




# MATINÉE D'ÉTUDE : 13 NOVEMBRE 2015



**Quelle gestion prévisionnelle des emplois et  
des compétences dans le contexte  
d'une économie en transition ?**



**En vue de poursuivre la réflexion,  
vous trouverez ci-après quelques  
références d'études sur les retombées  
socio-économiques d'une transition vers  
une économie bas carbone.**

## Résumé

Le CGDD a confié aux Cabinets SYNDEX/ALPHA une étude sur «la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les secteurs industrie et énergie impactés par le Grenelle de l'environnement et l'évolution du système européen ETS d'échange des droits d'émission des gaz à effet de serre».

Cette étude, dont les conclusions ont été présentées lors du séminaire des 4 et 5 mai 2010 rassemblant les représentants du patronat, des organisations syndicales de salariés et des administrations concernées, présente l'intérêt, comparé à d'autres travaux sur les impacts du Grenelle, d'appréhender les mutations de l'emploi dans leur globalité, en ne se limitant pas aux secteurs pourvoyeurs d'emplois « verts » mais en pointant les risques de destruction d'emplois liés à la mise en oeuvre du Grenelle, avec une analyse des retombées plus qualitative que quantitative et des approches typologiques de la vulnérabilité de certaines catégories de travailleurs au regard des possibilités de reconversion et de formation.

L'étude attache une grande importance aux stratégies d'acteurs analysés secteurs par secteurs. Globalement le constat partagé conduit à montrer que si le changement de modèle de croissance ouvre de nouvelles potentialités, il induit des coûts supplémentaires et le déclassement de certaines activités. Trois conditions de réussite de la transition s'imposent : l'insertion des mesures du Grenelle dans le cadre d'une politique industrielle plus large tenant compte de l'ensemble des enjeux liés au développement d'une industrie « bas carbone », la sécurisation des parcours professionnels et le dialogue social à tous les niveaux (entreprise, secteur, territoires).





Rapport de synthèse

# Une politique industrielle bas carbone comme voie de sortie de la crise



[http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/etude-carbone\\_fr\\_fin2.pdf](http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/etude-carbone_fr_fin2.pdf)

Ce rapport a été élaboré à partir d'analyses de littérature et des connaissances et expériences des experts sectoriels du cabinet, mais aussi à partir d'un ensemble d'entretiens réalisés auprès des organisations patronales et syndicales sectorielles européennes concernées ainsi que plusieurs directions générales de la Commission européenne (DG Recherche & Innovation, DG Emploi et Affaires sociales, DG Action climatique et DG Entreprises & Industrie) et de plusieurs responsables de la BEI (Banque européenne d'investissement).

Extrait du rapport

Un syndicat en transition

Pour une action renforcée vers la transition durable dans les secteurs CSC METEA et BIE

## Résumé exécutif

La présente étude poursuit deux objectifs. D'une part, elle analyse dans quelle mesure les centrales CSC BIE et METEA soutiennent une activité favorisant les transitions vers le développement durable. D'autre part, elle propose des outils spécifiques qui visent à renforcer la base de ce thème et de mettre sur pied un fonctionnement syndical concret par rapport à ce thème. Pour ce faire, des informations tirées d'une étude de littérature, d'entrevues et de groupes de travail sont combinées.

Sept types d'attitude que les syndicats peuvent adopter envers le thème de la transition durable sont identifiés. En classifiant ces types en fonction de leur soutien pour les transitions, on construit l'échelle ci-dessous.

### Échelle d'attitudes envers les transitions de développement durable

Type d'attitude	Description	Degré de proactivité
Attitude 'vert foncé'	Les transitions vers un développement durable signifient une amélioration de l'environnement, ce qui est une priorité syndicale.	Attitude proactive
Attitude 'gagnant-gagnant'	Les transitions vers le développement durable produisent des bénéfices simultanés pour les entreprises, les syndicats et l'environnement. Les syndicats s'impliquent activement dans la poursuite de telles transitions.	Attitude proactive
Attitude correctrice	Les transitions vers le développement durable sont inévitables. Les syndicats s'y préparent et s'efforcent d'en faire des transitions 'justes'.	Attitude plutôt proactive
Attitude 'ournée gros pull'	L'attention syndicale pour le développement durable ne peut être que marginale, puisque ce n'est pas une activité relevant du core-business d'un syndicat.	Attitude réactive
Attitude négligente	Le développement durable n'est pas une mission syndicale, c'est l'affaire des employeurs et du gouvernement.	Attitude réactive
Attitude de l'autruche	Le développement durable n'est pas important, c'est une mode passagère.	Attitude réactive
Attitude résistante	L'attention pour l'environnement se fait au détriment des emplois, de sorte que les syndicats s'y opposent.	Attitude proactive

Au sein des centrales, on a observé plusieurs de ces types d'attitude. Cependant, les attitudes individuelles sont influencées par la position de l'individu à l'intérieur du syndicat et par la centrale spécifique à laquelle il appartient. En général, on trouve des attitudes plus positives chez BIE que chez

METEA, et les employés du syndicat et de ses centrales soutiennent davantage les transitions que les militants des entreprises. Il s'avère aussi que les transitions vers le développement durable reçoivent un soutien plus important quand elles rapportent des bénéfices directs en ce qui concerne l'emploi, les conditions de travail ou d'autres priorités sociales des syndicats.

