ns	ns	ns
Naissance 1982-1991	ns	2**	ns	0,6**	ns	ns	ns	ns
<i>Diplôme = bac</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Sans diplôme ou < bac	0,7*	ns	0,7*	ns	2,3**	ns	ns	ns
Diplôme > bac	ns	2,1**	ns	ns	2**	1,5*	ns	2***
<i>Revenu mensuel du ménage 1 591 € - 3 000 €</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Revenu mensuel du ménage < 1 590 €	ns	2,1**	1,5*	ns	ns	ns	1,3*	ns
Revenu mensuel du ménage > 3 000 €	ns	0,5**	0,7*	0,7**	ns	ns	ns	ns
<i>Lieu de vie - milieu rural</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Lieu de vie - milieu urbain < 500 000 hab.	ns	ns	ns	ns	ns	0,5***	1,3*	ns
Lieu de vie - milieu urbain > 500 000 hab.	ns	0,4***	ns	ns	ns	0,6**	ns	0,6**
<i>Zones protégées proches du lieu de vie</i>	1,3**	1,7**	ns	1,3*	2,5***	ns	ns	1,5***

Vit à proximité d'espaces verts	ns	ns	1,5*	ns	2,3***	ns	1,6**	1,4*
Formation scolaire à l'environnement	1,4*	ns	ns	ns	ns	1,6**	ns	ns
Formation principale liée à l'environnement	2,2**	ns	2,6**	ns	ns	ns	ns	4***
Profession liée à l'environnement	ns	ns	ns	<u>2**</u>	0,3**	2,4**	ns	ns
Enfants sensibilisés à l'école	1,6***	1,7**	2,6***	1,3*	2,5***	1,5**	1,5***	3***
Sensibilisation au sein de l'entreprise	1,4**	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
ROC	0.67	0.74	0.7	0.64	0.76	0.66	0.61	0.7

*, **, *** = significativité à 10 %, 5 %, 1 %.

Lecture : un individu dont la profession est liée à l'environnement a 2 fois plus de chance d'adopter un CPE relatif à la fabrication de produit maison.

Source : enquête sur les CPE (Jaoul-Grammare et Stenger, 2023).

Étudiant·es en master environnemental : une bifurcation douce ?

Marianne BLANCHARD

Sociologue

UTOPI, centre associé au Céreq de Toulouse

Nathalie BOSSE

Sciences de l'éducation

Pacte, centre associé au Céreq de Grenoble

Margot DÉAGE

Sociologue

Associée au Céreq

LaRAC, Université Grenoble Alpes

Le choix d'intégrer un master environnemental dans une grande école résulte, pour une grande partie des étudiant·es enquêté·es, d'un choix éthique et d'une conscientisation progressive des enjeux environnementaux. Si ces formations sélectives sont généralement associées à une insertion aisée sur le marché du travail, les critères de carrière ou de rémunération apparaissent secondaires pour ces étudiant·es.

Le 10 mai 2022, un groupe d'étudiant·es d'AgroParisTech lançaient un appel à « déserteur », incitant leurs camarades à « trouver [leurs] manières de bifurquer ». Bifurcation, le mot est là, et il se retrouve les mois et les années qui suivent dans les discours de fin d'année d'autres élèves de grandes écoles (Meyer, 2024). Ce n'est pas un hasard si ces institutions vouées à la formation des cadres sont le lieu de telles prises de position : en invitant à refuser les emplois délétères pour l'environnement, l'appel à bifurquer signifie renoncer au statut d'élite que promettent ces établissements.

Fortement médiatisés, ces discours reflètent la mobilisation croissante d'une partie de la population étudiante française autour des questions climatiques (Santi, 2023 ; Delozière *et al.*, 2021). Le *Manifeste étudiant pour un réveil écologique*, publié en septembre 2018 à l'initiative d'élèves de plusieurs grandes écoles, et, plus largement, les manifestations et « grèves » lycéennes et étudiantes pour le climat de 2018 et 2019 (Gaborit *et al.*, 2024) en témoignent.

