



## IMPACT DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE SUR L'EMPLOI DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Maryse HUET

Le groupe de travail Egalité de Lasaire a engagé en 2014 une réflexion de fond sur le rôle des femmes dans l'élaboration d'un nouveau modèle de société plus durable et plus social, dans une approche multidimensionnelle permettant de mettre en relation des thèmes qui sont généralement abordés dans des lieux différents : l'égalité des genres et la transition écologique.

Le séminaire labellisé COP21 organisé sur la base des conclusions du groupe de travail<sup>1</sup> a abouti à la proposition d'actions (cf. note de synthèse<sup>2</sup> produite à l'issue du séminaire) à introduire dans le texte de l'accord préparé par la COP 21, autour de trois constats : les modes de développement actuels constituent un frein à l'égalité des genres; la transition écologique appelle à un changement complet de paradigme qui touche à tous les domaines de la société ; les femmes sont actrices d'un autre modèle de société. Si les textes de l'accord COP 21 à Paris en 2015 et celui de sa mise en œuvre lors de la COP22 en 2016 intègrent le principe d'égalité des genres à travers les objectifs de développement durable de l'ONU et de la transition juste de l'OIT, les actions proposées sont centrées sur les femmes des pays du sud et tout reste à faire concernant leur mise en œuvre<sup>3</sup>.

Le groupe de travail Egalité a poursuivi ses travaux en 2016 sur deux thèmes liés au développement durable et concernant des secteurs en développement porteurs d'emploi : l'impact de l'économie collaborative<sup>4</sup> et de la transition écologique sur l'emploi des femmes et l'égalité. Ce sont les résultats des travaux sur ce dernier thème qui sont présentés ici<sup>5</sup>.

### 1. LES FEMMES PEU PRÉSENTES DANS LES EMPLOIS « VERTS »

Il convient de différencier l'approche activité de l'approche métier de l'environnement. La première regroupe les activités économiques avec l'environnement comme finalité première et les activités périphériques qui agissent en faveur de la qualité environnementale sans que l'environnement soit leur finalité première ; la seconde regroupe (dans la

---

<sup>1</sup> Cahier Lasaire n°54 Femmes et autre mode de développement – Les femmes porteuses d'un mode de développement plus durable et plus social

<sup>2</sup> NOTE LASAIRE N° 52 - Les femmes actrices d'un autre mode de développement dans la société post carbone

<sup>3</sup> Cf. Bilan des ONG sur les droits des femmes, dont Adequations (<http://www.adequations.org/spip.php?article2477>)

<sup>4</sup> Conclusions des travaux publiées dans la Note n°64 de Lasaire

<sup>5</sup> Ils s'appuient notamment sur les auditions de Nathalie Tessier, chef du bureau Emploi formation au service économie, évaluation et intégration du développement durable du CGDD (Commissariat général du développement durable), Alain Mestre, consultant de la société de conseil Syndex ayant coordonné plusieurs études sur l'impact emploi de la transition écologique, et enfin Anabella Rosemberg, en charge du développement durable à la CSI (confédération syndicale internationale) et au TUAC (représentation des organisations syndicales auprès de l'OCDE). Ainsi que les travaux de l'observatoire des métiers de l'environnement (ONEMEV), réseau interministériel de services d'études (cf. site du ministère en charge du développement durable)

nomenclature PCS de l'INSEE cohérente avec le code européen des professions) les professions « vertes » avec la préservation/réparation de l'environnement comme finalité première, et les professions « verdissantes » intégrant une forte composante environnementale<sup>6</sup>.

Les activités « vertes » représentent en France 450 000 emplois en 2014, en augmentation de 34% depuis 2004 ; les activités se développant le plus sont la recherche/développement, le retraitement des eaux et celles impactées par les politiques publiques.

Les métiers « verts » comptent 144 000 emplois en 2012, dont 17% de femmes ; celles-ci sont plus nombreuses parmi les cadres (38%), la protection de l'environnement (28%) et dans les nouvelles filières, et peu présentes dans les métiers de l'assainissement et traitement des déchets (7%) et les ouvriers qualifiés de la production/distribution d'énergie (5%). Les métiers « verdissants » comptent 3.8 millions d'emplois (dont 1.5 dans la construction, 0.7 million dans les transports) avec 16% de femmes ; celles-ci sont le moins présentes dans les métiers de la construction, des espaces verts et le plus dans les métiers de la recherche/développement. Les métiers peu féminisés sont anciens, très techniques ou très salissants.

