

Insertion & transition

Comment l'écologie peut-elle favoriser
l'insertion professionnelle des personnes
vulnérables ?



Une étude-action pour comprendre les leviers
d'engagement pour la transition écologique au
sein des structures d'insertion.



vitamine

make.sense



LA PILE

Édito

Comment la transition écologique peut-elle accélérer l'insertion professionnelle des personnes en situation de précarité ?

Canicules, inondations, pénuries... Les personnes en situation de précarité sont en première ligne des crises écologiques. Ce sont également celles qui souffrent le plus du manque d'accès à une alimentation saine et durable, de l'exposition aux pollutions de l'air, de l'eau et des sols dans les zones populaires, de la toxicité de produits de consommation bon marché, etc. Plutôt que de les opposer, il convient donc de considérer les problématiques sociales et écologiques comme deux facettes d'une même pièce.

Les personnes en situation de précarité sont pourtant exclues des espaces de débat et d'action pour l'écologie. Il n'existe aujourd'hui que peu d'outils et de formats pédagogiques de sensibilisation adaptés pour répondre à leurs besoins et attentes spécifiques. Les narratifs écologistes dominants sont en décalage avec leurs priorités du quotidien, les actions proposées ne correspondent pas à leurs situations de vie, les lieux d'échange et d'action dédiés manquent sur leurs territoires. En particulier au sein des structures d'insertion par l'activité économique, l'engagement écologique est encore sous-valorisé alors même que ce sont des espaces communs propices aux échanges de savoirs et à la mise en action collective sur ces thématiques.

Comment accompagner concrètement les parties prenantes des structures d'insertion (salarié·es permanents, en insertion, bénéficiaires...) dans l'engagement collectif en faveur de la transition écologique ? Comment créer des espaces de dialogue et d'action inclusifs et adaptés à leurs besoins et attentes ? Comment articuler la transition écologique aux missions et enjeux stratégiques des structures d'insertion par l'activité économique ?

Parce que nous sommes convaincu·es que les personnes en situation de précarité et les structures qui les accompagnent vers l'emploi doivent prendre une place centrale au sein de mouvement en faveur de la transition écologique, nous nous sommes réunis avec le Groupe Ares, Vitamine T, Ecodair, La pile et makesense pour répondre à ces questions.

En un an, nous avons interrogé +200 salariés permanents et en insertion de nos structures et expérimenté des formats collectifs de sensibilisation et d'engagement auprès de +300 d'entre eux sur le terrain : on vous raconte ce qu'on a appris, et comment aller plus loin ensemble ?

"Dans le cadre de notre grand projet "Aller vers 2030 avec Ares", nous avons l'ambition de former 100% de nos parties prenantes d'ici 2025 [...] On essaye de comprendre ce qui serait utile : des faits scientifiques ? des actions ? Mais on sait déjà qu'il faut croiser les regards entre les publics et faire de l'écologie un sujet de rencontre."



Guillaume Hérisson, co-directeur général du groupe ARES

1,1 million

d'emplois doivent être créés pour réussir la transition écologique d'ici 2050.

[Rapport national bas-carbone ADEME Mars 2020](#)

2/3 des offres

d'emplois dans les métiers de l'économie verte sont estimés difficiles à pourvoir, notamment dans les métiers du bâtiment.

[L'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte](#)

42% des individus

expérimentant des situations de pauvreté installée se déclareraient très préoccupés par le changement climatique contre 32% des individus interrogés en moyenne en France.

[SVEN-ELIPSS 2017](#)

Qui sommes-nous ?

Cette enquête-action a été menée par le Groupe Ares, Vitamine T, Ecodair, La Pile et makesense. Notre collectif s'est formé il y a un an, autour d'une conviction forte que l'écologie peut être un levier d'émancipation, d'emploi et de lien social et que nous avons tous·tes un rôle à jouer pour y parvenir.



Le groupe ARES est un groupe d'entreprises et d'associations «tremplins» à but non lucratif, dont la vocation principale est de favoriser le retour à l'emploi de personnes en situation d'exclusion.



Le Groupe **Vitamine T** s'engage au service de l'inclusion de personnes en difficulté en créant et en développant des activités économiques locales et innovantes, grâce à 34 entreprises sociales et programmes.



Ecodair est un reconditionneur informatique solidaire à but non lucratif, créé à Paris en 2004.



La Pile a pour mission d'accompagner et d'accélérer la mise en oeuvre de l'expérimentation Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée à Paris.



makesense sensibilise et mobilise des milliers de citoyen·ne·s sur les questions écologiques, notamment via son programme Transition Juste et accompagne des centaines d'associations dans leur développement.

