



Organisation
internationale
du Travail

► Vers des entreprises écologiques

Transformer les processus
et les lieux de travail



► **Vers des entreprises
écologiques**

Transformer les processus
et les lieux de travail



Copyright © Organisation internationale du Travail 2023
Première édition 2023



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit: OIT, *Vers des entreprises écologiques: transformer les processus et les lieux de travail*, Genève: Bureau international du Travail, 2023.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.*

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le Droit Commercial International (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-036656-1 (impression)

ISBN 978-92-2-036657-8 (pdf Web)

économie verte / transition juste / législation / entreprise durable / petite entreprise / milieu de travail / lieu de travail / COVID-19 / Chine / Colombie / Kirghizistan / République de Corée / Afrique du Sud / Émirats arabes unis / pub OIT

03.02.1

Également disponible en anglais: *Greening Enterprises: Transforming Processes and Workplaces*, ISBN 978-92-2-032008-2 (impression), ISBN 978-92-2-032007-5 (pdf Web), Genève 2022; et en espagnol: *La ecologización de las empresas: Transformar los procesos y los lugares de trabajo*, ISBN 978-92-2-036658-5 (impression), ISBN 978-92-2-036659-2 (pdf web), Genève 2023.

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Crédits photographiques:

Couverture et quatrième de couverture: @ILO / DESIGN

Chapitre 1: © iStock / IvanBajic

Chapitre 2: © iStock / MarilynNieves

Chapitre 3: © iStock / NicoElNino

Chapitre 4: © iStock / Petmal

Chapitre 5: © pexels / singkham

Réalisé par l'Unité de la production des publications (PRODOC).

Le BIT veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DESIGN/BRI/PMSERV



Avant-propos

À la suite de la signature, en 2015, de l'Accord de Paris visant à atténuer les changements climatiques, et de son entrée en vigueur en 2016, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a demandé au BIT de consacrer des recherches aux effets de l'évolution du climat sur les marchés du travail. À l'époque, les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* élaborés par le BIT faisaient déjà l'objet d'une attention considérable, mais il restait encore à établir une base factuelle illustrant le lien entre l'environnement et le monde du travail.

Depuis lors, le Département de la recherche du BIT a produit de nombreux rapports et publications, en collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies et banques régionales, sur les effets de la réalisation des objectifs de l'Accord de Paris sur le travail décent. Les auteurs de ces travaux ont analysé l'incidence de la réduction des émissions de carbone sur différents secteurs de l'économie, à l'échelle mondiale et dans certaines régions du monde, ainsi que les mesures nécessaires pour parvenir à une transition juste vers le développement durable. Certaines questions complexes ont également été étudiées afin de déterminer comment les pays, les entreprises et les travailleurs pourraient s'adapter aux conséquences du changement climatique, par exemple dans le rapport intitulé *Travailler sur une planète plus chaude: l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent* (publié en 2019).

Vers des entreprises écologiques: transformer les processus et les lieux de travail est le premier rapport issu de recherches menées par le BIT qui soit entièrement consacré à la transition des entreprises. Que font les entreprises de différents secteurs et de différentes tailles pour réduire leurs émissions? Comment les petites entreprises des pays en développement s'adaptent-elles à la transition juste et quel impact la crise provoquée par le COVID-19 a-t-elle eu sur la transition écologique? Quelles sont les politiques qui favorisent la productivité et la durabilité environnementale au sein des entreprises? Voilà quelques-unes des questions auxquelles il est tenté de répondre ici.

Le présent rapport considère l'entreprise sous l'angle de ses processus de production mais aussi comme lieu de travail. Cette approche a permis de dégager un ensemble de mesures que les entreprises peuvent prendre pour devenir plus écologiquement durables et qui requièrent la participation des travailleurs. Les modes de transport durables, l'utilisation plus rationnelle des ressources, la gestion des déchets, l'organisation du travail et l'offre sur le lieu de travail d'une alimentation respectueuse de l'environnement occupent une place croissante dans les efforts déployés par les entreprises pour réduire leur empreinte écologique.

Ce rapport a été préparé par le Service travail, revenu et équité (dirigé par Catherine Saget) du Département de la recherche du BIT, avec le soutien et les conseils de son directeur, Richard Samans. Les auteurs du rapport sont Catherine Saget, Tahmina Karimova, Trang Luu, Nicolas Maître et Sévane Ananian.

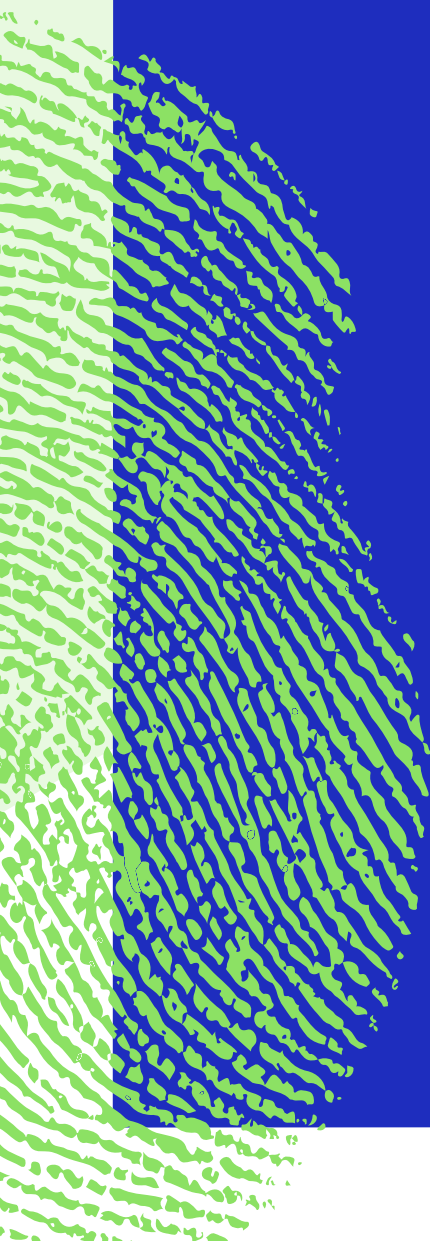


Table des matières

v

▶	Avant-propos	iii
▶	Remerciements	xv
▶	Abréviations	xvi
▶	Résumé analytique	xvii

I	▶ La transition écologique et le monde des entreprises	1
	Principaux constats	2
	1.1 Introduction	3
	1.2 Défis environnementaux rencontrés par les entreprises	4
	1.3 L'hétérogénéité des entreprises	7
	1.3.1 Grandes entreprises et multinationales	7
	1.3.2 Micro, petites et moyennes entreprises	8
	1.3.3 Entreprises informelles	11
	1.3.4 Coopératives et autres modèles de l'économie sociale et solidaire	12
	1.4 Facteurs incitant les entreprises à s'engager dans la transition écologique	13
	1.4.1 Réglementation	14
	1.4.2 Justification économique	15
	1.4.3 Finance verte	17
	1.4.4 Technologie et compétences	18
	1.4.5 Culture et normes	19
	1.4.6 Dialogue social	20
	1.5 Mesures visant à l'écologisation des entreprises	22
	1.5.1 Cadre conceptuel pour l'écologisation des entreprises	22
	1.5.2 Exemples de mesures d'écologisation des entreprises	24
	1.6 Conclusion	29
	Références	30

II	▶ Vers des lieux de travail écologiques: le rôle des outils réglementaires	37
	Principaux constats	38
	2.1 Introduction	39
	2.2 Objectif, portée et méthodologie	40
	2.3 Vue d'ensemble des stratégies visant à l'écologisation des lieux de travail	42
	2.3.1 Principales tendances	42
	2.3.2 Souplesse et diversité des mesures juridiques et politiques proposées	46

2.4 Intégrer la durabilité sur le lieu de travail: résultats de l'étude des pratiques adoptées par les pays	48
2.4.1 Organisation du temps de travail (modalités et temps de travail)	48
2.4.2 Systèmes de transport durables	54
2.4.3 Consommation durable sur le lieu de travail (gestion des déchets)	57
2.4.4 Mesures énergétiques sur le lieu de travail	61
2.4.5 Droits des travailleurs liés à l'environnement	63
2.4.6 Autres outils réglementaires favorisant l'écologisation des lieux de travail	68
2.5 Conclusion	74
Références	75

III

► **Entreprises écologiques: caractéristiques, mesures d'écologisation et tendances en matière d'emploi** **79**

Principaux constats	80
3.1 Introduction	81
3.2 Les entreprises qui œuvrent à la transition écologique: examen des pratiques et des caractéristiques	82
3.2.1 Classification des entreprises	82
3.2.2 La taille, le revenu, le secteur d'activité et l'orientation commerciale des entreprises entrent-ils en ligne de compte?	85
3.2.3 Les entreprises qui mettent en œuvre des mesures pour rationaliser l'utilisation des ressources (processus verts)	90
3.2.4 Les entreprises qui proposent des produits ou des services verts (extrants verts)	101
3.2.5 Les entreprises qui ne s'engagent pas dans la transition écologique	106
3.3 Processus d'écologisation et tendances en matière d'emploi	109
3.3.1 Données empiriques disponibles sur les effets des processus d'écologisation sur l'emploi	109
3.3.2 Une croissance de l'emploi plus forte dans les entreprises qui mettent en œuvre des processus d'écologisation	110
3.3.3 Les caractéristiques des entreprises écologiques pourraient expliquer en partie les tendances en matière d'emploi	113
3.3.4 Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, l'adoption de processus verts peut avoir des effets négatifs sur l'emploi au niveau des entreprises	114
3.3.5 Formation des employés dans les entreprises qui mettent en œuvre des processus d'écologisation	118
3.4 Conclusion	120
Références	121
Annexe. Description des données	123

IV	►	Réglementation des entreprises durables: études de cas nationaux	129
		Principaux constats	130
		4.1 Introduction	131
		4.2 Afrique du Sud	132
		4.2.1 La transition juste comme principe-cadre de l'environnement et du monde du travail	132
		4.2.2 Promouvoir la durabilité à travers les droits des travailleurs	133
		4.3 Renforcer le soutien en faveur de la transition écologique des MPME à travers la législation sur le changement climatique: le cas de la République de Corée	134
		4.3.1 L'engagement de la République de Corée en faveur de la neutralité carbone	134
		4.3.2 Un accent particulier sur les petites et moyennes entreprises	135
		4.3.3 Une transition juste pour encadrer la création d'une société sobre en carbone	135
		4.3.4 Règles spécifiques intégrant la durabilité sur le lieu de travail	137
		4.4 Promouvoir un principe général de consommation et de production responsables: le cas de la Chine	140
		4.4.1 Tour d'horizon de la législation chinoise relative à l'écologisation des entreprises et des lieux de travail	140
		4.4.2 Écologisation des lieux de travail par le biais de lois et de règlements sur l'énergie	141
		4.4.3 D'une responsabilité collective à une responsabilité individuelle	142
		4.5 Réglementer la durabilité sur le lieu du travail: le cas du Kirghizistan	143
		4.5.1 État des lieux de la législation sur l'écologisation des lieux de travail	143
		4.5.2 Prochaines étapes	144
		4.6 Émirats arabes unis	145
		4.6.1 Des entreprises durables grâce à l'éducation et à la sensibilisation	145
		4.6.2 Des mesures sectorielles pour promouvoir la durabilité au niveau de l'entreprise	146
		4.7 Créer un environnement favorable pour des MPME durables: le cas de la Colombie	147
		4.7.1 L'émergence d'une réglementation sur les entreprises durables	147
		4.7.2 Portée et effets de la législation	148
		4.7.3 Des MPME parmi les entreprises BIC	150
		4.7.4 Enseignements tirés et perspectives de renforcement de la mise en œuvre de la loi sur les entreprises BIC	151
		4.8 Conclusion	152
		Références	153
V	►	Une reprise verte pour les MPME: opportunités et défis	155
		Principaux constats	156
		5.1 Introduction	157

5.2 Questions et méthodologie de recherche	158
5.2.1 Choix des pays et des entreprises	158
5.2.2 Définitions nationales des MPME	160
5.2.3 Secteurs prioritaires pour la transition écologique en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée	161
5.2.4 Questions de recherche	164
5.3 Contexte de la transition écologique en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée	165
5.3.1 Contexte économique et marchés du travail	165
5.3.2 Contexte environnemental et impacts écologiques sur les MPME	169
5.4 Résultats	173
5.4.1 Que signifie la transition écologique pour les MPME interrogées?	173
5.4.2 Quels sont les facteurs qui favorisent ou entravent l'adoption de pratiques écologiques par les MPME?	176
5.4.3 Quels rôles jouent le cadre réglementaire, le climat commercial, les politiques économiques et les mesures incitatives?	180
5.4.4 Quels sont les rôles des organisations de travailleurs et d'employeurs?	181
5.4.5 Comment les MPME se sont-elles restructurées, ont tenté d'innover et adopté des pratiques plus durables pendant la pandémie de COVID-19?	185
5.5 Conclusion	189
Références	191
► Glossaire	194

Liste des encadrés

Encadré 1.1	Contexte historique de la participation des entreprises à la protection de l'environnement naturel	6
Encadré 1.2	Le mouvement coopératif dans la gestion des déchets au Brésil	12
Encadré 1.3	Le rôle de la coopération pour le développement dans l'écologisation des entreprises	14
Encadré 1.4	Le Fonds d'investissement africain pour l'agriculture et le commerce	17
Encadré 1.5	L'initiative RE100	24
Encadré 1.6	L'alimentation au travail: durabilité environnementale et SST	27
Encadré 3.1	Estimation du nombre d'emplois verts en Mongolie	90
Encadré 3.2	Une caractérisation affinée des entreprises qui adoptent davantage de processus verts grâce aux enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale	93
Encadré 3.3	Estimation des effets de la mise en œuvre de processus verts sur l'emploi au niveau des entreprises	114
Encadré 4.1	Extrait du plan sud-africain de reconstruction et de reprise économiques de 2020	132
Encadré 4.2	Directives visant à réduire l'utilisation des articles jetables (2021)	139
Encadré 5.1	Pénuries d'électricité et autres difficultés rencontrées par les entreprises du Kirghizistan	166
Encadré 5.2	Une MPME du Kirghizistan prend des mesures face au changement climatique	174
Encadré 5.3	En Colombie, une moyenne entreprise du secteur alimentaire passe au vert	175
Encadré 5.4	SWITCH Africa Green et la transition écologique des entreprises en Afrique du Sud	178
Encadré 5.5	Dialogue social pour une transition juste en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée	184

Liste des tableaux

Tableau 1.1	Estimation de l'impact environnemental des PME au niveau mondial et dans certains pays	10
Tableau 1.2	Gouvernance de la transition juste et capacité des institutions de dialogue social	21
Tableau 1.3	Mesures applicables par les entreprises pour encourager leurs employés à adopter des pratiques de transport durables	28
Tableau 1.4	Estimations de la part des travailleurs qui œuvraient à domicile au 2 ^e trimestre 2020	29
Tableau 2.1	Analyse comparative des pratiques d'écologisation/de durabilité prescrites dans les cadres réglementaires de pays du monde entier	46
Tableau 3.1	Probabilité qu'une entreprise agisse en faveur de l'environnement, en fonction de ses caractéristiques (résultats obtenus à l'aide de deux modèles probit)	88
Tableau 3.2	Corrélations entre les caractéristiques d'une entreprise et le nombre de mesures prises pour rationaliser l'utilisation des ressources	92
Tableau 3.3	Incidence du statut «plus écologique» d'une entreprise sur les tendances en matière d'emploi, estimations établies à l'aide de modèles MCO et DMC	116
Tableau 3.4	Probabilité que les entreprises proposent des programmes de formation formels à leurs employés permanents à plein temps (résultats d'une régression logistique)	118
Tableau 3.A1	Nombre d'observations par pays	124
Tableau 3.A2	Statistiques descriptives de l'échantillon	125
Tableau 3.A3	Économies couvertes par l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale selon le revenu par habitant	126
Tableau 4.1	Programme de 2021 pour une conversion totale vers des véhicules non polluants (K-EV100): modalités de participation	138
Tableau 4.2	Nombre d'entreprises BIC immatriculées en Colombie avant août 2021	150
Tableau 5.1	Aperçu des entreprises ayant participé à l'enquête qualitative	159
Tableau 5.2	Définition des MPME en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée	160
Tableau 5.3	Hiérarchisation par les MPME des mesures gouvernementales visant à soutenir une transition juste, République de Corée	181

Liste des figures

Figure 1.1	Indice Planète Vivante mondial 1970-2016	4
Figure 1.2	Émissions totales de gaz à effet de serre, par région, 2000 et 2018	5
Figure 1.3	Volume total d'eau douce prélevée, par région, 2002 et 2017	5
Figure 1.4	Dynamique des entreprises et part de l'emploi par groupe de pays en fonction du revenu des pays et par région	9
Figure 1.5	Répartition de l'emploi par degré de formalité et par taille d'unité économique, et par groupe de pays en fonction du revenu	11
Figure 1.6	Facteurs propices à une transition juste pour les entreprises	13
Figure 1.7	Évolution des ventes et de l'emploi pour les entreprises couplées et découplées entre 2010 et 2015	16
Figure 1.8	Mesures d'écologisation pour une transition juste au niveau de l'entreprise	23
Figure 1.9	Facteurs ayant incité les participants à l'initiative RE100 à recourir à l'électricité renouvelable en 2020	24
Figure 1.10	Estimation des économies réalisées dans la consommation énergétique finale des pays de l'AIE, 2000-2018	25
Figure 1.11	Part des déchets par source de production dans les pays de l'OCDE en 2014	26
Figure 2.1	Initiatives réglementaires intégrant la durabilité, par secteur et dans le temps	42
Figure 2.2	Répartition des pratiques d'écologisation des lieux de travail par domaine de réglementation	44
Figure 2.3	Répartition des initiatives juridiques par région, ventilée par domaine d'introduction	45
Figure 2.4	Nombre d'interventions juridiques par domaine de réglementation	45
Figure 3.1	Part des entreprises qui ont pris des mesures en faveur de la transition écologique, par pays, 2021	84
Figure 3.2	Corrélation entre l'IPE et la part des entreprises engagées dans la transition écologique, par pays	84
Figure 3.3	Part des entreprises qui prennent des mesures en faveur de la transition écologique, par taille, 2021	85
Figure 3.4	Part des entreprises qui prennent des mesures en faveur de la transition écologique, par tranche de revenu, 2021	86
Figure 3.5	Part des entreprises qui prennent des mesures en faveur de la transition écologique, selon l'évolution du revenu, 2021	86
Figure 3.6	Part des entreprises qui prennent des mesures en faveur de la transition écologique, par secteur d'activité, 2021	87
Figure 3.7	Part des entreprises qui prennent des mesures en faveur de la transition écologique, par orientation commerciale, 2021	88
Figure 3.8	Part moyenne des emplois verts dans l'emploi total, par secteur d'activité, 2021	89
Figure 3.9	Emploi dans le secteur de l'environnement et emplois verts en Mongolie	90

Figure 3.10	Répartition des entreprises qui prennent des mesures pour rationaliser l'utilisation des ressources, selon le nombre de mesures prises, 2021	91
Figure 3.11	Nombre de processus d'écologisation mis en œuvre dans les établissements au cours des trois années précédant l'enquête (2015-2020)	93
Figure 3.12	Part des établissements qui ont mis en œuvre des processus d'économie d'énergie, de gestion de l'eau et de lutte contre la pollution	93
Figure 3.13	Répartition des établissements en fonction des dépenses consacrées à la recherche et au développement	93
Figure 3.14	Répartition des établissements selon la proportion de diplômés au sein de leur personnel	94
Figure 3.15	Répartition des établissements selon le sexe de leur responsable principal	94
Figure 3.16	Répartition des établissements selon qu'ils sont assujettis ou non à une réglementation environnementale	95
Figure 3.17	Répartition des établissements selon leur exposition à des phénomènes météorologiques extrêmes	95
Figure 3.18	Part des entreprises qui ont pris des mesures particulières pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources, 2021	95
Figure 3.19	Répartition des entreprises qui ont pris des mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources, selon l'impact sur les coûts de production, 2021	96
Figure 3.20	Répartition des entreprises qui ont pris des mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources selon l'impact sur les coûts de production, ventilée par nombre de mesures prises, 2021	97
Figure 3.21	Répartition des entreprises qui ont pris des mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources selon l'impact sur les coûts de production, ventilée par taille, 2021	97
Figure 3.22	Part des entreprises selon le type de soutien auquel elles font appel pour mettre en œuvre des mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, 2021	98
Figure 3.23	Part des entreprises selon le type de soutien apporté à la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021	98
Figure 3.24	Répartition des entreprises selon le type de soutien apporté à la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021	99
Figure 3.25	Part des entreprises selon le type de soutien extérieur reçu dans la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021	99
Figure 3.26	Répartition des entreprises selon le type de soutien extérieur reçu dans la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021	100
Figure 3.27	Part des entreprises selon le type de difficulté rapporté dans la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021	100