En réponse à ces mobilisations, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a mis en place en 2020 un groupe de travail sur la formation des étudiant·es aux enjeux de la transition écologique, à l'initiative du rapport dit « Jouzel » (2022). En résulte une injonction politique renforcée au développement de l'offre de formations diplômantes liées à l'environnement. En outre, alors que les diplômé·es de ces formations ont pu connaître des difficultés d'insertion à la fin des années 2000 (Campens *et al.*, 2011), la dynamique semble aujourd'hui toute autre, le Secrétariat général à la planification écologique promettant la création nette de 200 000 à 550 000 emplois dans l'« économie verte » à l'horizon 2030 (2024).

Dans ce contexte d'essor des formations liées à l'environnement, cet article questionne le choix de ces études du point de vue des étudiant·es. Plus précisément, il s'agit de savoir si les orientations vers les masters environnementaux¹ proposés dans de grandes écoles répondent à des préoccupations éthiques, et à une forme de distance critique face aux débouchés traditionnels de ces établissements, ou si elles résultent de choix par défaut, voire d'une simple spécialisation conjoncturelle au service d'une meilleure insertion professionnelle.

Notre étude porte sur des étudiant·es de deux écoles d'ingénieurs et deux Instituts d'études politiques (IEP), situées dans deux métropoles françaises. En interrogeant les ressorts sociaux, scolaires, mais aussi moraux et affectifs qui sous-tendent leur engagement dans des masters environnementaux, il ressort de nombreuses similitudes avec les profils et motivations des « bifurqueuses » refusant les débouchés traditionnels de leurs formations pour des raisons écologiques (Santi, 2023 ; Franchon, 2023), en particulier une volonté de vivre en cohérence avec sa conscience environnementale. Mais la sensibilité écologique de nos enquêté·es ne va pas toujours de pair avec une politisation des choix de vie, ni une rupture avec leur trajectoire passée. De fait, les formations prises en compte ici accueillent un public qui se caractérise, dans l'ensemble, par des trajectoires de « bifurcation douce ». Il s'agit majoritairement d'étudiant·es issu·es de milieux favorisés, socialisé·es aux voies dominantes de la réussite scolaire et sociale. Leur orientation vers l'environnement relève d'un choix éthique, dans lequel les critères de carrière ou de rémunération apparaissent secondaires. Il y a donc bifurcation, dans la mesure où ces étudiant·es n'aspirent pas aux débouchés les plus prestigieux

¹ C'est-à-dire affichant un lien direct avec les enjeux environnementaux, d'écologie, de développement durable et/ou de transition écologique.

ou rémunérateurs permis par leurs formations, pour privilégier des métiers perçus comme utiles, sinon sobres, en cohérence avec leurs valeurs. Mais cette bifurcation reste maîtrisée puisqu'il s'agit de formations sélectives, associées à une insertion relativement aisée sur le marché du travail.

ENCADRÉ

Méthodologie

Le terrain a porté sur des masters en environnement (bac+5) dispensés dans deux IEP et deux écoles d'ingénieurs. Un questionnaire diffusé auprès des étudiant·es a recueilli 85 réponses, complété par 21 entretiens semi-directifs d'1 heure 15 en moyenne, réalisés entre janvier et avril 2025. Les entretiens avec les étudiant·es portaient, entre autres, sur leurs trajectoires scolaires, leur rapport à l'écologie et leurs aspirations professionnelles.

Pour la présente analyse, nous retenons les inscrit·es en formation initiale afin de faciliter la comparaison des trajectoires, soit 41 répondant·es au questionnaire et seize jeunes interviewé·es (sept femmes, neuf hommes ; cinq inscrit·es en IEP, cinq en écoles d'ingénieurs et six en double cursus [annexe]).

Un éveil progressif aux enjeux environnementaux

Loin de se cantonner à un simple intérêt scolaire ou professionnel, les questions environnementales sont au cœur des préoccupations quotidiennes de la quasi-totalité des étudiant·es interrogé·es : 36 des 41 répondant·es au questionnaire se déclarent en effet inquiet·es (14) ou très inquiet·es (21) face au changement climatique. Les entretiens précisent cette inquiétude en mettant en évidence des déclinaisons de l'anxiété face à l'avenir. Celle-ci peut aller de pair avec une forme de fatalisme, comme dans le cas d'Elias : « *Mon analyse n'est pas très optimiste, mais je crois que la société va aller de crise en crise, et que normalement, il y aura juste une crise de trop* ». Elle peut aussi susciter la volonté d'agir : « *Plutôt que de dire on va se prendre un truc sur la gueule, autant dire agissons pour le prendre le moins* » (Thibault).

