



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

---

*Commission de l'emploi et des affaires sociales*

---

**2010/2010(INI)**

15.4.2010

# PROJET DE RAPPORT

Développer le potentiel d'emplois d'une nouvelle économie durable  
(2010/2010(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteuse: Elisabeth Schroedter

**SOMMAIRE**

	<b>Page</b>
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN .....	3
EXPOSÉ DES MOTIFS .....	10

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

### Développer le potentiel d'emplois d'une nouvelle économie durable (2010/2010(INI))

*Le Parlement européen,*

- vu la communication de la Commission intitulée "Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive" (COM(2010)2020),
- vu la communication de la Commission intitulée "Intégrer le développement durable dans les politiques de l'UE: rapport de situation 2009 sur la stratégie de l'Union européenne en faveur du développement durable" (COM(2009)0400),
- vu le règlement (CE) n° 106/2008 du Parlement européen et du Conseil du 15 janvier 2008 concernant un programme communautaire d'étiquetage relatif à l'efficacité énergétique des équipements de bureau (refonte)<sup>1</sup>,
- vu la directive 2009/28/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2009 relative à la promotion de l'utilisation de l'énergie produite à partir de sources renouvelables et modifiant puis abrogeant les directives 2001/77/CE et 2003/30/CE<sup>2</sup>,
- vu le Livre blanc de la Commission intitulé "Adaptation au changement climatique: vers un cadre d'action européen" (COM(2009)0147) et la résolution y afférente du XX avril 2010<sup>3</sup>,
- vu la communication de la Commission intitulée "Écologisation des transports" (COM(2008)0433),
- vu la communication de la Commission intitulée "Stratégie pour une mise en œuvre de l'internalisation des coûts externes" (COM(2008)0435),
- vu la communication de la Commission intitulée "Une politique de l'énergie pour l'Europe" (COM(2007)0001),
- vu les conclusions du Conseil européen des 10 et 11 décembre 2009 et notamment leurs points 21-24,
- vu le rapport de la Présidence du Conseil sur le rapport de situation 2009 sur la stratégie de l'UE en faveur du développement durable<sup>4</sup>,
- vu la convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCCC) et le protocole de Kyoto à la CCCC,
- vu le document publié par le GIEC en 2007 et intitulé "Bilan 2007 des changements

---

<sup>1</sup> JO L 39, 13.2.2008, p. 1.

<sup>2</sup> JO L 140, 5.6.2009, p. 16.

<sup>3</sup> Textes adoptés, P7\_TA(2010)xxxx.

<sup>4</sup> CNS ST16818/09, 1.12.2009.

climatiques: rapport de synthèse. Contribution des groupes de travail I, II et III au quatrième Rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat",

- vu le rapport intitulé "2006 Stern Review Report on the Economics of Climate Change" (rapport Stern 2006 sur la dimension économique des changements climatiques),
- vu l'initiative Emplois verts 2008 du PNUE, de l'OIT, de l'OIE et de la CSI intitulée "Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone",
- vu la note d'orientation de l'OIT intitulée "Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs" (défis mondiaux pour le développement durable: des stratégies pour la création d'emplois verts), présentée lors de la conférence des ministres de l'emploi du G8 organisée à Niigata (Japon) du 11 au 13 mai 2008,
- vu la déclaration sur la croissance verte de l'OCDE, adoptée à la réunion du Conseil au niveau des ministres du 25 juin 2009, et à la stratégie pour une croissance verte menée par cette organisation,
- vu le rapport de Greenpeace et du European Renewable Energy Council (EREC – Conseil européen des énergies renouvelables) de 2009 intitulé "Working for the climate: renewable energy and the green job revolution" (Euvrer pour le climat: les énergies renouvelables et la révolution des emplois verts),
- vu le rapport publié en 2007 par la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Agence pour le développement social (SDA) sous le titre "Changement climatique et emploi – Impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> dans l'Union européenne à 25 à l'horizon 2030",
- vu le rapport de la Commission intitulé "L'emploi en Europe" de 2009 et, en particulier, son chapitre 3 intitulé "Climate change and labour market outcomes" (Changement climatique et répercussions sur le marché de l'emploi),
- vu la communication de la Commission intitulée "Un plan européen pour la relance économique" (COM(2008)0800) et la résolution y afférente du 11 mars 2009<sup>1</sup>,
- vu la communication de la Commission intitulée "L'Europe, moteur de la relance" (COM(2009)0114),
- vu l'analyse commune des partenaires sociaux européens du 18 octobre 2007 intitulée "Défis essentiels auxquels les marchés européens du travail sont confrontés",
- vu le cadre d'actions des partenaires sociaux de 2002 pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie,