Figure 3.28	Part des entreprises selon le type de mesure qui, selon elles, les aiderait le plus à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021	101
Figure 3.29	Part des entreprises proposant des produits et services verts ou prévoyant de le faire au cours des deux prochaines années, par taille, 2021	102
Figure 3.30	Répartition des entreprises selon la proportion du revenu total annuel généré par des produits et services verts, par taille, 2021	102
Figure 3.31	Part des entreprises selon les principaux marchés (pays/régions géographiques) destinataires de leurs produits et services verts, par taille, 2021	103
Figure 3.32	Part des entreprises selon le type de soutien reçu dans la production de biens ou services verts, par taille, 2021	104
Figure 3.33	Répartition des entreprises selon le type de soutien reçu dans la production de biens ou services verts, par taille, 2021	104
Figure 3.34	Part des entreprises selon le type de soutien extérieur reçu dans la production de biens ou services verts, par taille, 2021	105
Figure 3.35	Répartition des entreprises selon le type de soutien extérieur reçu dans la production de biens ou services verts, par taille, 2021	105
Figure 3.36	Répartition des entreprises selon leur satisfaction vis-à-vis du niveau de soutien public reçu dans la production de biens ou services verts, par taille, 2021	105
Figure 3.37	Principale raison pour laquelle aucune mesure n'a été prise pour renforcer l'efficacité énergétique	107
Figure 3.38	Mesures qui aideraient le plus les entreprises à rationaliser l'utilisation de leurs ressources, 2021	108
Figure 3.39	Part des établissements dans lesquels l'emploi a augmenté entre les exercices fiscaux $t - 2$ et t	111
Figure 3.40	Part des établissements dans lesquels l'emploi a diminué entre les exercices fiscaux $t - 2$ et t	112
Figure 3.41	Croissance estimée de l'emploi dans les établissements entre les exercices fiscaux $t - 2$ et t	113
Figure 5.1	Croissance du PIB des quatre pays étudiés, 2010-2020	165
Figure 5.2	Part de l'emploi occupée par les travailleurs indépendants et les différentes catégories de taille d'entreprises, par pays, 2019	166
Figure 5.3	Taux de chômage dans les quatre pays étudiés, 2010-2020	168
Figure 5.4	Heures de travail perdues en raison du COVID-19 en Colombie et en Afrique du Sud, 2020-21	168
Figure 5.5	Coefficient de Gini dans les quatre pays étudiés, dernière année disponible	169
Figure 5.6	Émissions de GES par unité de PIB dans les quatre pays étudiés, 1998-2018	170
Figure 5.7	Répartition de la consommation d'énergie primaire en Colombie, en Afrique du Sud et en République de Corée, 2019	170
Figure 5.8	Émissions de GES par secteur dans les quatre pays étudiés, 2018	171

Figure 5.9	Temps de travail perdu en raison du stress thermique dans les quatre pays étudiés, 1995 et projections pour 2030	171
Figure 5.10	Années de vie active perdues en raison de catastrophes dans les quatre pays étudiés, 2000-2015	172
Figure 5.11	Niveau d'activité des entreprises pendant la crise du COVID-19, par taille, 2020	186
Figure 5.12	Impact environnemental des mesures de relance de l'après-COVID-19, par pays	188
Figure 5.13	Part du financement total alloué, par impact environnemental et par pays	188



Remerciements

Le Département de la recherche du BIT remercie pour leurs commentaires ses collègues d'autres départements du BIT, ainsi que des bureaux régionaux et bureaux de pays de l'OIT: Kumar Arun, Mario Berrios, Simon Boehmer, Monica Castillo, Jens Christensen, Marva Corley-Coulibaly, Vladimir Curovic, Matilda Dahlquist, Severine Deboos, Rishabh Dhir, Rafael Diez de Medina, Michael Elkin, Sajid Ghani, Luis González, Gaia Grasselli, Moustapha Kamal Gueye, Marek Harsdorff, Dorothea Hoehtker, Chidi King, Claire La Hovary, Maria Machailo-Molebatsi, Marco Marchese, Guillermo Montt, Martin Oelz, Lene Olsen, Bolotbek Orokov, Shusuke Oyobe, Blanca Patino, Ira Postolachi, Uma Rani, Nikolai Rogovsky, Ana Sánchez, Verena Schmidt, Pelin Sekerler Richiardi, Valentina Stoevska, Roberto Villamil et José Luis Viveros.

Le département est reconnaissant des observations reçues dans le cadre du processus d'examen collégial externe conduit par le Comité des publications du BIT. Nous remercions également Floriana Borino (Centre du commerce international) pour ses suggestions utiles aux premières heures de ce projet.

L'équipe tient à souligner en particulier les contributions de Valerie Geen, Jin Hyo Kim, Edgar Quiñonez et Zhamala Umankulova, des consultants externes du BIT, qui ont réalisé, en Afrique du Sud, en République de Corée, en Colombie et au Kirghizistan, respectivement, les enquêtes auprès des entreprises dont les résultats sont utilisés au chapitre 5. Nous remercions Jungyeon Bae, de la Fédération coréenne des entreprises, pour son aide dans la réalisation des enquêtes auprès des entreprises en République de Corée. Nous adressons également nos remerciements à Diego Alejandro Sánchez Acero et Kubat Kanimetov, qui ont rédigé dans le cadre d'une consultance effectuée pour le BIT les documents d'information sur la Colombie et le Kirghizistan, respectivement, utilisés au chapitre 4. Nous tenons également à remercier Angela Giannini pour ses recherches et ses contributions utilisées au chapitre 2, et Oscar Molina Romo, auteur d'un document d'information sur le rôle du dialogue social tripartite dans la transition juste, utilisé au chapitre 1.

Le rapport a bénéficié de l'excellent soutien administratif et rédactionnel de Béatrice Guillemain et Judy Rafferty (Département de la recherche du BIT) et de nos collègues de l'Unité de production des publications (PRODOC) du BIT. Nos remerciements vont également à Karine Dreyfus pour la traduction de la version française du rapport.



Abréviations

AIE	Agence internationale de l'énergie
BEI	Banque européenne d'investissement
BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
BIC	bénéfice et intérêt collectif (<i>beneficio e interés colectivo</i>)
BIT	Bureau international du Travail
CDP	Carbon Disclosure Project
CEE-ONU	Commission économique des Nations Unies pour l'Europe
CIF-OIT	Centre de formation international de l'OIT
COVID-19	maladie à coronavirus
DMC	doubles moindres carrés
ESG	environnemental, social et de gouvernance
GES	gaz à effet de serre
GIEC	Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat
GPL	gaz de pétrole liquéfié
IPE	indice de performance environnementale
ITC	Centre de commerce international
MCO	moindre carré ordinaire
MPME	micro, petites et moyennes entreprises
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OEAP	organisation d'employeurs et association professionnelle
OIT	Organisation internationale du Travail
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PIB	produit intérieur brut
PME	petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
R-D	recherche-développement
SST	sécurité et santé au travail
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Résumé analytique

Il est de plus en plus reconnu que les entreprises peuvent contribuer de manière essentielle à la santé de l'environnement et au progrès dans la lutte contre le changement climatique et qu'elles jouent un rôle fondamental dans la mise en œuvre d'une transition juste – une transition fondée sur l'équité et la participation de toutes les parties prenantes. Dans cette optique, il importe également de voir les entreprises comme des lieux où les gens travaillent, sans circonscrire la réflexion à la manière dont sont produits les biens et services. En effet, c'est sur le lieu de travail que prennent forme les opportunités offertes aux entreprises par l'économie verte et que les travailleurs et les employeurs, dans le cadre de leurs fonctions respectives, peuvent transformer les processus de production de manière à rationaliser l'utilisation des ressources, réduire la pression sur l'environnement et rendre les entreprises plus écologiques.

Qu'est-ce qu'une entreprise verte?

Plusieurs possibilités s'offrent généralement aux entreprises pour réduire leur impact sur le milieu naturel ou «passer au vert». L'une d'entre elles consiste à produire des biens et services «verts», par exemple des panneaux solaires. Une autre consiste à adopter des processus de production plus écologiques – autrement dit, à utiliser des énergies renouvelables et des matières premières durables, en recourant à des technologies qui permettent de produire davantage avec les mêmes quantités d'intrants (utilisation rationnelle des ressources) et de gérer les déchets de manière plus efficace.

Toutefois, les entreprises ne se résument pas à ce qu'elles produisent, ni à la manière dont elles produisent. Elles sont aussi des lieux de travail. Pour de nombreuses entreprises et de nombreux travailleurs aujourd'hui, rendre les lieux de travail plus écologiques peut contribuer utilement à la réduction des émissions de carbone. Ainsi, l'utilisation de modes de transport durables, la gestion de l'énergie et des déchets sur le lieu de travail, le télétravail et l'offre sur le lieu de travail d'une alimentation respectueuse de l'environnement sont des pratiques courantes. Dans ce contexte, la mesure dans laquelle une entreprise peut être considérée comme «verte» dépend de la mesure dans laquelle elle rend sa production, ses moyens de production et ses lieux de travail plus écologiques.

Quelles entreprises prennent actuellement des mesures écologiques?

Parmi les entreprises de l'Union européenne (UE), des pays candidats à l'accession à l'UE, y compris la Türkiye, et des États-Unis d'Amérique, ce sont surtout les grandes entreprises, les entreprises à fort revenu ou celles qui vendent leurs produits ou services aux administrations publiques, qui ont pris des mesures pour rationaliser

l'utilisation de leurs ressources en 2021, l'année couverte par la présente étude. Cette situation s'explique en partie par le fait que ces entreprises jouissent d'un meilleur accès aux technologies vertes et que la loi leur impose davantage d'obligations. Pour autant, de nombreuses micro, petites et moyennes entreprises (MPME) adoptent elles aussi des mesures d'économie d'énergie et de gestion des déchets et réduisent les dépenses liées aux matières entrant dans le processus de production. Certaines MPME qui opèrent au sein des chaînes d'approvisionnement sont incitées à adopter des mesures écologiques par les acheteurs et les investisseurs.

Si l'on recense des mesures vertes dans tous les secteurs de l'économie, les entreprises opérant dans les principaux secteurs émetteurs de carbone, en particulier les entreprises qui fournissent des services techniques, affichent une tendance plus marquée à mettre en œuvre de telles initiatives. Il s'agit notamment des entreprises du secteur manufacturier, et des sociétés d'électricité, de gaz, de vapeur et de climatisation. Le présent rapport montre que le pourcentage d'entreprises vertes est plus élevé dans les pays qui ont adopté des normes environnementales plus strictes, parmi lesquels l'Autriche, la Norvège et le Royaume-Uni.

La demande en faveur d'entreprises plus vertes émane des consommateurs et des clients, de la réglementation relative à l'environnement et de facteurs culturels et institutionnels

L'influence des consommateurs et des clients sur le choix des entreprises en faveur de la durabilité

La demande des consommateurs et des clients pour des produits respectueux de l'environnement est en hausse, comme en témoigne le nombre de recherches consacrées aux biens durables sur Google, qui s'est accru de 71 pour cent entre 2016 et 2020. Cette demande plus forte constitue un facteur d'incitation pour les entreprises informelles, en particulier les entreprises de l'économie circulaire, qui achètent et vendent des matériaux recyclés ou effectuent l'entretien et la réparation de divers biens. Les MPME qui opèrent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ont pour principaux clients de grandes entreprises, elles-mêmes soucieuses de leur réputation auprès des consommateurs, des investisseurs, des actionnaires et des pouvoirs publics. La hausse des investissements environnementaux, sociaux et de gouvernance – qui imposent d'aligner des cibles financières et des résultats dans ces trois domaines, et de rendre compte sur ces pratiques – constitue un autre facteur incitatif.

La pénurie croissante de ressources et la fréquence accrue des catastrophes naturelles stimulent également l'écologisation des entreprises. Les entreprises vertes sont plus résilientes face aux conséquences des changements environnementaux. Certaines MPME ont subi de plein fouet les effets néfastes de ces changements. Pour survivre, elles ont été contraintes de consacrer une partie de leur budget à des investissements verts tels que la relocalisation de leur site de production après plusieurs sécheresses.

Le rôle de la législation et de la réglementation dans la promotion d'entreprises respectueuses de l'environnement

Comme le coût de l'élimination des déchets, le prix des biens n'intègre pas pleinement la finitude des ressources naturelles ni les effets à long terme des déchets sur l'environnement, une carence qui crée des marchés dysfonctionnels. C'est pourquoi une action et un soutien législatifs en faveur des entreprises en transition peuvent apporter une valeur ajoutée tant pour l'économie que pour la société, qui tient compte des contraintes particulières qui pèsent sur les entreprises.

La réglementation relative à la consommation durable des ressources sur le lieu de travail et aux modes de transport durables est un moteur essentiel de l'écologisation des entreprises. La législation régissant le télétravail et l'organisation du temps de travail, et conférant aux travailleurs des droits en matière de protection de l'environnement devient également un moyen de plus en plus courant de promouvoir les lieux de travail verts. Les marchés publics verts et le cadre juridique relatif aux modèles d'activité durables semblent des outils utiles pour les entreprises vertes et permettent de mieux articuler leur développement économique, social et environnemental.

De nombreuses dispositions réglementaires ayant une incidence sur la durabilité environnementale des entreprises, les marchés publics verts et les modèles d'activité durables sont relativement récentes – deux tiers des dispositions en vigueur en 2019 avaient été introduites après 2004 – et exigent d'importantes mesures d'adaptation de la part des entreprises. Toutes les régions sont concernées, bien que l'Amérique latine, l'Asie et l'Europe aient pris davantage de mesures législatives que d'autres régions du monde. Les pays ont continué à légiférer en faveur de la durabilité et de l'utilisation rationnelle des ressources en adoptant des lois relatives à l'environnement et à l'emploi pendant la pandémie de COVID-19. En parallèle, les entreprises continuent à jouer un rôle important dans la protection des travailleurs contre les risques que le changement climatique fait peser sur la sécurité et la santé au travail. Les normes applicables dans ce domaine sont essentielles à cet égard.

Les mesures juridiques et politiques prises dans le monde pour rendre les lieux de travail plus écologiques revêtent des formes diverses. Certaines ne sont pas obligatoires, notamment pour les MPME, mais elles offrent une riche palette dont ces entreprises peuvent s'inspirer dans leur progression vers la durabilité et une transition juste.

Si de nombreuses réglementations relatives à l'environnement ont un coût initial, telles que les mesures énergétiques, d'autres consistent simplement à faire évoluer les comportements. Dans les deux cas, la formation et la fourniture de conseils techniques, particulièrement sur l'efficacité énergétique et la gestion des déchets, sont importantes pour éclairer les décisions des employeurs.

Culture, normes et dialogue social

La culture et les normes entrent en jeu dans l'élaboration de stratégies pour une transition écologique par les chefs d'entreprises, en particulier les propriétaires ou gestionnaires de petites entreprises.

Le changement climatique a étendu la négociation entre les partenaires sociaux au-delà de ses confins traditionnels dans de nombreux contextes nationaux et internationaux. Toutefois, l'intensification du dialogue social au niveau national ne trouve pas toujours son pendant au niveau de l'entreprise ou au niveau local. De fait, rares

sont les exemples où le dialogue social mené aux échelons inférieurs vise à aider les entreprises à transformer leurs processus de production pour réduire les émissions et rendre les lieux de travail plus écologiques.

Quels obstacles les entreprises rencontrent-elles?

Plusieurs obstacles entravent l'action climatique des entreprises multinationales, parmi lesquels l'incertitude des politiques climatiques, l'indisponibilité de technologies vertes et le manque de rentabilité des investissements. L'adoption de pratiques écologiques par les MPME reste également limitée, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, en raison d'un manque d'accès aux ressources financières et aux compétences, d'un manque d'information et de connaissances sur l'innovation et, dans certains contextes, du faible degré d'exécution des règles.

Certaines MPME rencontrent des difficultés liées à la complexité des procédures administratives et juridiques ou à la pénurie de matériaux nécessaires, et une majorité d'entre elles ont fait état d'un manque de soutien financier en faveur de la transition écologique. Dans le cas des entreprises informelles, la formalisation et la transition vers une production durable, sur le plan tant environnemental qu'économique, sont entravées par les faiblesses structurelles de l'économie et l'absence de cadres réglementaires adaptés aux niveaux national et sectoriel.

L'inadéquation des compétences est citée parmi les principaux obstacles à l'écologisation des entreprises, en particulier dans des secteurs autres que ceux de l'énergie et de l'efficacité énergétique.

Combien d'entreprises adoptent des processus verts?

Au sein de l'UE, des pays candidats à l'accession à l'UE, y compris la Türkiye, et aux États-Unis d'Amérique, 90 pour cent des entreprises ont pris des mesures en 2021 pour rendre leurs processus ou leur production plus écologiques. La proportion des entreprises qui n'ont pris aucune mesure dans ce sens varie sensiblement selon les pays et s'échelonne entre 42 pour cent pour l'Albanie et moins de 2 pour cent pour l'Italie et la Norvège.

Dans un échantillon plus vaste de pays, comprenant des pays en développement à revenu intermédiaire des tranches inférieure et supérieure, 70 pour cent des entreprises ont déclaré en 2019 avoir adopté récemment au moins une mesure visant à rendre leurs processus de production plus écologiques. L'économie d'énergie est arrivée en tête des mesures citées, suivie de la lutte contre la pollution et la gestion de l'eau.

Quel est l'effet de l'écologisation des entreprises?

Au sein des pays de l'UE et des pays candidats à l'accession à l'UE, y compris la Türkiye, et aux États-Unis d'Amérique, deux tiers des entreprises ont déclaré que les mesures qu'elles avaient prises pour rationaliser l'utilisation des ressources leur avaient permis d'abaisser leurs coûts de production ou n'avaient eu aucun effet du tout. Les mesures les plus courantes visaient la réduction des déchets et l'économie d'énergie.

Une transition écologique fondée sur la substitution de sources d'énergie traditionnelles par des énergies renouvelables et sur l'amélioration de l'efficacité énergétique permet de créer des emplois, bien que modestement, au niveau mondial. Se pose alors la question de savoir où sont créés ces emplois et s'ils le sont au sein des entreprises qui adoptent des processus verts. Dans l'échantillon retenu aux fins de l'étude, et comprenant des pays en développement, l'introduction de processus plus respectueux de l'environnement n'a pas eu d'impact sur l'emploi au sein des entreprises considérées, à l'exception de celles situées dans des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Dans ces derniers, les processus d'écologisation se sont accompagnés d'une baisse de l'emploi au sein des entreprises, un résultat également observé après l'introduction d'autres changements technologiques. En outre, si rendre les processus de production plus écologiques est primordial pour la transition, les entreprises qui fournissent des produits et services verts créent plus d'emplois verts que celles qui prennent des mesures visant à renforcer leur efficacité énergétique, et constituent donc les fers de lance de la transition.

La mise en œuvre de processus verts par les entreprises entraîne des besoins accrus en matière de formation, un élément dont il importe de tenir compte lors de la conception des politiques relatives au développement des compétences.

Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'écologisation des entreprises

La pandémie de COVID-19 a été pour les entreprises un nouveau choc exogène venu s'ajouter aux catastrophes naturelles et au changement climatique. La pandémie a eu des répercussions négatives considérables, en particulier pour les MPME. Selon une enquête qualitative menée dans le cadre de la présente étude, la plupart des MPME de l'Afrique du Sud, de la Colombie, du Kirghizistan et de la République de Corée ont dû suspendre temporairement une partie ou la totalité de leur activité. Les MPME appartenant à des secteurs considérés comme essentiels par les pouvoirs publics ont été les moins touchées. Certaines MPME ont accordé une moindre priorité aux questions environnementales. Toutefois, en partie pour parer à la pandémie de COVID-19, protéger la sécurité et la santé de leur personnel et réduire leurs dépenses de fonctionnement, certaines MPME ont pris des mesures (renforcement de leur efficacité énergétique, télétravail) qui ont contribué de manière positive à réduire leurs émissions. D'une manière générale, les MPME ont indiqué qu'elles accueilleraient favorablement une aide financière des pouvoirs publics qui ciblerait à la fois le relèvement postpandémie et la transition écologique.

Qu'est-ce qu'une transition juste pour les entreprises?

