

09237(2012-2)237-260

Journal
international
de recherche
syndicale

2012
Vol. 4
N° 2

Une économie verte qui fonctionne pour le progrès social

*Les femmes dans le secteur
des énergies renouvelables*

Lisa Rustico

Coordonnatrice de WiRES

Francesca Sperotti

Chercheuse de WiRES

WiRES (Women in Renewable Energy Sector) est un projet sur les femmes et les emplois verts. Il a été réalisé en 2009 et 2010 par Adapt, l'Association de promotion des études comparatives internationales en matière de droit du travail et de relations professionnelles, en coopération avec ses partenaires: l'Université de Szeged (Hongrie) et l'Union de promotion des entreprises privées (Bulgarie). L'objectif principal de WiRES est de mener des recherches sur le rôle du dialogue social pour améliorer le taux d'emploi des femmes et améliorer les conditions de travail des travailleuses dans le secteur des énergies renouvelables en Europe.

L'idée de ce projet est venue d'une analyse de l'impact de la nouvelle réglementation environnementale – au niveau européen et au niveau national – sur l'emploi et le marché du travail. Le «paquet climat-énergie» adopté par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne en octobre 2008 (Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, 2009) fixait de nouvelles normes contraignantes pour lutter contre le changement climatique. L'un des objectifs ambitieux de ce paquet consiste à faire passer la part des énergies renouvelables (éolienne, solaire, biomasse, etc.) à 20 pour cent du total de la production énergétique d'ici à 2020¹. Le potentiel pour l'emploi de la production d'énergie à partir de sources renouvelables devrait être exponentiel: la Commission européenne a estimé que le nombre d'emplois dans les énergies nouvelles atteindra 2,5 millions en 2020, rien que dans l'Union européenne, 60 à 70 pour cent des emplois étant dans le secteur de la fabrication, l'ingénierie et les services d'installation, les autres étant dans l'agriculture. La main-d'œuvre qualifiée, dotée de compétences spécifiques aux énergies renouvelables, représentera environ 30 pour cent du total des emplois, le reste de la main-d'œuvre utilisant des compétences et des aptitudes spécifiques déjà acquises dans d'autres secteurs industriels (D'Orazio, 2009). La nouvelle législation environnementale devrait également avoir des effets considérables sur les méthodes et les processus de production. Au niveau de la demande de main-d'œuvre, on assistera probablement à un déplacement des emplois, à la fois d'un secteur à l'autre et au sein des industries. De nouveaux emplois vont être créés, certains métiers seront peut-être remplacés, d'autres vont disparaître sans être remplacés, et des changements se produiront au niveau du contenu des emplois, des compétences requises et des méthodes de travail. Il est nécessaire de bien gérer cette restructuration, afin de maintenir la compétitivité des entreprises et de préserver l'emploi, tout en facilitant la transition des travailleurs vers d'autres emplois équivalents ou de meilleure qualité.

Dans ce contexte, l'objet des recherches dans le cadre du projet WiRES était le suivant: dans quelle mesure le dialogue social et les relations professionnelles peuvent-ils contribuer au processus de restructuration lié à la mise en œuvre des politiques de lutte contre le changement climatique de l'Union

1. En 2009, la part des énergies renouvelables dans la consommation finale était d'environ 11,7 pour cent (Eurostat, juin 2012).

européenne, pour en faire un moteur de création d'emplois de meilleure qualité, non seulement pour les hommes, mais aussi pour les femmes? En réalité, l'emploi des femmes reste un enjeu important dans de nombreux pays européens. Historiquement, les femmes ont été plus touchées par le sous-emploi que les hommes, et elles sont plus nombreuses dans les formes d'emploi précaires (Eurostat, 2010).

En outre, il reste encore beaucoup à faire au niveau de la *qualité* de la participation des femmes au marché du travail. On entend par là les problèmes d'écart salarial, de ségrégation horizontale et verticale, d'organisation du temps de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. D'après Eurostat, en 2009, les salaires horaires bruts des femmes étaient en moyenne de 17 pour cent inférieurs à ceux des hommes dans l'Union européenne des 27. La question de l'écart salarial va bien au-delà de la question du salaire égal pour un travail égal (Commission européenne, 2010a), car elle englobe d'autres aspects: la manière d'évaluer les compétences des femmes par rapport à celles des hommes au sein d'une entreprise; la ségrégation horizontale et verticale; les autres inégalités qui affectent principalement les femmes – en particulier le poids disproportionné des responsabilités familiales et les difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle. Pour ce qui est de la ségrégation horizontale et verticale², il n'y a pas eu beaucoup d'améliorations dans les secteurs ni dans les métiers de 2003 à 2008. Ce n'est que récemment que les femmes ont accompli des progrès pour certains emplois, auparavant essentiellement masculins (comme la construction, l'électricité, la distribution de gaz, d'électricité et d'eau, les transports et les communications, la production manufacturière et l'agriculture). De nombreuses preuves attestent l'existence de politiques gouvernementales s'efforçant de féminiser les secteurs industriels traditionnels dans les pays européens, mais il est difficile d'en faire un rapport cohérent. Parmi ces initiatives, on peut citer les politiques qui favorisent le développement des systèmes de garde des enfants, et celles qui portent sur la réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les recherches³ montrent des tendances encourageantes dans le recours au temps partiel, au partage des emplois, à la flexibilité du temps de travail, et aux comptes pour réduire le fossé qui sépare les femmes des hommes.

Il y a eu cependant un soutien institutionnel constant pour favoriser une meilleure participation des femmes au marché du travail. Par exemple, la communication de la Commission européenne intitulée *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015* (Commission européenne, 2010a) établissait des actions dans cinq domaines prioritaires: l'indépendance économique égale, l'égalité de rémunération pour un même travail ou

2. Pour les définitions, voir Comité économique et social européen (CESE), *Les femmes et le marché du travail*, avril 2008, p. 12.

3. Voir le projet LIBRA, *Let's Improve Bargaining, Relations and Agreements on work and life times balance*, <http://www.adapt.it/libra>.

un travail de même valeur, l'égalité dans la prise de décision, la dignité, l'intégrité et la fin des violences fondées sur le sexe, l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures. «Les actions proposées suivent la double approche de l'égalité (qui consiste à l'intégrer dans toutes les politiques tout en adoptant des mesures spécifiques).» Le Parlement européen a appuyé les efforts des gouvernements visant à féminiser les marchés du travail nationaux, même durant la crise: le 17 juin 2010, la *Résolution sur les aspects relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte de la récession économique et de la crise financière* soulignait l'importance d'inclure des mesures en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les plans de relance pour toutes les industries, et de donner aux femmes droit au chapitre dans le processus de décision, en favorisant leurs qualifications dans les domaines où elles sont encore assez peu représentées, comme les technologies de l'information, l'ingénierie ou la physique. En dehors du soutien institutionnel, on peut trouver dans le secteur de l'électricité un exemple de bonnes pratiques en ce qui concerne la contribution du dialogue social à la cause de l'emploi des femmes dans l'industrie. En 2007, la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF), l'association européenne d'électricité Eurelectric et la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) ont adopté le rapport *Egalité des chances et diversité, boîte à outils et guide des meilleures pratiques*, qui propose une série de directives et de bonnes pratiques aux compagnies d'électricité afin de promouvoir l'égalité et la diversité sur les lieux de travail. Concernant la ségrégation verticale, l'une des caractéristiques les plus frappantes est le faible pourcentage de femmes à des postes de direction et dans les postes de responsabilités. Dans la plupart des Etats membres, les femmes restent sous-représentées dans les processus décisionnels et les postes de responsabilités, notamment aux plus hauts niveaux, en dépit du fait qu'elles représentent presque la moitié de la main-d'œuvre et plus de la moitié des diplômés qui sortent des universités dans l'Union européenne. Enfin, l'organisation du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée restent entravés par le peu de modifications de la répartition des rôles dans la famille (par exemple «les travaux domestiques – tâches ménagères et soins aux enfants et aux personnes âgées – continuent d'incomber essentiellement aux femmes»)⁴.

