



Impact du changement climatique et de la transformation écologique sur le marché du travail

Thierry Huort - Publication : October 2022

Introduction

Le plus grand enjeux de notre siècle , nous ne pouvons plus le nier, est dorénavant de faire face au changement climatique. Tous les jours, nous en constatons, non sans un certaine sidération, les effets.

Nos économies et nos sociétés sont impactés directement par cette transformation que nous savons maintenant irréversible du climat. Le marché du travail et l'emploi se transforment sous une double impulsion ; celle d'une part de la décarbonation de l'économie déjà engagées par de nombreux pays, mais d'autre part de l'ensemble des conséquences des aléas climatiques dont la fréquence et l'intensité s'accroissent de jour en jour.

Pour pouvoir traiter de manière globale et la plus exhaustive la question de l'impact des transformations climatiques sur le marché du travail et réfléchir sur les actions nécessaires pour les prévenir ou les accompagner, il est nécessaire de considérer de manière systémique les différentes dimensions de cette problématique. C'est ce que nous vous proposons au travers de ce dossier que nous avons conçu en regroupant différentes sources, et différents angles de vue.

Un contexte d'alerte pour un changement de paradigme

3,3 à 3,6 milliards de personnes,

soit près de la moitié de l'humanité, vivent dans des « **contextes hautement vulnérables au changement climatique** »

La prise de conscience à l'échelle mondiale des question liées à la transformation du climat bien qu'amorcée dans le courant du 20eme siècle, n'a pris réellement une forme concrète qu'avec l'Accord de Paris, **premier traité international juridiquement contraignant** sur les changements climatiques. Il a été adopté par 196 parties lors de la COP 21 à Paris, le 12 décembre 2015 et est entré en vigueur le 4 novembre 2016.

Son objectif était de limiter le réchauffement climatique à un niveau bien inférieur à 2° de préférence à 1,5 degré Celsius, par rapport au niveau préindustriel. Pour concrétiser cet objectif de température à long terme, les pays visent à atteindre le plus rapidement possible le pic mondial des émissions de gaz à effet de serre afin de parvenir à un monde climatiquement neutre d'ici le milieu du siècle.

Mais conjuguer les impératifs écologiques et les équilibre socio-économiques s'avèrent difficile pour une majorité de pays qui peinent à tenir les engagements.

Les experts onusiens du climat (GIEC) en 2022 dans une nouvelle publication¹, rendue publique le 28 février, rappellent que la moitié de la population mondiale est d'ores et déjà "très vulnérable" aux impacts croissants du changement climatique, et que l'inaction des gouvernements risque de réduire les faibles chances d'un "avenir viable" sur la planète.

De 3,3 à 3,6 milliards de personnes sont déjà "très vulnérables", souligne le "résumé pour les décideurs" négocié ligne par ligne par les 195 États membres du GIEC lors d'une session de deux semaines en ligne et à huis clos.

La Conférence de Charm el-Cheikh de 2022 sur les changements climatiques, dite COP 27, fait suite à la conférence de Glasgow qui s'est tenue en 2021 et fut sans doute la plus importante depuis l'accord de Paris de 2015, et précède la COP28, qui aura lieu à Dubaï en 2023 et sera l'occasion du premier bilan mondial des efforts climatiques des pays.

Les principaux enjeux de la COP 27, présidée par l'Égypte, étaient de remobiliser les engagements des pays sur l'atténuation des émissions de gaz à effet de serre, l'adaptation au changement climatique et plus particulièrement les questions du financement des actions pour le climat, la défense du continent africain et le financement des pertes et dommages touchant principalement les pays du Sud.

Donc bien loin d'une simple crise, ce qui se présente à nous, c'est un changement de paradigme. Cela doit donc nous conduire à anticiper, à élaborer dès maintenant des hypothèses de scénarios pour l'avenir et préparer nos réponses en tenant compte des écarts entre les différentes temporalités nécessaires à l'action : le temps du changement « politique » n'est pas le temps la transformation des « territoires » ...le premier est sur un temps court, second sur des temps longs..

Changement climatique : Les effets sur l'emploi dans le Monde

8% des terres incultivables...

Dans un scénario où la Terre se réchauffe de 1,6 °C d'ici 2100, 8 % des terres actuellement cultivables seront inadaptées à la culture d'ici la fin du siècle

Depuis plusieurs années les conséquences du changement climatique se font déjà fortement ressentir sur les économies, les marchés du travail et sur l'emploi.