Les rôles de chaque organisation pour cette année ont été les suivants :

- Ares et makesense ont assuré la coordination stratégique et opérationnelle du projet
- Ares, Vitamine T, Ecodair et La pile ont participé au cadrage stratégique de la démarche, incluant l'alignement sur la problématique générale et la méthodologie d'enquête-action, en capitalisant sur l'expérience passée de makesense et de son programme "Pour une Transition Juste, par et pour tous les jeunes"
- Ares et Vitamine T ont assuré la mobilisation de salarié·es permanent·es et en insertion sur les phases d'enquête et d'ateliers
- Les 5 structures se sont réunies lors de comités de pilotage stratégique entre chaque phase du projet

L'ensemble de la démarche collective a été soutenue par la Fondation Crédit Coopératif, la Fondation Macif, l'ADEME et le Fonds Social Européen.

Quels sont nos objectifs ?

1. Accélérer l'engagement des salarié·es et bénéficiaires des structures d'insertion sur les enjeux de transition écologique
2. Accompagner les parcours professionnels des personnes vers les formations et métiers d'avenir dans la transition écologique
3. Partager nos méthodes et pratiques au sein d'une communauté de structures de l'insertion par l'activité économique engagées pour une transition juste

Depuis 1 an, nous avons :

- Conduit une analyse approfondie des dispositifs existants de sensibilisation et d'engagement aux enjeux écologiques
- Réalisé une enquête qualitative auprès de +200 salarié·es permanent·es et en insertion pour comprendre leurs besoins et attentes pour s'engager
- Co-construit, expérimenté et mesuré l'impact de nouveaux dispositifs d'engagement auprès de +300 salarié·es permanent·es et en insertion de nos structures

Les points à retenir de cette étude

En quelques mots Insertion et transition, c'est :

1

Un démarche collective d'organisations pour co-construire des outils et méthodes avec leurs parties prenantes

En un an, au sein des 4 premières structures membres de notre collectif, 285 personnes (salarié-es en insertion, permanents, encadrants) ont été interrogées, et 270 personnes ont participé à des ateliers de sensibilisation à la transition écologique.

2

Un dispositif centré sur le pouvoir d'agir des participant-s : 90 % des participant-s ont mieux compris comment agir pour l'écologie

Nos ateliers de sensibilisation ont pour objectif premier de donner envie d'agir et d'orienter les personnes dans la mise en action. Pour cette première étape, 90 % des participant-es ont ainsi affirmé mieux comprendre les enjeux écologiques, leur rôle dans la transition et les leviers d'action après les ateliers.

3

Faire de la transition une opportunité pour les parcours professionnels des salarié-es

Les expérimentations nous ont confortés dans l'envie d'accompagner plus avant les parcours des salarié-es pour construire leur avenir professionnel dans la transition écologique : 34 personnes ont déclaré vouloir explorer ces métiers après nos ateliers expérimentaux.

4

Favoriser l'engagement et la cohésion au sein des structures d'insertion

La préoccupation écologique a permis de rassembler et de créer du commun entre des participant-es aux profils et expériences variés. Les participant-es ont souligné avoir particulièrement apprécié les temps d'échange en petits groupes et les discussions sur leurs expériences de la crise écologique. Pour ce faire, nous prêtons une attention particulière à ce que chacun-e se sente légitime et outillé-e pour contribuer sur un pied d'égalité avec les autres.

5

Une première communauté de 17 ambassadeur-ices formé-es pour faire grandir le programme à nos côtés !

Une première formation-test de 17 facilitateur-ices a été organisée, avec un taux de satisfaction de 8,9/10. Parmi ell-eux, 11 personnes se sont lancées et ont déjà animé des ateliers pour leurs collègues, ce qui présage de belles perspectives de déploiement au sein des structures.



Pour approfondir l'analyse et renforcer nos convictions, nous avons également conduit 4 entretiens qualitatifs avec des représentants de structures porteuses de formats de sensibilisation : Paulownia, C'est chaud là-haut, Carbon Challenge et Little Big Impact.

Verbatims issus de nos entretiens avec des structures porteuses d'autres formats existants :

"On a essayé d'intégrer les ambassadeurs à la réflexion sur les pratiques à mettre en place au sein d'Emmaüs par ex : compost... ce n'est pas leur préoccupation première"

"A posteriori je dirais que le défaut c'était que c'était très sponsorisé et très cher donc difficilement répliquable."

"On ne veut pas être que sur l'éco-geste mais aussi mettre en lien avec des métiers une dimension plus écoaction perso ou pro et d'autres actions plus en lien avec l'évolution des métiers."