Cette conscience de la gravité des enjeux environnementaux se reflète dans un continuum de transformations des modes de vie. *A minima*, les enquêté·es ont mis en place des écogestes, privilégiant les transports doux (vélo, marche), le bio ou local, et triant les déchets. Mais la majorité s'implique

davantage, par un régime végétarien, en renonçant à l'avion voire à la voiture, et en cherchant la sobriété numérique. Enfin, les plus engagés·es ont opté pour une alimentation végane, s'engagent dans des actions militantes et défendent des projets de vie alternatifs, comme la fondation d'éco-lieux ou l'habitat partagé.

Comment ces étudiant·es ont-ils et elles été socialisé·es aux questions environnementales ? Loin d'une brutale prise de conscience, cet intérêt pour les enjeux écologiques résulte généralement d'une sensibilisation progressive, construite au fil des années.

Une jeunesse éduquée et auto-(in)formée

Les jeunes interviewé·es appartiennent globalement à des milieux sociaux favorisés (annexe) et présentent des trajectoires de bon·es élèves : 14 (sur les 16 retenus ici) ont obtenu un bac scientifique et 12 ont intégré des classes préparatoires ou de grandes écoles après le bac, sans difficulté particulière. La moitié se distingue aussi par une propension à prendre des responsabilités collectives dès le lycée, en tant que représentant·es d'élèves. Au moment de s'orienter dans le supérieur, ce sont surtout des logiques scolaires qui entrent en jeu, en lien avec les disciplines d'intérêt ou la recherche de filières sélectives. Rares sont les projets professionnels précis, on retrouve au contraire la volonté de « *garder des portes ouvertes* » caractéristiques de ce type de profil : « *J'avais pas du tout d'idées professionnelles. Je me suis dit que j'allais aller dans le truc le plus générique possible. Et une prépa, ça laisse quand même pas mal de portes ouvertes [...]* Et puis, il y avait aussi le côté élitiste un peu de la prépa » (Gaël).

S'il est parfois déjà présent, le projet de travailler dans un domaine en lien avec l'environnement reste flou ou se mêle à d'autres possibles, et ne constitue en rien une spécificité de cette population au début de ses études. En effet, c'est surtout par la suite que son intérêt pour l'écologie prend de l'ampleur, soulignant le rôle des études supérieures dans la formation des préoccupations pour le changement climatique (Jaoul-Grammare & Stenger, 2022). Le contexte plus général n'est pas anodin : ces jeunes arrivent à l'âge adulte dans une période où la cause environnementale est largement médiatisée. Les marches pour le climat en 2019 ont pu constituer une première forme de mobilisation : « *C'était peut-être ma première expérience où j'ai conscientisé mon rapport à l'environnement* » (Lucia). Il faut par ailleurs souligner que cet intérêt prend le plus souvent sa source en dehors du cadre

scolaire, via des médias traditionnels (*Sciences & vie*, *Arte*), ou à travers des personnalités et influenceur·euses jouant un rôle clé dans la prise de conscience (Jean-Marc Jancovici, Camille Etienne, etc.) ; s’y ajoutent la musique militante (Keny Arkana, Fatals Picards, etc.), puis certaines lectures (P. Wohlleben, Y. Noah Harari, etc.).

Dans la mesure où elle ne fait pas l’objet d’incitation de la part de la famille ou de l’institution scolaire, cette recherche d’information relève d’une forme d’éducation buissonnière, « *programme alternatif à l’école, ayant pour mobile la détente, le plaisir, mais aussi la réalisation de soi, par le biais d’un investissement personnel* » (Barrère, 2011, p.33). S’il n’est pas question ici de détente, au vu du caractère anxiogène de ces sujets, on perçoit la volonté de s’approprier un enjeu qui les questionne : « *Je pense qu’il [intérêt pour l’environnement] a émergé assez tard. Probablement dû à l’actualité... ça m’intéressait de comprendre comment ça fonctionne. Et voir ce qu’on peut faire* » (Juliette).