L'économie verte n'a pratiquement pas fait l'objet d'analyses du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'une des raisons à cela provient du fait que les femmes sont sous-représentées dans les secteurs où les emplois verts sont les plus concentrés (PNUE et coll, 2008). Une deuxième raison pour expliquer ce phénomène est que les recherches ont essentiellement porté sur les investissements économiques et les stratégies adoptées par les gouvernements pour promouvoir des emplois plus respectueux de l'environnement

4. Commission européenne, *Men and gender equality: tackling gender segregated family roles*, résumé en français p. 6, mars 2010.

sans prendre en compte la situation des femmes. Par contre, le Parlement européen a appelé l'Union européenne et ses Etats membres à accorder la plus haute priorité aux «emplois verts» pour les femmes (Parlement européen, 2010b). Il s'agit d'un enjeu majeur si l'on considère que la géographie du développement du secteur des énergies renouvelables est très variable dans l'Union européenne et que les femmes y sont fortement sous-représentées. Elles occupent essentiellement des postes administratifs et dans les relations publiques. Cette ségrégation risque de se reproduire dans les nouvelles entreprises vertes et le secteur des énergies renouvelables, ce qui entraînerait un déséquilibre dans la représentation des hommes et des femmes dans certains métiers, notamment dans les métiers les plus techniques. Par exemple, la chaîne de valeur habituelle dans les entreprises du secteur des énergies renouvelables comprend un cœur d'entreprise qui emploie essentiellement des ingénieurs, des techniciens et des travailleurs spécialisés. Mais, dans ces professions, les femmes ont toujours été sous-représentées et continuent de l'être, également en raison du manque de compétences et de qualifications dans les sciences exactes.

La participation limitée des femmes au marché du travail et les enjeux de la promotion de l'égalité des chances (comme le traitement et le recrutement équitables, l'égalité de l'accès à l'emploi, les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes, le développement des carrières et les politiques relatives à la compatibilité avec la famille) vont probablement faire l'objet de négociations dans les éco-industries comme les énergies renouvelables. Il est donc possible de dire que les processus de restructuration liés à la mise en œuvre des politiques de lutte contre le changement climatique pourraient se transformer en un moteur de promotion de nouvelles opportunités d'emploi de meilleure qualité pour les femmes aussi, notamment parmi les nouveaux Etats membres et dans d'autres zones géographiques spécifiques où les femmes sont surreprésentées dans les emplois mal rémunérés. Les recherches dans le cadre de WiRES montrent que les partenaires sociaux et les parties prenantes peuvent jouer un rôle pour faciliter la transition vers des économies à faibles émissions de carbone tout en permettant aux femmes, habituellement employées dans les services, de ne pas perdre leurs emplois. De même, les femmes qui sont restées longtemps en dehors du marché du travail pourraient participer à des activités d'information et de sensibilisation, et se voir proposer des opportunités de formation et de recyclage proposées conjointement par des institutions locales et les partenaires sociaux. Même si le secteur des énergies renouvelables fait partie de la solution aux problèmes de l'environnement, il reste encore des défis à relever sur le front de l'emploi des femmes, comme l'accès au marché du travail, leurs conditions de travail, la préservation et la promotion de l'égalité des chances, en tenant compte également de la prédominance masculine dans le secteur de l'énergie. Le dialogue social au niveau européen, au niveau national et dans les entreprises peut contribuer à prévenir ou à limiter les éventuelles conséquences sociales négatives du changement. Dans le cadre plus large des processus de restructuration liés aux

politiques de lutte contre le changement climatique, la négociation collective peut jouer un rôle essentiel pour préparer les travailleurs (les femmes comme les hommes) et les entreprises à faire face aux défis actuels et à s'implanter sur les marchés du travail liés à l'environnement, et peut contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les constatations et les résultats de WiRES

Premièrement, le projet WiRES a contribué à sensibiliser les partenaires sociaux⁵, les institutions et les chercheurs aux questions d'égalité hommes-femmes pour les emplois verts, dans de nombreux pays et auprès des institutions internationales et de l'Union européenne. Par exemple, le Parlement européen a souligné les principales questions abordées par WiRES dans sa résolution sur l'impact négatif de la crise sur les travailleuses (Parlement européen, 2010b) et a insisté sur la nécessité d'accorder une plus grande priorité aux «emplois verts» pour les femmes, en proposant que des financements du Fonds social européen soient destinés à des projets de formation dans les domaines comme les énergies renouvelables (Parlement européen, 2010a).

Deuxièmement, la contribution de WiRES a permis de renforcer les études sur l'impact des politiques de lutte contre le changement climatique sur le marché du travail. La plupart des recherches actuelles partent de l'hypothèse que l'accroissement du nombre d'emplois verts découle de la relation positive entre les politiques de l'environnement et l'expansion du secteur des énergies renouvelables. Cependant, les recherches empiriques ne sont pas univoques sur cette question: l'absence d'une définition commune des «emplois verts» (PNUE et coll., 2008) et la coexistence de différentes approches pour analyser les données font obstacle à la fiabilité des évaluations quantitatives ou qualitatives des effets de l'économie verte sur l'emploi. Les conclusions de la plupart des études sont pourtant favorables à une évaluation neutre ou légèrement positive, tendant à suggérer que les effets négatifs seront moins probables.

Concernant la comparaison entre le secteur des énergies traditionnelles et celui des énergies renouvelables, une étude publiée par le PNUE en 2008

5. Au cours du projet WiRES, une consultation des partenaires sociaux du secteur de l'énergie a été lancée, au niveau tant national qu'europeen, sur le rôle du dialogue social pour initier ou influencer les politiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les pratiques dans le domaine des énergies renouvelables. Malheureusement, à l'exception des représentants des employeurs et des syndicats britanniques, et de ceux d'Eurelectric, nous n'avons reçu que fort peu de retours. L'équipe de recherche WiRES déplore le soutien limité de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour l'ensemble du projet. Cependant, après avoir constaté la tendance à la décentralisation des négociations collectives au niveau européen et national dans les Etats membres de l'Union européenne (Commission européenne, 2011), de nouvelles recherches pourraient comprendre des entrevues des représentants des partenaires sociaux au niveau des entreprises (plutôt que des représentants nationaux ou en plus de ces derniers), même si cela exigerait plus d'efforts et de temps pour garantir la représentativité de l'analyse.

montre que les énergies renouvelables engendrent plus d'emplois par unité de capacité installée, par unité de puissance produite et par dollar investi que les centrales électriques à combustibles fossiles. En dépit de ce potentiel de création d'emplois, les femmes pourraient rencontrer des problèmes pour accéder aux emplois verts dans le secteur des énergies renouvelables, où se concentrent habituellement des professions traditionnellement dominées par les hommes, faute de disposer des compétences, des qualifications ou de l'expérience nécessaires. En outre, contrairement au marché du travail des Etats-Unis, où les emplois verts peuvent également être considérés comme des «emplois de cols verts⁶», la tendance en Europe suggère que les secteurs verts n'infléchissent pas la polarisation des emplois (par exemple avec des emplois non qualifiés mal rémunérés et des métiers très qualifiés). Les quelques études⁷ sur le sujet montrent également que le secteur de l'énergie a une image très masculine, fondée sur le stéréotype selon lequel les femmes ne sont pas des techniciennes et ne sont pas capables (même si elles disposent du soutien nécessaire) de construire, gérer et assurer la maintenance des technologies sophistiquées. Cette idée semble se refléter dans la composition de la main-d'œuvre du secteur de l'énergie: la part du personnel technique féminin est de 6 pour cent au plus, elle est de 4 pour cent dans les postes de responsabilités et, dans les postes de direction, elle est de moins de 1 pour cent. Par contre, d'autres études (OCDE, 2008) ont montré que les femmes sont généralement plus favorables que les hommes à la défense de l'environnement, secteur qui représente donc un terreau plus fertile pour l'emploi des femmes.