Il existe donc un paradoxe entre la féminisation faible des emplois (toutefois meilleure que dans les emplois du numérique en développement également) et l'intérêt plus grand porté par les femmes au développement durable<sup>7</sup>. Parmi les facteurs d'absence de mixité, la rémunération, en général élevée dans les emplois peu féminisés, ne semble pas jouer : elle est identique pour les emplois verts et non verts, car les premiers comptent beaucoup d'emplois peu qualifiés, et la différence entre secteur public et privé est plus faible.

La formation joue un rôle plutôt incitatif dans les nouveaux métiers « verts » avec beaucoup de femmes dans les écoles dédiées à l'environnement ; le problème est du côté de l'insertion professionnelle des étudiants, plutôt faible étant donné que les entreprises préfèrent recruter des profils plus généralistes avec une composante environnementale. Par ailleurs, les cadres en charge du développement durable, très féminisés, ont une carrière limitée selon les cabinets de recrutement et les cadres de l'atelier sur le recrutement du salon ProDurable 2016, organisé par les responsables du développement durable dans les entreprises: ces cadres se voient rarement offrir des mobilités et promotions en cadre dirigeant, alors même qu'ils ont une vision transversale des entreprises. Ceci pourrait en partie s'expliquer par la préférence de celle-ci pour des profils généralistes (cf. précédemment) et pas au fait que ces cadres sont très féminisés.

Des études internationales sur « emplois verts et genre » font apparaître une aggravation des inégalités en général et des inégalités de genre en particulier. Selon l'étude du Millenium Institute pour la CSI (confédération syndicale internationale) en 2012<sup>8</sup>:

- Les principaux secteurs concernés par la transition écologique sont la construction et l'énergie (+ l'agriculture dans les pays du sud), tous les deux peu féminisés ;

---

<sup>6</sup> Analyses Dares n°18 de mars 2012 sur les professions de l'économie verte

<sup>7</sup> cf. sondages analysés dans le cahier Lasaire n°54

<sup>8</sup> : Vers une croissance de l'emploi vert et décent ([http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_green\\_jobs\\_fr.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_green_jobs_fr.pdf))

- La féminisation des emplois verts est variable au sein même d'un secteur : ainsi, le tri est plus féminin que la collecte des déchets. Ne va-t-on pas vers une polarisation des emplois masculins et féminins ?

La qualité de l'emploi manque par ailleurs souvent dans les nouvelles activités créées, et il paraît difficile pour certains d'offrir une qualité de travail à court terme. Le regard porté sur deux types d'activités, importantes au regard des préoccupations environnementales, montre que la réflexion sur la qualité de l'emploi doit prendre en compte l'image attachée à l'activité : ainsi, dans le secteur du traitement des déchets, les conditions d'emplois ne sont pas bonnes. En revanche dans les énergies renouvelables, qui bénéficient d'une image positive, les niveaux de rémunération sont plus élevés.

## **2. UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE PORTEUSE DE CRÉATIONS D'EMPLOIS MAIS SURTOUT DE TRANSFORMATION DES EMPLOIS EXISTANTS**

La transition écologique est porteuse d'investissements créateurs d'emploi, et plusieurs initiatives françaises et européennes s'inscrivent dans cette perspective :

- l'agence internationale de l'énergie de l'OCDE a évalué l'enjeu emploi d'une réduction du réchauffement pour la présidence de la COP 21 à travers les investissements induits: une réduction de 2 ° par rapport à la tendance nécessiterait un investissement équivalent à 20 % du PIB (et 26% si réduction de 3°),
- le plan européen « climat énergie » à l'horizon 2030 avec un objectif de réduction de 40% des gaz à effet de serre passe par le développement d'unités locales productrices d'énergie plus efficaces,
- le marché des droits carbone (ETS) implique des investissements dans les secteurs polluants pour réduire de 43% les gaz à effet de serre ; dans les secteurs non concernés, l'objectif est de 30%,
- la proposition de la CES (confédération européenne des syndicats) en 2016 de créer un fonds européen pour la transition écologique a été validée par le président de la Commission européenne ; d'ores et déjà, 30% des investissements du plan Juncker pour la croissance ont porté sur l'énergie, et la France demande son doublement.

