

**Faculté des sciences économiques,  
sociales, politiques et de communication**

# **Les organisations pétrolières et les jeunes : une conciliation possible ?**

Auteur : DELHAYE Quentin  
Promoteur : ZUNE Marc  
Année académique 2023-2024  
Master 60 en sciences du travail

## Table des matières

1) Introduction .....	3
2) La méthodologie : démystification .....	6
3) Le point de vue de l'individu (le 'bottom') .....	9
4) Le point de vue des organisations (le 'top') .....	14
5) Formulation d'hypothèses .....	16
6) La transition écologique et l'économie .....	19
7) Conclusion.....	25
Bibliographie .....	27

## 1) Introduction

Ce travail s'inscrit dans ma<sup>1</sup> formation des Sciences du Travail en Master 60. Cette formation, je l'ai entamée pour ajouter une corde à mon arc. Cette corde additionnelle n'est pas utilisée à des fins (e.g. viser le bout de papier/diplôme) mais bien comme un moyen d'appréhender théoriquement la complexité du monde du travail. Cette complexité est déjà fortement ressentie à travers les cours que j'ai suivis. Les liens « inter- » et « intra- » cours sont souvent nombreux. Cela oblige un certain recul et une digestion lente des concepts afin d'y formuler un sens global à cette notion du dit-travail.

Le sujet de ce mémoire fut une partie de ces reculs afin d'en choisir la thématique. Je souhaitais exprimer un lien entre la base théorique reçue en cours et les événements dans mon environnement de travail lié à l'écologie (sans mauvais jeu de mots).

Au début de l'année 2023, un événement a secoué l'UCLouvain lors d'un forum de recrutement organisé : des étudiants ont fait un « sit-in » pour s'opposer à la venue de *TotalEnergies* (Flament, 2023). *Leur but était de montrer qu'ils ne travailleront pas pour des entreprises qui placent leurs profits avant les gens et le vivant* selon les étudiants mobilisés et d'*Aider les étudiants dans leurs démarches visant à trouver un premier emploi est salutaire* (Flament, 2023). Cette action faisait écho aux actes de désobéissance civile perpétrés quelques mois auparavant (TVcom & TVcom, 2023 ; Garric & Pécout, 2022). L'année suivante, *TotalEnergies* ne figurait pas sur la liste des entreprises présentes à cette foire des métiers (CCII, 2024). Outre la problématique de la censure en milieu universitaire, la notion de confiance en nos institutions via la transmission et la sensibilisation semble être ébranlée. De fait, l'UCLouvain reste un centre universitaire où la transmission des connaissances en est l'enjeu principal. Selon Vincent Blondel (recteur de l'UCLouvain de 2014 à 2024) et Alain Jonas (doyen de l'École Polytechnique de Louvain de 2020 à 2024), *L'UCLouvain contribue à la **formation** des femmes et des hommes qui auront la chance de construire le monde de demain, de développer des technologies utiles à nos sociétés et respectueuses de notre environnement, et d'influencer de la sorte la vie de chacun et chacune d'entre nous dans les prochaines décennies. Notre volonté est de **former des esprits critiques** et citoyens ouverts sur le monde et ses défis, en particulier ceux qui sont **liés aux transitions sociale et écologique**, prêts à affronter des **choix** personnels et une **vie socio-professionnelle** dans un monde complexe.* (CCII, 2024). L'UCLouvain a factuellement mis en place plusieurs activités et ressources à destination des étudiants et/ou membres du personnel. Cela leur permet de concevoir un bagage utile pour appréhender ce monde complexe aux variables multiples. Un groupe de travail *Ingés en transition* propose notamment des conférences-débats sur l'évolution des pratiques professionnelles (*Quels rôles pour les ingénieur.es dans la transition ?*, s.d.). L'UCLouvain propose aussi des activités plus ludiques comme l'activité *2 Tonnes* qui vise à poser et comprendre les conséquences des choix que nous faisons (*Workshop 2 Tonnes*, s.d. ; 2tonnes, 2024). Il existe aussi des cours dispensés dans cette institution universitaire ayant pour objectif

---

<sup>1</sup> Le formalisme à la première personne du singulier sera évidemment omis dans le reste de ce présent document.

de sensibiliser les étudiants au changement climatique et social (UCLouvain, 2024). En un mot, différentes initiatives sont présentes afin d'éduquer les étudiants sur ces sujets écologiques et environnementaux. Comme le dit si bien Nelson Mandela,

*« L'éducation est l'arme la plus puissante que l'on puisse  
utiliser pour changer le monde »*

Il existe aussi des formations dispensées en-dehors du milieu universitaire. Par exemple, la Région bruxelloise organise des ateliers afin de passer vers une économie plus verte et plus durable (Sensibiliser Aux Enjeux de la Transition Économique, s. d.). Afin de réussir cette transition, les futurs acteurs se voient donc être formés afin d'acquérir des compétences suivant l'évolution des métiers (Thomas, 2023). Comme présenté dans le rapport fédéral, ces formations visent à combler les futurs manques du marché du travail en pleine mutation. Il est important que le marché du travail soutienne la transition nécessitant de nouvelles compétences (Incidence de la Transition Climatique Sur le Marché du Travail, 2023). L'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) a constaté une dynamique de verdissements des emplois de cadre à savoir une augmentation de 48% de demande de profils concernant la consommation en énergie et l'analyse du cycle de vie de produits (APEC, 2023). Ces profils sont fortement incités par la réglementation en vigueur (Conseil européen, 2019). Les recruteurs sont donc en demande de compétences techniques spécifiques. Ces compétences sont apportées par des profils très qualifiés et plus jeunes (Scouarnec, 2019). L'enseignement est donc important. La maîtrise de ces technologies vertes et leur développement doivent être ancrées à la sortie de l'école afin de pallier aux difficultés à recruter dans ces domaines (Crifo et al., 2012).

Ce *modus operandi* équivaut à une demande du marché vers les unités enseignantes. Autrement dit, ce sont les entreprises qui forcent l'enseignement à s'adapter. Tout cela afin de respecter les réglementations européennes en vigueur. Cette pression venant des entreprises vers la main d'œuvre est dénommée « **la vision top-to-bottom** » dans ce travail.

D'un autre point de vue, ces formations dispensées semblent aussi créer des acteurs conscients de leur impact sur la planète (Merlier, 2023). Ces acteurs sont donc sensibilisés à la cause environnementale. Cela peut être groupé sous le terme d'écologisation : processus de la prise en compte de l'environnement dans les pratiques professionnelles (Mormont, 2013). Cette écologisation tend à donner plus de sens au travail (Mahlaoui et al., 2024). Sous cette analyse, une certaine pression peut aussi survenir de la main d'œuvre grâce à l'éducation reçue. Pour rappel, cette éducation a été demandée par les organisations elles-mêmes (Crifo et al., 2012). Par cet éveil des enjeux, une « vision naissante du **bottom-to-top** » est à constater. Les salariés s'inquiètent de plus en plus des conséquences de leur travail sur l'environnement (Coutrot, 2021).

De ces deux visions antagonistes est née une question de recherche pour ce travail :

**« Comment le comportement des jeunes travailleurs et étudiants affecte-t-il la demande du marché du travail (du secteur pétrolier) en cette période de transition écologique ? »**

Ce travail se concentrera donc sur une tentative de réponse à cette question de recherche sous l'angle sociologique. Une approche économique sera abordée afin d'étoffer cette analyse.

Pour ce faire, la suite du travail sera divisée en 5 parties. Tout d'abord, la méthodologie utilisée dans ce travail sera exposée. Ensuite, une analyse au niveau de l'individu sera proposée en mobilisant des concepts s'y rapportant. Par après, le même type d'analyse sera fait au niveau des organisations afin d'éclairer une réponse à la question de recherche proposée. Avant de clôturer ce travail, une brève étude sous le prisme économique sera faite afin de comprendre l'évolution du chômage au sein de cette transition écologique. Ce travail sera terminé par une conclusion reprenant les points essentiels de ce travail ainsi que des pistes futures d'amélioration et/ou de travail supplémentaire dans cette thématique.

## 2) La méthodologie : démystification

Dans cette partie, une présentation de la méthodologie utilisée dans ce travail est réalisée. La méthodologie se base essentiellement sur la méthode de Van Campenhoudt et al. (2017) en 7 étapes comme illustré à la Figure 1.

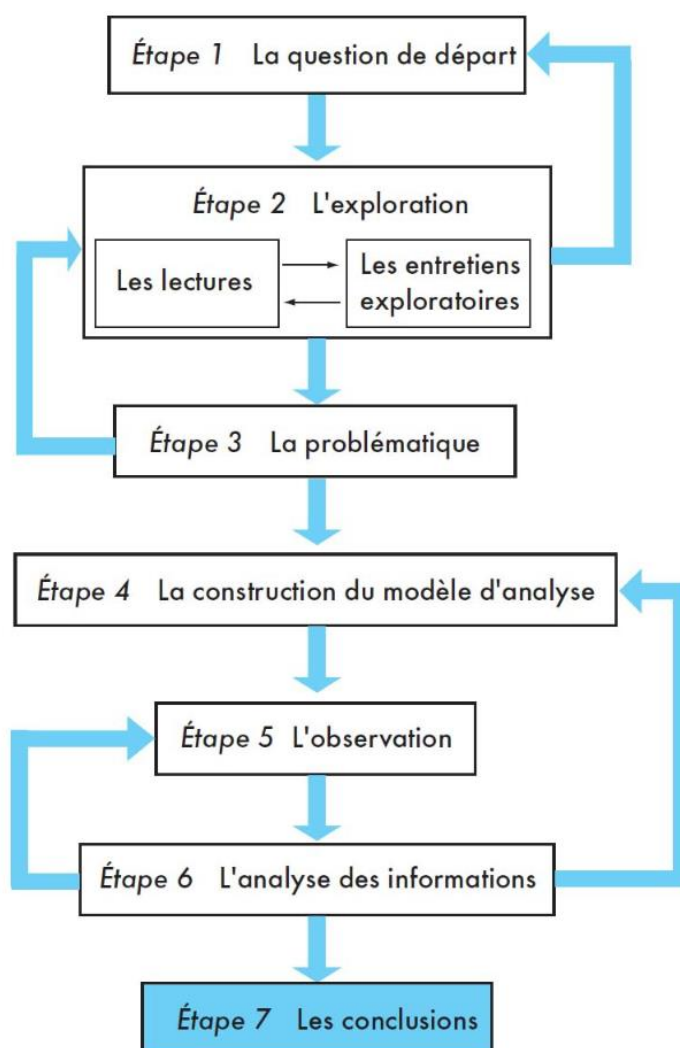


Figure 1: Représentation schématique des sept étapes utilisées en recherche sociale (Van Campenhoudt, 2017)

Dans le cadre de ce travail, les trois premières étapes sont abordées. La formulation de la question de départ jusque-là problématique fait l'objet d'une attention particulière. Chacune de ces trois étapes est passée en revue et appliquée spécifiquement à ce travail. Les concepts particuliers de ces étapes seront dès lors mis en lumière dans la suite de ce travail.

