

Les Futurs du Travail

#3

La transition écologique au cœur de chaque métier

19.09.24

La Maison de l'Emploi propose depuis 2023, un cycle de conférences sur les futurs du travail. Mieux comprendre les évolutions du monde du travail, comment les organisations de travail peuvent se transformer et accompagner les transitions ; telles sont les ambitions de ces temps forts thématiques organisés autour d'un expert national et de responsables d'entreprises alsaciennes.

Le 19 septembre 2024, sa troisième conférence a abordé « La transition écologique au cœur de chaque métier », à Kaleidoscoop, tiers-lieu transfrontalier de coopération engagé dans la transition écologique, qui regroupe des acteurs de l'économie sociale et solidaire.

Qu'est-ce qu'un métier verdissant ?

Sa finalité n'est pas directement environnementale mais ses compétences évoluent pour intégrer les enjeux environnementaux. On les trouve dans une grande diversité de professions et de domaines : le bâtiment, l'industrie, les transports, la R&D, l'agriculture, le tourisme, les achats...



Les 4 intervenants de la conférence du 19 septembre

- **Emeline Fasolato** responsable de l'étude menée par l'organisme de formation Les Nouveaux Géants, a présenté les enseignements clés de cette étude récente.
- **Pierre Schruoffeneger** directeur régional délégué chez Eiffage Construction Est, a illustré la thématique avec son témoignage et sa vision de responsable d'une entreprise de BTP, contrainte à la métamorphose.
- **Marie-Lys Le Buhan** responsable marketing des Nouveaux Géants, a animé la conférence et commenté l'étude qui explore l'impact de la transition écologique sur les métiers actuels.
- **Paul Chalabresse** coordinateur du mouvement Les Collectifs, qui fédère des collectifs de salariés engagés pour accélérer la transition écologique et sociale des entreprises de l'intérieur, a partagé des exemples pour faire évoluer les pratiques internes.

Les conférences de tous ceux qui veulent imaginer ensemble
une autre manière de travailler

La transition écologique est la nouvelle révolution industrielle, qui vise à décarboner la France d'ici 2050 et à la rendre plus résiliente face au dérèglement climatique. Tous les secteurs d'activité sont concernés par cette transformation et tous les métiers vont évoluer : des finances à la maintenance, de la conception au marketing en passant par la fabrication... Pour gérer ces transformations, voici les grands enseignements de l'étude intersectorielle menée par les Nouveaux Géants.

Comment prendre conscience que tous les métiers de l'entreprise peuvent contribuer à la transition écologique ?

Pour lever les freins à la transition écologique dans l'entreprise, il faut d'abord avoir conscience des freins « classiques », tels que le :

- manque de temps structurel,
- le manque d'expertise,
- l'aversion au changement,
- le désengagement.

Il faut ensuite identifier les freins propres à chaque fonction : un manque de vision de la part de la direction, des normes juridiques, l'acceptabilité des clients pour les ventes et le marketing, la performance pour les finances, la complexité de la chaîne logistique...

Il n'y a pas "les métiers de la transition" et les autres : tous les métiers sont en transition.

Témoignage

Pour Paul Chalabreysse: « Chaque métier peut et doit prendre en charge sa transition écologique. Chacun peut agir concrètement sur son métier. Les collectifs qui se créent en entreprises autour de ces questions et que nous animons, apportent des réponses concrètes et évitent l'écueil de solutions trop complexes ou trop simples. Avec des ateliers de sensibilisation, des fresques, des quarts d'heure climat... les groupes font émerger des idées proches du terrain. »

Témoignage

Pour Pierre Schruoffeneger : « La transition est nécessaire dans le secteur très carboné de la construction. Nous n'avons d'autres choix que d'effectuer des changements radicaux de modes constructifs dans le neuf et d'encourager et développer la réhabilitation des bâtiments existants. Les compétences des collaborateurs vont devoir s'élargir. Par exemple, pour mener des réhabilitations en site occupé, un maçon deviendra peut-être plombier, chauffagiste, électricien ou les trois.»

"Il suffit de 10 % des collaborateurs pour changer toute l'entreprise" selon la Harvard Business Review



Comment prioriser les métiers à transformer ?