Aggravation et extension des périodes de sécheresses, vagues de chaleur, incendies géants, pluies violentes, inondations et submersions sur les traits de côte, intensification des cyclones tropicaux, augmentation du niveau des mers, augmentation des températures, sont autant de phénomènes qui endommagent les équipements et les infrastructures, entraînant d'importantes perturbations des activités minières, industrielles et commerciales, des déplacements de population temporaires ou définitifs avec des répercussions généralement négatives sur l'emploi et les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, ainsi que la productivité.

N'oublions pas non plus, que de manière directe ou indirectes le changement climatique est et sera aussi à l'origine de conflits armés qui par réaction, ajouteront à différents niveaux, leurs effets sur l'économie mondiale.

Selon un rapport de l'Organisation Internationale du Travail de 2015, ces conséquences affectent de manière très hétérogène les différentes régions et les différents secteurs de l'économie et de la société civile, mais les pays les plus touchés ou les plus vulnérables sont généralement les pays

¹ Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability /IPCC Sixth Assessment Report

Lien de téléchargement du résumé du rapport 2022 (EN version) :

https://report.ipcc.ch/ar6wg2/pdf/IPCC_AR6_WGII_SummaryForPolicymakers.pdf

les moins avancés (PMA) et les petits Etats Insulaires en Développement (PEID), car leurs capacités d'adaptation ou de résilience économique sont faibles.

En outre, les secteurs d'activités dépendant du climat et des ressources naturelles, comme l'agriculture, la pêche et le tourisme, sont davantage touchés et contraints dès maintenant à d'importantes transformations, dans certains cas, d'anticiper des changements irréversibles.

Les travailleurs déjà vulnérables sont les plus exposés aux risques, c'est-à-dire : les travailleurs pauvres, les travailleurs indépendants, les travailleurs du secteur informel, les travailleurs saisonniers et les travailleurs occasionnels, sans oublier les micros et petites entreprises, car ils ne disposent que rarement d'un système de protection sociale ou d'amortissement économique adapté. Leurs opportunités de revenus alternatifs sont souvent limitées et dépendent fortement de ressources très sensibles au climat comme l'eau ou la nourriture.

Enfin, les femmes sont généralement plus touchées que les hommes en raison de la persistance d'inégalités d'accès à l'emploi et aux revenus entre hommes et femmes.

Le changement climatique a déjà aussi des répercussions néfastes sur les moyens de subsistance des individus et nuit à l'habitabilité des zones qui y sont fortement exposées, avec des effets puissants sur les migrations internes.

216 millions de personnes

dans le monde en développement migreront à l'intérieur de leur pays

Selon le rapport Groundswell² publié en 2021 par la Banque Mondiale, à l'horizon 2050 quelque **216 millions de personnes dans le monde en développement migreront à l'intérieur de leur pays** à la recherche de travail, de nourriture et de sécurité hydrique: l'Afrique subsaharienne pourrait enregistrer jusqu'à 86 millions de migrants climatiques internes ; l'Asie de l'Est et Pacifique, 49 millions ; l'Asie du Sud, 40 millions ; l'Afrique du Nord, 19 millions ; l'Amérique latine, 17 millions ; et l'Europe de l'Est et Asie centrale, 5 millions.

Par nécessité et sous l'impulsion de politiques internationales et locales (engagements pour le climat), de nombreux pays ont donc engagé des transformations pour tenter de limiter le réchauffement climatique et ses effets.

Mais les scénarios élaborés par le GIEC, nous indique cependant, que dans le meilleur des cas, si nous prenons des mesures drastique de réduction de notre production de gaz à effets de serre , nous serions dans une hypothèse d'élévation de la température moyenne du globe de + 2,5°et cela pour plusieurs années si nous tenons compte de l'inertie climatique, pour un retour à une situation plus favorable.

Cela veut dire que pour plusieurs générations à venir nous devons composer avec un climat marqué par de profondes transformations qui auront de nombreux impacts sur nos modes de vie et l'économie.

² Groundswell Part 2 : Acting on Internal Climate Migration
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36248>

Comment anticiper les impacts de ces transformations sur les emplois et le marché du travail ?

78 millions d'emplois à temps plein perdus...