---

<sup>1</sup> Textes adoptés, P6\_TA(2009)0123.

- vu la communication de la Commission intitulée "Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux – Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail" (COM(2008)0868),
  - vu la note d'orientation du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) de 2009 intitulée "Future Skills Needs for the Green Economy" (Besoins en compétences futurs pour l'économie verte),
  - vu l'article 48 du règlement,
  - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et les avis de la commission des affaires économiques et monétaires, de la commission de l'environnement, de la santé publique et de la sécurité alimentaire, de la commission de l'industrie, de la recherche et de l'énergie, de la commission du développement régional et de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A7-0000/2010),
- A. considérant que le Conseil européen de 2009 a réaffirmé que le développement durable constituait l'un des objectifs essentiels du traité de Lisbonne; considérant que la prise en considération intégrée des intérêts économiques sociaux et écologiques, l'intensification du dialogue social, le renforcement de la responsabilité sociale des entreprises et les principes de précaution et du pollueur-payeur comptent parmi les lignes de force de la stratégie communautaire en faveur du développement durable,
  - B. considérant que la stratégie Europe 2020 met notamment l'accent sur la promotion d'une économie économe en ressources, respectueuse de l'environnement et compétitive,
  - C. considérant que les nations industrialisées doivent réduire, d'ici 2050, leurs émissions de CO<sub>2</sub> de 80-90 % par rapport au niveau de 1990,
  - D. considérant que le passage à une économie plus durable entraîne des répercussions différentes en fonction des secteurs; qu'elle entraîne la création, le remplacement ou la disparition partielle d'emplois; que la nécessaire adaptation de l'ensemble des emplois à des modes de production et de travail durables et économes en ressources implique des changements en profondeur dans les relations de travail existantes,
  - E. considérant que cette transition entraîne une stabilisation de l'emploi et, dans certains secteurs, une croissance considérable du nombre de postes de travail, conjuguée à des retombées significatives dans d'autres secteurs; considérant en outre que l'on observe, moyennant la mise en place d'un contexte fiable, une croissance constante de l'emploi stabilisée par des exportations en hausse,
  - F. considérant que les nouveaux secteurs ne sont bien souvent pas intégrés dans les structures du dialogue social; qu'il n'y existe ni accords tarifaires ni codes sectoriels; que les nouveaux secteurs doivent faire face à une forte pression en termes de production et de concurrence; que les travailleurs des régions fortement affectées par le chômage sont poussés à accepter de mauvaises conditions de travail,

- G. considérant que le principe d'égalité des genres est consacré par le traité de Lisbonne; que les femmes sont sous-représentées, par exemple dans le bâtiment et la recherche, et ne profitent donc pas équitablement des emplois générés par l'économie verte,