La question de départ

La question de départ se veut être un procédé itératif avec l'étape suivante de l'exploration (Fig.1). Après reformulations et lectures de la littérature, une question plus définitive a pu être formulée. Pour rappel, celle-ci est :

**« Comment le comportement des jeunes travailleurs et étudiants affecte-t-il la demande du marché du travail (du secteur pétrolier) en cette période de transition écologique ? »**

Elle fut choisie car elle respecte trois critères essentiels à la formulation d'une question de recherche : la clarté, la faisabilité et la pertinence.

Cette question est jugée claire si la formulation est précise et concise. Celle proposée répond bien à ce critère étant donné que les deux thèmes abordés sont suffisamment pointus. Il sera question d'analyser la demande du marché du travail (offre d'emploi) et ses possibles liens avec les jeunes travailleurs et étudiants. Afin de restreindre le contexte, cette analyse sera axée dans le domaine de la transition écologique et du secteur pétrolier uniquement.

Ensuite, il importe d'analyser la faisabilité de cette question. Cet aspect repose sur les capacités du chercheur à pouvoir répondre à cette question. Comme il sera explicité un peu plus loin dans ce travail, une analyse par état de l'art de la littérature est envisagée. Un accès à la littérature est évidemment possible au sein de l'UCLouvain. Aucun entretien, aucune enquête ni étude quantitative/qualitative ne seront faits dans ce travail. Dès lors, la question formulée est considérée comme faisable.

Enfin, la pertinence doit être validée. En un résumé très bref, il convient d'apporter une explication ou un éclairage à la question étudiée sans uniquement les décrire. De plus, une question pertinente ne sera pas uniquement un objet de prédiction mais elle doit étudier le changement en s'appuyant sur l'examen de ce qui existe. Par rapport à la question émise, celle-ci rentre dans cette catégorie de pertinence. Le but est de comprendre l'influence des jeunes adultes sur le marché du travail. Enfin, cette question proposée n'est dirigée par aucune idée préconçue.

L'exploration

Différentes lectures en lien (parfois étroits) avec la question de recherche ont été effectuées. Ces lectures visaient à avoir une première vision de ce qui a été déjà entrepris dans la littérature et, au besoin de reformuler la question de recherche. Ce travail itératif a déjà été réalisé en amont afin d'arriver à la question susmentionnée. Afin de cadrer ces lectures, celles-ci étaient toujours en lien avec la question de départ. Parmi ces lectures figuraient des revues assez larges

de la littérature, des enquêtes chiffrées par des organismes (comme l'APEC<sup>2</sup> par exemple) ou encore des travaux plus théoriques s'appuyant sur des concepts précis (e.g. le sens du travail). Ces approches diversifiées ont permis une vue globale du travail mais surtout de la formulation finale de la question de recherche pour ce travail.

### La problématique

La problématique (ou questionnement) est l'étape qui précise les concepts clés qui orientent le travail. Sous quel angle aborder ce phénomène ?

L'analyse sociologique se portera essentiellement sur l'interaction entre l'individu (niveau micro) et les organisations (niveau méso) via le marché du travail. Celui-ci étant défini comme le lieu de la confrontation entre les organisations (demande de travail) et l'individu (offre de travail) ayant pour résultat le salaire (Germe, 2007). Ce travail s'efforcera de formuler des hypothèses sur cette interaction et de comprendre comment les différents acteurs évoluent dans le cadre précis de la transition écologique.

Afin d'appréhender cette interaction, plusieurs concepts sont mobilisés au niveau de l'individu et des organisations. Pour l'individu, il s'agira de comprendre leur « *why* » et leur « *how* ». Les thématiques de sens du travail, valeur au travail et « *empowerment* » sont étudiés plus en détails afin d'expliquer les mouvements sociologiques des individus. Ces concepts ressortent des différentes lectures faites lors de la phase exploratoire.

Au niveau des organisations, la notion de la marque employeur (« *employer branding* ») est mise en avant. De fait, cette marque employeur constitue l'interface entre les individus et les organisations sur le marché du travail. Dès lors, ce concept est abordé dans ce travail au niveau méso.

La problématique est aussi importante pour pointer du doigt les lacunes dans la littérature aujourd'hui (Gosselin, 1994). Une des lacunes est de comprendre l'interaction entre les organisations pétrolières et l'individu lors de la transition écologique. Cette interaction n'est pas encore fortement étudiée dans la littérature. Le but est donc de mettre en lumière, comprendre et émettre des hypothèses sur les changements pouvant s'opérer dans le futur. Cela sera fait en se basant sur des notions bien présentes dans la littérature et qui ont été introduites dans cette partie.

Dans la partie sociologique de ce travail, les différents concepts sont introduits et expliqués en profondeur d'abord dans un cadre général puis appliqués à la question de recherche. Par après, une discussion comprenant des hypothèses émises est réalisée et un cadre d'analyse est proposé (ce qui sort de la portée de ce travail).

---

<sup>2</sup> Association Pour l'Emploi des Cadres

### 3) Le point de vue de l'individu (le 'bottom')

Cette partie se concentre sur le développement des concepts sociologiques liés à l'individu. Celui-ci sera étudié par le sens et la valeur donnés à son travail ainsi que sur son pouvoir d'agir (« *empowerment* »). Chacun de ces concepts est détaillé au sein de trois parties distinctes.

#### Le sens du travail

Cette notion est introduite dans ce travail car Mahlaoui et al. estiment que l'écologisation donne plus de sens au travail (2024). Il est donc important de définir les attributs de ce sens du travail. Par la suite, les liens avec la question de recherche seront clairement explicités.

Le sens du travail est défini comme suit par Arnoux-Nicolas (2019) :

« [Le sens du travail est] la perception qu'a l'individu à la fois de son travail et de son rapport à celui-ci. Le sens repose sur son vécu de l'expérience réelle du travail, sur l'interprétation qu'il en fait et de ses expériences passées. Il permet à l'individu de s'inscrire dans le passé, le présent et le futur. Il dépend des caractéristiques interindividuelles et personnologiques de l'individu.»

De cette définition, trois sources de sens sont extraites (Rosso et al., 2010) :

- 1) Les valeurs de l'individu : valeurs, motivations et croyances de l'individu.
- 2) Les facteurs environnementaux : les collègues, la famille, les communautés professionnelles, etc.
- 3) Les caractéristiques du travail : les activités, la rémunération, le type de l'entreprise, la taille de l'entreprise et sa culture (Arnoux-Nicolas, 2019).

Morin (2008) a apporté d'autres motifs qui contribuent au sens du travail : l'apprentissage, le caractère moral, l'utilité et la reconnaissance au travail. Coutrot et al. (2022) ajoutent aussi l'utilité sociale, la cohérence éthique et la capacité d'agir comme dimensions constitutives du sens du travail.

#### Liens avec la question de recherche :

La question de recherche englobe trois thèmes particuliers intéressants à mettre en relation avec le concept de sens du travail : les organisations, les étudiants/jeunes travailleurs (dénommés « les jeunes ») et l'écologie.

Cette notion de sens au travail est importante pour les individus au sein des organisations. Steger et al. (2012) ont révélé qu'une corrélation positive avec la satisfaction au travail et une corrélation négative avec l'absentéisme et les intentions de quitter son travail. De plus, le sens du travail est un déterminant qualitatif du *burn-out* (Zawieja, 2021). Ce phénomène a des conséquences jusqu'au niveau organisationnel : chute des performances et efficacité professionnelles (Truchot, 2016). En outre, une perte de sens débouche sur des démissions et licenciements (Perez, 2014). Cela n'est donc pas à négliger pour les organisations.

Le processus d'écologisation du travail permet des opportunités de reconversion. Des métiers sont revalorisés lorsque les enjeux écologiques sont pris en compte. Cela est lié à la cohérence éthique qui est un des piliers du sens du travail (Baghioni, 2023). De fait, l'éthique contemporaine n'est plus que jamais liée à l'écologie aujourd'hui (Blesson, 2013).

La génération Y (l'ensemble des personnes nées entre 1980 et 1999) est reconnue pour sa recherche de sens au travail (Maymo et al., 2020). Celle-ci a pour valeur la transformation sociale et écologique et veut avoir un bénéfice sur le monde qui les entoure (Persico, 2024). Persico (2024) propose même de transformer les organisations professionnelles afin de donner aux jeunes la possibilité d'exercer un métier qui a du sens pour eux. Cependant, les managers ont des difficultés à comprendre les motivations de cette génération et dès lors de gérer celle-ci. Assouvir les attentes de cette génération permet de les rendre investi dans leur travail (Haegel, 2020).

#### La valeur du travail

La notion de « valeur individuelle » fait partie des piliers du concept du sens du travail. Ces valeurs individuelles peuvent prendre de multiples formes. Le sens du travail s'éprouve dans les possibilités de développement de sa profession et se comprend avec les valeurs de l'individu, ce qui compte au sein de son travail (Tomás et al., 2019). En d'autres mots, le sens réel de l'activité professionnelle s'explique avec les valeurs du travail.

Il existe deux grandes catégories de valeur du travail qui s'opposent : les valeurs instrumentale et expressive (Menger, 2018).

D'un côté, la nature *instrumentale* du travail considère celui-ci comme un moyen au service d'autres fins tel que le lien social, la production ou encore l'acquisition d'un revenu individuel (Méda & Vendramin, 2013). Le travail est donc vu comme une boîte « fermée » qui nécessite la force de travail de l'individu en entrée et qui vient combler les attentes de l'individu en sortie (salaire, services, etc.).