Troisièmement, le projet WiRES défendait l'idée que le dialogue social a un rôle à jouer pour faciliter la transition vers une économie plus verte dans le secteur des énergies renouvelables, et éventuellement exercer une influence sur la façon dont elle se fait: même s'il n'existe pas de structure ni de processus de dialogue social spécifiques au secteur des énergies renouvelables, les représentants des employeurs et des syndicats pourraient favoriser l'accès des femmes à ce secteur de plusieurs manières. Même si ce secteur fait partie du secteur de l'énergie dans son ensemble, ses besoins doivent être pris en compte par des instruments spécifiques, en raison de l'expansion de ses capacités de production. Cela signifie également que les représentants des syndicats et des

6. D'après Pinderhuges (2007, p. 1), les emplois de cols verts représentent une grande opportunité pour une nouvelle catégorie de main-d'œuvre, car il s'agit d'emplois de qualité relativement élevée, avec assez peu de barrières à l'entrée, dans des secteurs qui vont connaître une forte croissance. La combinaison de ces trois facteurs signifie que la stratégie qui consiste à orienter vers les emplois de cols verts les personnes qui ont des difficultés pour accéder à l'emploi peut s'avérer payante pour fournir aux hommes et aux femmes à faibles revenus un accès à de bons emplois, leur apportant un travail qui a du sens, au service de la communauté, des salaires qui permettent de vivre, des avantages et des possibilités d'avancement.

7. L'absence de données désagrégées en fonction des sexes et d'indicateurs au niveau de l'Union européenne sur les femmes et l'environnement représente un obstacle majeur aux progrès dans les recherches.

employeurs devraient être formés spécialement pour faire face aux problèmes liés à l'émergence de nouveaux emplois afin de proposer des solutions viables. Premièrement, la promotion de l'enseignement, des formations et du développement des capacités pourrait permettre de réduire les obstacles à l'accès à ce secteur pour les femmes, qui sont sinon confrontées à un manque de qualifications, de compétences et de l'expertise nécessaire pour profiter des opportunités offertes par les emplois verts. Les chiffres de l'OCDE montrent que les femmes sont encore minoritaires parmi les diplômés de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques, et que les programmes de formation professionnelle sont encore considérés comme des options destinées aux hommes (Adapt, 2010). Des entrevues qualitatives, réalisées dans le cadre de WiRES, ont suggéré que le profil des postes dans les énergies renouvelables (par exemple la mobilité internationale et l'expérience dans le secteur de l'électricité) tend à exclure les femmes. Il est nécessaire d'analyser et de prévoir les besoins de formation, et d'améliorer et d'actualiser les qualifications⁸, pour augmenter et adapter les compétences professionnelles actuelles et futures, tout en contribuant à réduire l'écart actuel au niveau des qualifications.

Deuxièmement, le dialogue social peut s'atteler aux obstacles au niveau des entreprises, en termes de durée du travail, de services de garde des enfants et de culture d'entreprise (EMCEF, Eurelectric et FSESP, 2007), qui sont à l'origine du faible intérêt des femmes pour ce secteur aujourd'hui. En particulier, dans les cas où la durée du travail est importante ou le travail posté imposé (par exemple pour la production de cellules photovoltaïques), il est nécessaire de prendre des mesures et d'envisager des aménagements innovants pour ne pas désavantager les parents qui travaillent. Les femmes qui ont des responsabilités familiales rencontrent souvent des difficultés importantes pour combiner travail et vie familiale, ce qui représente un obstacle pour leur développement de carrière. En raison de la répartition inéquitable des charges familiales et de leur impossibilité de donner la priorité à l'obtention d'un revenu au sein de la famille, les femmes recherchent une durée du travail plus réduite et des horaires flexibles. Cela se traduit souvent par une réticence à accepter des postes où la charge de travail est élevée ou les horaires irréguliers, ce qui aboutit à une nouvelle ségrégation dans des niches d'emplois aux horaires plus favorables. Parfois, la nécessité d'avoir une durée du travail réduite les conduit à travailler à temps partiel, ce qui tend à restreindre encore plus le choix du métier. En outre, souvent, les services de garde d'enfants ne sont pas disponibles, ni abordables ou sont de qualité douteuse.

Troisièmement, les partenaires sociaux peuvent travailler sur la réduction des inégalités de salaire: on pourrait introduire des audits obligatoires

8. Cela permettrait d'inscrire directement le développement des capacités dans les politiques et les investissements, comme le reflètent les expériences décrites par Ecorys dans *Overview of the links between the skills profile of the labour force and environmental factors*, 2008, sur l'identification des méthodologies d'analyse des compétences.

sur les rémunérations par le biais des conventions collectives, pour injecter plus de transparence dans les systèmes de salaire, ce qui permettrait aux salariés et aux syndicats de se lancer dans un dialogue avec les employeurs sur les processus permettant de réduire les inégalités de salaires.

Quatrièmement, l'étude WiRES a également souligné les défis que va rencontrer le dialogue social⁹. Dix ans de discussions et de débats sur la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et son impact sur le marché du travail ont permis de souligner qu'il est important d'accompagner ces processus grâce au dialogue social et au partenariat social¹⁰. En s'appuyant sur des connaissances préalables, WiRES explique que les partenaires sociaux devraient jouer trois rôles complémentaires pour faciliter et façonner dans une certaine mesure la conversion de l'économie à l'écologie:

- a) Les partenaires sociaux peuvent être des acteurs essentiels en exerçant une influence sur l'élaboration des politiques environnementales et des politiques de lutte contre le changement climatique, et en favorisant des processus de production plus durables¹¹.

9. Ce paragraphe est le résultat d'un travail conjoint de Lisa Rustico et Paolo Tomassetti, dans le cadre du projet WiRES.

10. L'un des derniers documents de travail de la Commission sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social au niveau sectoriel en Europe (Commission européenne, 2010a) réaffirme que le dialogue social est «l'un des piliers du modèle social européen et un outil de cohésion et de résilience sociales».

11. Il est remarquable de constater que le secteur de l'électricité a joué un rôle majeur en faveur de la transition vers la production d'énergies propres dans le domaine des énergies renouvelables. Eurelectric par exemple, le partenaire social européen pour l'industrie électrique, a publié des directives sur l'environnement (*Environmental Guidelines*) en 2003 et a lancé en 2004 la feuille de route pour le développement durable (*Roadmap for Sustainable Development*), une initiative visant à fournir aux membres d'Eurelectric et à leurs personnels une approche vis-à-vis des valeurs fondamentales du développement durable qui devraient guider les choix stratégiques, l'engagement des ressources, les activités et les publications des entreprises. Plus récemment, Eurelectric a publié son quatrième *Rapport sur l'environnement et le développement durable* (Eurelectric, 2010), qui montre les tendances au niveau des performances environnementales et les réductions d'émissions significatives réalisées par l'industrie électrique au cours des deux dernières décennies. Ce rapport contient un chapitre spécial sur *Power choices*, un projet qui montre la vision d'Eurelectric sur les méthodes de production d'électricité neutres au niveau des émissions de carbone en Europe à l'horizon 2050 (Eurelectric, 2009). Concernant le secteur du gaz, Eurogas a publié pas moins de douze documents sur le rôle joué par le gaz naturel sur le marché des énergies durables, comme *Eurogas Views* (S/EUR/87/806) sur le document stratégique de la Commission sur la réduction des émissions de méthane (COM(96)557), les commentaires d'Eurogas (Eurogas Comments S/EUR/97/924) sur les communications de la Commission, «La dimension énergétique du changement climatique» (COM(97)196) et «Changement climatique – Définir une approche communautaire en vue de la conférence de Kyoto» (COM(97)481), 2007, et un document sur le rôle du gaz sur le marché des énergies durables (Eurogas, 2008). Du côté des syndicats, il y a par exemple la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) qui souligne dans une publication de 2006 (*EMCEF Energy policy*) la nécessité de promouvoir les énergies renouvelables, essentielles pour garantir la sécurité de l'approvisionnement en Europe.

- b) Pour que le changement vers une société durable à faibles émissions de carbone soit aussi équitable que possible, les partenaires sociaux sont appelés à favoriser des conditions d'emploi décentes, notamment en termes de sécurité et de santé, de salaires équitables, de lieux de travail plus respectueux de l'environnement, d'égalité entre les hommes et les femmes, et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- c) Les partenaires sociaux, tout en garantissant l'égalité des chances et l'ensemble des droits du travail aux emplois verts, devraient agir pour encadrer le marché du travail vert au niveau local. Ils ont la possibilité de créer des conditions favorisant le développement du capital humain et de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre en agissant comme source d'informations sur les potentiels – mais aussi les risques – des emplois verts. A ce propos, les partenaires sociaux peuvent lancer des initiatives en faveur de la formation et de programmes de développement de la main-d'œuvre, et pour faire face aux besoins à venir au niveau des métiers, des formations et des professions.