Synthèse des facteurs de succès pour des formats pédagogiques

En résumé, ces analyses préalables nous ont conduit à retenir deux séries de facteurs clés de succès pour nos outils de formation-action :

Critères d'accessibilité du format :

- Accessibilité du fond : avec un accent sur les priorités des participants et le caractère inclusif du contenu (linguistique. Photolangage, espaces d'expression bienveillants et réciproques) ;
- Accessibilité de la forme : un format collectif, avec une mixité entre les participants, peu coûteux dans la mise en place.

Critères de finalité du format :

- Relier les enjeux écologiques avec les priorités des participants et valoriser les engagements et connaissances existants pour donner envie d'agir
- Se projeter dans l'action collective à l'échelle de l'organisation, et partager des savoirs tournés vers l'action pour donner les moyens d'agir

Après la revue de littérature et l'analyse de formats existants pour mieux identifier les manques et besoins, nous avons mené l'enquête auprès des futur-es bénéficiaires des ateliers dont voici la restitution synthétique.



Partie 2 : Synthèse des besoins et attentes des salarié·es

Comme le résume Nicolas Duvoux : « **Ne rien faire, c'est la politique la plus injuste socialement** ». Encore faut-il, pour agir, commencer par écouter. Et surtout, faire avec !

Méthodologie

Nous avons dès le départ voulu placer les personnes ciblées par l'action au centre de la démarche pour comprendre leur rapport à la crise écologique, leurs besoins et leurs attentes pour s'engager en faveur de l'écologie. Pour cela nous avons adopté deux approches complémentaires :

Quantitative : nous avons interrogé 285 personnes lors d'ateliers collectifs type focus group lors du Séminaire annuel d'Ares,

Qualitative : nous avons conduit 19 entretiens semi-directifs individuels avec un panel de parties prenantes des structures d'insertion par l'activité économique et une diversité de profils..

Quels profils avons-nous interrogés ?

63%

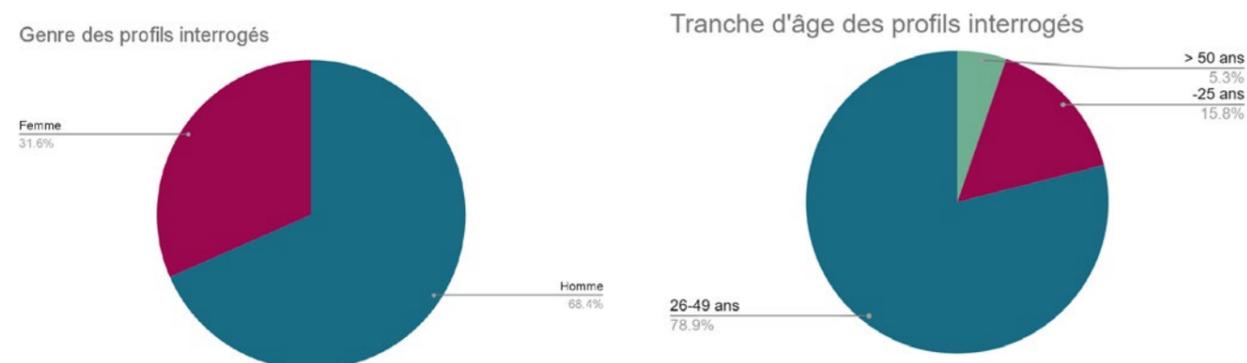
sont des salarié·es en parcours d'insertion dans les secteurs du BTP, de la logistique et de l'économie circulaire (réparation, démantèlement, réemploi, menuiserie) *dont 5% bénéficiaires des programmes d'accompagnement.

21%

sont des salarié·es permanent·es avec des fonctions liées à la production et l'accompagnement socioprofessionnel.

16%

sont des salarié·es permanent·es avec des fonctions dites "support" : administratif, juridique, paie.



Nous avons questionné l'ensemble des participant·es sur 3 volets :

1 Leur rapport à la crise écologique

- La compréhension de la crise écologique
- Des exemples et illustration de la crise écologique
- Leur ressenti et leur lien personnel au sujet
- Le lien entre écologie et santé
- La compréhension des modes d'action contre la crise écologique

2 Le sujet de l'écologie dans leur entreprise

- Les échanges au bureau sur la thématique
- La sensibilisation ou la formation à l'environnement
- Ce qu'ils attendent de leur employeur en matière d'écologie
- L'identification des actions déjà mise en place

3 L'écologie et leur parcours professionnel

- Leur connaissance des secteurs et métiers dans la transition écologique
- Leur perception de l'écologie comme opportunité professionnelle
- Leur motivation ou non à envisager ce type de parcours

Nous leur avons également posé des questions sur leurs attentes et préférences concernant des formats de sensibilisation afin de nous aiguiller dans la conception pédagogique.