### **Stratégie de l'emploi pour une nouvelle économie durable**

1. constate que les investissements consentis dans la transition écologique recèlent un important potentiel de croissance pour le marché de l'emploi et des ressources financières nouvelles; que, si ce bilan positif s'accompagne de pertes dans certains secteurs, celles-ci sont plus que compensées par la croissance dans d'autres secteurs;
2. soutient l'initiative qui sous-tend la stratégie Europe 2020 de la Commission, destinée à réaliser dès à présent le passage à une économie durable, à découpler croissance économique, d'une part, et consommation de ressources et d'énergie, d'autre part, à réduire les émissions nocives pour l'environnement et contrer ce faisant le réchauffement de la planète; salue la volonté manifestée d'axer l'environnement législatif, les incitants économiques, les subventions et les marchés publics en faveur de la réalisation de cet objectif; déplore que la Commission ait négligé de se pencher, dans la stratégie, sur le potentiel du marché de l'emploi et les défis soulevés par la transition;
3. constate que, pour l'essentiel, les nouveaux emplois verts sont concentrés dans quelques secteurs, tels que le bâtiment, les énergies renouvelables, les technologies environnementales, la mobilité durable (circulation des cycles, transport ferroviaire de fret et de passagers), le recyclage, l'agriculture et la sylviculture durables, la pêche et les services environnementaux; constate en outre que le secteur des services recèle lui aussi un important potentiel d'emplois verts;
4. demande l'adoption de la définition de l'OIT<sup>1</sup>, en vertu de laquelle tous les emplois propices au développement durable sont des emplois verts; précise que cette définition englobe d'une part les emplois qui contribuent directement à la réduction de la consommation d'énergie et de matières premières, à la protection des écosystèmes et de la biodiversité et à la réduction de la production de déchets et de la pollution atmosphérique, et d'autre part l'ensemble des emplois qui permettent de réduire l'empreinte écologique; convient que le potentiel d'emplois ne peut être précisément circonscrit au vu de l'étendue de cette définition;
5. souligne que tous les emplois doivent concourir à la réalisation d'un développement durable et que les modes de production et de travail doivent être conçus en vue d'une utilisation aussi efficace que possible des ressources et de l'énergie; ajoute que cette approche doit valoir à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement;

### **Optimaliser le potentiel d'emplois**

6. demande le développement d'une stratégie européenne de l'emploi allant dans le sens d'une économie durable et visant à optimaliser le potentiel d'emplois tout en accordant une attention particulière au travail décent, aux besoins en compétences et à une

transition socialement juste; souligne qu'une économie durable se doit d'associer objectifs sociaux et environnementaux;

7. demande à la Commission, aux États membres et aux partenaires sociaux de s'assurer que tous les citoyens européens tirent parti d'une stratégie d'emploi durable; demande que l'accent soit mis sur les travailleurs les plus éloignés du marché de l'emploi, les plus vulnérables et les moins qualifiés;
8. demande à la Commission et aux États membres de définir des normes environnementales et des incitants financiers porteurs d'un environnement fiable pour dix ans au moins et de garantir ce faisant la sécurité juridique et la programmation; demande que l'on tire parti des instruments financiers existants et que l'économie durable soit intégrée parmi les objectifs susceptibles de bénéficier d'une aide dans le cadre des perspectives financières et des Fonds structurels.;
9. demande à l'Union européenne et à ses États membres d'anticiper les changements, de lever les doutes et incertitudes en matière d'information et de favoriser la sensibilisation, les processus d'apprentissage social et l'évolution des modes de consommation; affirme que les entreprises n'investissent dans les technologies propres que si elles ont des perspectives relativement sûres de bénéfices futurs et que les travailleurs sont prêts à faire face au changement moyennant l'existence de perspectives d'emploi et d'un filet de sécurité;
10. demande à l'Union, aux États membres et aux partenaires sociaux de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité des genres dans une économie durable, de créer des environnements de travail susceptibles d'attirer les femmes dans les secteurs concernés et de les y maintenir, de réduire la segmentation de l'emploi en fonction du genre et les écarts salariaux et d'établir des quotas de femmes de 40 % au sein des organes de direction des entreprises;

### **Travail décent**

11. constate que la Commission surestime le potentiel d'emplois hautement qualifiés dans l'économie durable et perd de vue, ce faisant, les nombreux emplois de niveau de qualification moyen et peu élevé; demande aux États membres de revaloriser les emplois en question et d'instaurer de bonnes conditions de travail;
12. constate que le risque est grand, compte tenu du faible niveau d'organisation au niveau des travailleurs et des employeurs dans les nouveaux secteurs, de voir s'y instaurer des relations de travail précaires et de mauvaises conditions de travail; demande à l'Union et aux États membres de poser les bases nécessaires à la mise en place de structures représentatives dans les secteurs en question; demande de même à la Commission de promouvoir l'échange des meilleures pratiques au niveau communautaire;
13. demande aux partenaires sociaux de s'ouvrir aux nouveaux secteurs et d'élaborer des stratégies visant à intégrer les associations sectorielles dans le système de concertation sociale et d'accroître la part des femmes dans des structures représentatives majoritairement masculines;