En dépit des perspectives positives de ce secteur, et des marges de manœuvre potentielles pour le dialogue social, WiRES a rappelé que les énergies durables n'en sont qu'à leurs balbutiements, notamment si on les compare au secteur de l'énergie dans son ensemble. Le secteur des énergies renouvelables ne joue en réalité qu'un rôle secondaire dans l'ensemble du secteur de l'énergie, qui continue d'investir plus dans les énergies non renouvelables. Avec les conséquences suivantes au niveau national:

- a) Dans les pays européens, aucune convention collective ne couvre ce secteur en tant que tel.
- b) Il est rare de rencontrer des expériences de dialogue social spécifiques au domaine des énergies alternatives.
- c) Aucune initiative axée sur l'égalité entre les femmes et les hommes n'a encore été lancée, ce qui remet en cause la création d'un secteur favorable à la parité, comme nous l'avons vu précédemment.

Ce sont les raisons pour lesquelles le rôle du dialogue social est considéré comme crucial pour éviter que la discrimination sexuelle ne se reproduise dans le sous-secteur des énergies renouvelables.

Le secteur de l'énergie est actuellement régi par quatre comités du dialogue social sectoriel européen, ceux de l'industrie chimique, de l'électricité, du secteur des mines et du gaz¹². Les partenaires sociaux au niveau des secteurs européens ont adopté des mesures pour promouvoir un marché de l'énergie «équitable», même s'il n'y a pas encore eu d'initiative de dialogue social

12. La recherche WiRES n'a pas tenu compte du dialogue social dans le secteur des mines, qui n'a pas été considéré comme représentatif du contexte des énergies renouvelables.

spécifique au secteur des énergies renouvelables. En réalité, les partenaires sociaux sont plutôt enclins à débattre de questions intersectorielles comme les changements démographiques, les restructurations, la responsabilité sociale des entreprises, la sécurité et la santé, l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces discussions devraient être considérées comme un moyen efficace de familiariser leurs affiliés nationaux avec les politiques européennes tout en facilitant le processus de mise en œuvre des politiques sociales intersectorielles élaborées par les partenaires sociaux européens, comme les cadres d'actions: *Développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie* (2002), *Stress lié au travail* (2004), *Egalité hommes-femmes* (2005) et *Harcèlement et violence au travail* (2007).

Si l'on examine les Etats membres de l'Union européenne, le paysage national des énergies renouvelables renvoie à quatre domaines industriels du secteur de l'énergie dans son ensemble, à savoir l'industrie chimique, le gaz, l'électricité et l'eau, à l'exception du secteur des mines. Deux conventions collectives au moins s'appliquent donc aux énergies renouvelables: la Convention collective de l'industrie chimique, car nombre de technologies vertes utilisent des produits chimiques, et la Convention collective des services publics ou, le cas échéant, des services (gaz, électricité et eau). En outre, plusieurs entreprises actives dans le domaine des énergies renouvelables relèvent de la Convention collective des travailleurs de la métallurgie en raison de leurs activités spécifiques. Au vu de sa portée étendue, le secteur des énergies renouvelables est soumis à différentes réglementations. En réalité, on pourrait le définir comme un secteur à cheval sur plusieurs industries. L'absence de délimitation du secteur des énergies alternatives aboutit à l'absence d'initiatives spécifiques au niveau du dialogue social. Cela peut sembler paradoxal, puisque le secteur des énergies renouvelables existe bel et bien, mais il n'est pas géré avec les outils appropriés.

D'après la Commission européenne (2011), les partenaires sociaux se contentent au niveau national d'actions de lobbying unilatéral auprès des pouvoirs publics. Les employeurs sont préoccupés par les coûts d'opportunités des différentes politiques énergétiques; ils demandent également des investissements pour exporter les technologies vertes et des mesures incitatives pour aider les entreprises à adopter des politiques énergétiques durables. Les syndicats, de leur côté, expriment leurs préoccupations sur les sujets suivants: les nouvelles compétences pour les nouveaux emplois, les investissements dans la création de nouveaux emplois et de nouvelles infrastructures, la syndicalisation dans les nouveaux secteurs. Les actions conjointes sont rares; les quelques exceptions se situent en Autriche, où les partenaires sociaux ont exprimé leur avis sur le Plan d'action sur l'environnement et l'économie, et en Allemagne, où les partenaires sociaux ont joué un rôle actif et servi de catalyseur dans le débat qui a conduit à l'abandon du nucléaire. La commission relève également que fort peu de structures tripartites de dialogue social se sont penchées sur la question de l'impact de l'économie verte sur l'emploi. On trouve parmi ces dernières le Conseil économique et social néerlandais, le

Conseil central des entreprises et le Conseil national du travail en Belgique, ainsi que la table ronde sur le changement climatique de l'Espagne.

La troisième observation porte sur le très petit nombre d'expériences de négociation collective sur les emplois verts, et plus généralement sur le changement climatique, au niveau des entreprises. L'Espagne fait figure d'exception, car l'efficacité énergétique a maintenant été intégrée aux directives sur la négociation secondaire; la Belgique aussi avec l'accord sur les «écochèques» de 2009. Cependant, on assiste à une augmentation du nombre de conventions complémentaires portant sur l'environnement et les politiques énergétiques au niveau des entreprises¹³. Quatrièmement, les partenaires sociaux européens au niveau intersectoriel ont inclus le changement climatique dans leur plan d'action conjoint pour 2009-10, et ont également soutenu une étude conjointe sur la dimension de l'emploi dans les politiques de lutte contre le changement climatique. Pendant ce temps, au niveau sectoriel, l'économie verte fait l'objet d'un débat dans 8 des 40 comités européens de dialogue social sectoriel (agriculture, industrie chimique, électricité, industries extractives, sidérurgie, bois).

Le rapport 2009 de la fondation de Dublin (Eurofound, 2009) présente quelques résultats. Premièrement, nombreux sont les exemples de structures tripartites qui débattent de l'économie verte, depuis les conseils de l'environnement et les comités ad hoc établis au Danemark et en Finlande jusqu'au Comité national permanent du développement durable de Roumanie, et au Comité slovène du développement durable. Ailleurs, en Espagne, le dialogue social sur les questions de l'environnement se déroule dans le cadre des structures de dialogue social tripartites, et est lié au débat sur la modernisation de l'économie. Le rapport signale également les récentes évolutions en France où une série de groupes de travail ont été mis en place et le Conseil économique et social est maintenant devenu le Conseil économique, social et environnemental. Deuxièmement, il existe des exemples de dialogue bilatéral sur les questions de l'économie verte entre patronat et syndicats. Au Danemark, par exemple, une initiative bilatérale appelée «le camp de l'énergie» (Energy Camp) rassemble les partenaires sociaux et les associations d'entreprises pour développer des initiatives pratiques et identifier des objectifs communs sur les questions de l'environnement et de lutte contre le changement climatique. En Norvège, la Confédération des syndicats (LO) et la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO) ont publié une déclaration commune encourageant leurs membres à se joindre aux campagnes sur l'environnement en soulignant l'importance des défis liés au changement climatique. Troisièmement, les employeurs et les syndicats ont activement participé aux campagnes de sensibilisation sur les principales

13. La Commission de l'Union européenne cite deux bonnes pratiques: la Convention collective nationale italienne sur la chimie, qui élargit à l'environnement les compétences des représentants des travailleurs responsables de la sécurité et santé au travail; le Congrès des syndicats britanniques qui a introduit en 2010 les «représentants verts», des syndicalistes qui sont chargés au niveau de l'entreprise de surveiller la mise en œuvre des politiques énergétiques et des programmes favorisant la transition vers une économie verte.

questions liées à l'environnement chez leurs membres, également grâce à des moyens d'information et des programmes de formation pour leurs membres sur les questions de l'environnement (voir l'annexe 1). Côté employeurs, les activités se concentrent sur les questions liées au respect de la législation environnementale, la réduction des émissions, le renforcement de la compétitivité dans l'économie verte, et le plus grand profit à tirer des opportunités offertes par la nouvelle économie verte. Les exemples suivants, entre autres, ont été mentionnés: la Chambre des petites et moyennes entreprises de Malte (GRTU) a organisé une série de réunions publiques pour expliquer les obligations et les opportunités découlant de la directive européenne sur la gestion des déchets et la directive européenne relative à la collecte et au traitement des déchets d'emballage pour ses membres; au Royaume-Uni, la Confédération de l'industrie britannique (CBI) organise régulièrement des événements sur les questions liées au changement climatique pour ses membres; l'Association des entreprises du bâtiment de la République tchèque (SPS ČR) a organisé un concours innovant pour informer le public tchèque sur les projets de construction respectueux de l'environnement, tout en étant modernes et abordables. De leur côté, les syndicats encouragent le dialogue social, la négociation, les séminaires et la diffusion des bonnes pratiques environnementales au sein des entreprises ou des organismes publics, afin de promouvoir l'utilisation des énergies renouvelables. Ce document souligne, dans ce sens, les bonnes pratiques suivantes, entre autres: la Fédération des syndicats allemands (DGB) fournit des experts pour donner des informations et assister les autorités locales qui souhaitent rénover leurs bâtiments pour en améliorer l'efficacité énergétique; la Confédération des syndicats britanniques (TUC) a publié un guide destiné aux représentants syndicaux et à ses membres qui souhaitent participer à toutes les questions relatives à l'environnement sur le lieu de travail. Cependant, le rapport Eurofound confirme qu'aucun dialogue social n'est encore institué pour traiter spécifiquement du secteur des énergies renouvelables.