Cette méthode nous a permis :

- d'identifier des proximités ou écarts entre les différents profils
- d'identifier des signaux faibles à explorer ou à garder en tête pour des développements futurs
- de tester concevoir une méthode pédagogique basée sur les besoins et attentes exprimés par les personnes concernées

3 apprentissages clés issus de nos entretiens et ateliers

1 Les enjeux écologiques sont perçus comme abstraits, complexes et déconnectés des réalités sociales des personnes

Le sujet de la crise écologique est souvent perçu comme complexe et abstrait, déconnecté du quotidien des salarié·es. Une défiance envers les institutions et les entreprises alimente une forme de "triangle de l'inaction". Par ailleurs, de nombreux témoignages font état d'un sentiment d'impuissance vis-à-vis de l'inaction des grands acteurs économiques et politiques.

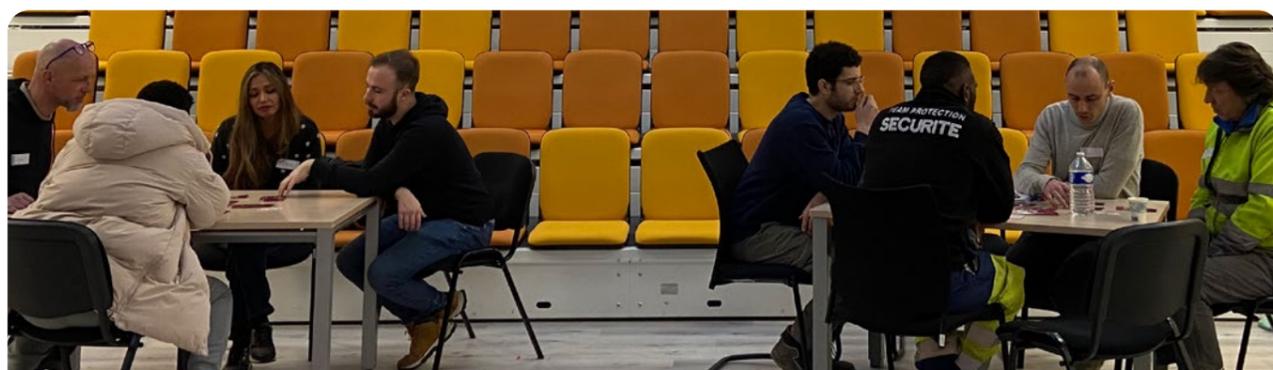
"Je me sens impuissant que les grands de ce monde ne font pas grand-chose"

"Ils nous disent de réduire la voiture et eux, ils utilisent la voiture"

Dans ce contexte, les priorités sociales, comme la précarité, prennent le pas sur les préoccupations environnementales. Si les actions écologiques individuelles telles que le tri ou la consommation raisonnée sont valorisées, l'impact global de ces gestes reste méconnu. Les comportements écologiques pré-existants sont peu conscientisés et valorisés. En effet, certaines personnes interrogées ne se considèrent pas engagées pour l'écologie, quand bien même elles adoptent déjà des comportements écologiques, voire pour certaines travaillent déjà dans un secteur de la transition (ex : installation de bornes de recharge électriques).

"Nous échangeons sur l'écologie avec quelques salarié·es en insertion, sujet parfois pas prioritaire par rapport aux urgences de la situation du salarié·es."

"Quand elle [Heïdi Sevestre] a fait la conférence [au séminaire] (...) je me suis dit "ah ouais en fait c'est chaud" ! ça a été la prise de conscience. "



2 Un manque d'espaces de discussion et de visibilité des actions écologiques au sein des structures d'insertion

D'après nos entretiens, l'écologie est un sujet rarement évoqué au sein des structures d'insertion : il n'y a que peu d'échanges entre les salarié·es entre ell·eux et avec la direction à ce propos. Les salarié·es attendent pourtant un fort engagement de la part de leur employeur, notamment sous forme d'exemplarité et d'actions concrètes. La plupart des salarié·es ont déclaré ne pas connaître d'initiatives écologiques déjà mises en place au sein de leur entreprise. D'après les salarié·es, même les structures dont l'activité participe à la transition écologique ne déploient pas suffisamment d'actions écologiques ponctuelles, ce qui génère une certaine frustration.

