

Jalon 28

Travailler au service de la transition écologique est source de **fierté** et de **motivation**. Elle guide les **choix professionnels** d'une majorité de personnes

Pourquoi ce jalon?

- La quête de sens au travail, pour la génération des plus jeunes, mais pas seulement, est une tendance forte depuis une dizaine d'années. Avec l'augmentation du niveau d'éducation des travailleurs et travailleuses, la recrudescence des « *bullshit jobs* » (selon l'expression du regretté David Graeber) et la multiplication des crises économiques, sociales et écologiques, avoir un emploi en accord avec ses valeurs gagne en importance.
- Dans des contextes de haut niveau de chômage et de précarisation des conditions de travail, il est plus difficile d'avoir des exigences pour les personnes salariées. Depuis les dernières décennies, le rapport de pouvoir historique entre les actionnaires, les dirigeants, la main-d'œuvre employée et la clientèle (ou les usagers et usagères) s'était déséquilibré en faveur des actionnaires. Aujourd'hui, la crise de la COVID-19 additionnée d'une pénurie de main-d'œuvre structurelle redonne en partie la main aux travailleuses et aux travailleurs. Aux États-Unis, en France, en Espagne, on observe à des degrés divers des phénomènes de « grande démission » (« *Great Resignation* » ou « *Big Quit* »). Cette tendance, qui ne montre pas de signe d'inflexion, concerne surtout les 30-45 ans, mais aussi les personnes nouvellement diplômées qui appellent à « désertter » les emplois destructeurs pour le vivant. « L'écrivaine Corinne Morel Darleux y voit une forme de « sabotage symbolique » : « La désertion est une arme redoutable qui libère l'avenir¹. » On observe aussi de plus en plus de reconversions professionnelles dans des emplois porteurs de sens, tels que le maraîchage, l'artisanat ou dans l'économie sociale et solidaire. Par contre, ces démissions en série concernent aussi des secteurs où les conditions de travail se sont détériorées, comme en santé et en éducation, ce qui ne va pas dans le sens de la trajectoire souhaitée.
- Au Québec, selon le [Bilan 2021 de l'Emploi](#) publié par l'Institut du Québec, on notait pour l'instant peu de départs volontaires d'emplois en comparaison avec les États-Unis. Mais, selon Emna Braham, directrice adjointe de l'Institut du Québec, « dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les entreprises qui ont une mission sociale, environnementale ou qui ont une vision claire sur ces enjeux vont avoir une marque employeur plus forte. Elles auront donc un avantage pour attirer et retenir des employés, notamment dans la jeune génération ».
- Ce jalon est critique dans la trajectoire du défi territoire, car plusieurs changements nécessiteront un apport de main-d'œuvre important (jalon 59) dans des secteurs qui sont historiquement sous-rémunérés : par exemple, dans l'économie sociale (jalon 65) ou dans les exploitations agricoles *low-tech* plus nécessiteuses en ressources humaines. Comment rendre ces emplois attractifs dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre ?

Niveau d'avancement

Mauvaise direction	On est au point mort	On se prépare	On est en route	On est bien avancés	Jalon atteint
--------------------	----------------------	----------------------	-----------------	---------------------	---------------

Qui doit être mobilisé?



Entreprises et organisations publiques : notamment les services de ressources humaines et de responsabilité sociale des entreprises



Société civile : organisations professionnelles, syndicats, médias, influenceuses et influenceurs, milieu de la culture (ex. séries télévisées, humoristes, etc.)



Individus : à titre de travailleuse et travailleur, notamment les jeunes diplômés



Institutions d'éducation et de recherche : notamment la formation continue et les études supérieures, les conseillers d'orientation des écoles secondaires



Secteur financier

Comment pourrait-on s'y rendre?