Pour les multinationales, une transition juste consiste en l'adoption de meilleures pratiques en matière d'environnement et d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris dans le cadre d'initiatives transparentes quant à la responsabilité sociale des entreprises et par le renforcement de leurs capacités à appliquer les normes du travail dans les chaînes d'approvisionnement. Au-delà des actions menées par les entreprises, la plupart des MPME, et parfois même les organisations d'employeurs, n'ont aucune connaissance des politiques environnementales en place et de l'incidence de ces dernières sur leur activité, ni de la transition juste ou des effets du changement climatique sur les marchés du travail. Une transition juste vers la durabilité est aussi une transition vers l'économie formelle. Pour les entreprises informelles, une transition juste repose à la fois sur la formalisation et sur la durabilité environnementale. Elle exige qu'une attention particulière soit portée au renforcement de l'aptitude de l'économie à absorber les travailleurs et les entreprises informels, ainsi que la capacité des travailleurs et des entreprises à intégrer l'économie formelle.

La voie à suivre

D'une manière générale, le monde du travail déploie de grands efforts en faveur de la durabilité environnementale, en particulier les petites entreprises, à l'heure où s'opèrent de nombreux autres changements, au-delà de la pandémie de COVID-19, notamment dans les secteurs des technologies numériques, de la démographie et de la mondialisation. Les entreprises ont démontré que leur écologisation passait par celle des lieux de travail. Toutefois, les conclusions du rapport montrent que, si les entreprises responsables ont un rôle clé à jouer dans une transition juste, la consommation responsable fait aussi partie de l'équation. En outre, la notion de transition ne désigne pas seulement l'aptitude des entreprises à substituer des pratiques qui émettent moins de carbone à celles qui en émettent davantage et à s'adapter aux effets du changement climatique, elle recouvre également la nécessité de veiller à ce que les travailleurs fassent partie du processus. Cette transition devrait permettre aux entreprises d'offrir davantage de possibilités de travail décent.

Des efforts restent à faire pour coordonner et promouvoir les changements au niveau des entreprises. Il convient de remodeler le paysage des entreprises par des interventions écologiques aux niveaux macroéconomique, sectoriel et de l'entreprise, en tenant compte de la pandémie de COVID-19 et d'autres défis mondiaux. Au niveau macroéconomique, il est indispensable d'améliorer le cadre politique et réglementaire afin d'instaurer un climat d'activité favorable et de fournir des informations claires aux entreprises et à d'autres acteurs sur la stratégie à mettre en œuvre pour préserver durablement l'environnement, en veillant notamment à assurer le suivi de la stratégie et à l'adapter à l'évolution des circonstances. La représentation des entreprises dans les débats politiques consacrés à la transition écologique est une étape importante à cet égard, mais il reste encore à faire pour impliquer pleinement toutes les parties prenantes dans cette transition. Des modèles d'activité durables, permettant aux entreprises d'atteindre leurs objectifs économiques, sociaux et environnementaux, semblent offrir une voie prometteuse dans la mesure où ils intègrent les dimensions environnementales, économiques et sociales de la durabilité.

Au niveau sectoriel, une approche commune permettra à l'ensemble des parties prenantes, y compris la direction et les employés des entreprises, de se préparer aux conséquences du changement climatique sur l'emploi, les compétences et les salaires et de veiller à une transition juste tant dans les secteurs dans lesquels les effectifs doivent être réduits que dans ceux offrant des perspectives de création d'emploi. L'approche consistera notamment à améliorer le fonctionnement et le développement des marchés, des secteurs et des chaînes de valeur verts, sachant que les gains de productivité sont l'un des principaux moteurs de la création d'emplois décents. Il conviendra de s'attaquer à la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes pour veiller à ce que la création d'emplois bénéficie aux femmes, y compris par la mise en œuvre d'une politique de renforcement des compétences.

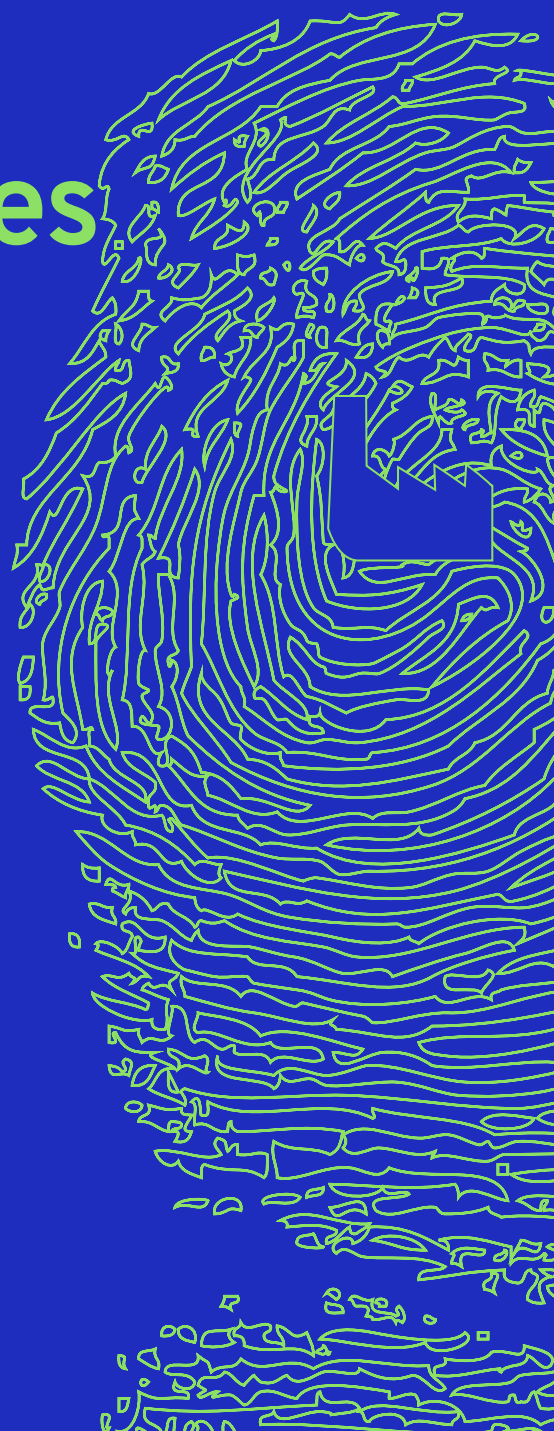
Au niveau microéconomique, une politique visant à promouvoir l'entrepreneuriat vert par la formation des cadres, des interventions techniques et des interventions menées au niveau des entreprises pour faciliter les formalités de certification et l'adoption de processus écologiques serait un pas en avant considérable, qui pourrait être modulé selon le type d'entreprises et de secteurs. Il existe des outils pratiques dont peuvent se servir les employeurs et les travailleurs pour rendre les lieux de travail plus écologiques.

Le rapport montre que l'écologisation des lieux de travail joue un rôle de plus en plus important dans la transition verte des entreprises et constitue un aspect de la vie professionnelle qui revêt une grande importance pour de nombreux travailleurs et employeurs.







La transition écologique et le monde des entreprises




Principaux constats




Les entreprises ont besoin d'un environnement naturel stable, prévisible et sain dans lequel elles peuvent exercer leurs activités afin de pouvoir croître, générer des bénéfices et contribuer à la croissance équitable de l'économie et de l'emploi.




L'environnement naturel dans lequel les entreprises exercent leurs activités est de plus en plus dégradé: l'accumulation de quantités excessives de déchets, la raréfaction des ressources naturelles, le changement climatique, l'intensification des catastrophes naturelles et l'appauvrissement de la biodiversité entravent le développement d'entreprises durables.




Une transition juste vers des économies et des sociétés respectueuses de l'environnement pour tous exige la participation de toutes les parties prenantes, dans le cadre de leurs fonctions respectives. Plus largement, en sus de respecter la réglementation actuelle en matière d'environnement et d'anticiper l'évolution des politiques dans ce domaine, les entreprises gèrent leur empreinte écologique dans le cadre de plans stratégiques visant à saisir de nouvelles opportunités commerciales et préserver leur réputation. Les entreprises sont également attentives aux attentes des consommateurs et des clients, aux pénuries de compétences et aux demandes des travailleurs. L'innovation environnementale est un moteur clé de l'écologisation des entreprises et du maintien de leur compétitivité. Dans certains pays, la reprise au sortir de la pandémie de COVID-19 s'est accompagnée de mesures visant à rendre les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) plus écologiques.




L'écologisation des lieux de travail, c'est-à-dire les lieux dans lesquels les travailleurs exercent leurs activités, revêt une pertinence croissante dans l'écologisation des entreprises. Parmi les mesures prises pour rendre les lieux de travail plus écologiques figure l'adoption de modes de consommation durables sur le lieu de travail, de modes de transport durables vers le lieu de travail et de modalités d'organisation du travail telles que le télétravail.



L'agenda politique adopté pour faire face aux conséquences du changement climatique a étendu la négociation entre les partenaires sociaux au-delà de ses confins traditionnels. Toutefois, les processus de dialogue social se déroulent souvent au niveau national, et leur incidence est minime au niveau local ou à celui de l'entreprise. Le dialogue social vise rarement à aider les entreprises à transformer leurs processus de production pour réduire les émissions et promouvoir des lieux de travail écologiques.



Au niveau microéconomique, les opportunités dont jouissent les MPME, y compris les entités informelles, et les multinationales pour rendre leurs activités plus écologiques diffèrent sensiblement. L'utilisation rationnelle des ressources et la gestion des déchets semblent les outils les plus accessibles aux MPME pour l'écologisation de leurs activités.



Parmi les mesures stratégiques favorables à l'écologisation des entreprises figurent des facteurs macroéconomiques (environnement favorable aux entreprises, politiques environnementales transparentes et inclusives), des politiques sectorielles (développement d'entreprises écologiquement responsables, développement des compétences, dialogue social) et des interventions au niveau microéconomique (mesures visant à soutenir l'utilisation rationnelle des ressources, formation et politique en faveur de l'entrepreneuriat).

► 1.1 Introduction

Les entreprises jouent un rôle moteur dans l'économie en introduisant des changements technologiques, en organisant la production et son acheminement vers les clients et les consommateurs, et en adaptant leur stratégie pour se créer de nouveaux débouchés commerciaux. Elles figurent également parmi les parties prenantes reconnues dans la recherche de solutions au changement climatique. Si les activités économiques de nombreuses entreprises pâtissent des effets de ce changement, elles constituent aussi une source majeure d'émissions et de pollution et contribuent à l'appauvrissement de la biodiversité.

Le présent chapitre passe en revue les défis environnementaux rencontrés par les entreprises de différents secteurs d'activité, tailles et degrés de formalité. Il propose un cadre conceptuel d'analyse de l'écologisation des entreprises et un inventaire des principaux leviers de la transition (intérêts commerciaux et réglementation) ainsi que d'autres facteurs (culture, motivation des propriétaires ou dirigeants des entreprises, dialogue social, technologie et disponibilité des compétences). Ce chapitre montre également que les mesures prises par les entreprises pour réduire leurs émissions sont diverses et qu'elles consistent souvent à rationaliser l'utilisation des ressources et/ou à gérer les déchets. Comme le reste du rapport, ce chapitre met en avant l'écologisation des lieux de travail parmi les différents moyens de rendre les entreprises plus écologiques.



► 1.2 Défis environnementaux rencontrés par les entreprises

Les entreprises ont besoin d'un environnement naturel stable, prévisible et sain pour pouvoir produire et livrer des biens et services (OIT, 2018; CIF-OIT, 2016). Si, dans les secteurs de l'agriculture, de la mine et de l'écotourisme, la production brute des entreprises est directement tributaire des ressources naturelles, celle des entreprises des secteurs de l'alimentation et des boissons, du textile et de la construction dépend indirectement de l'environnement en raison des liens macroéconomiques existants. Toutes ces entreprises sont menacées par la raréfaction croissante des ressources naturelles et par la capacité restreinte de la Terre à absorber les déchets et les émissions de gaz à effet de serre (GES) qu'elles produisent. En outre, le fonctionnement des entreprises dépend directement et indirectement de la fourniture de services écosystémiques (par exemple la pollinisation des cultures, la purification de l'air) qui déterminent la quantité et la qualité des intrants qu'elles utilisent et dont la valeur est très souvent sous-estimée (Costanza *et al.*, 2014).

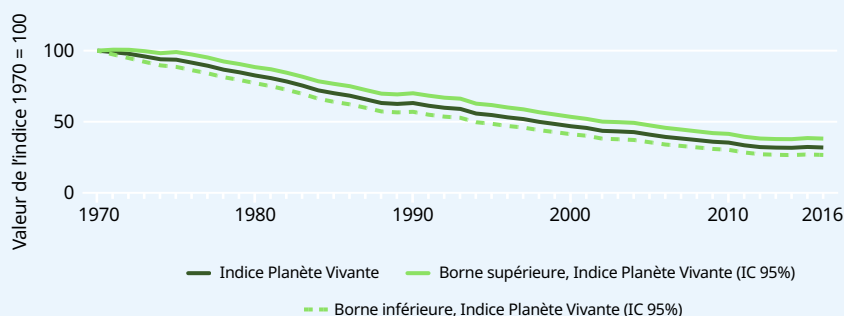
Les entreprises ont besoin d'un environnement naturel stable, prévisible et sain pour pouvoir produire et livrer des biens et services.

Toutefois, l'état du milieu naturel dans lequel opèrent les entreprises est de plus en plus dégradé. Depuis les années 1970, l'empreinte écologique générée par l'activité économique est supérieure à la capacité de la Terre à se régénérer, et dépasse d'au moins 56 pour cent sa biocapacité (WWF, 2020). L'indice Planète Vivante fait apparaître un déclin moyen de 68 pour cent des populations de mammifères, oiseaux, amphibiens reptiles et poissons entre 1970 et 2016 (figure 1.1).

Le coût de l'inaction en faveur de la conservation et de la restauration de la biodiversité est extrêmement élevé car la perte de biodiversité est en grande partie irréversible (PNUE, 2019) et nuit à la santé humaine (Huynen, Martens et De Groot, 2004; WWF, 2020). La gestion non durable des terres forestières ainsi que la dégradation et la fragmentation des forêts contribuent également à la propagation du COVID-19 et d'autres zoonoses (maladies transmises des animaux à l'homme) (Tollefson, 2020).

Entre 2000 et 2018, les émissions totales de GES ont augmenté à l'échelle mondiale, et doublé en Asie et dans le Pacifique (figure 1.2). En outre, le changement climatique accroît l'intensité et la fréquence de phénomènes

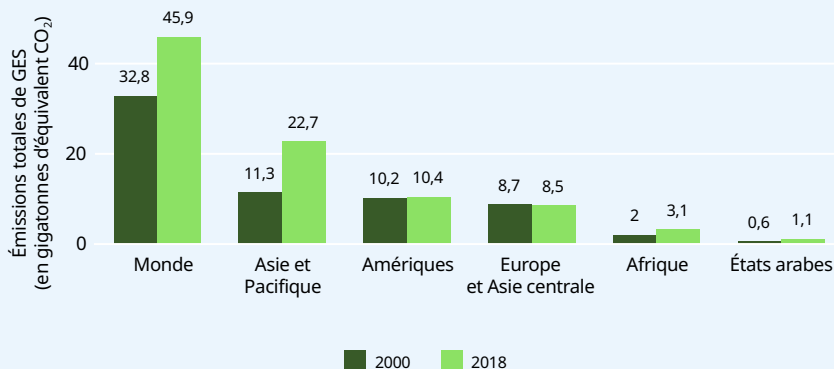
► **Figure 1.1** Indice Planète Vivante mondial 1970-2016



Note: L'indice Planète Vivante mesure les tendances de l'abondance de 20 811 populations représentant 4 392 espèces de vertébrés. Il ne couvre pas toutes les populations d'animaux sauvages mais rend compte de l'évolution de l'abondance des populations suivies au niveau mondial. Les courbes en vert clair représentent les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle de confiance (IC) de l'indice.

Source: Adapté de WWF (2020).

► **Figure 1.2 Émissions totales de gaz à effet de serre, par région, 2000 et 2018**
(en gigatonnes d'équivalent CO₂)



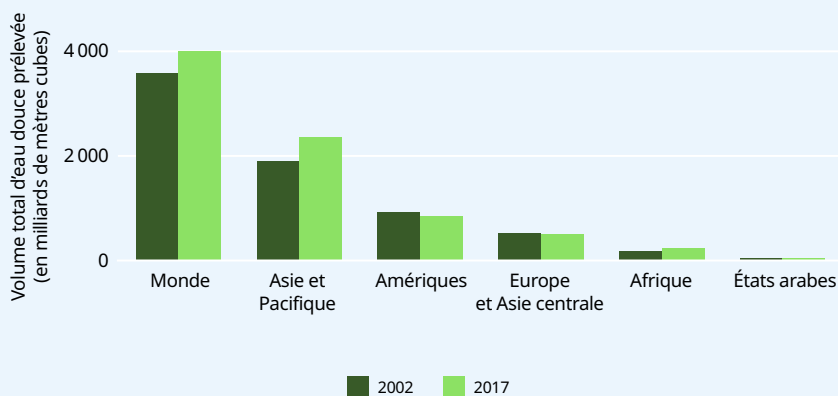
Source: Calculs effectués par le BIT à partir des indicateurs du développement dans le monde.

météorologiques extrêmes tels que les sécheresses, les inondations, l'élévation du niveau de la mer, les vagues de chaleur et les incidents dévastateurs (GIEC, 2014).

Les entreprises doivent s'adapter au changement climatique et à ses effets, parmi lesquels le stress thermique, qui entraînera une perte de productivité de la main-d'œuvre de 2,2 pour cent d'ici à 2030. En effet, les températures très élevées empêchent les travailleurs de s'acquitter de leurs tâches à un rythme normal (OIT, 2019e).

Le manque d'eau représente également un risque croissant pour les entreprises. Deux tiers des plus grandes multinationales du monde déclarent que l'exposition à un risque hydrique pourrait induire de profonds changements dans leur activité, leurs opérations ou leur chiffre d'affaires (CDP, 2016). Au cours du siècle écoulé, la consommation d'eau a augmenté à un rythme plus de deux fois supérieur à la croissance de la population, et le manque d'eau constitue donc l'un des défis les plus urgents du vingt et unième siècle pour la société humaine (Arto, Andreoni et Rueda-Cantuche, 2016).

► **Figure 1.3 Volume total d'eau douce prélevée, par région, 2002 et 2017**
(en milliards de mètres cubes)



Source: Calculs effectués par le BIT à partir du système AQUASTAT.

Les prélèvements d'eau douce sont en hausse partout dans le monde (figure 1.3). On estime qu'environ 78 pour cent des emplois dans le monde dépendent de l'eau (UNESCO, 2016), d'où son importance dans la création et le maintien des emplois.

À l'autre bout du cycle de production, les déchets constituent un secteur d'activité important qui représente 0,6 pour cent du PIB (PNUE, 2011). Toutefois, l'accumulation excessive de déchets génère également des coûts pour les entreprises (entreposage, tri et recyclage) et fait peser un risque important sur les écosystèmes et la santé humaine. La décomposition de la fraction organique des déchets solides est responsable d'environ 5 pour cent des émissions mondiales de GES (Banque mondiale, 2018).

Encadré 1.1 Contexte historique de la participation des entreprises à la protection de l'environnement naturel

La nécessité pour les entreprises d'agir et de proposer des solutions en faveur d'un développement respectueux de l'environnement a été reconnue pour la première fois à la Conférence des Nations Unies sur le développement durable tenue à Rio de Janeiro en 1992 (le «Sommet de la Terre»). La notion d'éco-efficacité y a été consacrée comme moyen permettant aux entreprises de produire des biens et services à des prix compétitifs tout en réduisant les impacts de la production sur l'environnement. Pour les entreprises, l'un des apports majeurs du sommet a consisté à reconnaître comme essentielle leur participation au processus d'élaboration des politiques, en tant que sources d'actions et de solutions clés dans cette transition complexe.

Depuis le Sommet de la Terre, de nombreuses entreprises du monde entier ont compris que les défis liés à l'environnement faisaient peser des risques importants sur leur activité et que l'offre de solutions à ces défis pouvait créer des opportunités commerciales importantes (WBCSD, 2010). Plus récemment, le rôle essentiel du secteur privé dans la réalisation des objectifs de développement durable, en particulier l'objectif 17 sur les partenariats pour la réalisation des objectifs, a été reconnu.

Source: Adapté de CIF-OIT (2016).

Le secteur privé consomme beaucoup d'énergie et de ressources naturelles, émet de grandes quantités de GES et élimine d'importants volumes de déchets. Il est aussi source d'innovation, de savoir-faire, de financement, de perspectives stratégiques et de compétences pour relever les défis environnementaux. On estime que le secteur privé emploie 2,8 milliards de personnes dans le monde, ce qui représente 87 pour cent de l'emploi, les 13 pour cent restants étant pourvus par le secteur public (OIT, 2017)¹.