Les études du Bureau international du Travail (BIT) ont démontré qu'une hausse de la température mondiale de 1,5 degrés d'ici 2030 engendrerait 2,2% de perte de temps de travail, équivalant à 78 millions d'emplois à temps plein.

En tant que services publics d'emploi, nous serons donc inévitablement des acteurs de première ligne pour à la fois gérer les transformations liés à la décarbonation de nos économies, mais également pour gérer une partie des conséquences du réchauffement climatique en matière de migration des populations et des effets des catastrophes météorologiques ou sanitaires sur l'emploi.

L'inaction climatique est le plus gros risque qui pèse sur l'emploi dans le Monde avec une perte évaluée par l'OIT de près de 80 millions d'emploi³. Par contre, si les mesures et les actions adéquates sont engagées efficacement, la transition écologique pourrait selon cette même étude générer 100 millions d'emploi soit donc un solde positif. Pour que ces emplois perdus puissent être réaffectés vers les emplois créés, il est nécessaire de mettre en place des politiques concrètes pour accompagner ces transitions professionnelles en termes de compétences, de requalification et de formation, et, d'impliquer les partenaires sociaux dans ce processus. Nous devons anticiper et accompagner :

- des transformations profondes dans le domaine des énergies,
- des adaptations indispensables de nos systèmes de production industriels et agricoles,
- et, des évolutions irréversibles des usages de consommation (mutation du commerce et des services.

Et, en même temps, comme les autres entreprises, nos organisations doivent dorénavant intégrer la gestion des risques, nos capacités de résilience doivent être anticipées et « maîtrisée ».

Les contenus des emplois et des métiers se transforment avec :

- pour certains des évolutions fortes (avec de nouvelles compétences, nouvelles connaissances, nouveaux processus,..etc),
- pour d'autres une forte décroissance pouvant dans certains cas présager d'une disparition plus ou moins long terme,
- et, enfin l'apparition de nouveaux emplois.

Ces « nouveaux » emplois ou emplois « en transformation » se retrouvent principalement dans la production des secteurs émergents de l'économie verte, et dans tous les autres secteurs dans la mise en œuvre de processus respectueux de l'environnement.

Comme toutes les grandes transformations économiques ou technologiques que nous avons connues, les changements climatiques vont avoir un impact à la fois conjoncturel (faire face aux destructions des catastrophes météorologiques, les sécheresses, les conflits armés,...) et

³ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711917/lang--en/index.htm

structurel (transformation des métiers, développement de nouveau secteur, disparition progressive d'autres secteurs,...) ;

Les stratégies pour limiter les impacts et s'adapter à ces transformations nous obligent à développer de nouvelles technologie, de nouveaux produits, de modifier notre agriculture, nos industrie, nos services et nos infrastructures, ce qui inévitablement permettra la création de nouveaux emplois, qui pourraient compenser les pertes générée par ce même mouvement.

Deux scénarios complémentaire sont pris en compte dans les différentes études de l'OIT de l'OIT (rapports de 2018⁴, publication conjointe avec l'IRENA 2019⁵ et **guide « Comment travailler dans l'économie verte »2022⁶**et:

- **Un scénario de la transition énergétique** qui consiste à remplacer les énergies fossiles par des énergies renouvelables, qui permettrait de créer 25 millions d'emplois, contre la destruction de 7 millions liés à l'exploitation des énergies fossiles.
Soit un solde positif de + 18 millions.
- **Un scénario de l'économie circulaire** qui consiste à utiliser les ressources de manière durable et recyclable, qui permettrait de créer 78 millions d'emploi, contre 71 millions détruits, soit un solde positif de + 7 millions d'emplois.

103 millions d'emploi dans le Monde

D'ici à 2030, pourraient être créés par un engagement fort dans des mesures de transition écologique, soit un solde positif de 25 millions d'emplois.

Le tableau ci-dessous extrait du Guide « Comment travailler dans l'économie verte » publié par l'OIT en novembre 2022, démontre que ces transitions bien accompagnée pourraient offrir un solde positif de près de 25 millions d'emploi d'ici à 2030 grâce à la création de plus de 103 millions d'emploi dans le Monde.

Horizon 2030 en million d'emploi	Risque de destruction d'emploi	Potentiel création d'emploi	Solde
Scénario Transition énergétique	-7	+25	+18
Scénario Economie circulaire	+71	+78	+7
Total	+78	+103	+25

Cette perspective encourageante ne sera possible qu'en relevant deux défis majeurs ;

- Accompagner et former les personnes dont l'emploi présente un risque de disparation (du fait du processus de transition écologique) afin qu'ils puissent développer les compétences nécessaires pour se reconvertir dans les nouveaux métiers disponibles.

