

**ANTICIPER LA TRANSITION : IMPLIQUER LES TRAVAILLEURS JEUNES AUJOURD'HUI POUR
ATTEINDRE LES OBJECTIFS 2050**

RAPPORT D'ANALYSE

2013



TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX.....	3
LISTE DES GRAPHIQUES.....	3
LISTE DES ENCADRES.....	4
INTRODUCTION	5
1. DEFINITIONS	7
1.1. Jeunesse	7
1.2. Écologisation de l'ensemble des emplois.....	7
1.3. Compétences vertes génériques et spécifiques au secteur	9
2. CONTEXTE	10
2.1. Défis liés au marché du travail.....	10
2.2. Défis syndicaux	15
2.3. Défis économiques et environnementaux	18
3. APERÇU DES TENDANCES EN MATIERE D'EVOLUTION DE LA DEMOGRAPHIE, DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES FACE A L'ECOLOGISATION.....	25
3.1. Sélection des secteurs	26
3.2. Tendances en matière de démographie et d'emploi.....	27
3.3. Tendances en matière d'amélioration des compétences.....	37
4. CONCLUSIONS DE L'ENQUETE	50
4.1. Nombre de réponses et caractéristiques	51
4.2. Méthodologie	51
4.3. Analyse.....	52
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	58
RÉFÉRENCES	63
ANNEXE 1. DEFINITION DES SECTEURS	67
ANNEXE 2. QUESTIONNAIRE DE L'ENQUETE REALISEE AUPRES DES ORGANISATIONS MEMBRES DE LA CES.....	68

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Caractéristique des concepts d'éco-industries et de transformation vers une « écologisation ».....	8
Table 2 : Taux de chômage des jeunes entre 2010 et 2012 dans l'Union européenne	11
Tableau 3 : Pourcentage d'employés dans les secteurs sélectionnés, en% de l'emploi dans l'économie totale.....	27
Tableau 4 : Pourcentage d'employés âgés de 15 à 24 ans par rapport à l'emploi total (+ de 15 ans) par activité économique en 2011	28
Tableau 5 : Dynamique de l'emploi (%) et principaux indicateurs en matière d'emploi (milliers), 2010-2025.....	28
Tableau 6 : Impact absolu des nouvelles politiques en matière de changement climatique sur l'emploi au sein de l'UE 27 avec des différences minimales et maximales prévues (milliers et%) selon le scénario de base 2009-2020*	30
Tableau 7 : Répercussions directes et indirectes des politiques climatiques sur l'emploi - différents scénarios	31
Tableau 8 : Rhétoriques des syndicats illustrant de quelle manière ils perçoivent la relation entre emploi et environnement.....	32
Tableau 9 : Demande totale par catégories et qualifications professionnelles dans les 8 secteurs, 2010-2025*	38
Tableau 10 : Demande totale par catégories et qualifications professionnelles dans l'économie totale, 2010-2025*	39
Tableau 11 : Demande par catégorie professionnelle dans chacun des 8 secteurs sélectionnés, en 2010 et 2025*.....	39
Tableau 12 : Résumé des répercussions sur l'amélioration des compétences dans les secteurs sélectionnés.....	41

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Ratio des taux de chômage des 15-24 ans par rapport à ceux des 25-64 ans, 2012.....	12
Graphique 2 : Illustration de l'évolution des contrats de travail et des formes d'emplois	15
Graphique 3 : Évolution du taux de chômage des jeunes de 15-24 ans par région NUTS 2, 2008-2011* (différence entre 2011 et 2008 en points)	20
Graphique 4 : Objectifs européens en matière d'énergie et d'emploi : scénarios politiques	22
Graphique 5 : Scénarios illustratifs - PIB du Royaume-Uni de 2008 à 2050*.....	23
Graphique 6 : Scénarios illustratifs - Émissions de carbone du Royaume-Uni de 2008 à 2050*	23
Graphique 7 : Cadre de création de valeur durable.....	24
Graphique 8 : Dynamiques de l'emploi dans les secteurs sélectionnés et l'économie totale, en milliers	27
Graphique 9 : Besoin total de travailleurs dans les secteurs sélectionnés sur la période 2010-2025, milliers et pourcentages	29
Graphique 10 : Pourcentage d'emplois faiblement qualifiés par industrie, 2005*	40
Graphique 11 : Répartition de main-d'œuvre hautement qualifiée, 2005.....	40
Graphique 12 : Répartition de la main-d'œuvre faiblement qualifiée dans les secteurs à fortes émissions de carbone (HCIS), 2005*	41

Graphique 13 : Nombre de questionnaires par pays	51
Graphique 14 : Catégories de réponse à l'enquête.....	51
Graphique 15 : Votre travail en matière de développement durable/environnement inclut-il des aspects relatifs aux jeunes ?.....	52
Graphique 16 : Répartition des priorités au regard des jeunes*	53
Graphique 17 : Types de coopération entre les sections/départements en charge du développement durable et des jeunes, par ordre de priorité	56

LISTE DES ENCADRES

Encadré 1 : « Plan pour l'Emploi » de la Confédération générale italienne du travail	33
Encadré 2 : Green Skills Partnership for London.....	34
Encadré 3 : La Confédération norvégienne des syndicats professionnels promeut les emplois plus verts	34
Encadré 4 : Projet Lucas Aerospace.....	35
Encadré 5 : Principales révolutions et compétences clé de la future population active.	43
Encadré 6 : XXV ^{ème} université d'été de la CS-CCOO.....	44
Encadré 7 : Projet de formation de la DGB intitulé « Efficacité de l'utilisation des ressources pour les employés et les comités d'entreprise ».....	45
Encadré 8 : Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE)	46
Encadré 9 : Réduction de l'empreinte carbone au sein de la Brasserie Magor.....	48

INTRODUCTION

En mars 2011, la Commission européenne a publié sa Feuille de route 2050 qui fixe les options stratégiques de l'UE dont l'objectif est une réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de 80-95% d'ici à 2050 par rapport aux niveaux de 1990. Atteindre cet objectif particulièrement ambitieux nécessitera à la fois la création de nouveaux secteurs et de nouvelles industries (par exemple, dans le domaine des énergies renouvelables, des services énergétiques ou de la gestion des ressources) et une transformation substantielle des modèles de production, de transport et de consommation dans les secteurs traditionnels de l'économie (tels que l'automobile, la construction et la distribution et le commerce). Ces transformations interviendront lors des 40 prochaines années, affectant ainsi la vie professionnelle des jeunes travailleurs qui entrent actuellement sur le marché du travail.

En décembre 2011, la Commission européenne a annoncé son « Initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes » qui est axée sur une garantie pour la jeunesse, la promotion de l'apprentissage et des stages et la simplification de la transition entre l'école et le monde du travail. Elle a été suivie par d'autres initiatives telles que la récente Conférence européenne pour la jeunesse organisée par la présidence irlandaise qui a conclu que « en matière d'emploi, les jeunes devraient avoir droit ... à un emploi et un salaire décent, à des emplois non-précaires et à des possibilités de formation et de promotion et ne devraient pas être confrontés à une discrimination basée sur l'âge ». Il a également été conclu que « le soutien financier, administratif et tout autre soutien nécessaire, ainsi que l'enseignement et la formation entrepreneuriaux, devraient être fournis afin d'encourager l'esprit d'entreprise des jeunes, notamment l'entrepreneuriat vert et social ».¹

L'objectif de la présente étude est d'établir le lien entre cette action en matière d'emploi des jeunes à l'action européenne à plus long terme en matière d'énergie et d'utilisation efficace des ressources destinée à favoriser la création de nouveaux modèles de production et de consommation tournés vers la durabilité. « L'écologisation » de l'économie européenne implique une évolution du marché du travail en termes de types d'emplois et de compétences requises. Les jeunes, qui sont la main-d'œuvre de la future économie européenne, devront effectuer des tâches et utiliser des compétences afin de se confronter, de manière appropriée, aux changements climatiques radicaux qui sont susceptibles de survenir et à la mutation des économies et des sociétés européennes que le changement climatique et la pénurie de ressources pourraient provoquer dans le futur.

Cette étude vise à mettre en avant l'action des syndicats en matière de résolution collective des questions liées à l'emploi des jeunes et au développement durable afin de faciliter l'élaboration de futures stratégies syndicales dans ce domaine. Ce projet analysera de quelle manière les initiatives syndicales en matière de formation et d'emploi des jeunes peuvent être reliées au développement de nouvelles industries vertes et à la transformation (écologisation) des actuels secteurs traditionnels.

Les conclusions de cette étude s'appuient sur l'analyse de documents, de statistiques et autres sources d'informations pertinentes. Cette étude inclut également une enquête réalisée auprès des organisations membres de la CES sur la collaboration entre les sections/départements en charge du développement durable/environnement et celles en charge des jeunes face aux questions d'emploi des jeunes et de développement durable. Pour finir, ces conclusions sont illustrées par de nouvelles études de cas ou des résumés d'études de cas existantes sur le thème des initiatives syndicales en matière de formation et d'emploi des jeunes qui peuvent être reliées au développement de nouvelles industries vertes et à la transformation (écologisation) des actuels secteurs traditionnels.

Il existe de nombreux exemples de formation informelle ou « formation sur le tas » dans les métiers manuels (voire non-manuels) essentiels à l'efficacité énergétique (par exemple dans

¹ http://europa.eu/youth/content/ireland-presidency-eu-youth-conference-and-conclusions_en.

l'industrie de la construction), aux énergies renouvelables et autres aspects de l'écologisation. Le rôle des partenaires sociaux dans la création de programmes de transfert intergénérationnel de connaissances et de compétences collectives est prépondérant si sont mises en place à travers toute l'Europe des politiques européennes ambitieuses dans le domaine du changement climatique (par exemple, la Directive relative à l'efficacité énergétique) et de l'emploi des jeunes. Des exemples pratiques existent et ont été identifiés dans le cadre d'actuels projets de la CES sur les Lieux de travail verts. Cette étude s'appuiera sur ces exemples et plusieurs autres exemples pratiques afin de promouvoir des initiatives syndicales sur la formation et l'emploi des jeunes travailleurs dans le cadre du développement durable à travers toute l'Europe².

Cette étude est composée de quatre chapitres et les principales définitions utilisées se trouvent dans le premier chapitre. Le second chapitre offre un aperçu du contexte social, économique et environnemental général et des défis connexes tout en tirant des enseignements en matière d'emploi et de formation durables des jeunes. Le troisième chapitre analyse les tendances générales en matière d'emploi et de démographie dans le domaine de l'écologisation en s'appuyant sur des exemples d'initiatives syndicales en matière de formation et d'emploi des jeunes. Le dernier chapitre résume les conclusions de l'enquête réalisée auprès des organisations membres de la CES sur la corrélation entre les actions en matière d'emploi et de formation des jeunes et les actions en matière de développement durable. Il est suivi par des conclusions et des recommandations en vue de futures actions dans ce domaine. Cette étude est accompagnée d'aperçus de 8 secteurs sélectionnés en vue de cette analyse. Ces documents sont joints au rapport principal.

² Cette étude couvre les pays membres de la CES suivants (si des informations existent) : les 27 pays membres de l'UE, Andorre, Croatie, Islande, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Suisse et Turquie.

1. DEFINITIONS

Ce chapitre résume les principales définitions utilisées dans cette étude : jeunesse, emplois verts et compétences vertes.

1.1. Jeunesse

Il n'existe aucune définition claire du terme « jeunesse » puisqu'elle peut être considérée comme une phase de transition. Selon A. Walther et al. (2002), la jeunesse peut être considérée comme « le passage d'une enfance dépendante à un âge adulte indépendant » lorsque les jeunes entrent dans une phase de transition entre un monde de développement relativement sûr à un monde de choix et de risques.

Définir la jeunesse à l'échelle européenne n'est pas chose aisée. Une alternative consiste à s'appuyer sur les limites d'âge des principales phases du passage à l'âge adulte telles que l'âge limite pour les allocations familiales, la fin de la scolarité obligatoire à temps plein, l'âge de voter et l'âge minimum requis pour se présenter à des élections (l'âge de 18 ans est le plus fréquent)(Eurostat, 2009a).

L'âge est un indicateur pertinent mais insuffisant pour caractériser le passage à l'âge adulte. Une deuxième alternative consisterait à se baser sur l'âge auquel un jeune devient financièrement indépendant. L'augmentation moyenne du nombre d'années d'étude (surtout à cause d'une augmentation du nombre de jeunes suivant des études supérieures), les difficultés à obtenir un premier emploi et à avoir accès à un logement abordable, ainsi que diverses autres conséquences négatives de la crise économique et financière, ont repoussé l'âge auquel un jeune devient indépendant dans tous les pays. Cela est particulièrement vrai dans les pays possédant un taux de chômage des jeunes élevé (par exemple, la Grèce et l'Espagne).

Une troisième alternative consisterait à s'appuyer sur les définitions officielles des institutions de l'UE. Par exemple, dans le cadre d'une récente communication (Commission européenne, 2012a), la Commission européenne a basé son analyse sur une définition utilisée dans le cadre d'une Enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat, dans laquelle un jeune est défini comme étant âgé de moins de 25 ans et un adulte comme étant âgé de plus de 25 ans.

En tenant compte des variations et des restrictions évoquées ci-dessus, dans le cadre d'une analyse statistique des tendances en matière de démographie et d'emploi, cette étude utilise la définition utilisée dans l'EFT d'Eurostat qui définit un jeune comme une personne âgée de 15 à 24 ans. Toutefois, dans le cadre de l'analyse des pratiques, des études de cas et de l'aperçu analytique des tendances en question, cette étude définit les jeunes comme les personnes âgées de 15 à 29 ans.

1.2. Écologisation de l'ensemble des emplois

Les deux grandes approches suivantes (Commission européenne, 2013) dominent les documents définissant les termes « vert », « économie verte/à faibles émissions de carbone », « emplois verts » et/ou le concept de « compétences vertes » :

- le concept d'« éco-industries » selon lequel les « emplois sont verts selon la nature de l'activité » ; et
- le concept de « transformation » selon lequel « tous les emplois connaissent une écologisation », y compris les industries traditionnelles (lorsque, par exemple, des activités grandes consommatrices d'énergie au sein de certaines industries connaissent un processus d'adaptation aux normes environnementales européennes).

Les principales caractéristiques de ces deux concepts sont résumées dans le Tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Caractéristique des concepts d'éco-industries et de transformation vers une « écologisation »

Concept d'éco-industries ³	Concept de transformation ⁴
<ul style="list-style-type: none"> • Statique, la relation entre les emplois « verts » et les « autres » est fixe • Basé sur l'activité (axé sur les activités ayant pour « finalité la protection de l'environnement ») • Répercussions initiales dans des secteurs spécifiques • Catégoriel - permet une mesure quantitative précise • Les classifications statistiques actuelles ne permettent pas une mesure quantitative précise • Idéal pour l'identification préliminaire d'un sous-ensemble d'activités touchées par des moteurs environnementaux et à faibles émissions de carbone • Risque de focalisation sur un pan trop étroit de l'économie 	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamique, la relation entre les emplois « verts » et les « autres » évolue avec le temps • Basée sur le concept (focalisation sur un processus de restructuration vaste et évolutif basé sur des moteurs environnementaux et à faibles émissions de carbone) • Répercussions de la restructuration dans tous les secteurs et métiers • Implicite - ne permet pas de mesure quantitative précise • S'appuie sur les classifications statistiques actuelles pour une mesure plus qualitative • Idéal pour une analyse plus vaste et, surtout, à long terme des répercussions sur l'économie des moteurs environnementaux et à faibles émissions de carbone • Permet une approche politique large reconnaissant les relations complexes entre le changement climatique/durabilité environnementale et les marchés du travail • Risque de dispersion (éloignement trop grand)

Source : Préparé par les auteurs sur la base de documents de la Commission européenne, 2013

Ces approches ne s'excluent pas mutuellement mais sont complémentaires. L'écologisation de l'économie est déjà en marche grâce au développement et au déploiement de nouvelles technologies telles que les énergies renouvelables (sous-ensemble d'activités basées sur le concept d'éco-industries). Toutefois, dans le sillage du concept de « transformation », le développement et le déploiement de nouvelles technologies conduisent à une restructuration interprofessionnelle qui modifie l'emploi en profondeur. Toute transformation respectueuse de l'environnement affecte les marchés du travail selon 4 axes (PNUE et OIT, 2008) :

- 1) dans certains cas, des emplois supplémentaires sont créés (comme dans la fabrication d'appareils de mesure de la pollution ajoutés aux équipements de production actuels) ;
- 2) certains emplois sont remplacés (comme lors du passage des combustibles fossiles aux énergies renouvelables) ;
- 3) certains emplois sont supprimés sans être directement remplacés (comme lorsque des matériaux d'emballage sont déconseillés ou interdits et que leur fabrication est interrompue) ; et
- 4) de nombreux emplois actuels sont tout simplement transformés et redéfinis lorsque les compétences, les méthodes de travail et les profils font l'objet d'une « écologisation ».

Cette étude adopte une large définition du terme « emplois verts », à savoir « des emplois qui contribuent à la protection de l'environnement en réduisant les effets néfastes que l'activité humaine a sur lui (atténuation du changement climatique) ou l'aident à mieux faire face aux actuelles conditions associées au changement climatique (adaptation au changement climatique) » (Miranda et Larcombe 2012). Cette étude s'appuie sur le concept d'éco-

³ Eurostat définit les éco-industries comme des « activités qui produisent des biens et services destinés à mesurer, prévenir, limiter, minimiser ou corriger les dommages causés à l'eau, l'air et le sol, ainsi que les problèmes liés aux déchets, au bruit et aux écosystèmes. Cela comprend des technologies, produits et services qui réduisent le risque environnemental et minimisent la pollution et les ressources » (Commission européenne, 2006).

Il est possible d'y associer le concept de « Secteur des biens et des services environnementaux » (EGSS) d'Eurostat. Au lieu de définir le terme « emplois verts », la méthodologie EGSS définit, au contraire, explicitement une série hétérogène de producteurs de technologies, de biens et de services dans un éventail de secteurs prédéterminés dont l'objectif est de protéger l'environnement ou de minimiser l'utilisation de ressources naturelles et donc qui ont, de manière explicite, pour « finalité la protection de l'environnement ».

⁴ Le concept de transformation est, par exemple, mis en avant par la Commission européenne qui définit les emplois verts comme « tous les emplois qui dépendent de l'environnement ou sont créés, remplacés ou redéfinis (en termes de compétences, de méthodes de travail, d'écologisation des profils, etc.) dans le processus de transition vers une économie plus verte » (Commission européenne, 2012b).

industries et explique que des répercussions positives sur le marché du travail d'une transformation respectueuse de l'environnement existent non seulement dans les nouveaux secteurs et les nouvelles industries (par exemple, les énergies renouvelables, les services énergétiques, la gestion des ressources), mais aussi dans les secteurs traditionnels tels que l'automobile, la construction ou la distribution et le commerce.

1.3. Compétences vertes génériques et spécifiques au secteur

Cette étude reprend la définition des compétences vertes de l'OCDE, à savoir des compétences « nécessaires pour adapter des produits, des services, des processus ou des activités du fait du changement climatique ou d'ajustements, d'exigences ou de réglementations impliquant de faibles émissions de carbone » (Miranda et Larcombe, 2012). Les compétences vertes peuvent être :

- spécifiques au secteur (par exemple, l'installation de panneaux solaires, la conception d'éoliennes, l'échange de droits d'émission de carbone) ;
- génériques (par exemple, la gestion verte, la connaissance des matériaux durables, les compétences en analyse de l'impact environnemental, la compréhension de la législation et de la certification environnementales, les compétences en amélioration de l'efficacité énergétique).

Cette étude analyse à la fois les compétences spécifiques au secteur et les compétences génériques.

2. CONTEXTE

Résumé des conclusions

Le contexte plus vaste des politiques sociales, économiques et environnementales évoqué ci-dessus aura des répercussions sur les initiatives syndicales axées sur la formation et l'emploi des jeunes travailleurs dans le cadre du développement durable. Ces initiatives syndicales peuvent aborder les défis liés au marché du travail, aux syndicats, à l'économie ou à la protection de l'environnement des manières suivantes :

- élever les niveaux d'éducation et de formation, réduire le chômage et faciliter la transition des jeunes vers le marché du travail, ce qui permettrait donc de réduire le risque d'exclusion sociale auquel ils sont confrontés.
- améliorer la mobilité professionnelle des jeunes et contribuer à la promotion des bonnes pratiques dans ce domaine (par exemple, l'apprentissage axé sur la durabilité) dans toute l'Europe.
- servir de tremplin à une nouvelle amélioration de l'anticipation et des systèmes de fourniture.
- améliorer la représentation et la protection syndicales des travailleurs (notamment pour les jeunes travailleurs qui sont souvent vulnérables) et élargir le spectre des activités et de l'influence des syndicats.
- fournir aux jeunes les outils et les compétences nécessaires pour relever les défis liés au climat et autres défis environnementaux, sociaux et économiques.
- contribuer conjointement aux efforts des entreprises et autres parties prenantes visant à créer une forme plus innovante et inclusive de capitalisme caractérisée par l'utilisation croissante de technologies révolutionnaires (par exemple les TI, les nanotechnologies, les énergies renouvelables) et la collaboration avec des parties prenantes précédemment repoussées ou ignorées par les entreprises.
- faciliter une sortie de la crise économique.

Ce chapitre met en avant les principales questions liées au marché du travail, aux syndicats ou aux défis économiques et environnementaux rencontrés dans le cadre des initiatives des syndicats portant sur l'environnement dans le domaine de la formation et de l'emploi des jeunes travailleurs. Il montre également de quelle manière ces initiatives pourraient contribuer à la résolution de ces questions. Les autres chapitres analyseront le potentiel en termes d'emploi et les changements démographiques actuellement en cours dans divers secteurs du fait de l'écologisation de l'économie et fourniront des exemples d'initiatives syndicales pertinentes dans ce domaine.

Le principal objectif de cette étude (les initiatives syndicales en matière de formation et d'emploi des jeunes travailleurs dans le domaine du développement durable) doit être remis dans un contexte plus vaste. Ces initiatives peuvent être freinées ou encouragées par un certain nombre de défis qui caractérisent actuellement l'Europe dans les domaines des politiques liées au marché du travail, aux syndicats, à l'économie ou l'environnement. Ce chapitre fait un rapide tour d'horizon de ces défis afin de définir de possibles répercussions pour cette étude.

2.1. Défis liés au marché du travail

L'emploi des jeunes et ses liens avec l'exclusion sociale

Dans toute l'Europe, les taux de chômage des jeunes sont globalement bien supérieurs aux taux de chômage des autres catégories d'âge. Avant la récession actuelle, le chômage des jeunes était en progression et la crise financière l'a propulsé tout en haut des priorités des différents gouvernements. En mai 2013, dans l'UE, plus de 5,5 millions de jeunes étaient au chômage (Eurostat, 2013). En 2012, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, l'Italie, la Slovaquie et l'Irlande avaient les taux les plus élevés dans ce domaine (voir Tableau 2 ci-dessous).

Ces chiffres sont le reflet des difficultés qu'ont les jeunes à trouver un emploi. Toutefois, comme le suggère Eurostat, l'Office statistique de l'Union européenne, cela ne signifie pas nécessairement que les chômeurs âgés de 15 à 24 ans soient nombreux puisque beaucoup poursuivent leurs études à temps plein. De ce fait, ils ne sont ni salariés, ni à la recherche d'un emploi (ils ne sont donc pas inclus dans la population active qui sert de dénominateur au calcul du taux de chômage, Eurostat, 2013). C'est pour cette raison que les pourcentages de chômeurs chez les jeunes sont calculés selon une méthode légèrement différente puisqu'il s'agit du pourcentage de chômeurs par rapport à la population totale. Le tableau 2 ci-dessous montre qu'au sein de l'UE, les pourcentages de chômeurs chez les jeunes sont largement inférieurs aux taux de chômage des jeunes, même s'ils ont également connu une flambée depuis 2008 à cause des effets de la crise sur le marché du travail.

Table 2 : Taux de chômage des jeunes entre 2010 et 2012 dans l'Union européenne

	Youth unemployment rate				Youth unemployment ratio		
	2010	2011	2012	2012Q4*	2010	2011	2012
EU-27	21.1	21.4	22.8	23.2	9.0	9.1	9.7
Euro area	20.9	20.8	23.0	23.7	8.7	8.7	9.6
Belgium	22.4	18.7	19.8	22.0	7.3	6.0	6.2
Bulgaria	21.8	25.0	28.1	28.4	6.7	7.4	8.5
Czech Republic	18.3	18.1	19.5	19.3	5.7	5.4	6.1
Denmark	14.0	14.2	14.1	14.2	9.4	9.6	9.1
Germany	9.9	8.6	8.1	7.9	5.1	4.5	4.1
Estonia	32.9	22.3	20.9	19.3	12.6	9.1	8.7
Ireland	27.6	29.1	30.4	29.4	12.0	12.1	12.3
Greece	32.9	44.4	55.3	57.9	10.0	13.0	16.1
Spain	41.6	46.4	53.2	55.2	17.8	19.0	20.6
France	23.6	22.8	24.3	25.4	8.9	8.4	9.0
Italy	27.8	29.1	35.3	36.9	7.9	8.0	10.1
Cyprus	16.6	22.4	27.8	31.8	6.7	8.7	10.8
Latvia	37.2	31.0	28.4	24.7	13.9	11.6	11.4
Lithuania	35.3	32.2	26.4	24.2	10.4	9.0	7.7
Luxembourg	15.8	16.4	18.1	18.5	3.5	4.2	5.0
Hungary	26.6	26.1	28.1	28.8	6.6	6.4	7.3
Malta	13.1	13.8	14.2	14.5	6.7	7.1	7.2
Netherlands	8.7	7.6	9.5	9.8	6.0	5.3	6.6
Austria	8.8	8.3	8.7	8.7	5.2	5.0	5.2
Poland	23.7	25.8	26.5	27.5	8.2	8.7	8.9
Portugal	27.7e	30.1	37.7	38.4	8.2	11.7	14.3
Romania	22.1	23.7	22.7	22.2	6.9	7.4	7.0
Slovenia	14.7	15.7	20.6	23.2	5.9	5.9	7.1
Slovakia	33.9	33.5	34.0	35.1	10.4	10.0	10.4
Finland	21.4	20.1	19.0	19.3	10.6	10.1	9.8
Sweden	24.8	22.8	23.7	24.1	12.8	12.1	12.4
United Kingdom	19.6	21.1	21.0	20.7	11.6	12.4	12.4

* The quarterly youth unemployment rate is seasonally adjusted.

e: estimate

Source : Eurostat

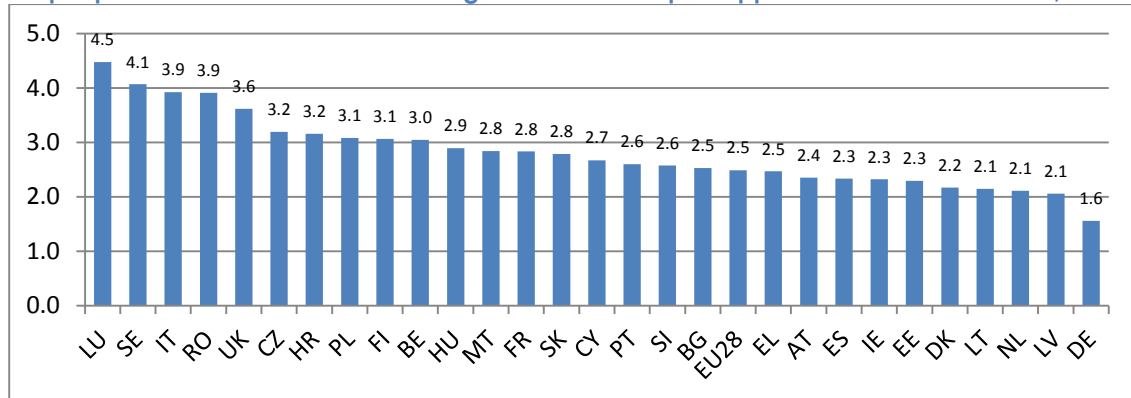
Le chômage et, entre autre, les niveaux d'éducation faibles et la pauvreté sont souvent désignés comme les principaux facteurs de l'exclusion sociale des jeunes (Delhaxhe, 2013). Selon l'auteur, l'exclusion sociale a, chez les jeunes, des répercussions profondes et durables sur les conditions de vie, la participation sociale et économique, la vie émotionnelle et la santé. Cela contribue également à la transmission intergénérationnelle de la pauvreté. Par exemple, les conséquences sur les personnes tombant au chômage peuvent être une perte durable de revenus, une réduction de l'espérance de vie et des résultats scolaires et des revenus plus faibles pour leurs enfants (FMI/OIT, 2010). Dans l'Union européenne, près d'1 jeune sur 3 entre 18 et 24 ans peut basculer dans la pauvreté et l'exclusion sociale (Eurostat, 2012). Dans ce cas de figure, le chômage des jeunes est susceptible d'avoir des répercussions sur le comportement et donc de réduire la cohésion sociale en Europe (FMI/OIT, 2010).

Répercussions du chômage des jeunes dans les différents pays

Les différences de gravité du chômage des jeunes en Europe reflètent en partie les différences entre les niveaux de solidité de l'économie et les taux d'emploi globaux en Europe, mais elles

reflètent également des disparités systémiques dans la manière dont le marché du travail est « favorable aux jeunes » dans les différents pays (Lanning et Rudiger, 2012). Pour les jeunes, dans certains pays, il est plus difficile d'être en concurrence avec des travailleurs plus âgés et plus expérimentés que dans d'autres. Par exemple, les données d'Eurostat présentées dans le Graphique 1 ci-dessous montrent qu'un jeune en Suède ou au Royaume-Uni avait, en 2012, respectivement 4,1 et 3,6 fois plus de risque d'être au chômage qu'un « adulte » (personne de plus de 25 ans). Ce chiffre est bien plus élevé dans les pays les plus durement touchés par l'actuelle récession tels que la Grèce ou l'Espagne où les jeunes ont respectivement 2,5 et 2,3 fois plus de risque d'être au chômage que des travailleurs adultes. En Allemagne, un jeune n'a que 1,6 fois plus de risque d'être au chômage qu'un adulte.

Graphique 1 : Ratio des taux de chômage des 15-24 ans par rapport à ceux des 25-64 ans, 2012



Source : Eurostat

De plus, la nature du débat politique entourant le chômage des jeunes et les questions identifiées comme des priorités politiques diffèrent largement au sein de l'Europe (Lanning et Rudiger, 2012). Par exemple, les jeunes sont nombreux à penser qu'il est difficile d'obtenir un contrat permanent en Espagne à cause de la forte polarisation du marché du travail. La précarité professionnelle est un problème grave aux Pays-Bas, en Allemagne et en France. De nombreux cas de stages non-rémunérés ont été recensés en Italie. Les étudiants de troisième cycle sont particulièrement nombreux en Grèce parce qu'une fois leurs études terminées, les possibilités d'entrer sur le marché du travail sont limitées. La discrimination et l'intégration des immigrants de seconde génération semblent être des facteurs prépondérants au Danemark et en suède parce que cette population est la plus susceptible d'être victime d'exclusion (Lanning et Rudiger, 2012).

Transition des jeunes vers le marché du travail

Pour les jeunes, la transition entre l'école et le monde du travail est de plus en plus longue et risquée depuis les années 80 (Lanning et Rudiger, 2012). Cela est principalement dû aux facteurs suivants : une réticence de plus en plus grande des employeurs à recruter des jeunes et une évolution des types d'emplois proposés aux jeunes (ce qui est, en partie, lié à la transformation des emplois suite à la dissociation de l'environnement et de la croissance économique ; voir la section sur le changement climatique).

Bien que des politiques agissent dans des cadres politiques, sociaux et économiques nationaux, certaines pratiques venant d'autres pays méritent toute notre attention. L'Autriche, l'Allemagne, les Pays-Bas et le Danemark ont, par exemple, des taux de chômage des jeunes relativement faibles. Ces pays disposent de systèmes de transition entre l'école et le monde du travail bien développés et fluides et d'un soutien institutionnel équilibré qui, ensemble, engendrent un chômage des jeunes plus faible. Dans toute l'Europe, les législateurs soulignent de plus en plus l'importance d'une formation professionnelle de grande qualité qui associe, de manière appropriée, des compétences pratiques et théoriques (par exemple, grâce à l'apprentissage) tout en offrant une voie structurée vers l'emploi.