Au cours des trente dernières années, les pouvoirs publics ont cessé d'assumer seuls la responsabilité de l'action à mener face au changement climatique et à d'autres enjeux environnementaux et la partagent désormais avec la société civile et les organisations de travailleurs, les individus et les entreprises (encadré 1.1). La représentation des intérêts des entreprises et des travailleurs dans les débats d'orientation consacrés à la protection du milieu naturel a été reconnue comme l'un des principes essentiels d'une transition juste. Une transition juste vers l'économie verte crée des emplois décents et repose sur quatre piliers: le dialogue social, la protection sociale, les droits au travail et l'emploi (OIT, 2015). Les politiques publiques de l'environnement reposent de plus en plus souvent sur cette approche, née du constat selon lequel la consultation de toutes les parties prenantes est essentielle à la réalisation de véritables progrès en matière de réduction des émissions de carbone (OIT, 2018).

¹ Le secteur public comprend les services sanitaires et sociaux, l'administration publique et la défense.



© istock / Tempura

► 1.3 L'hétérogénéité des entreprises

Le concept d'entreprise durable reconnaît le rôle moteur de l'entreprise dans la croissance économique, la création d'emploi, la réduction de la pauvreté et la durabilité environnementale (OIT, 2007)². Il désigne les petites, moyennes et grandes entreprises, les multinationales, les entreprises vertes et les entreprises sociales qui concilient leurs propres besoins et intérêts avec ceux des personnes qui travaillent pour elles et, plus largement, avec ceux de la société au sein de laquelle elles opèrent.

Aux fins du présent rapport, les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) désignent des entreprises de moins de 10, 50 et 250 employés, respectivement³. Les grandes entreprises désignent des entreprises de plus de 250 employés.

1.3.1 Grandes entreprises et multinationales

Les grandes entreprises, en particulier les multinationales, ont une empreinte écologique considérable, notamment dans les industries extractives. Ces entreprises doivent anticiper, évaluer et embrasser de nombreuses transformations structurelles, technologiques et juridiques liées à l'évolution de l'environnement. Elles doivent également adapter leurs politiques en matière de ressources humaines. Les grandes entreprises possèdent les moyens humains et financiers nécessaires pour investir et s'engager dans des pratiques respectueuses de l'environnement et

² Une entreprise se définit comme une unité ayant pour activité la production de biens ou de services à des fins de vente ou de troc. Le terme «entreprise» est utilisé au sens large et recouvre également les travailleurs indépendants. Ces activités peuvent s'effectuer à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile du propriétaire de l'entreprise, dans des locaux identifiables ou sans lieu fixe. Il s'ensuit que les indépendants qui sont marchands ambulants, chauffeurs de taxi, travailleurs à domicile, etc. sont tous considérés comme des entreprises. Sous l'angle de l'organisation juridique, une entreprise privée peut être une société, une entreprise non constituée en société ou une institution sans but lucratif (OIT, 2002).

³ Les définitions des catégories de taille d'entreprise reposent souvent sur un ensemble de critères, parmi lesquels, entre autres, la taille des effectifs, le volume des ventes et la quantité de capital investi. À des fins statistiques, le nombre d'employés est un critère pratique et généralement comparable (OIT, 2019a). La définition de MPME et les seuils qui les distinguent des grandes entreprises varient selon les méthodes statistiques et la situation économique des pays. Les seuils supérieurs les plus courants sont 100 et 250 employés, mais d'autres valeurs sont également utilisées par les bureaux nationaux de la statistique.

accéder à un vaste bassin de consommateurs et à de multiples synergies économiques au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. De plus en plus souvent, les avis de recrutement établis par les services des ressources humaines de ces entreprises exigent des compétences dans le domaine de l'environnement (Amrutha et Geetha, 2020). La stratégie en matière de personnel des entreprises confrontées au changement climatique dépend en grande partie de la question de savoir si les compétences vertes dont elles ont besoin sont disponibles sur le marché du travail ou si elles envisagent de former elles-mêmes leur personnel.

Face à l'urgence de la situation climatique, la protection de l'environnement est devenue l'un des critères à l'aune desquels se mesure la réussite d'une grande entreprise, au même titre que ses bénéfices et les engagements sociaux pris dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale (Rodríguez-Gómez *et al.*, 2020). C'est ainsi que plusieurs centaines de grandes entreprises publient des informations sur la transparence environnementale de leur activité et les mesures prises en faveur de la lutte contre le changement climatique, des forêts et de la sécurité hydrique, dans le cadre du Carbon Disclosure Project (CDP)⁴. Des milliers d'autres entreprises communiquent leur bilan carbone au titre du même projet et en réponse aux demandes de parties prenantes situées tout au long des chaînes d'approvisionnement.

Toutefois, certaines initiatives prises par des multinationales ont été taxées d'«écoblanchiment» – autrement dit, de simples effets d'annonce n'ayant conduit à aucune modification tangible de l'activité des entreprises. Cet écoblanchiment pourrait s'expliquer par le caractère exclusivement volontaire de la démarche de responsabilité sociale de l'entreprise (Gatti, Seele et Rademacher, 2019). En outre, le fait que la majorité des multinationales ne fournissent pas d'informations détaillées ne facilite pas l'évaluation de l'impact environnemental de leurs chaînes d'approvisionnement (Lewis, 2016)⁵. Une transition juste pour les grandes entreprises et les entreprises multinationales passe donc par l'écologisation des processus et des extrants tout au long des chaînes d'approvisionnement, et de meilleurs résultats sur le plan social.

1.3.2 Micro, petites et moyennes entreprises

Les MPME et les travailleurs indépendants jouent un rôle essentiel dans la transition vers une économie verte en raison de leur nombre élevé et de leur importance dans le développement économique local (OIT, 2018; OCDE, 2018). Les unités économiques de moins de 50 employés contribuent pour environ 70 pour cent à l'emploi total dans le monde, et sont le principal employeur dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, où elles procurent plus de 90 pour cent de l'emploi total (figure 1.4, graphique A). En Asie du Sud et en Afrique subsaharienne, l'emploi créé par les petites unités économiques représente également plus de 90 pour cent de l'emploi total (figure 1.4, graphique B).

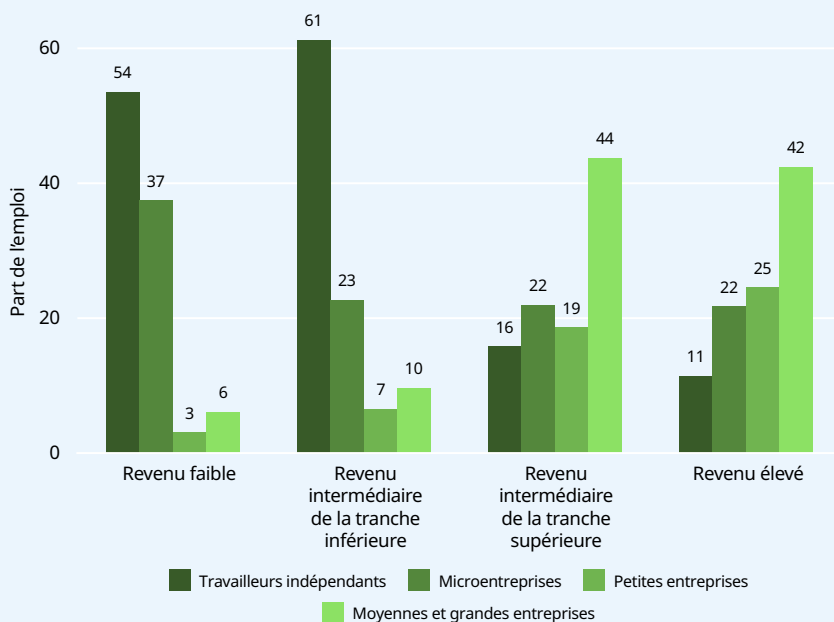
Bien que les émissions produites individuellement par les petites et moyennes entreprises (PME) puissent paraître relativement faibles par rapport à celles des grandes entreprises, leur impact collectif sur l'environnement est important. À titre d'illustration, les PME sont responsables de 64 pour cent de la pollution industrielle totale en Europe et de 53 pour cent des émissions totales de carbone d'origine industrielle en Chine (tableau 1.1).

4 Le Carbon Disclosure Project («projet de divulgation de l'information sur les émissions de carbone») administre le système mondial d'information sur les émissions de carbone pour permettre aux investisseurs, entreprises, villes, États et régions qui le souhaitent de gérer leur impact environnemental.

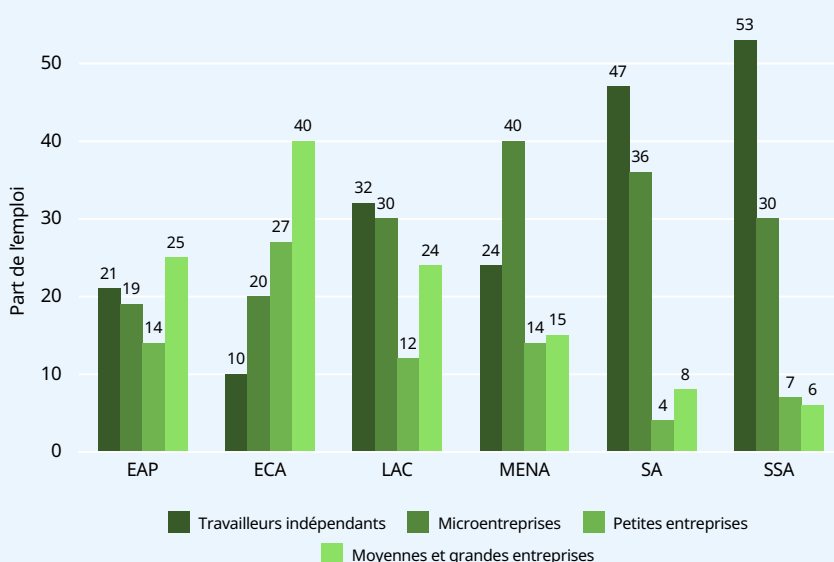
5 Toutefois, les données indiquent que, dans un nombre grandissant de pays – essentiellement, mais pas seulement, des pays à revenu élevé –, la croissance économique ne s'accompagne pas d'une hausse des émissions ou d'une exploitation accrue des ressources (voir OIT, 2018, page 14, figure 1.4). Ce constat tend à confirmer l'idée selon laquelle les entreprises multinationales n'exportent pas massivement leurs activités les plus polluantes.

► **Figure 1.4 Dynamique des entreprises et part de l'emploi par groupe de pays en fonction du revenu des pays et par région**

Graphique A. Part de l'emploi des travailleurs indépendants et des entreprises de différentes catégories de taille, par groupe de revenu des pays (pourcentage)



Graphique B. Part dans l'emploi des travailleurs indépendants et des entreprises de différentes catégories de taille, par région (pourcentage)



Note: Les données proviennent de la base de données du BIT sur l'emploi et la taille des unités économiques alimentée par des enquêtes effectuées auprès des ménages, d'enquêtes sur la main-d'œuvre et d'autres enquêtes similaires réalisées dans les pays. Les 99 pays couverts par la base de données représentent toutes les régions du monde à l'exception de l'Amérique du Nord. Les données ont été collectées entre 2009 et 2018. La catégorie «travailleurs indépendants» désigne la sous-catégorie des «travailleurs indépendants sans salariés». Les «microentreprises» désignent des établissements de 2 à 9 employés ; les «petites entreprises», des établissements de 10 à 49 employés; et les «moyennes et grandes entreprises», des établissements de 50 employés ou plus. En raison de la structure des enquêtes, les moyennes et grandes entreprises ont été regroupées dans une seule catégorie. Régions: EAP = Asie de l'Est et Pacifique; ECA = Europe et Asie centrale; LAC = Amérique latine et Caraïbes; MENA = Moyen-Orient et Afrique du Nord; SA = Asie du Sud; SSA = Afrique subsaharienne.

Source: OIT (2019a).

► Tableau 1.1 Estimation de l'impact environnemental des PME au niveau mondial et dans certains pays

Couverture géographique	Définition de PME	Impact environnemental	Référence
Monde	Varie selon les pays couverts par le jeu de données; le plus souvent, moins de 250 employés	13% de la demande totale d'énergie et un tiers de la consommation totale d'énergie des secteurs de l'industrie et des services	(AIE, 2015)
Union européenne	Moins de 250 employés et chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros et/ou total du bilan annuel inférieur à 43 millions d'euros	64% de la pollution industrielle	(Constantinos <i>et al.</i> , 2010)
Royaume-Uni	Moins de 250 employés	55% de l'énergie consommée par les entreprises en 2016	(BEIS, 2017)
Australie	Moins de 200 employés	29% de la consommation totale d'électricité par les entreprises et 27% de la demande de gaz naturel en 2014-15	(ABS, 2019)
Chine	Moins de 1 000 employés	53% du volume total des émissions de CO ₂ d'origine industrielle en 2010	(Meng <i>et al.</i> , 2018)

Source: Compilation du BIT. En Chine et au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, la définition de PME comprend les microentreprises. Les statistiques de l'Australie et de l'Union européenne se réfèrent aux «PME»; les données concernant l'UE sont fournies selon les définitions respectives des pays.

Les propriétaires de petites et moyennes entreprises sont généralement proches de leurs employés et des communautés locales (Demuijnck et Ngnodjom, 2013; Jenkins, 2006; Perrini, 2006). L'identité des petites entreprises suscite également de fortes aspirations chez leurs créateurs. Malheureusement, l'adoption de pratiques vertes par les PME est entravée par le manque d'accès aux ressources financières et humaines, la méconnaissance des innovations et des nouvelles technologies et la mauvaise application de la réglementation, aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement (Jamali, Lund-Thomsen et Jeppesen, 2017). Les petites entreprises qui opèrent dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre ont moins de possibilités d'investir en faveur de la transition.

Compte tenu de la diversité des PME et des environnements variés dans lesquels elles opèrent, les mesures et les programmes de soutien qui leur sont destinés ne peuvent être les mêmes que ceux visant les grandes entreprises. Les données montrent par exemple que l'intérêt porté par les petites entreprises naissantes aux principes de durabilité procède souvent de motifs autres que la recherche de gains financiers (Rodgers, 2010). Plus l'entreprise est petite, moins il est certain que son propriétaire/dirigeant cherche à en optimiser les bénéfices. Ainsi, toute tentative visant à engager les propriétaires/dirigeants de PME dans une démarche écologique en actionnant l'unique levier de la rentabilité serait inadéquate (Parry, 2012). Globalement, les PME peuvent contribuer à la transition juste grâce à leur intégration au sein des communautés locales, mais rencontrent souvent des difficultés liées au manque d'accès aux technologies, à la formation et aux financements, ainsi qu'à l'absence de représentation et de dialogue social.

Les conditions et les variables qui influent sur le comportement des microentreprises (entreprises de moins de 10 employés) à l'égard de l'environnement sont très différentes. La probabilité qu'une microentreprise agisse d'elle-même en faveur de l'environnement est faible, car la plupart des microentrepreneurs sont peu sensibilisés à l'écologie et disposent de moyens financiers et humains limités. Ils accordent donc à l'environnement un degré de priorité généralement limité dans leur activité, sauf lorsque l'entrepreneur porte un intérêt personnel à la question (Mir et Feitelson, 2007).

1.3.3 Entreprises informelles

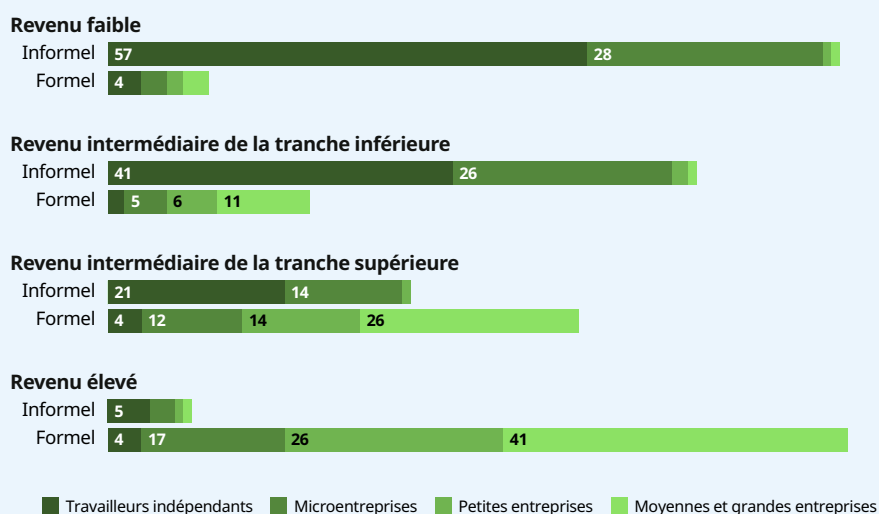
Les microentreprises se caractérisent par un fort degré d'informalité dans de nombreuses régions du monde, en particulier dans les pays à faible revenu et ceux à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (voir figure 1.5)⁶. L'économie informelle est fortement liée au milieu naturel, car une majorité des emplois informels dépend des ressources naturelles. Cette dépendance peut nuire à l'environnement, comme dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, des pêches et de l'exploitation minière (OIT, 2022a). Toutefois, la corrélation entre l'informalité et l'environnement n'est pas toujours négative. En effet, les liens étroits entre les acteurs du secteur informel et les communautés locales permettent la création de réseaux utiles en matière de gestion des ressources, d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets (IIED, 2016).

Étant donné la taille de l'économie informelle dans le monde (voir figure 1.5) et sa forte interdépendance avec l'environnement, il convient, pour parvenir à une transition juste vers la durabilité, d'impliquer les travailleurs et les entreprises de ce secteur et de contribuer à leur transition vers la formalité. Il importe également de prêter une attention particulière à la capacité des économies à absorber les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle, et à renforcer l'aptitude des travailleurs et des entreprises à entrer dans l'économie formelle (OIT, 2021a).

L'informalité prive les entreprises d'accès aux mesures incitatives proposées par les pouvoirs publics (par exemple les aides en faveur de l'efficacité énergétique et les sources de financement vert), exclut les travailleurs de programmes de formation et de développement des compétences, et empêche le dialogue social. C'est pourquoi une transition juste vers la durabilité implique également une transition vers la formalité.

Les stratégies qui favorisent la formalisation et l'action environnementale des entreprises informelles reposent sur des approches intégrées. Elles comprennent: i) des cadres juridiques et politiques au niveau macroéconomique; ii) une politique sectorielle renforcée et un dialogue social sur les compétences, la protection des travailleurs, et la sécurité et la santé au travail (SST) au niveau sectoriel; iii) au niveau de l'entreprise, des procédures d'octroi de licences vertes et d'enregistrement, et des incitations en vue de formaliser et d'adopter des processus verts (OIT, 2022a).

► **Figure 1.5 Répartition de l'emploi par degré de formalité et par taille d'unité économique, et par groupe de pays en fonction du revenu (en pourcentage)**



Source: OIT (2019a).

⁶ L'expression «économie informelle» désigne toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles.

1.3.4 Coopératives et autres modèles de l'économie sociale et solidaire

Les coopératives emploient au moins 279 millions de personnes dans le monde, ce qui représente 9,5 pour cent de l'emploi total (CICOPA, 2017)⁷. Elles offrent des avantages sociaux et sociétaux tels qu'un accès au marché, certains niveaux de protection sociale et la possibilité de constituer des organisations de travailleurs, notamment parmi les groupes de population marginalisés (OIT, 2017).

Elles possèdent également un certain nombre d'avantages concurrentiels dans la production, la fourniture et la distribution de l'énergie. Elles permettent notamment aux communautés d'exercer un contrôle démocratique sur la production et l'utilisation de l'énergie; de créer des emplois locaux; de promouvoir le développement local grâce à l'électrification rurale; et d'offrir des prix raisonnables (OIT, 2013).

Les coopératives d'énergie renouvelable sont très répandues dans le monde, depuis les coopératives rurales d'électricité au Bangladesh et au Costa Rica et les centrales à biomasse au Brésil et en Finlande jusqu'aux coopératives photovoltaïques en Argentine et au Danemark. Les coopératives d'énergie gagnent progressivement du terrain en Allemagne et dans de nombreux autres pays occidentaux (OIT, 2019b).

Encadré 1.2 Le mouvement coopératif dans la gestion des déchets au Brésil

La politique nationale du Brésil sur les déchets solides, adoptée en 2010, reconnaît les déchets comme un bien économique susceptible de générer des emplois et des revenus et de promouvoir le développement durable. Les municipalités brésiliennes sont autorisées à faire appel à des coopératives de ramasseurs de déchets en tant que prestataires privés sans devoir recourir à une procédure d'appel d'offres formelle. Dans la ville de Belo Horizonte, par exemple, des travailleurs ont reconnu que la décision prise par la municipalité d'intégrer leurs coopératives dans le système formel de gestion des déchets avait amélioré leur existence (Dias, 2011).