Le développement de l'économie verte est actuellement très lié à des politiques publiques mais plusieurs accords d'entreprise et actions syndicales<sup>9</sup> montrent que les organisations syndicales pourraient jouer un rôle aussi important. Au Royaume-Uni, afin de permettre des augmentations salariales, les organisations syndicales ont proposé d'analyser le processus de production et travail dans sa globalité pour réduire les coûts hors travail, et négocier le partage des gains obtenus entre direction et salariés (« green work place »). En Allemagne, on peut citer des accords dans :

- la construction pour relancer la création d'emplois après la crise de 2008,
- la métallurgie, un accord avec IG Metall sur l'aluminium pour réduire le coût de l'énergie consommée,
- plasturgie dans la région NRW (Wesphalie), deux accords signés en 2010 et 2012.

---

<sup>9</sup> Etude Syndex de 2011 pour la CES sur les actions syndicales menées dans ce domaine.

La négociation de tels accords complexes, porteurs de création d'emplois et d'augmentation salariale, suppose un niveau d'expertise élevé et donc une formation des délégués syndicaux, formation assurée au Royaume-Uni. Un autre obstacle est la réticence des directions à partager avec les délégués syndicaux la réflexion sur les stratégies économiques des entreprises.

A noter enfin, la multiplication des initiatives individuelles et locales organisant une rupture avec le modèle productiviste et consumériste, et expérimentant dans des domaines fort divers dont témoignent des films et ouvrages récents<sup>10</sup> (agriculture paysanne et circuits de proximité, écovillages et habitats partagés, renouveau coopératif et solidarité inventive, éducation populaire et écoles alternatives...). Alors que précédemment, les porteurs de projets écologiques avaient tendance à rester en retrait des sphères politiques non locales, et donc se privaient de moyens de voir se généraliser leurs initiatives<sup>11</sup>, la situation serait en train de changer selon certains observateurs<sup>12</sup> : « *l'immense succès populaire du documentaire de Mélanie Laurent et Cyril Dion, salué par un César, se transforme en un mouvement alter-écolo-citoyen qui interpelle le monde politique. Artistes et intellectuels, autour de Pierre Rabhi, s'attachent à faire émerger des initiatives concrètes.* »

De nombreuses études menées depuis les années 2000 au plan international indiquent un impact positif sur l'emploi de la transition écologique. Une première étude de Mac Kinsey aboutissait à la création **nette** de 600 000 emplois, celle du BIT en 2013<sup>13</sup> basée sur 24 études la chiffrait jusqu'à 60 millions et celle du Millenium Institute pour la CSI en 2012<sup>14</sup> à 48 millions. En France, l'exercice n'est plus réalisé depuis le Grenelle de l'environnement compte-tenu des incertitudes, une exception étant le Plan compétences sur l'énergie en 2014 (création de 100 000 emplois envisagée sur 3 ans).

Toutefois, les études, notamment la première étude dans ce domaine par Syndex en 2007<sup>15</sup>, avec la perspective d'une baisse de 40% des gaz à effet de serre cohérente avec la stratégie européenne sur l'énergie, comme l'étude d'impact du plan européen « climat énergie », tendent à montrer un impact plutôt neutre sur le plan des créations **nettes** d'emploi mais une forte redistribution des emplois entre secteurs et au sein des secteurs :

- moins d'emplois dans les énergies combustibles (et la chimie les utilisant) et d'autres activités industrielles (par exemple, voiture automobile à énergie fossile difficilement compensée par la voiture électrique),
- plus d'emplois dans les énergies renouvelables, les transports publics ou partagés (co-voiturage), la construction (isolation, construction bois...), l'ingénierie et les services aux entreprises.

---

<sup>10</sup> Film Demain de Cyril Dion et Mélanie Laurent produit en 2015, qui a donné suite à la publication de livres et une tournée de conférences en France : <https://www.demain-lefilm.com/apres-demain>

<sup>11</sup> Éric Dupin- Les défricheurs – Voyage dans la France qui innove vraiment- La découverte – Poche 445 - 2016

<sup>12</sup> Enquête Le monde après «Demain» Par Diane Lisarelli - 12 avril 2017 - Libération [http://www.liberation.fr/debats/2017/04/12/le-monde-apres-demain\\_1562297](http://www.liberation.fr/debats/2017/04/12/le-monde-apres-demain_1562297)

<sup>13</sup> Développement durable, travail décent et emplois verts : [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_181836/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_181836/lang--en/index.htm)

<sup>14</sup> Vers une croissance de l'emploi vert et décent : [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_green\\_jobs\\_fr.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_green_jobs_fr.pdf)

<sup>15</sup> "Impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO2 dans l'UE à l'horizon 2030", étude réalisée en 2007 par un consortium composé de la CES, SDA, Syndex, Istat, Wuppertal Institute. <https://www.syndex.fr/content/download/699/8238/.../EtudeSXchangmtclimatique>.