De l'autre côté, la valeur expressive revêt du rapport de l'individu avec l'expérience du travail : le « fait de travailler » est le lieu d'une expression (Ferrerias, 2007). C'est aussi « l'essence de l'Homme » : activité permettant de s'exprimer et de transformer le monde dans lequel ils vivent et eux-mêmes (Méda, 2010). Ou encore selon Menger, cela engendre l'accomplissement de soi dans l'agir productif (2018). Le travail est ici une boîte « ouverte » où l'individu n'apporte pas uniquement sa force de travail contre une quelconque rémunération. Il peut aussi participer activement à sa construction et s'exprimer dans son travail (i.e. une boîte « ouverte »).

Le caractère expressif du travail peut encore être divisé en deux groupes distincts : les dimensions sociale et symbolique (Vendramin, 2007).

La dimension sociale englobe les interactions humaines au travail (expression au sens propre). Cela inclut les relations avec la hiérarchie et/ou les collègues.

La dimension symbolique recouvre les possibilités de développement personnel, d'intérêt de contenu du travail ou encore d'utilité sociale. Cela peut se traduire par l'expression au sens figuré.

### Liens avec la question de recherche :

Plusieurs études ont déjà analysé quantitativement le rapport des jeunes (principalement la génération Y) aux valeurs du travail avec ou sans contrainte environnementale (Vendramin, 2007 ; Coutrot, 2021 ; Mercure, 2012). Plusieurs résultats sont repris dans les figures présentes en annexe. Il ressort plusieurs éléments intéressants.

Tout d'abord, les jeunes (génération Y) donnent moins de place à la dimension instrumentale bien que celle-ci atteigne 79.7% d'importance. Les jeunes salariés font un peu plus attention à l'environnement humain et aux sources de développement personnel. En bref, les attentes professionnelles des jeunes sont élevées mais la désillusion peut être rude (Vendramin, 2007) ! En fonction du niveau d'étude, 85% des diplômés du supérieur (type long et court) ne fait pas passer le travail avant le temps libre (contre 66.2% pour les diplômés du secondaire inférieur). Dès lors, la puissance morale du travail s'atténue avec la croissance culturelle (Vendramin, 2007).

La dimension instrumentale a davantage d'importance en ce qui concernent les moins diplômés que les mieux diplômés. Un net intérêt des intellectuels aux dimensions sociale et symbolique est constaté. A titre d'exemple, ceux-ci jugent importants de 'faire quelque chose d'utile pour la société et les autres'.

La majorité des jeunes accorde de l'importance aux questions de société. Par ordre décroissant, les quatre éléments les plus importants sont :

- 1) Le chômage et l'emploi
- 2) Les problèmes d'environnement
- 3) La pauvreté et l'exclusion
- 4) La délinquance, violence et l'insécurité

Comparé aux seniors (50 ans et plus), les jeunes ont davantage l'impression que leur travail a des conséquences négatives pour l'environnement. Il existe deux types d'atteintes environnementales : la directe et la fonctionnelle (Coutrot, 2021). Le conflit direct est présent chez les salariés, ouvriers qui laissent se produire des émissions toxiques (sur un chantier par exemple). A contrario, le conflit fonctionnel se passe de manière indirecte. Les salariés entretiennent une croissance déréglée via l'innovation, le marketing ou la publicité. Ces deux notions sont issues du concept de l'environnementalisme au travail (*labour environmentalism*). Ce courant de recherche est apparu en 2012 et selon lequel « la nature et le travail sont intrinsèquement liés et également menacés par la mondialisation du capital » (Uzzell & Rätzzel, 2012). Dès lors, les cadres ont aussi tendance à être en proie au conflit d'éthique (environnemental) ce qui est une des sources de perte de sens du travail comme évoqué plus tôt.

D'autres résultats montrent que les jeunes tendent à accorder moins d'importance à l'argent (dimension instrumentale) que les seniors mais ils ont un besoin de plus de reconnaissance et de réalisation personnelle dans leur carrière. Les finalités du travail évoluent donc suivant les générations. L'expressivité au travail est une valeur qui prend de l'ampleur chez les jeunes travailleurs.

Le pouvoir d'agir (ou l' « *empowerment* »)

Introduit dans les années 1970, l' « *empowerment* » signifie 'renforcer ou acquérir du pouvoir'. Il est utilisé dans de multiples domaines : la santé publique, le développement communautaire ou encore le service social (Simon, 1994). A l'origine, ce mot donnait la priorité aux opprimés afin qu'ils puissent surmonter la domination dont ils font preuve (Wise, 2005). Cette thématique a beaucoup évolué et recouvre le monde des affaires ou politique (Calvès, 2009). Devant cette notion d' « *empowerment* » utilisée de plus en plus communément, Parazelli & Bourbonnais (2017) ont décidé de classer en six perspectives la notion de « *empowerment* » :

- 1) La conscientisation
- 2) La féministe
- 3) L'habilitation
- 4) La capabilité
- 5) L'environnementale
- 6) La responsabilisation

La conscientisation marque une grande importance à la *praxis* dans le processus de libération et d'appropriation du pouvoir. Cette perspective d'*empowerment* nécessite l'éducation populaire afin de prendre conscience des enjeux et de les corriger.

La féministe est apparue en réponse aux exploitations fondées sur la classe et le statut. Cette approche favorise la solidarité qui est née d'une souffrance commune. En bref, cette perspective se veut être un idéal émancipatoire de l'individu capable de montrer sa subjectivité et de choisir de manière autonome.

L'habilitation sert à mettre en place des conditions pour aider la personne à réhabiliter son image par elle-même. La participation à une communauté sert de plate-forme à la confirmation sociale des qualités individuelles.

La capabilité met au centre la liberté de choix des individus. La qualité de vie ne se résume pas à un état mais aux opportunités futures permises. Il faut donc assez d'options suffisantes pour que l'individu puisse choisir en fonction de ses aspirations.

L'environnementale pousse l'individu à contrôler l'accès aux ressources (individuelles/collectives) afin de mener à bien un changement concret. Celui-ci est un médiateur auprès des acteurs concernés. L'individu cherche à réguler ses conditions d'existence.

Dans la responsabilisation, l'individu doit prendre ses responsabilités en se régulant soi-même afin de devenir performant. Celui-ci est considéré comme un problème social dans le régime néo-libéral. Il doit adopter un comportement adapté à un tel milieu (i.e. la norme néo-libérale). L' « *empowerment* » est vu ici comme un processus plutôt qu'une finalité.

## Liens avec la question de recherche :

L'« *empowerment* » des jeunes travailleurs et étudiants est analysé ici. Ces personnes généralement âgées de moins de 30 ans ont un lien plus solide (et assez récent) avec les institutions scolaires. Dans la littérature, un certain « *empowerment* » éducationnel est mis en avant avec comme lit la transition écologique. Selon Lambrechts, l'éducation à l'écologie (*empowerment*) est un levier important pour le développement professionnel (2017). Il contribue à préparer des individus critiques, capables de prendre des décisions informées et de comprendre les défis sociétaux (Lambrechts, 2020). Pour arriver à ces fins, cette éducation ne doit plus être dirigée sur un mode de pensée de l'efficacité pure. Il est important d'enseigner une vue holistique et critique sur les traditions de la société (Nussbaum, 2009). De fait, les problèmes d'une grande complexité (e.g. l'écologie) ne nécessitent pas uniquement de compétences individuelles durables mais aussi une attitude critique envers les multiples types d'informations reçues par rapport à ces problèmes (Lambrechts, 2020). Cette approche holistique est encore forte peu présente dans le système éducationnel qui développe essentiellement des compétences instrumentales individuelles (Lambrechts & Van Petegem, 2016).

Du point de vue des six perspectives, l'« *empowerment* » éducationnel (idéal selon Lambrechts) pourrait être placé à la croisée des perspectives de conscientisation et de la capacité. *Comprendre les défis sociétaux* reste dans le domaine de la conscientisation car cela permet de *prendre conscience des enjeux et de les corriger*. Pour la capacité, le but est de *développer une attitude critique*. Ce qui laisse *assez d'options (éclairées)* à l'individu pour choisir.

Pour résumer cette partie portant sur l'individu, trois notions ont été utilisées et détaillées afin d'émettre des hypothèses quant à la question de recherche énoncée.

Tout d'abord, le sens du travail reste une notion importante pour les jeunes en mettant en avant l'aspect écologique (e.g. l'écologisation). Assouvir ce sens au travail est tout aussi bénéfique pour les organisations qui font face à moins de *burn-out* et une meilleure performance de la part de ses employés.

Ensuite, la valeur au travail a été exploitée en ces trois dimensions (instrumentale, sociale et symbolique). Plusieurs études chiffrées ont montré que les mentalités des jeunes évoluent vers une valeur expressive primordiale tout en conservant un aspect instrumental. Parmi les jeunes, les métiers de cadre sont plus sensibles à la dimension expressive afin de 'faire quelque chose d'utile pour la société et les autres'.

Enfin, l'« *empowerment* » de l'individu a été abordé et présenté sous ses six perspectives. L'« *empowerment* » éducationnel à l'environnement est placé au croisement des perspectives de conscientisation et des capacités. De fait, ce type d'« *empowerment* » souhaite d'abord faire comprendre les enjeux sociétaux aux étudiants et d'être critique du monde qui les entoure. Cela leur permet donc d'être libre de faire des choix éclairés dans leur développement professionnel.

La problématique de l'individu via une explication des différents concepts introduits plus tôt est terminée.

## 4) Le point de vue des organisations (le ‘top’)

Les organisations constituent l’autre face du marché du travail. Etant donné que la demande du marché du travail est analysée dans ce travail, il est important de comprendre comment les entreprises se montrent aux yeux de l’offre de travail. En un mot, le concept de la marque employeur (« *employer branding* ») est explicité dans cette partie.

