

#SQVCT2023

2023

# Transitions écologiques & sociales :

## Quelles conséquences sur le travail ?

L'équipe de Psychologues du Travail



La transition écologique et sociale est un thème plus que jamais d'actualité, comme nous le rappellent régulièrement les scientifiques.

Ces nouveaux enjeux s'imposent aux employeurs et viennent bousculer nos vies, y compris notre vie professionnelle.

Quel lien étroit existe-t-il entre l'employeur et l'urgence écologique et sociale ? Quel sera l'impact de ces transformations sur la santé des travailleurs ? Quelles solutions peuvent accompagner ces transitions ?

Nul doute que dans un contexte d'accélération des questions de fond sur l'avenir du travail se posent. Les défis et les enjeux sont multiples pour les employeurs : recrutement, conditions de travail, développement durable, égalité professionnelle. Nos intervenants sont déjà confrontés tous les jours à ces nouvelles problématiques rencontrées par nos clients.

D'un point de vue législatif, la loi d'août 2021 a remis en perspective l'implication de l'employeur dans la lutte contre le dérèglement climatique. Un volet particulier dédié au travail intitulé « adapter l'emploi à la transition écologique » a été promulgué. Dorénavant, le CSE devra rendre un avis sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et la dimension environnementale sera intégrée dans la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

## I) Transition et travail

L'Organisation internationale du travail a alerté sur l'impact du dérèglement climatique sur le monde du travail. On pourrait penser qu'une augmentation des températures moyennes affecte peu les sociétés humaines et les emplois. Cependant, il apparaît nécessaire d'adapter les conditions de travail aux nouvelles conditions climatiques. Ce bouleversement climatique a des effets néfastes sur la santé humaine, la sécurité au travail (risque d'accident de travail important, perte de productivité, éco-anxiété, etc.). Nous vous accompagnons à prendre en main ces réflexions qui se manifestent grâce à la diversité de ses expertises.

En ce sens, l'engagement des actifs

sur la culture écologique s'accélère, poussant naturellement les portes de l'entreprise. S'engager dans l'environnement est un atout pour l'employeur pour se différencier sur le marché du travail. 77% des salariés trouvent le futur effrayant. Cette prise de conscience s'installe durablement dans les valeurs personnelles et professionnelles des salariés. La recherche de sens est portée par l'ensemble des collaborateurs, et pas uniquement la génération Z, même si ces derniers ont plus tendance à le démontrer. Un désir de plus en plus prégnant de cohérence et de constance entre le discours et les actes est également ressenti, c'est pourquoi l'employeur doit s'intéresser grandement à ce nouvel enjeu.

Un nouveau terme est apparu « conscient quitting » qui peut se traduire par « quitter » son job parce que son entreprise ne respecte pas les valeurs sociales et environnementales. Les salariés sont donc davantage à la recherche d'un poste qui respecte leurs valeurs personnelles. Investir dans la RSE permet également de développer son attractivité et fidéliser ses collaborateurs. Le salaire ne représente plus l'avantage prédominant pour rejoindre une entreprise, la question du sens s'impose.

Des transitions autres qu'écologiques bouleversent le monde du travail. Prenons l'exemple du recul de l'âge de la retraite. Cela pose question : Comment gérer les différents âges pour conserver les compétences clés au sein de l'entreprise ? Comment manager l'intergénérationnel ?

L'ampleur des défis environnementaux et sociaux incite les entreprises à repenser leur modèle d'activité.

« Les espèces qui survivent ne sont pas les espèces les plus fortes, ni les plus intelligentes, mais celles qui s'adaptent le mieux aux changements »

Darwin

## II) Les stratégies d'adaptation des employeurs pour faire face aux mutations sociétales

La France s'est fixée une mission claire pour 2050 : atteindre la neutralité carbone. Ce désir implique l'ensemble des acteurs particuliers, collectivités et entreprises. Tous doivent prendre des mesures pour répondre à des contraintes réglementaires de plus en plus fortes.

Anticiper les mutations a donc pour objectif de s'inscrire dans une logique d'évolution en cohérence avec les enjeux du monde du travail et les enjeux de société. La finalité est de préserver les Ressources Humaines qui composent l'entreprise. Travailler sur ces nouvelles transitions permet de réellement anticiper et s'adapter aux changements qui vont bouleverser notre manière de travailler et vivre.

Face aux différents enjeux présentés ci-dessus, 3 axes de travail permettent de répondre en partie aux enjeux qui se posent.