Cette transformation des emplois nécessitera un accompagnement sur le plan social par les entreprises et les pouvoirs publics pour que les salariés puissent s'adapter aux changements et ne soient pas exclus de l'emploi.

Selon un rapport de 2013 de la fondation européenne du travail de Dublin<sup>16</sup>, les entreprises gèrent plus qu'elles n'anticipent le changement apporté par la transition écologique, les employés sont peu préparés au changement et le verdissement des emplois n'est pas synonyme de qualité supérieure des emplois, A cet égard, l'accord transnational conclu par ENGIE en 2016<sup>17</sup> (cf. encadré), sur l'anticipation des emplois qui vont disparaître, les nouveaux emplois et les passerelles vers ces nouveaux métiers, dans un contexte de développement des énergies renouvelables au détriment des énergies fossiles, est assez rare et ambitieux. L'accord anticipe une reconversion majeure avec, à la clé, un budget de 100 millions par an dans l'UE pour former, reconvertir et accompagner les salariés dans la transition. Il prévoit, entre autre, le passage en formation qualifiante pour 2/3 des salariés chaque année. Il prévoit également la formation des syndicalistes pour conseiller les salariés. Cet accord a été préparé par un comité intersyndical européen réunissant 3 fédérations européennes dont IndustriAll, associant la direction dans certaines de ses commissions de travail, (mais pas par le comité d'entreprise européen). La fédération européenne IndustriAll souhaite généraliser ce type d'accord dans les entreprises de l'énergie (EON, Total).

## L'ACCORD ENGIE 2016 SUR L'ANTICIPATION DES EMPLOIS

### PRÉAMBULE DE L'ACCORD<sup>18</sup>

*Dans un contexte de forte évolution des secteurs de l'énergie et des services, garantir l'employabilité de tous les salariés, la stabilité, voire l'amélioration des conditions sociales constitue des objectifs qui doivent être poursuivis dans toutes les entités ENGIE et par l'ensemble des acteurs : salariés, managers et représentants du personnel. En effet, le développement du Groupe repose sur sa capacité à conduire ses activités dans une recherche permanente d'excellence professionnelle, à innover et à s'adapter aux attentes et besoins de ses clients.*

*L'anticipation et le développement des compétences de tous les salariés sont au cœur de la politique ressources humaines d'ENGIE. La formation et la mobilité représentent des leviers au service de l'employabilité de tous. Cette conviction doit être partagée par chacun des acteurs de l'entreprise afin de contribuer à l'enjeu de transformation culturelle du Groupe, dans le respect de ses engagements sociaux et sociétaux.*

*Le Projet d'Entreprise doit être un projet de développement économique, humain et social afin d'assurer la pérennité du Groupe et de ses emplois aux meilleures garanties sociales possibles.*

*Enfin, les parties signataires réaffirment leur attachement au dialogue social comme composante essentielle du développement et de la performance durables du Groupe. A ce titre, ENGIE renforce ce dialogue au plus près de son organisation, au périmètre de ses BU,*

<sup>16</sup> Greening of industries in the EU: anticipating and managing the effects on quantity and quality of jobs (<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/greening.htm>)

<sup>17</sup> Communiqué de presse d'IndustriAll : <http://industrial-europe.eu/database/upload/pdf/PR%20Accord%20sign%C3%A9%2008042016%20FR.pdf>

<sup>18</sup> <http://www.industrial-europe.eu/committees/TE/2016/VFaccordsocialeuropeen2016-FR.pdf>

et s'engage à faire de la mise en œuvre effective des accords collectifs un axe prioritaire de sa politique ressources humaines.

**GARANTIES APPORTÉES PAR L'ACCORD**  
(cf. flyer des fédérations syndicales sur l'accord cadre)

Lors de la présentation du projet de transformation du Groupe au comité d'entreprise européen du 1er avril 2015, les organisations syndicales ont obtenu la négociation d'un accord à maille européenne pour obtenir des garanties sociales.