En 2011, l'État régional de Minas Gerais a lancé le programme de prime au recyclage (Bolsa Reciclagem), qui offre une prime financière aux coopératives en fonction de la qualité et du type de matériaux recyclables collectés et vendus. Ce programme a permis de renforcer l'efficacité de la collecte et d'accroître les revenus des ramasseurs de déchets (Dias, 2016).

Parmi les programmes sociaux consacrés aux déchets électroniques figure Eco Electro. Le programme propose une formation certifiante au tri et au démontage des déchets électroniques au profit des coopératives impliquées dans la gestion des déchets solides, et contribue au développement local par des actions telles que le don d'ordinateurs reconditionnés aux communautés démunies.

Source: Saget, Vogt-Schilb et Luu (2020); OIT (2014).

Dans les zones urbaines, les coopératives jouent un rôle clé dans l'intégration des ramasseurs de déchets de l'économie informelle dans les chaînes formelles de la gestion des déchets, en particulier en Amérique latine et en Asie du Sud (OIT, 2019c). L'exemple du Brésil souligne l'importance de politiques et de réglementations claires en matière de gestion des déchets électroniques intégrant formation et renforcement des capacités pour les populations marginalisées (encadré 1.2).

⁷ Une coopérative est une association autonome de personnes volontairement unies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement.

► 1.4 Facteurs incitant les entreprises à s'engager dans la transition écologique

Les recherches montrent que l'adoption, ou la non-adoption, par les entreprises de mesures favorables à l'environnement dépend de facteurs internes et externes. Parmi les facteurs internes figurent l'accès aux financements verts et la justification économique liée à la production d'extrants verts ou à l'écologisation des processus de production, ainsi que la culture et les normes en matière de gestion. Les facteurs externes comprennent les grands cadres réglementaires et politiques mis en place par les pouvoirs publics et régissant l'activité des entreprises (figure 1.6).

Le dialogue social constitue à la fois un facteur externe, dans la mesure où les avis des partenaires sociaux sont souvent représentés, sous une forme ou sous une autre, dans les débats de politique générale consacrés à la transition juste, et un facteur interne, lorsqu'un dialogue existe au niveau de l'entreprise. Il en va de même pour l'innovation environnementale et la disponibilité des compétences, qui sont en partie exogènes à l'entreprise, mais qui relèvent également de la stratégie entrepreneuriale (figure 1.6).

► Figure 1.6 Facteurs propices à une transition juste pour les entreprises



Source: Compilation du BIT; adapté de DCED (2014).

1.4.1 Réglementation

Dans les économies émergentes comme dans les pays à revenu élevé, le succès de la transition écologique dépend de l'existence d'institutions fonctionnelles (Kemp et Never, 2017). Outre les principes fondamentaux de bonne gouvernance, tels que la capacité des pouvoirs publics à créer, développer et suivre des politiques, il existe d'autres facteurs indispensables à une transition écologique réussie.

Premièrement, le plan de transition doit être communiqué à un stade précoce et élaboré avec la participation des parties prenantes, y compris les investisseurs et les entreprises, les associations professionnelles et les consommateurs.

Deuxièmement, les pouvoirs publics doivent tenir compte de l'évolution des circonstances (commerciales, technologiques et sociales) pour faire en sorte que la transition soit économiquement et socialement acceptable et compenser tout perdant éventuel dans la transition. Les secteurs appelés à disparaître étant souvent les principaux employeurs dans les régions concernées, la représentation des intérêts locaux s'est avérée utile dans des pays tels que la Chine et l'Inde.

Troisièmement, la capacité des pouvoirs publics à contrer l'opposition issue des entreprises traditionnelles du secteur énergétique et celle issue de leurs propres rangs aide à prévenir toute tentative visant à saper la légitimité du plan. En lien étroit avec l'inclusion des parties prenantes dans le processus, les gouvernements doivent aussi réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans les métiers exercés dans les nouveaux secteurs verts de l'économie, dans la mesure où les emplois créés dans ces secteurs tendent à être occupés par des hommes (OIT, 2018; Saget, Vogt-Schilb et Luu, 2020).

La réglementation environnementale peut notamment inclure des instruments non fondés sur le marché tels que des normes environnementales qui limitent la pollution ou introduisent des exigences technologiques. Elle peut aussi comprendre des instruments fondés sur le marché qui majorent les coûts d'opportunité liés aux émissions. Dans les politiques climatiques, ces instruments concernent essentiellement les émissions de GES ou l'efficacité énergétique⁸. Ces deux types d'instruments influencent les processus de production des entreprises, de l'affectation des ressources aux choix technologiques.

Un examen de la littérature consacrée à l'impact de la réglementation environnementale sur la compétitivité des entreprises révèle que celui-ci dépend du niveau de pollution et de l'intensité

énergétique des entreprises (Dechezleprêtre et Sato, 2017). Dans les pays membres de l'Organisation de coopération et le développement économiques (OCDE), une analyse économétrique visant à estimer l'impact du durcissement des politiques environnementales sur la croissance de la productivité au niveau des secteurs et des entreprises a fait ressortir une augmentation passagère de la productivité au sein des entreprises les plus productives, et un ralentissement de la productivité parmi les moins productives (Albrizio, Kozluk et Zipperer, 2017).

En sus des programmes d'incitation proposés par les pouvoirs publics, les bailleurs de fonds internationaux jouent un rôle important dans les pays en développement en encourageant l'adoption de pratiques vertes au sein des entreprises (encadré 1.3).

Encadré 1.3 Le rôle de la coopération pour le développement dans l'écologisation des entreprises

Le programme de subventions SWITCH-Asia (SWITCH-Asia Grants Programme) est un programme financé par l'Union européenne qui vise à soutenir les entreprises dans un grand nombre de secteurs en Asie (efficacité énergétique des sites industriels et des foyers, secteurs de l'agriculture et de la pêche, textiles et cuir, tourisme, logistique et fret) afin de les encourager à adopter des technologies plus propres et des pratiques plus durables.

Le programme finance notamment un projet de développement de technologies de gazéification de la biomasse au Viet Nam (Biomass Gasification Technology – BEST), qui encourage la production et la consommation durables de l'énergie au sein des petites et moyennes entreprises de transformation des aliments dans quatre provinces montagneuses du nord-est du Viet Nam. Grâce au partage des connaissances et au renforcement des capacités, le programme aide les entreprises locales à accéder plus facilement aux chaînes d'approvisionnement des multinationales soucieuses d'instaurer des pratiques écologiques – et meilleures – dans leurs chaînes de valeur.

⁸ Les contributions déterminées au niveau national (CDN) des pays en développement comportent peu de mesures incitatives ciblant les MPME et les PME. Parmi les pays faisant exception à ce constat figure la Jordanie, où les PME bénéficient d'aides à la réalisation d'audits énergétiques et peuvent obtenir des crédits à taux bonifié pour financer les mesures nécessaires pour renforcer leur efficacité énergétique. La CDN de Cabo Verde prévoit des mesures visant à stimuler l'écotourisme et à renforcer la production d'aliments traditionnels issus de l'agriculture biologique.

Les achats publics verts renforcent également la demande de produits verts sur les marchés publics. Le Brésil, par exemple, a instauré des procédures d'appel d'offres spéciales pour les micro et petites entreprises en 2014, et imposé l'octroi de contrats de sous-traitance spécifiques à des micro et petites entreprises satisfaisant à des critères environnementaux. De nombreux autres pays, parmi lesquels le Ghana et les Philippines, encouragent l'achat de biens et services à faible impact sur l'environnement. L'état actuel et l'évolution de la législation sur les marchés publics verts seront analysés de manière plus approfondie au chapitre 2.


S'agissant de l'action menée par les pouvoirs publics pendant la pandémie de COVID-19, la base de données de l'OCDE sur la relance verte offre plusieurs exemples de mesures ciblant simultanément la reprise des MPME et l'amélioration de l'environnement, et d'autres mesures dépourvues de volet écologique. En Estonie, un fonds vert doté d'un budget de 110 millions de dollars des États-Unis a été adopté pour soutenir les investissements des MPME en faveur de la transition écologique. En France, les mesures prises pour favoriser une relance verte ont consisté à soutenir la rénovation des bâtiments dans le secteur tertiaire; à accélérer la transition écologique des artisans, des commerçants et des travailleurs indépendants par le financement de diagnostics et l'offre d'aides et de services à l'appui d'initiatives élaborées par les MPME en faveur de l'environnement; et la mise en œuvre de mesures visant à soutenir les activités de tourisme durable auxquelles participent des MPME. Le plan de relance prévoit une enveloppe de 200 millions d'euros.

1.4.2 Justification économique

Au cours des dernières décennies, de nombreuses entreprises ont pris des mesures allant au-delà des exigences imposées par la législation environnementale, ce qui suppose l'existence d'autres facteurs incitant les entreprises à adopter des pratiques écologiques. Les mesures principales visent à tirer parti des gains financiers offerts par les marchés verts émergents ou à réaliser des économies. Comme en témoigne le nombre de recherches consacrées aux biens durables sur Google, la demande des consommateurs pour des produits respectueux de l'environnement a crû de 71 pour cent entre 2016 et 2020. En produisant davantage avec moins de ressources, les entreprises écologiques peuvent réduire durablement leurs coûts grâce à de nouvelles sources d'économie et accroître leurs marges bénéficiaires. Pour ce faire, elles peuvent par exemple réduire leur consommation d'énergie en rationalisant l'utilisation des ressources et en recyclant les matériaux. La justification économique est donc un facteur de poids dans la décision des entreprises de «passer au vert». La réduction de leur empreinte écologique peut aussi permettre aux entreprises d'accroître leur compétitivité et de s'assurer une croissance résiliente et durable malgré l'impact de la pandémie mondiale (ITC, 2021).

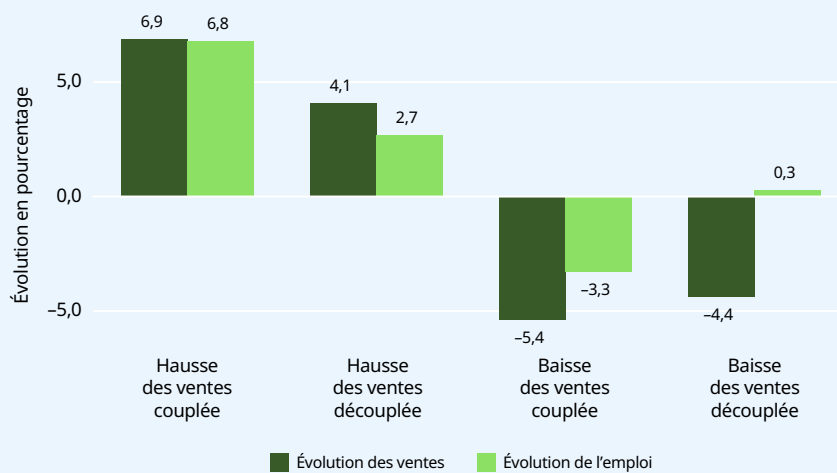
Les données montrent que la réduction des émissions de GES n'induit pas nécessairement des pertes économiques ou une destruction d'emplois, du moins pour les grandes entreprises. Entre 2010 et 2015, les sociétés qui sont parvenues à dissocier la croissance de leurs ventes de leurs émissions de GES ont vu le volume de leurs ventes et de leur emploi progresser de 4,1 et de 2,7 pour cent par an, respectivement (figure 1.7).

La hausse de la productivité de la main-d'œuvre, elle-même induite par l'innovation et le renforcement des compétences, est un autre facteur propice à la transition écologique au niveau de l'entreprise. Premièrement, comme les nouvelles normes environnementales, les nouvelles technologies obligent les entreprises à modifier leurs pratiques organisationnelles selon des modalités qui permettent de renforcer à la fois les connaissances et les compétences du personnel à l'égard des nouveaux processus et donc d'accroître la productivité de la main-d'œuvre, comme en



La justification économique est donc un facteur de poids dans la décision des entreprises de «passer au vert».

► **Figure 1.7 Évolution des ventes et de l'emploi pour les entreprises couplées et découplées entre 2010 et 2015 (en pourcentage)**



Note: Les entreprises qui affichent une hausse des ventes couplée sont celles dont les ventes et les émissions de GES ont augmenté. Les entreprises qui affichent une hausse des ventes découplée sont celles dont les ventes ont augmenté mais dont les émissions de GES ont baissé. Les calculs ont été effectués à partir de données issues du CDP, une enquête permettant aux entreprises qui le souhaitent de déclarer leurs émissions de GES et de partager leur point de vue et leur expérience concernant les politiques et les mesures prises pour réduire leurs émissions.

Source: OIT (2018).

attestent les exemples de la France (Delmas et Pekovic, 2018) et de l'Espagne (García-Marco, Zouaghi et Sánchez, 2020). Deuxièmement, l'engagement des employés est plus fort envers les entreprises qui adoptent des normes environnementales, comme le reconnaissent un nombre croissant de politiques des ressources humaines (Amrutha et Geetha, 2020). Il existe de nombreux exemples d'incitations financières qui contribuent au développement de compétences vertes, notamment au Bangladesh, au Brésil et en Espagne (OIT, 2018), bien que ces compétences continuent à manquer et que l'inégalité des chances persiste dans de nombreux secteurs.

Les entreprises peuvent aussi jouer un rôle essentiel en garantissant un accès équitable au développement des compétences et à la formation et en recrutant des travailleurs nouvellement reconvertis, et peuvent offrir des perspectives de carrière et d'apprentissage dans l'emploi vert. Cette démarche contribuerait à abolir les inégalités structurelles persistantes, y compris la ségrégation professionnelle et les stéréotypes fondés sur le sexe, ainsi qu'à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

La pression exercée par les acheteurs et les consommateurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement peut pousser les entreprises à adopter un modèle d'activité écologique et à tirer profit de la demande croissante de produits verts. L'adoption par les PME de certifications volontaires de gestion, telle que la norme ISO 14001, résulte bien davantage de la pression exercée par les clients et les acheteurs et des évolutions sectorielles que des valeurs personnelles des employeurs et des dirigeants d'entreprise (Johnstone et Hallberg, 2020).

L'existence d'institutions du travail fortes est corrélée à la prise d'engagements, mais pas nécessairement à leur tenue, par les grandes entreprises (Abriata et Delautre, 2020). Pour les entreprises de plus petite taille, la participation aux chaînes d'approvisionnement facilite parfois la transition vers la durabilité économique, sociale et environnementale grâce aux savoir-faire techniques, mais le contrôle de la conformité des sous-traitants peut être problématique. En matière de politique, il a été démontré que le renforcement des capacités des entreprises à appliquer les normes du travail dans les chaînes d'approvisionnement aidait ces dernières à promouvoir le travail décent (OIT, 2016).

1.4.3 Finance verte

La finance verte, ou investissement environnemental, social et de gouvernance (ESG), englobe tous les instruments financiers conçus pour promouvoir la transition vers un développement sobre en carbone, durable et inclusif. Nombre de ces instruments financiers ont été introduits au cours des vingt dernières années, aux niveaux international et national. Les autorités de contrôle contribuent également à cet élan, en imposant de plus en plus souvent des exigences de divulgation de l'information ESG, même en l'absence d'un cadre universellement accepté garantissant une présentation cohérente des données (OCDE, 2021). L'émission d'obligations vertes est passée de 37 milliards de dollars des États-Unis en 2014 à 290 milliards en 2020⁹. Au niveau international, plusieurs cadres fournissent des orientations sur l'identification, l'évaluation et la gestion des risques sociaux et environnementaux liés au financement de projets, tels que les Principes de l'Équateur¹⁰. Au niveau national, la finance verte fait partie des outils les plus couramment utilisés, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, pour financer ou refinancer des projets assortis d'objectifs de performance environnementale. Parmi les volets les plus pertinents de ces outils pour les MPME figurent le remboursement des frais liés à la réalisation d'évaluations indépendantes de la durabilité ainsi que le recours possible à des modalités d'emprunt réservées aux MPME. Les partenariats publics-privés offrent une autre source de financement pour l'écologisation des entreprises (voir encadré 1.4).

En complément de la réglementation, les incitations financières telles que les exonérations fiscales, les subventions et les taux d'intérêt bonifiés peuvent stimuler le processus d'écologisation des entreprises. À titre d'exemple, le gouvernement du Népal a mis en place un dispositif prévoyant le remboursement en espèces des frais liés à l'obtention d'une certification d'agriculture biologique par les producteurs et une exonération fiscale de cinq ans au profit des entreprises spécialisées dans le conditionnement et l'exportation de thé biologique (PNUE, 2013). Dans l'État de l'Uttar Pradesh, en Inde, la politique Mini-Grid («miniréseau électrique») prévoit le versement de subventions à hauteur de 30 pour cent des dépenses d'investissement réalisées par les développeurs de miniréseaux afin d'accélérer l'électrification des zones rurales grâce aux énergies renouvelables (AIE, 2021).

Les organisations internationales de développement accordent plus volontiers des prêts aux banques nationales qu'aux entreprises. Ces banques nationales proposent des crédits aux MPME pour leur permettre d'investir et de mettre leur production en conformité avec les normes environnementales. En Arménie, par exemple, certaines banques proposent des prêts verts destinés à financer des projets d'économie d'énergie (par exemple éclairage à faible consommation d'énergie, isolation thermique, installation de systèmes solaires thermiques), avec le concours du fonds pour la croissance verte en Europe du Sud-Est (Green for Growth Fund for Southeast Europe).

Encadré 1.4 Le Fonds d'investissement africain pour l'agriculture et le commerce

Le fonds d'investissement africain pour l'agriculture et le commerce (The Africa Agriculture and Trade Investment Fund – AATIF) est un partenariat public-privé établi en 2011. Il dessert les MPME des chaînes de valeur locales du secteur agricole et vise également à promouvoir les investissements socialement et écologiquement responsables. Le cadre de viabilité de ce fonds a été élaboré par les pouvoirs publics allemands, la banque de développement KfW et Deutsche Bank en partenariat avec l'OIT et le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et comprend des facteurs sociaux et environnementaux.

Les prêts consentis au titre de ce fonds s'adressent aux MPME. Leur montant est généralement de 5 à 15 millions de dollars des États-Unis, et les délais de remboursement vont jusqu'à douze ans. Les conditions d'éligibilité incluent des engagements en faveur de l'environnement, tels que l'interdiction de pratiquer l'exploitation forestière commerciale dans des zones écosensibles. Depuis 2018, le fonds collecte également des données visant à évaluer l'impact des projets sur la pauvreté.

Source: CFC (2020).

⁹ Voir <https://www.climatebonds.net/market/data/>.

¹⁰ Actuellement, 123 institutions financières, dans 37 pays, ont officiellement adopté les Principes de l'Équateur. Ces institutions financières des Principes de l'Équateur (Equator Principles Financial Institutions – EPFIs) couvrent l'essentiel des emprunts contractés sur les marchés développés et émergents pour financer des projets.

1.4.4 Technologie et compétences

L'innovation est un levier de transformation important au sein des entreprises, qui renforce la compétitivité et la productivité de la main-d'œuvre (OIT, 2017). La perspective d'un durcissement des politiques environnementales fait souvent craindre pour la compétitivité des entreprises. L'un des moyens dont disposent les entreprises pour rester compétitives consiste précisément à innover dans ses processus, ses produits, son marketing ou sa structure organisationnelle. Globalement, l'innovation se traduit par des améliorations pour les entreprises et pour les travailleurs. Les entreprises innovantes sont plus productives, créent davantage d'emplois, emploient davantage de travailleurs qualifiés et recrutent plus de femmes (OIT, 2017).

S'agissant de l'innovation environnementale, il a été suggéré que de nouvelles réglementations pourraient renforcer la productivité en induisant une évolution des processus de transformation ou une réaffectation des ressources au sein des entreprises. Cette théorie est connue sous le nom d'hypothèse de Porter. Des données récentes issues de pays de l'OCDE confirment que des politiques environnementales plus strictes sont associées à des gains de productivité pour les entreprises les plus productives, et à une baisse de la productivité pour les entreprises les moins productives (OCDE, 2021). Il importe toutefois de préciser qu'aucun secteur ne voit la croissance de sa productivité diminuer à mesure que les politiques environnementales se durcissent.

Une méta-analyse consacrée aux effets de la réglementation environnementale sur la compétitivité a mis en lumière des résultats hétérogènes au niveau des entreprises et des résultats globalement positifs au niveau des pays (Cohen et Tubb, 2018). Au sein de l'Union européenne (UE), l'innovation environnementale devrait permettre de rationaliser l'utilisation des ressources et de réduire les émissions de carbone de manière significative, en particulier si l'innovation s'accompagne de changements organisationnels (EEA, 2020). L'innovation environnementale semble également bénéfique au niveau national, dans la mesure où les pays qui réduisent leurs émissions par secteur tendent à s'industrialiser davantage (ONU, 2015).