14. demande à l'Union et aux États membres de lier à l'avenir l'aide aux nouveaux domaines de production au respect de normes sociales minimales et à la mise en place de structures représentatives telles que les conseils d'entreprise et les associations sectorielles;
15. demande à l'Union d'élaborer un cadre susceptible d'anticiper les changements et les restructurations et ouvrant à l'ensemble des travailleurs le droit de participer aux programmes de formation et d'apprentissage tout au long de la vie; demande aux États membres, aux employeurs et aux travailleurs de reconnaître que gestion des compétences, formation et apprentissage tout au long de la vie relèvent de leur responsabilité partagée, comme l'affirme l'accord-cadre sur l'apprentissage tout au long de la vie conclu par les partenaires sociaux en 2002;

### **Répondre aux besoins en compétences**

16. souligne que les États membres doivent adapter leurs systèmes d'éducation et de formation pour permettre à la main-d'œuvre d'aligner ses compétences sur les besoins du marché de l'emploi d'une économie durable fondée sur des concepts de formation basés sur les compétences;
17. demande aux États membres d'adapter les offres de formation et stratégies d'apprentissage tout au long de la vie aux besoins des travailleurs âgés, en vue de garantir un niveau élevé de participation à l'emploi des travailleurs de plus de 55 ans;
18. demande aux États membres et aux partenaires sociaux de mettre en place des quotas, des systèmes de recrutement ciblé, des programmes d'apprentissage spécialisés et des initiatives de formation à destination des femmes;
19. recommande de réorienter la finalité du Fonds d'ajustement à la mondialisation vers la promotion d'une économie durable;
20. demande aux États membres de créer des fonds de transition destinés à gérer les besoins en compétences et susceptibles d'être financés par une taxe Tobin sur les transactions financières, des taxes sur le carbone et l'énergie, les recettes du commerce des droits d'émission et les droits d'émission non utilisés pour la période 2008-2013;
21. demande à l'Union et aux États membres d'intégrer parmi les objectifs du Fonds social européen la promotion de l'adaptation à une économie durable;
22. rappelle que la dimension durable ne doit pas être limitée à la formation dans le domaine des emplois liés à l'environnement, mais doit être intégrée dans l'ensemble des programmes de formation et conditionner les financements;

### **Une transition socialement juste**

23. demande à l'Union et aux États membres de créer un environnement propice à une transformation socialement juste, qui minimise autant que possible les risques de la transition pour les travailleurs et leur en offrent tous les bénéfices;
24. souligne que les coûts qu'entraînerait une transformation mal gérée sont bien supérieurs



aux investissements à prévoir; demande à la Commission, aux États membres et aux partenaires sociaux d'assumer conjointement la responsabilité d'une gestion préventive des changements;

25. rappelle que la promotion de conventions collectives visant à anticiper le changement et à éviter les licenciements, le renforcement de la sécurité sociale, la mise en place de systèmes d'aide au revenu et d'initiatives de formation sectorielle proactive constituent autant de mesures cruciales en matière de prévention;
26. souligne qu'une transition socialement juste exige que les travailleurs jouent un rôle de partenariat participatif dans le processus; demande l'implication dans les entreprises de représentants syndicaux "verts", qui prendraient une part active dans l'écologisation de leurs lieux de travail, des entreprises et des différents secteurs;
27. demande aux États membres et aux partenaires sociaux d'entamer une coopération structurée avec les acteurs environnementaux, y compris les ONG, en vue d'assurer la gestion de la transition;
28. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission, ainsi qu'aux gouvernements et aux parlements des États membres.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