*1. Garanties sociales :*

*Lors de toute réorganisation :*

- *Un diagnostic social est systématiquement réalisé avec les organisations syndicales ;*
- *Par l'accord, ENGIE s'engage à rechercher les meilleures garanties sociales en ouvrant des négociations avec les organisations syndicales.*

*2. Formation et développement personnel :*

- *Budget de 100 millions d'euros par an consacré à la formation en Europe ;*
- *Création d'un fonds de soutien européen supplémentaire de 10 millions d'euros par an ;*
- *Formation qualifiante chaque année pour les 2/3 des salariés ;*
- *Plus de 50% de formation dédié aux compétences métiers ;*
- *Un plan de formation annuel, concerté avec les représentants du personnel ;*
- *Un entretien de développement tous les trois ans pour chaque salarié ;*
- *Renforcement GPEC (chaque société du groupe devra décliner un accord GPEC), cartographie métiers sensibles.*

*3. Accompagnement des mobilités volontaires :*

- *Prime d'un mois de salaire brut ;*
- *Une augmentation de salaire ;*
- *Prise en charge des frais de déménagement ;*
- *En cas de formations particulières, prise en charge des frais supplémentaires. □ □ En cas de situations particulières (compétences rares, bassin d'emploi peu attractif, etc.), des incitations financières (primes et autres) renforcées par l'accord.*

*4. Cas de restructurations :*

- *Le salarié se verra proposer 3 emplois (correspondant à ses compétences et situation personnelle) ;*
- *Prime équivalente à 1 mois de salaire brut (mutation géographique ou fonctionnelle) ;*
- *Prise en charge des frais liés à la mobilité ;*
- *Autres accompagnements : aide à la recherche d'emploi du conjoint.*

**Présentation des fédérations syndicales européennes signataires** (cf. communiqué de presse de l'entreprise)

*IndustriALL, fédération syndicale européenne, représente 6,9 millions de travailleurs en Europe travaillant principalement dans les secteurs de l'industrie manufacturière, des mines et de l'énergie.*

*EPSU, fédération syndicale européenne, représente 8 millions de travailleurs en Europe travaillant principalement dans les services publics.*

*FETBB, fédération syndicale européenne, représente 2 millions de travailleurs en Europe travaillant principalement dans les secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de l'ameublement et de la sylviculture.*

La Commission européenne a engagé un effort particulier au milieu des années 2000 pour améliorer l'anticipation des mutations et l'accompagnement des salariés, outre des études exploratoires sur l'impact social de la transition écologique<sup>19</sup> :

- plusieurs initiatives visant la capitalisation et l'échange de bonnes pratiques (études comparatives sur les avancées dans les différents pays européens, forums annuels des acteurs concernés, études sectorielles prospectives...),
- et le soutien financier aux actions d'accompagnement des salariés par la création d'un Fonds d'ajustement aux mutations, s'ajoutant aux possibilités offertes par le FSE.

On constate de fait que cet effort particulier s'est interrompu vis-à-vis des principales mutations en cours, notamment la transition écologique et le développement du numérique, au-delà d'une réflexion approfondie sur l'adaptation des compétences, et la responsabilité première est renvoyée aux Etats-membres.

Du côté des pouvoirs publics français, et suite au Grenelle de l'environnement, a été lancé en 2009, par le ministère en charge du développement durable, un plan national pour l'adaptation des emplois et des métiers à l'économie verte<sup>20</sup>, qui a pour vocation à :

- Mobiliser les acteurs ;
- Structurer la réflexion sur les filières ;
- Analyser les évolutions des métiers, des compétences ;
- Partager des diagnostics ;
- Faire des recommandations ;
- Accompagner les secteurs économiques et les inciter, par exemple, à adapter leur stratégie de formation de leurs salariés ;
- Susciter et accompagner des initiatives (professionnelles, territoriales...).

Ces travaux ciblent prioritairement les métiers les plus impactés, dès aujourd'hui, par la transition écologique et énergétique. On les retrouve principalement dans les filières du bâtiment, de l'énergie, de la biodiversité.

Un observatoire des métiers de l'environnement (ONEMEV), réseau interministériel de services d'études a également été lancé pour produire régulièrement des études sur les métiers de la filière verte, les plus récentes portant sur les métiers de la biodiversité et la filière éolienne (cf. site du ministère en charge du développement durable) et des études prospectives. Comme l'environnement ne relève pas d'un seul secteur, et donc d'une branche et d'un observatoire des emplois obligatoire dans chaque branche, l'ONEMEV permet de réaliser des études prospectives nécessaires sur le plan des métiers et formations.