Le rôle inégal de l’environnement familial

Il ne faut cependant pas surestimer le rôle de cette auto-(in)formation, qui vient souvent réactiver des dispositions acquises dans le milieu familial ou, plus généralement, lors de la socialisation primaire. Comme le rappellent les travaux sur les étudiant·es « bifurqueur·euses » (Santi, 2023 ; Franchon, 2023) ou les signataires du Manifeste pour un réveil écologique (Delozière *et al.*, 2021), la prise de conscience et l’engagement des étudiant·es s’inscrit généralement dans la continuité des valeurs familiales. La politisation intrafamiliale constitue en effet un facteur déterminant de l’entrée dans les mouvements pour le climat (Lardeux, 2023.). La majorité des enquêt·es n’a, toutefois, pas grandi dans une famille engagée pour l’écologie à proprement parler. Ces étudiant·es ont souvent été socialisé·es dans un milieu éduqué, orienté vers la réussite scolaire, avec une sensibilité environnementale plus indirecte. Alexandre raconte ainsi une vie à la campagne avec un jardin potager, des parents agronomes qui l’ont sensibilisé « *aux écogestes du quotidien* ». Le scoutisme constitue également une instance de socialisation clé pour comprendre la prise de conscience écologique (Simon, 2024), par exemple Thibault et Eden mentionnent la façon dont cette expérience a participé à structurer leur rapport à la nature.

À l’opposé, pour quelques étudiant·es, l’engagement environnemental se construit en discordance avec les valeurs portées par les parents, marquant

un désalignement politique (Lardeux, 2023). Lucia remet en question son cadre familial en fin de licence et cherche à le convertir à sa cause : « [Le site touristique dirigé par mon père] [...] *c'est un paradis des ultrariches. Ce qu'on voit tous les jours, c'est des trucs indécents* ». Tom fait part de débats « compliqués » avec son père, entrepreneur, qu'il décrit comme étant « *la définition même du capitaliste* ». Ses choix professionnels se font ainsi en opposition avec ce dernier : « *Juste pour embêter mon père, j'ai envie de travailler dans le public* ».

À de nombreux égards, les profils des étudiant·es rencontré·es se rapprochent non seulement des bifurqueur·euses, mais des personnes que l'on peut lier au mouvement climat au sens large, dans un continuum d'engagement entre, *a minima*, celles et ceux qui se soucient des questions environnementales en général, jusqu'aux militant·es (Alexandre *et al.*, 2021). Plutôt orienté·es politiquement à gauche, les étudiant·es en master que nous avons interviewé·es expriment, au-delà des enjeux environnementaux, une sensibilité à la justice sociale. Toutefois, à la différence des bifurqueur·euses, leur conscience écologique n'est pas nécessairement politisée et n'engage pas forcément tous les aspects de leur vie.

Un master pour professionnaliser son engagement

C'est majoritairement l'intérêt pour les enjeux écologiques, généralement lié à une recherche de sens et d'utilité sociale au travail, qui a conduit les étudiant·es à ces formations, plus que des logiques d'employabilité. Interrogé·es dans le questionnaire sur les deux caractéristiques les plus importantes d'un métier, la majorité (33 sur 41) a choisi « la possibilité d'agir sur une cause qui me tient à cœur » et « l'intérêt et le contenu du travail » (30), loin devant le niveau de rémunération (4) ou la sécurité de l'emploi (3). Leur rapport au travail les distingue ainsi au sein de la jeunesse. En effet, si chaque génération fait part, aux mêmes âges, de plus grandes préoccupations environnementales que les précédentes (SDES, 2023), pour les jeunes en général, le niveau de rémunération reste le critère principal dans le choix d'un emploi (Ponton *et al.*, 2023).

Un diplôme pour un avenir professionnel conforme à ses valeurs

Le choix des formations liées à l'environnement peut, dans la majeure partie des cas, se lire comme une façon d'institutionnaliser un engagement et une

formation écologique « bricolés » tout au long du parcours.

Pour nombre d'étudiant·es en 5^e année d'IEP, la décision de s'engager pour l'environnement dans leur activité professionnelle est au cœur du choix du master, même si cet engagement recouvre des conceptions variables. Pour Juliette, qui n'a pas milité par ailleurs, il est strictement circonscrit à la formation : « *Mes études, je les vois comme une forme d'engagement. Un petit engagement, j'en suis consciente, mais c'est aussi un choix parce que je trouve que le sujet est déjà suffisamment grand et, sous certains aspects, un peu anxigène donc je trouve ça intéressant d'y consacrer, entre guillemets, mon temps professionnel* ». À l'autre bout du spectre, Eden, qui a participé à de nombreuses actions militantes, envisage de préparer une thèse liée à ces questions.

