

## Une « Charte Euro-Méditerranéenne pour les Emplois Verts » : Pourquoi ?

« Le développement durable, loin d'être une condition définitive d'harmonie, est plutôt un processus de changement de sorte que l'exploitation des ressources, la gestion des investissements, l'orientation du développement technologique et les transformations institutionnelles soient cohérentes avec les besoins tant futurs qu'actuels. »

**Gro Harlem Brundtland**

En réponse à la crise économique et financière mondiale, le paradigme « d'économie verte » s'est répandu ces dernières années comme un modèle économique générateur de nouvelles opportunités d'investissement à travers l'ensemble du système de production. Cela est dû au fait que l'environnement devient progressivement un facteur critique de la croissance économique dont l'altération compromet la capacité compétitive de l'entreprise sur les marchés.



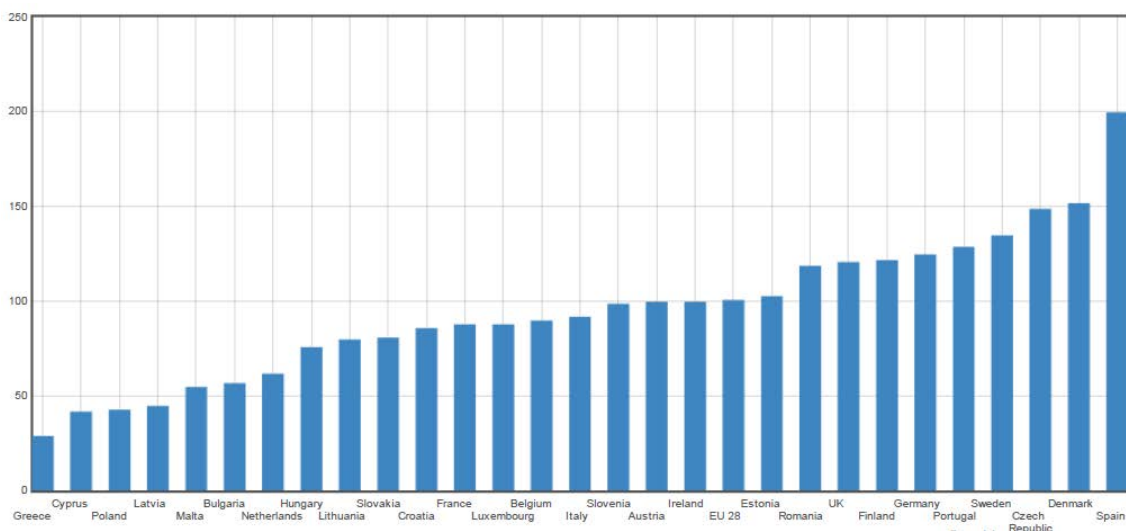
### Modèle des flux intrants-processus-extrants environnementaux du système de production

L'Union européenne (UE) encourage depuis des années la transition vers un modèle de développement durable en incitant les entreprises à adopter une approche stratégique axée sur la qualité et sur l'efficacité environnementale plutôt que sur le quantitatif et la réduction des coûts. En effet, grâce à l'introduction d'incitations et de contraintes, les grands groupes d'entreprises ainsi que les petites entreprises à fort potentiel d'innovation convergent, lentement, vers un *modèle d'entreprise axé sur l'écologie*. L'intérêt croissant des consommateurs pour l'aspect environnemental a fait converger deux concepts considérés pendant des années comme

antinomiques : compétitivité et durabilité. Les entreprises prévoyantes ont réalisé qu'un *produit vert de marque* a un effet positif sur la demande de consommation finale, ce qui favorise l'accroissement des recettes unitaires et, plus généralement, des parts de marché.

« *L'Économie verte* » crée une interconnexion entre deux termes, compétitivité et durabilité, autrefois antagoniques. *L'Economie verte*, comme paradigme de la production, trouve dans l'environnement, et dans ses impacts, l'indicateur d'efficacité d'une activité économique. Ce qui ne signifie nullement qu'il convient de la considérer comme un simple secteur de l'économie mais plutôt comme une nouvelle approche de la production.