Le rôle des partenaires sociaux semble donc se limiter aux questions plus larges de l'environnement et du développement durable. Ce sont des acteurs essentiels pour mettre en œuvre les mesures de protection de l'environnement, mais ils n'ont pas réussi à créer des structures formelles de dialogue social pour le secteur des énergies renouvelables. Cela signifie que le second rôle qu'ils sont censés jouer – c'est-à-dire s'occuper du déséquilibre entre l'offre et la demande de compétences dans l'économie verte, anticiper les besoins futurs de compétences et veiller à ce que les emplois verts bénéficient de conditions de travail équitables – a été relégué à l'arrière-plan.

En ce qui concerne la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, nous pouvons trouver une bonne pratique chez les partenaires sociaux de l'industrie de l'électricité. L'EMCEF, Eurelectric et la FSESP ont publié en mars 2007 le rapport *Egalité des chances et diversité, boîte à outils et guide des meilleures pratiques*, qui vise à sensibiliser et à mieux faire comprendre la gestion de l'égalité des chances et de la diversité sur le lieu de

travail. La boîte à outils propose des politiques, des pratiques et des procédures pertinentes pour le recrutement et la sélection, la dignité au travail, le harcèlement sexuel, le harcèlement et les brutalités, l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale notamment. En outre, la boîte à outils propose des exemples de promotion de l'égalité et de la culture de la diversité sur le lieu de travail en formant le personnel et l'encadrement, en aidant les femmes à accéder à des postes de haut niveau et de direction, et à des métiers où elles sont sous-représentées, grâce au mentorat, au tutorat et à d'autres systèmes de soutien.

En dehors des bonnes pratiques du secteur, et sachant que les politiques publiques, la gestion et les investissements stratégiques ne suffisent probablement pas pour que les lieux de travail et la production respectent l'environnement, il est nécessaire d'avoir des relations professionnelles participatives, pour faire participer tous les travailleurs à la meilleure utilisation des ressources énergétiques et à la réduction des déchets. En plus des initiatives en matière d'information et de formation professionnelle proposées par les associations européennes d'employeurs et de travailleurs (voir l'annexe 1), les objectifs environnementaux sont devenus des monnaies d'échange dans les conventions collectives. A ce propos, une autre pratique neutre du point de vue de l'égalité hommes-femmes qui vise à améliorer la participation et les performances de tous les travailleurs, même dans les industries traditionnelles, est le «salaire vert», c'est-à-dire les mesures financières incitatives liées à des objectifs environnementaux comme l'efficacité énergétique et les économies d'énergie (voir l'annexe 2).

En dépit de ces bonnes pratiques, il reste encore beaucoup à faire en particulier au niveau des enjeux de l'égalité hommes-femmes, au-delà des limites de l'entreprise, en termes d'accès au marché du travail, de placement dans l'emploi ou de réinsertion pour les femmes plus âgées. Les politiques d'égalité hommes-femmes généralisées dans le contexte spécifique des énergies renouvelables demeurent limitées et sont, au mieux, envisagées au niveau des entreprises. Jusqu'à présent, le secteur de l'énergie est essentiellement composé de petites entreprises indépendantes¹⁴ (au moins du point de vue quantitatif) (Sustainlabour, 2010; IRES, FILCTEM CGIL, 2010) qui n'ont généralement pas signé de conventions avec des syndicats, et c'est notamment le cas pour la nouvelle génération d'entreprises et dans les pays où le dialogue social au niveau

14. Les entreprises du secteur de l'énergie actives sur le marché de l'Union européenne peuvent se diviser en deux groupes. Le premier groupe comprend les grands groupes traditionnels (Shell, Eni, Total, Statoil, etc.) qui développent leurs capacités pour profiter des opportunités offertes par le secteur des énergies renouvelables. Ces entreprises continuent d'investir dans les énergies non renouvelables pour répondre aux besoins de modernisation du réseau d'acheminement et de distribution tout en investissant dans la construction de nouvelles centrales de production électrique à faibles émissions de carbone. Le deuxième groupe comprend une nouvelle génération d'entreprises spécifiquement implantées dans le domaine des énergies renouvelables. Toutes ces entreprises interagissent avec une myriade de petites entreprises, encourageant ainsi le développement de l'économie verte.

local et des entreprises n'est pas pleinement développé. Dans ces contextes, il est probable que les expériences de dialogue social se limiteront aux questions essentielles du droit régissant les conditions d'emploi, et la question de l'égalité hommes-femmes ne fera pas l'objet d'une discussion systématique.

Conclusions et recommandations

D'après le projet WiRES, le dialogue social est encore modeste dans le secteur des énergies renouvelables. Ce secteur est complètement intégré au secteur de l'énergie en général, comme nous l'avons vu. Un dialogue social spécifique est cependant nécessaire pour soutenir le développement du dynamisme et du potentiel d'emploi de ce secteur. La constatation que ce sont les mêmes partenaires sociaux qui représentent le secteur de l'énergie traditionnel et celui des énergies renouvelables, au niveau tant national qu'international, induit un certain nombre de conclusions. Ce fait pourrait expliquer certaines des observations du rapport Eurofound (2009):

- a) Dans certains pays, les employeurs craignent encore que la transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement n'augmente les coûts et ne réduisent de ce fait la compétitivité.
- b) Dans certains pays, les syndicats considèrent l'émergence des nouvelles industries vertes comme une opportunité d'embauche, alors que dans d'autres pays ils craignent le déclin des industries plus traditionnelles où la syndicalisation est forte, et reconnaissent qu'il sera plus difficile de recruter des membres dans ces nouvelles industries vertes.

Une sorte de concurrence semble exister entre ces deux secteurs, concurrence que les politiques environnementales tendent à exacerber, au niveau tant national qu'europpéen. C'est probablement l'une des principales explications du faible développement du dialogue social dans le secteur des énergies renouvelables.

La feuille de route vers un changement dans ce domaine devrait partir de cette constatation de base: même si le secteur de l'énergie se caractérise encore par des investissements plus élevés dans les énergies non renouvelables, la capacité de production des énergies alternatives augmente. Cela devrait avoir deux conséquences:

- a) L'augmentation de l'importance du secteur des énergies renouvelables au sein du secteur général de l'énergie. Les partenaires sociaux du secteur des énergies renouvelables auront plus d'occasions de faire entendre leur voix dans le paysage énergétique à l'avenir.
- b) L'autodétermination des partenaires sociaux dans le domaine des énergies renouvelables. On va voir apparaître dans les années à venir une

négociation collective ainsi que des structures nationales de dialogue social s'occupant de façon spécifique des questions de l'emploi liées à l'économie verte. Cela permettra à de nouvelles organisations de partenaires sociaux ou à des sous-sections des organisations existantes de jouer pleinement leur rôle, largement décrit dans cet article, au sein des entreprises et, notamment, sur le marché du travail.