Train de mesure de lutte contre le chômage des jeunes

En 2011, La CE a adopté l'Initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes⁵ – qui demandait un renforcement du partenariat entre la Commission et les gouvernements nationaux, surtout dans les pays possédant les taux les plus élevés de chômage des jeunes, afin de lutter contre ce phénomène. En 2012, la CE a proposé le Train de mesures pour l'emploi des jeunes⁶ afin d'aider les États membres à lutter contre des niveaux élevés de chômage et d'exclusion des jeunes en proposant aux jeunes des offres d'emploi, des qualifications et des formations. Ce train de mesure est constitué des trois instruments suivants :

- 1) Garantie pour la jeunesse - les jeunes de moins de 25 ans reçoivent une offre d'emploi, de formation continue, d'apprentissage ou de stage de qualité dans un délai de 4 mois à compter de l'arrêt de leurs études ou de la perte de leur emploi ;
- 2) Facilitation des transitions entre l'école et le monde du travail - consultation des partenaires sociaux européens sur un Cadre de qualité pour les stages permettant aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle de grande qualité en toute sécurité ;
- 3) Alliance européenne pour l'apprentissage - amélioration de la qualité et de l'offre d'apprentissage via la diffusion des programmes d'apprentissage couronnés de succès dans les États membres et mise en avant des manières de réduire les obstacles à la mobilité des jeunes.

Importance de la mobilité professionnelle et conséquences pour les jeunes

La mobilité des travailleurs, à la fois entre les secteurs et entre les régions géographiques, pourrait faciliter la transition vers une économie verte, notamment, en atténuant les possibles « goulots d'étranglement » qui découlent des limites en termes de compétences, de technologie ou autres facteurs de production (Cambridge Econometrics et al, 2011). Il est prouvé que la migration est plus susceptible d'être perçue comme une alternative viable par les jeunes (que chez les adultes) et, surtout, par ceux qui ne sont pas mariés et par les hommes avec des enfants (Kahanec et Fabo, 2013).

Les jeunes migrent de plus en plus chaque année à la recherche d'autres moyens de subsistance et d'autres opportunités (MDG-F, 2013). La récente crise économique et financière a encouragé la mobilité professionnelle des jeunes, d'après Kahanec et Fabo (2013), alors qu'avant la grande récession, les jeunes travailleurs des nouveaux États membres de l'UE auraient pu se permettre d'ignorer la possibilité de chercher un emploi à l'étranger ou ne considérer cette option que comme une option séduisante. Pour beaucoup d'entre eux, pendant la crise, cette option s'est révélée être la seule et unique chance de trouver un emploi.

Il est prouvé que l'association du chômage des jeunes et de la migration pourrait créer un ensemble de difficultés interconnectées pour les jeunes (Kahanec et Fabo, 2013). Dans le meilleur des cas, un début de vie professionnelle marqué par le chômage peut être néfaste pour la suite de la carrière professionnelle. De même, ne pas avoir d'emploi décent et ne pas avoir accès à la protection sociale peut accroître la vulnérabilité des jeunes et les confronter à tout un éventail de pratiques pouvant conduire à une exploitation. Cela engendre également des coûts socioéconomiques importants pour les communautés où ces personnes résident du fait de la perte de productivité et de la gestion des conséquences de l'exclusion sociale.

La question n'est donc pas de savoir « si » la mobilité professionnelle peut faciliter la transition vers une économie verte mais « quel type » de mobilité professionnelle. La formulation et la

⁵ Commission européenne, Initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes, disponible à l'adresse suivante : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=fr>.

⁶ Commission européenne, Train de mesures pour l'emploi des jeunes, disponible à l'adresse suivante : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=1731>

gestion de politiques intégrées en matière d'emploi des jeunes et de politiques sociales et migratoires sont des domaines où, jusqu'à récemment, de nombreux pays n'avaient que peu d'expérience. Les interventions sur le marché du travail se concentrent, en règle générale, sur l'augmentation du nombre d'emplois (du point de vue de l'offre) et une attention moindre est portée aux obstacles qui se dressent sur le chemin de l'entrée sur le marché du travail et d'un emploi décent ou aux facteurs qui incitent les jeunes à partir loin de leurs communautés (OIT, 2008 dans F-OMD, 2013). Des formes préférables de mobilité professionnelle des jeunes doivent encore être développées dans l'UE. Par exemple, la récente étude (2012c) de la DG Emploi a conclu que l'actuelle mobilité géographique internationale des étudiants bénéficiant d'une formation similaire à l'apprentissage est encore faible malgré l'attrait suscité par une formation pratique dans un pays étranger. Les obstacles actuels (en termes de coûts, d'information, de reconnaissance du cursus, de langue, etc.) semblent encore loin de compenser les avantages clairs offerts par la mobilité internationale aux étudiants, entreprises et centres de Formation et d'Enseignement Professionnels (FEP).

Inclusivité et flexibilité des marchés du travail

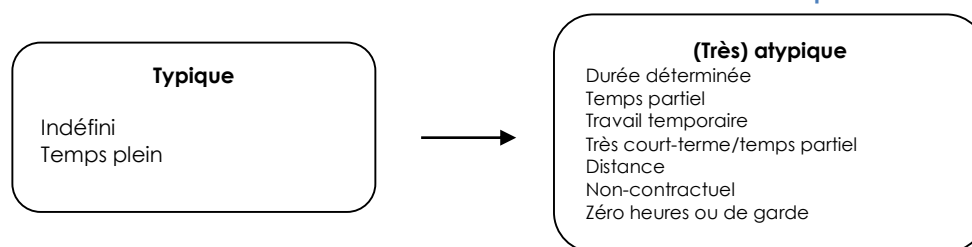
Les marchés du travail sont de plus en plus inclusifs et flexibles pour faire face aux questions du vieillissement de la population, de l'égalité des chances et d'exigences imposées par des marchés internationaux. Le processus de vieillissement en lui-même (à savoir la chute des taux de fertilité et de mortalité) implique qu'un plus petit nombre de travailleurs doit produire pour un nombre plus élevé de consommateurs (puisque les personnes quittant le marché du travail sont plus nombreuses que celles qui y entrent) (Barr, 2006).

D'après les Nations-Unies (2007), dans la lutte contre la transition démographique, le principal défi est l'entrée d'un nombre plus élevé de personnes sur le marché du travail car l'augmentation de la productivité de l'actuelle population active n'est pas suffisante. Une augmentation du taux d'emploi peut toutefois avoir des effets indésirables. De nos jours, le nombre de femmes actives est en constante progression : le nombre de femmes ayant obtenu un diplôme d'enseignement supérieur est plus élevé que celui des hommes (38,5% contre 30,8%)⁷ ; les écarts salariaux diminuent petit à petit. Toutefois, la participation des femmes au marché du travail modifie l'équilibre entre la vie de famille et la vie professionnelle (OCDE, 2012). Pour commencer, la structure familiale est modifiée puisque deux sources de revenus remplacent le chef de famille unique et la décision d'avoir des enfants est reportée. Cela s'accompagne par des horaires de travail moins réguliers et prévisibles, ainsi qu'une intensification du travail (OCDE, 2012). Ce cercle vicieux peut naître suite à des changements survenus sur le lieu de travail : les relations peuvent pâtir d'un déséquilibre entre vie professionnelle et vie de famille ou d'une surcharge de travail. Dans le même temps, des parents qui travaillent trop peuvent être dans l'incapacité d'offrir à leurs enfants une attention suffisante, ce qui augmente le risque de les voir développer un comportement antisocial (Sigma Scan, 2010).

Pour adapter des stratégies commerciales à des marchés internationaux et des besoins émergents (y compris la transition vers la durabilité), des contrats de travail plus flexibles et des formes atypiques d'emploi doivent prédominer. Les entreprises délaissent les organisations intégrées verticalement (c'est-à-dire une situation où une entreprise participe à différentes parties de la production telles que la production des matières premières, la fabrication, le transport, la commercialisation et la vente) au profit d'une spécialisation accrue marquée par l'externalisation des fonctions non-essentielles et une forme décentralisée d'organisation interne. Cela inclut également une transition depuis des emplois à vie et plus stables vers des relations professionnelles et des contrats moins stables, voire atypiques (Rand, 2004 ; EUROFOUND, 2010 ; voir également le Graphique 2 ci-dessous). De ces tendances naît la question des marchés du travail à deux vitesses avec un fossé entre les emplois fixes protégés et les emplois flexibles bénéficiant d'une protection sociale et d'avantages moindres qui impliquent donc « de nouveaux risques sociaux ».

⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Tertiary_education_statistics

Graphique 2 : Illustration de l'évolution des contrats de travail et des formes d'emplois



Source : Préparé par les auteurs sur la base de documents d'EUROFOUND, 2010

Rôle de la formation et de l'enseignement

Le Document de travail des services de la Commission intitulé « Exploiting the employment potential of green growth » (2012d) indique que les jeunes sont actuellement plus susceptibles d'occuper des emplois non-verts que les autres travailleurs. Cela s'explique par le déséquilibre entre les compétences que les jeunes possèdent et celles nécessaires à la transformation du marché du travail.

Les systèmes de FEP peuvent et doivent jouer un rôle prépondérant dans la résolution des pénuries de compétences, notamment dans les secteurs à fort potentiel de croissance tels que les technologies à faibles émissions de carbone et les secteurs verts (Commission européenne, 2012b). La Commission européenne conclut (2012b) que les systèmes d'éducation et de formation européens ne forment toujours pas aux compétences nécessaires à l'employabilité et ne collaborent pas suffisamment avec les entreprises ou les employeurs pour adapter l'apprentissage à la réalité professionnelle.

S'assurer que les travailleurs possèdent les bonnes compétences sera un défi de taille puisque cela nécessitera une analyse des besoins des employeurs, qui sont en constante évolution, dans un domaine naissant et la fourniture d'une formation sur mesure, adaptée et de plus en plus demandée. (Commission européenne, 2012d). Il a récemment été prouvé (CEDEFOP, 2013a, b) que les pays européens ont, jusqu'à maintenant, réalisé des progrès limités en termes d'identification des besoins en compétences d'une économie à faibles émissions de carbone et en termes d'intégration de cette compréhension dans des politiques d'éducation et de formation cohérentes. Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, CEDEFOP, (2013a, b) explique que des exemples de stratégies nationales axées sur les compétences vertes se limitent à un tout petit groupe d'États membres incluant la France, l'Autriche et le Royaume-Uni.

Le Conseil de l'UE a déclaré (2009) que l'un des principaux objectifs d'un cadre renouvelé pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse (2010-2018) devrait être de créer davantage de possibilités et d'instaurer l'égalité des chances pour tous les jeunes dans l'enseignement et sur le marché du travail. L'identification en amont et la fourniture de compétences vertes sur mesure sont essentielles à la satisfaction de cet objectif.

2.2. Défis syndicaux

Aujourd'hui, les syndicats sont confrontés à des défis de taille. Selon Stollt et Meinert (2010), alors que les entreprises opèrent souvent à une échelle européenne/mondiale, les syndicats doivent s'appuyer principalement sur des outils nationaux pour représenter les travailleurs malgré des efforts considérables en matière de coopération au sein de l'UE ces derniers temps. Dans le même temps, les taux de densité syndicale sont en recul dans de nombreux pays, notamment en raison de l'évolution de la structure du « monde du travail », telle que la forte

recrudescence des emplois précaires, les licenciements dans les secteurs où, par tradition, les syndicats ont une forte présence et le chômage. La transition vers une société à faibles émissions de carbone et efficace dans l'utilisation des ressources est l'un des principaux changements de paradigme ayant conduit à la transformation du rôle des syndicats dans les différents pays. Cela a des répercussions sur leur puissance en termes de représentation des travailleurs et de stratégies destinées à l'accroître (ou, tout du moins, à la maintenir).

Participation des syndicats au développement durable

Bien que les syndicats soient reconnus pour leur rôle central en tant qu'acteurs socioéconomiques, ils s'attaquent également à des questions environnementales (par exemple, la pollution sur le lieu de travail, la participation à des manifestations internationales sur le thème de l'environnement) depuis un certain temps (ETUI-REHS, 2008). Le renforcement du rôle des travailleurs et de leurs syndicats et des activités relatives au développement durable (par exemple l'augmentation du nombre de conventions collectives dont l'objectif est le développement durable) était déjà évoqué dans l'Action 21 (Nations-Unies, 1992). Le résultat de ce sommet et des processus ultérieurs a mis un terme à l'antagonisme qui opposait le travail et l'environnement dans les activités syndicales, ce dernier étant considéré, par tradition, comme le « parent pauvre » du travail (Räthzel et Uzzell, 2013).

Le développement durable a ouvert la porte à un nouveau thème de discussion, à la possibilité d'un consensus et à des négociations avec la direction à l'échelle de l'entreprise ainsi qu'à l'échelle sectorielle et interprofessionnelle (ETUI-REHS, 2008). À l'échelle interprofessionnelle, les syndicats sont particulièrement puissants de par leur capacité à évaluer simultanément les coûts et les avantages environnementaux, sociaux et économiques des processus de transition. L'orientation interprofessionnelle des syndicats peut donc garantir un équilibre si nécessaire au processus d'anticipation et de gestion de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et efficace dans l'utilisation des ressources.

De plus, le développement durable implique le renouveau de la démocratie et, donc, celui des activités syndicales dans ce domaine (ETUI-REHS, 2008). Le développement durable est basé sur l'évolution du mode de vie, une évolution qui ne sera possible que si elle est crédible et acceptée par tous les citoyens. Elle nécessitera la mise en œuvre de processus participatifs qui n'ont, à ce jour, pas été testés. Pour garantir la fluidité d'un tel processus, les syndicats devront donc « négocier des transitions équitables, sur la base de données exactes sur les répercussions sociales des différentes évolutions et mesures envisagées, d'instruments permettant de prévenir et d'atténuer ces répercussions, de leur intégration dans le processus d'élaboration de la stratégie, et de la reconnaissance de leur rôle par la création de droits et compétences adéquats » (ETUI-REHS, 2008).

Selon Murillo (2013), les activités syndicales en matière de développement durable sont majoritairement restées au stade théorique et ont donné naissance à relativement peu de politiques syndicales concrètes. À l'échelle locale, les travaux doivent être plus pratiques et plus politiques. La difficulté à identifier des priorités parmi des facteurs économiques, sociaux et environnementaux étroitement liés est l'une des principales raisons du faible nombre d'activités et de politiques syndicales pratiques qui sont tellement nécessaires. En outre, comme l'expliquent Räthzel et Uzzell (2013), « l'un des obstacles majeurs à la réussite des politiques environnementales syndicales est la différence de point de départ des différents syndicats du fait de leurs histoires nationales, de leur ancrage sectoriel, de leur puissance en termes de membres et de leurs convictions politiques ». L'évaluation des travaux et des politiques syndicales en matière de développement durable doit également tenir compte de l'ampleur des questions auxquels ils s'attaquent et du changement de culture que cela implique. Ces facteurs peuvent soit stimuler l'action d'un syndicat, soit la freiner.

La lutte contre le chômage des jeunes est considérée comme une priorité dans tous les États membres de l'UE et des mesures visant à réaliser le développement durable pourraient faciliter

la résolution de ce problème. Gil (2013) suggère que de nouveaux secteurs et de nouvelles activités basés sur une production propre constituent une opportunité idéale pour quiconque souhaite protéger les emplois, surtout ceux des jeunes. Les syndicats ont réussi à promouvoir le concept de « transition juste »⁸ (Murillo, 2013), mais des mesures concrètes doivent également être prises afin d'en faire un processus constructif avec des répercussions positives dans les trois éléments composant le développement durable. L'emploi et la formation verts des jeunes peuvent représenter une partie des mesures qui s'adresse non seulement à l'aspect environnemental du développement durable, mais également aux aspects socioéconomiques.

Impliquer les travailleurs jeunes grâce à la durabilité

Dans la conjoncture économique actuelle, une conjoncture dans laquelle les syndicats subissent des pressions exercées par les contraintes budgétaires et la chute du nombre d'adhérents, se concentrer davantage sur l'implication des jeunes travailleurs via des initiatives sur le thème de la durabilité pourrait être une solution pour les syndicats : a) cela pourrait les aider à attirer et à mobiliser de nouveaux travailleurs/des jeunes ; et b) cela pourrait démontrer les avantages d'une implication syndicale dans ce domaine au patronat (par exemple, les avantages découlant d'améliorations de l'efficacité énergétique) ou aux gouvernements (par exemple, la satisfaction des objectifs 2050). Le guide de négociation du SCFP (2007) explique qu'en écologisant les milieux de travail, on protège non seulement l'environnement et on réalise des économies d'argent et de ressources qu'on peut ensuite réinvestir en vue d'améliorer les conditions de travail, mais aussi qu'« en écologisant le syndicat et les milieux de travail, on capte l'intérêt des jeunes travailleurs qui sont souvent plus sensibles et engagés envers la cause environnementale ».

Il existe de nombreux autres avantages à impliquer les jeunes travailleurs, notamment : leur participation active et, souvent, leur meilleure connaissance des défis climatiques et environnementaux, leur capacité d'innovation et leur créativité plus grandes, leur optimisme (mise en avant des possibilités en lieu et place des difficultés) et leur détermination.

Toutefois, les syndicats doivent évoluer pour attirer et retenir les jeunes travailleurs. L'un des autres scénarios en matière de participation des travailleurs à l'horizon 2030 (Stollt et Meinert, 2013) évoque le fait que de nombreux syndicats « sont, au fil des années, devenus des acteurs majeurs en faisant la promotion des changements nécessaires de manière proactive, devenant ainsi des piliers de la nouvelle architecture mondiale de gouvernance » et le fait que « cela n'était pas, à l'origine, forcément du fait de leurs convictions, mais plutôt de l'absolue nécessité de se renouveler dans le sillage d'une chute de leurs effectifs et du risque d'être perçus comme un frein pour la transformation inéluctable ».

L'avenir est incertain et aucun scénario n'est avéré. Toutefois, le nombre croissant de défis, ainsi que la complexité grandissante de l'environnement syndical, plaide en faveur d'une transformation inéluctable du modèle actuel. Cette transformation pourrait inclure un élargissement des activités traditionnelles que sont les négociations salariales et les campagnes pour l'amélioration des conditions de travail afin d'intégrer de nouveaux aspects du fameux modèle « organisationnel ». Ces nouvelles activités syndicales pourraient inclure le renforcement de la formation et de l'autonomie de leurs membres afin de s'organiser, au nom du syndicat et en leur nom, en devenant plus actifs et en participant plus activement à la démocratie, aux débats et aux campagnes au sein de ces organisations. Les syndicats pourraient également participer plus activement à des alliances avec des mouvements de protection de l'environnement afin d'élaborer des moyens innovants de s'attaquer à la question de l'emploi des jeunes d'un côté et de celle des maigres progrès réalisés dans le

⁸ Le cadre conceptuel dans lequel le mouvement syndical appréhende les complexités de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et respectueuse de l'environnement en soulignant les besoins en termes de politiques publiques et dont l'objectif est l'optimisation des avantages et la minimisation des répercussions négatives sur les travailleurs et leurs communautés du fait de cette transformation (OIT, 2010).

domaine du développement durable de l'autre. Ensuite, les syndicats pourront se positionner dans le processus de « juste transition » comme des agents du changement en formant et en encourageant les travailleurs non seulement des industries traditionnelles possédant une base syndicale forte, mais également dans les nouvelles industries vertes où l'affiliation doit encore être améliorée. Cela pourrait non seulement renforcer les syndicats mais également permettre de s'attaquer aux défis posés par le changement climatique d'une manière plus constructive.

Amélioration de l'affiliation syndicale

L'affiliation syndicale est généralement caractérisée par la densité syndicale qui est définie comme le pourcentage de salariés affiliés à un syndicat (Fulton, 2013). Elle varie de manière significative et va d'environ 70% des salariés en Finlande, en Suède et au Danemark à environ 10% en Estonie, en Lituanie et France. Au sein de l'UE, la moyenne rapportée au nombre de salariés dans les différents États membres est de 23%. Les syndicats des nouveaux États membres d'Europe centrale et orientale sont probablement confrontés au climat le plus hostile de l'UE comme le montrent les moyennes européennes de l'affiliation syndicale dans 8 des 11 pays (la Slovénie, la Roumanie et la Croatie sont des exceptions avec des taux d'affiliation atteignant respectivement 26, 33 et 35% ; Fulton, 2013). Les raisons de ces différences entre les pays sont complexes et nombreuses, notamment des approches nationales dominantes en matière d'affiliation syndicale et le versement d'allocations chômage et/ou d'allocations sociales par les syndicats.

Les syndicats ont vu l'affiliation des jeunes travailleurs chuter plus vite que celle des travailleurs plus âgés bien que ces jeunes n'aient pas forcément une image négative des syndicats dans un premier temps (Vandaele, 2012). Les jeunes travailleurs ont tendance à évoluer dans des secteurs où l'affiliation syndicale et les négociations collectives sont réduites. De plus, ces facteurs sont considérés par certains chercheurs comme l'une des principales raisons de l'absence de syndicalisation chez les jeunes. Une autre raison à cela est liée aux stratégies et aux activités syndicales en termes d'organisation et de recrutement des jeunes. Vandaele (2012) explique que les syndicats ont le potentiel pour attirer et mobiliser les jeunes travailleurs en plus grand nombre. Un afflux limité de nouveaux membres au sein des syndicats entraînera un vieillissement des affiliés qui peut nuire aux futures politiques syndicales (par exemple, elles pourraient ne plus refléter, de manière appropriée, les intérêts des jeunes travailleurs). Vandaele (2012) conclut qu'à moins que les syndicats ne s'impliquent plus activement dans le recrutement et la mobilisation des jeunes travailleurs, « il pourrait être particulièrement difficile de renverser la tendance à la désyndicalisation ; d'autres formes d'organisation pourraient très bien remplacer les syndicats dans leur mission de représentation et d'aide à la prochaine génération de travailleurs ». Un nouveau rôle des syndicats étendu à l'association des activités de lutte contre le chômage des jeunes et du développement durable pourrait permettre d'éviter un scénario aussi sombre.

Ce qui précède indique que le développement durable possède la capacité d'attirer les jeunes travailleurs vers le mouvement syndical et d'étendre les activités et l'influence des syndicats. Les syndicats peuvent donc être plus représentatifs des salariés et les jeunes travailleurs (qui souvent vulnérables) seraient ainsi mieux représentés et protégés.

2.3. Défis économiques et environnementaux

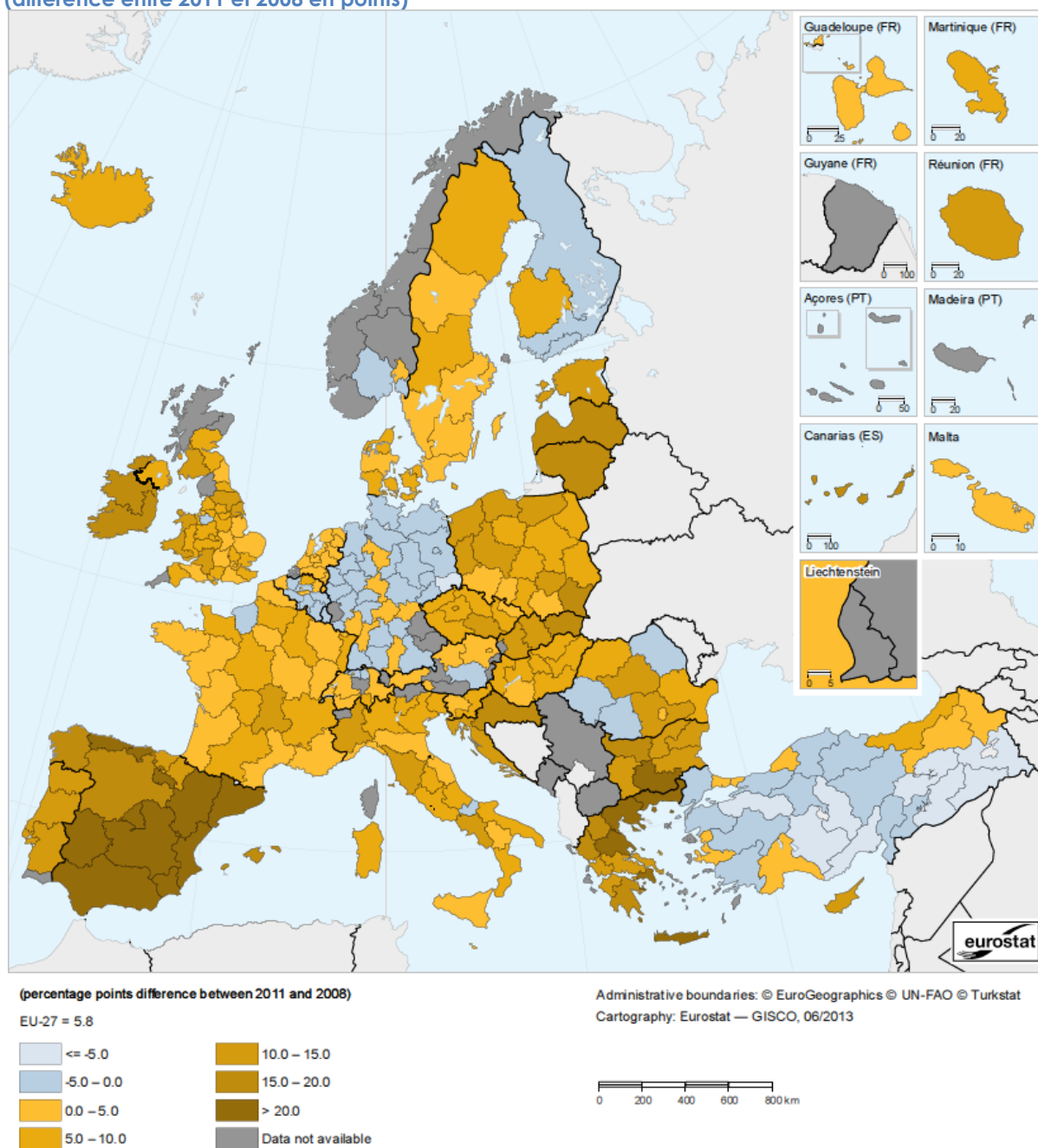
Répercussions de la crise

La crise financière qui a éclaté en 2008, avant de laisser place à une crise économique, a gravement affecté, en Europe, les marchés du travail, les économies et la situation en matière de changement climatique et de politiques associées.

Elle a également eu des répercussions négatives majeures sur les marchés du travail nationaux (EUROFOUND, 2012 et 2013). Outre les conséquences que sont la chute des taux d'emploi et l'augmentation du chômage, elle a aussi réduit la couverture offerte par les conventions collectives et le nombre et la qualité des négociations collectives, augmenté le nombre d'emplois flexibles, atypiques, illégaux et précaires et engendré un certain nombre de révisions, par exemple, des allocations chômage et des régimes de sécurité sociale dans de nombreux pays.

Cette crise a entraîné une flambée des taux de chômage des jeunes comme le montrent les données fournies par Eurostat (voir Graphique 3 ci-dessous). Cette flambée a été particulièrement forte en Europe du Sud et de l'Est, y compris dans certains des plus anciens États membres de l'UE tels que l'Irlande, ou dans certaines régions de Scandinavie et du Royaume-Uni.

Graphique 3 : Évolution du taux de chômage des jeunes de 15-24 ans par région NUTS 2, 2008-2011* (différence entre 2011 et 2008 en points)



* Chemnitz (DED4), Émilie-Romagne (ITH5), Marche (ITI3), Helsinki-Uusimaa (FI1B), Etelä-Suomi (FI1C), Pohjois-ja Itä-Suomi (FI1D), Cheshire (UKD6), Merseyside (UKD7) et Kontinentalna Hrvatska (HR04), 2009-11 ; Prov. Luxembourg (BE34), Oberfranken (DE24), Unterfranken (DE26), Kassel (DE73) et Tyrol (AT33), 2008-10.

Source : Eurostat

La récente crise économique et financière a également touché les syndicats (EUROFOUND, 2013). Premièrement, elle pourrait avoir accéléré les fusions et les restructurations des syndicats dans les différents pays (dans de nombreux cas, cela avait, toutefois, été planifié de longue date et, de ce fait, il est difficile de l'imputer à la crise). Deuxièmement, dans de nombreux exemples nationaux, la chute de la densité syndicale, déjà constatée depuis plusieurs décennies, a été exacerbée par la crise. Dans quelques pays (comme l'Autriche, l'Allemagne, la Lituanie ou la République tchèque), cette chute connaît un ralentissement. Cela peut être dû à l'amélioration de la confiance portée aux syndicats par les salariés en cette période d'incertitude économique et professionnelle. Cela peut également être lié aux conséquences positives de la crise : dans certains pays, les syndicats sont plus visibles et importants depuis

l'apparition de la crise, notamment dans des secteurs où ils ont organisé des manifestations ou lorsqu'ils ont assumé de nouvelles fonctions (par exemple, lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail/du chômage partiel afin d'atténuer les répercussions négatives de la crise sur l'emploi).

Cette crise a également touché les politiques liées au changement climatique et les politiques connexes. Premièrement, elle n'a eu qu'un effet temporaire sur les émissions mondiales de CO₂ : après une baisse d'1% en 2009 et une augmentation sans précédent de 5% en 2010, elles ont augmenté de 3% en 2011 par rapport à l'année précédente, atteignant ainsi un niveau historique (Olivier et al, 2012). Toutefois, les émissions de CO₂ dans l'UE ont poursuivi leur baisse depuis l'apparition de la crise, probablement du fait du ralentissement global de l'activité économique. Deuxièmement, la crise a poussé les États membres de l'UE à adopter des plans de relance de l'économie dont la majorité intégrait des composantes vertes, généralement à hauteur de 10% (Cambridge Econometrics et al, 2011). Ces investissements sont susceptibles d'avoir contribué à la réduction des émissions de CO₂ (Cambridge Econometrics et Ecorys, 2011). Pour finir, la conjoncture économique morose peut avoir encouragé les entreprises à se tourner vers des infrastructures moins gourmandes en énergie. Toutefois, du fait du niveau (encore) élevé des prix des énergies vertes, l'investissement si nécessaire dans l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables a été reporté afin de remettre les entreprises sur de bons rails.

Changement climatique

Le changement climatique et les pressions exercées sur les ressources se sont intensifiés et ont des répercussions majeures sur les politiques en Europe. Un certain nombre d'initiatives européennes ont été élaborées afin de limiter ce changement et d'améliorer l'efficacité énergétique et la dématérialisation. À cet égard, le *paquet législatif sur l'énergie et le changement climatique de l'UE*⁹ constitue une étape prépondérante. Ce paquet inclut notamment les fameux objectifs 20-20-20 : a) une réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'au moins 20% par rapport aux niveaux de 1990 ; b) des énergies renouvelables représentant 20% de la consommation énergétique de l'UE ; et c) une réduction de la consommation énergétique de 20% par rapport aux prévisions pour 2020.

2020 approche à grands pas et il est d'ores et déjà clair que les objectifs fixés ne suffiront pas et devront encore être relevés. Ainsi, dans sa *Feuille de route 2050* (Commission européenne, 2011a), la Commission européenne a élaboré des options stratégiques afin de parvenir, d'ici à 2050, à une réduction des émissions de GES de 80-95% par rapport aux niveaux de 1990. De plus, l'initiative phare de 2010 intitulée « une Europe efficace dans l'utilisation des ressources » (Commission européenne, 2011b) et la stratégie de l'UE à l'horizon 2020 en matière de biodiversité (Commission européenne, 2011c) ont renforcé la nécessité d'une action allant au-delà des questions de climat pour inverser la perte de biodiversité et accélérer la transition de l'UE vers l'efficacité énergétique (non seulement en termes de carburants, de minéraux et de métaux, mais aussi en termes d'aliments, de sols, d'eau, d'air, de biomasse et d'écosystèmes) et l'économie verte. Les politiques et stratégies précédentes et de nombreuses autres ont pour objectif de dissocier la croissance économique de l'utilisation des ressources et de son impact environnemental. Ces actions offrent non seulement la possibilité de limiter les répercussions négatives de la crise économique et financière, mais aussi de stimuler « une croissance intelligente, durable et inclusive », ce qui aura un impact positif dans les trois dimensions (économique, environnementale et sociale).