Grâce aux statistiques fournies par l'Observatoire de l'Éco-Innovation, l'analyse combinée de l'innovation environnementale des systèmes de production de l'UE est examinée en termes de « *mise en œuvre des activités d'innovation visant à réduire les apports de matériaux par unité de produit dans les entreprises et mise en œuvre d'activités d'innovation visant à réduire les apports d'énergie par unité de produit dans les entreprises avec des systèmes de gestion environnementale (ISO 14001)* » ([www.eco-innovation.eu](http://www.eco-innovation.eu)).



**Tableau de bord d'Éco-Innovation dans les 28 États membres de l'UE, 2013**  
(source : Observatoire de l'Éco-Innovation)

Comme l'a également souligné l'OCDE dans son rapport « *Vers une croissance verte* », au cours des quatre dernières années, plus de 300 recommandations furent livrées aux États membres et plus de 130 documents furent publiés. Cependant, la transition vers l'économie verte est toujours en chantier dans la plupart des pays et, malgré un engagement croissant, de nombreuses actions politiques devraient encore être pleinement mises en place.

Sur la base de ces prémisses, le défi de la relance des embauches par la création d'emplois verts est l'un des plus importants que doit relever l'économie verte. S'il est vrai que nous ne pouvons ni vouloir envisager les *emplois verts* comme la solution à tous les problèmes, il est également que nous sommes en mesure de générer des actions utiles à la mise en œuvre d'un développement à

même de valoriser le capital humain et le bien-être social et ce sans pour autant menacer l'intégrité du capital naturel, mais plutôt en protégeant l'écosystème et la biodiversité.

### Qu'est-ce que l'emploi vert ?

À cet égard, et pour aller au-delà de la description classique qui attribue à ce type d'emploi l'objectif principal de la production de biens et de services avec des techniques respectueuses de l'environnement et de la nature, l'OIT fournit un schéma permettant de décrire dans un langage simple, et donc clair et efficace, le type de travail dont nous parlons.