"Le seul sujet [écologique dont on parle entre collègues] c'est nos voitures hybrides, sinon, ils ont d'autres chats à fouetter, c'est hors sujet"

"L'activité propre de l'entreprise et de son groupe tourne autour de l'économie circulaire Par contre, pas assez d'actions ponctuelles déployées."

3 Un besoin de valoriser et d'approfondir les liens entre parcours professionnel et écologie

Il existe un faible lien perçu entre le métier actuel des salarié·es et la transition écologique, même dans des secteurs qui pourraient être directement concernés par cette problématique. Bien que de nombreux·ses salarié·es expriment une curiosité pour les activités environnementales, cet intérêt se concrétise principalement lorsqu'il y a des opportunités locales et tangibles. Le lien entre la justice sociale et écologique reste également peu perçu, à l'exception des problématiques liées à la santé. Certains salarié·es sont ouverts à l'idée de travailler dans des secteurs environnementaux, mais le manque de lien entre leurs activités professionnelles actuelles et les enjeux écologiques limite cet engagement.

"Non je ne connais pas les secteurs d'activités qui travaillent sur l'écologie." (une personne qui travaille dans le reconditionnement informatique).

"Je ne savais pas qu'il y avait des emplois, je vais me renseigner après l'entretien car ça me motive."

Quels sont les principaux freins à l'action écologique des salarié·es ?

Nous avons identifié 3 types d'obstacles pour se sentir concerné, agir et prendre sa place :

Freins "matériels"



- Manque de temps dans le cadre personnel ou le temps de travail
- Equipement numérique (accès à l'info sur la transition écologique)

Freins "intellectuels"



- Freins linguistiques
- Méconnaissance du sujet et des actions possibles

Freins "émotionnels"



- Sentiment d'impuissance
- Colère face à des injustices
- Sentiment d'illégitimité, peur de mal faire ou dire les mauvaises choses
- Sentiment d'hypocrisie
- Connexion avec des catastrophes dans son pays/territoires d'origine



Quels sont les leviers à mobiliser afin de favoriser l'engagement des salarié·es ?

Valoriser les engagements existants et embarquer sur des actions collectives accessibles et désirables

Les modes d'actions les plus énoncés dans le focus group sont la sensibilisation, la réduction de la consommation et des transports.

Faire de l'écologie un vecteur de fierté, de connexion et d'appartenance sur le lieu de travail

Créer des ponts et du commun entre tous les membres des structures d'insertion, qu'ils ou elles soient salarié·es permanent·es ou engagé·es dans un parcours d'insertion.

Présenter les opportunités concrètes de la transition écologique

Notamment en travaillant sur le lien entre les enjeux sociaux et environnementaux mais également sur les perspectives professionnelles.

Faciliter le passage à l'action avec des formats simples et positifs

S'appuyer sur un espace commun, le lieu de travail, et sur expérience collective pour favoriser le passage à l'action.

Partie 3 : Expérimentations terrain et résultats obtenus suite aux ateliers de sensibilisation

Méthodologie d'expérimentation

Nous avons mené deux cycles d'expérimentation à petite puis à moyenne échelle en 2025, avec au total :

- **9 ateliers** chez Ares et Vitamine T (Bonneuil-sur-Marne, Noisy le Sec, Paris, Pantin, Saint-Denis, Lesquin)
- **270 participant-es**, dont 80 % en insertion
- **17 salarié-es ambassadeur-ices formé-es dont 65%** sont passés à l'action pour animer ces ateliers avec nous dans le mois suivant la formation.

Principes pédagogiques

Nous nous sommes fixé plusieurs principes d'action pour guider la phase de conception des ateliers de formation action :

- Respecter et servir les **besoins individuels** des personnes (sécurité, insertion, émancipation)
- **Co-créer** les méthodes et la démarche avec des personnes "premières concerné-es" par les situations.
- Développer le **pouvoir d'agir** des personnes ; proposer des champs d'actions à saisir tout en laissant ouvert l'horizon des possibles et la proposition.
- Inverser les récits actuels de l'écologie dans une **vision émancipatrice et juste** de la transition écologique ;
- **Ne jamais culpabiliser** les individus, ni les déresponsabiliser pour autant ;

Plus précisément, les intentions pédagogiques que nous nous sommes données pour expérimenter des ateliers de formation-action étaient les suivantes :

- **Renforcer la compréhension de la crise écologique** : identifier les impacts concrets du changement climatique sur son environnement ; renforcer sa légitimité face à la crise
- **Faire le lien entre crise écologique et enjeux sociaux** : comprendre les inégalités face à la crise climatique
- **Pouvoir d'agir individuel et collectif** : identifier les leviers concrets d'action et valoriser les initiatives déjà engagées
- **Accompagner les parcours professionnels des salarié-es** : relier les enjeux écologiques à des débouchés et valoriser les dispositifs internes.