Les formations liées à l'environnement des deux écoles d'ingénieurs étudiées se différencient par leur contenu. Dans l'un des établissements, le cursus centré sur les techniques de l'ingénierie attire plutôt des jeunes souhaitant mettre leurs compétences scientifiques au profit de l'environnement, sans forcément se questionner sur des enjeux sociaux plus larges. Dans l'autre établissement, la formation étudiée propose au contraire une ouverture pluridisciplinaire, bienvenue après des cursus jugés trop spécifiques, comme pour Elias en 5^e année d'école : « *Une fois en [école], je me suis rendu compte que j'étais trop spécialisé à mon goût et que j'ai voulu me réouvrir sur un champ un peu plus pluridisciplinaire, d'où mon choix* ». Cette logique se retrouve également chez d'autres jeunes formés à l'ingénierie, venus ici enrichir leur parcours.

Cette recherche d'ouverture est plus généralement caractéristique des étudiant·es déjà titulaires d'un master, venu·es compléter leur formation en IEP ou école d'ingénieurs, ainsi que de celles et ceux en double cursus (école d'ingénieurs-IEP). Ces étudiant·es présentent des interrogations sociales marquées et ressentent le besoin de prendre du recul sur leurs savoirs, dans des formations davantage pluridisciplinaires. Ils et elles expliquent ce choix par leur récente « politisation », leur implication associative ou leur militantisme accrus, leur donnant le sentiment d'être « *en décalage* » avec leurs études. Les étudiant·es issues de cursus scientifiques ou ingénieurs mettent notamment en avant les limites du « *technosolutionnisme* », et le besoin de remettre « *l'humain [...]* au centre de la question » (Alexandre). Il s'agit souvent de jeunes ayant choisi la « voie royale » (classe préparatoire aux grandes écoles [CPGE] puis école d'ingénieurs) sans réelle réflexivité, guidé·es par leurs parents, et qui envisagent de bifurquer vers la recherche en sciences sociales ou encore l'engagement

politique ou citoyen. Ayant, par leur diplôme, répondu aux attentes sociales et parentales, ils et elles se sentent désormais autorisé·es à faire un pas de côté.

Si les enquêté·es ne sont pas serein·es quant à l'avenir de la planète, leur parcours en grande école les rassure quant à leur avenir professionnel : « *Je pense qu'avec le CV que j'ai, je n'aurai pas trop de difficultés à trouver du travail* » (Tom). Ils et elles sont toutefois conscient·es de ne pas emprunter les voies dominantes de la reconnaissance et que leurs choix seront moins rémunérateurs « *que la moyenne sortie école* » (Alexandre), mais cela reste généralement secondaire. Owen rappelle ainsi que « *dans les luttes écologiques, on apprend à s'écarter un peu des conditions très matérielles* ». Juliette admet cependant qu'elle pourrait « *accepter un travail qui correspond pas complètement à mes valeurs [...] si j'ai besoin du revenu* ». Le secteur de l'environnement apparaît dès lors comme un destin possible, mais non nécessaire sur le marché du travail.

Un entre-soi acquis à la cause qui renforce les convictions

Au-delà de la préparation d'un avenir professionnel, le passage par le master environnement constitue aussi un moment de socialisation de renforcement (Darmon, 2016) alimenté par la fréquentation de pairs « acquis à la cause », bien que les degrés d'engagement varient selon les profils.

Pour les étudiant·es déjà engagé·es pour l'environnement, que ce soit dans des associations étudiantes locales, nationales (Youth for Climate, Convention pour la Transition des Établissements du Supérieur), ou dans des organisations qui pratiquent la désobéissance civile (Soulèvements de la Terre, Extinction Rébellion), le master est perçu comme un espace de fédération et d'affirmation permettant « *de pousser encore plus loin certains sujets* » (Alexandre), de gérer collectivement l'éventuelle éco-anxiété. Les camarades de promotion peuvent alors constituer un véritable collectif et fournir supports et ressources à des projets, bien au-delà des aspirations professionnelles, par exemple le choix de vivre en communauté. Owen explique ainsi s'être installé en colocation à sept évoquant « *un espace où on est très confortable entre nous [...] On essaye vraiment de créer des modes de vie qui soient enviables* ».