⁴ Emplois et questions sociales dans le monde 2018: une économie verte et créatrice d'emplois : https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_638147/lang--fr/index.htm

⁵ Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2022 https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_856649/lang--fr/index.htm

⁶ Comment travailler dans l'économie verte ? Guide destiné aux jeunes, aux chercheurs d'emploi et à ceux qui les accompagnent (ILO 2022)

- Former les personnes en recherche d'emploi et les jeunes qui arrivent sur le marché du travail, pour qu'ils puissent saisir ces nouvelles opportunités.

Tous les actifs, en plus des évolutions de compétences nécessaires pour s'orienter et s'adapter aux nouveaux contenus de métiers, devront développer et renforcer de nouvelles compétences à gérer leur « navigation professionnelle ». La compétence à percevoir les changements, en anticiper les conséquences et agir pour s'adapter doit être maîtrisée à la fois à l'échelle collective (politique, réforme des systèmes éducatif et de formation professionnelle,) mais également à l'échelle individuelle., pour chaque personne.

Savoir gérer ses compétences et son parcours professionnel, sa carrière, devient une « métacompétence » pour tous les actifs.

D'un autre côté, plus politique, nous citoyens et nos gouvernements doivent décider dès aujourd'hui quel type de société nous voulons contribuer à faire émerger. Les principales organisations internationales se mobilisent pour que les réponses à ces différents enjeux pour la planète, pour les populations soient dans une économie de la solidarité et du progrès social.

En juin 2022, la 110e session (Juin 2022) de la Conférence internationale du Travail, a adopté une résolution sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire. Trois normes internationales du travail récentes font directement référence à l'économie sociale et solidaire :

- La recommandation (no 193) sur la promotion des coopératives (2002), souligne que l'équilibre d'une société exige qu'il existe des secteurs public et privé puissants ainsi qu'un puissant secteur coopératif, mutualiste et autres organisations sociales et non gouvernementales.
- La recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (2015), reconnaît que les coopératives et les unités de l'économie sociale et solidaire constituent des leviers propres à faciliter la transition vers l'économie formelle, tout en constatant qu'elles peuvent relever de l'économie informelle.
- La recommandation (no 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience (2017), prend acte du rôle des coopératives et d'autres initiatives relevant de l'économie sociale pour permettre le redressement et renforcer la résilience.

Le 10 juin 2022, une Recommandation du Conseil de l'OCDE⁷ sur l'économie sociale et solidaire et l'innovation sociale a été adoptée le 10 juin 2022 pour guider les gouvernements (nationaux et locaux) dans la mise en place d'un environnement politique et de conditions propices au développement de l'ESS.

Une résolution de l'ONU sur l'économie sociale et solidaire pourrait être présentée cette année à l'assemblée générale de l'ONU (Avril 2023).

L'entreprenariat social peut être une réponse durable aux différents enjeux auxquels nous sommes collectivement confronté. La transformation « verte », la transition écologique sont une opportunité de favoriser l'inclusion et l'innovation sociale.

⁷ OECD, Recommendation of the Council on the social and Solidarity Economy and Social Innovation, <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0472>

Quels enjeux et quel rôle pour les service publics d'emploi ?

Il va de soit qu'au regard des deux défis évoqués dans le paragraphe précédent les SPE jouent et joueront de plus en plus, un rôle déterminant.

Mais l'autre défi sera pour les SPE, de faire face également aux diverses conséquences de ce changement du climat comme par exemple la contribution active à la gestion des migrations climatiques. Et par ailleurs, au delà d'avoir nous même une conduite vertueuse en matière de réduction de nos émissions de carbone, d'économie d'énergie, nous aurons à maintenir nos services dans des conditions nouvelles et souvent imprévisibles.

Pour répondre à ces défis, vous proposons de réfléchir ensemble sur 5 thématiques opérationnelles :

- Anticiper les transformations et élaborer des « scénarios territoriaux »
- Poursuivre l'accompagnement du développement des « Emploi verts »
- Privilégier et accompagner l'émergence d'un entrepreneuriat social et solidaire
- Se préparer à faire face à des événements disruptifs impactant le fonctionnement de nos institutions et du marché du travail
- Développer pour nos actions des approches plus éducatives

A. Anticiper les transformations et élaborer des scénarios territoriaux

Une des fonctions premières des services public d'emploi est de rendre plus lisible le marché du travail et de l'emploi.