**1. La mise en place d'une politique RSE** (Responsabilité sociétale des entreprises) est un levier pour réussir sa transition écologique et sociale. La RSE est une démarche essentielle qui consiste à prendre en compte les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans les pratiques et process de l'entreprise. Au-delà du fait de renvoyer une image vertueuse auprès du public, la RSE est un vecteur d'innovation, elle fidélise ses salariés et permet d'améliorer la rentabilité de l'entreprise. Pour réussir sa transition, il est indispensable de définir et prioriser les actions à mener.

**2. Adopter et inventer de nouveaux modes de management.** Le renouvellement des méthodes managériales vise à restaurer l'engagement et la confiance des collaborateurs dans les entreprises. Ils laissent donc plus de place à l'agilité, aujourd'hui indispensable aux entreprises au vu du contexte d'incertitudes dans lequel elles évoluent. Travailler avec cinq générations différentes dans son service demande également une certaine adaptabilité et agilité pour répondre aux besoins de chacun.

**3. Développer sa marque employeur.** La forte sensibilité aux enjeux de développement durable de plusieurs parties prenantes, notamment des jeunes diplômés et des salariés de la nouvelle génération pousse aujourd'hui les entreprises à revoir complètement leur conception de la marque employeur. Elles attirent les talents conscients des enjeux de développement durable et de responsabilité sociale. Aujourd'hui, certaines entreprises proposent des métiers « verts » et se recentrent davantage sur les soft skills. Les Ressources Humaines sont alors en première ligne sur les chantiers pour sensibiliser, former, accompagner les profondes transformations des métiers et des activités en lien avec les enjeux climatiques.

### Pourquoi se lancer ?

> Développer sa marque employeur. Les sociétés développent de plus en plus leur volet RSE et incluent ainsi la notion de bien-être au travail.

> Attirer et fidéliser les talents. Les salariés ont un souci croissant des enjeux environnementaux et sociétaux, notamment la jeune génération. En donnant du sens à ses actions, l'entreprise respecte les valeurs de ses collaborateurs.

> Améliorer sa compétitivité. La RSE permet d'améliorer la notoriété de l'entreprise, de favoriser la différenciation de son offre sur le marché et d'impulser l'innovation. D'après une récente étude de France Stratégie, une entreprise qui dispose d'une stratégie RSE s'avère 13% plus performante que les autres en moyenne.

> Agir sur la qualité de vie et des conditions de travail. La RSE permet également de porter une attention particulière à l'inclusion, le respect de l'humain et de ses conditions de travail. Les effets sont considérables sur la hausse de la motivation et de l'engagement ainsi qu'une baisse de l'absentéisme.

## Conclusion

Si la complexité et la diversité des enjeux sociétaux bouleversent les entreprises, il est important de ne pas les considérer comme insurmontables. Afin d'anticiper et accompagner les accélérations, il est primordial de mettre en place des stratégies pour dépasser les difficultés qui vont se présenter dans la sphère professionnelle. L'important est de saisir les transitions comme une opportunité pour impliquer les parties prenantes de vos entreprises.

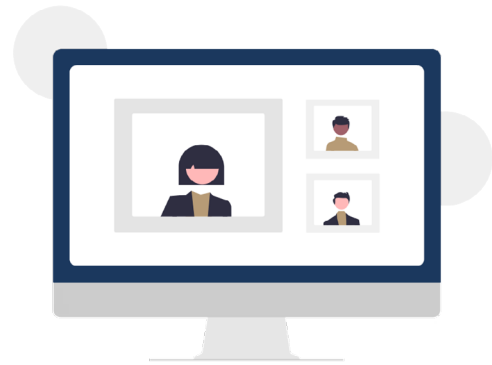
Les entreprises fortement engagées en matière de développement durable constatent une réduction de 25% à 50% de leur turn-over, couplé à une augmentation globale de leur productivité allant jusqu'à 13%<sup>2</sup>.

Le périmètre de la RSE s'étend au-delà des préoccupations environnementales et économiques. Notre engagement : vous mobiliser sur le versant social !

Déployer une démarche RSE c'est faire de vos équipes vos bâtisseurs et vos ambassadeurs RSE.

L'équipe pluridisciplinaire de Focsie propose des accompagnements sur-mesure des entreprises, de leurs collectifs et de chaque salarié. #SQVCT2023

Retrouvez-nous **vendredi 23 juin 2023** à 11h pour notre webinar exclusif sur la prévention de la désinsertion professionnelle, découvrez nos solutions et conseils pour aller plus loin dans la démarche au sein de vos entreprises. Pour vous inscrire, il vous suffit de cliquer sur l'image.



**Social Inter**

4-6 rue Tiphaine  
75 015 Paris

01 43 55 65 65  
contact@socialinter.fr

[www.socialinter.fr](http://www.socialinter.fr)

<https://www.linkedin.com/company/socialinter/>