Dans l'UE, les politiques publiques stimulent fortement l'innovation environnementale dans certains secteurs tels que l'énergie. De plus, l'innovation environnementale et la transformation organisationnelle contribuent à la réduction des émissions de carbone; les changements au sein des organisations sont aussi importants que l'innovation dans la plupart des secteurs, et ils jouent souvent un rôle moteur dans le développement technologique (Borghesi *et al.*, 2015). Toutefois, il semble que les différents volets complémentaires de la stratégie (innovation, processus de gestion, structure) qui permettent aux entreprises d'améliorer leurs performances et la productivité de leur main-d'œuvre soient essentiellement mis en œuvre dans des secteurs industriels très spécifiques (Gilli, Mancinelli et Mazzanti, 2014).

Les entreprises jouent un rôle crucial dans le développement de compétences vertes qui répondent aux besoins du marché du travail en aidant à identifier les manques de compétences et à élaborer de nouveaux programmes de formation (OIT, 2019d). À cet égard, certains pays ont tenu compte des incidences de leurs politiques climatiques sur les besoins de compétence à combler pour assurer la bonne exécution de ces politiques, en particulier dans des secteurs prioritaires tels que les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique (OIT, 2018).

Toutefois, la plupart des pays n'ont toujours pas intégré le développement des compétences dans leurs politiques environnementales, en particulier dans les secteurs autres que l'énergie. Rares sont ceux à s'être dotés d'organismes chargés de plancher sur les compétences nécessaires à la transition écologique, et les employeurs ainsi que, plus encore, les syndicats sont souvent absents des débats consacrés à cette question.

Les politiques de développement des compétences devraient également accorder une attention particulière à l'égalité des chances, puisque les emplois détruits et les emplois créés sont souvent dominés par les hommes. Toutefois, la cohérence des politiques s'est renforcée au cours des quinze dernières années, en particulier pour ce qui est de l'identification des compétences requises et de la formation professionnelle (OIT, 2019d). À mesure que la transition générera de nouveaux métiers, la définition des compétences et de l'expérience requises, ou «certification» des nouveaux emplois, occupera une place accrue dans les politiques de renforcement des capacités et la transition juste.



© istock / Rawf8

Les entreprises, en particulier les plus grandes, doivent envisager de dispenser à leur personnel les formations nécessaires à l'acquisition de compétences vertes indisponibles sur le marché du travail. Pour les entreprises de taille plus modeste, d'autres interventions telles que le renforcement des capacités technologiques et le partage d'informations jouent un rôle important dans la sensibilisation à l'environnement et l'adoption de pratiques écologiques. Au Ghana et au Nigéria, la formation semble contribuer de manière importante à l'adoption de politiques respectueuses de l'environnement par les entreprises (Efobi *et al.*, 2019).

1.4.5 Culture et normes

Partout dans le monde, les pouvoirs publics déploient des efforts importants pour renforcer les connaissances et la sensibilité des étudiants et du grand public à l'égard des questions environnementales. L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a récemment publié un rapport sur l'environnement dans l'éducation (UNESCO, 2021). Ce rapport, qui s'appuie sur des enquêtes menées auprès d'experts et d'enseignants, examine le niveau d'intégration des questions environnementales dans les plans de développement et les politiques éducatives des pays. La tendance observée entre 1950 et 2011 dans les 50 pays étudiés est positive: la protection et la dégradation de l'environnement figurent en tête des thèmes abordés dans les manuels scolaires.

Au niveau de l'entreprise, des données qualitatives font ressortir l'importance des cultures, des valeurs et des normes dans les décisions des entrepreneurs, en particulier les propriétaires/dirigeants de petites entreprises, sur la protection de l'environnement. Plusieurs MPME vertes britanniques ont identifié leur culture d'entreprise écoresponsable comme le principal facteur les ayant conduites à adopter un modèle d'activité circulaire (Rizos *et al.*, 2016). Auteurs d'une étude sur des MPME de Bosnie-Herzégovine, Silajdžić, Midžić Kurtagić et Vučijak (2015) ont conclu que les principaux facteurs ayant incité les entreprises à devenir plus écologiques étaient les motivations personnelles du propriétaire/dirigeant, la situation géographique et une vision de l'avenir centrée sur la durabilité.

1.4.6 Dialogue social

À un niveau plus vaste, les partenaires sociaux ont pris part au débat politique consacré à la transition juste dans de nombreux pays au cours de la période qui a précédé la signature de l'Accord de Paris, et au-delà. Les institutions de dialogue social et les partenaires sociaux disposent toutefois de moyens limités pour assurer la jonction entre le niveau national, où sont définies les grandes orientations politiques, et le niveau local et celui de l'entreprise, où sont mises en œuvre les mesures.

On trouvera ci-après un aperçu des principaux résultats d'une étude documentaire qui visait à mesurer l'influence réelle d'un mécanisme tripartite institutionnalisé, à savoir les institutions nationales de dialogue social, sur les pratiques et politiques en faveur d'une transition juste dans 17 pays¹¹. Deux dimensions ont été prises en compte dans le cadre de cet exercice: en premier lieu, la capacité des institutions de dialogue social et des institutions tripartites à participer aux débats d'orientation, initiatives et politiques sur la transition juste en définissant les priorités ou en livrant leur analyse; en second lieu, la capacité des institutions de dialogue social et des partenaires sociaux à rapprocher le niveau national et le niveau local ou celui de l'entreprise.

En sus du dialogue social tripartite, le dialogue social bipartite et la négociation collective offrent aux travailleurs et aux employeurs des moyens de parvenir à des solutions mutuellement convenues pour une transition juste, le plus souvent sur les conditions de travail et les modalités d'emploi. Cependant, dans une étude mondiale récente consacrée à la négociation collective, moins d'un quart des accords examinés faisait référence à la transition écologique (OIT, 2022b).

La capacité des institutions nationales de dialogue social à influencer les débats sur la transition juste

Les approches relatives à la transition juste prennent diverses formes allant de mesures ciblées telles que la création d'emplois, l'offre de formations et la protection des travailleurs licenciés à de nouvelles stratégies de développement déployées aux niveaux local et national (Saget, Luu et Karimova, 2021). La capacité des institutions nationales de dialogue social à influencer les débats sur la transition juste dépend non seulement du mandat de ces institutions, mais aussi de la gouvernance de la transition juste (tableau 1.2).

Au sein d'une approche multipartite fondée sur le dialogue social (tableau 1.2, troisième colonne), la transition juste fait intervenir une vaste palette d'acteurs, parmi lesquels les entreprises, les communautés locales, les consommateurs, les travailleurs et les syndicats. Leur contribution à la conception et à la mise en œuvre d'une transition juste peut recouvrir différentes formes allant de la participation via des plateformes en ligne à un rôle plus institutionnalisé au sein d'organismes ad hoc créés aux niveaux national, régional ou local. Dans certains cas, l'approche multipartite ne repose pas sur le dialogue social (tableau 1.2, deuxième colonne). Lorsque la gouvernance de la transition juste est assurée par les pouvoirs publics, les plans relatifs à la transition juste répondent à des initiatives publiques, faisant le plus souvent intervenir des groupes d'experts et laissant place à une participation limitée voire inexistante d'autres acteurs de la société civile (tableau 1.2, première colonne).

S'agissant du rôle du dialogue social, la participation des partenaires sociaux peut présenter différentes formes (voies formelles, y compris les institutions nationales de dialogue social, ou réunions et comités ad hoc informels) et degrés d'intensité (de l'information à la consultation ou la négociation).

¹¹ La section consacrée au dialogue social s'appuie sur Molina Romo (2022).

► **Tableau 1.2 Gouvernance de la transition juste et capacité des institutions de dialogue social**

		Gouvernance de la transition juste		
		Assurée par les pouvoirs publics	Multipartite	Multipartite fondée sur le dialogue social
Rôle des institutions nationales de dialogue social	Inexistant	Australie (national), Chili	Australie (local)	Canada, Nouvelle-Zélande
	Limité	Colombie, Indonésie, Kirghizistan, Mexique, République de Corée	Argentine, Slovénie	Guinée, Sénégal
	Important			Afrique du Sud, Espagne, Irlande, Pays-Bas

Source: Molina Romo (2022).

Coordination du dialogue social

La nécessité de coordonner l'action entre les différents niveaux (national, sectoriel, régional, local et entreprise) est un thème récurrent du débat consacré à la transition juste. La coordination du dialogue social dans les processus visant à garantir une transition juste joue donc un rôle essentiel.

Ainsi, une série de séminaires a été organisée dans la Latrobe Valley, une région de l'Australie fortement affectée par la fermeture de centrales électriques au charbon. Ces rencontres ont réuni les secrétaires nationaux et locaux des principaux syndicats de la région, des membres d'associations locales et des représentants de l'État afin de débattre de l'avenir de la région. Dans le même ordre d'idées, en Nouvelle-Zélande, l'unité chargée de la transition juste veille à ce que les régions bénéficient d'un soutien en matière de planification et de gestion des répercussions sociales, économiques et environnementales de la transition. L'unité appuie actuellement l'élaboration de deux plans dans les régions de Taranaki et de Southland. En République de Corée, des organismes locaux ont élaboré des plans régionaux pour la croissance verte et créé des comités régionaux sur la croissance verte, dans le cadre d'une approche multipartite.

Thèmes et politiques du dialogue social liés à l'écologisation des lieux de travail

Parmi les 17 pays étudiés, le dialogue social sur l'écologisation des lieux de travail semble porter davantage sur le processus de production et la réduction des émissions et, plus rarement, sur la reconversion, la mobilité fonctionnelle et la souplesse ainsi que l'organisation du travail, en sus des sujets habituels (compétences, protection sociale et création d'emplois). Les thèmes du dialogue social dépendent également du type de risque climatique auquel les pays sont confrontés et des stratégies adoptées pour y parer.

Changement climatique. Un premier groupe de pays est confronté à un risque élevé dû aux effets du changement climatique. Il se compose de l'Argentine, de la Guinée, de l'Indonésie et du Kirghizistan. Les perspectives de développement de ces pays étant fortement entravées par le changement climatique, le dialogue social porte essentiellement sur des problématiques plus vastes et, dans une moindre mesure, sur les questions relatives à la juste transition des entreprises.

En Indonésie, par exemple, la question du changement climatique fait l'objet d'une attention accrue dans l'agenda politique, car les nombreuses îles qui composent le pays, et sa dépendance à l'égard des activités primaires (agriculture et pêche) et du tourisme, le rendent particulièrement

vulnérable aux effets du changement climatique. Bien que certaines discussions de haut niveau aient été consacrées à la transition juste, elles n'ont pas toujours débouché sur des politiques ou des programmes concrets permettant de relier les stratégies de réduction des émissions de carbone et les marchés du travail.

Décarbonation. Un deuxième groupe de pays composé de l'Australie, du Canada, du Chili, de la Colombie, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande, du Sénégal et de la Slovénie se concentre sur la gestion des effets de la décarbonation et sur la nécessité de développer de nouveaux secteurs et activités dans les régions touchées par la fermeture de centrales électriques. La présence du Chili dans ce groupe est due à l'importance de son secteur minier et à l'impact de ce dernier sur l'économie et l'environnement. Jusqu'à présent, les initiatives de transition écologique ont surtout porté sur la décarbonation et sur les retombées de la fermeture de centrales électriques à charbon sur l'emploi et l'économie. Une commission pour la décarbonation a été établie; elle rassemble des représentants d'entreprises et d'autres acteurs de la société civile.

Processus de production. Un troisième groupe composé notamment de l'Afrique du Sud, de l'Irlande et des Pays-Bas s'est doté de politiques qui, en sus de lutter contre le changement climatique, aident les entreprises à transformer leurs processus de production pour réduire les émissions et promouvoir des lieux de travail écologiques. Au sein de l'échantillon de pays étudiés, l'accord vert tripartite adopté par l'Afrique du Sud en 2011, qui précise les engagements de chacune des trois parties, offre l'une des meilleures illustrations du rôle du dialogue social dans la promotion de lieux de travail respectueux de l'environnement.

Syndicats et négociation collective. En dehors de l'échantillon de pays étudiés, les données sur le rôle des syndicats dans le processus d'écologisation des entreprises sont rares, exception faite d'Antonioli et Mazzanti (2017) qui proposent une analyse de 555 PME (entreprises de plus de 20 employés) italiennes du secteur manufacturier. À elle seule, la présence d'un syndicat au sein d'une entreprise ne suffit pas à stimuler l'innovation environnementale. Il existe toutefois une corrélation positive entre la négociation collective sur les décisions stratégiques en matière d'innovation et la probabilité que l'entreprise adopte une politique d'innovation verte.

► 1.5 Mesures visant à l'écologisation des entreprises

1.5.1 Cadre conceptuel pour l'écologisation des entreprises

L'écologisation des entreprises passe par l'écologisation des extrants et/ou des processus (CIF-OIT, 2016; OCDE, 2018). La prise en compte explicite de l'écologisation des lieux de travail contribue à l'objectif général visant à rétablir la santé du milieu naturel (figure 1.8).

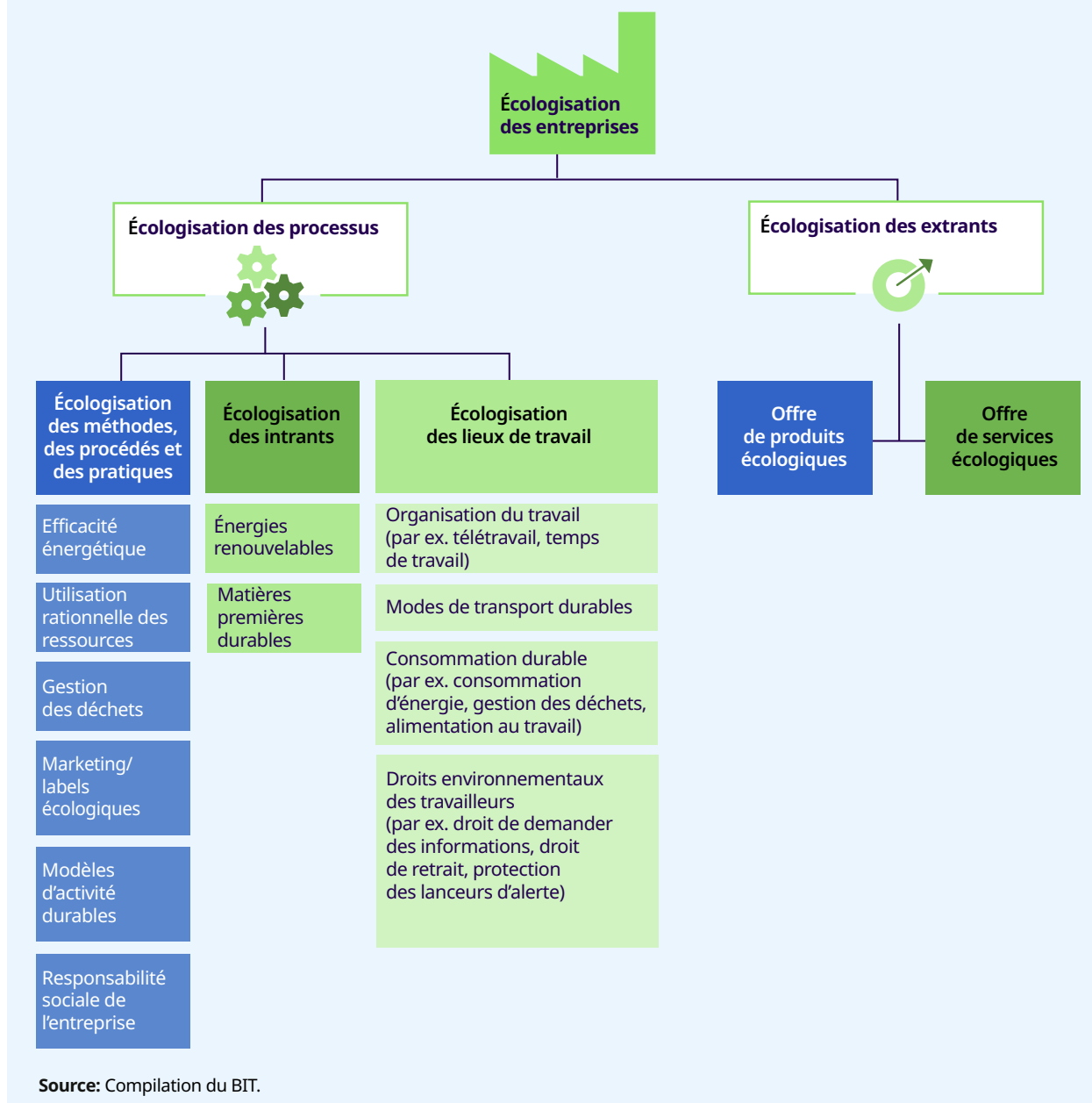
Les extrants verts sont des extrants produits par l'entreprise et contribuant directement à la réduction des émissions de carbone. Les panneaux photovoltaïques en sont un exemple.

L'écologisation des processus désigne l'écologisation des méthodes, des procédés et des pratiques, ainsi que celle des intrants et des lieux de travail (troisième ligne des première, deuxième et troisième colonnes de la figure 1.8 respectivement).

Plusieurs éléments concourent à l'écologisation des lieux de travail, parmi lesquels la consommation durable sur le lieu de travail, l'organisation du travail et le télétravail, ainsi que les modes de transport durables. Les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'utilisation

La prise en compte explicite de l'écologisation des lieux de travail contribue à l'objectif général visant à rétablir la santé du milieu naturel.

► Figure 1.8 Mesures d'écologisation pour une transition juste au niveau de l'entreprise



rationnelle des ressources et la gestion des déchets sont d'autres leviers essentiels de l'écologisation des méthodes, des procédés et des pratiques (figure 1.8)¹².

Le cadre analytique relatif à l'écologisation des entreprises est exposé en détail au chapitre 1. Le chapitre 2 propose une analyse du cadre juridique qui entoure l'écologisation des lieux de travail dans plusieurs pays, ainsi que d'autres types de réglementation qui revêtent une pertinence particulière pour les grandes entreprises et les MPME et qui concernent, en particulier, les marchés publics verts et les modèles d'activité durables. Le chapitre 3 offre une estimation du nombre d'entreprises qui agissent pour rendre leurs processus plus écologiques et produire des extrants verts, et des effets possibles de l'adoption de processus verts sur l'emploi.

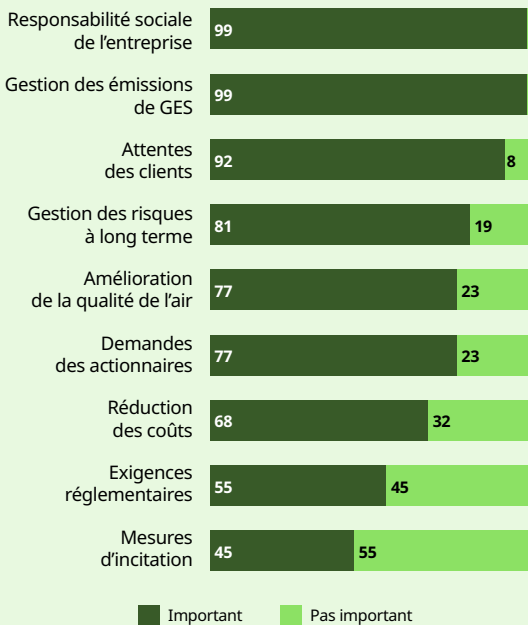
¹² La catégorie «écologisation des lieux de travail» recoupe en partie les deux autres catégories intitulées «écologisation des méthodes, des procédés et des pratiques» et «écologisation des intrants». Par exemple, la gestion des déchets englobe à la fois la gestion des déchets issus du processus de production et celle des déchets produits par les travailleurs sur le lieu de travail.

Encadré 1.5 L'initiative RE100

RE100 est une initiative collaborative qui rassemble plus de 260 grandes entreprises dont l'engagement consiste à consommer une énergie «100 pour cent renouvelable». En 2020, près de la moitié (47 pour cent) des adhérentes à l'initiative ont utilisé plus de 50 pour cent d'électricité d'origine renouvelable. Certaines entreprises ont progressé tandis que d'autres rencontrent des difficultés liées à la présence d'obstacles réglementaires, aux coûts, au manque de certification des sources d'énergie et aux frais d'obtention des certificats.