Selon WiRES, afin de rendre ce secteur plus accessible et plus attractif pour les femmes, les partenaires sociaux sont invités à soutenir, premièrement, l'enseignement et la formation professionnels parallèlement à l'anticipation et aux prévisions des besoins futurs de compétences. Deuxièmement, ils sont invités à jouer un rôle décisif en favorisant l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes dans les politiques afin de rendre le secteur des énergies renouvelables plus accessible aux femmes en garantissant l'amélioration de la réconciliation entre vie professionnelle et vie privée. Troisièmement, la sensibilisation et l'information sur les opportunités offertes par les carrières vertes pourraient contribuer à lutter contre les stéréotypes.

A partir des résultats de la recherche, l'équipe WiRES a proposé une série de recommandations destinées aux partenaires sociaux pour améliorer l'égalité hommes-femmes dans le secteur des énergies renouvelables et les conditions de travail non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes travaillant dans ce secteur.

a) Préparer des processus et des structures de dialogue social dans le secteur des énergies renouvelables

La mise en place de processus et de structures ad hoc de dialogue social couvrant le secteur des énergies renouvelables en tant que tel pourrait être une première étape pour transformer la transition vers l'économie verte en une opportunité pour les travailleuses aussi, et ce pour deux raisons. Tout d'abord, cela permettrait de surmonter les conflits d'intérêts que rencontrent les employeurs et les syndicats du secteur de l'énergie traditionnelle lorsqu'ils sont confrontés aux questions liées à la transformation de l'industrie pour respecter l'environnement (Eurofound, 2009). Deuxièmement, ces processus et ces structures sont une nécessité étant donné que les nouveaux marchés (des énergies renouvelables) exigent des politiques d'emploi spécifiques, différentes de celles qui existent sur les marchés du travail traditionnels (énergie traditionnelle). Les nouveaux acteurs devraient favoriser des actions directes et promouvoir des outils, comme comités sectoriels spécifiques, groupes de pression auprès des institutions pertinentes, mise en place de projets communs, organes bilatéraux, afin de négocier sur les questions de l'égalité hommes-femmes et de l'emploi des femmes, sans se voir imposer des compromis vis-à-vis des revendications des représentants du secteur des énergies

traditionnelles; ils pourraient ainsi se concentrer sur les besoins spécifiques de ce nouveau secteur. Cela ne réduirait pas l'attention portée aux femmes dans le secteur traditionnel de l'énergie, car la création en parallèle de nouveaux acteurs et de nouveaux processus réduirait la compétition entre partenaires sociaux. De toute façon, toutes les politiques sectorielles devraient intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, sans oublier que les questions de parité (notamment celle de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée) concernent tout autant les hommes que les femmes. Parallèlement, nous devrions garder à l'esprit que les organes participatifs et bilatéraux (dont les mandats s'étendent au-delà des négociations collectives) sont susceptibles d'aborder les questions d'égalité hommes-femmes, en raison de leur nature dynamique et de leurs fonctions, qui contrastent avec la nature conflictuelle des négociateurs de conventions collectives.

b) Promouvoir l'éducation, la formation et le développement des compétences

Les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle important dans la réduction du déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur des énergies renouvelables et, de façon plus générale, dans l'économie verte. Les profils de poste de certains des métiers les plus courants dans les énergies renouvelables ont tendance à exclure les femmes, qui souvent ne disposent pas des compétences et de l'expertise nécessaires pour ces emplois. Les efforts visant à réduire le manque actuel de compétences et à anticiper les besoins à venir sont essentiels pour la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Devant ce scénario, les partenaires sociaux pourraient aider les établissements d'enseignement et de formation professionnelle à concevoir des programmes d'enseignement et à mettre en place des environnements d'apprentissage multidisciplinaires au sein des entreprises du secteur des énergies renouvelables. Cela implique d'adopter la perspective de l'éducation tout au long de la vie, qui est essentielle pour passer à une économie verte. L'annexe 1 propose des bonnes pratiques.

c) S'atteler aux questions spécifiques de l'égalité hommes-femmes comme l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes, la séparation des sexes en fonction des métiers, et le plafond de verre

Parmi les obstacles à la participation des femmes au marché du travail, les horaires de travail flexibles, les besoins de services de garde d'enfants et la culture de l'entreprise jouent un rôle majeur. Il est donc demandé aux

partenaires sociaux de favoriser l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques du secteur des énergies renouvelables. Ces politiques pourraient s'intégrer à la promotion de comportements plus respectueux de l'environnement au sein des entreprises.

d) Supprimer les stéréotypes

Les résultats montrent que le secteur des énergies renouvelables a une image très masculine, qui fait fuir les femmes. On a ensuite montré qu'il existe un stéréotype selon lequel les femmes ne sont pas des techniciennes et qu'elles ne sont pas capables (même si on leur fournit l'aide appropriée) de construire, d'exploiter et d'assurer la maintenance des technologies sophistiquées. Les partenaires sociaux devraient jouer un rôle actif pour effacer ce genre de stéréotype grâce à l'information, la formation, le mentorat, le coaching et même des services de soutien psychologiques.

Références

- Adapt. 2010. *WiRES – Women in renewable energy sector*, rapport final. Disponible à l'adresse <http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/Progetti/WiRES/articolo1507.html> [consulté le 12 avril 2012].
- CESE (Comité économique et social européen). 2011. Avis du CESE sur les «emplois verts», 2011/C48/04.
- Commission européenne. 2008. *Paquet climat-énergie*.
- . 2010a. *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015*, COM (2010) 491 final. Disponible à l'adresse <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:FR:PDF>.
- . 2010b. *Document de travail des services de la Commission sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social sectoriel européen*, SEC (2010) 964 final.
- . 2011. *Relations industrielles en Europe 2010*, SEC (2011) 292, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 22 mars.
- Confindustria; CGIL; CISL; UIL. 2011. *Avviso comune: Efficienza energetica, opportunità di crescita per il paese*. Disponible à l'adresse http://www.ufficienzaenergetica.enea.it/doc/Avviso_per_cent20Comune_per_cent20Confindustria_per_cent20e_per_cent20OISS.pdf.
- Conseil mondial des entreprises pour le développement durable. 2010.
- D'Orazio, A. 2009. *Prospettive di sviluppo delle energie rinnovabili per la produzione di energia elettrica. Opportunità per il sistema industriale nazionale*, GSE-Gestore dei Servizi Energetici, IEFÉ-Centre for Research on Energy and Environmental Economics and Policy, Université Bocconi, Milan.
- Ecorys. 2008. *Environment and labour force skills. Overview of the links between the skills profile of the labour force and environmental factors*, rapport final, Rotterdam, décembre. Disponible à l'adresse http://ec.europa.eu/environment/enveco/industry_employment/pdf/labor_force.pdf.

- EMCEF (Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie); Eurelectric; FSESP (Fédération syndicale européenne des services publics. 2007. *Equal opportunities and diversity toolkit / Best practices guide*. Dublin, mars. Disponible à l'adresse <http://www.eurelectric.org/media/43093/20070320eqdivtoolkitfinalversion-2007-030-0476-2-.pdf>.
- Eurelectric. 2009. *Power choices: Pathways to carbon-neutral electricity in Europe by 2050*, Bruxelles.
- . 2010. *Environment and sustainable development report*, Bruxelles.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). 2009. *Greening the European economy: Responses and initiatives by Member States and social partners*, Dublin. Disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0908019s/tn0908019s.pdf>. Résumé en français disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/721/fr/1/EF09721FR.pdf>.
- Eurogas. 2008. *Position Paper on The role of natural gas in a sustainable energy market*.
- Eurostat. 2009. *Statistiques sur le marché du travail*.
- Eurostat, 2010. *Statistiques sur le marché du travail*.
- . 2012. «Renewable energy. Analysis of the latest data on energy from renewable sources», *Statistics in focus*, n° 44/2012, Environment and energy. Disponible à l'adresse http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-044/EN/KS-SF-12-044-EN.PDF.
- Fazio, F.; Gnesi, C.; Rustico, L.; Sperotti, F. (directrices de publication), «Promoting green employment», *Adapt Special Bulletin*, n° 31, octobre. Disponible à l'adresse <http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/BollettinoAdapt/Speciale/docCat13ottobre2010n31.2036.1.50.1.html>.
- Gospodinova, R.; Hajdú, J.; Rustico, L. 2010. *Green jobs: New opportunities or new risks*, Adapt Dossier, n° 4, février. Disponible à l'adresse http://moodle.adapt.it/file.php/7/DOSSIER_ROME.pdf.
- IRES, FILCTEM CGIL. 2010. *Lotta ai cambiamenti climatici e fonti rinnovabili: Gli investimenti, le ricadute occupazionali, le nuove professionalità*. Disponible à l'adresse http://www.ires.it/files/Rapp_IRESFONTI_RINNOVABILI_23mar2010.pdf.
- Mattioli, F. (directeur de publication). 2010. *Green economy and female employment: More and better jobs?*, Adapt Special Bulletin, n° 3. Disponible à l'adresse http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/Osservatori/docCatGreenj_obs.1814.41.10.7.1.html.
- OCDE. 2008. *Gender and sustainable development: Maximising the economic, social, environmental role of women*, Paris.
- Parlement européen. 2010a. Résolution du Parlement européen du 17 juin 2010 sur les aspects relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte de la récession économique et de la crise financière (2009/2204(INI)).
- . 2010b. Résolution du Parlement européen du 7 septembre 2010. Développer le potentiel d'emplois d'une nouvelle économie durable (2010/2010(INI)).
- ; Conseil de l'Union européenne. 2009. *Directive 2009/28/EC 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*.