Cet objectif, tout comme celui du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat qui est de parvenir à une réduction des émissions mondiales de GES comprise entre 50 et 85% d'ici à 2050, est particulièrement ambitieux et, comme l'évoquent certains universitaires (Jackson, 2009), impossible à atteindre uniquement grâce à l'efficacité énergétique et l'augmentation de la productivité. Pour que cette stratégie soit un succès, il pourrait

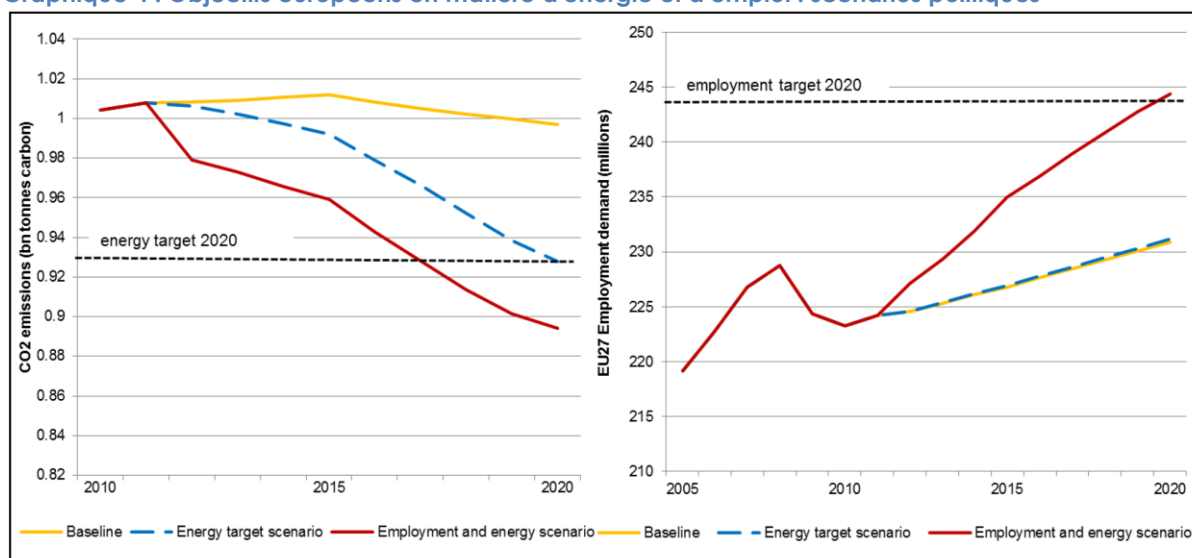
⁹ Pour de plus amples informations, consultez : http://ec.europa.eu/clima/policies/package/index_en.htm

également être nécessaire d'adopter un nouveau concept de macroéconomie écologique, d'imposer à l'activité humaine des limites écologiques drastiques et de transformer la logique sociale actuelle en matière de consommation. Cela constitue des défis majeurs pour l'économie, l'environnement et la société au cours des 40 prochaines années, défis qui devront être résolus par la jeunesse actuelle. Une transition vers une économie verte impliquera une mutation de la vie sociale et professionnelle des jeunes dont l'étendue sera différente selon les secteurs¹⁰ pour des résultats variables.

Aperçu de la transition vers une société à faibles émissions de carbone et efficace dans l'utilisation des ressources

L'une des rares études à avoir analysé les implications de la transition vers une société à faibles émissions de carbone et efficace dans l'utilisation des ressources (CEDEFOP, à venir) n'indique pas de conflit intrinsèque entre des taux d'emploi plus élevés et une réduction de la consommation énergétique et des émissions de GES. Cette étude présente les conséquences possibles des objectifs en matière d'énergie et d'emploi selon trois scénarios (voir Graphique 4 ci-dessous).

Graphique 4 : Objectifs européens en matière d'énergie et d'emploi : scénarios politiques



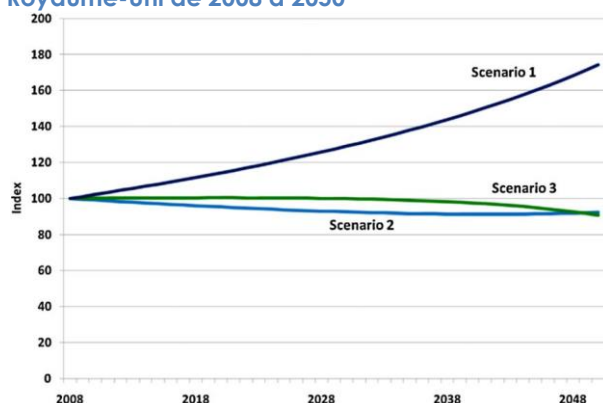
Source : CEDEFOP (à venir).

Le scénario « emploi et énergie » est basé sur la prise de mesures susceptibles d'avoir des répercussions majeures sur l'emploi (par exemple des mesures incitant les employeurs à recruter des travailleurs supplémentaires telles qu'une baisse des charges patronales, des incitations au travail telles qu'une baisse des allocations chômage et un investissement accru dans la recherche et le développement et les compétences) conjointement à celles visant à réduire la consommation énergétique et les émissions. Les résultats indiquent qu'aux termes de ce scénario, d'ici à 2020, le taux d'emploi dans l'UE sera de 75%, contre 71% selon le scénario de base, ce qui remplirait ainsi l'objectif de l'UE en matière d'emploi. Les emplois créés aux termes de ce scénario ne compromettent pas les objectifs de l'UE en matière de climat et d'énergie. Selon les auteurs, cela n'est réalisable que si les trois conditions suivantes sont satisfaites : a) les compétences de la population active actuelle sont mises à jour ou adaptées à l'évolution des tâches et des technologies ; b) les jeunes et les chômeurs sont (ré)intégrés à la population active ; et c) les employeurs et les particuliers connaissent les besoins en termes de compétence et les emplois disponibles.

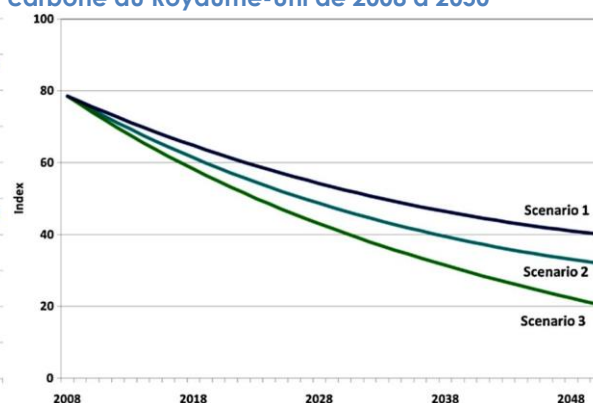
¹⁰ Au regard des objectifs relatifs aux émissions de GES, les différences entre les secteurs sont d'ores et déjà claires : le secteur de l'énergie devrait réduire ses émissions de GES de 93 à 99% d'ici à 2050 par rapport aux niveaux de 1990, l'industrie de 83 à 87%, le transport de 54 à 67%, le résidentiel et les services de 88 à 91% et l'agriculture de 42 à 49% (Commission européenne, 2011a).

Une autre étude, prévisionnelle elle-aussi, suggère que des compromis majeurs doivent être faits pour maintenir les actuels niveaux d'emploi dans l'économie à faibles émissions de carbone d'ici à 2050. Jackson et Victor (2011) prétendent que la corrélation entre croissance, productivité du travail¹¹ et emploi est au cœur d'une nouvelle macroéconomie durable. Les auteurs expliquent que si l'intention est un ralentissement (ou une limitation) de la croissance économique (la clé d'une société durable, Jackson, 2010), alors pour conserver le plein-emploi, il faudra soit : (a) réduire le temps de travail et/ou (b) ralentir (limiter) la croissance de la productivité. Ces deux mesures sont possibles. Dans leur modélisation, les auteurs démontrent que le scénario selon lequel le temps de travail serait réduit d'environ un tiers et le secteur des services verts connaîtrait un développement rapide caractérisé par une faible productivité (croissance) avec des services tels que les projets énergétiques communautaires (Scénario 3 des Graphiques 5 et 6) peut engendrer une décroissance des actuels niveaux d'emploi et pourrait permettre la satisfaction de l'objectif de réduction de 80% des émissions de GES d'ici à 2050 par rapport aux niveaux de 1990.

Graphique 5 : Scénarios illustratifs - PIB du Royaume-Uni de 2008 à 2050*



Graphique 6 : Scénarios illustratifs - Émissions de carbone du Royaume-Uni de 2008 à 2050*



* Dans le scénario 1, on constate une croissance dynamique (5%/an) du secteur des infrastructures vertes (à savoir du secteur conventionnel basé sur des technologies et des infrastructures renouvelables, à faibles émissions de carbone) mais aucune évolution du secteur des services verts (à savoir des activités communautaires, nécessitant peu de ressources, à faibles émissions de carbone, basées sur les services comme, par exemple, les projets énergétiques communautaires et les marchés fermiers locaux) et aucune réduction du temps de travail dans toute l'économie. Dans le scénario 2, le développement du secteur des infrastructures vertes s'accompagne, année après année, d'une réduction substantielle (1,5%) du temps de travail dans toute l'économie. Dans le scénario 3, le temps de travail diminue à un taux plus réaliste (1%/an) mais le développement du secteur des infrastructures vertes s'accompagne d'une croissance légèrement supérieure (6%/an) du secteur des services verts.

Source : Jackson et Victor, 2011

Les conclusions de l'analyse faite par Jackson et Victor (2011) sont confirmées par d'autres études. Par exemple, Watt (2012) suggère que la stratégie visant à satisfaire les objectifs en matière d'émissions tout en maintenant l'emploi semble nécessiter « l'association d'efforts drastiques afin d'accélérer la dissociation entre les émissions et la croissance économique (à savoir la réduction de la quantité de gaz équivalant au CO₂ émise pour chaque unité de PIB - note des auteurs) et des réductions du temps de travail moyen bien plus drastiques que ce qui était la norme ces dernières décennies ».

Les exercices de modélisation/simulation évoqués ci-dessus sont exploratoires et/ou mécaniques. Ils ont été réalisés afin de présenter les options et les compromis politiques et encourager la poursuite de la réflexion dans ce domaine. En général, ce sont des perspectives à long terme présentant les évolutions croisées dans les dimensions économiques, environnementales et sociales d'ici à 2050. La principale raison à cela est le fait que ces évolutions sont susceptibles de s'appuyer sur des facteurs complexes tels que les technologies émergentes qui apparaissent et sont susceptibles de radicalement modifier les méthodes de production et les habitudes de consommation des sociétés rendant ainsi toute projection

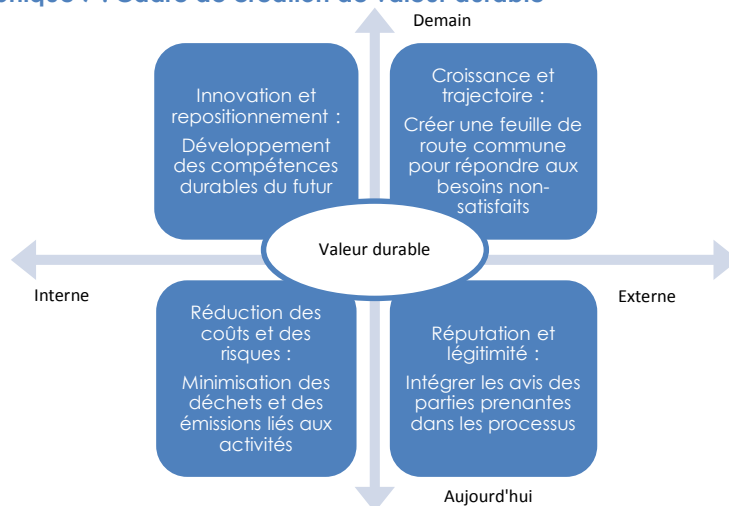
¹¹ Défini par le rapport entre la production (à savoir le PIB) et la consommation (à savoir le temps consacré par les travailleurs ayant un emploi salarié).

particulièrement ardue. Cela s'ajoute à une incertitude croissante quant au rythme et aux résultats du processus de transition.

Stratégies au-delà d'une économie à faibles émissions de carbone et efficace dans l'utilisation des ressources

Certains prétendent (Hart, 2010) que la création de valeur durable, que ce soit pour les entreprises ou pour toute une société, n'est semi-optimale que si les entreprises se concentrent sur des processus internes de réduction des coûts et des risques et des activités externes de maintien de la réputation et d'amélioration de la légitimité. Selon cette hypothèse, pour améliorer la création de valeur durable, les entreprises et autres parties prenantes doivent se concentrer sur la création de technologies propres et la satisfaction des besoins non-satisfaits des pauvres (par exemple les besoins des 4 milliards de pauvres à la « base de la pyramide économique ») ou BPE). Le cadre de la création de valeur durable est présenté dans le Graphique 7 ci-dessous.

Graphique 7 : Cadre de création de valeur durable



Source : Adapté par les auteurs à partir des documents de Hart, 2010.

Selon Hart (2010), une forme plus innovante et inclusive de capitalisme caractérisée par l'utilisation croissante de technologies révolutionnaires (par exemple les TI, les nanotechnologies, les énergies renouvelables) et la collaboration avec des parties prenantes précédemment repoussées ou ignorées par les entreprises, peuvent permettre d'ouvrir la voie à un nouveau type d'économie. Toutefois, l'analyse de l'actuel climat des affaires ne montre aucun progrès significatif dans ces directions. Les syndicats peuvent jouer un rôle majeur dans l'inversement des tendances actuelles, par exemple, en associant les campagnes sur le thème des emplois verts et les programmes syndicaux qui utilisent les compétences et les connaissances des travailleurs pour explorer et élaborer des solutions visant à transformer les industries et les services.

3. APERÇU DES TENDANCES EN MATIÈRE D'ÉVOLUTION DE LA DÉMOGRAPHIE, DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES FACE À L'ÉCOLOGISATION¹²

Résumé des conclusions

- L'analyse des tendances en matière d'emploi et de démographie a révélé que l'écologisation de l'économie aura les répercussions les plus importantes sur les jeunes travailleurs dans l'industrie automobile, l'industrie chimique, la construction, l'énergie, l'ameublement, les TIC, le textile et le commerce. Cela est lié à un certain nombre de facteurs incluant leur pourcentage d'émissions de GES et l'efficacité dans l'utilisation de l'énergie et des ressources, les répercussions des nouvelles politiques environnementales sur l'emploi, le pourcentage de jeunes et le niveau de la demande de remplacement des travailleurs plus âgés. Ces secteurs représentent environ un tiers de l'emploi total en Europe. Ensemble, les 8 secteurs sélectionnés représentent environ un quart de la demande totale de travailleurs (nouveaux emplois et remplacement des emplois existants).
- L'analyse de la documentation suggère que les effets combinés sur l'emploi des politiques supplémentaires nécessaires à la satisfaction des objectifs en matière d'énergie et de climat d'ici à 2020 sont susceptibles d'être limités (jusqu'à 1,5% net). Toutefois, on constatera des bouleversements au sein des secteurs : les répercussions les plus significatives (d'un point de vue relatif) sur l'emploi (en pourcentage) au sein de l'UE 27 sont attendues dans l'industrie textile, les services publics et l'ameublement (négatives) et l'industrie de la construction (positives) et, dans le même temps, les répercussions les plus importantes (d'un point de vue absolu) sont attendues dans l'industrie de la construction, le textile, l'ameublement, les TIC, la distribution et le commerce. Outre cette dimension sectorielle, les répercussions de l'écologisation de l'économie sur l'emploi varient de manière significative selon la région, la période et la catégorie professionnelle (les personnes faiblement ou moyennement qualifiées seront plus touchées). Les répercussions indirectes sur les emplois dans les chaînes de valeur et d'approvisionnement peuvent être bien plus grandes. Les répercussions à long terme de l'écologisation de l'économie sur l'emploi dépendront des investissements réalisés dans les solutions vertes.
- Les faits montrent que les syndicats pourraient adopter des rhétoriques bien différentes au regard de la corrélation entre emplois et environnement allant d'une rhétorique pro-technologique aux termes de laquelle l'écologisation de l'économie n'aurait aucun impact négatif sur l'emploi à une rhétorique axée sur le mouvement social aux termes de laquelle ils pourraient exhorter à la création de formes alternatives de production. Les exemples d'initiatives syndicales axées sur les emplois verts pour les jeunes analysés dans la présente étude ainsi que les aperçus sectoriels qui l'accompagnent montrent de grandes divergences, notamment, en termes de rhétoriques adoptées (et leur association), de perspective géographique, d'échelle, de période de mise en œuvre, de nombre de partenaires impliqués et de types d'activités.
- Les compétences vertes jouent un rôle important dans les carrières des jeunes dans les secteurs traditionnels. Il a récemment été prouvé que les travailleurs formés aux compétences vertes qui sont intégrées à un éventail plus large de compétences professionnelles sont mieux équipés que les travailleurs ne disposant que d'une formation à un petit éventail de compétences vertes. Une formation alliant des compétences vertes aux véritables fondations que sont les compétences plus traditionnelles offre aux travailleurs des possibilités plus nombreuses et de meilleure qualité sur le marché du travail.
- En termes d'amélioration des compétences, l'écologisation de l'économie pourrait engendrer les conséquences suivantes (comme cela a été identifié dans la documentation) : a) une augmentation de la demande de compétences hautement

¹² Les données des tableaux (sauf mention contraire) ont été fournies par le CEDEFOP et s'appliquent aux 33 pays suivants : l'UE 27, les pays candidats à l'adhésion (Croatie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine et la Turquie), l'Islande, la Norvège et la Suisse. Les définitions des secteurs sont fournies en Annexe 1.

spécialisées, b) une amélioration (et non une évolution) de l'éventail actuel des compétences, c) une augmentation du fossé entre travailleurs hautement qualifiés et travailleurs moins qualifiés qui se creusera avec le temps, d) la création de fortes pressions en faveur d'un ajustement sur les travailleurs moins qualifiés dans les secteurs à fortes émissions de carbone, et notamment dans les principales industries émettrices, (surtout les services publics, la construction et les produits chimiques), e) une augmentation de la demande de compétences transférables, y compris en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STEM), la polyvalence et les compétences interdisciplinaires et autres compétences telles que la mise en pratique, l'intelligence sociale, la réflexion et l'adaptabilité, les compétences interculturelles, la pensée calculatoire, la maîtrise des nouveaux médias, la conceptualisation, la gestion de la charge cognitive et la collaboration virtuelle.

- Le rôle des syndicats est surtout essentiel dans l'amélioration de la promotion des travailleurs faiblement qualifiés et des jeunes dans les secteurs sélectionnés. Le potentiel de l'écologisation des secteurs en termes de carrière est étroitement lié à la nature des lieux de travail syndiqués où les postes et le passage d'un poste à un autre, font partie intégrante d'un éventail plus large de négociations entre le syndicat et la direction. Du fait de la nature quelque peu prévisible des processus d'ajustement, les possibilités de collaboration entre les syndicats et des partenaires afin de faciliter la transition des travailleurs faiblement qualifiés et des jeunes, sont considérables. Ce rapport, et les aperçus sectoriels qui l'accompagnent, a identifié plus d'initiatives syndicales destinées à améliorer les compétences vertes des jeunes que d'initiatives syndicales destinées à l'emploi.
- L'analyse de la documentation, ainsi que l'enquête réalisée auprès des organisations membres de la CES, a montré qu'à l'heure actuelle, les initiatives syndicales axées sur l'emploi et la formation durables des jeunes sont majoritairement axées sur l'écologisation des actuels lieux de travail et/ou sur la sensibilisation en général. Bien que ces mesures soient excellentes, ces initiatives ne vont pas au cœur du problème, à savoir le processus de production en lui-même et son impact sur l'environnement. Des initiatives syndicales ambitieuses sont donc nécessaires dans des secteurs ou des activités professionnelles de premier plan, des initiatives associant la formation et/ou l'emploi des jeunes et des activités transformant le rôle des travailleurs dans les processus d'écologisation, en étudiant le potentiel d'une action collective, etc., par exemple : le projet Lucas Airport, l'initiative du syndicat Unite au sein de la Brasserie Magor et le projet de formation de DGB intitulé « Utilisation efficace des ressources pour les employés et les comités d'entreprise » qui, bien que n'étant pas spécifiquement dédiés aux jeunes, sont de parfaits exemples dans ce domaine.

3.1. Sélection des secteurs

Cette étude a pour objectif de fournir un aperçu du potentiel en termes d'emploi et des changements démographiques en cours dans différents secteurs liés à l'écologisation de l'économie. La sélection des secteurs a été effectuée sur la base des 4 critères suivants :

1. importance du secteur en termes de pourcentage des émissions de GES et potentiel/implications pour l'utilisation efficace de l'énergie et des ressources.
2. répercussions des nouvelles politiques environnementales (en plus de celles actuellement mises en œuvre) sur l'emploi dans les différents secteurs.
3. pourcentage de jeunes dans les secteurs, y compris son évolution sur période 2008-2011.
4. degré de la demande de remplacement suite à un départ à la retraite, une migration, un décès ou une mobilité professionnelle/sectorielle des travailleurs actuels.

Sur la base des critères ci-dessus, les 8 secteurs suivants¹³ ont été sélectionnés :

¹³ Le document expliquant la sélection de ces 8 secteurs est disponible auprès de la CES.

1. Industrie automobile ;
2. Industrie chimique ;
3. Construction ;
4. Distribution & Commerce ;
5. Ameublement ;
6. TIC ;
7. Textile ;
8. Services publics (y compris, l'électricité, le gaz et l'eau. Cela exclut l'assainissement).

Les secteurs susmentionnés peuvent inclure des entreprises publiques généralement caractérisées par des taux de syndicalisation des travailleurs plus élevés. Toutefois, les entreprises de ces secteurs sont majoritairement privées. Les secteurs publics comme la santé et l'éducation ont été exclus de cette étude puisqu'ils sont considérés comme moins pertinents (au moins directement) par exemple en termes d'émissions de GES ou de répercussions des nouvelles politiques environnementales sur l'emploi.

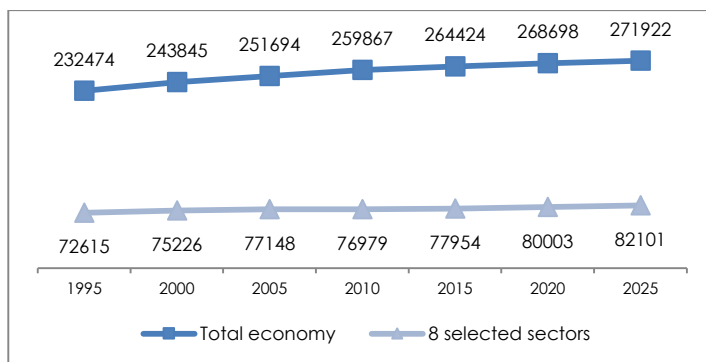
Les sections ci-dessous résument les tendances pertinentes en matière de démographie, d'emploi et d'amélioration des compétences dans les secteurs sélectionnés. Ces sections incluent également des conclusions des documents et des études de cas illustrant l'action syndicale dans les domaines de l'emploi et de la formation. Les tendances spécifiques aux secteurs sont analysées dans les aperçus sectoriels qui sont joints à cette étude.

3.2. Tendances en matière de démographie et d'emploi¹⁴

Importance des secteurs sélectionnés

La sélection des secteurs est équilibrée, à la fois en termes de taille des secteurs (grands/petits) et de spécialisation (production/services). Le Graphique 8 et le Tableau 3 ci-dessous montrent que les 8 secteurs sélectionnés représentent approximativement un tiers de l'emploi total en Europe. En 2010, ces mêmes secteurs employaient environ 77 millions de personnes sur un total d'environ 260 millions pour toute l'économie.

Graphique 8 : Dynamiques de l'emploi dans les secteurs sélectionnés et l'économie totale, en milliers



Source : Calculs des auteurs sur la base des données du CEDEFOP

Tableau 3 : Pourcentage d'employés dans les secteurs sélectionnés, en% de l'emploi dans l'économie totale

	2010	2025
Textile	1,4	1,1
Industrie chimique	1,4	1,4
Industrie automobile	0,9	0,9
Ameublement	1,4	1,3
Services publics	1,1	1,0
Construction	6,8	6,9
Distribution & Commerce	14,5	15,4
TIC	2,0	2,1
8 secteurs sélectionnés	29,6	30,2

Source : Calculs des auteurs sur la base des données du CEDEFOP

Tendances en matière de démographie et d'emploi

¹⁴ Certaines données présentes dans cette section et dans d'autres ont été tirées, par les auteurs, des prévisions du CEDEFOP en matière d'offre et de demande de compétences à l'horizon 2025 qui couvre 33 pays : l'UE 27, les pays candidats à l'adhésion (Croatie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine et la Turquie), l'Islande, la Norvège et la Suisse.

Le Tableau 4 révèle que la majorité des jeunes travailleurs dans les 8 secteurs sélectionnés travaillent dans le commerce de détail, les travaux de construction spécialisés, le commerce de gros (distribution), la construction de bâtiments et le secteur automobile. Toutefois, la part la plus importante de jeunes travailleurs par rapport à la population active se trouvait dans le commerce de détail, le textile (hors cuir), l'ameublement et les activités de construction spécialisées.

Tableau 4 : Pourcentage d'employés âgés de 15 à 24 ans par rapport à l'emploi total (+ de 15 ans) par activité économique en 2011

Activité économique (code NACE à deux chiffres, révision 2)	TOTAL (15-24)	TOTAL (15 ans et plus)	Répartition en%
Services de commerce de détail, à l'exception des automobiles et motocycles	3792,6	22104,8	17,2%
Industrie de l'habillement	297,5	2180,9	13,6%
Travaux de construction spécialisés	1245,6	10065	12,4%
Fabrication de textiles	141,5	1323,8	10,7%
Fabrication de meubles	149,7	1498,7	10,0%
Industrie du cuir et de la chaussure	55,8	583,7	9,6%
Fabrication de véhicules à moteur, remorques et semi-remorques	310,1	3268,7	9,5%
Construction de bâtiments	593,3	6289,4	9,4%
Industrie du caoutchouc et des plastiques	164,6	1804,9	9,1%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	148,3	1730,6	8,6%
Génie civil	156,3	1944,3	8,0%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et motocycles	650,7	8348,9	7,8%
Services d'information	29,4	398	7,4%
Industrie chimique	106,5	1524,3	7,0%
Distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	113,1	1801,4	6,3%
Programmation, conseil et autres activités informatiques	177,4	2838,4	6,3%
Fabrication de produits pharmaceutiques de base et de préparations pharmaceutiques	53,3	860,2	6,2%
Captage, traitement et distribution d'eau	19,0	509,5	3,7%
TOTAL - Ensemble des activités NACE	24130,1	249664,2	9,7%

Ces statistiques couvrent l'UE 27 ainsi que l'Islande, la Norvège, la Turquie, la Suisse et la Croatie (pas de données pour Andorre, le Liechtenstein, Monaco et Saint-Marin). Pour bon nombre d'activités économiques détaillées, des données spécifiques ne sont pas disponibles.

Ce tableau utilise la classification des secteurs sélectionnés qui est fournie en Annexe 1.

Source : EFT Eurostat

Le Tableau 5 montre que le pourcentage des personnes employées entre 2010 et 2025 dans les secteurs sélectionnés devrait légèrement augmenter du fait de la dynamique positive attendue dans les principaux secteurs sélectionnés (construction, distribution et commerce et TIC). La principale répercussion négative pour ces travailleurs est attendue dans le secteur textile, alors que les secteurs de l'ameublement et des services publics ne devraient subir qu'une légère baisse (voir Tableau 5). Le pourcentage de travailleurs dans les secteurs automobile et chimique devrait, selon les projections, rester stable sur cette période.

Tableau 5 : Dynamique de l'emploi (%) et principaux indicateurs en matière d'emploi (milliers), 2010-2025

	Dynamique de l'emploi			Principaux indicateurs en matière d'emploi, milliers		
	Taux de croissance annuelle moyenne de l'emploi direct sur la période 1995-2010	Taux de croissance annuelle moyenne de l'emploi direct sur la période 2010-2025	Taux de demande annuelle moyenne de remplacement	Nouveaux emplois	Demande de remplacement	Total des besoins
Textile	-3,14%	-0,99%	2,30%	-543	1482	939
Industrie chimique	-0,82%	0,12%	2,44%	68	1633	1701
Industrie automobile	-0,15%	0,08%	2,36%	28	996	1024
Ameublement	0,24%	-0,14%	2,42%	-78	1609	1531
Services publics	-0,72%	-0,58%	2,53%	-254	1320	1066
Construction	0,57%	0,40%	2,40%	1048	7549	8597
Distribution & Commerce	1,19%	0,76%	2,61%	4317	17767	22084
TIC	2,22%	0,68%	2,58%	536	2442	2978
8 secteurs sélectionnés	0,40%	0,44%	2,46%	5122	34798	39920
Économie totale	0,79%	0,31%	2,77%	12055	131288	143343

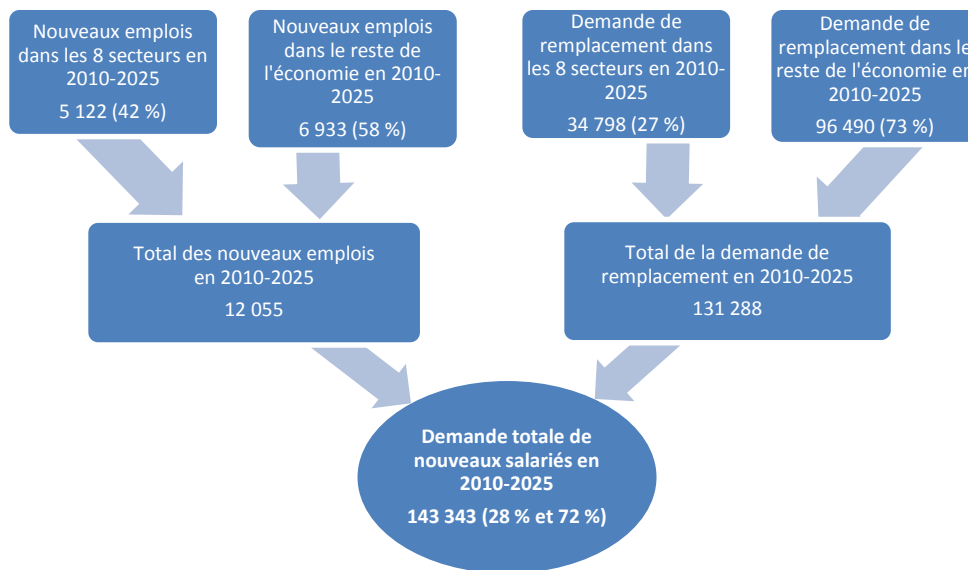
Source : Calculs des auteurs sur la base des données du CEDEFOP

Comme le suggèrent les chiffres en valeur absolue du Tableau 5, parmi les secteurs sélectionnés, ceux de la construction, de la distribution et du commerce et des TIC seront les principaux moteurs de la croissance de l'emploi sur la période 2010-2025. Les données montrent que les trois principaux secteurs sélectionnés, à savoir la construction, la distribution et le commerce et les TIC, devraient connaître une croissance de l'emploi bien plus forte que

la moyenne de l'économie totale et créer environ la moitié des nouveaux emplois sur la période 2010-2025 (environ 6 millions sur un total de 12 millions de nouveaux emplois). Dans ces secteurs, la demande de remplacement ne sera pas plus forte que la moyenne de l'économie totale mais, sur cette période, il est prévu qu'elle représente approximativement 20% de la demande de remplacement totale (environ 28 millions sur 131 millions d'emplois remplacés). De ce fait, le besoin total de travailleurs (nouveaux emplois et demande de remplacement) dans ces secteurs devrait représenter près d'un quart de celui de l'économie totale (approximativement 33,7 millions sur 143,3 millions d'emplois nécessaires).

Les données du Tableau 5 sont illustrées dans le Graphique 9 qui montre qu'ensemble, les 8 secteurs sélectionnés représenteront approximativement 40% du total des nouveaux emplois, 27% du besoin total de remplacement et 28% du besoin total de travailleurs.

Graphique 9 : Besoin total de travailleurs dans les secteurs sélectionnés sur la période 2010-2025, milliers et pourcentages



Source : Calculs des auteurs sur la base des données du CEDEFOP

Répercussions de l'écologisation sur l'emploi

Globalement, les prévisions indiquent que les politiques nécessaires à la satisfaction des objectifs 20-20-20 de l'UE n'auront qu'un impact limité sur le niveau global de l'emploi. La plupart des études indiquent des répercussions sur l'emploi positives mais limitées avec une amélioration de l'ordre de 1-1,5% (net) d'ici à 2020 alors que les modélisations des prévisions ont montré, que globalement, les politiques avaient eu un impact minime sur l'emploi total (Cambridge Econometrics et al, 2011).