### L'obligation de durabilité de l'Union

Dans sa décision en vue d'une nouvelle "Stratégie de l'Union européenne en faveur du développement durable"<sup>1</sup>, le Conseil européen a défini en décembre 2009 le développement durable comme un développement qui répond aux besoins présents sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs. Cette décision mentionne sept défis principaux: le changement climatique et les énergies renouvelables, les transports durables, la production et la consommation durables, la conservation et la gestion des ressources naturelles, la santé publique, l'intégration sociale, l'évolution démographique, les migrations et la pauvreté dans le monde. Les principes directeurs de la stratégie sont la prise en compte globale des intérêts économiques, sociaux et écologiques, l'intensification du dialogue social, le renforcement de la responsabilité sociale des entreprises et le principe de précaution et de pollueur-payeur. La décision du Conseil prévoit en outre des investissements dans le capital humain, social et environnemental, des innovations technologiques et de nouveaux services écologiques, afin de procurer à long terme les conditions favorables à la compétitivité, au bien-être, à la cohésion sociale, à de nouveaux emplois hautement qualifiés et à une meilleure protection de l'environnement.

Le Conseil a également confirmé en 2009 l'engagement pris par l'Union de jouer un rôle de premier plan dans la lutte internationale contre le réchauffement climatique. Dans ses décisions, l'Union s'est engagée à réduire d'ici à 2020 de 20 % au moins ses émissions de gaz à effet de serre par rapport à 1990 et à couvrir d'ici à 2020 20 % de ses besoins en énergie grâce à des énergies renouvelables. Il ressort d'une enquête de l'IPCC que l'on ne peut limiter le réchauffement climatique à 2 °C que si, d'ici à 2050, les pays industrialisés réduisent leurs émissions de gaz à effet de serre de 80-90 % par rapport aux chiffres de 1990<sup>2</sup>. Cela signifie pour l'Union européenne qu'il faut considérablement intensifier les efforts fournis en matière d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique.

### Qu'entend-on par emplois verts?

La définition du développement durable formulée par le Conseil montre que presque tous les secteurs importants de l'industrie et des services sont concernés. C'est pourquoi le présent rapport suit la définition globale que l'OIT donne des emplois verts.<sup>3</sup> D'après celle-ci, les "emplois verts" ne se limitent pas aux secteurs d'activité directement liés à la protection de l'environnement. Un emploi est davantage qualifié de "vert" quand il contribue à un changement vers un mode de production durable, permet d'économiser de l'énergie, d'utiliser

---

<sup>1</sup> Conclusions du Conseil européen des 10 et 11 décembre 2009

<sup>2</sup> IPCC: Climate Change 2007: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change, Core Writing Team, Pachauri, R.K. and Reisinger, A. (Eds.), IPCC, Genève, Suisse.

<sup>3</sup> Note d'information de l'OIT intitulée "Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs" préparée en vue de la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G8, Niigata, Japon, du 11 au 13 mai 2008.

des énergies renouvelables, d'épargner les ressources naturelles, de préserver l'écosystème et la biodiversité et de les restaurer, en évitant la production de déchets et la pollution atmosphérique.

Si je me base sur cette définition, je ne partage pas l'avis de la Commission selon lequel ce sont essentiellement les technologies de pointe qui regroupent les emplois verts, mais je rejoins les conclusions de l'OIT selon lesquelles tous les domaines de qualification jouent un rôle important dans un changement vers une plus grande durabilité, ce qui mène à une autre analyse des besoins en formation, initiale et continue, et des besoins en éducation à l'écologie en général.

### **Optimiser le potentiel d'emploi**

Le développement et la promotion du secteur des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique ont un effet secondaire positif énorme. Selon l'étude de Greenpeace<sup>1</sup>, le potentiel d'emploi dans le secteur des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique s'élève à plus de 8 millions de postes dans le monde.