D'abord à court terme en travaillant sur la lisibilité des offres d'emploi disponibles, des grande tendance du marché et des besoins de main-d'œuvre , pour fluidifier la mise en relation en entre l'offre et la demande, puis faciliter par un ensemble de mesure l'adaptation les compétences disponibles aux besoins immédiats des entreprises.

Dans un second temps, le SPE a également la responsabilité de donner une vision prospective, de construire des scénarios d'évolution possible à moyen et long terme, pour permettre aux autorités et aux acteurs compétents de faire évoluer les dispositifs et les contenus de formation et d'éducation pour répondre à ces futurs enjeux.

Les SPE ont donc un rôle pivot pour mobiliser l'ensemble des ces acteurs et les pouvoirs publics pour imaginer ensemble les différents scénarios, d'en mesurer la probabilité , en identifier pour chacun les risques et les opportunités qu'ils présentent et les politiques d'actions préventives et/ou correctives à mettre en œuvre pour y faire face.

Pour cela, nous proposons que l'observation et les diagnostics du marché de l'emploi et du travail dés aujourd'hui, intègre une structuration alternative des données pour identifier et caractériser les évolutions des secteurs d'activité et des métiers par le croisement d'un critère de «tendance sectorielle» avec 4 positions : décroissance, transformation, croissance et création, et, un critère de nature du changement avec deux positions : conjoncturel ou structurel .

Exemple de matrice d'observation :

Tendances sectorielles → Nature du changement ↓	Décroissance	Transformation	Croissance	Création
Conjoncturel				
Structurel				

L'observation et la lecture de ces tendances doit ensuite être contextualisée au territoire, nous entendons ici par « territoire », la zone pertinente et cohérente pour évaluer et agir sur ces évolutions, dans une logique de subsidiarité des différents niveaux d'intervention.

B. Poursuivre l'accompagnement du développement des « Emploi verts »

Selon l'Organisation Internationale du Travail, les emplois verts sont « des emplois décents qui contribuent à la préservation et la restauration de l'environnement, soit dans les secteurs traditionnels tels que la industrie manufacturière et construction, ou dans de nouveaux secteurs verts et émergents comme les énergies renouvelables et efficacité énergétique. »

Les emplois verts sont les emplois qui permettent de:

- Améliorer une utilisation efficiente de l'énergie et de matières premières
- Limiter les émissions de gaz à effet de serre
- Minimiser les déchets et la pollution
- Protéger et restaurer les écosystèmes
- Contribuer à l'adaptation aux effets du changement climatique

A l'échelle de l'entreprise, les emplois verts peuvent produire des biens ou proposer des services respectueux de l'environnement, notamment des bâtiments écologiques ou des moyens de transport non polluants. Cependant, il est nécessaire de noter que ces produits et services écologiques ne sont pas toujours fondés sur des processus de production et des technologies écologiques. Par conséquent, les emplois verts se distinguent également par leur contribution à des processus de production des entreprises respectueux de l'environnement. Par exemple, les emplois verts peuvent permettre de réduire la consommation d'eau ou d'améliorer les systèmes de recyclage.

Les SPE ont un rôle essentiel d'information, de conseil et d'orientation des chercheurs d'emploi vers ces emplois et plus généralement des actifs, mais également une rôle essentiel auprès des entreprises et des acteurs locaux pour les aider à accompagner ces mutations.

Les systèmes d'éducation et de formation professionnelle auront également un rôle essentiel pour développer les compétences nécessaires pour répondre aux nouveaux besoins de l'économie. Mais, outre les compétences « techniques » de ces nouveaux emplois, nous devons intégrer dans nos référentiel de formation des compétences à la gestion individuelle du changement, et du savoir-apprendre, ce que certain nomme déjà le « savoir devenir », compétence que vous trouverez décrite dans la partie 2 de ce document.

C. Privilégier et accompagner l'émergence d'un entrepreneuriat social et solidaire et d'emplois décents

Les acteurs locaux, dont la représentation locale des SPE, jouent un rôle essentiel dans la création d'écosystèmes orientés vers une économie plus verte, inclusive et durable, à travers de nouvelles organisations qui permettent, avec les communautés, de répondre aux crises actuelles et d'assurer l'égalité des chances, de protéger l'environnement, de promouvoir l'accès à un travail décent et de stimuler l'économie locale.