Les dernières prévisions destinées à analyser uniquement les répercussions des politiques supplémentaires nécessaires à la satisfaction des objectifs en matière d'énergie et de climat, prévoient la création de 250 000 emplois au sein de l'UE d'ici à 2020 grâce aux politiques de réduction des émissions de carbone, soit une augmentation de 0,6% par rapport au scénario impliquant la continuité (CEDEFOP, 2013). Puisque les industries à faibles émissions de carbone nécessitent, en règle générale, une main-d'œuvre relativement plus importante par unité produite, les embauches associées à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone compensent donc les licenciements dans les secteurs contractuels, engendrant ainsi un impact positif minime en termes d'emploi.

Comme le montre le Tableau 6, les répercussions sur l'emploi des nouvelles politiques nécessaires à la satisfaction des objectifs 20-20-20 varieront selon le secteur. De récentes

prévisions macroéconomiques (Cambridge Econometrics et al, 2011) montrent que les répercussions négatives relatives les plus significatives sur l'emploi (en pourcentage) au sein de l'UE 27 sont attendues dans l'industrie textile, les services publics et l'ameublement et les répercussions relatives positives relatives les plus significatives dans l'industrie de la construction. La principale évolution des niveaux d'emploi (positive ou négative) surviendra dans les secteurs de la construction, du textile, de l'ameublement, des TIC et de la distribution et du commerce.

Tableau 6 : Impact absolu des nouvelles politiques en matière de changement climatique sur l'emploi au sein de l'UE 27 avec des différences minimales et maximales prévues (milliers et%) selon le scénario de base 2009-2020*

Secteur	Min		Max	
	Milliers	%	Milliers	%
Industrie automobile	4,2	0,18	23,7	1,02
Industrie chimique	-53,4	-1,58	36,3	1,07
Construction	-291,4	-1,93	413,2	2,74
Distribution & Commerce	-95,2	-0,27	30	0,09
Services publics	-44,9	-3,18	-11,1	-0,79
Ameublement	-112,4	-4,28	10,8	0,41
TIC	-103	-2,5	18	0,4
Textile	-171,8	-7,20	15,1	0,63
8 secteurs sélectionnés	-867,9	-1,3	536	0,8

* Sur la base du code NACE à deux chiffres, révision 1.1. Le scénario de base s'appuie sur les prévisions 2009 du modèle PRIMES. PRIMES est un modèle économique de l'énergie au sein de l'UE permettant d'effectuer des prévisions, d'élaborer des scénarios et d'analyser les répercussions de politiques à l'horizon 2030 ; voir Commission européenne (2010). Le scénario de base inclut déjà l'actuelle politique environnementale et toutes les modifications connexes apportées au marché du travail auxquelles elle donne lieu (la réduction de moitié des émissions de CO₂ par rapport aux niveaux de 1990 nécessaire à la satisfaction de l'objectif d'émissions de 20% est prise en compte). Les scénarios minimum et maximum incluent les répercussions des nouvelles politiques environnementales et non les répercussions générales de l'ensemble des politiques environnementales. Pour chaque secteur, les scénarios minimum et/ou maximum peuvent varier. Pour en savoir plus, se référer à l'étude référencée.

Source : Préparé par les auteurs sur la base de documents de Cambridge Econometrics et al (2011)

Les répercussions sur l'emploi des nouvelles politiques nécessaires à la satisfaction des objectifs 20-20-20 de l'UE sont également susceptibles de varier selon le pays et la région. On estime que les pressions en faveur d'un ajustement découlant d'une transition verte surviendront principalement dans les secteurs à fortes émissions de carbone (HCIS)¹⁵. Selon une récente étude, il existe d'énormes disparités entre les États membres de l'UE en termes de pourcentage de travailleurs dans les secteurs à fortes émissions de carbone qui atteint plus de 52% chez les nouveaux États membres, à savoir l'UE 10, contre un peu plus de 40% au sein de l'UE 15 (Commission européenne - OIT, 2011a). Si on ne tient compte que des 15 principales industries émettrices (puisque les HCIS représentent près de 95% des émissions totales de CO₂ et près de 85% des émissions totales générées par la production), la disparité entre les États membres de l'UE 10 et ceux de l'UE 15 est encore plus forte : au sein de l'UE 10, plus d'1 employé sur 5 travaille dans les 15 principales industries émettrices, soit plus de deux fois plus (9,5%) que dans les États membres de l'UE 15.

Les répercussions à long terme de l'écologisation de l'économie sur l'emploi dépendront des investissements réalisés. Selon Cambridge Econometrics et al (2011), au-delà de 2020, le nombre d'emplois qui perdureront peut être remis en question sauf si les investissements initiaux se poursuivent ou si de nouveaux investissements sont réalisés. Il existera certainement une demande dans la maintenance et le remplacement, mais elle sera bien inférieure à la demande de nouveaux emplois engendrée par des périodes d'investissements intenses. Dans les secteurs nécessitant des investissements lourds, certains sous-secteurs pourraient être touchés par des répercussions négatives (par exemple, le charbon, la production de pétrole et de diesel, les engrais, l'aluminium et le transport routier).

Les répercussions nettes à long terme de l'écologisation de l'économie dépendront non seulement de l'ampleur et de l'intensité des investissements, mais aussi d'autres facteurs, dont

¹⁵ Les secteurs à fortes émissions de carbone incluent toutes les industries à fortes émissions de carbone dont les émissions de GES sont supérieures à la valeur médiane (Commission européenne - OIT, 2011a).

les fuites de carbone, les prix du carbone et ceux de l'énergie. Les répercussions globales « nettes » sur l'emploi sont la somme des répercussions directes et indirectes (à savoir les répercussions sur l'emploi dans les chaînes de valeur et d'approvisionnement). Les répercussions indirectes sur l'emploi sont difficilement mesurables et nécessitent des modèles économétriques complexes. Toutefois, le fait qu'elles soient difficiles à mesurer ne signifie pas que les répercussions indirectes, et donc les conséquences nettes sur l'emploi, peuvent être ignorées.

Le Tableau 7 ci-dessous illustre 4 scénarios de répercussions directes et indirectes des politiques climatiques sur l'emploi : pertes d'emplois (scénario A), emplois verts mais baisse de la productivité (scénario B), perte d'emplois polluants (scénario C) et croissance verte (scénario D). Ce Tableau montre que les répercussions indirectes pourraient jouer un rôle significatif dans les scénarios A et B. D'un autre côté, pour ce qui est des scénarios C et D, les répercussions négatives indirectes peuvent ne pas être significatives et pourraient être ignorées. Toutefois, surtout à court terme et en se basant sur des objectifs de réduction significative des émissions, les prix de l'énergie sont susceptibles d'augmenter sensiblement, ce qui aurait des répercussions négatives indirectes majeures en termes d'emploi.

Tableau 7 : Répercussions directes et indirectes des politiques climatiques sur l'emploi - différents scénarios

	Répercussions directes principalement négatives	Répercussions directes principalement positives
Répercussions indirectes principalement négatives	<p>A. « Pertes d'emplois »</p> <ul style="list-style-type: none"> • énergie verte avec augmentation des coûts • augmentation du prix du carbone (énergies fossiles) • fuite de carbone • forte baisse de la production « polluante » traditionnelle • pas assez de nouvelles activités vertes ou à faibles émissions de carbone • baisse du PIB et du revenu réel • répercussions négatives en retour 	<p>B. « Emplois verts mais baisse de la productivité »</p> <ul style="list-style-type: none"> • pas de fuite significative de carbone • pertes directes d'emplois modérées • augmentation des énergies renouvelables • augmentation des emplois à faibles émissions de carbone • baisse du revenu réel et répercussions négatives indirectes • baisse de la productivité • les répercussions globales sur l'emploi sont la somme des répercussions directes principalement positives et des répercussions négatives indirectes
Répercussions indirectes principalement positives	<p>C. « Pertes d'emplois polluants »</p> <ul style="list-style-type: none"> • pertes d'emplois directs (production « polluante ») • fuite de carbone • augmentation faible mais insuffisante des énergies renouvelables et des emplois à faibles émissions de carbone • répercussions positives indirectes grâce à une augmentation de la productivité qui compense les répercussions négatives sur le revenu réel de l'augmentation des coûts de l'énergie 	<p>D. « Croissance verte »</p> <ul style="list-style-type: none"> • nouvelle production d'énergie verte efficace ou à faibles émissions • pas de fuite significative de carbone • nouvelles activités de production dans le secteur de l'industrie (technologie efficace d'un point de vue énergétique ; production plus verte dans les secteurs traditionnels) compensant totalement la perte d'emplois dans la production « polluante ». • augmentation ou, au minimum, absence de baisse de la productivité sans répercussions sur le PIB, le revenu réel et l'emploi à long terme (par rapport à la continuité)

Source : Préparé par les auteurs sur la base des documents de l'EMCO, 2010.

Implications et domaines d'action pour les syndicats

Il est essentiel d'analyser les implications des tendances en matière d'emploi évoquées ci-dessus sur les politiques et les agendas des syndicats. Ces implications peuvent être diverses et variées et dépendront de la rhétorique adoptée par chaque syndicat en matière de relation entre emplois et environnement. Rätzl et Uzzell (2011) ont identifié 4 « rhétoriques » récurrentes majeures que les syndicats ont adoptées ou peuvent adopter à cet égard (Tableau 8). Cela peut aller d'une rhétorique pro-technologique aux termes de laquelle l'écologisation de l'économie n'aurait aucun impact négatif sur l'emploi à une rhétorique axée sur le mouvement social aux termes de laquelle ils pourraient exhorter à la création de formes alternatives de production. Ces rhétoriques ne s'excluent pas mutuellement. Plusieurs

rhétoriques peuvent être adoptées en même temps. Les rhétoriques, et leurs caractéristiques, que les syndicats ont adoptées/adopteront dépendront de leur histoire et des positions des membres qui élaborent les politiques et les stratégies syndicales.

Tableau 8 : Rhétoriques des syndicats illustrant de quelle manière ils perçoivent la relation entre emploi et environnement

<p>La solution technologique</p>	<p>Aux termes de cette conviction, la protection de l'environnement ne menace pas les travailleurs, puisque l'innovation verte créera de nouveaux emplois et une économie à faibles émissions de carbone peut être atteinte grâce à la croissance économique. Elle s'appuie sur la croissance économique qui répond aux deux objectifs que sont la protection de l'industrie grâce à la modernisation et la protection de l'environnement grâce à une réduction des émissions. Cette rhétorique ne reconnaît toutefois pas les aspects sociaux du travail (à savoir la possibilité qu'une efficacité technologique accrue puisse réduire la demande de main-d'œuvre).</p>
<p>La transformation sociale</p>	<p>Cette perspective suggère que le changement environnemental et le changement social doivent aller de paire. Les interviews de Rätzzel et d'Uzzell sur ce sujet ont permis de mettre en lumière les relations étroites entre profession et identité personnelle. Par exemple, il existe des distinctions sociales profondes entre le travail manuel et le travail administratif et les rôles féminin et masculin et un changement de profession peut constituer une menace sur ce sentiment d'identité. Les chercheurs suggèrent que ce point soit pris en compte dans les programmes de reconversion aux « emplois verts » qui, pour être des réussites, doivent présenter le travail comme stimulant et valorisant. Présenter les industries chimiques ou charbonnières comme « polluantes », par exemple, peut empêcher les travailleurs de ces secteurs de produire les efforts nécessaires en matière de changement climatique en remettant en cause leur sentiment d'identité et leur fierté à travailler.</p>
<p>Les intérêts mutuels</p>	<p>Aux termes de cet argument, les syndicalistes devraient s'impliquer totalement dans un dialogue avec les travailleurs et parvenir à une vision commune qui servirait les intérêts immédiats des travailleurs. Ces intérêts pourraient faciliter l'élaboration de politiques « gagnant-gagnant » réduisant tout conflit perçu entre la protection de l'emploi et la protection de l'environnement. Par exemple, un syndicat de travailleurs du transport encourage ses membres chauffeurs de camions à passer moins de temps sur la route afin de permettre le transport d'un plus grand volume de marchandises par le rail ou par bateau (tout en s'assurant qu'elles sont toujours transportées par camion au moins sur une partie du trajet), ce qui signifie que les chauffeurs peuvent passer plus de temps avec leur famille tout en créant un système de transport plus durable.</p>
<p>Le mouvement social</p>	<p>Aux termes de ce point de vue, les initiatives environnementales doivent être associées à des questions sociétales plus vastes telles que la santé et la sécurité, voire la démocratie. Aux termes de cette rhétorique, les syndicats, en tant que mouvements sociaux, non seulement protègent leurs travailleurs, mais protègent également les conditions de vie et de travail de la société dans son ensemble. Par exemple, les syndicats peuvent jouer un rôle dans l'amélioration du bien-être des êtres humains grâce à un environnement plus sain ou remettre en cause les modèles de production et en développer des alternatifs.</p>

Source : Préparé par les auteurs sur la base de documents de Rätzzel et Uzzell, 2011.

L'analyse de la documentation, tout comme l'enquête réalisée auprès des organisations membres de la CES (voir Chapitre 4, section 4.3), n'a identifié qu'un petit nombre d'initiatives syndicales axées sur la création d'emplois pour les jeunes travailleurs dans le domaine du développement durable. Cela a été confirmé par d'autres études. Par exemple, les enquêtes réalisées par le Labour Research Department pour le compte du Trade Union Congress (TUC) en 2009 (1 300 réponses)¹⁶ et en 2012 (1 200 réponses)¹⁷ ont démontré que seulement 7% des personnes interrogées avaient déclaré que leur employeur créait de nouveaux emplois « verts ». Bien que cette question n'ait pas de lien spécifique avec l'emploi des jeunes travailleurs, le faible pourcentage d'employeurs créant de nouveaux emplois verts démontre la limite des possibilités dans ce domaine.

Les initiatives syndicales actuellement axées sur la création d'emplois durables pour les jeunes travailleurs diffèrent, notamment, en termes d'échelle et d'ambition, de rhétorique et de partenaires impliqués. Récemment, une initiative de la CGIL (Confédération générale italienne du travail) visant à lancer un Plan pour l'Emploi (voir Encadré 1 ci-dessous) est un parfait exemple de campagne syndicale ambitieuse et autonome destinée à lancer un mouvement social dans le domaine de l'écologisation des industries qui, espérons-le, pourrait entraîner la création d'un nombre significatif d'emplois durables.

¹⁶ Informations concernant l'enquête 2009 disponibles à l'adresse suivante : <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1319>.

¹⁷ Informations concernant l'enquête 2012 disponibles à l'adresse suivante : <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1529>.

Encadré 1 : « Plan pour l'Emploi » de la Confédération générale italienne du travail

Le 26 janvier 2013, la CGIL (Confédération générale italienne du travail) a lancé son Plan pour l'Emploi (*Piano del Lavoro*) en réaction à la conjoncture socioéconomique difficile qui fait rage en Italie en 2013. Le principal argument du lancement et de la mise en œuvre de ce Plan était que la croissance riche en emplois est la seule solution face à la crise, au processus de désindustrialisation et à la perte de vitesse de l'industrie touristique dans le pays. Grâce à cette initiative, la CGIL a décidé d'aller au-delà des limites traditionnelles de la représentativité et de l'élaboration de politiques en consultant l'intégralité de l'organisation et des travailleurs quant à la possibilité de soutenir un projet dans l'intérêt du pays tout entier, pas seulement le marché du travail (à savoir un programme destiné à transformer le modèle de développement et à sortir de la crise).

Ce plan a pour objectif de créer des emplois durables pour les jeunes, surtout dans les régions du Sud, tout en protégeant les emplois actuels dans les secteurs plus traditionnels. Ce plan stipule que tous les emplois, qu'ils soient nouveaux ou actuels, doivent être décents, s'appuyer sur un contrat, être rémunérés et bénéficier de protections universelles et d'une formation. L'accent est mis sur les nouveaux emplois liés à différentes activités durables, y compris : la protection du territoire et de l'héritage culture, l'économie basée sur la connaissance et l'innovation et la durabilité des réseaux d'infrastructures (construction, énergie, transport, etc.).

Plus spécifiquement, ce Plan identifie un certain nombre de domaines dans lesquels il est urgent d'intervenir et de créer de nouveaux emplois, y compris : la réorganisation hydrologique du territoire, une agriculture non-invasive compatible avec l'environnement ; des mesures de prévention antisismiques pour les bâtiments classés ; la mise en œuvre de mesures de sécurité dans les écoles ; la conception de bâtiments non-invasifs dans le cadre de processus de régénération urbaine et d'économie d'énergie ; la conception de centres commerciaux, l'adoption de nouvelles habitudes de consommation et la valorisation des villes ; des économies d'énergie et la réduction des coûts de l'énergie grâce aux énergies renouvelables ; des réseaux « intelligents » de gestion des flux de l'électricité ; la protection de l'environnement et la réhabilitation des sites pollués, les transports publics locaux et des infrastructures logistiques.

Ce programme sera mis en œuvre sur la période 2013-2015. Toutefois, cela inclut également un plan extraordinaire en faveur de la création directe d'emplois qui devrait être lancé sur le champ. Celui-ci prévoit la mise en œuvre immédiate des mesures suivantes : la réhabilitation du territoire, y compris le recrutement de jeunes travailleurs et de travailleurs qualifiés ; un concours spécifique en vue du recrutement de jeunes dans l'administration publique ; la réunification et l'augmentation du fonds d'exonération fiscale en vue du recrutement de jeunes et de femmes avec l'obligation de la signature d'un contrat permanent et la création d'un plan extraordinaire pour l'emploi des jeunes par le biais des services publics ou l'intervention de l'état.

Les ressources totales nécessaires à la mise en œuvre de ce plan se montent à environ 50 milliards d'euros en moyenne pour la période de 3 ans entre 2013 et 2015, dont entre 15 et 20 milliards d'euros pour le Plan extraordinaire en faveur de la création directe d'emplois. Une analyse d'impact préalable du programme précise que, par rapport au scénario de base (aucune nouvelle politique n'est mise en œuvre), ce Plan pourrait permettre, entre 2013 et 2015, la création de 2,9% de nouveaux emplois et de réduire le taux de chômage de 7%. Des estimations économétriques spécialement réalisées à l'égard du Plan pour l'Emploi par le Centre européen de recherche (CER) précisent que plus d'un million d'emplois pourraient être créés en 3 ans et qu'environ 40% de ces nouveaux emplois pourraient être occupés par des jeunes entre 15 et 29 ans. Toutefois, il n'est pas encore possible de mesurer les véritables résultats de cette initiative parce qu'elle est trop récente et qu'à l'échelle locale, un délai est nécessaire pour lancer ce plan pour l'emploi et en mesurer les répercussions.

Le contenu de ce Plan pour l'Emploi est susceptible d'être débattu et d'accueillir la contribution des structures locales de la CGIL et de ses fédérations à tous les niveaux. La CGIL impliquera également d'autres organisations syndicales, employeurs, acteurs politiques et institutionnels, ONG et universités lors de la phase d'élaboration et lors de la phase de mise en œuvre à l'échelle locale. Des « Plans pour l'Emploi » locaux sont actuellement en cours d'élaboration par des confédérations locales et régionales de la CGIL et donneront lieu à des négociations spécifiques avec les autorités (à l'échelle de la région, du département ou de la ville).

Récemment, le dialogue entre les syndicats et entre les syndicats et le patronat sur les questions les plus pressantes (par exemple, les allocations chômage) a connu une avancée significative au regard du Plan. Cependant, pour s'assurer de la réussite de sa mise en œuvre, une action politique forte et un véritable tournant dans les politiques économiques sont nécessaires. La création d'emplois est possible si le gouvernement abandonne les plans d'austérité au profit de l'investissement (qu'il soit privé ou public). Toutefois, la réussite globale de cette proposition, dans ce contexte et dans d'autres contextes nationaux, dépend de la véritable force contractuelle et des ressources réellement disponibles (y compris à l'échelle européenne et internationale) et, pour finir, de la capacité des partenaires sociaux et des acteurs de la vie politique à entamer un dialogue et à parvenir à un accord.

Sources : CGIL (2013), informations supplémentaires fournies par la CGIL.

D'autres initiatives syndicales sont encore plus ambitieuses en termes d'activités. Leur objectif est non seulement de créer des emplois pour les jeunes, mais aussi, entre autres choses, de permettre l'amélioration des compétences vertes, de fournir des services d'orientation et de lancer des activités de sensibilisation, par exemple par la formation d'« ambassadeurs verts ». Toutefois, cet éventail complexe d'activités ne pourra exister sans alliances avec différentes

parties prenantes, chacune apportant sa pierre à l'édifice que constitue l'objectif commun de cette initiative. Comme l'expliquent Rätzhel et Uzzell (2013), « suite à la fusion de la protection des travailleurs et celle de l'environnement, les syndicats doivent forger des alliances avec des mouvements de protection de l'environnement ». On peut également argumenter que pour garantir la solidité de ces alliances, elles doivent être étendues au-delà des représentants des travailleurs et des protecteurs l'environnement. Le Green Skills Partnership for London (voir Encadré 2 ci-dessous) dont l'objectif est d'associer plusieurs rhétoriques est un parfait exemple de ces alliances.

Encadré 2 : Green Skills Partnership for London

Le Green Skills Partnership for London (GSPL) associe des syndicats, le patronat, des universités, des représentants de la communauté, le Sector Skills Council (Asset, Summit and Construction), Job Centre Plus et les London Borough Councils. Il a été créé afin d'améliorer les relations, de créer des partenariats et d'offrir une formation à la durabilité et des possibilités d'emploi. En seulement 18 mois, ce partenariat a évolué, de son lancement en tant qu'expérimentation dans l'Est de Londres à sa réussite dans le Sud de Londres, avant de devenir un vaste partenariat à l'échelle de la ville entière. Il s'est inspiré du projet « Apollo Alliance » mis en place sur la côte ouest des États-Unis dont l'Institute of Public Policy Research (IPPR) et d'autres organisations telles que le Trade Union Congress (TUC) étaient chargés de la promotion au Royaume-Uni.

Les principaux objectifs du partenariat GSPL sont la coopération et l'innovation autour des principes du développement durable dans le cadre d'un développement « ascendant », la création d'emplois locaux et des initiatives de promotion de l'expérience professionnelle/l'emploi/l'apprentissage dans les domaines de la durabilité environnementale, du changement climatique et de la réduction des émissions de carbone. De plus, ce projet vise une implication innovante des communautés, notamment les plus vulnérables et défavorisées, dans la lutte contre la pauvreté énergétique, le changement climatique et la création de communautés durables ; la promotion de la conscience environnementale permettant au patronat, aux familles et aux communautés d'articuler leurs besoins, de mettre sur pieds ou de participer à des initiatives et d'améliorer le potentiel en matière d'emploi et, pour finir, de proposer des conseils avisés dans le domaine des formations et des emplois respectueux de l'environnement, principalement sur les marchés de la rénovation, de l'énergie domestique, des déchets et des nouvelles éco-compétences. Ce vaste programme offre donc une formation préparatoire, une sensibilisation aux questions environnementales et une amélioration des compétences de la communauté locale. Il crée des possibilités d'emploi, des emplois et, si cela est possible, des postes d'apprentis pour des cohortes de jeunes.

À ce jour, le partenariat GSPL a été une véritable réussite. 40 chargés de médiation ont été formés au sein de la communauté (3 formations) dans deux districts, 2 formations de sensibilisation ont été organisées au sein de la communauté, 40 contrats de préparation à l'enseignement ont été conclus dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie (Ptl). 6 personnes vont également bénéficier d'une formation rémunérée à temps partiel en tant qu'« ambassadeurs verts » grâce au Lewisham college et au syndicat de la construction UCATT. Des formateurs aux « compétences vertes » ont été recrutés dans le domaine de la récupération des eaux de pluie, l'énergie photovoltaïque, l'isolation des murs creux externes et internes, etc. L'un des principaux partenaires, Groundwork (œuvre de bienfaisance spécialisée dans la régénération environnementale) a proposé des pré-emplois dans les secteurs de l'horticulture, de la gestion des déchets et de la réfection dans le Sud de Londres et 60 nouveaux emplois verts et à faibles émissions de carbone vont être créés. De même, des offres garanties d'emploi, de stage et d'apprentissage dans 3 districts de Londres ont été négociées grâce au projet Beonsite/Lendlease.

Outre les actuels objectifs du projet, d'autres activités sont prévues, par exemple, une collaboration avec un comité de quartier afin d'effectuer la réfection et la remise en état d'immeubles inoccupés en faisant appel à de la main-d'œuvre et des compétences locales tout en offrant des possibilités de former des apprentis et d'autres personnes à la recherche de qualifications dans le domaine du bâtiment.

Sources : Union Learn SERTUC ; Green Skills Partnership for London (2012) ; informations supplémentaires fournies par le SERTUC.

Selon une récente étude sur les facteurs externes influençant les pratiques et les comportements durables sur le lieu de travail (Université de l'Ouest de Timisoara, 2012), l'un des facteurs macro-structurels faisant obstacle aux initiatives durables sur le lieu de travail est l'absence de méthodes d'évaluation des performances environnementales. Ce facteur est susceptible de freiner la promotion de la durabilité sur le lieu de travail et, donc, la création d'emplois verts à destination des jeunes. Récemment, une initiative de la Confédération norvégienne des syndicats professionnels (YS, voir Encadré 3 ci-dessous) a spécifiquement essayé de mesurer la création de valeur verte et donc les efforts systématiques vers une augmentation des emplois verts.

Encadré 3 : La Confédération norvégienne des syndicats professionnels promeut les emplois plus verts

La Confédération norvégienne des syndicats professionnels (YS) ainsi que le Fonds mondial pour la nature de Norvège (WWF-Norvège) a mis en place le projet « Une économie verte en Norvège : Qu'est-ce que c'est et comment y parvenir ? ». Le groupe de référence de ce projet implique YS, WWF-Norvège, Grid Arendal (centre collaborant avec le Programme des Nations-Unies pour l'Environnement (PNUE)) et un groupe de référence interne. Ce projet est financé par YS et le Ministère norvégien de l'Environnement. Ses principaux objectifs étaient : (1) clarifier la terminologie liée à l'économie verte, (2) évaluer le statut de l'économie verte en Norvège et (3) élaborer un modèle permettant des efforts systématiques vers une économie plus verte. Le principal résultat de ce projet était un modèle simplifié « ressources-processus-résultats » de création de valeur verte qui a été testé dans le secteur de la santé en Norvège. Ce modèle permet d'évaluer et d'encourager encore l'écologisation d'une organisation en mesurant et améliorant le statut d'un certain nombre de facteurs clé liés à la création de valeur verte.

Après avoir finalisé le projet évoqué ci-dessus, YS tentera d'encourager encore davantage le transfert de connaissances vertes dans le monde réel et a élaboré le « Programme pour des emplois plus verts » sur la base du modèle « ressources-processus-résultats » développé auparavant. Ce programme regroupe les éléments suivants : une introduction à l'économie verte à destination de délégués syndicaux et des principaux gestionnaires de ressources ; une étude conjointe visant à évaluer dans quelle mesure une industrie, une entreprise ou une organisation est réellement respectueuse de l'environnement (à l'aide du modèle « ressources-processus-résultats » élaboré dans le cadre du projet précédent) ; une enquête sur les possibilités de rendre le lieu de travail plus vert ; la préparation conjointe du premier « Manuel pour un lieu de travail plus vert » à destination d'une industrie ou d'une organisation spécifique. Ce programme permet à ses participants d'être formés et d'améliorer leurs compétences, offre un profil environnemental clair et une certaine visibilité aux organisations et partenaires et un outil destiné à favoriser la motivation et l'implication au sein d'une industrie ou d'une organisation spécifique. Ce programme est axé sur la manière de rendre les emplois actuels plus verts au lieu d'en créer de nouveaux.

YS est confrontée à plusieurs défis lors de la promotion de son « Programme pour des Emplois plus verts » car ces questions restent considérées comme nouvelles par de nombreuses organisations et, par les participants potentiels, comme une tâche supplémentaire ou difficile à mener à bien à cause du manque de temps/de compréhension du projet. Malgré ces difficultés, YS continue de chercher des candidats possédant un réel intérêt pour le programme, s'efforce de signer des accords pertinents avec le patronat et lance des projets-pilotes. À l'heure actuelle, des représentants des comités d'YS en charge des jeunes et du développement durable ont lancé deux projets-pilotes dans le secteur public (municipalités) sur le thème des soins à domicile et de la sylviculture.

Source : Kristoffersen, G. (2013).

Comme le montrent plusieurs aperçus sectoriels (voir documents joints à ce rapport), l'écologisation des industries pourrait conduire à une transformation radicale de la production, de la distribution et de la consommation au sein des industries et entre elles. Les syndicats peuvent jouer un rôle majeur, à la fois, dans l'anticipation et dans la gestion de cette mutation. Le projet Lucas Aerospace (voir Encadré 4 ci-dessous) est un parfait exemple d'action syndicale collective visant à transformer une industrie spécifique depuis sa base. Bien que ce projet n'ait, au final, pas été couronné de succès, il démontre que la puissance des syndicats réside dans l'action collective, même dans des cas de figure aussi complexes que la transformation de la production.

Encadré 4 : Projet Lucas Aerospace

Ce projet est un parfait exemple de mouvement initié par les travailleurs sous l'égide de délégués syndicaux visant à transformer la production afin qu'elle soit utile, du point de vue social, et souhaitable du point de vue environnemental. Dans les années 70, le gouvernement britannique a annoncé des coupes dans les budgets de la défense et le gouvernement travailliste a lancé la « restructuration » des industries militaires du Royaume-Uni. Du fait de ces nouvelles orientations gouvernementales, 13 000 travailleurs de Lucas Aerospace (fabricant de systèmes aéronautiques, souvent dans le domaine de la défense) auraient été licenciés dans les 17 usines de l'entreprise.

Au lieu de lutter pour le maintien des emplois liés à la défense, les délégués syndicaux ont demandé l'aide et l'expertise des travailleurs de l'entreprise. Une enquête sur le potentiel des actifs physiques et l'étendue des compétences des travailleurs avait été ainsi réalisée.

Une liste de suggestions avait été envoyée à toutes les usines. Elle invitait chacun à proposer des idées de projets à mener. Au final, cette enquête a permis de recueillir 150 idées de productions à vocation sociale et environnementale telles que la fabrication d'appareils médicaux, de nouveaux systèmes de transport et de diverses technologies à base d'énergie renouvelable, etc. Cette stratégie avait été élaborée explicitement sur la base des compétences complémentaires des travailleurs, ingénieurs et délégués syndicaux. L'une des raisons pour lesquelles il avait été possible d'impliquer les travailleurs et les ingénieurs dans ce processus était le fait que les délégués syndicaux de Lucas avaient réussi à surmonter la division qui faisait rage entre les ouvriers et les employés au sein de l'entreprise. Les délégués syndicaux avaient réussi à rallier à leur cause tous les syndicats des 17 usines.

Le projet Lucas, bien que jouissant d'une réelle portée auprès des syndicats et des gouvernements à travers le monde à l'époque, s'est soldé par un échec, notamment parce que les salariés demandaient à la direction le droit de choisir ce qui serait produit. De même, les technologies proposées par les travailleurs n'étaient pas courantes à cette époque. La situation au sein de Lucas Aerospace, à savoir la menace qui planait sur les emplois, est similaire

à ce qui pourrait se passer dans le cadre de l'actuel processus de transition vers une économie verte. Il est donc essentiel de se servir des bonnes pratiques qui pourraient être adaptées à d'autres organisations et d'améliorer les chances d'élaborer des politiques justes d'un point de vue social et environnemental : il est primordial de créer des formules dans lesquelles les ouvriers, les techniciens et les ingénieurs à l'intérieur et à l'extérieur des usines peuvent collaborer à la création, par exemple, de formes alternatives de production. Il est tout aussi important d'avoir confiance et de s'appuyer sur les compétences des travailleurs et leur désir de produire quelque chose d'utile pour eux et pour l'environnement, d'élaborer des stratégies avec les travailleurs (techniciens et universitaires) au lieu de les élaborer à leur place.

Sources : Rätzhel et al. (2010) ; Elliot, D. (2011).