Ces étudiant·es peuvent mobiliser des camarades sympathisant·es sur des actions ponctuelles. Toutefois, les personnes moins engagées se sentent parfois déconcertées à force de les côtoyer, à l'instar de Juliette : « *c'est vrai que des fois ça peut être un peu intimidant et effectivement à se demander est-ce qu'on fait*

assez ? ». Bien que cette socialisation les amène à être réflexif·ves sur leur degré d'engagement, ils et elles n'expriment pas toujours le désir de s'investir davantage : « *le militantisme, ce n'est pas forcément mon truc, mais je valide les idées et je regarde de loin* » (Tom). Ces rencontres n'impliquent alors pas de transformation identitaire, l'engagement restant essentiellement professionnel.

Conclusion : l'écologie entre projet professionnel et projet de vie

Si, au cours des dernières années, la figure des bifurqueur·euses a eu un fort impact médiatique (Meyer, 2024), il importe à la fois de ne pas en surestimer la portée (Franchon, 2023), mais aussi de ne pas négliger la diversité des formes de prise de conscience et d'engagement des étudiant·es. Celles et ceux fréquentant les masters environnementaux se positionnent ainsi entre les bifurqueur·euses avéré·es et les « radicaux tempérés », désignant celles et ceux qui sont loin d'être engagé·es dans une rupture biographique remettant en cause les hiérarchies sociales (Delozière *et al.*, 2021). Ceci nous a invitées à parler de « bifurcation douce ». Cette notion exprime aussi le fait que le choix d'intégrer ce type de cursus peut, dans la majeure partie des cas, se lire comme l'aboutissement d'un processus de conscientisation progressive vis-à-vis des enjeux environnementaux. Ce processus incrémental est nourri avant tout de façon extra-scolaire, et notamment des pratiques d'auto-(in)formation, dans un contexte de forte médiatisation des enjeux climatiques (voir aussi Jaoul-Grammare & Stenger dans ce numéro).

Les masters environnementaux étudiés illustrent bien la possibilité d'un enseignement « transformatoire » (Pinton & Frascaria, 2022), car au-delà des cours, la formation joue le rôle de socialisation de renforcement : entouré·es de pairs qui partagent leurs préoccupations, les étudiant·es y développent une sensibilité accrue à la dimension systémique des questions environnementales. Si tous et toutes ne s'investissent pas dans le militantisme, la socialisation dans ces masters contribue néanmoins à renforcer leurs convictions, leur horizon d'attente et leurs projets professionnels. De fait, au-delà d'un projet d'études, ces formations s'inscrivent dans la construction d'un projet de vie. La recherche de cohérence entre valeurs, modes de vie et insertion professionnelle passe par l'aspiration à un quotidien plus sobre, plus collectif et plus réflexif.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Alexandre, C., Gougou, F., Lecoœur, E. & Persico, S. (2021). *Rapport descriptif de l'enquête sur le mouvement climat (Pacte)*. [Rapport de recherche]. Grenoble : Sciences Po Grenoble ; Pacte-Université Grenoble Alpes.

Barrère, A. (2011). *L'éducation buissonnière : quand les adolescents se forment par eux-mêmes*. Paris : Armand Colin.

Campens, E., Aznar, O. & Mazerm, (2011). La « bulle » des formations environnementales. *Céreq Bref*, 289.

Darmon, M. (2016). *La socialisation*. Paris : Armand Colin.

Delozière, G., Le Lann, Y., Solnon, A. & Touzet, H. (2021). Refuser de travailler pour les entreprises polluantes. La conscience écologique des étudiant·es de l'élite scolaire face à leurs valeurs du travail. *Travail et Emploi*, 166-167, 207-234.

Franchon, E. (2023). Des élites scolaires face à l'enjeu écologique. *La Vie des Idées* [en ligne]. https://laviedesidees.fr/IMG/pdf/20230314_ecoles_ecologie.pdf

Gaborit, M., Le Lann, Y., Solnon, A. & Touzet, H. (2024). Marcher contre l'inaction climatique. Les résultats d'une ethnographie quantitative des manifestations pour le climat. *Politix*, 145(1), 135-162.

Groupe de travail présidé par Jouzel, J. (2022). *Sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique et au développement durable dans l'enseignement supérieur*. Rapport à Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Paris.