Le terme d'économie sociale et solidaire (ESS) regroupe un ensemble large de structures qui reposent sur des valeurs et des principes communs : utilité sociale, coopération, ancrage local adapté aux nécessités de chaque territoire et de ses habitants.

Du point de vue du développement de l'emploi, l'ESS présente deux aspects :

- Généralement, ce « troisième secteur » offre, pour une partie des entreprises qui la compose, des possibilités d'insertion, au travers de parcours, pour des personnes exclues ou éloignées de l'emploi ou discriminées. C'est le cas notamment des « entreprises d'insertion » qui généralement travaillent en relation étroite avec les SPE. De nombreuses expériences ont démontré qu'une coopération et une coordination entre les services publics d'emploi et ces structures d'insertion donne des résultats concrets en matière de lutte contre l'exclusion et le travail informel. Pour de nombreux publics, ces structures ou entreprises à vocation sociale sont pour eux une porte d'entrée sur le marché du travail, et une étape déterminante de leur parcours professionnel et social.
- Mais il y a un second aspect, l'ESS offre aussi des solutions intermédiaires pour donner corps, pour expérimenter des projets collectifs et des solutions économiques de transition. En cela, les SPE jouent, par leur connaissance du territoire et de ses ressources, un rôle actif dans le soutien des initiatives locales dans le cadre de leur politique de partenariat. Le mouvement coopératif a souvent apporté avec succès des solutions de reprises d'entreprises et de pérennisation du tissu économique sur des territoires frappés par les transformations sectorielles, les aléas de l'économie libérale et les effets de la mondialisation. Les phénomènes de relocalisation de certaines activités « post pandémie » sont des opportunités de création d'activités locales basées sur la coopération, la solidarité et le partage. Dans les zones rurales ou à faible développement économique, l'ESS est souvent la première (et quelque fois la seule) source de revenus, le premier pas vers un travail décent, et, la première fondation pour une économie plus structurée.

D. Se préparer à faire face à des événements disruptifs impactant le fonctionnement de nos institutions et du marché du travail.

Ce que nous pouvons observer de l'état réflexion actuelle sur les différents scénarios de réchauffement du climat c'est qu'un certain nombre de causes (combustion des produits fossiles, déforestation, l'augmentation de l'élevage, utilisation d'engrais azotés, équipements et les produits qui utilisent des gaz fluorés,...etc) provoque de multiples conséquences (sécheresse, catastrophes climatiques, incendies, famines, migration, conflits armés,..). Les priorités de nos gouvernements sont d'agir à la fois sur les causes mais aussi de « prévenir » autant que possible les conséquences.

La période de pandémie mondiale du COVID 19 a en cela été pour nous, riche d'enseignements. Nous avons dû à la fois gérer des mesures de protection de nos collaborateurs mais en même temps nous avons (tous les SPE) été fortement mobilisés pour mettre en place sur des délais très courts, des

dispositifs de soutien à l'économie et aux travailleurs. Nous avons du faire face à un véritable retournement du marché du travail avec soudainement une forte aggravation des tensions sur les métiers de la santé, de la logistique, des mise en chômage temporaire ou définitif de nombreux salariés, des défaillances d'entreprises, etc..

De nouvelles fractures sociales sont apparues. Nous pouvons constater que les conditions de travail, bien qu'elles soient restées fondamentalement les mêmes dans beaucoup de secteurs durant cette crise sanitaire, ont beaucoup évolué au cours de cette période : Du jour au lendemain, de nombreux travailleurs se sont retrouvés confinés chez eux, à faire du télétravail. D'autres ont été forcés de travailler dans des conditions de charges liées à la compensation des réductions d'effectifs. Enfin, d'autres ont perdu leur emploi et ont dû redéfinir leur évolution professionnelle.

Cette crise et les conditions de la reprise économique semblent avoir accéléré un changement des mentalités au regard de la relation au travail et lever les inhibitions à changer d'emploi que l'on a connu en période plus défavorable de haut niveau de chômage. Les exigences des jeunes actifs sont aussi plus élevées qu'elles ne l'ont jamais été. Les entreprises, habituées à une certaine concurrence pour l'emploi entre actifs, depuis des années, n'ont pas su être assez flexibles et ont en conséquence subi cette nouvelle hémorragie de compétences.