Outre les initiatives syndicales axées sur les emplois verts pour les jeunes à l'échelle globale/multisectorielle, certaines sont également axées sur des secteurs spécifiques. L'un de ces exemples est la restructuration du site industriel de Porto Torres Eni en Sardaigne dont l'objectif était de transformer une ancienne usine pétrochimique en usine de production de bioplastiques, additifs bio et biolubrifiants en créant, au passage, un certain nombre d'emplois dans ces secteurs. Les syndicats sectoriels correspondants ont, à la fois, participé à la création puis au suivi et à la coordination de ce projet (pour de plus amples informations, voir l'aperçu de l'industrie chimique qui est joint à ce rapport). Toutefois, les études ont trouvé peu d'exemples d'initiatives axées sur les emplois verts pour les jeunes à l'échelle sectorielle. Il est plus qu'urgent de multiplier, sur le lieu de travail, les initiatives syndicales axées sur les activités économiques au cœur de secteurs spécifiques.

Comme le démontrent les exemples évoqués ci-dessus, les initiatives sont diverses et variées. Il est prépondérant de choisir la bonne rhétorique (ou l'association de plusieurs rhétoriques) en appui des initiatives concrètes et de soigneusement concevoir les actions syndicales sur cette base. Ce choix devrait non seulement dépendre des caractéristiques internes du syndicat, mais également de son environnement : les jeunes travailleurs (susceptibles d'être de futurs membres du syndicat), les employeurs les plus innovants, les administrations gouvernementales, les autres syndicats, les universitaires, etc. Faire le bon choix peut renforcer un syndicat, que ce soit en termes de représentation et d'influence politique, alors qu'un mauvais choix pourrait l'affaiblir, par exemple en faisant encore baisser le nombre de ses membres et/ou son influence politique. Il existe également un compromis entre une position modérée basée sur des changements modestes et progressifs et une position radicale qui pourrait remettre en cause les pratiques traditionnelles qui prévalent. Alors que le premier cas de figure pourrait garantir l'existence même du syndicat, le second, si son adoption et sa mise en œuvre réussissent, pourrait avoir des répercussions significatives.

Les études quantitatives et qualitatives sur l'opinion des travailleurs à l'égard du changement climatique, de la manière dont l'environnement et le changement climatique sur le lieu de travail pourraient être abordés et sur le rôle des syndicats dans ce domaine, sont rares. Jusqu'à maintenant, il n'existe que quelques exemples de ce type d'étude, notamment le projet « Lieux de travail verts » de la CES¹⁸, 2011-2013, le projet de recherche « Low Carbon at Work » du 7^{ème} PC (LOCAW)¹⁹ sur les agents de modélisation et les organisations permettant de créer une Europe à faibles émissions de carbone, les enquêtes nationales déjà référencées et menées en 2007, 2009 et 2012 par le Labour Research Department pour le compte du Trade Union Congress (TUC) au Royaume-Uni et les études liées à l'initiative National Green Workplaces du TUC²⁰. Cette étude a permis d'aboutir à de nombreuses conclusions pour le moins utiles. Par exemple, les enquêtes régulièrement commandées par le TUC démontrent un intérêt élevé en matière d'implication des syndicats face à la question du changement climatique. Toutefois, elles ne sont pas spécifiquement axées sur les possibilités d'emploi des jeunes travailleurs dans l'économie verte et sur le rôle des syndicats dans sa promotion. De nouvelles études sont donc nécessaires pour mettre en avant les possibilités offertes aux syndicats en matière d'emploi durable des jeunes dans le futur.

¹⁸ <http://www.etuc.org/a/9921>

¹⁹ <http://www.locaw-fp7.com/>

²⁰ Depuis 2006, chaque projet de l'initiative National Green Workplaces du TUC a impliqué la réalisation d'une enquête auprès des travailleurs sur le lieu de travail comme méthode de campagne. Un certain nombre d'affiliés ont fait de même (par exemple, le syndicat Unite a réalisé une enquête au sein de son secteur TIC).

3.3. Tendances en matière d'amélioration des compétences²¹

L'amélioration des compétences est un terme global. Il peut inclure les besoins en termes de qualifications des employés, la demande d'activités de formation, les structures organisationnelles des activités d'apprentissage et les questions liées à l'évolution de la carrière professionnelle (EUROFOUND, 2002).

Répercussions de l'écologisation sur l'amélioration des compétences

Une étude menée récemment sur les répercussions de l'écologisation sur le nombre et la qualité des emplois (EUROFOUND, 2013) permet de déduire un certain nombre d'informations sur l'amélioration des compétences des employés.

- Il existe une corrélation globalement positive entre l'écologisation et l'amélioration des compétences. Cette étude a révélé que les employés ayant adopté des pratiques professionnelles vertes sont confrontés à des besoins plus élevés en termes de qualifications, une demande d'activités de formation accrue et, dans une moindre mesure, une meilleure organisation de l'apprentissage et une plus grande employabilité.
- Il est peu probable que l'écologisation engendre beaucoup de nouveaux profils professionnels : cette étude, ainsi que la documentation (par exemple, CEDEFOP, 2010 ; Cambridge Econometrics et al, 2011 ; OIT, 2011), suggère que l'acquisition de compétences vertes entrainera une amélioration de la palette actuelle des compétences plutôt qu'une modification de celles-ci.
- Toutes proportions gardées, au moins à court terme, l'écologisation pourrait 1) accroître la demande de travailleurs hautement qualifiés (par exemple, les cadres, les ingénieurs, les techniciens) et diminuer (ou ne pas avoir d'effet) la demande de travailleurs faiblement ou moyennement qualifiés (par exemple, les opérateurs, les assembleurs, les ouvriers). Il existe un consensus quant au fait que le changement technique soit biaisé en faveur des compétences les plus élevées. Le changement technique vert n'est, à cet égard, pas différent.
- La qualité globale des emplois est liée au métier : plus le métier est qualifié, plus les conditions à affronter du fait de l'écologisation seront drastiques.
- Les différences entre la demande de main-d'œuvre et la corrélation entre qualité de l'emploi et profession peuvent encore creuser le fossé qui sépare les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs moins qualifiés : les premiers cités peuvent espérer une meilleure formation, des revenus supérieurs, un meilleur état de santé, de meilleures perspectives de carrière et une meilleure qualité de vie, les emplois moins qualifiés peuvent impliquer des travaux manuels pénibles, une plus grande exposition à la poussière, des délais plus serrés, des salaires moins élevés, des coûts d'adaptabilité plus élevés etc. À moyen et long-terme, au fur et à mesure de la maturation des technologies, la demande de main-d'œuvre moins qualifiée pourrait augmenter. Cela pourrait réduire le fossé implicite entre ces travailleurs.
- Le développement des compétences peut être influencé positivement par un certain nombre de facteurs incluant la demande des clients (plus les demandes des clients sont exigeantes, plus les répercussions sur l'amélioration des compétences seront grandes), les exigences réglementaires (les permis, la certification et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail mènent, en règle générale, à une amélioration des compétences) et la coopération institutionnelle (entre le marché du travail et les établissements d'enseignement et de formation).

²¹ Certaines données présentes dans cette section et dans d'autres ont été tirées, par les auteurs, des prévisions du CEDEFOP en matière d'offre et de demande de compétences à l'horizon 2025 qui couvre 33 pays : l'UE 27, les pays candidats à l'adhésion (Croatie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine et la Turquie), l'Islande, la Norvège et la Suisse.

Les dernières données du CEDEFOP confirment la tendance menant à des emplois hautement/moyennement qualifiés²² identifiée ci-dessus. Le Tableau 9 présente la demande par catégories et qualifications professionnelles dans 8 secteurs et le Tableau 10 présente la demande par rapport à l'économie globale.

Tableau 9 : Demande totale par catégories et qualifications professionnelles dans les 8 secteurs, 2010-2025*

	2010				2025			
	Pourcentage de la profession par rapport à l'emploi total de l'industrie	Pourcentage d'employés faiblement qualifiés dans la profession en question	Pourcentage d'employés moyennement qualifiés dans la profession en question	Pourcentage d'employés hautement qualifiés dans la profession en question	Pourcentage de la profession par rapport à l'emploi total de l'industrie	Pourcentage d'employés faiblement qualifiés dans la profession en question	Pourcentage d'employés moyennement qualifiés dans la profession en question	Pourcentage d'employés hautement qualifiés dans la profession en question
Législateurs, hauts fonctionnaires et hauts cadres	12%	23%	42%	34%	11%	19%	39%	41%
Professionnels	7%	3%	17%	80%	9%	4%	21%	75%
Professions intermédiaires	13%	12%	57%	31%	15%	11%	50%	39%
Employés	10%	21%	62%	17%	9%	19%	55%	26%
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	15%	30%	60%	10%	14%	20%	61%	19%
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	0%	40%	54%	6%	0%	43%	50%	7%
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	27%	38%	56%	7%	24%	30%	60%	11%
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	9%	41%	55%	5%	8%	32%	60%	8%
Ouvriers et employés non qualifiés	8%	55%	42%	4%	9%	42%	51%	8%

*la nuance de couleur indique les principales évolutions évoquées dans le texte.

Source : Calculs des auteurs sur la base des données du CEDEFOP

Le Tableau 9 montre qu'en 2010, la catégorie professionnelle la plus demandée dans les 8 secteurs sélectionnés était les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (27%) contre 13% dans l'économie totale (voir le tableau 10). En 2010-2025, la demande en métiers hautement qualifiés (à savoir les professionnels et les professions intermédiaires) augmentera. La structure des qualifications de la principale catégorie professionnelle (métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat) évoluera vers des qualifications moyennes/élevées. Globalement, le pourcentage d'employés hautement qualifiés augmentera dans toutes les catégories professionnelles des 8 secteurs sélectionnés sauf pour les professions où la main-d'œuvre moyennement qualifiée connaîtra une augmentation de la demande.

²² Les trois niveaux de qualifications (faibles, moyennes et élevées) sont déterminés sur la base de la classification suivante : faiblement qualifié inclut 1) l'enseignement préprimaire ; 2) l'enseignement primaire (1^{er} niveau de fondamentaux) et 3) le premier cycle du secondaire (2^{ème} niveau de fondamentaux) ; moyennement qualifié - 4) le second cycle du secondaire et 5) l'enseignement post-secondaire non universitaire ; hautement qualifié - 6) premier cycle d'enseignement supérieur et 7) deuxième cycle de l'enseignement supérieur.

Tableau 10 : Demande totale par catégories et qualifications professionnelles dans l'économie totale, 2010-2025*

	2010				2025			
	Pourcentage de la profession par rapport à l'emploi total de l'industrie	Pourcentage d'emploi faiblement qualifiés dans la profession en question	Pourcentage d'emploi moyennement qualifiés dans la profession en question	Pourcentage d'emploi hautement qualifiés dans la profession en question	Pourcentage de la profession par rapport à l'emploi total de l'industrie	Pourcentage d'emploi faiblement qualifiés dans la profession en question	Pourcentage d'emploi moyennement qualifiés dans la profession en question	Pourcentage d'emploi hautement qualifiés dans la profession en question
Législateurs, hauts fonctionnaires et hauts cadres	8%	19%	38%	44%	9%	15%	34%	50%
Professionnels	14%	2%	13%	85%	15%	2%	17%	80%
Professions intermédiaires	16%	8%	51%	40%	17%	7%	44%	49%
Employés	10%	17%	61%	22%	9%	13%	54%	33%
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	13%	30%	59%	12%	13%	20%	60%	20%
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	7%	69%	26%	4%	5%	53%	37%	9%
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	13%	36%	57%	7%	11%	31%	58%	11%
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	8%	39%	56%	5%	7%	30%	61%	9%
Ouvriers et employés non qualifiés	11%	56%	39%	5%	13%	41%	49%	10%

*la nuance de couleur indique les principales évolutions évoquées dans le texte.

Source : Calculs des auteurs sur la base des données du CEDEFOP

Le tableau 11 présente les tendances en matière de demande d'emplois par catégorie professionnelle dans les 8 secteurs sélectionnés. Il montre que dans l'industrie automobile, l'industrie chimique, la construction, les services publics, l'ameublement et le textile, les travailleurs appartiennent, en majorité, à deux catégories professionnelles (métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et/ou conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage). Le secteur des TIC est dominé par les professions intermédiaires. Une part importante des membres de cette catégorie travaillent également dans l'industrie chimique et les services publics.

Le CEDEFOP prévoit qu'au cours de la période 2010-2025, la structure professionnelle ne devrait pas évoluer de manière significative dans les secteurs, sauf dans deux : l'automobile et les services publics. Dans ces secteurs, la part des professionnels augmentera de manière significative parallèlement à une baisse importante des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (voir les flèches dans le Tableau 11). L'écologisation de l'économie, mais également d'autres facteurs (l'évolution des schémas de production/distribution), peuvent expliquer cette évolution.

Tableau 11 : Demande par catégorie professionnelle dans chacun des 8 secteurs sélectionnés, en 2010 et 2025*

	Industrie automobile		Industrie chimique		Construction		Distribution & Commerce		Services publics		Ameublement		TIC		Textile	
	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25
Législateurs, hauts fonctionnaires et hauts cadres	5%	7%	9%	10%	6%	8%	16%	14%	6%	9%	6%	6%	11%	12%	6%	6%
Professionnels	12%	20%	11%	15%	4%	5%	4%	5%	15%	19%	4%	7%	36%	36%	3%	5%
Professions intermédiaires	15%	17%	18%	19%	6%	8%	14%	17%	22%	25%	10%	14%	26%	25%	8%	12%
Employés	7%	5%	10%	9%	5%	4%	13%	13%	13%	11%	8%	8%	7%	4%	6%	6%
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	1%	1%	1%	2%	0%	1%	29%	25%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	4%
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	28%	17%	10%	9%	63%	60%	12%	11%	24%	16%	42%	33%	11%	13%	38%	25%
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	27%	26%	32%	26%	6%	5%	4%	5%	13%	12%	16%	17%	6%	7%	29%	27%
Ouvriers et employés non qualifiés	6%	8%	9%	8%	9%	9%	8%	10%	6%	7%	10%	13%	2%	2%	8%	15%

*la nuance de couleur indique les principales évolutions évoquées dans le texte. Les flèches indiquent l'évolution de la demande dans les principales catégories professionnelles des secteurs sélectionnés entre 2010 et 2025.

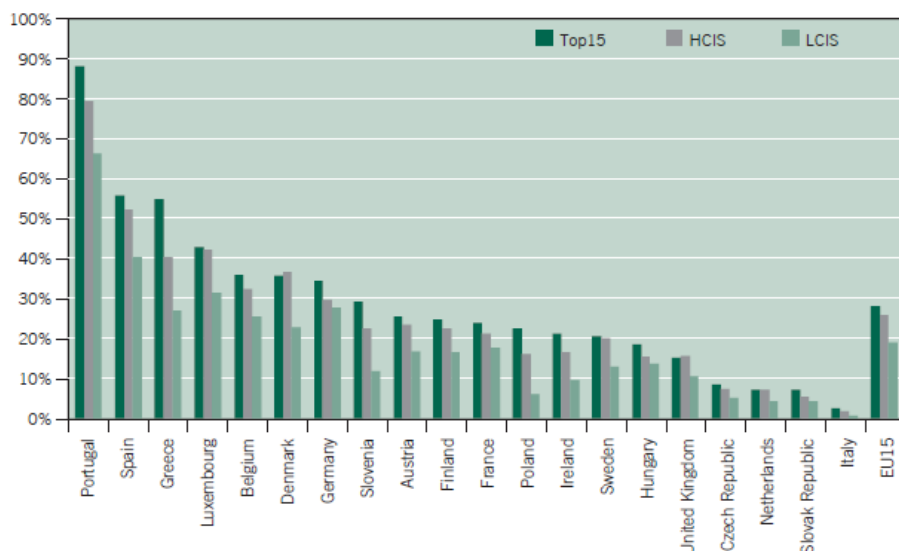
Source : Calculs des auteurs sur la base des données du CEDEFOP

Répartition des répercussions de l'écologisation sur l'amélioration des compétences

Selon la Commission européenne et l'OIT, les compétences des travailleurs des secteurs dont les émissions de carbone sont faibles et élevées influenceront la transition en matière d'emploi (Commission européenne - OIT, 2011a). Le pourcentage des travailleurs faiblement qualifiés dans les secteurs à fortes émissions de carbone est supérieur dans tous les pays sauf dans deux

(voir Graphique 10). Dans l'UE 15, par exemple, près de 20% des travailleurs des secteurs à faibles émissions de carbone (LCIS) sont faiblement qualifiés contre 27% dans les secteurs à fortes émissions de carbone (HCIS) et près de 30% dans les 15 principales industries émettrices.

Graphique 10 : Pourcentage d'emplois faiblement qualifiés par industrie, 2005*

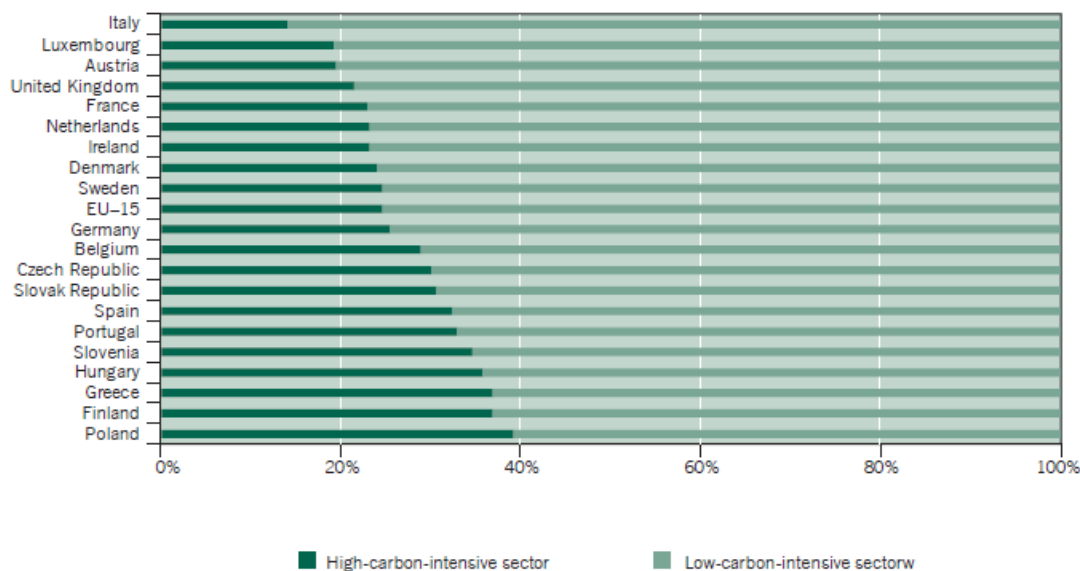


*HCIS signifie secteurs à fortes émissions de carbone et LCIS signifie secteurs à faibles émissions de carbone.

Source : Commission européenne - OIT, 2011a.

Après étude de la répartition des travailleurs hautement qualifiés par secteur, il est évident qu'ils travaillent, en majorité, dans les secteurs à faibles émissions de carbone (LCIS). En effet, dans l'UE 15, plus de 75% des travailleurs hautement qualifiés ont des activités à faibles émissions de carbone.

Graphique 11 : Répartition de main-d'œuvre hautement qualifiée, 2005

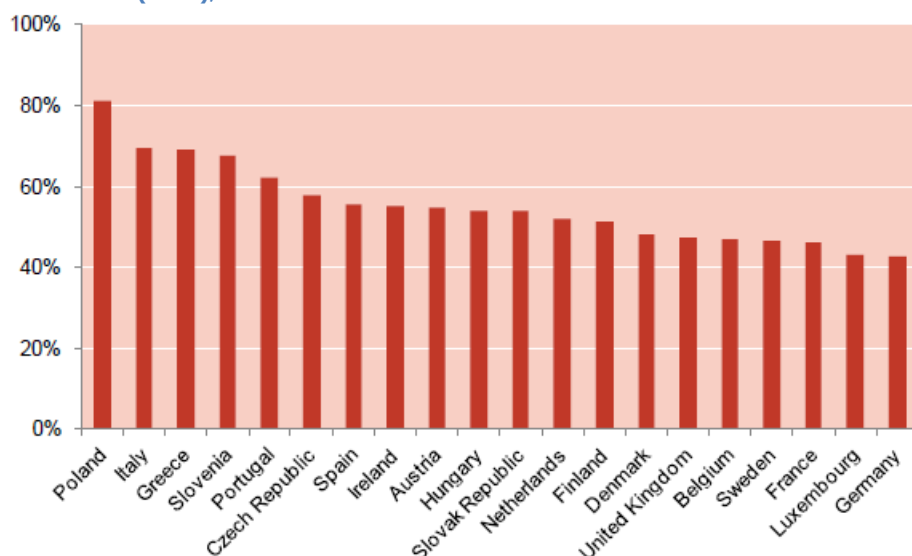


Source : Commission européenne - OIT, 2011a.

Ce qui précède suggère que la pression en faveur d'un ajustement sera principalement exercée sur les travailleurs faiblement qualifiés dans les secteurs à fortes émissions de carbone (HCIS), y compris les services publics et l'industrie chimique (parmi les 15 principales industries émettrices) ainsi que le textile et la vente de détail (moins émettrices de carbone et absentes de la liste des 15 principales industries émettrices) (Commission européenne - OIT, 2011b). Selon

des estimations de l'Institut international d'études sociales, l'emploi au sein des secteurs à fortes émissions de carbone (HCIS) représente, au total, environ 87 millions de travailleurs dont près de 21 millions de travailleurs faiblement qualifiés (Commission européenne - OIT, 2011b). Les pourcentages de travailleurs faiblement qualifiés au sein des secteurs à fortes émissions de carbone (HCIS) semblent être quelque peu supérieurs en Europe de l'Est et du Sud (Graphique 12). Pour que les répercussions soient plus importantes, des politiques de transition justes doivent se concentrer sur les travailleurs faiblement qualifiés dans les secteurs et régions susmentionnés.

Graphique 12 : Répartition de la main-d'œuvre faiblement qualifiée dans les secteurs à fortes émissions de carbone (HCIS), 2005*



Source : Commission européenne - OIT, 2011b.

Les chiffres ci-dessus sont susceptibles de fausser l'ampleur de ce défi puisque les 15 principales industries émettrices des secteurs à fortes émissions de carbone (HCIS) représentent près de 95% des émissions totales de CO₂ et près de 85% des émissions totales générées par la production (Commission européenne - OIT, 2011a). Seuls 12% des travailleurs sont employés par les 15 principales industries émettrices (soit environ 24 millions de personnes). Toutefois, comme cela a été évoqué précédemment, le pourcentage de travailleurs faiblement qualifiés au sein des 15 principales industries émettrices est plus élevé que la moyenne des secteurs à fortes émissions de carbone (HCIS). De ce fait, la question des pressions en faveur d'un ajustement en matière d'amélioration des compétences au sein des secteurs que sont les services publics et l'industrie chimique peut être prépondérante.

Des études (par exemple EUROFOUND, 2013) et des analyses réalisées dans le cadre de cette étude (voir les aperçus des secteurs sélectionnés joints à ce rapport) montrent les différentes répercussions de l'écologisation de l'économie sur l'amélioration des compétences (Tableau 12). Cela montre que les plus fortes pressions en faveur d'un ajustement, outre celles exercées dans les secteurs que sont les services publics et l'industrie chimique comme évoqué précédemment, s'exerceront dans le secteur de la construction. Des secteurs tels que l'automobile, la distribution et le commerce, l'ameublement et le textile, subiront probablement des pressions en faveur d'un ajustement, alors que le secteur des TIC devrait être le moins affecté dans ce domaine.

Tableau 12 : Résumé des répercussions sur l'amélioration des compétences dans les secteurs sélectionnés

Secteurs	Répercussions
----------	---------------

Industrie automobile	<ul style="list-style-type: none"> • Répercussions modérées grâce à une grande souplesse du secteur • Forte demande de main-d'œuvre hautement qualifiée dans l'UE 15, de main-d'œuvre faiblement et moyennement qualifiée dans l'UE 12 • Demande de compétences interdisciplinaires et de polyvalence dans le secteur, des produits aux services • Main-d'œuvre hautement qualifiée, notamment dans les industries émergentes telles que la production de véhicules à faibles émissions de carbone
Industrie chimique	<ul style="list-style-type: none"> • Répercussions allant de modérées et élevées à cause d'une période plutôt longue d'écologisation du secteur • Forte pression en faveur d'un ajustement de la main-d'œuvre faiblement qualifiée dans le secteur
Construction	<ul style="list-style-type: none"> • Répercussions élevées • Transition vers des emplois plus qualifiés (demande élevée, par exemple de professions intermédiaires) • Forte demande de reconnaissance des compétences vertes, formation innovantes (par exemple, formation des travailleurs sur site), compétences interdisciplinaires (notamment en remise en état) et en compétences vertes génériques • Dans le domaine de l'amélioration des compétences vertes, des progrès sont spécifiquement nécessaires dans les PME et le vaste secteur informel de la construction
Distribution & Commerce	<ul style="list-style-type: none"> • Répercussions modérées (répercussions plus importantes dans le commerce de détail) • Demande élevée de compétences transférables telles que la connaissance des produits écologiques et la compréhension des besoins des clients • Probable perte d'emplois / forte pression en faveur de l'ajustement sur les travailleurs faiblement qualifiés (notamment dans la vente de détail) • Demande élevée de polyvalence
Ameublement	<ul style="list-style-type: none"> • Répercussions modérées • Elles affecteront majoritairement la main-d'œuvre hautement qualifiée
TIC	<ul style="list-style-type: none"> • Faibles répercussions, les employés hautement qualifiés resteront fortement demandés comme avant • Demande élevée de compétences spécialisées transférables telles que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM) conjointement à des compétences en commerce et en gestion.
Textile	<ul style="list-style-type: none"> • Faibles répercussions en général, mais forte pression en faveur d'un ajustement sur les travailleurs faiblement qualifiés dans le secteur • Demande plus horizontale de compétences (interdisciplinaires) dans le secteur • Importance des compétences interdisciplinaires
Services publics	<ul style="list-style-type: none"> • Répercussions élevées • Demande élevée de compétences spécialisées transférables comme les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM) • Besoin important de nouvelles compétences dans les énergies renouvelables • Forte pression en faveur d'un ajustement de la main-d'œuvre faiblement qualifiée dans le secteur

Source : Préparé par les auteurs, en partie sur la base des documents 2013 d'EUROFOUND et sur des aperçus des secteurs sélectionnés joints à ce rapport.

Implications de l'écologisation pour les compétences génériques

Outre le savoir-faire « vert » spécifique au secteur, le renforcement du capital humain en général fera l'objet d'une forte demande du fait de l'évolution des méthodes de production et de l'adoption de nouveaux modèles d'entreprises dans le cadre de l'écologisation de l'économie. Les travailleurs des secteurs sélectionnés feront l'objet d'énormes pressions en faveur d'un ajustement en termes de compétences génériques ou transférables. Dans l'industrie, la demande de compétences en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STEM) est déjà forte et ne devrait pas ralentir dans un avenir proche. Ces compétences constituent la base des compétences de haut niveau à faibles émissions de carbone (CEDEFOP 2010). Chez les travailleurs, l'absence d'intérêt global pour les sciences et l'ingénierie, engendre un déficit des compétences techniques disponibles (Commission européenne, 2011b). Ainsi, l'absence de compétences en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STEM) pourrait limiter, de manière significative, les tendances en faveur de l'écologisation dans de nombreux pans de l'économie, si ce n'est pas tous (EUROFOUND, 2013).

De plus, la polyvalence (par exemple l'association de nouvelles compétences environnementales et de compétences générales) et les compétences interdisciplinaires sont susceptibles d'être de plus en plus demandées dans les différentes industries, notamment dans les professions manuelles et non manuelles hautement qualifiées (EUROFOUND, 2013). Alors que les tâches routinières sont de plus en plus souvent effectuées à l'aide de moyens technologiques et non de moyens humains, la demande en résolution indépendante des problèmes, planification, organisation et communication sera de plus en plus forte, même dans les professions secondaires (CEDEFOP, 2012).

Selon une étude récemment menée aux États-Unis (White S. et al, 2012), les travailleurs formés aux compétences vertes qui sont intégrées à un éventail plus large de compétences

professionnelles sont mieux équipés que les travailleurs ne disposant que d'une formation à un petit éventail de compétences vertes. Une formation qui intégrerait des compétences vertes à des compétences plus traditionnelles offre aux travailleurs un plus grand nombre d'options (qui sont de meilleure qualité) sur le marché du travail : les compétences vertes peuvent les rendre plus attractifs aux yeux des employeurs mais, si le marché permettant de mettre en pratique ces compétences devait être incertain, ils disposent toutefois des compétences traditionnelles nécessaires pour occuper un emploi connexe.

Implications et domaines d'action pour les syndicats

L'écologisation de l'économie et les futurs scénarios d'amélioration des compétences vertes dépendront, en grande partie, des révolutions majeures de l'économie et du marché du travail qui redessineront les contours de la population active. Tous les travailleurs devront s'adapter à la mutation de leur environnement professionnel. Il est donc essentiel de replacer l'amélioration des compétences dans un contexte plus vaste et de l'associer aux demandes d'autres compétences qui seront pertinentes dans le futur. Une récente étude de Davies et al (2011) offre un parfait exemple de cette démarche prospective (voir Encadré 5 ci-dessous).

Encadré 5 : Principales révolutions et compétences clé de la future population active.

Cette étude prospective évoque les 6 révolutions majeures qui sont susceptibles de redessiner notre futur paysage.

1. Longévité extrême : l'augmentation de l'espérance de vie globale modifie la nature des carrières professionnelles et de l'apprentissage.
2. Essor des machines et des systèmes intelligents : l'automatisation du lieu de travail a pour conséquence d'épargner aux travailleurs des tâches routinières et répétitives.
3. Informatisation du monde : l'augmentation massive des capteurs et de la puissance de traitement fait du monde un système programmable.
4. Nouvelle écologie des médias : les nouveaux outils de communication nécessitent la maîtrise des nouveaux médias au-delà du simple traitement de texte.
5. Organisations super-structurées : les technologies sociales stimulent la création de nouvelles formes de production et de création de valeur.
6. Monde connecté : l'interconnectivité mondiale accrue place la diversité et l'adaptabilité au centre des activités organisationnelles.

Que signifient ces 6 révolutions majeures pour les travailleurs de la prochaine décennie ? Cette étude a identifié 10 compétences qui seront prépondérantes pour la population active et sa réussite. Les voici :

1. Mise en pratique : capacité à déterminer la signification profonde de ce qui est exprimé.
2. Intelligence sociale : capacité à établir des liens avec autrui de manière profonde et directe, à ressentir et déclencher les réactions et les interactions désirées.
3. Réflexion et adaptabilité : maîtrise de la pensée et capacité à trouver des solutions et des réponses à ce qui va au-delà de la routine ou de la règle.
4. Compétences interculturelles : capacité à évoluer dans différents paramètres culturels.
5. Pensée calculatoire : capacité à traduire d'importants volumes de données en concepts abstraits et à comprendre un raisonnement basé sur les données.
6. Maîtrise des nouveaux médias : capacité à évaluer de manière critique et à élaborer un contenu s'appuyant sur les nouvelles formes de médias et à se servir de ces médias dans le cadre d'une communication persuasive.
7. Transdisciplinarité : maîtrise et capacité à comprendre des concepts issus de multiples disciplines.
8. Conceptualisation : capacité à se représenter et à élaborer des tâches et des processus professionnels afin d'atteindre les objectifs souhaités.
9. Gestion de la charge cognitive : capacité à distinguer et filtrer des données selon leur importance et à déterminer de quelle manière optimiser le fonctionnement cognitif à l'aide de tout un éventail d'outils et de techniques.
10. Collaboration virtuelle : capacité à travailler, de manière productive, à susciter l'intérêt et démontrer sa présence en tant que membre d'une équipe virtuelle.

Source : Préparé par les auteurs, en partie sur la base des documents d'EUROFOUND, 2013.

Alors que les compétences vertes spécifiques au secteur et les futures grandes compétences (plus horizontales) évoquées ci-dessus seront particulièrement importantes pour les travailleurs hautement qualifiés, elles seront également, du fait de la mutation de l'environnement professionnel, de plus en plus demandées aux jeunes et aux travailleurs faiblement qualifiés entrant sur le marché du travail.