#### EMPLOI TOTAL

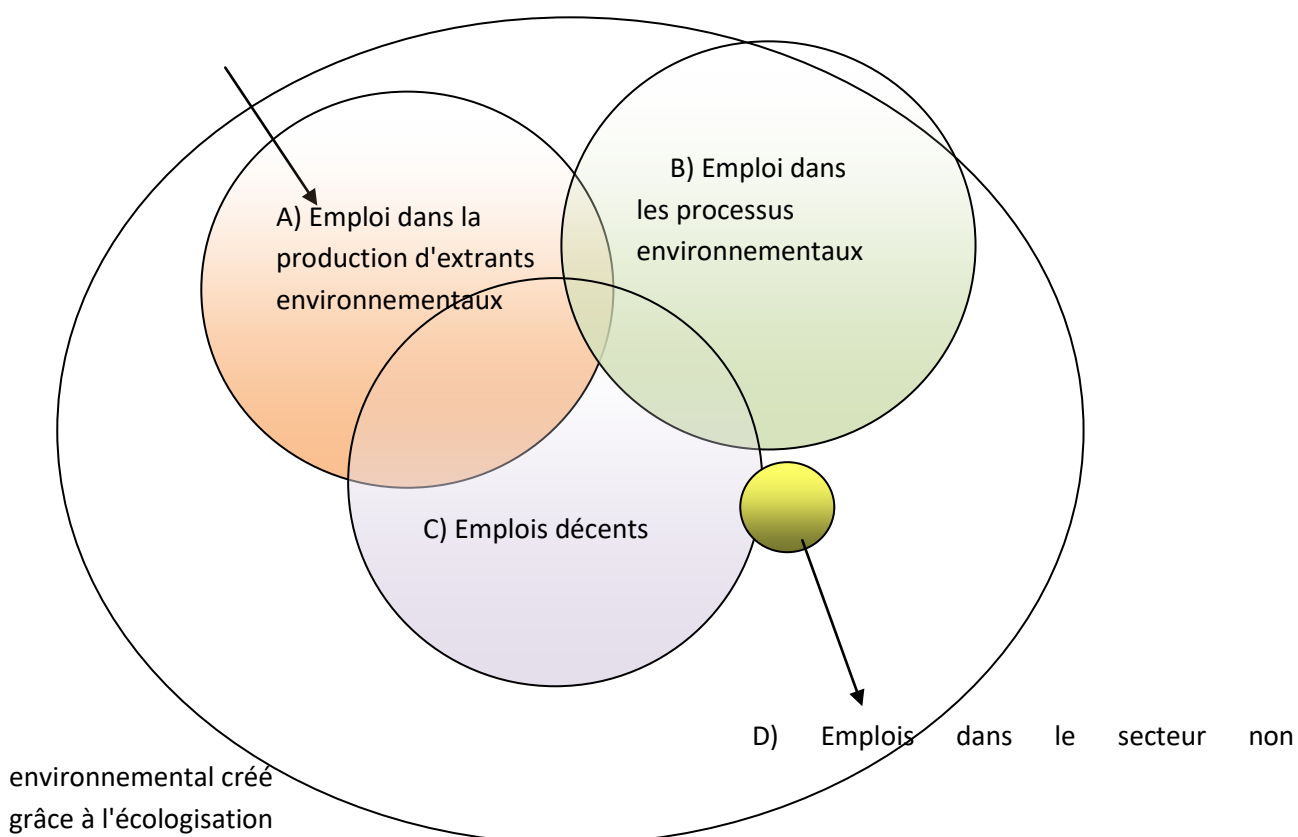


Figure 1.1 (Source : Dpt. des statistiques de l'OIT)

Nous pouvons retrouver l'emploi vert dans chacun de ces types d'industrie : productions vertes, processus écologiques et interventions d'*écologisation* d'entreprises en mutation. L'emploi vert comme sous-ensemble du travail dans le secteur de l'environnement, des procédés innovants et de l'*écologisation*, sous condition de respect des exigences du travail décent.

Cela amène à mieux comprendre les raisons d'une « **Charte Euro-Méditerranéenne pour les Emplois Verts** », à interpréter comme une contribution en ce sens, fournissant les connaissances nécessaires pour garantir un renforcement des emplois verts et de l'ensemble du système de production.

## « CHARTE EURO-MÉDITERRANÉENNE POUR LES EMPLOIS VERTS »

Le projet *EGREJOB* est entrepris en vue de réduire l'écart entre les compétences et le chômage en révélant le potentiel des emplois verts et en améliorant la compétitivité des territoires impliqués. Ce projet retient pour indispensable la contribution de ses partenaires pour renforcer les interventions visant les problématiques rencontrées. Tout comme est indispensable la contribution des acteurs de ces territoires (organismes publics, entreprises, universités, etc.) en vue d'optimiser l'impact social et opérationnel du réseau.

Par la signature de la « *Charte Euro-Méditerranéenne pour les Emplois Verts* », nous nous engageons à créer les conditions de développement des emplois verts. Pour que ces objectifs soient atteints, il est nécessaire de surmonter des problèmes critiques les concernant, et ce en renforçant les éléments qui les caractérisent.

Les signataires de la présente « *Charte* » reconnaissent l'importance des emplois verts et du développement durable et souhaitent, en ce sens, soutenir la formation dans ces domaines et leur accroissement afin d'augmenter le taux d'emploi, en particulier chez les jeunes. D'où la nécessité de définir des objectifs communs, des valeurs qui soient une référence pour le réseau des acteurs, des orientations ainsi que des buts afin de fournir concrètement les fondements permettant de mener à bien les actions dans les territoires impliqués.

## VISION ET VALEURS

La vision à partager est celle d'une société reconnaissant l'importance de notre environnement et des emplois qui peuvent s'inscrire dans ce contexte et garantir le développement économique et sociale. Les priorités de la « *Charte* » se situent dans la stratégie pour l'Europe 2020 :

- Une croissance intelligente, avec le développement d'une économie basée sur la connaissance et l'innovation ;
- Une croissance durable, avec la promotion d'une économie plus efficace en termes de ressources mais aussi plus verte et plus compétitive ;
- Une croissance inclusive, avec la promotion d'une économie présentant un taux d'emploi élevé favorisant la cohésion sociale et territoriale.

La « *Charte* » vise à encourager chez chacun des signataires l'adoption de comportements visant à encourager la croissance des emplois verts. L'expérience du projet *EGREJOB* a permis à chaque partenaire de découvrir de nouveaux modèles sur son territoire afin de favoriser le développement des emplois verts. L'expérience *EGREJOB* des partenaires ont montré que les actions à retenir pour la mise en œuvre de ce qui précède portent sur :

- Sensibilisation des acteurs du territoire à la culture de la durabilité ;
- Promotion de solutions durables ;
- Promotion de projets durables ;
- Actions pédagogiques via l'école et l'université ;

- Visibilité offerte aux acteurs mettant en pratique des projets durables ;
- Les signataires de la « *Charte* » s'approprient les valeurs de prise de conscience, de partage et de coopération nécessaires à la construction d'un avenir durable.