E. Développer pour nos actions des approches plus « éducatives »

"The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn, and relearn". Alvin Toffler .Futur Shock (1970).

Cette citation célèbre l'écrivain et futurologue américain Alvin Toffler prend depuis quelques années tout son sens, décrivant ce que chacun d'entre-nous doit aujourd'hui mettre en œuvre pour s'adapter aux changements. La compétence au changement et particulièrement à la gestion des transitions professionnelles personnelles devient une compétence indispensable.

Les acteurs de l'orientation scolaire en France⁸ s'accorde aujourd'hui sur le terme « **savoir devenir** » et en définissent 3 composantes :

S'informer et se repérer dans la société de l'information	• Chercher et traiter l'information
	• Connaître, discerner et consulter les personnes, les lieux et les ressources qui peuvent aider dans son orientation
	• Explorer et se repérer dans les diplômes et les formations
	• Explorer et se repérer dans les métiers, les domaines professionnels et le monde du travail
Se découvrir et cultiver ses ambitions	• Interroger et déconstruire les représentations
	• Apprendre à se connaître
	• Mettre en lien les éléments de connaissance sur soi-même et ses ambitions

⁸ Source Référentiel des Compétences à s'Orienter – Avenirs ONISEP 2022 – Paris

Document en français : https://www.onisep.fr/content/download/1773212/file/CRI_15_RCO_ENTIER_web.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> • S'autoriser à rêver
	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir se présenter et maîtriser son image
	<ul style="list-style-type: none"> • Traduire ses expériences personnelles, scolaires et professionnelles en compétences
Se construire et se projeter dans un monde incertain	<ul style="list-style-type: none"> • Accepter les imprévus et savoir saisir les opportunités
	<ul style="list-style-type: none"> • Construire, développer et mobiliser ses réseaux
	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer et anticiper les transitions
	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et prendre en compte ses atouts et ses obstacles pour atteindre ses objectifs
	<ul style="list-style-type: none"> • Se projeter et comprendre les implications de ses choix

A la lecture de ce référentiel destiné à l'accompagnement éducatif d'élèves du secondaire, nous pouvons faire facilement 2 constats :

- Le premier est que nous (SPE ou acteurs de l'emploi) travaillons les mêmes compétences lorsque nous accompagnons des actifs, des chercheurs d'emploi dans leur transition professionnelle ;
- Le second, c'est que nous avons un rôle à jouer , plus préventif, plus proactif en amont des situations de rupture professionnelle, que se soit à l'entrée sur le marché du travail pour les jeunes, lors des reconversions souvent subies car peu ou pas anticipée au cours d'une carrière professionnelle ou des sorties prématurées de l'emploi en fin de carrière.

En conclusion

Face à au défi mondial que représente le changement climatique, les services publics d'emploi ont véritablement un double rôle à remplir ; en tant qu'institution publique d'être des organisations exemplaires en matière de responsabilité sociétale et environnementale (RSE).

Anticiper pour pouvoir agir au plus tôt sur les transformations des emploi et des compétences ,

Cela milite, de notre point de vue, pour deux orientations pour nos SPE :

- établir ou rétablir des ponts, des collaborations avec le monde éducatif (école et université) pour apporter une vision concrète et ouverte du monde du travail, et cela au plus tôt pour contribuer activement aussi à la lutte contre le décrochage scolaire.
- Sortir d'une vision des services trop segmentée et mono-centrée sur les personnes sans emploi pour l'élargir à l'ensemble de la population active, car même si la lutte contre l'exclusion et le retour à l'emploi resteront des priorités, nous devons aussi développer des approches plus préventives intégrant le long terme, complémentaire d'une (ré-)action plus curative souvent placée dans le court ou le moyen terme.
- Devenir des acteurs de l'innovation sociale en favorisant la recherche de solutions territorialisées fondées sur des approches d'économie inclusive , en développant nos partenariat avec les acteurs de l'ESS.

Your WAPES'contact : [Thierry HUORT - Thierry.huort@wapes.org](mailto:Thierry.huort@wapes.org)

Les sources

Adaptation au changement climatique et monde du travail (Guide pour les Syndicats) - 2

https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-09/ETUC-adaptation-climate-guide_FR_0.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-addis_ababa/documents/publication/wcms_861192.pdf

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737037/lang--fr/index.htm