Plusieurs facteurs incitent les entreprises à franchir le pas des énergies renouvelables (figure 1.9). Les plus fréquemment cités sont: i) la réduction des émissions de GES et ii) la responsabilité sociale de l'entreprise (99 pour cent des participants déclarent que ces deux facteurs ont joué un rôle important dans leur transition vers les énergies renouvelables). Les mesures incitatives ne sont importantes que pour 45 pour cent des participants, ce qui tend à indiquer que ce sont les forces du marché, et non les politiques, qui motivent ces entreprises à recourir aux énergies renouvelables (CDP et Climate Group, 2020).

► **Figure 1.9 Facteurs ayant incité les participants à l'initiative RE100 à recourir à l'électricité renouvelable en 2020**



Source: CDP et Climate Group (2020).

Les entreprises qui participent à l'initiative RE100 déclarent influencer sur le passage de leurs fournisseurs aux énergies renouvelables. Les contrats fournisseurs représentent un tiers de la consommation totale d'énergie renouvelable des entreprises RE100 (CDP et Climate Group, 2020).

À partir de six cas de pays, le chapitre 4 examine de quelles manières les entreprises ont renforcé leur place dans les cadres juridiques des pays soucieux de rendre leurs économies et leurs sociétés durables. Le chapitre 5 offre une perspective similaire en examinant de manière plus générale l'écologisation de MPME dans le cadre de la relance post-COVID-19, à partir d'enquêtes qualitatives menées dans quatre pays – l'Afrique du Sud, la Colombie, le Kirghizistan et la République de Corée.

1.5.2 Exemples de mesures d'écologisation des entreprises

Énergies renouvelables

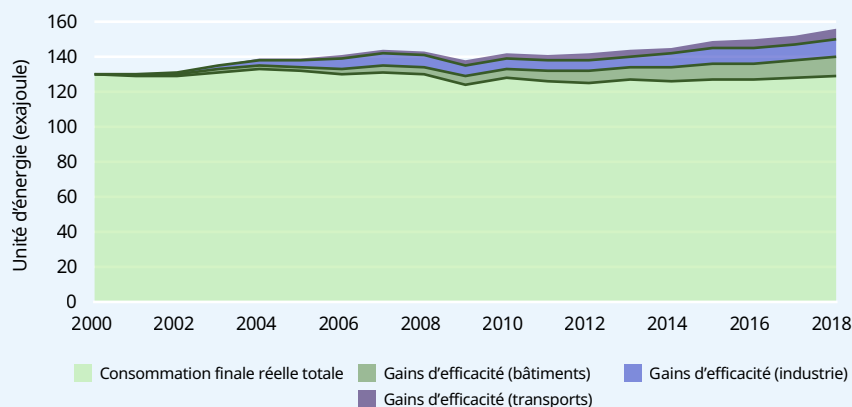
Le recours aux énergies renouvelables, telles que les énergies solaire, éolienne, géothermique, hydraulique, océanique et la biomasse, ouvre la voie vers une économie décarbonée. Toutefois, en 2018, la demande des entreprises en électricité d'origine renouvelable ne représentait que 3,5 pour cent de la demande totale d'électricité dans les secteurs commerciaux et industriels (IRENA, 2018). L'adoption des énergies renouvelables par les MPME est plus limitée, aussi bien dans les économies développées que dans les économies en développement – par exemple en Allemagne (Rahbauer *et al.*, 2016) et au Nigéria (Adepoju et Akinwale, 2019). Le modèle privilégié par les entreprises en matière d'énergies renouvelables est l'autoproduction: les entreprises produisent leur propre énergie sur place, par exemple en installant des panneaux solaires.

Partout dans le monde, de grandes entreprises prennent des mesures pour remplacer les combustibles fossiles par des énergies renouvelables, comme l'illustre l'initiative RE100 (encadré 1.5). Parmi les obstacles rencontrés par les MPME pour accéder aux énergies renouvelables figurent des contraintes financières, un manque de compétences et de formation, et des entraves réglementaires.

Efficacité énergétique

Les gains d'efficacité énergétique enregistrés par les pays membres de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) depuis 2000 ont permis de réaliser des économies d'énergie d'environ 20 pour cent en 2018 (AIE, 2020a). Le secteur industriel représente 42 pour cent de ces économies; le secteur de la construction, qui recouvre toutes les activités

► **Figure 1.10 Estimation des économies réalisées dans la consommation énergétique finale des pays de l'AIE, 2000-2018**



Note: L'AIE compte 31 États membres, dont les pays de l'UE, les États-Unis, le Royaume-Uni, la Suisse et la Türkiye.

Source: AIE (2020a).

énergétiques liées aux secteurs résidentiel et commercial, y contribue à hauteur de 38 pour cent et les 20 pour cent restants proviennent du secteur des transports (figure 1.10).

Le premier pas vers l'efficacité énergétique consiste souvent à réaliser un audit énergétique, puis à introduire des changements dans l'organisation de la production. L'audit et les mesures énergétiques aident à déterminer à quelles étapes du processus de production il est possible d'économiser de l'énergie et d'apporter des améliorations. Dans la plupart des pays en développement, la réglementation impose aux grandes entreprises d'effectuer des audits énergétiques; pour les MPME, la démarche reste souvent facultative (voir chapitre 2).

Les changements au sein de l'organisation des entreprises peuvent consister à former les travailleurs aux méthodes permettant d'économiser l'énergie, à désigner un travailleur ou une équipe responsable de gérer l'efficacité énergétique, et à mettre en place des mesures incitant le personnel à améliorer l'efficacité énergétique. Les MPME ont moins tendance à opérer de grandes transformations et privilégient des mesures plus simples consistant, par exemple, à éteindre les équipements inutilisés ou à affecter des membres de leur personnel à la gestion de l'efficacité énergétique.

Les progrès technologiques jouent également un rôle prépondérant dans l'adoption de mesures d'efficacité énergétique par les entreprises (Segarra-Blasco et Jové-Llopis, 2019). Toutefois, ces progrès s'appliquent souvent moins aux PME. Pour promouvoir l'amélioration de l'efficacité énergétique, les mesures devraient viser à renforcer la sensibilité des entreprises, en particulier les MPME, à la question environnementale.

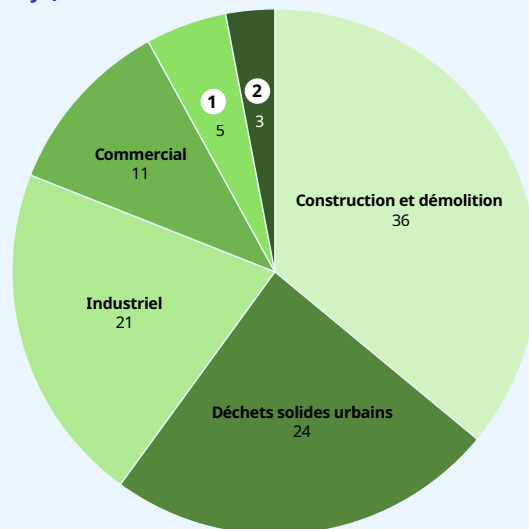
Réduction des déchets et transition vers une économie circulaire

La part des déchets générés par les entreprises au niveau mondial est importante. Selon une étude du PNUE (2015), dans les pays de l'OCDE, 76 pour cent des déchets proviennent des entreprises, et 24 pour cent sont produits par les ménages (déchets solides urbains) (figure 1.11)¹³. La gestion des déchets offre donc un grand potentiel pour atténuer les effets du changement climatique.

Une meilleure gestion des déchets solides permettrait notamment de réduire les émissions mondiales de GES de 10 à 15 pour cent (PNUE, 2015).

¹³ Les déchets commerciaux et industriels sont les déchets générés par les entreprises indépendamment de leur taille. Le flux de déchets commerciaux et industriels se compose de déchets de composition similaire aux ordures ménagères, de produits chimiques et de produits composites. Dans certains pays, les déchets commerciaux et industriels sont partiellement ou entièrement couverts par la définition des déchets urbains; dans d'autres pays, les déchets commerciaux et industriels constituent une catégorie à part entière (Woodard, 2020).

► **Figure 1.11 Part des déchets par source de production dans les pays de l'OCDE en 2014 (en pourcentage)**



- 1 Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution
2 Production d'énergie

Note: Les données relatives aux pays de l'OCDE servent d'indicateur indirect faute de données suffisantes pour le reste du monde. Toutes les données excluent les déchets issus de l'agriculture, de la foresterie et des industries extractives. Lorsque la base de données de l'OCDE présentait des lacunes importantes pour une catégorie particulière de données dans un pays déterminé, d'autres sources ont été utilisées (à l'aide de la base de données principale du centre de gestion de l'environnement (Environmental Management Centre - EMC) constituée pour la publication intitulée *Global Waste Management Outlook*), ou une estimation a été réalisée.

Source: PNUE (2015).

Le recyclage ou l'utilisation des déchets dans le cycle de production, et la vente des déchets à une autre entreprise, font partie des mesures les plus utilisées. D'autres gains sont possibles en adoptant une approche économique globale et circulaire de la gestion des déchets (Romero-Hernández et Romero, 2018). La transition vers une économie circulaire pourrait permettre la création nette de 6 millions d'emplois en 2030 (OIT, 2018). Les principes de l'économie circulaire consistent à optimiser l'utilisation des intrants et la production des extrants grâce à la réutilisation des matériaux, l'allongement de la durée de vie des biens, la refabrication et le recyclage pour créer une sorte d'économie en boucle dans laquelle de nouvelles activités sont alimentées par des produits rejetés/mis au rebut.

Le modèle d'économie circulaire abaisse les coûts liés à l'achat d'intrants, améliore la satisfaction des clients, réduit la complexité des produits et facilite la gestion du cycle de vie des produits. Le durcissement de la réglementation (chapitre 2) et la pression des consommateurs devraient pousser les entreprises à adapter encore davantage leurs stratégies de gestion des déchets.

Plusieurs grandes entreprises ont déjà commencé à adopter des stratégies d'économie circulaire (Romero-Hernández et Romero, 2018). En Europe, 45 pour cent des déchets produits par les grandes entreprises sont revendus, contre 25 pour cent seulement s'agissant des MPME¹⁴. La gestion des déchets et l'utilisation rationnelle des ressources semblent néanmoins les outils les mieux adaptés aux MPME pour rendre leurs activités plus écologiques. Comme pour la gestion de l'efficacité énergétique, les premières étapes vers l'adoption d'une économie circulaire consistent à dresser un inventaire des déchets et à déterminer la meilleure formule pour en assurer la gestion.

¹⁴ Disponible à l'adresse <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/48589/en>.

La gestion des déchets et l'utilisation rationnelle des ressources semblent les outils les mieux adaptés aux MPME pour rendre leurs activités plus écologiques.

Consommation d'aliments durables sur le lieu de travail

La plupart des travailleurs prennent au moins un repas principal pendant leurs heures de travail. Il est donc important de leur donner accès à des aliments et à de l'eau potable sur leur lieu de travail (encadré 1.6). Cependant, au cours de ces dernières années, la commande en ligne de plats à emporter s'est imposée comme le principal mode de consommation d'aliments sur le lieu de travail dans de nombreuses villes du monde. S'ils offrent une solution pratique pour les travailleurs, les services de livraison de nourriture peuvent nuire à la durabilité environnementale, non seulement en raison des déchets alimentaires et des emballages qu'ils génèrent (Li, Miroso et Bremer, 2020; Sharma *et al.*, 2021), mais aussi des quantités de carburant qu'ils consomment puisque, dans de nombreux espaces urbains, les livraisons s'effectuent à moto ou en scooter.

Les conditions de travail des livreurs posent également question, en particulier leur niveau de rémunération et le manque fréquent de protection sociale adéquate et de sécurité au travail (OIT, 2021b).

Encadré 1.6 L'alimentation au travail: durabilité environnementale et SST

La plupart des travailleurs prennent au moins un repas principal pendant leurs heures de travail. Il importe donc, pour atteindre l'objectif du travail décent, de leur donner accès à une alimentation nutritive, sûre et abordable, et de leur octroyer des pauses-repas d'une durée suffisante et des conditions décentes pour s'alimenter (OIT, 2005). Si chaque individu est libre de choisir ce qu'il mange, ses décisions peuvent être influencées par le milieu qui l'entoure. Le lieu de travail peut donc concourir à l'adoption de comportements alimentaires sains. Citons l'exemple du lundi vert à Hong-kong (Chine). L'initiative, qui vise à encourager la consommation d'une alimentation d'origine végétale, collabore avec des entreprises de toutes tailles pour les aider à réduire leur empreinte carbone en proposant des repas plus respectueux de l'environnement.

Des modes de déplacement durables

Le secteur du transport est responsable de 16,2 pour cent des émissions mondiales de GES (Ritchie, Roser et Rosado, 2020), dont une part considérable est générée par les déplacements pendulaires (entre domicile et lieu de travail). Des mesures visant à encourager les travailleurs à utiliser les transports publics, le vélo ou la marche, à pratiquer le covoiturage ou à emprunter des services de navette pourraient contribuer de manière sensible à la réduction des émissions de carbone issues des moyens de transport (tableau 1.3).

Si certains employeurs hésitent à investir dans la gestion de la mobilité parce qu'ils considèrent que cette responsabilité incombe au secteur public et aux travailleurs eux-mêmes (Rye, 1999), d'autres reconnaissent le lien positif entre la santé des travailleurs, la productivité et les modes de transport durables (OIT et CEE-ONU, 2020).

Au Royaume-Uni, des dirigeants d'entreprises ont inventorié les principaux avantages de l'utilisation de modes de transport durables: moins de retards et moins de stress dus aux embouteillages, moins de demandes liées au stationnement de véhicules personnels, amélioration du bien-être du personnel, possibilités d'emploi accrues pour les personnes ne possédant pas de véhicule (Bartle et Chatterjee, 2019).

On constate que les plans de mobilité durable adoptés par les entreprises, en particulier en Europe, incitent les travailleurs à utiliser des modes de transport plus écologiques et plus sains tels que le vélo et le covoiturage (Van Malderen *et al.*, 2012). Toutefois, le développement de modes de transport alternatifs viables impose la mise en place d'infrastructures sur le lieu de travail telles que des garages à vélo, des vestiaires, des douches et des casiers (Heinen, Maat et van Wee, 2013). En outre, le dialogue social entre les travailleurs et les employeurs peut influencer la gestion de la mobilité en permettant de mieux définir les besoins et les préférences des travailleurs.

► **Tableau 1.3 Mesures applicables par les entreprises pour encourager leurs employés à adopter des pratiques de transport durables**

Catégorie	Exemples de mesures
Promouvoir des modes de transport alternatifs	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Subventionner les abonnements de transport en train et en bus ▶ Proposer gratuitement un abonnement à un service de vélopartage ▶ Proposer un service de navette à partir/à destination des gares ferroviaires ▶ Fournir un local à vélo, un lieu de stationnement pour les véhicules partagés, des douches, des casiers, etc.
Décourager le recours à la voiture	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mettre fin au subventionnement des frais de stationnement et réduire le nombre de places de parking
Encourager le covoiturage	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Encourager et stimuler les programmes de covoiturage au profit des travailleurs
Horaires de travail flexibles et télétravail	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proposer des horaires de travail modifiés assortis de plages fixes pour prévenir la suraffluence dans les transports en commun ▶ Mettre en œuvre le télétravail
Désigner des responsables du plan de mobilité de l'entreprise au sein du personnel	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proposer des initiatives de transport durables pour encourager les employés à renoncer à emprunter leur véhicule personnel, même provisoirement ▶ Mener sur le lieu de travail des actions d'information et de sensibilisation sur les modes de transport durables et sains

Source: Compilation du BIT.

Organisation du travail: télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui a suscité une attention particulière pendant la pandémie de COVID-19 qui s'est déclarée début 2020 et qui a affecté les entreprises et l'emploi et la vie des travailleurs. Le télétravail a été introduit aux États-Unis au début des années 1970, grâce au développement des technologies de télécommunication, pour réduire le temps de trajet quotidien et les coûts énergétiques. Toutefois, c'est bien l'émergence du COVID-19 qui a conduit au déploiement en masse du télétravail, en obligeant des millions de travailleurs du monde entier à travailler à distance pour respecter les règles de sécurité imposées sur les lieux de travail.

Le télétravail peut offrir des avantages environnementaux, sociaux et économiques aux travailleurs et aux employeurs. Il élimine les déplacements pendulaires, permettant ainsi d'économiser de l'énergie et de réduire les émissions et la congestion routière, en particulier pour les personnes parcourant plus de 6 kilomètres en voiture pour se rendre sur leur lieu de travail (AIE, 2020b). Le télétravail permet également aux entreprises de diminuer l'espace de travail nécessaire à leurs employés, et peut aussi avoir des effets positifs sur la productivité de la main-d'œuvre. Toutefois, des incertitudes subsistent quant à l'impact global du télétravail sur les émissions. Dans certains pays, les émissions de carbone liées à l'utilisation des transports diminuent, mais les travailleurs utilisent d'autres sources d'énergie qui ne sont pas toujours propres. À ce problème s'ajoute celui posé par l'importante quantité d'énergie consommée par les ordinateurs et le stockage des données.

La part du travail qui peut être effectuée à distance dépend en grande partie des compétences et de la structure professionnelle de la main-d'œuvre (OIT, 2021c), ainsi que des solutions logicielles disponibles (OIT, 2021b). L'infrastructure, qui comprend l'accès à l'électricité et à Internet, est un autre volet important de la politique relative au télétravail. Dans le monde, les économies à revenu intermédiaire de la tranche inférieure offrent moins d'emplois susceptibles de s'exercer à domicile (13,6 pour cent, contre 25,4 pour cent dans les économies à revenu élevé) (tableau 1.4) (OIT, 2021c). Aux États-Unis, 37 pour cent des emplois pourraient s'exercer intégralement à

► **Tableau 1.4 Estimations de la part des travailleurs qui œuvraient à domicile au 2^e trimestre 2020**

	Supérieure	Estimation	Inférieure
Revenu élevé	17,8	25,4	33,0
Revenu intermédiaire de la tranche supérieure	11,4	17,1	22,8
Revenu intermédiaire de la tranche inférieure	11,6	13,6	15,7
Tous les pays	14,9	17,4	19,9

Note: Les estimations reposent sur 32 enquêtes, y compris des enquêtes menées auprès des ménages, des enquêtes sur la main-d'œuvre et des enquêtes ponctuelles sur le COVID-19, comportant des questions sur le lieu de travail qui ont permis de recenser les personnes travaillant à domicile. Les valeurs «supérieure» et «inférieure» représentent les bornes supérieure et inférieure de l'intervalle de confiance de 95 pour cent, respectivement.

Source: OIT (2021c).

domicile, bien que la proportion varie sensiblement selon les villes et les secteurs (Dingel et Neiman, 2020).

Le télétravail comporte néanmoins certains risques, notamment lorsqu'il est exercé à plein temps, à savoir, en particulier, l'isolement social et la perte de lien avec ses collègues et l'entreprise (OIT, 2021d). Le télétravail peut aggraver les inégalités existantes entre les hommes et les femmes dans les soins procurés aux enfants et l'accomplissement des tâches ménagères. Les risques psychosociaux associés au télétravail doivent être évalués; ils comprennent notamment des risques de violence et de harcèlement. L'avis des partenaires sociaux contribuera utilement au débat sur le télétravail après la pandémie de COVID-19 afin de concevoir des mesures qui seront bénéfiques à tous les partenaires et permettront de réduire la pression sur l'environnement.

► 1.6 Conclusion

Des facteurs externes et internes incitent les entreprises à adopter des processus ou produire des extrants verts. Le présent chapitre a permis de recenser les principaux leviers de l'écologisation des entreprises: la justification économique, le respect de la réglementation publique, la finance verte, les valeurs des propriétaires/dirigeants, la disponibilité de technologies et de compétences sur le marché du travail, les demandes des distributeurs dans les chaînes de valeur et, dans une moindre mesure, le dialogue social. La transition juste des entreprises – autrement dit la transformation de leurs activités accompagnée de la création d'emplois décents – revêt un sens différent selon la taille de l'entreprise et son secteur d'activité.

Ce chapitre a fourni un cadre conceptuel pour l'écologisation des entreprises, et en particulier celle des lieux de travail. L'écologisation des lieux de travail – qui comprend la consommation durable sur le lieu de travail, les modes de transport durables et l'organisation du travail (par exemple le télétravail) – gagne en importance dans les pratiques des entreprises et dans la vie des travailleurs.

Les solutions propices à l'écologisation des entreprises, y compris les lieux de travail, comprennent un ensemble d'interventions aux niveaux macroéconomique, sectoriel et microéconomique.

Au niveau macroéconomique, les solutions consistent en l'instauration d'un climat favorable en veillant au bon fonctionnement des institutions, l'adoption de politiques environnementales claires, inclusives et suivies, et d'un environnement bénéfique aux entreprises. Au niveau sectoriel, des politiques sont nécessaires pour promouvoir le développement et le fonctionnement d'entreprises vertes (développement d'activités respectueuses de l'environnement, renforcement des compétences, dialogue social). Des interventions au niveau microéconomique (formation et appui technique pour optimiser l'utilisation des ressources) peuvent faciliter les formalités de certification et l'adoption de processus écologiques.