- Pinderhuges, R. 2007. *Green collar jobs – An analysis of the capacity of green businesses to provide high quality jobs for men and women with barriers to employment*. Disponible à l'adresse <http://greenforall.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/10/raquel-pinderhughes.pdf>.
- PNUE; OIT; OIE; CSI. 2008. *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf. Résumé en français: *Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* – Messages politiques et principales conclusions à l'intention des décideurs. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_098488.pdf [consulté le 15 octobre 2012].
- Rab, A.; Rustico, L.; Terzimehic, S. (directrices de publication). 2010. *Women in green economy. A human capital perspective*, Adapt Dossier, n° 12, juillet. Disponible à l'adresse <http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/Pubblicazioni/docCatDossierAdapt.1458.1.15.2.1.html>.
- Rossi, G. (directrice de publication). 2010. *Economia verde. Impatto economico e occupazionale*, Adapt Dossier, n° 2, février. Disponible à l'adresse <http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/Pubblicazioni/docCatDossierAdapt.1458.16.15.2.1.html>.
- ; Terzimehic, S. (directrices de publication). 2010. *Social dialogue, renewable energy, female employment*, Adapt Dossier, n° 9, juin. Disponible à l'adresse www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/Pubblicazioni/docCatDossierAdapt.1458.1.15.2.1.html.
- Rustico, L.; Sperotti, F. (directrices de publication). 2010. «Are green jobs pink jobs? The role of social dialogue», *Adapt Special Bulletin*, n° 35. Disponible à l'adresse http://moodle.adapt.it/file.php/7/DOSSIER_MILAN.pdf.
- ; —. 2011. «A green (or blue?) economy that works for social progress», *Adapt Special Bulletin*, n° 58. Disponible à l'adresse [www.bollettinoadapt.it/contents/instance1/bollettini/A%20Green%20\(or%20Blue\)%20Economy%20that%20Works%20for%20Social%20Progress.pdf?1352757006167](http://www.bollettinoadapt.it/contents/instance1/bollettini/A%20Green%20(or%20Blue)%20Economy%20that%20Works%20for%20Social%20Progress.pdf?1352757006167).
- Sperotti, F.; Tomassetti, P. (directeurs de publication). 2010. «WiRES: the gate to social dialogue for women in the renewable energy sector», *Adapt Special Bulletin*, n° 43. Disponible à l'adresse www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/BollettinoAdapt/Speciale/docCat6luglio2011n38.2122.1.100.1.html?int=node/newsletter&ext=template/template_newsletter.
- Sustainlabour. 2010. *Desarrollando las renovables, renovando el desarrollo: hacia una energía limpia, segura y justa*, Paralelo Edición, Madrid.
- Tomassetti P. 2011. «Il ruolo delle parti sociali nella transizione verso la green economy», *Prisma, Economia, Società, Lavoro*, vol. 3, n° 2.
- . 2012. «Linking incentive pay to green targets», exposé présenté au 16^e Congrès mondial d'ILERA Philadelphie, Study Group on Pay Systems.

Annexe 1

Les initiatives des partenaires sociaux en Europe dans le domaine de la formation professionnelle et de la reconversion dans l'économie verte

Les femmes dans le secteur des énergies renouvelables

Pays	Pratiques
Allemagne	<p>La Confédération des syndicats allemands et ses affiliés participent à deux groupes de travail – un sur l'énergie et l'autre sur l'environnement – au sein de l'alliance tripartite nationale en faveur de l'initiative «Alliance pour les emplois, la formation et la compétitivité».</p> <p>Un organe conjoint a été mis en place pour donner des informations et des formations aux comités d'entreprises sur les questions de protection de l'environnement.</p> <p>La Confédération des syndicats DGB, en coopération avec l'Institut de formation DGB Bildungswerk et le ministère allemand de l'Environnement, de la Préservation de la nature et de la Sécurité nucléaire, mène un projet intitulé «Efficacité des ressources dans les entreprises». Ce projet forme les membres des comités d'entreprise et les salariés à détecter et à mettre en œuvre des moyens d'améliorer l'efficacité énergétique. Cette formation fait partie d'un programme aboutissant à un diplôme donnant le titre d'«expert en efficacité énergétique». Le Syndicat de la métallurgie IG Metall coopère avec l'Association des employeurs de l'industrie de l'aluminium pour mettre en œuvre ce projet sur les lieux de travail.</p>
Autriche	<p>Le gouvernement national et les gouvernements locaux ont lancé une initiative commune, intitulée Masterplan Environmental Technology, et destinée à mettre en place une stratégie commune vis-à-vis des décideurs, des entreprises et des établissements de recherche pertinents, afin d'améliorer la compétitivité de l'industrie des technologies de l'environnement en Autriche.</p> <p>Le gouvernement souhaite réformer le système de formation professionnelle du pays afin de répondre à l'augmentation des demandes de travailleurs qualifiés des entreprises du secteur des technologies de l'environnement.</p> <p>Du côté des employeurs, la Chambre fédérale de l'économie de l'Autriche organise des cours pour aider ses membres à réduire leur consommation énergétique.</p>
Belgique	<p>Les plans régionaux: recherche et formation dans les technologies vertes.</p> <p>Les structures nationales de dialogue social – le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie – sont actives sur les questions de l'environnement et préparent une déclaration commune sur les emplois verts.</p> <p>Il existe un programme novateur en Belgique, qui forme les chômeurs de longue durée à effectuer des diagnostics énergétiques, et à donner des conseils sur les mesures d'économie d'énergie. Ces gens sont appelés «les économiseurs d'énergie» et contribuent à la mise en œuvre des mesures d'économies d'énergie dans les bâtiments grâce à des entreprises à but non lucratif spécialisées dans les économies d'énergie. Ces programmes existent dans toutes les régions du pays.</p>
Danemark	<p>Le Conseil économique et social, un organe consultatif sur l'économie, a été créé par une loi en 2007. Il est composé de 24 membres représentant des syndicats, des employeurs et des organisations non gouvernementales, des experts indépendants et le gouvernement danois.</p>
Espagne	<p>Le dialogue social sur la protection de l'environnement se déroule dans le cadre des structures habituelles de dialogue tripartite du pays, et est lié au débat sur la modernisation de l'économie.</p>
Estonie	<p>Beaucoup d'efforts ont été déployés pour sensibiliser le public et les consommateurs aux questions de l'environnement, grâce à une série de moyens – comme le développement d'un réseau de centres éducatifs locaux, l'organisation de journées de formation et de séminaires, et la tenue de conférences nationales et internationales.</p>
Finlande	<p>La Commission nationale du développement durable est un forum tripartite important dans lequel les différents acteurs peuvent présenter leurs idées, leurs objectifs et leurs programmes, et débattre de l'écologie et de l'économie durable.</p> <p>L'organisation d'employeurs EK a publié un guide sur la responsabilité des entreprises, qui contient des outils pour l'autoévaluation et le développement des entreprises.</p> <p>L'Association du secteur du bâtiment et l'Association de l'industrie des biotechnologies Finish Bio-industries ont également publié leurs propres principes en matière de responsabilité sociale des entreprises, d'éthique d'entreprise et de développement durable.</p>