La marque employeur (ou l’ « *employer branding* »)

Apparue dans les années 1990, la marque employeur est toujours activement utilisée aujourd’hui. Ce concept peut être défini comme « l’ensemble des avantages fonctionnels, économiques et psychologiques inhérent à l’emploi et avec lesquels l’entreprise, à titre d’employeur, est identifiée » (Ambler & Barrow, 1996). Cette notion peut être divisée en trois catégories (Barabel et al., 2022) :

- 1) L’identité employeur
- 2) L’image employeur
- 3) Les pratiques employeur

L’identité employeur regroupe les éléments objectifs (i.e. factuels) de l’entreprise. Cela va de son activité, ses métiers, son chiffre d’affaires à son histoire. Celui-ci n’est pas immuable et peut s’adapter dans le temps.

L’image employeur fait partie du domaine du paraître et de la réputation. C’est la perception de tous les acteurs extérieurs (ou internes) à l’organisation qui importe. Les écoles, les clients, les étudiants font partie de la catégorie externe tandis que les collaborateurs et les managers sont en interne.

Les pratiques employeur sont simplement les comportements de Ressources Humaines (RH) et managériales. Le recrutement et la rémunération sont deux pratiques (objectives) directement perçus par les acteurs et qui donnent un premier aperçu de l’entreprise.

Ces trois catégories doivent être utilisées à bon escient afin de garantir une marque employeur maîtrisée.

La marque employeur est à destination de tous les acteurs internes et externes à une organisation.

A l’égard des externes, l’attractivité de l’organisation est primordiale afin d’offrir la perception d’un lieu de travail désirable aux candidats (Turban *et al.*, 1998 ; Rynes, 1991). Cela assure une venue de candidats de qualité (Kapoor, 2010). Avant même ce recrutement, il y a formation d’un contrat psychologique à l’aide de la marque employeur entre le candidat et l’organisation (Backhaus et Tikoo, 2004). Ce contrat est implicitement créé sur base des informations que divulgue l’organisation.

Pour les acteurs internes à l'organisation, cette marque employeur joue un rôle crucial sur la fidélité des salariés (Ambler & Barrow, 1996) et réduit le coût du *turn-over* (Kapoor, 2010). De fait, cela permet d'influencer positivement l'implication affective des salariés (e.g. présence de flexibilité) comme montré par Priyadarshi (2011).

Cependant, la marque employeur « externe » doit rester en accord avec la marque employeur « interne ». Dans le cas contraire, celle-ci devient néfaste dans le cas où il y a une rupture du contrat psychologique (Charbonnier-Voirin *et al.*, 2014). Il y a des risques plus importants de départs des nouveaux candidats et une perte de motivation importante (Robinson *et al.*, 1994). En bref, la marque employeur se doit d'avoir une cohérence entre le recrutement (contact avec l'externe) et la relation salarié-entreprise (contact avec l'interne) (Girard *et al.*, 2011).

#### Liens avec la question de recherche :

Sur fond de transition écologique, les organisations européennes sont fortement conviées à instaurer une notion de responsabilité sociale (RSE) dans leur fonctionnement (Mignon *et al.*, 2016). Initialement contraignante pour les organisations, celle-ci s'avère être une corde additionnelle à l'arc des organisations en matière de marque employeur (Benraïss-Noailles *et al.*, 2018). Adhérer aux politiques RSE est synonyme de bonne réputation et attire de nouveaux postulants (Igalens et Point, 2010).

Dans le même ordre d'idées, une course aux labels a été lancée il y a quelques années. Le label « Top Employeurs » en 1992 ou « *Great Place to Work* » en 1997 sont apparus. Un peu plus tard, il y a apparition des « éco-labels » (Boy, 2007), ESG (Crifo, 2023) ou encore SBTi's3 (Carney, 2023). Les certifications sont aussi de la partie (norme environnementale ISO 14001). En interne, cela améliore de 16% la productivité des employés (Cazottes, 2018). En externe, cela améliore naturellement la réputation des organisations. Enfin, Guillot-Soulez *et al.* (2019) ont estimé que les labels écologiques avaient moins d'intérêt pour les postulants que le label « *Great Place to Work* ».

Cependant, à l'ère des réseaux sociaux, toute « surpromesse » peut mener à un *social washing* car les jeunes sont plus sensibles et informés aux différents problèmes éthiques actuels (Cazottes, 2018). De plus, les jeunes considèrent que l'éthique et la responsabilité sociale ne peuvent être optionnelles. Dès lors, communiquer de manière appuyée sur ce type de comportements pourrait aussi mener à du *social washing* (Cazottes, 2018).

En bref, la partie sur les organisations s'est concentrée sur le concept de marque employeur. Ses attributs principaux ont été énoncés. Suite à cela, le lien avec la question de recherche fut mise en avant en explicitant la politique des « labels » utilisée par les organisations.

---

<sup>3</sup> <https://sciencebasedtargets.org/>

## 5) Formulation d'hypothèses

Dans cette partie, les différents concepts introduits sont utilisés pour essayer d'apporter des réponses et des explications à la question de recherche proposée. A la différence des parties précédentes, le but ici n'est pas de faire des liens entre les concepts énoncés et la question de recherche mais bien de proposer des hypothèses et une analyse à la question de recherche énoncée.

Pour ce faire, l'« actualité » de la question de recherche va d'abord être présentée. Ensuite, une explication de cette actualité à la lumière des concepts introduits plus tôt est engagée. Enfin, plusieurs hypothèses seront énoncées sur de nouveaux concepts possibles au sortir de cette analyse.

L'actualité de la question de recherche

L'actualité sera articulée en deux parties distinctes : les individus d'une part et les organisations de l'autre. Une attention particulière sur le thème de l'écologie est mise en avant à travers la relation entre les individus et les organisations du secteur pétrolier.

### Au niveau des individus :

Suite aux différentes fusions d'Engie avec Suez (en 2008) et International Power (en 2010), « *La boîte faisait beaucoup moins rêver les jeunes qui passaient en stage, ou les cadres de moins de 40 ans* » (Kokabi, 2022).

« *En France, le collectif Sciences Po Zéro Fossile demande la fin du partenariat entre Total et l'école. Selon les étudiants, l'influence de la société pétrolière et gazière se manifeste dans le contenu des cours, le choix des intervenants et dans les offres de stage ou d'emploi. Ils dénoncent aussi une faible part des enseignements dévolus aux énergies renouvelables.* » (Alvarez, 2024).

« *70% des jeunes se disent prêts à renoncer à postuler dans une entreprise ne prenant pas assez en compte les enjeux environnementaux, un jeune sur deux pourrait même quitter son emploi dans ce cas.* » (Soundron, 2024).

« *Une large majorité (79 %) de salariés se dit prête à se reconvertir dans un autre domaine que le secteur pétrolier ou gazier. C'est en particulier le cas pour les moins de 35 ans (8 jeunes sur 10), les 35-50 ans (84 %) et ceux qui affichent moins de 5 ans d'ancienneté (85 %). Les commerciaux et les ingénieurs sont les candidats à la reconversion les plus nombreux.* » (Dillenseger, 2023).

### Au niveau des organisations :

« M. Pouyanné [patron de TotalEnergies, ndlr] a partagé sa « principale peur » : la capacité du groupe à attirer les talents ». (*Les Jeunes Ingénieurs Veulent Travailler Dans Les Renouvelables, Pas Dans Le Pétrole*, 2019)

Pour attirer ces jeunes talents, les organisations (pétrolières) n'hésitent pas à utiliser des influenceurs évoluant sur les plateformes *TikTok* ou *Instagram* (Afp & al., 2023 ; Daelen, 2023).

Il y a de moins en moins d'attrait par les jeunes talents au secteur pétrolier (Secteur Pétrolier : Un Gisement D'emplois, n.d.).

Il y a une dynamique de verdissements des emplois de cadre à savoir une augmentation de 48% de demande de profils concernant la consommation en énergie et l'analyse du cycle de vie de produits (APEC, 2023).

Certaines organisations pétrolières changent de nom afin de marquer le pas vers une transition écologique (Watt, 2021).

Lien avec les concepts introduits précédemment

La mutation de la demande du marché du travail des organisations pétrolières s'opère sous deux facettes : un changement de fond et un de forme.

Le changement de fond est un changement plus objectif qui tire directement son origine de lois et/ou régulations des organes compétents (e.g. l'Union Européenne). Celle-ci a pour conséquence la création de nouvelles catégories d'emplois (e.g. les emplois verdissants) ou une adaptation de compétences dans les organisations. C'est donc la composition même du travail qui en est l'enjeu.

Pour le changement de forme, cela n'est pas le travail qui est impacté mais bien son « emballage », la forme sous laquelle ce travail est présenté aux individus et le cadre dans lequel il évolue.

Ce changement de forme fait appel au concept de marque employeur. Plus précisément, l'image et l'identité employeurs sont approfondis.

Pour rappel, l'identité employeur renvoie à ce que l'organisation « est » : son activité. Le nœud est clair : de nouveaux postes (qualifiés) sont à pourvoir mais l'offre ne suit pas. En effet, une majorité de jeunes (qui sont éduqués aux enjeux climatiques) ne souhaite pas postuler pour une entreprise pas assez impliquée dans la cause environnementale.

Afin d'attirer un maximum de talents, les organisations n'ont pas d'autres choix que de soigner l'« emballage » de leur travail : l'image employeur. Ces organisations pétrolières usent de multiples techniques tels que le changement de nom ou encore l'utilisation de réseaux sociaux en ligne. Les labels sont mis en avant afin d'attirer au maximum de potentiels candidats.

L'aspect tendancieux de cette approche est naturellement que l'emballage n'est pas le cadeau mais il en fait partie et est indispensable.

De l'autre côté du jeu, les jeunes sont en recherche de sens au travail. Ils veulent avoir un impact positif sur le monde qui les entoure et apporter leur pierre à l'édifice. La valeur qu'ils portent à leur travail évolue et tend à une forme expressive. Le cadeau prend donc une place plus

importante dans leur vision de leur carrière. Leur but n'est pas de recevoir ce cadeau et de le laisser sur une étagère mais bien de pouvoir en faire usage et de l'apprécier à sa juste valeur. Pour cette génération, l'« emballage » a son importance aussi. Non seulement celui-ci doit être emballé (image/pratiques employeurs) mais l'origine de l'emballage est aussi analysée (identité employeur). Qui propose ce travail ? Dans quel contexte celui-ci est proposé ? Ces regards critiques peuvent s'expliquer à l'aide de l'« empowerment » éducationnel. Les étudiants sont sensibilisés à ces thématiques environnementales (recherche personnel, système d'éducation, etc.).