- **Changer de regard et de discours sur des professions financièrement valorisées, mais incompatibles avec la sobriété et la résilience :** la culture de la performance individuelle, la valorisation d'emplois concurrentiels, demandant en temps et favorisant l'accumulation d'argent, sont des biais collectifs de fond à déconstruire. En France, par exemple, des étudiantes et étudiants de plusieurs grandes écoles (AgroParisTech, HEC, Sciences Po, Polytechnique, etc.) ont appelé leurs camarades à rejeter les carrières les plus lucratives et à « désertier » les industries qui participent aux ravages sociaux et écologiques. Au Québec également, depuis l'hiver 2022, le mouvement étudiant sur les questions climatiques et environnementales a regagné en dynamisme.
- En tant que travailleur et travailleuse, **interpeller les employeurs et employeuses en entrevue sur le sujet de la transition :** leur poser des questions sur leur engagement sociétal.
- **Rendre visibles les succès de reconversions et valoriser les exemples d'engagement pour la transition.** Trop souvent, des métiers utiles à la transition (petites exploitations agricoles biologiques, métiers techniques et d'artisanat, récupération, réparation et gestion des matières résiduelles) sont invisibilisés ou voient leur contribution sociétale réduite dans les discours courants. Au même titre que certaines professions (du service public par exemple), leur contribution au bien commun devrait être mieux mise de l'avant, dans les médias et la culture, par exemple. Dans les orientations des jeunes, ces emplois ne devraient pas être considérés comme de moins bon niveau.
- **Développer et valoriser de nouvelles filières professionnelles et diplômes pour la transition reconnus par l'État :** par exemple, l'attestation d'études collégiales en production maraîchère biologique du cégep de Victoriaville, le microprogramme de deuxième cycle en agroécologie de l'université Laval, le certificat en design de permaculture de l'université Bishop's. En France l'ESC de Clermont propose un MSc Strategy and Design for the Anthropocene avec une majeure en design de redirection écologique. Le développement de compétences et de savoirs propres à la transition dans les écoles et universités serait important pour la rendre désirable et susciter des vocations (jalon 9).
- **Sensibiliser les DRH, les syndicats et associations professionnelles** à l'importance de mettre de l'avant l'exemplarité de leur organisation en matière de transition socio-écologique. Toutes les organisations, incluant celles qui ne se sentent pas directement interpellées par les questions écologiques, devraient comprendre que les métiers d'avenir seront nécessairement liés à cette transition.

Qu'est-ce qui peut faciliter ce changement ?

- La pénurie de main-d'œuvre et les nombreux départs en retraite peuvent favoriser des redirections d'une masse critique de personnes.
- L'atteinte préalable des jalons suivants pourrait être facilitante : une prise de conscience généralisée sur les enjeux de transition (jalon 5), l'intégration de savoirs liés à la transition à tous les niveaux scolaires (jalon 9) et l'organisation par les territoires d'un dialogue social de fond sur les besoins essentiels (jalon 6).
- D'autres jalons placés plus tardivement dans la trajectoire pourraient aussi renforcer ce mouvement collectif, notamment : le changement de regard sur la sobriété (jalon 46), un ralentissement généralisé et une valorisation accrue de l'engagement communautaire (jalon 51).

Qu'est-ce qui peut freiner sa mise en œuvre ?

- La fierté et la motivation ne suffiront pas à convaincre des réorientations en masse si les conditions de travail des emplois de la transition ne sont pas épanouissantes (échelle salariale peu élevée, charge mentale conséquente, tendance à des horaires en surnombre, manque de valorisation sociétale globale). Les risques de « se brûler » dans des emplois de vocation sont bien réels. Ce jalon devrait fonctionner de pair avec la stratégie de reconversion des travailleuses et travailleurs (jalon 40) et la réorientation massive des financements publics pour encourager les entreprises contribuant à la transition socio-écologique, ce qui permettrait de créer de meilleures conditions de travail dans ces organisations (jalon 41).
- L'absence de consensus sur ce que sont les emplois de la transition socio-écologique, mais aussi les secteurs à fermer et les compétences à développer en priorité.

Sources et références

1. Corinne Morel Darleux (2019) Plutôt couler en beauté que flotter sans grâce

Autre ressource :

[Raphaëlle Ritchot «Les PME québécoises appelées à en faire plus pour l'environnement et le progrès social» Le Devoir – 13 novembre 2021](#)

[Gaspard d'Allens «La grande démission : comment la désertion gagne la France» Reporterre - 6 juillet 2022](#)