Jaoul-Grammare, M. & Stenger, A. (2022). Quel rôle joue l'éducation dans les préoccupations environnementales ? *Céreq Bref*, 417.

Lardeux, L. (2023). *Les jeunes activistes dans le(s) mouvement(s) climat*. Paris : INJEP. Rapport d'étude.

Meyer, M. (2024). « Bifurcation » : comment un mot est devenu concept. *Analyse Opinion Critique* [en ligne]. <https://aoc.media/analyse/2024/06/09/bifurcation-comment-un-mot-est-devenu-concept/>

Manifeste étudiant pour un Réveil Écologique. (2018). [en ligne]. <https://manifeste.pour-un-reveil-ecologique.org/fr>

- Pinton, F. & Frascaria, N. (2022). Bifurcation à AgroParisTech : quelle voie pour une formation résolument interdisciplinaire ? *Natures Sciences Sociétés*, 30(2), 122-123.
- Ponton, C., Saumon, R., Millot, C. & Hoibian, S. (2023). *Les jeunes et le travail en 2023. Résultats du baromètre DJEPVA sur la jeunesse*. Paris : INJEP. Notes & rapports/Rapport d'étude.
- Santi, H. (2023). *Quand la Terre murmure aux oreilles des élites*. Mémoire de M2, Sciences Po Strasbourg.
- Secrétariat général à la planification écologique. (2024). *Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique*. Paris : France Nation Verte. [en ligne] <https://www.info.gouv.fr/upload/media/content/0001/10/df0f4182ce-4d0e71f75a915e68ed32f233c82b35.pdf>
- SDES. (2023). *Opinions des Français sur l'environnement en 2022*. [en ligne] <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/opinions-des-francais-sur-lenvironnement-en-2022>
- Simon, G. (2024). La foi peut-elle être une source de « conversion écologique » ? L'exemple de jeunes catholiques écologistes de région parisienne avec l'encyclique *Laudato si'* (2015). *Archives de sciences sociales des religions*, 205(1), 77-98.

ANNEXE

Profil des interviewé·es inscrit·es en formation initiale

Pseudo	Âge	Master lié à l'environnement	Double cursus	PCS Ménage Parents
Agathe	25	IEP	ingénieur	Dominante cadre
Alexandre	25	IEP	ingénieur	Dominante cadre
Diego	25	IEP	ingénieur	Dominante employée
Eden	23	IEP	Master université SHS	Dominante cadre
Elias	24	ingénieur		Dominante cadre
Elodie	24	IEP	Master école de commerce	Dominante intermédiaire
Gabin	23	ingénieur	ingénieur	Dominante intermédiaire
Gaël	24	ingénieur		Dominante cadre
Jade	25	IEP	ingénieur	Dominante employée
Juliette	23	IEP		Dominante cadre
Lucia	23	IEP		Dominante cadre
Owen	25	IEP	ingénieur	Dominante cadre
Pauline	23	ingénieur		Dominante cadre
Samuel	28	IEP		Dominante intermédiaire
Thibault	22	IEP		Dominante cadre
Tom	24	ingénieur		Dominante intermédiaire

Source : *antrics*.

Comment travailler et se former pour répondre à la crise climatique ? Comment organiser et accompagner les changements nécessaires dans ce domaine ?

Depuis plus de 10 ans, le Céreq observe et analyse les évolutions du travail et de l'éducation dans un monde aux équations géopolitiques complexes. Aux impératifs de décarbonation, s'ajoutent les préoccupations liées à la raréfaction de l'eau, aux pollutions des divers milieux, à la gestion des déchets ou encore à la préservation de la biodiversité.

Les acteurs de l'emploi, du travail ou de la formation se mobilisent pour accélérer la prise en compte de ces enjeux dans les certifications, les compétences, ou encore les organisations du travail.

Cet ouvrage réunit spécialistes du droit, de l'économie, de la sociologie, de l'anthropologie ou encore des sciences de l'éducation pour rendre compte d'un champ de recherche désormais foisonnant.

DEPUIS 1971

Mieux connaître les liens formation-emploi-travail
Un collectif scientifique au service de l'action publique

+ d'infos & tous les travaux sur www.cereq.fr

*Établissement public national sous la tutelle du ministère
en charge de l'éducation et du ministère en charge de l'emploi.*