Angles d'analyses possibles et propositions de nouveaux concepts

Au sortir de cette analyse sociologique, deux interrogations en sont nées : la notion de temporalité du travail et le sens du non-travail.

La temporalité du travail est apparue de la réflexion suivante : les organisations sont en demande de travail (dits verts, verdissants) afin de prendre en compte les aspects environnementaux. Cependant, ces nouveaux postes de travail ont été en quelque sorte forcés par la législation et les réglementations. Il y a dû avoir un incitant prohibitif externe pour venir proposer ce type de travail. L'interrogation est donc la suivante : la situation aurait-elle été différente si les organisations (pétrolières) avaient proposé ce type de travail plus tôt ? Est-ce que la perception de l'identité employeur aurait été différente par les jeunes ?

Lorsque le sens au travail est évoqué, il est généralement désigné pour des individus qui évoluent déjà dans une organisation (e.g. donner du sens pour éviter le *burn-out*). Cela traduit donc bien un sens dans 'ce que je suis en train de faire'. Or, ici, les jeunes ne passent même pas la porte d'entrée de ces organisations. Ils refusent à postuler pour certains types d'organisation. Ils se refusent le droit de comprendre de l'intérieur cette organisation. Dès lors, les individus peuvent-ils donner un sens de « non-travail » ? En faisant le choix de ne pas travailler, les individus donnent en fait un sens et refaçonnent le marché du travail comme expliqué dans ce travail.

Ces deux notions peuvent faire l'objet de recherches futures dans le domaine.

## 6) La transition écologique et l'économie

Dans la première partie de ce travail, une explication fondée sur la sociologie a été faite afin de comprendre l'évolution de la demande de travail sur fond de transition écologique. Un travail complémentaire (porté sur l'économie) est ici proposé pour rendre compte des conséquences de la transition écologique sur le chômage : création d'emplois dits verts et/ou verdissants comme introduits antérieurement. En bref, la sous-question de recherche est la suivante :

### **« Comment la création d'emplois spécifiques à la transition écologique affecte-t-elle le taux de chômage ? »**

Pour commencer, une définition du chômage et de ses composantes est réalisée afin de pouvoir finement comprendre les potentiels influences sur le chômage. Ensuite, une analyse liant les nouveaux emplois verts et verdissants avec le taux de chômage est entreprise. Enfin, une analyse plus large entre le taux de chômage et la transition écologique sera proposée.

Les principales catégories de chômage

Le chômage est défini comme suit (Fonouni-Farde, 2022):

« Le chômage correspond à une situation de déséquilibre entre les demandes de travail et les offres de travail sur le marché du travail, dans lequel le volume des offres de travail est supérieur au volume des demandes de travail. »

Il existe trois types de chômage (Van Haeperen, 2016) :

- 1) Le chômage conjoncturel
- 2) Le chômage frictionnel
- 3) Le chômage structurel

Le chômage conjoncturel est relativement indépendant de l'individu. Cela est dû à l'évolution de l'activité économique. Durant une conjoncture basse, l'économie ralentit et les organisations ont tendance à congédier des employés et ne pas renouveler des contrats (e.g. à durée déterminée). Ce type de chômage a pour effet de doubler celui-ci car il y a une hausse du nombre d'entrées (e.g. licenciements) et une diminution du nombre de sorties (e.g. moins d'emplois disponibles). Les jeunes sont généralement les premières victimes du chômage conjoncturel.

Le chômage frictionnel (aussi nommé chômage incompressible ou chômage de plein emploi) est un chômage de court terme venant de l'ajustement nécessaire entre l'offre et la

demande de travail. Celui-ci existe même lors d'un parfait équilibre entre l'offre et la demande de travail.

Le chômage structurel vient de la structure de l'économie. Les systèmes d'indemnisation au retour à l'emploi ou les compétences des travailleurs sont des variables influençant ce type de chômage.

Les emplois verts/verdissants et le chômage

Tout d'abord, une définition des concepts d'emplois verts et verdissants s'impose afin de contextualiser le propos.

Selon l'Organisation International du Travail (OIT), les emplois verts sont :

« Des emplois décents qui contribuent à préserver ou à restaurer l'environnement, que ce soit dans des secteurs traditionnels, comme l'industrie manufacturière ou la construction, ou dans des nouveaux secteurs, eux-mêmes qualifiés de « verts », tels que les énergies renouvelables » (Chiroleu-Assouline,2024)

Selon Baghioni & Moncel (2022), les emplois verdissants sont :

« [Emplois] dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègre de nouvelles « briques de compétence » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier (par exemple : architecte, poseur en isolation thermique, responsable logistique, jardinier...). »

Ces deux types d'emploi constituent la base de l'économie verte. En France, 14% des travailleurs occupent un emploi verdissant contre 0.5% pour un emploi vert (Margontier, 2021). De plus, 17.5% de la demande de travail concernent des métiers verts ou verdissants en 2020 en France et les métiers verts sont moins qualifiés que les métiers verdissants (Margontier, 2022). Enfin, une dynamique de verdissement des métiers de cadre est engagée (APEC, 2023).

Ces petites études mettent en avant plusieurs aspects. Premièrement, les emplois verdissants sont sur le devant de la scène du marché du travail. Ensuite, la qualification de l'individu est un aspect important dans le cadre des métiers verdissants.

Cette transition écologique peut dès lors être fort inégalitaire. Les personnes doivent encore plus se qualifier pour acquérir les compétences requises au verdissement des métiers. Des compétences techniques spécifiques sont fortement recherchées (APEC, 2023). Il y a donc un désajustement entre l'offre et la demande de travail qui implique des inégalités salariales ou du chômage structurel (Crifo et al., 2012). Ces changements soudains de compétence ne peuvent

être endigués directement car il faut en moyenne 1 an et demi pour créer une qualification nouvelle et cinq ans pour adapter les diplômes (OCDE, 2023).

Durant ce désajustement, le chômage occasionné est financé par les entreprises elles-mêmes grâce au principe du double dividende. Selon Bazillier (2016), les taxes anti-pollution imposées par les Etats (premier dividende) permettent d'améliorer la situation de l'emploi (second dividende). Ce premier dividende crée un chômage (du type conjoncturel) par souci de rentabilité des entreprises (Bazillier, 2016). Cependant, une méta-analyse a montré qu'un effet positif de 0.5 % de l'emploi total est observé suivant ce mécanisme de double dividende (Patuelli et al., 2005).

#### La transition et le taux de chômage

Selon Laurent (2018), il n'y a pas de transition écologique sans transition sociale. De fait, ce processus de transition se doit d'être juste afin de répondre aux crises écologiques. Il est important de croiser les enjeux de soutenabilité (écologie) et de justice (sociale).

Cette partie analyse l'évolution du taux de chômage à la lumière d'une transition mixte : écologique et sociale.

Pour l'économiste français Jean Gadrey, cette double transition permet de réduire le taux de chômage via deux canaux : le partage du temps de travail et la distanciation par rapport à la religion de la croissance (Nouvelle Donne, 2015).

Le partage du temps de travail (ou la réduction du temps de travail) permet de réduire le chômage (Valenduc & Vendramin, 2013). De fait, la durée des semaines de travail diminue et de nouveaux emplois doivent être créés afin de pallier à cette diminution. En un mot, le travail est partagé entre les individus. Cela leur permet donc d'avoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Cependant, la qualité de vie ne doit pas être altérée pour autant. Dans le cas contraire, ce partage du temps de travail ne sera pas effectif. Jean Gadrey propose donc d'endiguer les inégalités par le haut (e.g. fin des salaires extravagants) et par le bas (e.g. relever les minimas sociaux).

La distanciation par rapport à la religion de la croissance est tout aussi importante pour Jean Gadrey. Selon lui, il importe de définir d'autres indicateurs de richesse comme des facteurs de bien-être, sociaux ou d'empreintes écologiques. La croissance à tout prix n'a plus de sens au sein de cette transition. A titre d'exemple, l'agriculture intensive faisant usage de produits chimiques (e.g. pesticides) peut évoluer vers une agriculture plus respectueuse. Cette dernière pourrait engager plus de personnel afin de ne pas utiliser des produits nocifs à l'environnement. Cela traduit une possibilité d'innovation et de création d'emplois en abandonnant la quête de croissance continue. Cela rejoint la théorie de Guillaibert sur la décroissance : cela n'est pas une diminution de la richesse ou du confort mais bien une meilleure répartition et une abolition de la production pour le profit. Un terme doit être mis à l'exploitation capitaliste aux bénéfices

d'une sobriété soutenable pour l'écologie (Guillibert, 2023). Cette sortie du capitalisme doit être immédiate et la mise en place d'un autre système économique est une priorité (Ferri, 2011). Isabelle Ferreras (2023) propose de *gouverner* ce capitalisme en proposant le bicaméralisme économique au sein des entreprises. Le bicaméralisme vise à instaurer deux chambres : celle des apporteurs en capital et celle des investisseurs en travail. Ces deux chambres supervisent le comité exécutif comme représenté dans la figure suivante.