L'autre point clé de notre projet est **d'illustrer concrètement les ateliers par une mise en application directement sur le lieu de travail**. Ainsi, la sensibilisation ne restera pas lettre morte mais pourra être mise en œuvre rapidement, d'abord dans l'établissement d'insertion puis éventuellement dans le projet professionnel des personnes qui souhaitent s'orienter vers les métiers liés à la transition écologique.



Résultats chiffrés de l'expérimentation

Echantillon : 174 répondants à un questionnaire déclaratif à l'issue des ateliers

Retour sur le format

Pertinence du format pour les structures d'insertion : **7,7/10**

Recommandation à un-e autre salarié-es de ma structure : **8,5/10**

Envie d'en savoir plus sur les secteurs et métiers de la transition écologique : **7,8/10**

Objectifs pédagogiques

90% des participant-es disent mieux comprendre les enjeux et les impacts des crises écologiques (Oui tout à fait 53% et Oui un peu 39%)

89% des participant-es disent mieux comprendre leur place et leur responsabilité dans ces crises écologiques (Oui tout à fait 59% et Oui un peu 30%)

90% des participant-es disent avoir mieux compris comment ils pouvaient agir pour l'écologie (Oui tout à fait 53% et Oui un peu 37%)

Envies de passage à l'action

43% des participant-es veulent se former davantage

38% des participant-es veulent mettre en place une action dans le cadre personnel

20% des participant-es veulent s'orienter vers un métier de la transition écologique

Moments préférés (ateliers)

Top 3 des moments préférés (tous ateliers confondus) :

- Parler de nos vécus de la crise écologique en petit groupe / et de ses impacts sur nos vies quotidiennes.
- Découvrir (ou revoir) les causes et conséquences de la crise écologique
- Discuter des modes d'action préférés

Témoignages écrits des participant-es sur leur expérience

"L'atelier permet de parler de sujets intéressants, de se positionner face à nos actions et celles de notre entreprise."

"J'ai vraiment adoré l'atelier, car j'ai appris beaucoup de choses en si peu de temps."

"Cela serait bénéfique pour tous pour s'améliorer dans le domaine écologique et de faire prendre conscience."

"Bonne sensibilisation et prise de conscience sans culpabiliser"

"J'ai fait une découverte des métiers de la transition écologique"

"L'atelier était très accessible et compréhensible à tous les niveaux. Chacun a pu s'exprimer en liberté."



Retours d'expérience d'une animatrice :
Florence GAUTHIER Cheffe de projet AresLab

“

J'ai eu l'occasion d'animer 3 ateliers, c'est hyper intéressant de parler de ces sujets avec des niveaux de sensibilisation très variés, cela m'a permis de remettre en question certains préjugés. Certain-es des participant-es étaient beaucoup plus sensibilisé-es que moi, par exemple une personne qui parlait difficilement le français mais qui savait expliquer la couche d'ozone. La mise en action permet d'échanger avec des personnes qui ont des parcours très différents. Dans leur pays d'origine, il y a déjà eu des conséquences vécues du changement climatique. Ce sont des richesses des échanges et des vécus. Cela permet de donner une place différente aux salarié-es dans le débat. On a un enjeu de former les salarié-es vers des métiers pertinents demain, s'ils et elles comprennent les enjeux ils ont un pouvoir d'agir sur leur futur, la réparation, le bâtiment durable ce sont des secteurs d'avenir.

Présentation des formats d'ateliers d'engagement testés et consolidés

Nous avons imaginé deux formats complémentaires : un format de 3h orienté sur la compréhension des enjeux et les modes d'actions et un format plus court de 1h45 orienté sur la mise en action au sein de son entreprise. En pratique le format 1 présente l'avantage d'être plus approfondi, tandis que le format 2 présente l'avantage de pouvoir être déployé sur site auprès d'un grand nombre de participant·es en même temps.

Le déroulé de l'atelier de 3h

Objectifs du format 1 (le plus approfondi) : "Insertion et Transition : les clés pour agir"

Avec 15 à 20 participant·es sur une durée de 3h

- ✓ Comprendre les principaux enjeux de la transition écologique
- ✓ Faire le lien entre crise climatique et enjeux sociaux
- ✓ Identifier les actions possibles et les opportunités : comment agir au sein de votre structure et les opportunités des métiers de la transition écologique

1. Un temps d'introduction : l'écologie, la transition et moi ?

Partager entre participants sur la manière concrète dont la crise climatique impacte leurs vies et sur des modèles de personnes engagées.