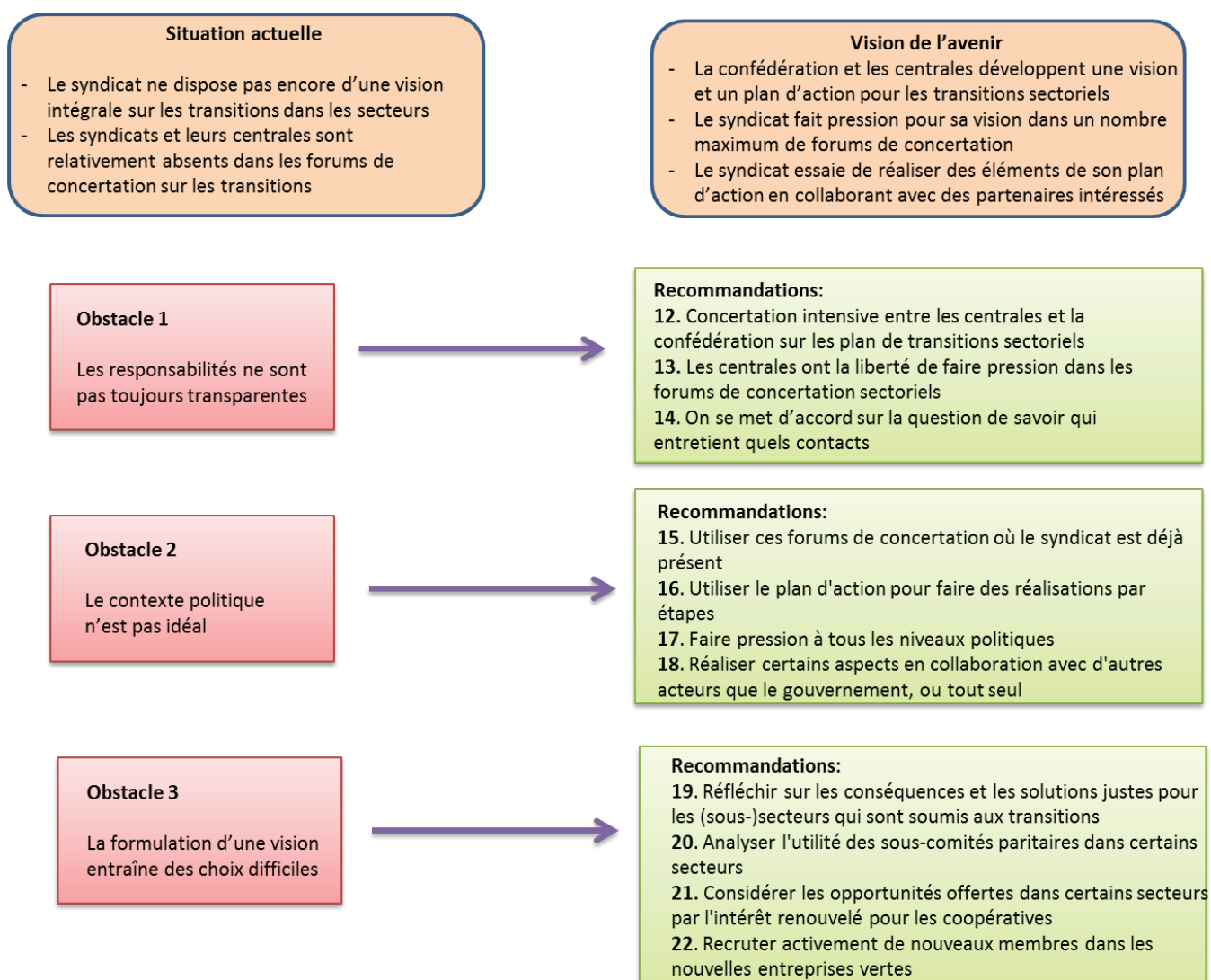
En vue de renforcer le travail des centrales par rapport aux transitions vers le développement durable, ce rapport examine des projets (syndicaux) étrangers dans lesquels un lien positif a été établi entre les transitions durables et l'emploi ou la qualité de travail. Pour chacun de ces projets, on considère la faisabilité dans un contexte belge ou flamand. Une brève réflexion par rapport à ces projets nous amène à formuler une première série de recommandations.