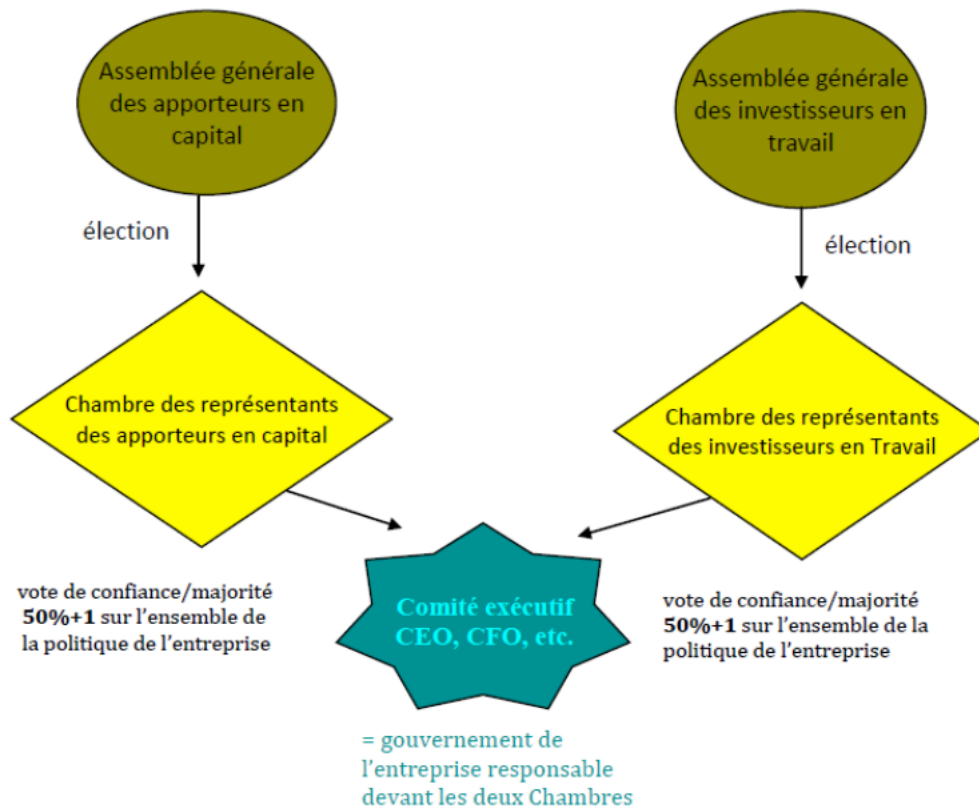


Figure 2: Illustration schématique du bicaméralisme économique (Ferreras & Garbarczyk, 2014)

La chambre du Capital est constituée comme fait actuellement : une voix par action. La chambre des investisseurs en Travail est constituée sur la base d'une personne-une voix. La majorité dans chaque chambre doit être atteinte afin de valider les décisions proposées. Le comité exécutif doit donc rendre des comptes aux deux corps constituants.

Ce qui est fondamental dans cette approche est que les investisseurs en Travail accèdent à la « gouvernance » de l'entreprise. Ceux-ci peuvent décider de ce que l'on produit, de la finalité des profits de l'entreprise, etc. Ce qui est contraire à la situation d'aujourd'hui où les travailleurs occupent une fonction de « gestion » (e.g. adapter les horaires de travail).

Cette approche permet une transition radicale mais relativement conservatrice. De fait, cette chambre additionnelle bouscule la structure de l'entreprise tout en laissant un certain pouvoir aux apporteurs en capital. Cela permet donc une transformation du capitalisme et un gain démocratique au sein des entreprises. L'unique but du profit est abandonné et d'autres indicateurs de richesse (e.g. bien-être) peuvent s'exprimer en valorisant la rationalité politique des travailleurs. Ce qui rejoint les idées de Jean Gadrey.

Dans cette partie, deux angles d'analyse du taux de chômage lors de la transition écologique sont proposés. Le premier réside sur la création des emplois verts et verdissants. Le deuxième sur une discussion par rapport à la nature réelle de cette transition écologique et ses conséquences sur le chômage.

Contrairement aux idées préconçues, la création d'emplois vers et/ou verdissants est un véritable défi dans cette transition écologique. En effet, ces emplois créent un véritable désajustement entre les prérequis techniques de la demande de travail et l'offre de travail. Cela n'est donc pas un chômage en « volume » (comme défini plus haut par Fonouni-Farde (2022)) mais un chômage en « qualité ». Ce chômage en qualité ne peut pas être endigué rapidement et nécessite la mise en place d'outils pédagogiques (e.g. nouveaux diplômés). En un mot, ces créations d'emploi ne sont pas bénéfiques à court et moyen terme. Il est important de noter que ces emplois verdissants et verts émanent directement des entreprises. Cela rejoint une vision « top-to-bottom » comme introduit dans ce travail.

De l'autre côté, une transition écologique et sociale permet de faire baisser significativement le chômage via une rupture complète de la nature du travail. Le travail n'est pas une chose mais une liberté qui se partage (Méda, 2013). Ce partage du travail permet de diminuer le chômage. Celui-ci sera efficace s'il est accompagné d'un partage des richesses. Ce partage des richesses est possible en remettant en question l'idéologie de la croissance incessante capitaliste. Une piste de solution réside dans le bicaméralisme économique au sein des entreprises. Les investisseurs en Travail peuvent instaurer leurs idées sur la direction et les profits de l'entreprise dans laquelle ils évoluent. Cela permet de gouverner le capitaliste et de faire entrer la démocratie par le bas (l'équivalent du « bottom-to-top » dans ce travail). Un capitalisme gouverné permet de choisir d'autres indicateurs de richesse que le profit à tout prix. Cela a pour conséquence de pouvoir réellement s'axer sur une transition écologique et sociale. Type de transition qui est à même de réduire le chômage.

Enfin, une hypothèse pourrait être émise quant à l'émergence d'un nouveau type de chômage : le chômage convictionnel. A la lumière de ce qui a été présenté dans la partie sociologique, les jeunes travailleurs et les étudiants ne souhaitent plus s'investir dans des secteurs nuisibles à l'environnement. Dès lors, il y a aussi ici un désajustement entre les émetteurs de la demande de travail et les émetteurs de l'offre de travail. Cet hypothétique chômage est appelé convictionnel car il ne résulte nullement d'un problème de volume, de conjoncture ou encore de structure. Il provient uniquement du fait que l'offre de travail préférerait rester au chômage que de travailler pour une certaine organisation bien qu'elle ait les compétences requises pour le travail demandé.

## 7) Conclusion

Une majeure partie de ce travail s'est concentrée sur l'explication du lien entre la demande de travail dans le secteur pétrolier et les jeunes dans le contexte de la transition écologique. En effet, les études montrent qu'une crise à l'emploi dans ce secteur est réelle. Dès lors, une analyse par état de l'art de la littérature a été entreprise d'un point de vue sociologique sous divers angles afin de comprendre les interactions entre les acteurs. D'abord, l'individu a été étudié afin de comprendre les motivations, les contraintes ou encore les visions de la jeune génération. Ensuite, les organisations ont été passées en revue dans le but d'appréhender comment celles-ci répondaient aux individus dans le cadre de la transition écologique. Plusieurs concepts scientifiques à chaque groupe sont proposés pour expliquer la relation entre les organisations (pétrolières) et les individus.

Pour les individus, trois thématiques en sont ressorties : le sens du travail, les valeurs du travail et l'*empowerment* éducationnel. Pour les organisations, la notion de marque employeur a été mise en avant.

Il a été remarqué que les individus accordent plus d'importance au fond de leur métier que de la forme (le cadeau est plus important que l'emballage). Cependant, les organisations répondent principalement par un emballage plus sophistiqué en travaillant sur leur image employeur (e.g. utilisation des réseaux sociaux, changement de nom). Les organisations sont donc tiraillées de part et d'autre de l'échiquier. D'abord par la réglementation en vigueur (e.g. directives européennes). Ensuite par les emplois qui ne se combinent pas et restent vacants (e.g. les jeunes « engagés » ne s'engageant pas dans certains emplois).

Ensuite, une analyse économique sur l'évolution du chômage durant la transition écologique a été proposée. Cette analyse s'est penchée sur les emplois verts et verdissants et leur implication dans l'évolution du taux de chômage. Il a été remarqué que cela est un problème assez complexe car ces emplois demandent une spécialisation et une qualification élevée pour ce type d'emploi. Il y a donc un déséquilibre entre offre et demande de travail « vert ». Ensuite, une discussion plus large sur le lien entre le chômage et la transition écologique (ET sociale) a révélé qu'une réforme en profondeur de nos institutions permet de baisser le chômage via le partage du temps de travail. Cela n'est possible qu'avec une politique de partage des richesses et donc de gouvernance du capitalisme. Une des pistes proposées dans ce travail est le bicaméralisme économique proposé par Isabelle Ferreras.

La citation de Antoine de Saint-Exupéry symbolise dans les grandes lignes ce travail :

« Si tu veux construire un bateau, ne rassemble pas tes hommes et femmes pour leur donner des ordres, pour expliquer chaque détail, pour leur dire où trouver chaque chose... Si tu veux construire un bateau, fais naître dans le cœur de tes hommes et femmes le désir de la mer. »

En effet, il est clair que de proposer des emplois verts et verdissants ne suffit pas pour endiguer la transition écologique, polir son image employeur non plus. Ce qui est important est la transformation interne des individus, leur désir. En effet, ce sont les individus sensibilisés qui font bouger les lignes. Ce sont eux qui sont moteur de changement. Grâce à leur conviction, la demande de travail se voit être adaptée automatiquement.

Concernant le chômage, cela n'est pas une proposition supplémentaire d'emplois verts et verdissants qui réduit celui-ci. Mais bien un changement radical dans le désir des individus à concevoir le monde dans lequel ceux-ci évoluent. Passer d'un paradigme de croissance absolue vers d'autres indicateurs de richesse est plus intéressant que de rester dans le même système tout en considérant la transition comme une contrainte.

En d'autres termes, la vision « bottom-to-top » semble avoir un poids plus important comparée à la vision « top-to-bottom ».

A travers ces réflexions, plusieurs hypothèses ont été émises à travers ce travail et méritent une analyse ultérieure : le facteur temporel dans les demandes de travail, le sens du « non-travail » ou encore le chômage convictionnel. Ces trois concepts ont été introduits suite aux réflexions acquises lors de la lecture de la littérature lors de ce travail. Cependant, ces trois notions n'ont pas fait l'objet de travail en profondeur et elles sont à considérer comme des hypothèses à ce stade.

Au final, les interactions sur le marché du travail sont complexes et celles-ci le sont encore plus lors de la transition écologique. Néanmoins, ce travail permet d'appréhender cette complexité au travers de thèmes bien connus et ancrés dans les sciences sociales afin d'être, si possible, un tremplin vers une compréhension de ce monde en pleine mutation.