<sup>19</sup> Links between social and environmental pillars of sustainable development, particularly the link between social cohesion/inclusion and environmental policies. EAG Group 2009.

<sup>20</sup> <http://www.developpement-durable.gouv.fr/mobilisation-emplois-et-metiers-leconomie-verte>

Enfin, l'impact positif de la transition écologique en termes d'emploi sera fonction de l'amélioration de la qualité des emplois offerts, celle-ci étant gravement déficitaire actuellement dans beaucoup de secteurs (précarité, conditions de travail, niveau de salaire). Par exemple, le secteur du bâtiment offre des conditions de travail très dures, du travail au noir, voire du blanchiment de l'argent.

### **3. UN IMPACT INCERTAIN POUR LES FEMMES DE LA TRANSFORMATION IMPORTANTE DES EMPLOIS APPORTÉE PAR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

L'étude prospective menée par Syndex sur la Région Ile de France<sup>21</sup> pour étudier l'impact en termes d'emplois et de compétences des mesures prises pour faire face au changement climatique montre que des opportunités existent pour les femmes dans les nouveaux emplois créés, les filières nouvelles attirant davantage de jeunes et de femmes (cf. tableaux en annexe). Ainsi, les emplois de médiateurs environnement (énergie, eau...) auprès des particuliers sont accessibles pour des personnes formées au travail social, très féminisées.

Il n'est pas assuré toutefois que cette transformation se fasse dans le sens d'une plus grande féminisation des emplois « verts » sans action notable dans ce sens, qu'il s'agisse de l'insertion des jeunes femmes dans les emplois verts « classiques » ou dans les nouvelles activités créatrices d'emplois, ou de la reconversion de celles déjà insérées<sup>22</sup>, plus susceptibles d'orientations atypiques que les jeunes en formation initiale selon l'ORM de la région PACA.

On note encore des comportements discriminatoires dans un secteur clé des emplois verts, la construction, ainsi, la Fondation des femmes<sup>23</sup> a saisi le défenseur des droits sur un cas de discrimination à l'embauche dans ce secteur en 2017 : « *Une société spécialisée en travaux de maçonnerie et gros œuvre de bâtiment, a publié une annonce via une agence d'intérim, pour recruter un conducteur de travaux chargé d'études. Estimant que son profil correspondait en tous points à la fiche de poste, et confortée par l'agence d'intérim, Madame X décide d'y postuler. Quelques jours plus tard, elle apprend que sa candidature a été refusée au motif qu'elle est une femme !* » La mixité des emplois, et donc les nouveaux emplois verts offerts par la transition, a peu de chances d'avancer dans ce contexte en l'absence de politique volontariste des partenaires sociaux des branches.

Pourtant, selon l'ORM la progression de la mixité au sein des différents métiers et secteurs d'activité constitue à la fois :

- un enjeu de sécurisation des parcours professionnels des femmes et des hommes : à travers l'élargissement des choix professionnels de tous ; au regard du caractère bien souvent exemplaire des reconversions atypiques,
- un levier économique pour les entreprises : afin d'agir sur des difficultés de recrutement, des problématiques d'absentéisme, de conditions de travail, d'usure

<sup>21</sup> [http://www.driee.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/synthese\\_ECECLI\\_2014\\_ok\\_bd\\_\\_cle2e426c.pdf](http://www.driee.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_ECECLI_2014_ok_bd__cle2e426c.pdf)

<sup>22</sup> Cf. étude de l'observatoire régional des emplois de PACA sur la diversification des choix professionnels des hommes et des femmes, dans 4 secteurs impactés par de fortes mutations : numérique, transition énergétique, services aux personnes, transports ; <http://www.orm-paca.org/La-diversification-des-choix-professionnels-des-femmes-et-des-hommes> Novembre 2016

<sup>23</sup> <http://fondationdesfemmes.org/le-defenseur-des-droits-saisi/>

professionnelle... ; et pour les territoires : afin de dynamiser les bassins d'emploi à travers des actions ciblées «mixité des métiers », de favoriser les coopérations entre acteurs pour une plus grande efficacité des dispositifs de retours à l'emploi...