Le rôle des syndicats est surtout essentiel dans l'amélioration de la promotion des travailleurs faiblement qualifiés et des jeunes dans les secteurs sélectionnés. Le potentiel de l'écologisation

des secteurs en termes de possibilités de carrière (surtout dans les secteurs traditionnellement fortement syndiqués) est étroitement lié à la nature des lieux de travail syndiqués où les postes et le passage d'un emploi à un autre, font partie intégrante d'un éventail plus large de négociations entre le syndicat et la direction. Cela est particulièrement important là où des postes « plus verts » sont créés au bas de l'échelle, à la fois parce que cela clarifie la marche à suivre pour obtenir ces emplois, mais également parce que cela peut conférer une valeur mesurable aux améliorations des compétences des travailleurs en justifiant, par exemple, de résultats plus positifs (donc plus verts) tels que l'amélioration de la productivité ou des économies d'énergie (White S. et al, 2011).

Du fait de la nature quelque peu prévisible des processus d'ajustement, la marge de manœuvre des syndicats est immense, en termes de collaboration avec des gouvernements, le patronat et autres parties prenantes dans le cadre de l'élaboration de stratégies en faveur d'une transition juste pour les travailleurs faiblement qualifiés et les jeunes.

L'analyse de la documentation et l'enquête réalisée auprès des organisations membres de la CES (voir voir Chapitre 4, section 4.3) ont permis d'identifier plus d'exemples d'initiatives syndicales axées sur l'amélioration des compétences vertes des jeunes que d'initiatives syndicales axées sur les emplois durables à destination de ces mêmes jeunes. Une autre étude montre que les initiatives axées sur l'amélioration des compétences sont plus répandues que celles axées sur l'emploi : dans l'enquête réalisée en 2012 (1 2000 réponses)²³ par le Labour Research Department pour le compte du Trade Union Congress (TUC), 10% des personnes interrogées avaient déclaré que des possibilités de reconversion et d'amélioration des compétences dans le domaine du changement climatique avaient été créées (7% dans l'enquête réalisée en 2009 sur 1 300 réponses)²⁴. Ce pourcentage était supérieur au pourcentage de personnes interrogées (7%), dans le cadre des enquêtes de 2009 et 2012, qui avaient déclaré que leur employeur créait de nouveaux emplois « verts ».

L'un des exemples de bonne pratique dans ce domaine est l'université d'été organisée par la Confédération syndicale des commissions ouvrières d'Espagne (CS-CCOO) afin d'aider les jeunes militants syndicaux à s'acquitter de leur mission de représentation des travailleurs à l'échelle de l'entreprise dans le domaine environnemental. Cette initiative est générale et permet l'analyse des compétences vertes dans quelques secteurs (voir Encadré 6 ci-dessous).

Encadré 6 : XXV^{ème} université d'été de la CS-CCOO

La Confédération syndicale des commissions ouvrières d'Espagne (CS-CCOO) est une organisation qui regroupe tous les types de travailleurs en Espagne dans un système dualiste : les fédérations (en fonction de l'activité ou du secteur) et les syndicats territoriaux (en fonction de la région dans laquelle le lieu de travail se trouve). La promotion du développement durable et l'affiliation des femmes et des jeunes font partie des grandes priorités de la CS-CCOO.

Chaque année, le département de la CS-CCOO en charge des jeunes organise une université d'été de 3 jours regroupant environ 100 participants venus des quatre coins du pays. Cette université d'été est organisée conjointement avec le département en charge de l'environnement de la CS-CCOO et Sustain Labour (Fondation pour le travail et le développement durable). Cette université d'été est l'évènement le plus important de la CS-CCOO à destination des jeunes représentants syndicaux. Son objectif est d'aider les jeunes militants syndicaux à organiser leur mission de représentation des travailleurs à l'échelle de l'entreprise, notamment au regard de leur rôle dans les négociations collectives. En 2011, l'axe central de la XXV^{ème} université d'été du syndicat était l'analyse du rôle que peuvent jouer les syndicats dans la lutte pour une « autre globalisation ». C'est pour cette raison que l'environnement, le modèle de production durable et la lutte contre le changement climatique d'un point de vue syndical ont été au cœur des discussions. L'amélioration des compétences en matière de mobilité durable, d'énergies vertes et de rénovation énergétique des bâtiments ont donc été évoquées.

Les départements en charge des jeunes et en charge de l'environnement de la CS-CCOO ont conclu que la formation des jeunes militants syndicaux en matière d'environnement ne devrait pas être spécifique mais qu'elle devrait être considérée comme un pilier central tout au long de la formation syndicale.

²³ Informations concernant l'enquête 2012 disponibles à l'adresse suivante : <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1529>.

²⁴ Informations concernant l'enquête 2009 disponibles à l'adresse suivante : <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1319>.

Source : Informations fournies par la CS-CCOO.

Il existe également des exemples d'initiatives syndicales axées sur la formation durable au-delà des frontières d'une organisation, par exemple le projet « Efficacité de l'utilisation des ressources pour les employés et les comités d'entreprise » lancé par la Confédération allemande des syndicats (DGB) en collaboration avec son organisation en charge de la formation (DGB Bildungswerk Bund). Bien que ce projet ne s'adresse pas spécifiquement aux jeunes travailleurs, il a, systématiquement (grâce à une méthodologie spécifique) et avec succès, permis une amélioration des compétences de près de 1000 employés dans le domaine de l'utilisation efficace de l'énergie et des ressources au sein des entreprises sélectionnées (voir Encadré 7 ci-dessous). Cette initiative est un parfait exemple d'action syndicale dépassant le cadre du lieu de travail et des activités de sensibilisation (plus générales) des syndicats.

Encadré 7 : Projet de formation de la DGB intitulé « Efficacité de l'utilisation des ressources pour les employés et les comités d'entreprise »

La Confédération allemande des syndicats (DGB), en collaboration avec son organisation en charge de la formation (DGB Bildungswerk Bund), a mis en place le projet de formation intitulé « Efficacité de l'utilisation des ressources pour les employés et les comités d'entreprise » (KoReBB) entre mai 2008 et avril 2011. La DGB Bildungswerk Bund prodigue, à l'échelle nationale, des formations à destination des membres des Comités d'entreprise et améliore la sensibilité politique des membres du syndicat en collaboration avec les syndicats sectoriels (IG Metall, IG BCE, ver.di, NGG etc.). Le projet KoReBB a bénéficié du soutien du ministère fédéral de l'Environnement, de la Protection de la Nature et de la Sécurité nucléaire.

Il a été élaboré afin d'encourager la prise de mesures d'amélioration de l'utilisation des ressources au sein des entreprises. Ses objectifs étaient d'explorer et de promouvoir les options actuellement disponibles en termes d'utilisation efficace de l'énergie, des matériaux et des sources d'énergie au sein des entreprises, contribuant ainsi à la préservation des emplois (donc à l'écologisation du lieu de travail). La principale conclusion de ce projet était qu'en moyenne, les coûts de l'énergie et des matériaux, et non les coûts du travail, sont les principaux coûts fixes des entreprises. Cette idée détermine une stratégie différente (meilleure) pour les employeurs : utilisation efficace des ressources en lieu et place de réduction du personnel. Le potentiel d'amélioration de l'efficacité énergétique est estimé entre 5 et 20%. Des mesures dans cette optique au sein des entreprises sont susceptibles de motiver les employés (contrairement à des réductions de personnel qui envoient un signal négatif). Ce projet s'appuyait sur le principe simple selon lequel la conscience environnementale et les changements comportementaux doivent aller de paire avec la participation des employés.

Les étapes de ce projet incluaient, à l'origine, la sensibilisation aux questions de l'efficacité énergétique à l'échelle régionale et locale de la DGB, au sein des Comités d'entreprise puis, par la suite, l'amélioration des compétences professionnelles des Comités d'entreprise et des employés dans le domaine de l'efficacité énergétique. Il avait également pour but d'aider les Comités d'entreprise et les employés à mettre en place des activités visant à améliorer l'efficacité énergétique au sein de leurs entreprises. Pour chaque Comité d'entreprise, les activités suivantes ont été menées par la DGB : prendre contact avec les membres du Comité d'entreprise, convaincre la direction du Comité d'entreprise et les ressources humaines de la pertinence du projet, présenter l'approche adoptée et débattre des questions de formation, planifier des mesures et prodiguer des formations. Ces activités devraient donner lieu, à l'échelle des entreprises, à un projet externe de formation et de qualification à des questions spécifiques à l'efficacité énergétique.

Les formations étaient organisées selon plusieurs étapes : des événements interprofessionnels avec des syndicats locaux ; des formations spécifiques aux secteurs, des échanges de bonnes pratiques, une coopération directe avec des entreprises (9 projets-pilotes). Au final, près de 1 000 participants ont été certifiés « Experts en Efficacité Énergétique ». Dans le cadre d'un programme de formation continue, des cours de formation et un certificat d'« Expert interne en efficacité » sont proposés.

Ce projet intègre un certain nombre de bonnes pratiques qui peuvent être utilisées par d'autres syndicats : une large participation des différents acteurs ; l'identification des situations bénéfiques à la fois pour les employés, les employeurs et l'environnement ; la création de mécanismes de participation (par exemple des groupes de travail) et la résolution du manque de compétences techniques/environnementales grâce à la formation. Toutefois, ce projet s'appuyait sur un réseau ouvert caractérisé par une participation volontaire et une absence de normes. Il a été confronté à un autre défi : l'intérêt et l'engagement des entreprises à financer la formation.

Le projet KoReBB a été prolongé grâce à un autre projet axé sur la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et l'utilisation efficace des ressources dans les PME (*Vertreten - Verbinden - Verantworten. Netzwerk zum sozialen Engagement im Handwerk, VVV*). Ce second projet sera mené sur la période 2012-2014 avec les objectifs suivants : (1) sensibiliser au développement durable et à l'utilisation efficace des ressources (dans le cadre de la RSE) ; et (2) sensibiliser les ouvriers non-syndiqués aux activités syndicales (plus le niveau de syndicalisation est élevé, plus le poids dans les négociations collectives est grand).

Source : Hoffman, J. (2013); Aumayr, C. (2011) ; ministère fédéral de l'Environnement, de la Protection de la Nature et de la Sécurité nucléaire (2012) ; site Internet du projet KoReBB disponible à l'adresse suivante : <http://www.betriebsratsqualifizierung.de/projekte/korebb>

Un autre parfait exemple d'initiative encore plus vaste en termes d'activités, de secteurs, de périodes couvertes et de nombre de partenaires impliqués est le projet RISE (Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement, voir la description détaillée dans l'Encadré 8 ci-dessous) : Bien que cette initiative ne soit pas spécifiquement axée sur les jeunes travailleurs, elle reste cependant un bon exemple d'action syndicale axée sur des critères géographiques dans le domaine de la formation durable des travailleurs issus de différentes industries en proie aux restructurations. Cette initiative est susceptible d'être adoptée, après étude de la conjoncture locale et régionale, par d'autres régions d'Europe.

Encadré 8 : Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE)

Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE) est un projet soutenu par le gouvernement de la région wallonne. Ce projet a été initié par deux grands syndicats belges, la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens) et la FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique). La Fondation Travail-Université (FTU) a également été impliquée dans le projet en sa qualité de partenaire scientifique de l'action des syndicats. Le RISE intègre trois grandes étapes : (1) RISE I - 1996-1999 ; (2) RISE II - 2000-2003 ; et (3) RISE III de 2004 à nos jours.

Au début, l'objectif global du RISE était d'améliorer l'efficacité du dialogue social au regard des questions environnementales au sein des entreprises de la région et de créer de nouvelles initiatives au sein de celui-ci. RISE I a été conçu comme une expérience-pilote dont le but était l'élaboration et la validation d'activités dans 4 domaines : (1) information et sensibilisation des travailleurs ; (2) formation des représentants syndicaux ; (3) expériences-pilotes en matière de participation des travailleurs au changement environnemental à l'échelle de l'entreprise et (4) « assistance technique » (éco-conseils) afin de répondre aux questions environnementales soulevées par des initiatives syndicales auprès de la base.

Ces expériences-pilotes (dont le but était la création d'un dialogue social concret lors de la mise en place de projets environnementaux à l'échelle de l'entreprise) sont d'une importance capitale. Au total, les 6 études de cas expérimentales suivantes ont été menées :

- (1) Une usine chimique produisant des engrais et autres produits agro-chimiques (278 salariés) où l'expérience consistait en un tri sélectif des déchets non-chimiques (bureaux, laboratoire et conditionnement) d'un côté et, de l'autre, en une diminution des rejets de nitrates dans les eaux usées.
- (2) Une usine agro-alimentaire fabriquant des saucisses et du pâté (169 salariés) où l'action était axée sur la sensibilisation et la modification des comportements dans le tri sélectif des déchets issus de la production et dans le recyclage des matériaux de conditionnement.
- (3) Une fonderie de cuivre produisant des plaques et des câbles en cuivre (179 salariés) où une enquête portant sur les problèmes environnementaux et une analyse des risques ont été réalisées avec la participation directe des travailleurs.
- (4) Un site de maintenance de locomotives électriques et diesel appartenant à la Société nationale des chemins de fer belges (SNCB) (950 salariés) où un plan intégré d'améliorations environnementales a été élaboré et mis en œuvre : traitement des eaux usées, tri sélectif des déchets, meilleure identification des produits dangereux, nouveau plan de prévention intégrant les risques environnementaux et mise en place d'une « cellule environnementale » à l'échelle du site.
- (5) Une usine d'assemblage automobile qui « personnalise » les véhicules importés pour le marché belge (137 salariés) où l'expérience consistait à trouver de nouvelles solutions à toute une série de problèmes dans les domaines de l'environnement et de la santé et la sécurité puisque les solutions en place n'étaient pas satisfaisantes pour les travailleurs : pollution de l'air, mauvais fonctionnements des filtres, mauvaise utilisation des diluants et risques liés à un agencement du site inadapté.
- (6) Une société spécialisée dans le désamiantage des bâtiments pollués (47 salariés) où le projet RISE a permis de négocier la mise en place d'un programme de formation à destination des salariés sur le thème des aspects sanitaires et environnementaux de l'amiante.

La sélection de ces entreprises a été effectuée par les syndicats mais elle n'était pas basée sur des projets environnementaux actuels ou futurs. Ces entreprises ont été choisies sur la base de critères de diversité sectorielle et d'équilibre entre les intérêts des différents syndicats. L'évaluation réalisée par les deux syndicats montre que ces expériences-pilotes ont permis une amélioration significative de la qualité du dialogue social face aux questions de santé et de sécurité, de contrôle qualité et de politique environnementale à l'échelle de la société.

Le projet RISE II (2001-2003) a été élaboré par la CSC et la FGTB afin que l'éventail des initiatives lancées dans le cadre du premier projet soit étendu et diversifié. Parmi les principaux objectifs, on trouve le renforcement des actions de formation et de sensibilisation en environnement ; le développement de nouvelles actions dans plusieurs entreprises et dans différents secteurs non encore explorés afin de consolider l'expérience acquise dans la prise en compte des problèmes environnementaux et la diffusion davantage à l'intérieur et à l'extérieur des deux organisations syndicales ainsi que le renforcement de l'assistance technique afin de mieux informer et structurer les actions des représentants des travailleurs par rapport à l'environnement. À la demande de la région wallonne, le projet était axé sur un point précis : la mise en place d'un permis d'environnement, les systèmes de management

environnemental tels qu'ISO 14001 et EMAS, le contrôle du respect des réglementations et phénomène du « pas de ça chez moi » qui dénote l'opposition à des projets qui pourraient être mis en place dans une zone résidentielle ou à proximité.

Depuis 2004, la région wallonne a conclu une convention cadre avec l'ensemble des acteurs socio-économiques (partenaires sociaux : Union wallonne, UCM (principale organisation patronale francophone) et syndicats de la région afin de poursuivre leurs actions de sensibilisation, d'information et de formation ciblée en matière d'environnement. Depuis, chaque année (septembre-octobre), chaque acteur présente l'agenda de la région pour l'année suivante.

Sources : [Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement \[Online\]](http://www.rise.be/). Disponible à l'adresse suivante : <http://www.rise.be/>; Valenduc, G. (2001).

Outre les initiatives syndicales générales ou multisectorielles évoquées ci-dessus, certaines s'intéressent également à la formation aux compétences vertes des jeunes dans des secteurs économiques spécifiques. Les aperçus des secteurs économiques sélectionnés joints à ce rapport contiennent plusieurs exemples de ce type, y compris le partenariat Wakefield District Homes / UCATT pour des logements « zéro émissions » (voir aperçu du secteur de la construction), les stages Sofiyska Voda AD intitulés « Challenge the Future » (voir aperçu du secteur des services publics), les programmes de formation d'Energias de Portugal (voir aperçu du secteur des services publics) ou le projet de la Fédération espagnole MCA-UGT (fédération des travailleurs de la métallurgie, de la construction et des industries connexes) pour l'amélioration des qualifications des jeunes dans le domaine des véhicules électriques (voir aperçu du secteur automobile).

Les initiatives syndicales ayant vocation à améliorer les compétences vertes des jeunes travailleurs sont, en majorité, axées sur la sensibilisation afin de promouvoir des compétences génériques liées au développement durable (par exemple le comportement à adopter pour écologiser le lieu de travail, y compris des vidéoconférences, le contrôle de l'éclairage, la réduction de la consommation d'électricité des ordinateurs et autres machines, etc.). L'amélioration de ces compétences vertes génériques est cruciale pour l'amélioration des capacités syndicales en matière de développement durable. Par exemple, la capacité à exercer une influence, à convaincre et à communiquer est très importante lors de négociations collectives avec des employeurs sur les questions écologiques ou en vue de la modification des processus professionnels ou de l'harmonisation de l'implication des syndicats.

De plus, l'amélioration des compétences génériques des travailleurs est précieuse même si elle ne génère pas de valeur économique immédiate. Elle encourage les travailleurs à modifier leur comportement, ce qui peut, à son tour, favoriser (à la fois en termes de rythme et de qualité) la transition vers une société à faibles émissions de carbone et efficace dans l'utilisation des ressources. Wilke et Wolff (2012) expliquent, par exemple, que pour écologiser l'industrie automobile, il semble nécessaire, dans un premier temps, d'encourager la population à modifier sa conception de la mobilité et à réduire le nombre de véhicules individuels. Un simple exercice de réflexion permet de clarifier ce point : actuellement, la conséquence de la mobilité individuelle en Europe est la présence de 500 véhicules pour 1000 habitants. Si cette conception de la mobilité était transposée en Chine ou en Inde, les émissions globales de CO₂ augmenteraient radicalement même si tous ces nouveaux véhicules étaient électriques.

Toutefois, l'écologisation de l'économie ne nécessite pas que des compétences génériques. Les travailleurs doivent effectuer des tâches spécifiques qui sont nouvelles pour eux. Par exemple, les électriciens doivent installer des panneaux solaires, des éoliennes ou des dispositifs permettant des économies d'énergies, les plombiers doivent travailler avec des équipements et des systèmes impliquant des énergies renouvelables tels que des chaudières biomasse et des chauffe-eau solaires, les spécialistes de l'isolation doivent effectuer des tâches de réisolation ou de remise en état. Ainsi, pour réaliser des progrès significatifs en matière d'écologisation de l'économie, sont nécessaires des compétences vertes non seulement génériques, mais aussi spécifiques « en plus » des compétences traditionnelles.

L'analyse de la documentation et l'enquête réalisée auprès des organisations membres de la CES (voir Chapitre 4, section 4.3) révèlent que les initiatives syndicales axées sur les principales activités économiques de secteurs spécifiques sont plus rares (par exemple les compétences en matière de remise en état des jeunes travailleurs dans le secteur de la construction). Ces initiatives syndicales sont particulièrement importantes puisque les jeunes travailleurs (surtout ceux possédant un faible niveau de qualification) sont confrontés, dans certains secteurs, à de fortes pressions en faveur d'un ajustement en vue de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et efficace dans l'utilisation des ressources. Le cas de la Brasserie Magor (voir Encadré 9 ci-dessous) est un parfait exemple d'action syndicale en faveur de l'écologisation des principales activités économiques d'une entreprise depuis sa base. Bien que ces initiatives syndicales ne s'appliquent pas aux secteurs sélectionnés et ne soient pas spécifiquement destinées aux jeunes, ce cas illustre parfaitement la manière dont les syndicats peuvent former leurs représentants aux négociations dans le domaine de la protection de l'environnement, y compris les modifications des processus de production et la manière dont une entreprise ou une organisation fonctionne.

Encadré 9 : Réduction de l'empreinte carbone au sein de la Brasserie Magor

La Brasserie Magor est une brasserie à grande échelle implantée au Pays de Galles (Royaume-Uni). Avec ses 57 acres et ses 350 salariés, elle consomme donc énormément de ressources pour produire sa gamme de bières blondes et brunes. Le syndicat Unite représente près de 90% des salariés et était idéalement placé pour aider l'entreprise à réduire son empreinte carbone et, donc, les ressources qu'elle utilisait.

Tony Bates est le président de la section d'Unite et occupe la fonction de technicien de production au sein de Magor. Il a joué un rôle majeur dans la mise en place de cette initiative qui a vu les salariés prendre la tête de la campagne d'économie d'énergie. Tony raconte les événements : « À l'origine, l'idée est venue de l'initiative d'Unite en faveur d'un Lieu de travail vert. Plusieurs membres qui souhaitaient activement agir au lieu de seulement débattre ont été déterminants. J'ai coordonné le projet qui a été lancé avec succès. » C'est de cette manière qu'a vu le jour le Projet JUPITER (Join Us People in Tackling Energy Reduction).

Unite a mis sur pied une équipe de Protecteurs de l'Énergie (Energy Guardians) et organisé une réunion afin de déterminer quelles économies d'énergie pouvaient être faites et comment y parvenir. Grâce à cette réunion, des objectifs à court et à long terme ont été définis. Ces Protecteurs de l'Énergie représentent tous les départements de Magor et se réunissent tous les mois. Ils analysent les améliorations et le processus professionnel tout en recherchant toutes les manières possibles de réduire la consommation d'eau et d'énergie, par exemple. Tout cela a été permis par la participation de l'intégralité du personnel dont les idées ont été mises en pratique par les Protecteurs de l'Énergie. Cela a créé une volonté d'économiser l'énergie chez les salariés, qui, par effet de domino, ont assimilé ce message et appliqué ces économies d'énergie au sein de leurs propres domiciles.

Ce projet dure depuis 2 ans et, grâce à un investissement initial d'1,6 million d'euros dans les idées et les initiatives proposées par le personnel, l'entreprise a récupéré sa mise de départ en moins de 18 mois. Depuis le lancement du projet, l'entreprise a vu sa consommation d'eau baisser de 46%, sa consommation d'électricité de 49% et ses factures de chauffage de 23%. Au cours des 2 premières années, elle a économisé plus de 2,3 millions d'euros de factures et, cela, grâce à un mélange de résultats rapides et d'un programme d'installation progressive d'équipements à forte efficacité énergétique. En s'appuyant sur ce succès, pour la seconde fois, l'entreprise a investi 1,3 million d'euros dans le projet Jupiter.

Tony est convaincu que l'une des choses les plus importantes dans ce projet a été d'impliquer les membres qui étaient enthousiastes dès le début. « Pour commencer, j'ai choisi les personnes soucieuses de l'environnement les plus positives. De cette manière, l'équipe était déjà motivée et prête à se lancer dans la bataille », déclare-t-il. « Le défi que j'ai lancé était que nous devions convaincre la majorité du personnel. Nous avons expliqué qu'il ne s'agissait pas de faire économiser encore plus d'argent à l'entreprise mais plutôt d'assurer l'avenir de nos enfants et de nos petits-enfants, de faire évoluer les mentalités et de faire économiser aux salariés de l'argent sur leurs propres factures à la maison. » Tony a également eu le sentiment que le soutien de la direction a été essentiel pour la réussite du projet. Tony a donné les conseils suivants : trouver des salariés intéressés par le sujet ; collaborer étroitement avec le personnel pour sensibiliser et améliorer le niveau de participation ; s'assurer qu'il s'agit d'une initiative autonome ; s'assurer que les réunions sont ouvertes, inclusives et organisées sur un pied d'égalité ; et, par dessus tout, être positif et avancer pas à pas.

Ce projet est entré dans sa seconde phase et cette volonté de faire des économies d'énergie s'est propagée bien au-delà de Magor aux entreprises de la région. D'autres entreprises ont été contactées afin de créer une coalition galloise destinée à diffuser les meilleures pratiques et favoriser l'innovation dans le domaine de la réduction de la consommation d'énergie. Récemment, 20 entreprises locales se sont réunies à l'usine et tout le monde espère qu'elles lanceront bientôt à leurs propres projets. Le cas de la Brasserie Magor démontre clairement de quelle manière des salariés syndiqués peuvent mettre sur pied des projets qui bénéficient non seulement à leurs membres mais également à l'entreprise qui les emploie et, plus globalement, à la communauté locale.

Sources : Hatch, 2011.

Dernier exemple, et non des moindres : comme la conclusion de la section précédente dédiée aux tendances en matière de démographie et d'emploi, les opinions des employés sur l'amélioration des compétences vertes, des possibles stratégies en vue de futures actions dans ce domaine et le rôle des syndicats dans ce processus, demeurent toujours largement méconnues car les études sont insuffisantes. De nouvelles études sont donc nécessaires pour exploiter pleinement le potentiel des syndicats en matière d'amélioration des compétences qui atténuent, de manière significative, les pressions en faveur d'un ajustement qui sont exercées sur les jeunes travailleurs et d'autres groupes vulnérables dans le domaine de l'écologisation de l'économie.

4. CONCLUSIONS DE L'ENQUETE

Résumé des conclusions

- Cette étude a montré que les départements/sections en charge des jeunes et du développement durable/environnement des syndicats viennent à peine d'entamer leur coopération sur les questions de formation et d'emploi durable des jeunes. Les jeunes ne sont souvent pas pris en compte dans les travaux syndicaux sur le développement durable/l'environnement et, inversement, le développement durable/l'environnement n'est souvent pas considéré comme une priorité dans les travaux syndicaux sur le thème de la jeunesse. Cette coopération a encore besoin d'un coup de pouce. Les types de coopération sont extrêmement différents, notamment, la sensibilisation, l'élaboration de documents politiques, l'échange d'informations ou des visites technique. Le choix du type de coopération dépend de la question à résoudre et des caractéristiques du syndicat.
- Cette étude a révélé qu'à l'heure actuelle, près de la moitié des syndicats ont adopté un rôle proactif dans la promotion de la durabilité en-dehors du lieu de travail, y compris des campagnes, des activités de formation, des sessions d'information, des conférences, la diffusion de bonnes pratiques, la coordination d'initiatives et la fourniture de conseils à d'autres syndicats et acteurs. Pour encourager la coopération entre les sections/départements en charge des jeunes et du développement durable/environnement, ces rôles proactifs doivent être adoptés et assumés par tous les syndicats.
- Les sections/départements en charge du développement durable/environnement pourraient coopérer à la réduction des taux toujours élevés de chômage des jeunes, par exemple, grâce au développement de l'apprentissage dans le domaine du développement durable/l'environnement. À l'heure actuelle, les initiatives syndicales sont majoritairement axées sur l'écologisation des lieux de travail actuels et/ou sur des actions de sensibilisation en général. Les exemples d'initiatives syndicales dans le domaine des emplois durables pour les jeunes sont particulièrement rares, tout comme les exemples d'initiatives en matière d'emploi ou de formation dans des secteurs ou des activités spécifiques.
- Cette étude présente une liste non-exhaustive de mesures concrètes (sans hiérarchie précise) destinées à faciliter le travail des syndicats dans les domaines de l'emploi et de la formation durables des jeunes.
 - Intégrer le développement durable à l'enseignement et à la formation continue et/ou initiale.
 - Étroitement lier les récentes initiatives politiques (par exemple la Garantie pour la Jeunesse) aux questions relatives au développement durable/aux jeunes.
 - Se concentrer sur les initiatives syndicales ayant pour but de créer des emplois durables pour les jeunes et relier ces initiatives à celles axées sur leur formation aux compétences vertes.
 - Partager des expériences, y compris la préparation d'études de cas/documents politiques/guides et visites techniques/d'étude.
 - Garantir aux représentants syndicaux le droit de consacrer du temps à la gestion des questions de développement durable sur leur temps de travail ou en dehors.
 - Accorder une plus grande attention non seulement au contenu de l'initiative mais également à sa forme (par exemple associer l'enseignement et l'amusement, tout d'abord en proposant des informations attrayantes puis du contenu).

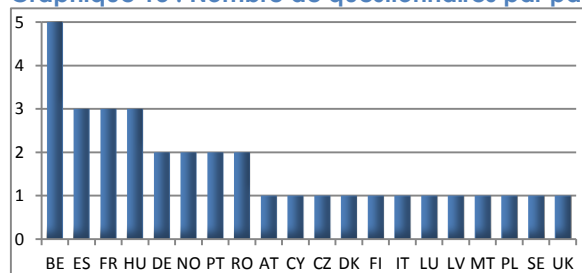
Entre le 12 mars et le 15 juin 2013, une enquête a été réalisée auprès de 85 organisations membres de la CES issues, au total, de 36 pays d'Europe occidentale, centrale et orientale. Ce questionnaire a été transmis à tous les membres de la CES qu'ils évoluent, ou non, dans l'un des 8 secteurs sélectionnés. Le principal objectif de cette enquête était de : 1) mettre en lumière le potentiel de coopération entre les sections ou départements en charge des jeunes

et du développement durable/environnement des syndicats dans le domaine de l'emploi et de la formation durables des jeunes ; et 2) mettre en avant des exemples de bonnes pratiques dans ce domaine. Cette étude a pour objectif de démontrer l'importance de ce type de collaboration dans le contexte actuel qui est caractérisé par une conjoncture économique hostile où les syndicats subissent des pressions exercées par les contraintes budgétaires/la chute du nombre d'adhérents et des pressions afin que de tels travaux soient mis de côté.

4.1. Nombre de réponses et caractéristiques

Au total, 34 questionnaires ont été reçus en provenance de 20 pays (voir Graphique 13). Aucun questionnaire n'a été reçu de membres de la CES dans les 16 pays suivants : Andorre, Bulgarie, Croatie, Estonie, Grèce, Islande, Irlande, Liechtenstein, Lituanie, Monaco, Pays-Bas, Saint-Marin, Slovaquie, Slovénie, Suisse et Turquie.

Graphique 13 : Nombre de questionnaires par pays

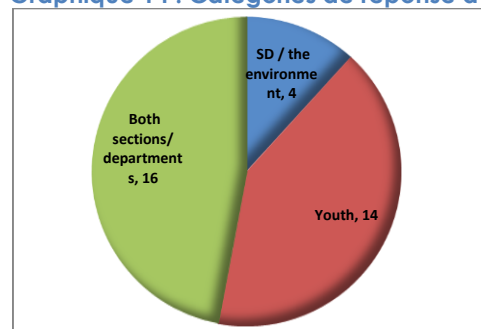


Source : Préparé par les auteurs.

28 questionnaires ont été retournés par des organisations affiliées à la CES. Les 6 autres questionnaires ont été remplis par les organisations suivantes :

1. PRO-GE (AT) ;
2. Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) (DE) ;
3. VDSZSZ- Syndicat libre des travailleurs des chemins de fer (HU) ;
4. Fellesforbundet (fédération unie des syndicats norvégiens)(NO) ;
5. S.N.T.T Syndicat technique de la Tarom (RO) ;
6. Federatia sindicatelor din transport Transloc si servicii publice ATU Romania (RO).

Graphique 14 : Catégories de réponse à l'enquête



Source : Préparé par les auteurs.

Il a été constaté un nombre presque égal de cas où les sections/départements des syndicats ont répondu ensemble au questionnaire et de cas où seulement l'un(e) de ces sections/départements y a répondu. Les résultats indiquent que les sections/départements en charge des jeunes étaient plus concernés par cette enquête que ceux en charge du développement durable.

4.2. Méthodologie

Le questionnaire de cette enquête comportait 18 questions, dont (a) des questions destinées à des personnes travaillant avec des jeunes et/ou (b) des questions destinées à des personnes travaillant dans le domaine du développement durable ainsi que (c) des questions conjointes/générales (le modèle du questionnaire est joint en Annexe 2). Il n'incluait que 2 questions ouvertes, toutes les autres étaient totalement ou (au minimum) partiellement fermées. Ce questionnaire était piloté par le syndicat lituanien *Solidarumas* et le document final a été diffusé par la CES.