#### Aperçu d'initiatives étrangères

Initiative étrangère	Attitude	Possibilités dans un contexte belge ou flamand
Les Alliances Emploi-Environnement (Allemagne, Bruxelles, Wallonie)	Gagnant-Gagnant	Voir chapitre 4, première proposition d'action
Le <i>Netzwerk Ressourceneffizienz</i>	Gagnant-Gagnant	Voir chapitre 4, deuxième proposition d'action
Les alliances de lobby aux États-Unis	Gagnant-Gagnant / Vert foncé	(1) Renforcer et approfondir des initiatives comme (B)RISE ou TNM (2) Adopter des positions communes avec le mouvement environnemental (3) Faire pression en commun avec le mouvement environnemental
La responsabilité élargie des producteurs	Gagnant-Gagnant	(4) Collaborer avec le gouvernement flamand et l'OVAM pour s'introduire dans les négociations avec les employeurs sur ce thème
Les forums de croissance danois	Gagnant-Gagnant	(5) Mettre les transitions à l'ordre du jour chez les forums de concertation régionaux tels que le CRCES et le CESR
Les formations vertes des OPCA français	Gagnant-Gagnant	(6) Une attention continue pour les éducations vertes dans les fonds de formation sectoriels (7) Établir des fonds de formation intersectoriels (8) Elaborer des formations syndicales propres
<i>International Framework Agreements</i>	Correctrice	(9) Essayer d'exiger des IFA dans un nombre croissant d'entreprises multinationales
Les labels syndicaux suédois	Correctrice	(10) Un label syndical propre pour des produits belges avec une production socialement et écologiquement responsable
<i>Coalition for Clean &amp; Safe Ports</i>	Vert foncé	(11) Collaborer avec des organisations environnementales locales là où tant l'environnement que la sécurité et la santé des travailleurs sont menacés

Les Alliances Emploi-Environnement allemandes, wallonnes et bruxelloises et le *Netzwerk Ressourceneffizienz* allemand sont particulièrement inspirants. Des variantes flamandes sont possibles et assigneraient un rôle important aux centrales METEA et BIE. Deux propositions d'action sont dès lors élaborées. La première proposition montre de quelle façon le syndicat peut faire œuvre de pionnier et diriger les transitions de secteurs spécifiques. La deuxième proposition met l'accent sur la position du syndicat dans les transitions au niveau de l'entreprise. Les deux propositions se résument dans les tableaux ci-dessous, qui présentent le passage de la situation actuelle à la vision d'avenir, en surmontant une série d'obstacles. On formule deux séries de recommandations supplémentaires. Comme notre étude démontre qu'un fonctionnement syndical sur les transitions n'a aucune chance de réussir sans établir un lien avec les thèmes syndicaux traditionnels, les recommandations vont au-delà des questions environnementales. L'objectif de ces recommandations est justement de donner une place centrale aux transitions durables au sein du mouvement syndical.

### Proposition d'action n° 1





**Résumé exécutif :**

## **Etude sur l'incidence macro-économique de l'éolien en Belgique**

L'étude réalisée par le bureau Deloitte vise à analyser les incidences socio-économiques de l'éolien en Belgique et d'en évaluer les potentialités aux horizons 2020 et 2030. L'étude a été commanditée par les fédérations de promotion des énergies renouvelables EDORA et ODE sans que celles-ci n'aient été impliquées dans l'analyse, les calculs ou la méthodologie développée par Deloitte.

Téléchargeable sur le site EDORA :

[http://www.edora.org/2012/doc/menu\\_224/121218-etude-macro-economique-eolien-be-resume-executif.pdf](http://www.edora.org/2012/doc/menu_224/121218-etude-macro-economique-eolien-be-resume-executif.pdf)

Pour l'étude complète :

[http://www.edora.org/2012/doc/menu\\_224/121218-etude-macro-economique-eolien-be-etude-complete.pdf](http://www.edora.org/2012/doc/menu_224/121218-etude-macro-economique-eolien-be-etude-complete.pdf)



Agiissons ensemble  
pour l'environnement

Recherche :

RISE > Les dossiers de la transition

### Les dossiers de la transition

En novembre 2012 s'est tenu notre troisième forum intersyndical sur l'environnement. Il était consacré à la transition économique vers une société bas carbone. A cette occasion, plus de 300 délégués syndicaux se sont rencontrés pour discuter de la transition à travers leurs réalités de terrain et débattre des pistes qu'ils préconisent pour avancer vers une société plus durable. Les actes sont disponibles [ici](#).