L'expérience recueillie en Allemagne confirme ces prévisions et montre clairement que l'essor du secteur des énergies renouvelables a des effets immédiats sur le marché du travail. En Allemagne, 250 000 nouveaux postes ont vu le jour grâce à la loi sur les énergies renouvelables; l'Allemagne joue ainsi un rôle de pionnier en la matière au niveau international. Si l'on tient également compte des effets indirects sur l'emploi, depuis son entrée en vigueur en 2000, cette loi a engendré une augmentation régulière du nombre d'emplois; on prévoit un accroissement de 400 000 travailleurs jusqu'en 2020. Ce qui n'a pas été pris en considération en 2009 dans les modèles de calcul net de la Commission européenne dans son étude<sup>2</sup> de la situation de l'emploi en Europe, c'est le fait que l'augmentation de l'emploi dans les nouveaux secteurs durables comme celui des énergies renouvelables en Allemagne est en outre stabilisée par l'augmentation des exportations. La Commission calcule ses chiffres de croissance nets en fonction uniquement du marché intérieur européen et elle oublie le potentiel qui s'offre à l'Union en tant que pionnière au niveau mondial en matière de changement vers une économie durable.

Le succès de l'exemple allemand repose toutefois indéniablement sur le fait que la loi sur les énergies renouvelables (EEG), la loi sur le certificat énergétique et des programmes de crédit financés par les pouvoirs publics ont offert aux investisseurs des cadres réglementaires fiables et à long terme. Sans ces stratégies politiques et financières claires, l'impact de l'essor du secteur sur le marché de l'emploi ne se serait pas fait sentir.

D'autres pays de l'Union suivent entre-temps l'exemple allemand. L'Union européenne doit donc inclure dans la Stratégie Europe 2020 l'engagement de fournir des cadres réglementaires fiables et prendre à temps des initiatives législatives. Les États membres doivent rapidement en faire autant dans leur domaine de compétence. Cela signifie également que toutes les procédures d'attribution de fonds de l'Union, en particulier de fonds structurels, doivent

---

<sup>1</sup> Rapport réalisé en 2009 par Greenpeace et le Conseil européen des énergies renouvelables (EREC) intitulé "Working for the climate: renewable energy and the green job revolution",

<sup>2</sup> Commission européenne "Employment in Europe 2009".

considérer le changement vers une économie durable comme un objectif central à atteindre. Au cours des dix prochaines années, nous devons systématiquement soutenir les investissements nécessaires.

Le potentiel d'emploi réel d'une nouvelle évolution durable est difficilement mesurable et les études mentionnées en préambule de ce rapport ne fournissent pas de chiffres concrets en la matière et se contredisent en partie. De plus, les calculs varient d'un cadre réglementaire à l'autre. Ce phénomène peut par exemple être observé dans le secteur des transports.

L'étude du PNUE<sup>1</sup> examine l'évolution de la mobilité urbaine, passant de moyens de transport individuel motorisés à des transports publics efficaces en agglomération, et cite un multiplicateur du potentiel d'emploi de 2,5 à 4,1. Les scénarios d'encouragement que la Commission poursuit toutefois jusqu'à présent soumettent le secteur des transports publics urbains à une pression énorme. Alors que la recherche et l'industrie disposent de moyens énormes à affecter au développement de la voiture électrique, le secteur des transports publics et les moyens de transport qui en dépendent sont exclus de programmes de soutien. Dans l'espace urbain, les deux formes de mobilité sont en concurrence directe. Le potentiel d'emploi qu'offre la mobilité durable ne pourrait réaliser tous ses effets que lorsque ce potentiel aurait également été exploité dans un cadre politique et des stratégies financières. Le potentiel de la distribution et des services en matière de circulation des cycles connaît une situation similaire à celle des transports publics. Dans l'évaluation écologique, ces deux formes de mobilité passent avant la voiture électrique.