Deux problèmes de méthodologie doivent être pris en compte lors de l'analyse des résultats. Premièrement, certains questionnaires remplis uniquement par une section/département d'un syndicat ont également fourni des réponses aux questions destinées à d'autres sections/départements :

- 9 questionnaires (sur 16) remplis par des sections/départements en charge des jeunes ont répondu à des questions destinées à des membres de sections/départements en charge du développement durable/environnement ;
- 2 questionnaires (sur 4) remplis par les sections/départements en charge du développement durable/environnement ont répondu à des questions destinées à des membres de sections/départements en charge des jeunes.

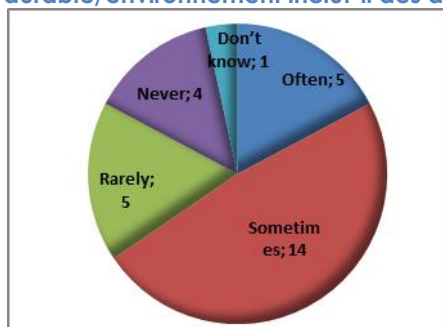
Il est fort probable que cela soit dû au fait que ces syndicats ne disposaient pas de département en charge du développement durable/environnement. Cela peut également être le résultat d'un manque de collaboration entre les sections/départements. Toutefois, cela n'est peut-être pas intentionnel mais peut être causé par l'évolution des environnements externe et interne des syndicats. Par exemple, certains syndicats peuvent être confrontés à une pression budgétaire accrue, surtout en période d'austérité et de coupes budgétaires. Certains syndicats peuvent également être confrontés à une surcharge de travail et à un nombre accru de responsabilités différentes suite à une fusion ou à la croissance de leurs organisations et/ou l'augmentation de leurs programmes de travail qui n'ont jamais couvert autant de thèmes. Cela rend la communication interne/la collaboration plus complexe au sein des grandes organisations.

Deuxièmement, sur 34 organisations ayant répondu au questionnaire, 5 ne sont pas des fédérations. Bien que la qualité des réponses de ces organisations soit similaire à celle des fédérations, elles disposent d'une représentativité légèrement plus restreinte et jouissent donc d'un poids moindre par rapport aux fédérations.

4.3. Analyse

Corrélation entre développement durable et jeunesse

Graphique 15 : Votre travail en matière de développement durable/environnement inclut-il des aspects relatifs aux jeunes ?

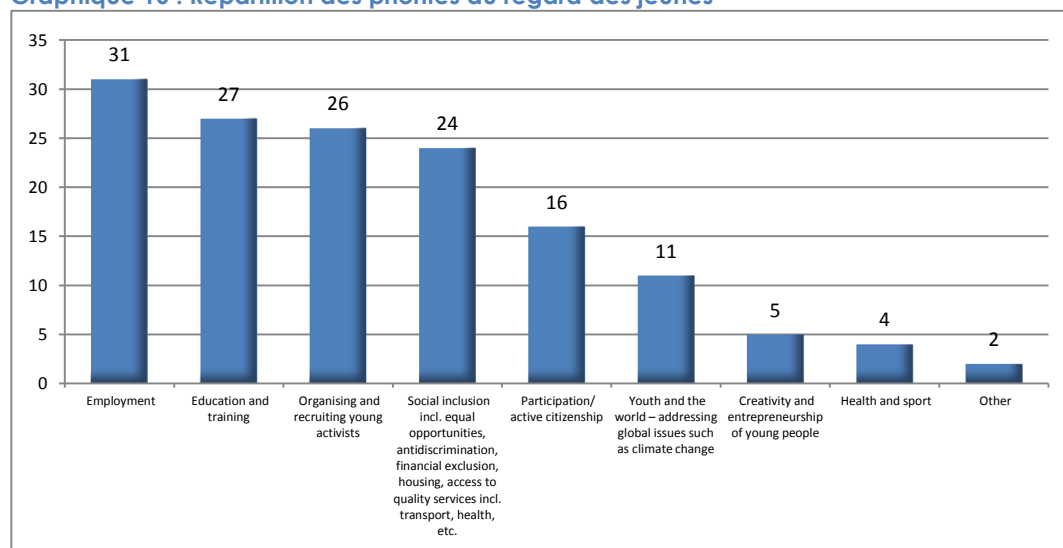


Source : Préparé par les auteurs.

Les conclusions de cette enquête révèlent que les questions relatives aux jeunes sont généralement abordées dans les travaux syndicaux portant sur le développement durable/environnement : sur 29 réponses, 5 mentionnaient qu'elles étaient souvent intégrées, alors que 14 mentionnaient qu'elles étaient parfois intégrées.

Les questions globales, telles que le changement climatique, qui sont étroitement liées au développement durable étaient considérées comme importantes dans 11 réponses. À l'égard des jeunes, la priorité la plus fréquemment citée par les membres de sections/départements en charge des jeunes au sein des syndicats était l'emploi (voir Graphique 16 ci-dessus). Cela peut suggérer que le développement durable et les principales priorités du point de vue de la jeunesse ne sont pas encore étroitement liés et demeurent considérés comme des agendas différents.

Graphique 16 : Répartition des priorités au regard des jeunes*



* parmi les autres priorités, on trouve : (1) présenter le syndicalisme aux jeunes non-syndiqués ; et (2) aider et collaborer avec les représentants en charge des jeunes et de l'apprentissage lors des salons ou des foires.

Source : Préparé par les auteurs.

Cette étude a révélé que dans près de la moitié des cas (13 réponses sur 30), les questions liées au développement durable/environnement étaient évoquées dans une ou plusieurs priorités liées aux jeunes mentionnées ci-dessus. Cela montre qu'il existe encore une grande marge de manœuvre et de nombreuses possibilités, notamment en matière de renforcement de la collaboration, de partage de bonnes pratiques et d'élaboration de mesures conjointes intégrant les questions ayant trait au développement durable/environnement et les priorités liées aux jeunes (surtout l'emploi, mais également l'enseignement et la formation).

Dans les cas où les questions ayant trait au développement durable/environnement étaient considérées comme des priorités liées aux jeunes, les réponses mentionnaient généralement des défis généraux tels que le changement de cap énergétique, les emplois verts, un modèle alternatif de croissance ou une transition juste vers une économie verte. Une seule réponse a souligné une question spécifique : l'efficacité énergétique dans les bâtiments. Les syndicats évoquent, en règle générale, ces questions lors de formations/sessions d'information. Certains syndicats intègrent le développement durable et l'environnement à leurs priorités en préparant des publications, en soumettant des propositions dans le domaine du système éducatif professionnel ou en participant à des groupes de travail et/ou au dialogue social avec le gouvernement et/ou le patronat.

Cette enquête a également permis de demander aux personnes en charge du développement durable si elles abordaient les questions environnementales dans les activités internes de leur organisation. En majorité (18 réponses sur 30), elles intégraient les questions environnementales, alors que près d'un tiers (10) ne les intégraient pas ou ne savaient si cela était le cas (2). Près de la moitié des réponses évoquaient la durabilité de leurs propres actions, par exemple : une analyse de l'impact environnemental, la certification environnementale, l'utilisation de transports publics, l'achat/utilisation de matériaux et équipements durables (papier recyclé, encre), la mise en œuvre de mesures d'économie d'énergie (panneaux solaires, isolation, éclairage basse consommation et élimination appropriée des déchets). L'autre moitié des syndicats a souligné son rôle proactif dans la promotion de la durabilité, y compris par le biais de diverses campagnes, des activités de formation, des sessions d'information, des conférences, la diffusion de bonnes pratiques, la coordination d'initiatives et la fourniture de conseils à d'autres syndicats et acteurs.

Corrélation entre développement durable et qualité des emplois

Dans la majorité des cas (21 sur 27 dont 5 réponses négatives et 1 « je ne sais pas »), les travaux syndicaux sur le développement durable/l'environnement incluaient des questions relatives à la qualité de l'emploi. Près de la moitié des personnes interrogées n'ont pas réussi à citer une question spécifique en matière de qualité de l'emploi. Pour celles qui ont réussi, elles ont, le plus souvent, évoqué des questions liées à la santé, au bien-être et à l'amélioration des compétences.

Le plus souvent, les personnes interrogées ont traité des questions de qualité de l'emploi lors de négociations collectives, de formations ou d'activités de sensibilisations/de campagnes. Elles ont rarement utilisé d'autres activités telles que des documents d'information (publications, brochures, newsletters), des pages intranet ou des réseaux syndicaux.

En majorité, les personnes interrogées (19 sur 30 dont 9 réponses négatives et 2 « je ne sais pas ») ont évoqué le développement durable/l'environnement dans la définition de « emploi décent » élaborée par leur organisation. Toutefois, seules quelques-unes ont approfondi/mis en avant des questions spécifiques. Un syndicat a, par exemple, mentionné la corrélation lien entre progrès social (et protection sociale), protection de l'environnement et emplois décent. D'autres ont souligné le lien avec des questions d'ordre général telles que les conditions de travail des salariés, actuels ou futurs, (par exemple la santé, la pression accrue exercée sur les travailleurs en matière de performances, la frontière floue entre emploi et incertitude du marché du travail) ou une évolution du système de production/les nouveaux modèles de développement industriel.

Les questions liées au développement durable/l'environnement étaient intégrées à la définition de « emploi décent » par le biais de documents (par exemple des programmes d'action, des propositions de création d'une Garantie pour la Jeunesse, de documents relatifs au Congrès, de plans opérationnels), de campagnes ou d'activités liées aux négociations collectives.

Initiatives syndicales²⁵

Lors de cette étude, il a été demandé aux syndicats d'indiquer s'ils étaient impliqués dans des initiatives en matière de formation aux compétences vertes, d'emplois pour les jeunes, de programmes de formation aux compétences vertes à destination des jeunes chômeurs ou autres activités connexes. 10 syndicats sur 34 ont évoqué au moins une initiative. 21 initiatives syndicales ont été recensées au total. En majorité, les initiatives ont été transmises par des syndicats en Espagne (12), devant des syndicats d'Allemagne, d'Italie et du Portugal avec 2 initiatives. Des syndicats de Belgique, de Norvège et du Royaume-Uni en ont chacun évoqué une.

La formation des jeunes aux compétences vertes était l'initiative la plus fréquemment évoquée alors que l'emploi des jeunes et les programmes de formation des jeunes chômeurs aux compétences vertes aient les initiatives les moins évoquées. D'autres types d'initiatives existent aussi : des rapports de recherche, des accords/plans, des activités d'échange d'informations axées sur l'écologisation et des projets spécifiques (par exemple BUILD UP SKILLS, projet destiné à renforcer la formation continue des artisans et autres travailleurs et installateurs de systèmes dans le secteur du bâtiment²⁶).

Les participants à cette étude ont également évoqué des initiatives mises en place par d'autres syndicats dont ils avaient connaissance. Au total, 7 initiatives ont ainsi été identifiées : 3 en Belgique, 2 au Portugal, une en Allemagne et une au Royaume-Uni.

²⁵ Certaines initiatives syndicales sont décrites en détail dans le chapitre 3 et/ou dans les aperçus sectoriels qui sont joints à ce rapport. La liste complète des initiatives syndicales identifiées dans cette étude est disponible auprès de la CES.

²⁶ <http://www.buildupskills.eu>

Une analyse de toutes les initiatives syndicales identifiées a montré qu'en majorité, celles-ci étaient axées sur l'écologisation des lieux de travail actuels et/ou à la sensibilisation en général et quelques-unes sur la formation des jeunes/des jeunes chômeurs ou la création d'emplois pour les jeunes dans des secteurs spécifiques ou dans le cadre d'activités majeures des entreprises.

Importance de l'emploi et de la formation durables des jeunes

En majorité, les personnes interrogées (19 sur 33 dont 11 réponses négatives et 3 « je ne sais pas ») ont qualifié l'emploi et la formation durables des jeunes de priorité lors de leurs négociations collectives et du dialogue social. En majorité, les personnes interrogées qui considéraient l'emploi et la formation durables des jeunes comme une priorité ont évoqué le taux élevé de chômage chez les jeunes et le développement durable comme une possible solution de lutte contre ce phénomène. L'une des autres mesures fréquemment citées dans ce domaine était le développement de l'apprentissage.

Parallèlement, les personnes interrogées qui indiquaient que l'emploi et la formation des jeunes n'étaient pas une priorité de leur organisation ont principalement cité (par ordre de priorité) :

- le manque de ressources (par exemple de temps ou l'absence de section/département spécifique au sein de leur organisation) ;
- la prédominance d'autres priorités (par exemple le maintien de l'emploi ou les questions sociales) ;
- une absence de tradition (il a été évoqué le fait que l'emploi des jeunes et les questions environnementales faisaient, par le passé, l'objet d'une stricte séparation) ou la nouveauté du concept (à savoir le fait que ces questions semblaient trop récentes pour être totalement intégrées aux activités syndicales).

La moitié des syndicats ayant participé à l'étude (17 sur 33) avaient des positions politiques spécifiques dans le domaine de l'emploi durable des jeunes. En majorité, les personnes interrogées dont les organisations avaient une position spécifique en matière d'emploi durable des jeunes ont évoqué des questions spécifiques telles que :

- Formation professionnelle en alternance ;
- Garantie de formation ;
- Amélioration des compétences des travailleurs faiblement qualifiés ;
- Mise à jour du programme de FET(C) ;
- Seconde chance pour les jeunes déscolarisés ;
- Qualité et droits à un emploi durable pour les jeunes (argument contre les mini-emplois et autres initiatives similaires) ;
- Accès à la formation et à l'intégration professionnelles ;
- Priorité donnée à certains contrats de travail (par exemple les contrats permanents/à durée indéterminée) qui atténuent l'incertitude pour les travailleurs ;
- Réduction des taux d'intérêts et soutien aux jeunes entrepreneurs ;
- Amélioration de l'orientation à l'école ; et
- Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale afin de promouvoir l'emploi des femmes et des jeunes.

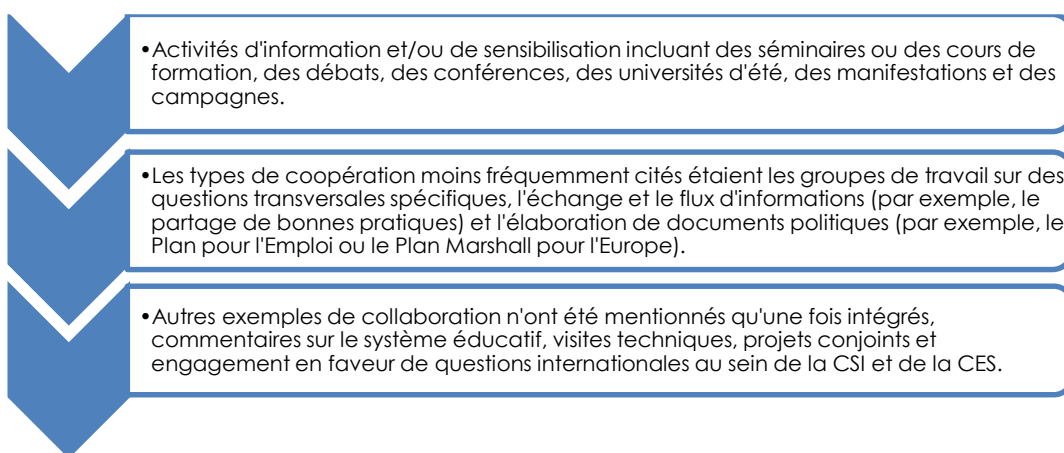
Quelques personnes interrogées ont évoqué des positions plus générales, par exemple : le renforcement de l'autonomie des jeunes et la lutte contre les conditions de travail précaires ; un nouveau modèle de croissance pour les jeunes et les autres travailleurs et des documents politiques (par exemple le Plan pour l'Emploi) en soulignant la complexité des positions en matière d'emploi et d'environnement.

Coopération entre et à l'extérieur des syndicats

Près des trois quarts des 28 initiatives syndicales axées sur la formation aux compétences vertes, les emplois ou autres activités connexes dédiées aux jeunes travailleurs incluaient au moins un partenaire. Ces partenaires étaient souvent d'autres syndicats, des établissements scolaires ou de formation (par exemple des lycées, des universités), des gouvernements (par exemple des autorités locales ou régionales, des municipalités, des agences pour l'emploi), des ONG (par exemple des fondations, des alliances), des employeurs ou d'autres parties prenantes telles que des ambassades, des instituts de recherche ou des observatoires. Tout cela, et ce qui a été évoqué précédemment, suggère que la coopération syndicale avec d'autres parties prenantes en vue de la mise en pratique d'initiatives syndicales est forte mais qu'un potentiel encore plus grand existe en termes de coopération interne, par exemple, au regard de l'intégration des questions liées au développement durable ou aux jeunes dans d'autres agendas ou dans la promotion d'actions novatrices dans ce domaine afin de créer un élan.

Les mesures pouvant être prises pour renforcer la coopération interne des sections/départements en charge du développement durable et des jeunes au sein des syndicats sont légion. Cette étude suggère que le type de coopération le plus fréquent entre les sections/départements en charge du développement durable et des jeunes est l'information et/ou la sensibilisation (voir Graphique 17 ci-dessous). Les autres types de coopération sont bien moins nombreux. Il faut noter que, pour un syndicat, cette étude était « la première coopération entre ces deux départements ! ».

Graphique 17 : Types de coopération entre les sections/départements en charge du développement durable et des jeunes, par ordre de priorité



Source : Préparé par les auteurs.

Il est intéressant de noter que l'étude sur les lieux de travail verts réalisée par le TUC en 2012²⁷ indiquait un éventail encore plus large d'activités de sensibilisation dont la promotion pourrait être faite conjointement par les sections/départements des syndicats : 34% des personnes interrogées ont utilisé une newsletter respectueuse de l'environnement ou organisé une journée verte pour informer les travailleurs sur l'environnement et le changement climatique, 24% ont réalisé une étude verte, 17% ont effectué un audit vert et 15% ont projeté un DVD/films sur ces questions (LRD, 2012). De plus, l'étude réalisée par le TUC a montré que l'autre méthode la plus populaire pour lutter contre le changement climatique sur le lieu de travail était la participation à des discussions entre la direction et le syndicat sur le thème de l'environnement (26% des réponses) et une formation à la protection de l'environnement à destination des délégués syndicaux (20% des réponses) (LRD, 2012). La mise en œuvre des activités de sensibilisation évoquées ci-dessus peut encore encourager la collaboration entre et au sein des syndicats et donner naissance à des actions plus novatrices et efficaces.

²⁷ Informations concernant l'enquête 2012 disponibles à l'adresse suivante : <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1529>.

La coopération entre les sections/départements en charge du développement durable et des jeunes peut encore renforcée en impliquant les jeunes dans les activités syndicales afin d'en créer un plus grand nombre, voire de nouvelles.

Implication des jeunes

Selon les organisations membres de la CES interrogées, le moyen le plus efficace d'impliquer les jeunes dans les activités liées à la formation et à l'emploi dans le cadre de l'écologisation de l'économie consiste à utiliser des approches traditionnelles dont la formation, la sensibilisation, des débats/discussions, des séminaires ou des conférences. Les personnes interrogées ont souligné que ces activités devaient être pertinentes, attrayantes (par exemples des séminaires associant enseignement et divertissement ou proposant des informations attrayantes puis du contenu), sensibiliser aux questions environnementales, transmettre leur importance et offrir un point de vue optimiste aux jeunes au regard de nouvelles possibilités d'emplois.

Quelques syndicats ont expliqué que le développement durable serait intégré à la formation initiale, par exemple, en adaptant le contenu, en déterminant les informations obligatoires que les jeunes devront connaître à la fin de l'enseignement secondaire, en associant une méthode et des images afin de mieux associer les attentes et la réalité professionnelle.

Les syndicats interrogés ont également suggéré la prise de mesures supplémentaires, outre la formation et la sensibilisation :

- quelques réponses ont souligné la nécessité de rendre plus pratiques les projets et outils tels que les médias sociaux (par exemple Internet, publicités) ;
- quelques personnes interrogées ont suggéré des mesures à connotation politique (par exemple, un plus grand nombre de politiques publiques axées sur les jeunes ou la nécessité de modifier le paradigme des politiques en matière d'emploi.
- une personne interrogée a souligné la nécessité de garantir le droit des jeunes représentants syndicaux à passer du temps à étudier les questions de développement durable sur leur temps de travail ;
- une personne interrogée a suggéré le partage de pratiques venues de l'étranger (en montrant de quelle manière les choses fonctionnent ou peuvent fonctionner et/ou en montrant l'impact des « pires pratiques ») ;
- une personne interrogée a souligné la nécessité de créer un véritable canal de communication sur les actions entreprises.

Cette étude suggère que le fait de se concentrer sur l'implication des jeunes ne signifie pas que les syndicats négligent les besoins des autres travailleurs. Les personnes interrogées ont souligné la nécessité d'offrir des possibilités de formation, dans le domaine du développement durable, à toutes les générations (par exemple l'apprentissage tout au long de la vie pour tous les travailleurs). Cela montre clairement que les activités axées sur l'emploi et la formation des jeunes devraient, au minimum, ne pas nuire aux intérêts des autres groupes et, de préférence, avoir des répercussions positives dans ce domaine.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

L'objectif de cette étude était de relier une action européenne en matière d'emploi des jeunes à l'action européenne à plus long terme (2050) dans le domaine de l'énergie et de l'utilisation efficace des ressources dont le but est d'encourager une transformation durable de l'actuel modèle de production et de consommation. Ce projet a tenté d'analyser de quelle manière les initiatives syndicales en matière de formation et d'emploi des jeunes peuvent être liées au développement de nouvelles industries vertes et à la transformation (écologisation) des actuels secteurs traditionnels. Le rôle des partenaires sociaux en matière de création de programmes de transfert des connaissances et des compétences collectives entre les générations est prépondérant si des politiques européennes ambitieuses dans le domaine du changement climatique (par exemple, la Directive relative à l'efficacité énergétique) sont mises en place à travers toute l'Europe. Cette étude a analysé le rôle des syndicats dans ce domaine. Vous trouverez ci-dessous, un certain nombre de conclusions et de recommandations.

CONCLUSIONS

- Un aperçu du contexte politique plus vaste a montré que des initiatives syndicales axées sur la formation et l'emploi des jeunes travailleurs dans le cadre du développement durable peuvent aider à surmonter les actuels défis liés au marché du travail, aux syndicats, à l'économie et à l'environnement de plusieurs manières différentes :
 - élever les niveaux d'éducation et de formation, réduire le chômage et faciliter la transition vers le marché du travail pour les jeunes ce qui permettrait donc de réduire le risque d'exclusion sociale.
 - améliorer la mobilité professionnelle des jeunes et promouvoir des bonnes pratiques dans ce domaine (par exemple, l'apprentissage axé sur la durabilité) dans toute l'Europe.
 - servir de tremplin à une meilleure anticipation de la demande de compétences et des systèmes de fourniture.
 - améliorer la représentation et la protection syndicales des travailleurs (notamment celle des jeunes travailleurs qui sont souvent vulnérables) et élargir le spectre des activités et de l'influence des syndicats.
 - faciliter une sortie de la crise économique.
 - fournir aux jeunes les outils et les compétences nécessaires pour relever les défis liés au climat et autres défis environnementaux, sociaux et économiques.
 - contribuer conjointement aux efforts des entreprises et autres parties prenantes visant à créer une forme plus innovante et inclusive de capitalisme caractérisée par l'utilisation croissante de technologies révolutionnaires (par exemple les TI, les nanotechnologies, les énergies renouvelables) et la collaboration avec des parties prenantes précédemment repoussées ou ignorées par les entreprises.
- Une analyse des tendances en matière d'emploi et de démographie a révélé que l'écologisation de l'économie est susceptible d'avoir les répercussions les plus importantes sur les jeunes travailleurs dans l'industrie automobile, l'industrie chimique, la construction, l'énergie, l'ameublement, les TIC, le textile et le commerce. Cela est lié à un certain nombre de facteurs incluant leur part d'émissions de GES et l'efficacité dans l'utilisation de l'énergie et des ressources, les répercussions des nouvelles politiques environnementales sur l'emploi, le pourcentage de jeunes et le niveau de la demande de remplacement des travailleurs plus âgés. Ces secteurs représentent environ un tiers de l'emploi total en Europe et pourraient représenter environ 1/4 de la demande totale de travailleurs (nouveaux emplois et remplacement des emplois existants).
- La documentation suggère que les effets combinés sur l'emploi des politiques supplémentaires nécessaires à la satisfaction des objectifs en matière d'énergie et de climat d'ici à 2020 sont susceptibles d'être limités (jusqu'à 1,5% net). Toutefois, on constatera des bouleversements au sein des secteurs : les répercussions les plus significatives (d'un point de vue relatif) sur l'emploi (en pourcentage) au sein de l'UE 27 sont attendues dans

l'industrie textile, les services publics et l'ameublement (négatives) et l'industrie de la construction (positives) et, dans le même temps, les répercussions les plus importantes (d'un point de vue absolu) sont attendues dans l'industrie de la construction, le textile, l'ameublement, les TIC, la distribution et le commerce. En outre, les répercussions de l'écologisation de l'économie sur l'emploi varient de manière significative selon la région, la période et la catégorie professionnelle (les personnes faiblement ou moyennement qualifiées seront plus touchées). Les répercussions indirectes sur les emplois dans les chaînes de valeur et d'approvisionnement pourraient être bien plus grandes. Quoi qu'il en soit, les répercussions à long terme de l'écologisation de l'économie sur l'emploi dépendront des investissements réalisés dans les solutions vertes.

- Il est prouvé que les syndicats peuvent adopter des rhétoriques bien différentes au regard de la relation entre les emplois et l'environnement allant d'une rhétorique pro-technologique aux termes de laquelle l'écologisation de l'économie n'aurait aucun impact négatif sur l'emploi à une rhétorique axée sur le mouvement social aux termes de laquelle ils pourraient exhorter à la création de formes alternatives de production. Les exemples d'initiatives syndicales axées sur les emplois verts pour les jeunes analysés dans la présente étude, ainsi que dans les aperçus sectoriels qui l'accompagnent, montrent de grandes divergences, notamment, en termes de rhétoriques adoptées, de perspective géographique, d'échelle, de période de mise en œuvre, de nombre de partenaires impliqués et de types.
- Les compétences vertes jouent un rôle important dans les carrières des jeunes dans les secteurs traditionnels. Il a été prouvé que les travailleurs formés aux compétences vertes qui sont intégrées à un éventail plus large de compétences professionnelles sont mieux équipés que les travailleurs ne disposant que d'une formation à un petit éventail de compétences vertes. Une formation alliant des compétences vertes aux véritables fondations que sont les compétences plus traditionnelles offre aux travailleurs des possibilités plus nombreuses et de meilleure qualité sur le marché du travail.
- En termes d'amélioration des compétences, l'écologisation des compétences est susceptible de conduire à : a) une augmentation de la demande de compétences hautement spécialisées, b) une amélioration, au lieu d'une évolution, de l'éventail actuel des compétences, c) une augmentation du fossé qui sépare les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs moins qualifiés qui se creusera avec le temps, d) la création d'importantes pressions en faveur d'un ajustement exercées sur les travailleurs moins qualifiés dans les secteurs à fortes émissions de carbone, et notamment dans les principales industries émettrices, (surtout les services publics, la construction et les produits chimiques), e) une augmentation de la demande de compétences transférables, y compris en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STEM), la polyvalence et les compétences interdisciplinaires et autres compétences telles que l'intelligence sociale, la réflexion et l'adaptabilité, les compétences interculturelles, la conceptualisation, la gestion de la charge cognitive et la collaboration virtuelle.
- Le rôle des syndicats est surtout prépondérant dans l'assistance aux travailleurs faiblement qualifiés et aux jeunes dans les secteurs sélectionnés. Le potentiel de l'écologisation des secteurs en termes de carrière est étroitement lié à la nature des lieux de travail syndiqués où les postes et le passage d'un poste à un autre, font partie intégrante d'un éventail plus large de négociations entre le syndicat et la direction. Du fait de la nature quelque peu prévisible des processus d'ajustement, les possibilités de collaboration entre les syndicats et des partenaires afin de faciliter la transition des travailleurs faiblement qualifiés et des jeunes, sont considérables. Ce rapport et les aperçus sectoriels qui l'accompagnent ont identifié plus d'initiatives syndicales destinées à améliorer les compétences vertes des jeunes que d'initiatives syndicales destinées à l'emploi.
- Cette étude a montré qu'à l'heure actuelle, la majorité des initiatives syndicales portant sur l'emploi et la formation durables des jeunes sont axées sur l'écologisation des lieux de travail actuels et/ou sur la sensibilisation en général. Bien que ces mesures soient excellentes, ces initiatives ne vont pas au cœur du problème, à savoir le processus de production en lui-même et son impact sur l'environnement. Des initiatives syndicales ambitieuses sont donc nécessaires dans des secteurs ou des activités professionnelles de

premier plan, des initiatives associant la formation et/ou l'emploi des jeunes et des activités transformant le rôle des travailleurs dans les processus d'écologisation et en étudiant le potentiel d'une action collective, etc., : le projet Lucas Airport, l'initiative du syndicat Unite au sein de la Brasserie Magor et le projet de formation de DGB « KoReBB » qui, bien que n'étant pas spécifiquement dédiées aux jeunes, sont de parfaits exemples dans ce domaine.

- L'une des raisons probables du nombre limité d'initiatives syndicales axées sur l'emploi ou la formation des jeunes travailleurs dans le cadre de l'écologisation peut être les limites de ces mêmes organisations. L'enquête réalisée auprès des organisations membres de la CES a montré que les départements en charge des jeunes et du développement durable/environnement des syndicats viennent juste d'entamer une coopération sur les questions de formation et d'emploi durable des jeunes. Les jeunes ne sont souvent pas pris en compte dans les travaux syndicaux sur le développement durable et, inversement, le développement durable n'est souvent pas considéré comme une priorité dans les travaux syndicaux sur le thème de la jeunesse. Cela n'est peut-être pas intentionnel et peut être causé, par exemple, par une pression accrue sur les ressources, une surcharge de travail et un nombre accru de responsabilités différentes. Dans tous les cas, les conclusions de cette étude montrent que la coopération entre les départements en charge des jeunes et du développement durable/l'environnement a encore besoin d'un coup de pouce.

RECOMMANDATIONS

- La corrélation entre les jeunes et l'environnement offre aux syndicats une opportunité unique de promouvoir encore plus des processus de transition juste en se concentrant sur le cœur des activités de production par le biais, par exemple, d'une implication directe des jeunes travailleurs dans la transformation de la production actuelle et la création de nouvelles formes de production. Les syndicats peuvent jouer un rôle majeur dans ce processus de transition juste par le biais, selon les mots de Rätzl et Uzzell (2013), de « stratégies réformistes » associant des campagnes sur le thème des emplois verts et les programmes syndicaux qui utilisent les compétences et les connaissances des travailleurs pour explorer et élaborer des solutions visant à transformer les industries et les services. L'importance de telles initiatives syndicales ne peut que croître. Par exemple, la mise en œuvre de la Directive européenne relative à l'efficacité énergétique offre aux partenaires sociaux la possibilité de travailler main dans la main à l'élaboration d'initiatives destinées à améliorer de l'efficacité énergétique de la transformation.
- Pour faciliter ce processus de transformation, tous les partenaires sociaux, y compris les syndicats, doivent encore améliorer les informations en matière de connaissances et d'emplois verts, ce qui peut inclure un certain nombre de mesures dont : la lutte contre les pénuries de compétences grâce à des activités approfondies de suivi et d'anticipation, l'identification des compétences essentielles à l'écologisation de l'économie ; des mesures pertinentes en matière d'enseignement et de formation afin de garantir une fourniture adaptée et un énorme travail à la base afin de transformer, de l'intérieur, le rôle des travailleurs au sein du processus de transition. Toutes ces activités doivent être axées sur les jeunes travailleurs et autres groupes vulnérables, ainsi que sur des zones géographiques spécifiques affectées par de vastes processus de transformation et des secteurs telles que les industries hautement polluantes. En outre, les syndicats pourraient entamer une collaboration avec des entreprises et autres parties prenantes afin de créer une forme plus innovante et inclusive de capitalisme caractérisée par l'utilisation croissante de technologies révolutionnaires (par exemple les TI, les nanotechnologies, les énergies renouvelables) et avec des parties prenantes précédemment repoussées ou ignorées par les entreprises.
- L'analyse et les exemples d'initiatives syndicales évoquées dans ce rapport, ou dans les aperçus sectoriels qui l'accompagnent, suggèrent qu'il est prépondérant de choisir la bonne rhétorique (ou l'association de plusieurs rhétoriques) en appui des initiatives concrètes et de s'appuyer sur celle-ci lors de l'élaboration de leurs actions, d'une manière à la fois démocratique et cohérente. Il existe des compromis entre la mesure dans laquelle

une rhétorique donnée tient compte de l'environnement interne et externe d'une organisation et si elle est modérée ou radicale. Les résultats de ces compromis peuvent être totalement différents. Faire le bon choix peut renforcer le syndicat, que ce soit en termes de représentation et d'influence politique, alors que le mauvais choix pourrait l'affaiblir, par exemple en faisant encore baisser le nombre de ses membres et/ou son influence politique.