Pour autant la mixité des métiers n'est pas un allant de soi. Si les actions promouvant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont nombreuses, notamment pour les femmes les plus qualifiées<sup>24</sup>, la répartition sexuée des effectifs entre les différents métiers et secteurs d'activité reste très marquée. Et dans tous les cas, les réorientations de femmes ou d'hommes vers des métiers majoritairement exercés par des personnes de l'autre sexe correspondent à des projets portés de manière très volontariste.

Selon les champs ou secteurs d'activité considérés, les enjeux associés à une montée en mixité des métiers ne résonnent pas de la même manière. Dans des secteurs où l'innovation représente un maître mot des dynamiques de développement (métiers de la transition énergétique par exemple), l'accueil réservé aux profils atypiques est plutôt favorable. En outre, la montée en mixité des métiers s'articule avec d'autres enjeux de mixité : mixité des niveaux de qualification, mixité des âges. Dans des secteurs aux conditions de travail et d'emploi plus précaires (métiers du transport par exemple), la montée en mixité des métiers questionne prioritairement l'organisation du travail et la sécurisation des parcours professionnels sur le long terme.

#### **4. COMMENT FAIRE BÉNÉFICIAIRE LES FEMMES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, ET FÉMINISER LES EMPLOIS VERTS, ANCIENS ET NOUVEAUX ?**

La mise en œuvre de la transition écologique, conformément aux engagements pris dans l'accord de la COP21, avec l'intégration des droits sociaux et de l'égalité professionnelle, conditionne tout d'abord le développement des emplois « verts » pouvant s'offrir aux femmes, une meilleure qualité des emplois offerts et l'accompagnement des salariés dans la transformation des emplois.

Un impact positif sera aussi fonction du développement de la négociation sociale sur le plan national et transnational, à la fois pour promouvoir la transition écologique dans les entreprises en « verdissant » les organisations productives, notamment pour qu'elles soient plus économes en ressources naturelles, et pour assurer l'accompagnement des salariés dans les mutations du travail (cf. exemples d'accords dans le point précédent).

Un impact positif pour les femmes de la transition écologique impliquera également une action volontariste de l'ensemble des acteurs (et notamment des partenaires sociaux) pour féminiser les emplois verts, anciens et nouveaux, notamment les moins qualifiés peu féminisés actuellement, notamment dans les principaux secteurs employeurs (construction, énergie, transports); tel est le sens du programme ministériel sur la mixité des emplois lancé en 2014 avec notamment des plans d'action sectoriels, dont un plan sur la mixité des emplois verts non abouti<sup>25</sup>. Une des difficultés de l'exercice est le caractère intersectoriel des emplois

---

<sup>24</sup> cf. études de Sophie Pochic présentées dans le cahier n°54 de Lasaire

<sup>25</sup> Lancée en mai 2016, une évaluation de la mixité des métiers a été confiée à une mission composée de membres de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR). La méthodologie d'évaluation envisagée s'appuiera notamment sur la consultation des parties prenantes et la mobilisation d'un panel de citoyens. Remise du rapport final en février 2017. <http://www.modernisation.gouv.fr/laction-publique-se-transforme/en-evaluant-ses-politiques-publiques/espace-dedie/evaluation-mixite-metiers>

concernés par la transition écologique, qui implique la mobilisation des entreprises et partenaires sociaux dans de nombreuses branches professionnelles et constitue de fait un obstacle à la mobilisation des partenaires sociaux.

Le caractère multi factoriel de l'absence de mixité des emplois « verts » nécessitera par ailleurs des actions à différents niveaux.

Ainsi, concernant la réorientation des femmes déjà sur le marché du travail, les pistes d'action évoquées par l'ORM PACA illustrent le champ des possibles pour le développement d'une « culture mixité des métiers » auprès de différentes cibles. Ces pistes relèvent de deux registres :

- celui de la communication (sensibiliser, informer, valoriser),
- celui de l'action (outiller, former, intervenir).

Elles visent les *objectifs suivants* :

- agir sur l'image des métiers et les représentations sexuées associées,
- professionnaliser des différents acteurs à la prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes,
- accompagner des positionnements atypiques de femmes et d'hommes amenés à investir des positions ou des métiers où elles et ils sont minoritaires.

Ont aussi été évoqués dans le groupe de travail Egalité de Lasaire :

- les actions indispensables en matière de formation initiale dès le plus jeune âge et d'orientation professionnelle : image des métiers et stéréotypes, sensibilisation des formateurs, accompagnement des filles peu nombreuses dans les formations peu mixtes...,
- les quotas d'emploi féminin dans les recrutements et la formation continue, et le tutorat des femmes dans les entreprises, dans le cadre de plans sectoriels (cf. expérience réussie dans le bâtiment en Argentine, avec le recours à ce type d'actions),
- la priorité donnée dans les marchés publics aux entreprises engageant des plans d'égalité et mixité,
- et bien sûr, l'action sur les stéréotypes et la sensibilisation des managers.