Les cellules RISE de la FGTB wallonne et de la CSC vous proposent de poursuivre le travail sur la transition juste dans les entreprises à travers 4 thèmes :

1. Intégrer des objectifs de transition dans le cadre de la politique environnementale de l'entreprise et du fonctionnement des systèmes de gestion de l'environnement (ISO 14001 et EMAS)
2. Définir des cahiers des charges durables
3. Etablir une concertation de zone d'activités économiques
4. Transition vers une économie sobre en énergie

Un cinquième dossier s'intitule "La juste transition vue par les délégués : analyse des perceptions et tendances de terrain".  
Il présente une analyse qualitative du regard des délégués sur la juste transition et un baromètre de la prise en compte des questions environnementales dans l'entreprise.

<http://www.rise.be/les-dossiers-de-la-transition.htm?lng=fr>



9

Entreprise & environnement. Balises pour une action syndicale durable.

### Le cahier des charges durable Un outil au service de la solidarité et de l'environnement





<http://www.greens-efa.eu/fr/les-emplois-verts-12322.html>



<http://www.pourlasolidarite.eu/fr/publication/entreprises-et-transition-enjeux-et-perspectives-face-lurgence-climatique>

## ACTUALITÉS

4 décembre 2014

## La transition énergétique verte de l'Europe: miracle ou destruction d'emplois ?



Que signifie la transition énergétique verte, et plus largement la transition socio-écologique, pour les emplois à venir? Telle était la question principale débattue par l'un des panels lors de la session finale de la conférence NEUJOBS.

L'événement a eu lieu les 1er et 2 décembre à Bruxelles et a marqué l'achèvement d'un projet FP7 auquel l'ETUI a participé en tant que partenaire de diffusion du projet.

Willi Haas de l'Alpen-Adria-Universität Klagenfurt qui, avec Marina Fischer-Kowalski, avait développé la base théorique du projet, à savoir le travail sur la transition socio-écologique et ses implications pour l'emploi, a brièvement présenté les conclusions de ce programme de travail.

Afin de diminuer l'impact environnemental et en même temps réduire le chômage, Willi Haas a expliqué qu'un changement systémique était nécessaire, qui devrait entraîner, à son avis, une réforme fiscale socio-écologique dans laquelle la charge fiscale serait déplacée du travail vers les ressources. D'autres défis à relever portent sur le problème de la délocalisation des secteurs très énergivores en dehors de l'Europe, l'amélioration de l'efficacité énergétique de l'infrastructure existante, une alimentation saine et la généralisation de l'économie circulaire. Willi Haas a conclu que l'UE nécessitera de nombreuses innovations, non seulement en ce qui concerne les produits, mais aussi par rapport aux politiques: « des décisions difficiles exigent des approches innovantes », a-t-il déclaré.

Dans ses commentaires sur ces résultats, Christian Kjaer, ancien directeur général de l'Association européenne de l'énergie éolienne, a souligné qu'il était important de comprendre que ce qu'on a appelé la transition énergétique créera des emplois mais qu'inévitablement elle en supprimera aussi. Le problème est bien le degré élevé de rigidité du secteur de l'énergie. « Le secteur de l'énergie est en train de changer, mais pas assez vite pour faire changer le monde », a déclaré Kjaer, tout en soulignant également que le logement était le secteur au potentiel le plus fort de création d'emplois.

Béla Galgóczi de l'ETUI a déclaré que nous ne devrions pas nous concentrer sur l'écologisation des emplois, mais que nous devrions plutôt examiner comment le travail subira inévitablement une transformation profonde, la question vraiment importante à l'heure actuelle étant de savoir comment gérer la transition. Il existe un conflit entre le caractère inévitable à long terme du réchauffement climatique et la nécessité de s'y adapter, d'une part, et les processus à court terme, en particulier dans la situation macro-économique actuelle de manque d'énergie bon marché et de baisse des salaires, d'autre



## ÉVÉNEMENTS

1 déc - 2 déc 2014, BIP Brussels, Rue Royale 2-4, 1000 Brussels

Green, pink and white: Can Europe still create jobs?

## PUBLICATIONS ASSOCIÉES



Greening industries and creating jobs

Béla Galgóczi



Climate change: Implications for employment

Mike Scott, journaliste freelance



Perspective de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors

Patricia Vendramin et Gérard Valenduc

<http://www.etui.org/fr/Actualites/La-transition-energetique-verte-de-l-Europe-miracle-ou-destruction-d-emplois>

Vous les retrouverez tous les documents réunis dans ce dossier sur le site Internet de la CSC Liège Huy Waremmes : <https://csc-liege-huy-waremmes.csc-en-ligne.be>

Sur ce même site, vous découvrirez également les vidéos reprenant les témoignages des experts que le Groupe Environnement Liège a rencontrés tout au long de l'année écoulée.