Comme l'a déclaré Albert Einstein : « *on ne peut pas résoudre un problème en ayant l'état d'esprit l'ayant engendré* ». Pour consolider la demande d'emplois *verts*, un changement structurel des modèles de comportement des institutions, entreprises et citoyens d'un territoire semble nécessaire. Les valeurs dont s'inspire la « *Charte* » et le moyen de mise en œuvre des actions des signataires sont les suivantes :

- **Prise de conscience.** L'observation de l'état de la technique à tous les niveaux (local, national et international), des évolutions et des mutations. Favoriser une constante sensibilisation, cohérente et actualisée, grâce à la recherche, la formation et le réseau de relations établies entre acteurs. Pour cela, il est important que l'information soit aussi claire que transparente.
- **Partage** des valeurs et objectifs moyennant la création de langages communs afin d'inciter à prêter attention au bien commun indispensable à la mise en place d'un modèle de développement durable. Il est important de partager les expériences, les opportunités et les problématiques afin de trouver des solutions ouvrant un chemin commun.
- **Coopération.** Un modèle durable exploite les intégrations et les synergies. Il est possible si la priorité est donnée à une approche coopérative aidant les acteurs du territoire à gérer les complexités afin de bâtir ensemble son avenir.

## DOMAINES D'INTERVENTION

### FORMATION

Les partenaires souhaitent assurer la planification et le développement d'une offre pédagogique à plusieurs niveaux (université, formation continue) en mesure de sensibiliser davantage aux savoirs requis par le système de production, à même de réduire le décalage entre les besoins professionnels exprimés par les entreprises et les compétences réellement disponibles sur le marché du travail. L'objectif est de soutenir trois types d'interventions :

- Sensibilisation et d'éducation relatives au thème « Environnement » au niveau scolaire/universitaire afin d'y susciter l'intérêt;
- Pédagogiques visant à spécialiser et à renforcer les compétences environnementales acquises en les intégrant à des compétences spécifiques ; l'amélioration des compétences doit être accessible et bénéfique ;
- Formatives tant théoriques que pratiques par le biais de formations permettant de tester les compétences acquises.

Pour ce faire, nous allons procéder comme suit :

- Optimiser la concertation entre la politique, les territoires, les entreprises et la formation ;

- Créer des réseaux entre universités, instituts de formation, centres de recherche, entreprises et institutions afin de promouvoir la formation à tous les niveaux ;
- Intégrer les questions écologiques dans tous les secteurs et les domaines de l'enseignement et de la formation ;
- Observer la demande de compétences au niveau territorial et les dynamiques du marché du travail ;
- Élargir et diversifier les opportunités de formation ;
- Renforcer la formation satisfaisant de la demande émergente d'emplois verts ;
- Évaluer pour chaque niveau le degré d'employabilité que la formation fournie peut garantir ;
- Offrir aux entreprises une formation sur la façon de rendre leurs activités moins consommatrices de ressources et donc plus responsables du point de vue environnemental ;
- Fournir des formations de réinsertion à ceux ayant perdu leurs emplois en raison de la reconversion écologique.

## EMPLOI

Le développement de l'*économie verte* contribue à la réalisation des objectifs sociaux : c'est un moteur de la croissance et de création d'emplois verts et décents impactant tant l'éradication de la pauvreté que l'inclusion sociale. Augmenter le nombre d'*emplois verts* et, par conséquent, les emplois, est un objectif incontournable que nous assumons en vue de la pleine réalisation du développement économique.