A noter également, une proposition du Parlement européen dans le cadre d'un avis pour promouvoir les femmes dans le numérique en 2016: des bourses d'étude réservées aux filles se formant dans des métiers non traditionnels. Ce type d'action a été lancé en France depuis longtemps, mais toujours à titre expérimental, sans déboucher sur une généralisation susceptible de modifier réellement les orientations stéréotypées ; dernière exemple en date : le prix accordé à 10 jeunes filles se formant au numérique par un collectif d'entreprises (cf. plan mixité des emplois du numérique adopté par le gouvernement en janvier 2017).

**En conclusion**, la transition écologique offre des opportunités d'emploi pour les femmes, particulièrement intéressées par ailleurs par le développement durable, sous réserve d'une politique volontariste de féminisation des emplois dans des secteurs actuellement peu mixtes (construction, énergie, transports). Si le gouvernement français peut jouer un rôle

---

moteur, notamment en matière de formation initiale et lutte contre les stéréotypes, l'essentiel des actions à engager reposera sur les entreprises et partenaires sociaux des secteurs concernés.

## Les professions vertes en 2012

Métiers verts	Effectifs 2012	Femmes %
<b>Les métiers de l'assainissement et du traitement des déchets</b>	<b>51 000</b>	<b>7</b>
Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	32000	9
Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	7000	9
Conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères	12000	1
<b>Les métiers de la production et de la distribution d'énergie et d'eau</b>	<b>65 000</b>	<b>21</b>
Ouvriers qualifiés des autres industries (eau, gaz, énergie, chauffage)	9000	5
Agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage	45000	25
Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau	11000	18
<b>Protection de la nature et de l'environnement et métiers transversaux</b>	<b>28 000</b>	<b>28</b>
Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels	4000	19
Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions	14000	23
Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement	10000	38
<b>Total professions vertes</b>	<b>144 000</b>	<b>17</b>
<b>Ensemble des professions</b>	<b>26 704 000</b>	<b>48</b>

Source : Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev) ; Traitements des données : Dares/SOeS  
 \* Les données mobilisées pour quantifier et caractériser les personnes exerçant un métier vert ou verdissant reposent sur le recensement de la population (Insee) de 2011.

## Féminisation de certains métiers verdissants

Métiers verdissants	effectifs 2012	Femmes %
<b>Professions liées à l'industrie</b>	<b>719 000</b>	<b>16</b>
<b>Professions liées à la recherche et développement</b>	<b>334 000</b>	<b>30</b>
<b>Professions liées au bâtiment</b>	<b>1 487 000</b>	<b>6</b>
Dont architectes libéraux	32 000	22
Dont architectes salariés	23 000	41
Dont artisans couvreurs	15 000	3
Dont couvreurs qualifiés	29 000	0
Dont artisans électriciens du bâtiment	48 000	2
Dont électriciens qualifiés de type artisanal	76 000	1
<b>Professions liées aux transports, à la logistique</b>	<b>728 000</b>	<b>13</b>
Dont ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	30 000	24
<b>Professions liées à l'agriculture-sylviculture</b>	<b>75 000</b>	<b>21</b>
Dont techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêts	20 000	33
Dont ingénieurs et cadres d'étude et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêt	9 000	27
<b>Professions liées à l'entretien des espaces verts</b>	<b>150 000</b>	<b>6</b>
<b>Professions liées à d'autres domaines (*)</b>	<b>268 000</b>	<b>63</b>
<b>Ensemble des professions verdissantes</b>	<b>3 761 000</b>	<b>16</b>
<b>Ensemble des professions</b>	<b>26 704 000</b>	<b>48</b>

Source : \*Professions dans le commerce et tourisme, animation

**Ce texte est le fruit du travail collectif du groupe Égalité de Lasaire,  
coordonné par Maryse Huet et Anne-Marie Grozelier, composé de :**

*Marie-Noëlle Auberge*

*Geneviève Besse*

*Françoise Crézé*

*Joël Decaillon*

*Chantal Duchène*

*Sylvie Lizard*

*Alain Mestre*