- L'enquête réalisée auprès des organisations membres de la CES a démontré que le potentiel et les possibilités sont immenses, notamment en matière de mise en œuvre d'initiatives conjointes intégrant le développement durable et des priorités à destination des jeunes. Cette étude suggère, par exemple, que les départements en charge du développement durable/l'environnement et des jeunes collaborent avec d'autres parties prenantes (par exemple le gouvernement, des organisations patronales et des organismes de formation) afin de réduire des taux toujours élevés de chômage des jeunes, par exemple, grâce au développement d'un apprentissage de premier plan dans le domaine du développement durable. La mise en œuvre de toutes ces mesures dépendra de leurs caractéristiques intrinsèques, des politiques syndicales internes et de l'environnement extérieur. Des exemples existent déjà (par exemple, l'apprentissage dans le cadre du partenariat Green Skills Partnership for London) et pourraient être étudiés par les syndicats préparant ce type d'initiatives.
- Le potentiel et les possibilités résident dans le fait que près de la moitié des syndicats interrogés ont adopté un rôle proactif dans la promotion de la durabilité en-dehors du lieu de travail, y compris en participant à des campagnes, des activités de formation, des sessions d'information, des conférences, la diffusion de bonnes pratiques, la coordination d'initiatives et la consultation d'autres syndicats et acteurs. Pour encourager la coopération entre les départements en charge des jeunes et du développement durable/environnement, ces rôles proactifs doivent être adoptés et assumés par tous les syndicats.
- Cette étude fournit également la liste non-exhaustive suivante d'autres mesures (sans hiérarchie précise) destinées à faciliter le travail des syndicats dans les domaines de l'emploi et de la formation durables des jeunes :
 - Intégrer le développement durable dans l'enseignement et la formation continue et/ou initiale.
 - Étroitement lier les récentes initiatives politiques (par exemple la Garantie pour la Jeunesse) aux questions relatives au développement durable/aux jeunes.
 - Se concentrer sur les initiatives syndicales ayant pour but de créer des emplois verts pour les jeunes et relier ces initiatives à celles axées sur la formation des jeunes aux compétences vertes.
 - Partager des expériences, y compris la préparation d'études de cas, de documents politiques, de guides et visites techniques/d'étude.
 - Garantir aux représentants syndicaux le droit de consacrer du temps à la gestion des questions de développement durable sur leur temps de travail ou en dehors.
 - Accorder une plus grande attention non seulement au contenu de l'initiative mais également à sa forme (par exemple associer l'enseignement et l'amusement, tout d'abord en proposant des informations attrayantes puis du contenu).
- Une étude menée récemment sur les moteurs (et les obstacles) de la durabilité sur le lieu de travail (CIRPA, 2011) a conclu que « selon la très simple grille d'interprétation du dualisme moteurs/obstacles, il semble que les moteurs s'appuient plus sur l'individu alors que les obstacles dépendent de l'organisation. » Les initiatives syndicales doivent donc être doubles : impliquer les jeunes pour stimuler le processus de transition du point de vue des moteurs et créer des conditions favorables à la promotion de la durabilité au sein des syndicats et en dehors afin de surmonter les obstacles organisationnels.
- Cette étude indique que le potentiel et les possibilités sont immenses en matière de transformation du modèle commercial des syndicats. Cette transformation pourrait inclure un élargissement des activités traditionnelles que sont les négociations salariales et les campagnes pour l'amélioration des conditions de travail afin d'intégrer de nouveaux aspects du fameux modèle « organisationnel ». Parmi les autres activités syndicales, on

pourrait inclure une meilleure formation et une plus grande autonomie en matière d'organisation et de syndicalisation en s'impliquant plus dans les activités syndicales en matière d'emploi des jeunes d'un côté et de progrès insuffisants en termes de développement durable de l'autre. Les syndicats pourraient également participer plus activement à des alliances avec des mouvements de protection de l'environnement afin d'élaborer des moyens innovants d'aborder ces questions.

- Toutefois, ni une transformation de l'actuel modèle commercial des syndicats, ni l'implication des jeunes n'est possible des ressources adaptées. Pour garantir la réussite de ces processus, il est non seulement essentiel de disposer de ressources suffisantes, mais également de garantir leur pérennité en les considérant comme un *investissement* et non comme un *coût*.
- Les syndicats devraient collaborer avec Eurostat et d'autres agences de statistiques afin de créer des indicateurs composites mesurant, en permanence, la qualité des emplois dans les différents pays et secteurs. Ces indicateurs composites pourraient inclure une liste non-exhaustive de variables mesurant le niveau d'études, la permanence des emplois, le type d'emploi, les heures travaillées, les horaires de travail non conventionnels, le travail atypique et les possibilités de formation et d'éducation. Des indicateurs composites relatifs à la qualité des emplois pourraient également permettre de suivre l'avancée de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et efficace dans son utilisation des ressources.
- Dernier point et non des moindres : des études pluridisciplinaires et interprofessionnelles (qualitatives et quantitatives) sont nécessaires pour mettre en avant les options dont disposeront les syndicats et les travailleurs qu'ils représentent au regard de l'emploi et de la formation durables des jeunes dans le futur ; pour explorer les possibilités de changement de comportement des travailleurs ; et pour déterminer quel rôle les syndicats peuvent jouer dans l'évolution des systèmes de production vers une société à faibles émissions de carbone et efficace dans son utilisation des ressources.

La Feuille de route 2050 qui présente les options stratégiques de l'UE dont l'objectif est une réduction des émissions de gaz à effet de serre, nécessitera à la fois la création de nouvelles industries et une véritable mutation des modes de production, de transport et de consommation dans les secteurs traditionnels. Ces transformations interviendront lors des 40 prochaines années, affectant ainsi la vie professionnelle des jeunes travailleurs qui entrent actuellement sur le marché du travail. Les syndicats ont un rôle crucial à jouer et peuvent se positionner dans le processus de « juste transition » comme des agents du changement en formant et en encourageant les travailleurs des industries traditionnelles possédant une base syndicale forte mais aussi ceux des nouvelles industries vertes où l'affiliation doit encore être améliorée. Cela pourrait non seulement renforcer les syndicats mais également permettre de s'attaquer aux défis posés par le fort taux de chômage des jeunes et le changement climatique d'une manière plus constructive.

RÉFÉRENCES

CONTEXTE :

1. Barr, N. 2006. Pensions: Overview of the issues. *Oxford Review of Economic Policy* 22(1), pp. 1-14.
2. Cambridge Econometrics et Ecorys (2011). *Assessing the Implementation and Impact of Green Elements of Member States' National Recovery Plans*. Rapport final pour la Commission européenne (DG Environnement) ;
3. CEDEFOP. 2009. *Skills for Europe's Future: Anticipating Occupational Skills Needs* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5194_en.pdf
4. CEDEFOP. 2012. *Future Skills demand and supply in Europe – Forecast 2012*. Document de recherche 26 [en ligne] Disponible à l'adresse suivante : http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf
5. CEDEFOP (2013a). *Des compétences pour une Europe sobre en carbone: le rôle de l'EFT dans un scénario d'énergie durable*. Note d'information ;
6. CEDEFOP (2013b). *Des compétences pour une Europe sobre en carbone: le rôle de l'EFT dans un scénario d'énergie durable*. Document de recherche N° 34. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne ;
7. Conseil de l'UE (2009). Résolution du Conseil du 27 novembre 2009 relative à un cadre renouvelé pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse (2010-2018). C 311/01 [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:311:0001:0011:FR:PDF>
8. SCFP (2007). *Négociateur pour l'environnement : Guide*. Ottawa : Syndicat canadien de la fonction publique [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : <http://scfp.ca/rendre-travail-vert/negociateur-pour-l-environnement>;
9. Delhaxhe, A. (éd). 2013. *Youth Social Exclusion and Lessons from Youth Work: Evidence from literature and surveys*. Rapport élaboré par l'EACEA (Agence exécutive « Éducation, audiovisuel et culture ») [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://eacea.ec.europa.eu/youth/tools/documents/social_exclusion_and_youth_work.pdf
10. ETUI-REHS (2008). *Syndicalisme européen et développement durable*
11. EUROFOUND. 2010. *Formes de travail flexibles: contrats « très atypiques »* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10091_fr.htm
12. EUROFOUND (2012). *Social dialogue in times of global economic crisis*. [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1221.htm>
13. EUROFOUND (2013). *Impact of the crisis on industrial relations* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1301019s/tn1301019s.htm>
14. Commission européenne. DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion (2012a). *Emploi des jeunes: la Commission propose un train de mesures de mesures* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=1731>
15. Commission européenne. (2012b). *Repenser l'éducation - Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socioéconomiques* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_fr.pdf
16. Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion (2012c). *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne ;
17. Commission européenne (2012d). *Exploiting the employment potential of green growth*. Document de travail des services de la Commission accompagnant le document intitulé « Vers une reprise génératrice d'emplois ». Strasbourg, SWD(2012) 92 final ;
18. Commission européenne (2011a). *Feuille de route vers une économie compétitive à faible intensité de carbone à l'horizon 2050*, COM(2011) 112 final, 8 mars.
19. Commission européenne (2011b). *Une Europe efficace dans l'utilisation des ressources – initiative phare relevant de la stratégie Europe 2020*, COM(2011) 21 final, 26 janvier ;
20. Commission européenne (2011c). *La biodiversité, notre assurance-vie et notre capital naturel - stratégie de l'UE à l'horizon 2020*, COM(2011) 244 final, 3 mai ;
21. Eurostat. 2012. *Indicateurs* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/youth/indicators
22. Eurostat (2013). *Statistiques relatives au chômage* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics
23. Fulton, L. (2013). *La représentation des travailleurs en Europe*. Labour Research Department et ETUI [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>

24. GIL, M.T. B. (2013) Moving towards eco-unionism. Reflecting the Spanish experience. dans : Rätzhel, N & Uzzell, D. (éds). *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. New York : Routledge.
25. Hart S.L. (2010). *Capitalism at the Crossroads: Next Generation Business Strategies for a Post-crisis World*. New Jersey : Prentice Hall ;
26. FMI/OIT (2010). « Les défis de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale ». Document de synthèses : Conférence conjointe FMI-OIT de haut niveau sous l'égide du Premier ministre de Norvège ;
27. OIT (2008). *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*. Rapport V - Conférence internationale du Travail, Genève, 97^{ème} session ;
28. OIT (2010). Changement Climatique et Travail: L'objectif d'une «Transition Juste», *Journal international de recherche syndicale*. Vol. 2 N° 2, Genève ;
29. Jackson, T. (2009). *Prospérité sans croissance : La transition vers une économie durable*. Londres : Earthscan
30. Kahanec, M., Fabo, B. (2013). Migration Strategies of the Crisis-Stricken Youth in an enlarged European Union. Document de discussion N° 7285, mars [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : <http://ftp.iza.org/dp7285.pdf>;
31. Lanning, T. et Rudiger, K. 2012. *Youth unemployment in Europe: lessons for the UK* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.researchonline.org.uk/sds/search/download.do;jsessionid=8EB0BC2ACB09A1B9DD9ED6AA24C78047?ref=B27130>
32. MDG-F (2013). Youth, employment and migration: Review of MDG-F Joint Programmes Key Findings and Achievements. Études thématiques du F-OMD [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://www.mdgfund.org/sites/all/themes/custom/undp_2/docs/thematic_studies/English/full/YEM_Thematic%20Study.pdf
33. MURILLO, M.L. (2013). From sustainable development to a green and fair economy. Making the environment a trade union issue. dans : Rätzhel, N & Uzzell, D. (éds). *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. New York : Routledge.
34. OCDE (2012). *The Future of Families to 2030 – Work/Family Life Balance: Future Trends and Challenges*. Paris : OCDE.
35. Olivier Jos G.J., G. Janssens-Maenhout et J.A.H.W. Peters (2012). *Trends in global CO₂ emissions: 2012 Report*. Études de référence : PBL Netherlands Environmental Assessment Agency et Commission européenne, Centre commun de recherche, Institut pour l'environnement et le développement durable.
36. Rätzhel, N. et D. Uzzell (éds.) (2013). *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. Londres/ New York : Routledge ;
37. Rand. 2004. *Rapport de recherche : The future at Work – Trends and Implications* [Online]. Disponible à l'adresse suivante : http://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB5070/index1.html
38. Sigma Scan (2010). « Live to Work: Integration or Imbalance? ».
39. Stollt, M. et S. Meinert (2010). *Worker Participation 2030. Four scenarios*. Un projet de
40. l'Institut syndical européen (ETUI) en coopération avec l'Institute for Prospective Analyses e.V. (IPA). *Worker participation 2030. Four scenarios* [Online] Disponible à l'adresse suivante : <http://www.worker-participation.eu/About-WP/Publications/Worker-participation-2030.-Four-scenarios>
41. Nations-Unies (1992). *Action 21*. Conférence sur l'environnement et le développement, Rio de Janeiro, Brésil, 3-14 juin [en ligne] Disponible à l'adresse suivante : <http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf>
42. Nations-Unies. 2007. *La situation économique et sociale dans le monde - Le développement durable dans un monde vieillissant* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_archive/2007wess.pdf
43. Vandaele, K. (2012). Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand? *European Journal of Industrial Relations*, août, pp. 1-16 ;
44. Watt, A. (2012). *Work less to pollute less? What contribution can or must working time reduction play in reducing carbon emissions?* Bruxelles : ETUI aisbl, document de travail 2012.08.

APERÇU DES TENDANCES EN MATIÈRE DE DEMOGRAPHIE, D'EMPLOI ET D'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE DE L'ÉCOLOGISATION :

1. Aumayr, C. (2011), Le rôle des partenaires sociaux dans la transition vers une économie verte : deux exemples de bonnes pratiques. Lors de la conférence intitulée « *Greening the labour market* ». Parlement européen, Bruxelles, 30 juin ;
2. Cambridge Econometrics, GHK et Warwick Institute for Employment Research (2011), *Studies on sustainability issues – Green jobs ; trade and labour*, Rapport final de la Commission européenne, DG Emploi, Cambridge Econometrics, Cambridge ;
3. CEDEFOP (2010), *Skills for green jobs: European synthesis report*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg ;
4. CGIL (2013). *Creating jobs to give Italy future and growth* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://www.cgil.it/Archivio/EVENTI/Conferenza_Programma_2013/CGIL_Plan_for_jobs_2013.pdf;
5. CIRPA (2011). D2.2. *Rapport concernant les principales conclusions dans chaque étude de cas. WP2 : Diagnosis of Everyday Practices of Production and Consumption*. Projet 7^{ème} PC « Low Carbon at Work » (LOCAW) : Modeling agents and organizations to achieve transition to a low carbon Europe', Workpackage 2 – Deliverable 2.2;
6. Davies A., D. Fidler et M. Gorbis (2011), *Future Work Skills 2020*, Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute ;
7. Elliot, D. (2011), *Renewable energy and Lucas Aerospace "workers plans"* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.tmonline.org/2011/10/28/lucas-arms-workers-plans/>;
8. Comité de l'emploi, EMCO (2010), *Towards a greener labour market – The employment dimension of tackling environmental challenges*, rapport final adopté par l'EMCO le 10 novembre 2010 ;
9. EUROFOUND (2002), *La qualité du travail et de l'emploi en Europe : Enjeux et défis*, Cahier de la Fondation N° 1, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg ;
10. EUROFOUND (2013). *Greening of industries in the EU: Anticipating and managing the effects on quantity and quality of jobs* (incluant 48 études de cas d'entreprises) ;
11. Commission européenne – OIT (2011a), *Towards a greener economy: the social dimensions*, Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion et l'Institut international d'études sociales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
12. Commission européenne – OIT (2011b), *Green structural change: Sectoral analysis and policy challenges*, document de discussion CE-IIES N° 16 ;
13. Commission européenne (2006), *Study on Eco-industry, its size, employment, perspectives and barriers to growth in an enlarged EU*, disponible à l'adresse suivante : http://ec.europa.eu/environment/enveco/eco_industry/pdf/ecoindustry2006.pdf;
14. Commission européenne, Direction générale de l'énergie (2010), *Tendances énergétiques à l'horizon 2030: Version 2009*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg ;
15. Commission européenne, Direction générale de l'environnement (2011a), *Impacts of Structural Change: Implications for policies supporting transition to a Green Economy*, rapport final ;
16. Commission européenne (2011b), *Impact assessment – accompanying document to a Roadmap for moving to a competitive low carbon economy in 2050*, Document de travail des services de la Commission, SEC(2011) 288 final, 8.3.2011 ;
17. Communication de la Commission européenne (2012a). *Faire accéder les jeunes à l'emploi*. COM(2012) 727 final, Bruxelles, 5.12.2012 ;
18. Commission européenne (2012b), *Exploiting the employment potential of green growth*, Document de travail des services de la Commission, avril 2012, Final 92 ;
19. Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion (2013), *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*, Analyse de l'Observatoire européen de l'emploi ;
20. Eurostat (2009a). *Youth in Europe: A statistical portrait*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne ;
21. Eurostat (2009b). *The environmental goods and services sector: a data collection handbook*, disponible à l'adresse suivante : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-09-012/EN/KS-RA-09-012-EN.PDF;
22. Ministère fédéral allemand de l'Environnement, de la Protection de la Nature et de la Sécurité nucléaire (2012), *Programme allemand d'utilisation efficace des ressources (ProgRes)*, Allemagne : BMU ;
23. Green Skills Partnership for London (2012). *Livret* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://api.ning.com/files/v5i0MUm5N31XYWWOwgPocTR4jCbUoS8plvZUK0tvl3dFhrH4aBp*pJCA7pZHFuU4DimJhFX04jhKYwDFmBxhPVQxqJho1wPM/GSPLbriefingv3.docx;
24. Hatch, K. *A pint doesn't have to cost the Earth*. Étude cas du Réseau des lieux de travail vers du syndicat TUC [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante :

http://www.tuc.org.uk/greenworkplacesnetwork/Case_studies/Green_Workplaces_Network_Case_Study_Magor_Brewery.pdf;

25. Hoffman, J. (2013), Études de cas de DGB. Lors du séminaire de la CES. Bruxelles, le 25 juin
26. OIT (Organisation internationale du travail) (2011), *Promouvoir le travail décent dans le cadre d'une économie verte*. note d'information de l'OIT faisant suite à « Vers une économie verte : Pour un développement durable et une éradication de la pauvreté », Programme des Nations-Unies pour l'environnement, Nairobi ;
27. Kristoffersen, G. (2013). *Présentation YS : Pour des emplois plus verts*. Lors du séminaire de la CES. Bruxelles, le 25 juin
28. Labour Research Department (LRD) (2012). *Green Unions at Work 2012*;
29. Lanning, T. et K. Rudiger, « Youth unemployment in Europe: lessons for the UK », TUC/ CIPD/ IPPR, 2012 ;
30. Miranda, G. et Larcombe, G. (2012), *Enabling local green growth: Addressing climate change effects on employment and local development*, Documents de travail Développement économique et création d'emplois locaux (LEED) de l'OCDE 2012/01, Publications de l'OCDE, Paris ;
31. OCDE (2012). *The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy*. Rapport final pour la Commission européenne, DG Emploi, 4 juin ;
32. Rätzl, N. et Uzzell, D. (2011) « Trade Unions and Climate Change: The Jobs versus Environment Dilemma », *Global Environmental Change*, 21, pp. 1215–1223 ;
33. Rätzl, N., D. Uzzell et D. Elliot (2010). « Can trade unions become environmental innovators? » *Soundings*. 46. p 76 – 87;
34. PNUE et OIT (2008), *Green Jobs – Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World* Rapport élaboré par le Worldwatch Institute et commandé par le PNUE, l'OIT, l'OIE, la CSI, Nairobi ;
35. Union Learn SERTUC ; *Green Skills Partnership for London - GSPL* [en ligne]. Disponible à l'adresse suivante : http://issuu.com/unionlearn/docs/stuart_barber-green-skills-partnerships;
36. Valenduc, G. (2001). Trade unions as agents of environmental awareness: conclusions du projet RISE dans : Hildebrandt, E., Lorentzen, B. & Schmidt, E. (éds). *Towards a Sustainable Worklife*. Berlin : Sigma ;
37. Walther, A., G. M. Hejl et T. B. Jensen (2002). *Youth Transitions, Youth Policy and Participation*. État des lieux ;
38. Université de l'Ouest de Timisoara (2012). *D3.2 Report on the external conditions influencing sustainable practices and behaviours. WP3. Structural and organizational factors influencing sustainability-related everyday practices in the workplace. Partie 1 : Analyse des documents et des entretiens*. Projet 7^{ème} PC « Low Carbon at Work » (LOCAW) : Modeling agents and organizations to achieve transition to a low carbon Europe', Work package 3 – Deliverable 3.2 ;
39. White S. et L. Dresser et J. Rogers (2012), *Greener reality: Jobs, Skills and Equity in cleaner U.S. Economy*, COWS ;
40. Wilke P. et A. Wolff (2012). « Transition to a low-carbon economy – challenges for the automotive sector ». dans : Galgóczi, B. (éd.) (2012). *Greening industries and creating jobs*. L'Institut syndical européen (ETUI), Bruxelles

ANNEXE 1. DEFINITION DES SECTEURS

Section relative au rapport sectoriel	Tendances démographiques	Stimuler les emplois / améliorer les compétences
Classification utilisée	Nace rév. 2	Nace rév. 1
Source	Eurostat	CEDEFOP
Textile	Fabrication de textiles (C13) Industrie de l'habillement (C14) Industrie du cuir et de la chaussure (C15)	Fabrication de textiles (DB17) Industrie de l'habillement ; préparation et teinture des fourrures (DB18) Apprêt et tannage des cuirs ; fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie (DC 19)
Industrie chimique	Industrie chimique (C20) Fabrication de produits pharmaceutiques de base et de préparations pharmaceutiques (C21) Industrie du caoutchouc et des plastiques (C22)	Fabrication de produits pharmaceutiques, des produits chimiques médicaux, et de produits botaniques (DG24.4) Industrie chimique (DG24) (sauf DG24.4) Industrie du caoutchouc et des plastiques (DH25)
Industrie automobile	Industrie automobile (C29)	Fabrication de véhicules à moteur, remorques et semi-remorques (DM34)
Ameublement	Fabrication de meubles (C31)	Activités manufacturières n.c.a. : Fabrication de meubles ; Activités manufacturières n.c.a. DN36) Recyclage (DN37)
Services publics (électricité, gaz et eau)*	Distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (D35) Captage, traitement et distribution d'eau (E36)	Production et distribution d'électricité (E40.1) Distribution de vapeur et d'eau chaude (E40.3) Production de gaz ; Production et distribution de combustibles gazeux par conduite(E40.2) Captage, purification et distribution d'eau (E41)
Construction	Construction de bâtiments (F41) Génie civil (F42) Travaux de construction spécialisés (F43)	Construction (F45)
Distribution & Commerce	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et motocycles (G46) Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles (G47)	Vente, maintenance et réparation de véhicules à moteur et de motocycles ; commerce de détail de carburant automobile (G50) Commerce de gros et services d'intermédiaires du commerce, à l'exception des automobiles et motocycles (G51) Services de commerce de détail, à l'exception des automobiles et motocycles ; services de réparation d'articles personnels et domestiques (G52)
TIC (définition large)	Programmation, conseil et autres activités informatiques (J62) Services d'information (J63) Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (C26)	Fabrication de machines de bureau et d'ordinateurs (DL30) Fabrication de matériel et appareils de radio, de télévision et de télécommunications (DL32) Informatique et activités connexes (K72)
Économie totale	Total des activités (A-T)	Total des activités (A-Q)

*n'inclut pas l'assainissement

ANNEXE 2. QUESTIONNAIRE DE L'ENQUETE REALISEE AUPRES DES ORGANISATIONS MEMBRES DE LA CES

QUESTIONS GÉNÉRALES

1. Merci de préciser le nom de l'organisation et des sections / départements représentés dans ce questionnaire.

Nom de l'organisation :	
Pays de l'organisation :	
Secteurs économiques / industries représentés par l'organisation :	
Ce questionnaire est rempli par un ou plusieurs membres des sections / départements suivants :	<input type="checkbox"/> Développement durable/ environnement
	<input type="checkbox"/> Jeunesse
	<input type="checkbox"/> ces deux sections/ départements

QUESTIONS destinées aux membres de la section / département en charge du développement durable / environnement

2. Vos travaux sur le développement durable / environnement incluent-ils des problèmes touchant les jeunes	<input type="checkbox"/> Souvent
	<input type="checkbox"/> Parfois
	<input type="checkbox"/> Rarement
	<input type="checkbox"/> Jamais
	<input type="checkbox"/> Je ne sais pas

3. Les activités internes de votre organisation prennent-elles en compte des questions environnementales (par exemple lors du processus de recrutement, le fonctionnement, des campagnes, etc.) ?	<input type="checkbox"/> Oui, merci de préciser :
	<input type="checkbox"/> Non
	<input type="checkbox"/> Je ne sais pas

4. Vos travaux en matière de développement durable / environnement intègrent-ils des problèmes touchant la qualité des emplois (par exemple le développement des compétences, la carrière et la sécurité de l'emploi, la santé et le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée) ?	<input type="checkbox"/> Oui, merci de préciser les thèmes abordés et les activités correspondantes :
	<input type="checkbox"/> Non
	<input type="checkbox"/> Je ne sais pas

5. Coordonnées du membre de la section / département en charge du développement durable / environnement :	Nom et prénom :	
	Secteurs économiques / industries représentés :	
	Adresse électronique :	
	Tél. :	

QUESTIONS destinées aux membres de la section / département en charge des jeunes (y compris l'emploi des jeunes)

6. Quelles sont les priorités de votre organisation dans ce domaine ? Merci de cocher une ou plusieurs réponses.	<input type="checkbox"/> Enseignement et Formation
	<input type="checkbox"/> Emploi
	<input type="checkbox"/> Créativité et entrepreneuriat des jeunes
	<input type="checkbox"/> Santé et sport
	<input type="checkbox"/> Participation/ citoyenneté active
	<input type="checkbox"/> Inclusion sociale, y compris l'égalité des chances, la lutte contre la discrimination, l'exclusion financière, le logement, l'accès à des services de qualité, notamment le transport, la santé, etc.
	<input type="checkbox"/> Organisation et recrutement de jeunes militants
	<input type="checkbox"/> La jeunesse et le monde – résoudre les problèmes mondiaux tels que le changement climatique
	<input type="checkbox"/> Autre, merci de préciser :
	<input type="checkbox"/> Je ne sais pas

7. Des thèmes touchant le développement durable / environnement sont-ils abordés dans une ou plusieurs des priorités ci-dessus ?	<input type="checkbox"/> Oui, merci de décrire brièvement ces questions et la manière dont elles sont abordées dans une ou plusieurs des priorités ci-dessus :
	<input type="checkbox"/> Non
	<input type="checkbox"/> Je ne sais pas

8. Une référence au développement durable / environnement apparaît-elle dans la définition de « travail décent » élaborée par votre organisation ?	<input type="checkbox"/> Oui, merci de préciser laquelle et sous quelle forme :
	<input type="checkbox"/> Non
	<input type="checkbox"/> Je ne sais pas

9. Coordonnées du membre de la section / département en charge des jeunes (y compris l'emploi des jeunes)	Nom et prénom :	
	Secteurs économiques / industries représentés :	
	Adresse électronique :	
	Tél. :	

QUESTIONNAIRE à remplir conjointement avec les membres des départements / sections Développement durable et Jeunes

10. Votre organisation participe-t-elle à l'une des activités suivantes ? Si oui, merci de décrire l'initiative ci-dessous. S'il existe plusieurs initiatives, copier/coller le tableau et le remplir pour chacune d'elle.	<input type="checkbox"/> Formation aux Compétences vertes pour les jeunes travailleurs
	<input type="checkbox"/> Placement(s) pour les jeunes travailleurs dans l' économie verte
	<input type="checkbox"/> Programme(s) de formation aux compétences vertes pour les jeunes chômeurs
	<input type="checkbox"/> Autre, merci de décrire brièvement :
	<input type="checkbox"/> Non
<input type="checkbox"/> Je ne sais pas	

Nom de l'initiative (original et en anglais) :	Original :	En anglais :
Cette initiative cible-t-elle spécifiquement les jeunes entre 15 et 29 ans ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non, merci de préciser le groupe-cible :
Dates de début et de fin de l'initiative :	Date de début :	Date de fin (le cas échéant) :
Partenaires de cette initiative (par exemple nom de l'employeur, prestataire de formation, ONG, gouvernement, le cas échéant) :		
Quelles sont/étaient les activités spécifiquement menées ?		
Sur quels emplois verts/compétences vertes cette initiative est/était-elle axée ?		
Quels sont les résultats de cette initiative (par exemple le nombre d'emplois créés, le nombre de personnes formées ou de changements des conditions de travail ?)		
Quelles sont les principales leçons tirées de cette initiative ? (par exemple qu'auriez-vous fait différemment ? Quelles autres actions auraient été nécessaires pour renforcer encore cette initiative ?)		
Nom et adresse électronique de la personne à contacter pour obtenir de plus amples informations :		

11. Dans la liste suivante, connaissez-vous l'une des initiatives menées par d'autres syndicats ? Si oui, merci d'indiquer les coordonnées de la personne qui pourrait nous renseigner sur l'initiative en question.	<input type="checkbox"/> Formation aux compétences vertes pour les jeunes travailleurs
	<input type="checkbox"/> Placement(s) pour les jeunes travailleurs dans l'économie verte
	<input type="checkbox"/> Programme(s) de formation aux compétences vertes pour les jeunes chômeurs
	<input type="checkbox"/> Autre, merci de décrire brièvement :
	<input type="checkbox"/> Non
<input type="checkbox"/> Je ne sais pas	
Nom et adresse électronique de la personne à contacter pour obtenir de plus amples informations :	

12. L'emploi et la formation durables des jeunes sont-ils considérés comme une priorité par votre organisation dans le cadre des négociations collectives et du dialogue social ?	<input type="checkbox"/> Oui, merci d'expliquer pourquoi :
	<input type="checkbox"/> Non, merci d'expliquer pourquoi :
	<input type="checkbox"/> Je ne sais pas

13. Votre organisation a-t-elle une position spécifique en matière d'emploi durable des jeunes ?	<input type="checkbox"/> Oui, merci de préciser :
	<input type="checkbox"/> Non
	<input type="checkbox"/> Je ne sais pas

14. Comment les sections / départements de votre organisation en charge du développement durable et de l'emploi des jeunes collaborent-ils en matière d'emploi durable des	Merci d'expliquer brièvement :
--	--------------------------------

jeunes (y compris l'organisation de formation, l'échange d'information, etc.) ?	
---	--

15. Selon vous, quel est le meilleur moyen d'impliquer les jeunes dans les activités de formation et d'emploi liées à l'écologisation de l'économie ?	Merci de décrire brièvement :
---	-------------------------------

FIN DE L'ENQUÊTE

16. Les conclusions de cette enquête, les études de cas sélectionnés et le rapport d'analyse seront évoqués lors d'une conférence finale qui se tiendra à Bruxelles au mois d'octobre. Aimerez-vous y participer ?	<input type="checkbox"/> Oui
	<input type="checkbox"/> Non
17. Aimerez-vous recevoir le rapport final de cette étude ?	<input type="checkbox"/> Oui
	<input type="checkbox"/> Non
18. Acceptez-vous que le nom de votre organisation figure dans cette étude ? Si plusieurs personnes ont répondu à cette enquête, merci de ne fournir qu'une seule et unique réponse.	<input type="checkbox"/> Oui
	<input type="checkbox"/> Non

MERCI D'AVOIR PARTICIPE A CETTE ENQUETE !