## Bibliographie

- 2tonnes | *L'atelier immersif pour le climat !* (2024). 2tonnes. <https://www.2tonnes.org/>
- Afp, R. A., & Afp, R. A. (2023, August 31). Sur TikTok et Instagram, des influenceurs payés pour faire la promotion des géants pétroliers. RTBF. <https://www.rtb.be/article/sur-tiktok-et-instagram-des-influenceurs-payes-pour-faire-la-promotion-des-geants-petroliers-11248375>
- Alvarez, C. (2024). [Génération climat] Les jeunes mettent les énergies fossiles au ban et ça marche ! Novethic. <https://www.novethic.fr/actualite/energie/energies-fossiles/isr-rse/generation-climat-quand-les-jeunes-mettent-les-energies-fossiles-au-ban-et-que-ca-marche-147886.html>
- Ambler T. & Barrow S., « The employer brand », *The Journal of Brand Management*, 4, 1996, p. 185-206.
- APEC (2023). Transition écologique : la dynamique de verdissement des métiers cadres est engagée. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/transition-ecologique---la-dynamique-de-verdissement-des-metiers-cadres-est-engagee.html#:~:text=Les%20offres%20d'emploi%20cadre,aff%C3%BBt%20de%20comp%C3%A9tences%20techniques%20sp%C3%A9cifiques>
- Arnoux-Nicolas, C. (2019). Chapitre 1. Qu'est-ce que le sens du travail ?. Dans : , C. Arnoux-Nicolas, *Donner un sens au travail: Pratiques et outils pour l'entreprise* (pp. 3-58). Paris: Dunod.
- Backhaus K. et Tikoo S. (2004). “Conceptualizing and researching employer branding”, *Career Development International*, vol. 9, n° 5, p. 501-517.
- Baghioni, L. & Moncel, N. (2023). Le travail au temps de la transition écologique. Dans : Bruno Palier éd., *Que sait-on du travail* (pp. 142-158). Paris: Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.colle.2023.01.0142>
- Baghioni, L. & Moncel, N. (2022). La transition écologique au travail : emploi et formation face au défi environnemental. *Céreq Bref*, 423, 1-4. <https://doi.org/https://doi.org/10.57706/cereqbref-0423>
- Barabel, M., Loeuilleux, S. & Meier, O. (2022). Chapitre 2. Les pratiques innovantes dans le recrutement & la marque employeur. Dans : , M. Barabel, S. Loeuilleux & O. Meier (Dir), *Innovations RH et managériales: 70 pratiques innovantes pour passer à l'action* (pp. 56-151). Caen: EMS Editions.
- Bazillier, R. (2016). Postface : L'emploi dans la transition écologique : des transferts d'emplois massifs pour un impact total faible . *Formation emploi*, 135, 179-186. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4851>

- Benraïss-Noailles, L. & Herrbach, O. (2018). Chapitre 8. RSE et marque employeur. Dans : Jean-Marie Peretti éd., *Une vision des ressources humaines sans frontières: Mélanges en l'honneur de Jacques Igalens* (pp. 90-107). Caen: EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.peret.2018.01.0090>
- Boy, L. (2007). Les programmes d'étiquetage écologique en Europe. *Revue internationale de droit économique*, XXI,1, 5-25. <https://doi.org/10.3917/ride.211.0005>
- Blesson, M. (2013). L'écologie au cœur de l'éthique contemporaine. *Revue d'éthique et de théologie morale*, 275, 79-95. <https://doi.org/10.3917/retn.275.0079>
- Calvès, A. (2009). « Empowerment » : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement. *Revue Tiers Monde*, 200, 735-749. <https://doi.org/10.3917/rtm.200.0735>
- Carney, M. (2023). Une gouvernance mondiale pour gérer le climat en tant que bien public. *Revue d'économie financière*, 151, 203-224. <https://doi.org/10.3917/ecofi.151.0203>
- Cazottes, M. (2018). Chapitre 15. La communication « Marque employeur ». Dans : Thierry Libaert éd., *Communication: L'ouvrage de toutes les communications* (pp. 323-352). Paris: Vuibert. <https://doi.org/10.3917/vuib.libae.2018.01.0323>
- CCII (2024). Journées de l'Industrie 2024 du 26 au 29 Février. <https://www.journeesdelindustrie.be/>, consulté le 02 Juillet 2024.
- Charbonnier-Voirin A., Laget C. et Vignolles A. (2014). « L'influence des écarts de perception de la marque employeur avant et après le recrutement sur l'implication affective des salariés et leur intention de quitter l'organisation », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 93, p. 3-17.
- Chiroleu-Assouline, M. (2024). Chapitre 3. Le verdissement de l'économie et des emplois. Dans : , M. Chiroleu-Assouline, *L'emploi et la transition énergétique* (pp. 45-65). Paris: Presses de Sciences Po.
- Conseil européen (2019), le Pacte vert pour l'Europe. <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/green-deal/>
- Coutrot, T., Perez, C. (2022). Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire, Paris, Seuil, coll. « La République des idées », 2022, 139 p.. *Travail et emploi*, 168, 157-160. <https://www.cairn.info/revue--2022-1-page-157.htm>.
- Coutrot, T. (2021). Le conflit éthique environnemental au travail: Une première analyse empirique à partir de l'enquête Conditions de travail 2019. *Travail et emploi*, 166-167, 183-206. <https://www.cairn.info/revue--2021-3-page-183.htm>.

- Crifo, P. (2023). Normes ESG et transition juste : comment prendre en compte les enjeux environnementaux et sociaux ?. *Servir*, 520, 16-20. <https://doi.org/10.3917/servir.520.0016>
- Crifo, P., Glachant, M., Hallegatte, S., Laurent, É. & Raphaël, G. (2012). Pour des formations et des emplois plus verts. Dans : , P. Crifo, M. Glachant, S. Hallegatte, É. Laurent & G. Raphaël (Dir), *L'économie verte contre la crise: 30 propositions pour une France plus soutenable* (pp. 49-63). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Daelen, O. (2023, August 18). Les géants du pétrole ne s'en cachent plus : ils s'allient aux influenceurs pour séduire les jeunes sur les réseaux sociaux. *Business AM*. <https://fr.businessam.be/influenceurs-compagnies-petrolieres-shell-bp/>
- Dillenseger, C. (2023, February 13). 80% des jeunes salariés du secteur pétrolier et gazier prêts à se reconvertir. *Les Echos Start*. <https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/metiers-reconversion/80-des-jeunes-salaries-du-secteur-petrolier-et-gazier-prets-a-se-reconvertir-1391870>
- Ferreras, Isabelle. « Démocratiser l'entreprise par le bicamérisme économique », *L'Économie politique*, vol. 99, no. 3, 2023, pp. 32-43.
- Ferreras, I. & Barbara Garbarczyk. (2014). Le bicaméralisme économique pour gouverner le capitalisme. <https://saw-b.be/publication/le-bicameralisme-economique-pour-gouverner-le-capitalisme-rencontre-avec-isabelle-ferreras/>
- Ferreras, I. (2007). Chapitre 2. Rapport expressif au travail. Dans : , I. Ferreras, *Critique politique du travail: Travailler à l'heure de la société des services* (pp. 47-79). Paris: Presses de Sciences Po.
- Ferri, F. (2011). *Écologica : la sortie du capitalisme selon A. Gorz: Compte-rendu*. André Gorz, *Écologica*, Galilée, 2008. *Mouvements*, 68, 155-159. <https://doi.org/10.3917/mouv.068.0155>
- Flament, J. (2023, 2 mars). Des étudiants de l'UCLouvain font un sit-in pour s'opposer à la venue de TotalEnergies à Louvain-la-Neuve. *La Libre.be*. <https://www.lalibre.be/etudiant/etudes/2023/03/02/une-dizaine-detudiants-font-un-sit-in-a-louvain-la-neuve-pour-sopposer-a-la-venue-de-totalenergies-sur-le-campus-WPSJPBVYGFHGDGW4KQ632LON7Q/>
- Fonouni-Farde, G. (2022). II- Le chômage. Dans : , G. Fonouni-Farde, *L'économie en 4 leçons: Activité économique, financement, régulation, déséquilibre* (pp. 188-202). Paris: L'Harmattan.
- Garric, A., & Pécout, A. (2022, 29 mai). Les actes de désobéissance civile se multiplient contre TotalEnergies et ses « projets climaticides » . *Le Monde.fr*. [https://www.lemonde.fr/planete/article/2022/05/26/la-mobilisation-contre-totalenergies-et-ses-projets-petrogaziers-climaticides-s-amplifie\\_6127739\\_3244.html](https://www.lemonde.fr/planete/article/2022/05/26/la-mobilisation-contre-totalenergies-et-ses-projets-petrogaziers-climaticides-s-amplifie_6127739_3244.html)

- Germe, J. (2007). Marché du travail (labour market). Dans : Jean Guichard éd., Orientation et insertion professionnelle: 75 concepts clés (pp. 280-283). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.guich.2008.01.0280>
- Girard A., Fallery B. et Rodhain F. (2011). « L'apparition des médias sociaux dans l'e-GRH : gestion de la marque employeur et e-recrutement », *16e Congrès de l'AIM*, St Denis de La Réunion.
- Gosselin, A. (1994). La notion de problématique en sciences sociales. Communication. Information. Médias. Théorie, 15(2), 118-143.
- Guillibert, P. (2023). Exploiter les vivants. Une écologie politique du travail, Éditions Amsterdam, 2023, 208 p.. *EcoRev'*, 55, 235-242. <https://doi.org/10.3917/ecorev.055.0235>
- Guillot-Soulez C., Saint-Onge S., Soulez S.(2019), « Exploration des liens entre la communication de labels employeurs dans les annonces de recrutement, le mode de gouvernance et l'attractivité des organisations aux yeux des candidats », *Recherche et Applications en Marketing*, Vol. 34, n° 3, p. 6-32.
- Haegel, A. (2020). Outil 12. Les générations Y et Z au travail. Dans : , A. Haegel, *La boîte à outils des Ressources Humaines* (pp. 36-37). Paris: Dunod.
- Igalens J. et Point S. (2010), *Vers une nouvelle gouvernance des entreprises. L'entreprise face à ses parties prenantes*, Éditions Dunod, 211 p.
- Kokabi, A. (2022). « On détruit la planète » : les salariés des énergies fossiles racontent leur mal-être. Reporterre, Le Média De L'écologie - Indépendant Et En Accès Libre. [https://reporterre.net/On-detruit-la-planete-les-travailleurs-des-energies-fossiles-racontent-leur-mal-etre#nh\\_2A](https://reporterre.net/On-detruit-la-planete-les-travailleurs-des-energies-fossiles-racontent-leur-mal-etre#nh_2A)
- Kapoor V. (2010). "Employer branding : A study of its relevance in India", *IUP Journal of Brand Management*, vol. 7, n° 1/2, p. 51-75.
- Lambrechts, W., Verhulst, E. and Rymenams, S. (2017, in press). Professional development of sustainability competences in higher education: the role of empowerment. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, in press.
- Lambrechts, W. 2020. Learning 'for' and 'in' the future: on the role of resilience and empowerment in education. Paper commissioned for the UNESCO Futures of Education report (forthcoming, 2021).
- Lambrechts, W., & Van Petegem, P. (2016). The interrelations between competences for sustainable development and research competences. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 17(6), 776–795.
- Laurent, É. (2018). La transition sociale-écologique : récit, institutions et politiques publiques. *Cités*, 76, 31-40. <https://doi.org/10.3917/cite.076.0031>