### **Une nouvelle économie durable pour une Europe sociale, inclusive**

Le changement vers une économie durable est une nécessité écologique, mais il doit aussi faire partie de notre stratégie en vue d'une Europe sociale. Le succès du changement dépend essentiellement de l'acceptation des citoyens en Europe, et cette acceptation ne peut être obtenue que si nous pouvons montrer que nos stratégies de changement vers une économie durable répondent à des critères socialement équitables et mènent à long terme à des taux d'emploi plus élevés, à de meilleures conditions de travail et à une sécurité sociale renforcée. Une nouvelle économie durable doit avoir pour objectif la durabilité sociale et écologique et une telle stratégie se fonde sur une gestion du changement socialement équitable.

### **Un bon travail**

C'est surtout ici que se pose la question de la qualité de l'emploi. C'est précisément dans les secteurs nécessitant les travailleurs les moins qualifiés que le nombre de contrats de travail précaires augmente. En me fondant sur la définition globale que le Conseil européen donne du développement durable, je n'ai pas pour objectif dans le présent rapport de considérer le potentiel des emplois verts d'un point de vue numérique uniquement, mais j'ai également essayé de savoir comment l'on pourrait assurer de bonnes conditions de travail pour des emplois verts et comment le changement vers une économie durable peut répondre à des critères socialement équitables.

---

<sup>1</sup> Initiative pour des emplois verts menée par la PNUE, l'OIT, l'OIE et la CSI intitulée "Emplois verts: Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone" en 2008.

Il est rapidement apparu au cours des recherches effectuées dans le cadre du présent rapport que l'aspect des conditions de travail dans les nouvelles branches constitue un élément central. Par exemple, les travailleurs du secteur solaire en Allemagne de l'Est et les représentants de l'industrie éolienne critiquent les cadences de production élevées qui, combinées à la pression concurrentielle internationale, entraînent la diminution des salaires et la dégradation des conditions de travail. Il est dès lors plus que difficile de convaincre les travailleurs de changer de branche, par exemple pour quitter le secteur du charbon qui dispose d'une longue tradition de bonnes conditions de travail et d'une protection sociale étendue. Il ressort nettement des entretiens menés avec les associations d'employeurs et les syndicats que le problème essentiel de ces nouveaux secteurs réside toutefois dans le manque de structures de représentation des deux parties; de premiers projets tentent de promouvoir le développement de telles structures et mon rapport soutient clairement ces efforts.

### **Les besoins de compétences**

Un changement socialement équitable implique également de se pencher sur la question de la formation de base et de la formation continue des travailleurs. Il s'agit d'une part d'assurer que le potentiel d'emploi de l'économie plus verte peut également être utilisé. Ce n'est que lorsque suffisamment de travailleurs correctement formés seront disponibles que le potentiel de croissance pourra se réaliser dans certains secteurs. Il faut d'autre part garantir que le changement constitue une opportunité pour tous les acteurs du marché du travail: les jeunes comme les moins jeunes, les femmes, ceux qui sont déjà sur le marché du travail et ceux qui n'y sont pas encore. On ne peut pas encore prévoir à l'heure actuelle avec certitude quelles compétences seront nécessaires ni dans quelles proportions. Il est toutefois clair que nous devons anticiper en orientant vers la durabilité l'offre de formation de base et de formation continue ainsi que les stratégies en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, et que des programmes sur mesure sont nécessaires pour garantir, par exemple, qu'une travailleuse qui aurait passé 30 ans dans le secteur du charbon aurait également une chance de profiter du changement. Pour gérer efficacement le besoin important en nouvelles compétences, en recyclage et en formation continue, il faut analyser quels groupes de travailleurs et de demandeurs d'emploi nécessitent un soutien particulier et prévoir les mesures correspondantes.

### **Un changement socialement équitable**

Le changement requiert un degré élevé de flexibilité, et, dans la plupart des cas, de mobilité. L'exemple souvent cité du Danemark montre que les citoyens considèrent un degré élevé de flexibilité sur le marché du travail comme une chance et non comme un danger lorsque la sécurité sociale leur est assurée par des systèmes publics et des partenariats sociaux forts, et qu'une gestion anticipée des compétences leur offre des perspectives. Pour que le changement vers une économie durable s'opère avec succès, il faut faire en sorte que les travailleurs soient protégés par la sécurité sociale au cours des phases de changement nécessaires.