2. Un temps de débat : responsabilités et opportunités de la transition écologique

Connecter les enjeux climatiques avec les enjeux de justice sociale et découvrir les opportunités de la transition écologique.

3. Un temps de projection : modes d'action et prochaines étapes

Valoriser les actions déjà mises en place et projeter des mises en action individuelles et surtout collectives.



Le déroulé de l'atelier de 1h45

Objectifs du Format 2 (le plus déployable) : "Insertion et Transition : fais bouger ton entreprise"

Avec 30 à 100 participant·es sur une durée 1h45

- ✓ Comprendre les principaux enjeux de la transition écologique
- ✓ Identifier les pistes d'action individuelles et collectives sur son lieu de travail

1. Un temps de discussion : l'écologie, la transition et moi ?

2. Agir au sein de son lieu de travail

L'objectif de ce jeu est de faire l'état des lieux de son entreprise sur 4 volets : bâtiment, alimentation, mobilité et équipements, et d'identifier des pistes d'amélioration.

La première étape est d'identifier le niveau actuel de son entreprise sur la thématique. La deuxième étape est d'échanger sur les prochains pas de l'entreprise : Quelles personnes mobiliser ? Quelles actions mettre en place ?

Quelques exemples des actions qui ont pu émerger lors d'atelier :

- Mettre en place des navettes, du covoiturage, parking vélo, forfait mobilité
- Acheter du matériel reconditionné
- Changer les éclairages ou encore les fournisseurs d'énergies

A la fin des ateliers, les idées d'actions sont collectées puis transmises par les facilitateur·ices à l'équipe de direction. Pour la suite, nous envisageons de proposer au collectif des ambassadeur·ices en formation de reprendre l'ensemble de ces idées et d'orchestrer leur mise en œuvre en lien avec l'appui des dirigeant·es des structures.

Partie 4 : Rejoignez notre communauté et accélérons ensemble la mobilisation

Parce que la transition écologique ne pourra être que collective, nous invitons toutes les structures d'insertion qui souhaitent engager leurs parties prenantes dans une démarche de transition écologique juste à **rejoindre gratuitement notre communauté de pratique**.

La création et l'expérimentation de ressources et d'ateliers n'est qu'une victoire d'étape. Il s'agit désormais de **transmettre et renforcer en continu ces ressources pédagogiques afin qu'elles soient utiles et utilisées au sein des structures d'insertion**. Pour cela, il est nécessaire que les organisations s'approprient ces ressources progressivement, via de la formation, un accompagnement et une animation dédiée.

En rejoignant notre communauté de pratique et avec notre soutien, vous :

1 Déclinez gratuitement nos outils et formats pédagogiques dans votre structure

Nous accompagnons les structures d'insertion à intégrer nos outils et formats de sensibilisation, modulables et adaptables à chaque structure, en fonction des profils de leurs salarié-es, de leurs objectifs RSE ou de leurs dynamiques collectives internes.

Grâce à des contenus pédagogiques éprouvés, des outils concrets et des formations enthousiasmantes, nous vous aidons à :

- Accélérer l'engagement écologique de vos équipes
- Valoriser les actions déjà menées
- Favoriser l'accès à de nouvelles opportunités métiers des transitions durables

Au sein de la communauté, vous aurez également la possibilité de contribuer à renforcer et approfondir les outils pédagogiques existants. Notre prochaine étape est par exemple de co-construire avec les structures intéressées une mallette pédagogique approfondie sur métiers de la transition écologique pour les publics en insertion et de permettre aux chargé-es d'insertion de prendre en main de ces nouveaux outils grâce à une brique de formation dédiée



2 Formez gratuitement vos ambassadeurs internes à nos méthodes

Pour déployer les outils pédagogiques dans les structures, nous voulons nous appuyer sur des personnes les motivées à porter ces enjeux en interne. Afin de tester la faisabilité de cette approche, nous avons organisé notre première formation de facilitateur·rices le 19 Mai 2025 avec **17 participant-es** (11 salarié-es Ares et 6 salarié-es Vitamine T)

Participer à une formation de facilitateur·ice insertion et transition permet de :

- Renforcer ses connaissances et sa légitimité pour porter les enjeux écologiques dans sa structure
- Développer ses compétences en facilitation et en mobilisation d'un groupe
- Prendre en main et tester deux formats de sensibilisation clé-en-main

8.9/10

Les participant-es sont satisfaits de leur expérience de la formation

8.1/10

Les participant-es se sentent prêts à animer les ateliers

11/17

formé-es passé-es à l'action en animant au moins un atelier

Les retours des participant-es de la formation :

"Très complet et concret"

"Apports pédagogiques et dynamisme participatif"

"La mise en pratique, adaptée aux profils de nos salarié-es"



Participez gratuitement à l'une de nos deux prochaines formations à la facilitation des ateliers d'engagement

Insertion & Transition

5 Novembre 2025

13 Janvier 2026

Attention, les places sont limitées à 20 personnes maximum par formation !