Pays	Pratiques
Hongrie	Des programmes opérationnels régionaux et des mesures pour mettre en place des fonds régionaux de gestion de crise – pour aider les entreprises lors des restructurations et soutenir les entreprises vulnérables grâce à des exonérations de taxes sur le personnel leur permettant de garder leurs employés – ont été créés.
Irlande	La Confédération des employeurs IBEC propose une formation sur l'environnement à ses membres; cette formation comprend un cours de base sur la gestion de l'environnement destiné aux dirigeants qui souhaitent actualiser leurs connaissances sur les tendances actuelles en matière de performance environnementale, la législation et les normes, et les solutions.
Italie	Le gouvernement a mis en place un fonds destiné à financer les projets de recherche sur l'efficacité énergétique et l'utilisation des sources d'énergies renouvelables dans les zones urbaines. La foire SolarExpo et l'agence de l'emploi Adecco ont développé une formation et des cours de recyclage sur les panneaux solaires et l'industrie des éoliennes destinés à des techniciens. Dans ce programme, on enseigne les compétences particulièrement nécessaires à ces industries. L'Association des producteurs d'énergies renouvelables organise des formations et des cours d'information sur les réglementations nationales et européennes dans le secteur de l'énergie et de l'environnement.
Luxembourg	Une conférence a été organisée par les ministères et la Chambre des employés en février 2009 pour débattre de la protection du climat et des perspectives économiques et de l'emploi.
Norvège	L'Association norvégienne des autorités locales et régionales, associée à la Confédération des syndicats professionnels et au Syndicat norvégien des employés municipaux et des employés généraux, a organisé une conférence destinée aux représentants et aux délégués syndicaux chargés de la sécurité, pour étoffer leurs connaissances et leur expertise sur les questions de protection de l'environnement. La Confédération des syndicats (LO) et ses syndicats membres ont mis en place des cours sur le changement climatique pour les délégués syndicaux.
Pologne	Pour célébrer la Journée de la Terre le 22 avril 2009, des campagnes d'information, des initiatives et des ateliers de formation ont été organisés. Le gouvernement propose des cours de formation pour former des techniciens à la gestion de l'environnement, et sur la sécurité, la santé et l'environnement sur les lieux de travail.
Portugal	L'Union générale des travailleurs se prépare à introduire les questions liées à l'environnement dans ses activités de formation destinées aux négociateurs des conventions collectives.
Royaume-Uni	La Confédération des industries britanniques (CBI), l'organisation des employeurs, souligne qu'il est nécessaire d'avoir des compétences en science, technologies, ingénierie et mathématiques, des compétences techniques et toute une série de nouvelles compétences en matière de gestion des entreprises. La CBI fait une série de recommandations sur la façon d'accroître le nombre de travailleurs possédant ces compétences: ces recommandations vont de l'encouragement à plus se concentrer sur ces compétences dans les écoles à des propositions visant à encourager les fournisseurs d'enseignement à coopérer avec les entreprises pour répondre à leurs demandes pour ce genre de compétences. La CBI a régulièrement organisé des événements pour ses membres sur les questions liées au changement climatique. En 2009, par exemple, elle a organisé une série de trois petits déjeuners sur le sujet de la législation environnementale pour les personnes impliquées dans la gestion de l'immobilier et du crédit-bail. La Confédération des syndicats (TUC) organise plusieurs cours à destination des représentants syndicaux, pour les aider sur les questions suivantes: identifier les modifications de l'environnement qui ont une incidence sur le lieu de travail; mener des recherches et repérer la législation environnementale, les politiques et les informations appropriées; identifier les problèmes environnementaux et les opportunités d'action syndicale.
Slovénie	Des séminaires ont été organisés pour aider les représentants des entreprises à se préparer aux changements législatifs liés à l'économie verte.

Annexe 2

Rémunération variable et conversion écologique des environnements de travail

Les objectifs en matière d'économies d'énergie et d'efficacité énergétique font désormais l'objet de négociation collective, car ils peuvent être intégrés à la part variable du salaire. Le *salaire vert* représente une solution stratégique parce qu'il permet aux entreprises d'impliquer leur personnel pour atteindre les objectifs en matière d'économies d'énergie et d'efficacité énergétique de façon efficace d'un côté; de l'autre, il offre la possibilité aux salariés d'obtenir des avantages économiques en adoptant des pratiques durables (Tomassetti, 2011 et 2012).

Cette solution, pour laquelle la négociation collective au niveau de l'entreprise joue un rôle essentiel, le comité économique et social européen en a souligné le potentiel dans un avis, en déclarant qu'«Une sensibilité nouvelle à l'égard d'une consommation plus modérée libérera des ressources qui pourront être affectées à autre chose. Des accords syndicaux sur des objectifs mesurables et la répartition des bénéfices entre entreprises et travailleurs peuvent constituer un outil utile pour que tous prennent largement conscience de l'importance que revêtent les économies d'énergie» (CESE, 2011).

Une recherche pour classer les rémunérations liées aux performances dans les conventions collectives à partir d'un échantillon de 200 conventions collectives d'entreprises en Italie montre que 10 pour cent des conventions subordonnent la prime de rendement au respect ou à la confirmation de certifications environnementales (de produits ou de processus de production), comme la norme ISO 14000¹⁵ et l'Ecolabel¹⁶. De façon générale, tous les indicateurs qui font référence à des objectifs de viabilité environnementale peuvent être intégrés dans les primes de rendement ou dans d'autres systèmes de rémunération variable (voir l'encadré p. 260). En Italie, un accord bilatéral sur l'efficacité énergétique, signé en novembre 2011 par les principales associations d'employeurs de l'industrie et les trois principales confédérations syndicales, exprime l'espoir que la partie variable du salaire liée aux objectifs environnementaux et aux performances des travailleurs pour atteindre ces objectifs sera incluse dans les conventions collectives décentralisées (Confindustria et coll., 2011).

Un système de salaire incitatif lié à des objectifs d'économies d'énergie a été récemment introduit dans la convention collective de Heineken en

15. La norme ISO 14000 est une règle adoptée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO) qui édicte des critères pour mettre en œuvre un système de gestion de l'environnement et obtenir la certification correspondante.

16. L'Ecolabel est la marque européenne pour la qualité écologique, qui est accordée aux produits et aux services qui respectent des critères écologiques établis au niveau européen et dont le cycle de vie complet a un faible impact sur l'environnement, depuis leur production jusqu'à leur utilisation et leur élimination finale.

Espagne qui couvre plus de 2 000 salariés, à côté des systèmes de rémunération liés aux indicateurs traditionnels de performance (bénéfices, productivité et qualité du travail). Atteindre les objectifs écologiques prévus, qui comprennent la consommation d'eau et la réduction des déchets, entre autres, et la limitation des émissions de gaz à effet de serre produit par les usines et les bureaux, permet d'obtenir une prime de rendement de 20 pour cent.

Parmi les autres expériences internationales, on peut remarquer certains exemples d'entreprises qui, pour déterminer les primes de rendement ou les primes pour les cadres, utilisent des indicateurs indépendants – comme l'indice de durabilité Dow Jones (DJSI)¹⁷ – pour mesurer les objectifs en matière de viabilité environnementale. C'est le cas de AkzoNobel, une multinationale néerlandaise spécialisée dans la production de peintures et autres produits chimiques, qui lie 50 pour cent des primes destinées à ses cadres au classement de l'entreprise parmi les trois premières de la liste de l'indice de durabilité Dow Jones du secteur pertinent (Conseil mondial des entreprises pour le développement durable, 2010).

Examen d'un échantillon d'indicateurs des primes de résultats liées à des objectifs en matière de préservation de l'environnement

- Le niveau de la consommation d'eau, d'électricité et de gaz;
- La capacité d'une unité spécifique à trier les déchets;
- Le niveau de produits rejetés durant la totalité du cycle de production;
- Le niveau d'utilisation de produits ayant un impact important sur l'environnement;
- Le niveau de pollution sonore;
- Le classement dans l'indice de durabilité Dow Jones;
- L'obtention de la certification ISO;
- L'obtention de l'Ecolabel;
- Le nombre de quotas d'émissions produits dans le système d'échange de quotas d'émissions.

17. Il s'agit d'un indice indépendant comportant 342 entreprises dans le monde, sélectionnées parmi 2 500 entreprises pour leur durabilité. Trente pour cent de l'indice fait référence à la viabilité en matière d'environnement (voir www.sustainability-index.com).