Les actions que nous avons à cœur de mettre en œuvre sont les suivantes :

- Augmenter le nombre d'emplois grâce à des investissements écologiquement durables dans la production, la consommation et la gestion des ressources naturelles ;
- Améliorer la qualité des emplois en adoptant des procédés de production plus respectueux de l'environnement ;
- Rendre efficaces les politiques de soutien à l'accès et à la pérennité sur le marché du travail ;
- Requalification, par les entreprises, de l'emploi traditionnel moyennant l'acquisition de *compétences vertes* ;
- Promotion, par les entreprises et les autorités locales, de la compétitivité de l'économie territoriale grâce à l'utilisation orientée des ressources naturelles ;
- Améliorer l'accès des femmes à l'emploi et réduire les inégalités inter genres ;
- Promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes afin d'encourager la croissance d'entreprises durables ;
- Utiliser la plateforme permanente EGREJOB : cet outil intégré à la banque de données des emplois verts sera un moyen de rencontre entre l'offre et la demande mis à la disposition des jeunes demandeurs d'emploi et des employeurs permettant d'améliorer les opportunités d'emplois verts.

## CONNAISSANCES ET PROMOTION

L'*économie verte* nécessite le développement et le partage de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences. Nous souhaitons accomplir une étape indispensable : diffuser les connaissances dans le domaine de l'environnement moyennant les canaux institutionnels, les réseaux d'experts et un processus de co-construction caractérisé par une comparaison continue entre ceux qui peuvent répondre concrètement au besoin d'information et de participation exprimé par le citoyen.

À cette fin, nous allons procéder comme suit :

- Diffuser des connaissances et des informations sur la culture, les outils, les politiques et les expériences relatives à la durabilité environnementale de chacun des partenaires;
- Sensibiliser davantage au potentiel de l'*économie verte* et à son rôle crucial dans la relance de l'emploi et de l'économie locale et au sein du système entrepreneurial ;
- Inciter les administrations publiques à sensibiliser les acteurs aux instruments de la croissance durable;
- Adopter des outils de partage des connaissances permettant d'améliorer les compétences et de promouvoir la sensibilisation à l'environnement ;
- Favoriser la promotion des politiques environnementales par les autorités locales afin d'assurer une meilleure diffusion et exploitation des questions environnementales liées aux emplois verts, en particulier grâce à la participation des acteurs sociaux ;
- Soutenir la mise en œuvre de politiques macroéconomiques avec des incitations fiscales aux investissements productifs.

## ÉVALUATION ET OBSERVATION

L'observation de la progression des objectifs repose sur la vérification des résultats intermédiaires. Prévoir les évaluations et du suivi aide à comprendre si le parcours emprunté est correctement articulé. Les systèmes d'évaluation peuvent être appliqués en particulier pour la réalisation de l'objectif de la formation dans le cadre des *emplois verts* ; ils sont structurés selon trois dimensions :

- La mesure (tests, questionnaires, etc.) du niveau de compétence de tout bénéficiaire de la formation avant son début (ex ante) ;
- Le contrôle des actions développées afin d'en surveiller le processus et, éventuellement, de procéder par des actions correctives (in itinere) ;
- La mesure des objectifs relatifs aux activités de formation, atteints par les bénéficiaires, même par comparaison aux compétences dont ils disposaient préalablement (ex post).

Le suivi des actions prises évolue à travers des activités permettant de relever le développement réel des objectifs prédéfinis.

En ce sens, les partenaires peuvent avoir recours aux outils suivants :

- Créer des collaborations entre entreprises et agences d'emploi favorisant l'accès aux compétences vertes ;
- Mettre en place un système d'information saisissant les données relatives à l'embauche;
- Etablir des rapports sur les politiques et programmes mis en œuvre observant les mesures prises et qui constituent l'amorce d'actions à entreprendre ;
- Recueillir et analyser les données relatives au marché du travail (conditions de travail, types de contrats, transition de la formation vers l'emploi...);
- Classer les emplois fournissant des services environnementaux et de gestion des ressources ;
- Estimer, par la mise à jour périodique des données, l'évolution possible de la demande de « travailleurs verts » ;
- Évaluer l'impact de la croissance verte sur le marché du travail;
- Élaborer des stratégies préventives des pertes d'emplois dans les secteurs pénalisés par les politiques de croissance verte ;
- Planifier une rencontre annuelle entre les partenaires EGREJOB et les signataires de la « Charte » où des actions et des bonnes pratiques seront discutées.

En tant que signataires de la présente « Charte », nous avons l'intention de poursuivre les activités prévues dans nos plans d'action respectifs, de maintenir et de consolider nos relations et, aussi, de diffuser et d'échanger les connaissances et les pratiques avec les acteurs sociaux et institutionnels de la zone euro-méditerranéenne.