Témoignage de Jules Bouvard

Pourquoi est-ce que le programme Insertion et Transition est stratégique pour les entreprises d'insertion par l'activité économique ?

Ce qui me semble très important dans le programme, c'est qu'il permet de créer des espaces de dialogue pour exprimer son ressenti, ses besoins et in fine **redonner de la légitimité, de la confiance en soi aux personnes qui vivent les conséquences de la crise écologique**. Insertion et Transition est un levier de cohésion dans les structures d'insertion qui permet de lier les enjeux sociaux à la transition écologique de manière concrète et dans une approche collective.

Quels sont tes conseils pour déployer Insertion et Transition au sein d'une structure ?

Pour déployer Insertion et Transition, mon premier conseil serait d'identifier et de **s'appuyer sur les personnes de la structure qui sont sensibles à ces enjeux**, celles qui souhaitent faire accélérer les choses.... Ce sont elles qui vont permettre de déclencher les premières actions de sensibilisation et d'incarner la démarche. Mon deuxième conseil pour mobiliser est de prendre le temps d'échanger avec les permanent·es des structures d'insertion et plus précisément dans les fonctions de l'accompagnement socioprofessionnel et de la production. L'idée est d'avoir une démarche pédagogique et personnalisée pour donner envie de tester le format. De leur expliquer les intentions du programme, la méthodologie adoptée, nos apprentissages....

Comment est-ce que le déploiement plus large au sein d'ARES est envisagé ?

Le déploiement plus large chez Ares sera à plusieurs niveaux :

- 1. Déployer à grande échelle de l'atelier de sensibilisation** : définir les modalités du déploiement, le nombre de sessions à organiser par an, identifier et mobiliser les établissements et programmes d'Ares qui vont organiser les ateliers...
- 2. Définir une méthodologie avec notamment les chargé·es d'accompagnement social et professionnel** pour informer et orienter les personnes d'Ares qui à la suite de la sensibilisation souhaitent avoir une formation et/ou un métier dans le secteur de la transition écologique.
- 3. Accompagner les établissements d'Ares à la mise en place d'actions** en faveur de la transition écologique proposées par les participant·es lors des ateliers.



Jules Bouvard , Chef de projet Innovation – Ares Lab

Remerciements

Merci aux salarié·es permanent·es et en insertion qui ont participé aux entretiens, focus groups et ateliers expérimentaux : Aldryc, Valentin, Jana, Chardin, Boussada, Kevin, Farida, Tiphaine, Reza, Isaac, Adama, Fatou, Mike, Ulrich, Balbe, Nirvana, Madoussou, Mariama, Gerard, Vatsana, Falilou, Murielle, Altoum, Dylan, Koum, Halima, Antoine, Helmut, Rujita....

Merci aux premier·es facilitateur·ices : Yves, Florence, Priscille, William, Cécile, Andréa, Jules, Marianne, Dune, Éloïse...

Merci aux membres de notre collectif : Jules et Amel du Groupe Ares, Nicolas et Dialika de Vitamine T, Etienne d'Ecodair, Camille, Rachel et Sarah de La Pile et Irène, Talia et Violette de makesense.

Merci à tous·tes les lecteur·ices de cette étude : nous serions ravi·es de recevoir vos retours critiques et constructifs, ainsi que vos apprentissages de terrain et vos idées pour nous aider à déployer notre programme.

Nous renouvelons en particulier notre appel aux structures de l'insertion par l'activité économique désireuses de porter haut et fort les enjeux écologiques à rejoindre notre communauté de pratique. Nous avons besoin de vous pour accélérer ensemble la mobilisation collective en faveur d'une transition écologique juste.

Merci à la Fondation Crédit Coopératif, à la Fondation Macif, à l'ADEME et au Fonds Social Européen de soutenir nos organisations pour développer ce projet.



Pour toute question et pour écrire la suite ensemble, contactez-nous !



Irène Colonna d'Istria
Directrice des programmes
Transition Juste
irene@makesense.org



Amel Ahmedou
Responsable Areslab
amel.ahmedou@ares-association.fr