- Les jeunes ingénieurs veulent travailler dans les renouvelables, pas dans le pétrole.* (2019, October 8). La Presse. <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2019-10-08/les-jeunes-ingenieurs-veulent-travailler-dans-les-renouvelables-pas-dans-le-petrole>
- Mahlaoui, S., Baghioni, L. & Sulzer, E. (2024). Chapitre 13. La transition écologique : un enjeu de reconversion des métiers ?. *Céreq Essentiels*, 5, 195-203. <https://www.cairn.info/revue--2024-1-page-195.htm>.
- Margontier S. (2022), « Offres et demandes d'emploi dans les métiers de l'économie verte en 2020 », *Derniers résultats* [en ligne], Service des données et études statistiques. <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/offres-et-demandes-demploi-dans-les-metiers-de-leconomie-verte-en-2020>, consulté le 04 août 2024.
- Margontier S. (2021), « Métiers verts et verdissants : près de 4 millions de professionnels en 2018 », *Derniers résultats* [en ligne], Service des données et études statistiques. <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/metiers-verts-et-verdissants-pres-de-4-millions-de-professionnels-en-2018>, consulté le 04 août 2024.
- Maymo, V. & Murat, G. (2020). Outil 32. Utiliser le développement durable dans la guerre des talents. Dans : , V. Maymo & G. Murat (Dir), *La boîte à outils du Développement durable et de la RSE* (pp. 122-123). Paris: Dunod.
- Méda, D. & Vendramin, P. (2013). 1 - Une histoire de la valeur accordée au travail. Dans : , D. Méda & P. Vendramin (Dir), *Réinventer le travail* (pp. 7-54). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Méda, D. (2013). Réduire le temps de travail reste la solution !. *Revue Projet*, 336-337, 119-127. <https://doi.org/10.3917/pro.336.0119>
- Méda, D. (2010). Comment mesurer la valeur accordée au travail ?. *Sociologie*, 1, 121-140. <https://doi.org/10.3917/socio.001.0121>
- Menger, P. (2018). VI. Travail instrumental et travail expressif: À quelles conditions le travail peut-il revêtir une valeur pleinement positive ?. Dans : Pierre Musso éd., *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain* (pp. 79-95). Paris: Hermann. <https://doi.org/10.3917/herm.musso.2018.01.0079>
- Mercure, D., Vultur, M. & Fleury, C. (2012). Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67(2), 177-198. <https://doi.org/10.7202/1009083ar>
- Merlier, A. (2023, 1 novembre). Comment la formation professionnelle favorise la transition écologique. Groupe Consor. <https://consor.fr/comment-la-formation-professionnelle-favorise-la-transition-ecologique/>

- Mignon, D. & Sarant, J. (2016). La Responsabilité sociale des entreprises. Regards croisés sur l'économie, 19, 173-177. <https://doi.org/10.3917/rce.019.0173>
- Morin, E. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. *Santé psychologique, études et recherches*, IRSST.
- Mormont, M. (2013). Ecologisation : entre sciences, conventions et pratiques. *Nature Sciences Société*, 21(2), 159-160.
- Nouvelle Donne. (2015, June 9). Jean Gadrey - Temps de travail et Transition écologique et sociale [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=F6Ft0L3ok98>
- Nussbaum, M. C. (2009). Tagore, Dewey, and the Imminent Demise of Liberal Education. In H. Siegel (ed.) *The Oxford Handbook of Philosophy of Education*(52–66). New York: Oxford University Press
- OCDE, «Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie», Paris, septembre 2003.
- Parazelli, M. & Bourbonnais, M. (2017). L'empowerment en travail social: Perspectives, enseignements et limites. *Sciences & Actions Sociales*, 6, 23-52. <https://doi.org/10.3917/sas.006.0023>
- Patuelli R., Nijkamp P. & Pels E. (2005), “Environmental tax reform and the double dividend : A meta-analytical performance assessment”, *Ecological Economics*, 55(4), pp. 564-583.  
DOI : 10.1016/j.ecolecon.2004.12.021
- Perez C., « La déstabilisation des stables : », *Travail et Emploi* [En ligne], 138 | avril-juin 2014, mis en ligne le 01 avril 2016, consulté le 06 juillet 2024. URL : <http://journals.openedition.org/travailemploi/6328> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/travailemploi.6328>
- Persico, S. (2024). Jeunesse et travail. Le sens de la quête. *Revue Projet*, 399, 52-56. <https://doi.org/10.3917/pro.399.0052>
- Priyadarshi P. (2011). “Employer brand image as predictor of employee satisfaction, affective commitment et turnover”, *Indian Journal of Industrial Relations*, vol. 46, n° 3, p. 510-522.
- Quels rôles pour les ingénieur-es dans la transition ? (s. d.). UCLouvain. <https://uclouvain.be/fr/facultes/epl/actualites/ingenierie-desillusionnee-ou-polytechnique-enchantee-quels-roles-pour-les-ingenieur-es-dans-la-transition.html>

Robinson S.L., Kraatz M.S. et Rousseau D.M. (1994). "Changing obligations and the psychological contract : a longitudinal study", *The Academy of Management Journal*, vol. 37, p. 137-153.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.

Scouarnec, N. L. (2024, 23 février). *Emplois verts : une dynamique enclenchée chez les cadres*.

*Secteur pétrolier : un gisement d'emplois*. (n.d.). <https://www.carriereonline.com/e/secteur-petrolier-un-gisement-d-emplois-i10259/>

Sensibiliser aux enjeux de la transition économique. (s. d.). Citoyen - Bruxelles Environnement. <https://environnement.brussels/citoyen/lenvironnement-bruxelles/transformer-bruxelles-durablement/sensibiliser-aux-enjeux-de-la-transition-economique>

Simon, B., 1994, *The Empowerment Tradition in American social Work : a History*, New York, Columbia University Press.

Soundron, M. F. (2024). Climat : 70% des jeunes prêts à renoncer à une entreprise pas assez engagée. Novethic. <https://www.novethic.fr/actualite/environnement/climat/isr-rse/climat-70-des-jeunes-prets-a-renoncer-a-une-entreprise-pas-assez-engagee-151798.html>

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Thomas, J. (2023, 6 octobre). Transition écologique : la formation professionnelle forcée d'anticiper l'évolution des métiers. Le Monde.fr. [https://www.lemonde.fr/emploi/article/2023/10/03/transition-ecologique-la-formation-professionnelle-forcee-d-anticiper-l-evolution-des-metiers\\_6192215\\_1698637.html](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2023/10/03/transition-ecologique-la-formation-professionnelle-forcee-d-anticiper-l-evolution-des-metiers_6192215_1698637.html)

Tomás, J. & Clot, Y. (2019). Sens et valeurs du travail. Dans : Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés* (pp. 394-397). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0394>

- Truchot, D. (2016). Épuisement professionnel (*burnout*). Dans : Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés* (pp. 181-186). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2016.01.0181>
- TVcom, & TVcom. (2023, 2 mars). *Des étudiants de l'UCLouvain protestent contre la présence de TotalEnergies sur le campus*. TVcom. <https://www.tvcom.be/info/societe/des-etudiants-de-luclouvain-protestent-contre-la-presence-de-totalenergies-sur-le-campus/31976>
- UCLouvain. (2024). *UCL - Sociétés, populations, environnement, développement : problématiques et approches interdisciplinaires [ ]*. UCL Catalogue des Formations 2024-2025. <https://uclouvain.be/cours-2024-lenvi2101>
- Uzzell D., Räthzel N. (2012), « Mending the Breach between Labour and Nature: A Case for Environmental Labour Studies », in Räthzel N., Uzzell D. (eds), *Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment*, London, Routledge, p. 1-12.
- Valenduc, G. & Vendramin, P. (2013). La réduction du temps de travail. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2191-2192, 5-84. <https://doi.org/10.3917/cris.2191.0005>
- Valtus. <https://www.valtus.fr/2024/02/23/emplois-verts-et-verdissement-des-metiers-de-nouvelles-opportunités-pour-lemploi-des-cadres/>
- Van Campenhoudt, L., Marquet, J. & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales* (5e éd). Dunod.
- Van Haeperen, B. (2016). Introduction : du chômage aux chômeurs. *Dynamiques régionales*, 4, 4-9. <https://doi.org/10.3917/dyre.004.0004>
- Vendramin, Patricia. *Les jeunes, le travail et l'emploi - Enquête auprès des jeunes salariés en Belgique francophone*. (2007) 91 pages <http://hdl.handle.net/2078.1/129430>
- Watt, H. (2021, December 21). Total devient TotalEnergies pour s'orienter vers la transition énergétique. Hello Watt. <https://www.hellowatt.fr/blog/total-devient-totalenergies/>
- Wise J. B., 2005, *Empowerment Practice with Families in Distress*, New York, Columbia University Press, 315 p.
- Workshop 2 tonnes*. (s. d.). UCLouvain. <https://uclouvain.be/fr/instituts-recherche/lab/evenements/workshop-2-tonnes.html>

Zawieja, P. (2021). Chapitre IV. Déterminants et facteurs de risque de burn out. Dans :  
Philippe Zawieja éd., *Le burn out* (pp. 79-94). Paris cedex 14: Presses Universitaires  
de France.