La priorisation des métiers à transformer dépend du contexte de l'entreprise et de deux logiques :

- Les métiers à pouvoir d'action direct, qui participent, subissent ou pilotent les principaux impacts, risques ou chantiers RSE (fonction R&D, innovation, conception produit, achats, logistique, production et qualité...).
- Les métiers à pouvoir d'action indirect et systémique, qui ont un effet d'entraînement sur la chaîne décisionnelle, sur les coûts et revenus, sur la culture de l'entreprise... (DG, finances, RH, informatique, communication, juridique, vente...)

Chacune de ces catégories de métiers doit ensuite passer au filtre de variables d'ajustement, telles que sa marge de progression, sa maturité et son évolution naturelle. Ne reste alors que 2 ou 3 catégories de métiers, qu'il faudra

prioritairement accompagner dans leur transformation et leur transition écologique.

Témoignage Pierre Schruoffeneger

« Eiffage Construction Est a construit un bâtiment démonstrateur à Strasbourg, une résidence étudiante, pour laquelle nous avons mis en œuvre une ossature bois, fabriquée en usine et posée par des compagnons maçons-coffreurs formés à ce nouveau mode constructif. Deux jours de formation ont suffi à les former et les faire monter en compétences. C'est le management qui a manifesté les freins les plus forts vis-à-vis des délais, de la qualité et du budget du chantier, mais c'est le rôle d'un projet démonstrateur de régler ces questions. En parallèle, nous avons créé au sein de l'entreprise des réseaux « d'ambassadeurs » climat ou économies d'énergie... pour créer de l'émulation et accompagner le changement. »

Identifier les changements de pratiques dans les 3 zones d'action de chaque métier

Chaque métier a trois zones d'action, sur lesquelles il peut agir. Prenons l'exemple d'un métier RH :

- dans sa zone directe, il peut changer les pratiques d'utilisation du papier dans son service,
- dans sa zone indirecte, il met en œuvre les variables de rémunération des salariés qui peuvent être indexées à des critères extra-financiers,
- dans l'écosystème de son entreprise, il participe à des rencontres dans des écoles pour faire connaître l'évolution des métiers.

Pour chacune de ces zones d'action, il convient de se poser ces questions :

- Comment ce métier participe-t-il directement et indirectement aux impacts et risques de mon entreprise au regard des enjeux environnementaux, sociaux et de la transition écologique ?
- Quelles solutions directes et indirectes mettre en œuvre pour améliorer ses impacts ?
- Quelles solutions systémiques développer avec l'écosystème de l'entreprise pour l'inciter à effectuer sa propre transition écologique ?

L'étude des Nouveau Géants propose un approfondissement de cette priorisation avec 11 fiches de postes des métiers de demain.

En conclusion

Quelques messages empruntés au mouvement Les Collectifs

- Face aux défis écologiques, nous devons repenser et transformer nos modèles économiques. Nos entreprises sont une partie du problème, elles sont aussi une partie de la solution.
- Appuyons-nous sur les collectifs pour accélérer la transition des entreprises de l'intérieur, avec toutes les parties prenantes et notamment leurs salariés.
- Les organisations qui réussiront ces transitions seront demain les plus impactantes et aussi les plus attractives pour les consommateurs, investisseurs et futurs salariés.

Pour aller plus loin

www.lesnouveauxgeants.com pour la synthèse de l'étude et pour ses 11 fiches de poste prospectives avec une identification des freins et leviers activables pour chaque métier.

www.les-collectifs.eco pour créer vos collectifs de salariés engagés, pour consulter l'atlas des actions menées en entreprises et des fiches action.

[Les réseaux sociaux de la Maison de l'emploi](#) pour suivre ses prochains événements et s'inscrire à la prochaine conférence.

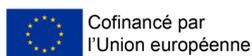
Les futurs du travail, c'est quoi ?

« Ces conférences du soir, collaboratives et inspirantes, s'adressent à toute personne désireuse de découvrir et d'échanger autour des nouvelles manières de travailler. Elles permettent de partager des idées, d'apprendre des experts du domaine et de découvrir des initiatives innovantes d'entreprises locales. »

Elodie Speich, cheffe de projets à la Maison de l'Emploi

la Maison de
L'EMPLOI
Strasbourg

Avec le soutien



La Maison de l'Emploi de Strasbourg est une structure de coordination et d'impulsion de projets qui contribue au rapprochement entre les besoins des entreprises et la main d'œuvre du territoire, à l'échelle transfrontalière Strasbourg-Ortenau. Créée en 2006, elle répond à des besoins sociétaux d'intégration, de cohésion sociale et d'adaptation du monde du travail.