Références

A

Abriata, Bruno, et Guillaume Delautre. 2020. «What Drives CSR? An Empirical Analysis on the Labour Dimensions of CSR», ILO Working Paper 7.

ABS (Australian Bureau of Statistics). 2019. *Energy Use and Electricity Generation, Australia*. <https://www.abs.gov.au/statistics/industry/energy/energy-use-and-electricity-generation-australia/2017-18/>.

Adepoju, Adeyemi Oluwaseun, et Yusuf Opeyemi Akinwale. 2019. «Factors Influencing Willingness to Adopt Renewable Energy Technologies among Micro and Small Enterprises in Lagos State Nigeria», *International Journal of Sustainable Energy Planning and Management*, 19: 69-82.

AIE (Agence internationale de l'énergie). 2015. *Accelerating Energy Efficiency in Small and Medium-Sized Enterprises: Powering SMEs to Catalyse Economic Growth*.

—. 2020a. *Energy Efficiency Indicators: Overview*.

—. 2020b. *Working from Home Can Save Energy and Reduce Emissions. But How Much?*

—. 2021. *Uttar Pradesh Mini-Grid Policy 2016*. IEA/IRENA Renewables Policies Database.

Albrizio, Silvia, Tomasz Kozluk et Vera Zipperer. 2017. «Environmental Policies and Productivity Growth: Evidence across Industries and Firms», *Journal of Environmental Economics and Management*, 81: 209-226.

Amrutha, V. N., et S. N. Geetha. 2020. «A Systematic Review on Green Human Resource Management: Implications for Social Sustainability», *Journal of Cleaner Production*, 247 (1): 119-131.

Antonioni, Davide, et Massimiliano Mazzanti. 2017. «Towards a Green Economy through Innovations: The Role of Trade Union Involvement», *Ecological Economics*, 131: 286-299.

Arto, Iñaki, Valeria Andreoni et José Manuel Rueda-Cantucho. 2016. «Global Use of Water Resources: A Multiregional Analysis of Water Use, Water Footprint and Water Trade Balance», *Water Resources and Economics*, 15: 1-14.

B

Banque mondiale. 2018. *What a Waste 2.0: A Global Snapshot of Solid Waste Management to 2050*.

Bartle, Caroline, et Kiron Chatterjee. 2019. «Employer Perceptions of the Business Benefits of Sustainable Transport: A Case Study of Peri-urban Employment Areas in South West England», *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 126: 297-313.

BEIS (UK Department for Business, Energy and Industrial Strategy). 2017. *The Clean Growth Strategy Leading the Way to a Low Carbon Future*.

Borghesi, Simone, Francesco Crespi, Alessio D'Amato, Massimiliano Mazzanti et Francesco Silvestri. 2015. «Carbon Abatement, Sector Heterogeneity and Policy Responses: Evidence on Induced Eco Innovations in the EU», *Environmental Science and Policy*, 54: 377-388.

C

CDP (Carbon Disclosure Project). 2016. *Thirsty Business: Why Water Is Vital to Climate Action: 2016 Annual Report of Corporate Water Disclosure*.

— et **Climate Group.** 2020. *Growing Renewable Power: Companies Seizing Leadership Opportunities*.

CFC (Common Fund for Commodities). 2020. *Annual Report 2019*.

CICOPA (Organisation internationale des coopératives industrielles et de services). 2017. *Cooperatives and Employment: Second Global Report 2017 – Contribution of Cooperatives to Decent Work in the Changing World of Work*.

- CIF-OIT (Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail).** 2016. *Greening Economies, Enterprises and Jobs: The Role of Employers' Organizations in the Promotion of Environmentally Sustainable Economies and Enterprises*. Turin.
- Cohen, Mark A., et Adeline Tubb.** 2018. «The Impact of Environmental Regulation on Firm and Country Competitiveness: A Meta-analysis of the Porter Hypothesis», *Journal of the Association of Environmental and Resource Economists*, 5 (2): 371-399.
- Constantinos, Calogirou, Stig Yding Sørensen, Peter Bjørn Larsen et Stella Alexopoulou.** 2010. *SMEs and the Environment in the European Union*. Commission européenne.
- Costanza, Robert, Rudolf de Groot, Paul Sutton, Sander van der Ploeg, Sharolyn J. Anderson, Ida Kubiszewski et Stephen Faber.** 2014. «Changes in the Global Value of Ecosystem Services», *Global Environmental Change*, 26: 152-158.

D

- DCED (The Donor Committee for Enterprise Development).** 2014. *Final Report: Green Growth and Private Sector Development – Stocktaking of DCED Experiences*.
- Dechezleprêtre, Antoine, et Misato Sato.** 2017. «The Impacts of Environmental Regulations on Competitiveness», *Review of Environmental Economics and Policy*, 11 (2): 183-206.
- Delmas, Magali A., et Sanja Pekovic.** 2018. «Organizational Configurations for Sustainability and Employee Productivity: A Qualitative Comparative Analysis Approach», *Business & Society*, 57 (1): 216-251.
- Demuijnck, Geert, et Hubert Ngnodjom.** 2013. «Responsibility and Informal CSR in Formal Cameroonian SMEs», *Journal of Business Ethics*, 112 (4): 653-665.
- Dias, Sonia Maria.** 2011. *Integrating Informal Workers into Selective Waste Collection: The Case of Belo Horizonte, Brazil*, WIEGO Policy Brief (Urban Policies) No. 4. Femmes dans l'emploi informel: mondialisation et organisation (WIEGO).
- . 2016. «Waste Pickers and Cities», *Environment and Urbanization*, 28 (2): 375-390.
- Dingel, Jonathan I., et Brent Neiman.** 2020. «How Many Jobs Can Be Done at Home?», *Journal of Public Economics*, 189: 104-235.

E

- EEA (Agence européenne pour l'environnement).** 2020. *The Sustainability Transition in Europe in an Age of Demographic and Technological Change: An Exploration of Implications for Fiscal and Financial Strategies*.
- Efobi, Uchenna, Tanankem Belmondo, Emmanuel Orkoh, Sholastica Ngozi Atata, Opeyemi Akinyemi et Ibukun Beecroft.** 2019. «Environmental Pollution Policy of Small Businesses in Nigeria and Ghana: Extent and Impact», *Environmental Science and Pollution Research*, 26 (3): 2882-2897.

G

- García-Marco, Teresa, Ferdaous Zouaghi et Mercedes Sánchez.** 2020. «Do Firms with Different Levels of Environmental Regulatory Pressure Behave Differently Regarding Complementarity among Innovation Practices?», *Business Strategy and the Environment*, 29 (4): 1684-1694.
- Gatti, Lucia, Peter Seele et Lars Rademacher.** 2019. «Grey Zone In – Greenwash Out: A Review of Greenwashing Research and Implications for the Voluntary-Mandatory Transition of CSR», *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4 (6).
- GIEC (Groupe intergouvernemental d'experts sur l'évolution du climat).** 2014. *Changements climatiques 2014: incidences, adaptation et vulnérabilité*.
- Gilli, Marianna, Susanna Mancinelli et Massimiliano Mazzanti.** 2014. «Innovation Complementarity and Environmental Productivity Effects: Reality or Delusion? Evidence from the EU», *Ecological Economics*, 103: 56-67.

H

Heinen, Eva, Kees Maat et Bert van Wee. 2013. «The Effect of Work-Related Factors on the Bicycle Commute Mode Choice in the Netherlands», *Transportation*, 40 (1): 23-43.

Huynen, Maud, Pim Martens et Rudolf De Groot. 2004. «Linkages between Biodiversity Loss and Human Health: A Global Indicator Analysis», *International Journal of Environmental Health Research*, 14 (1): 13-30.

I

IIED (Institut international pour l'environnement et le développement). 2016. *Informality and Inclusive Green Growth: Evidence from "The Biggest Private Sector" Event*.

IRENA (Agence internationale pour les énergies renouvelables). 2018. *Corporate Sourcing of Renewables: Market and Industry Trends – REmade Index 2018*.

ITC (Centre du commerce international). 2021. *SME Competitiveness Outlook 2021: Empowering the Green Recovery*.

J

Jamali, Dima, Peter Lund-Thomsen et Søren Jeppesen. 2017. «SMEs and CSR in Developing Countries», *Business & Society*, 56 (1): 11-22.

Jenkins, Heledd. 2006. «Small Business Champions for Corporate Social Responsibility», *Journal of Business Ethics*, 67 (3): 241-256.

Johnstone, Leanne, et Peter Hallberg. 2020. «ISO 14001 Adoption and Environmental Performance in Small to Medium-Sized Enterprises», *Journal of Environmental Management*, 266 (2): 110-592.

K

Kemp, René, et Babette Never. 2017. «Green Transition, Industrial Policy, and Economic Development», *Oxford Review of Economic Policy*, 33 (1): 66-84.

L

Lewis, John Kennedy. 2016. «Corporate Social Responsibility/Sustainability Reporting among the Fortune Global 250: Greenwashing or Green Supply Chain?», *Eurasian Studies in Business and Economics*, dans *Entrepreneurship, Business and Economics – Vol. 1*, édition 1, publié sous la dir. de Mehmet Huseyin Bilgin et Hakan Danis: 347-362.

Li, Charlene, Miranda Miroso et Phil Bremer. 2020. «Review of Online Food Delivery Platforms and their Impacts on Sustainability», *Sustainability*, 12 (14): 5528.

M

Meng, Bo, Yu Liu, Robbie Andrew, Meifang Zhou, Klaus Hubacek, Jinjun Xue, Glen Peters et Yuning Gao. 2018. «More than Half of China's CO₂ Emissions Are from Micro, Small and Medium-Sized Enterprises», *Applied Energy*, 230: 712-725.

Mir, Debby F., et Eran Feitelson. 2007. «Factors Affecting Environmental Behavior in Micro-enterprises: Laundry and Motor Vehicle Repair Firms in Jerusalem», *International Small Business Journal*, 25 (4): 383-415.

Molina Romo, Oscar. 2022. «The Role of Tripartite Social Dialogue in Facilitating a Just Transition: Experiences from Selected Countries», ILO Working Paper No. 76.

O

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2018. *SMEs: Key Drivers of Green and Inclusive Growth*.

—. 2021. *ESG Investing and Climate Transition: Market Practices, Issues and Policy Considerations*. Paris.

OIT. 2002. *Travail décent et économie informelle*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 90^e session. Genève: BIT.

—. 2005. *Food at Work: Workplace Solutions for Malnutrition, Obesity and Chronic Diseases*. Genève: BIT.

—. 2007. Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises, Conférence internationale du Travail, 96^e session. Genève: BIT.

- 2013. *Providing Clean Energy and Energy Access through Cooperatives*. Genève: BIT.
- 2014. *Tackling Informality in E-waste Management: The Potential of Cooperative Enterprises*. Genève: BIT.
- 2015. *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*. Genève: BIT.
- 2016. Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 105^e session. Genève: BIT.
- 2017. *Emploi et questions sociales dans le monde – Entreprises et emplois durables: des entreprises formelles et un travail décent*. Genève: BIT.
- 2018. *Emploi et questions sociales dans le monde – Une économie verte et créatrice d'emploi*. Genève: BIT.
- 2019a. *Small Matters: Global Evidence on the Contribution to Employment by the Self-Employed, Micro-enterprises and SMEs*. Résumé disponible en français sous le titre «Les petits comptent aussi: données mondiales sur les contributions des travailleurs indépendants, des microentreprises et des PME à l'emploi».
- 2019b. *La contribution de l'économie sociale et solidaire et de la finance solidaire à l'avenir du travail*. Genève: BIT.
- 2019c. «Les coopératives de ramasseurs de déchets et les organisations de l'économie sociale et solidaire», *Les coopératives et le monde du travail* n° 12. Genève: BIT.
- 2019d. *Skills for a Greener Future: A Global View*. Genève: BIT.
- 2019e. *Travailler sur une planète plus chaude: l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent*. Genève: BIT.
- 2021a. «La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle – Théorie du changement». Genève: BIT.
- 2021b. *Emplois et questions sociales dans le monde: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*. Genève: BIT.
- 2021c. «From Potential to Practice: Preliminary Findings on the Numbers of Workers Working from Home during the COVID-19 Pandemic», note de synthèse. Genève: BIT.
- 2021d. «Teleworking Arrangements during the COVID-19 Crisis and Beyond». Document établi pour la 2^e réunion du groupe de travail sur l'emploi tenue sous la présidence italienne du G20 en 2021.
- 2022a. *A Double Transition: Formalization and the Shift to Environmental Sustainability with Decent Work*. Genève: BIT.
- 2022b. *Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*. Genève: BIT.
- **et CEE-ONU (Commission économique des Nations Unies pour l'Europe)**. 2020. *Jobs in Green and Healthy Transport: Making the Green Shift*.

ONUDI (Organisation des Nations Unies pour le développement industriel). 2015. *Industrial Development Report 2016: The Role of Technology and Innovation in Inclusive and Sustainable Industrial Development*. Résumé disponible en français sous le titre «Rapport sur le développement industriel 2016: rôle de la technologie et de l'innovation dans le développement industriel inclusif et durable».

P

Parry, Simon. 2012. «Going Green: The Evolution of Micro-business Environmental Practices», *Business Ethics: A European Review*, 21 (2): 220-237.

Perrini, Francesco. 2006. «SMEs and CSR Theory: Evidence and Implications from an Italian Perspective», *Journal of Business Ethics*, 67 (3): 305-316.

PNUE (Programme des Nations Unies pour l'environnement). 2011. *Waste: Investing in Energy and Resource Efficiency*. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/22012/8.0_waste.pdf?sequence=1&%3BisAllowed=.

—. 2013. *GE-TOP Report: Green Economy and Trade – Trends, Challenges and Opportunities*.

—. 2015. *Global Waste Management Outlook*.

—. 2019. *Global Environment Outlook: GEO-6 – Healthy Planet, Healthy People*.

R

Rahbauer, Sebastian, Luisa Menapace, Klaus Menrad et Thomas Decker. 2016. «Adoption of Green Electricity by German Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) – A Qualitative Analysis», *Journal of Cleaner Production*, 129: 102-112.

Ritchie, Hannah, Max Roser et Pablo Rosado. 2020. «CO₂ and Greenhouse Gas Emissions». <https://ourworldindata.org/co2-and-greenhouse-gas-emissions>.

Rizos, Vasileios, Arno Behrens, Wytze Van der Gaast, Erwin Hofman, Anastasia Ioannou, Terri Kafyeke, Alexandros Flamos et al. 2016. «Implementation of Circular Economy Business Models by Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): Barriers and Enablers», *Sustainability*, 8 (11): 1212.

Rodgers, Cheryl. 2010. «Sustainable Entrepreneurship in SMEs: A Case Study Analysis», *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 17 (3): 125-132.

Rodríguez-Gómez, Sara, María Lourdes Arco-Castro, María Victoria Lopez-Perez et Lazaro Rodríguez-Ariza. 2020. «Where Does CSR Come from and Where Does It Go? A Review of the State of the Art», *Administrative Sciences*, 10 (3): 60.

Romero-Hernández, Omar, et Sergio Romero. 2018. «Maximizing the Value of Waste: From Waste Management to the Circular Economy», *Thunderbird International Business Review*, 60 (5): 757-764.

Rye, T. 1999. «Employer Attitudes to Employer Transport Plans: A Comparison of UK and Dutch Experience», *Transport Policy*, 6 (3): 183-196.

S

Saget, Catherine, Trang Luu et Tahmina Karimova. 2021. «A Just Transition towards Environmental Sustainability for All», dans *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, publié sous la dir. de Nora Räthzel, Dimitris Stevis et David Uzzell, 467-491. Cham: Palgrave Macmillan.

—, **Adrien Vogt-Schilb et Trang Luu.** 2020. *Jobs in a Net-Zero Emissions Future in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC, et Genève: Banque interaméricaine de développement et BIT.

Segarra-Blasco, Agusti, et Elisenda Jové-Llopis. 2019. «Determinants of Energy Efficiency and Renewable Energy in European SMEs», *Economics of Energy and Environmental Policy*, 8 (2).

Sharma, Rajat, Amandeep Dhir, Shalini Talwar et Puneet Kaur. 2021. «Over-ordering and Food Waste: The Use of Food Delivery Apps during a Pandemic», *International Journal of Hospitality Management*, 96: 102-977.

Silajdžić, Irem, Sanda Midžić Kurtagić et Branko Vučijak. 2015. «Green Entrepreneurship in Transition Economies: A Case Study of Bosnia and Herzegovina», *Journal of Cleaner Production*, 88: 376-384.

T

Tollefson, Jeff. 2020. «Why Deforestation and Extinctions Make Pandemics More Likely», *Nature*, 584: 175-176.

U

UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2016. *Rapport mondial des Nations Unies sur la mise en valeur des ressources en eau 2016: l'eau et l'emploi.*

—. 2021. *Apprendre pour la planète: une étude mondiale de l'intégration des questions environnementales dans l'éducation.*

V

Van Malderen, Laurent, Bart Jourquin, Isabelle Thomas, Thomas Vanoutrive, Ann Verhetsel et Frank Witlox. 2012. «On the Mobility Policies of Companies: What Are the Good Practices? The Belgian Case», *Transport Policy*, 21: 10-19.

W


WBCSD (Conseil mondial des entreprises pour le développement durable). 2010. *Vision 2050: The New Agenda for Business.*

Woodard, Ryan. 2020. «Waste Management in Small and Medium Enterprises (SMEs): A Barrier to Developing Circular Cities», *Waste Management*, 118: 369-379.

WWF (Fonds mondial pour la nature). 2020. *Living Planet Report 2020: Bending the Curve of Biodiversity Loss.* Résumé disponible en français sous le titre «Rapport Planète vivante 2020: infléchir la courbe de la perte de biodiversité».

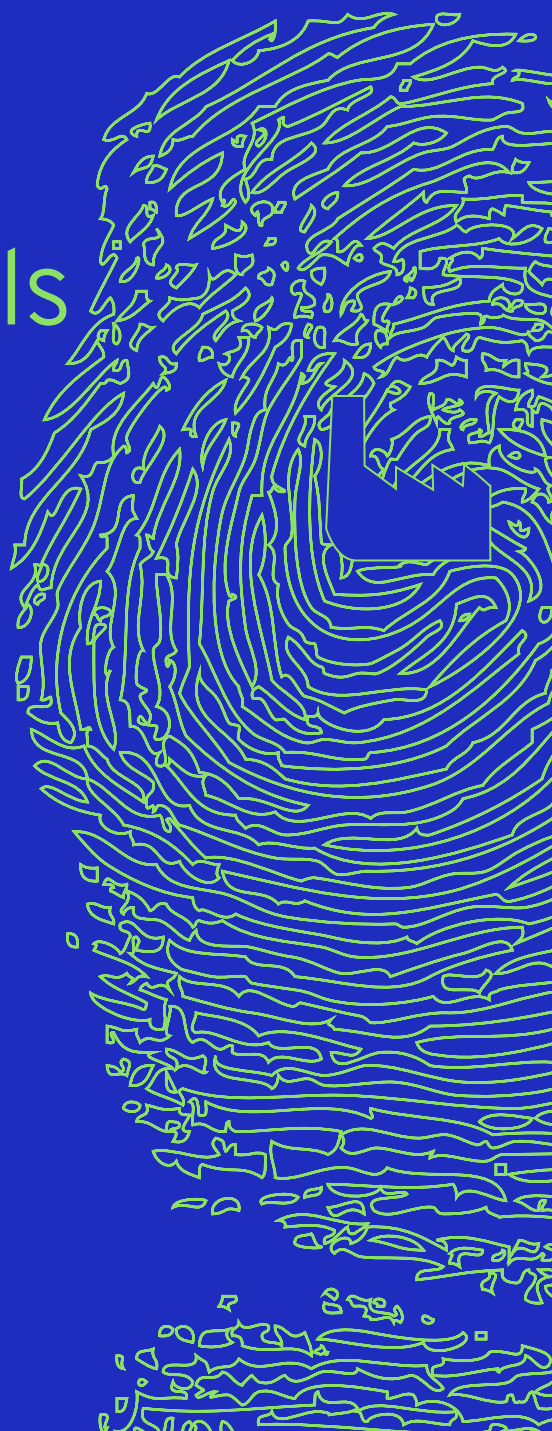
III






Vers des lieux de travail écologiques


Le rôle des outils
réglementaires




Principaux constats




Plus de 65 pays et territoires de toutes les régions du monde ont pris des initiatives législatives pour promouvoir la durabilité sur les lieux de travail. Ces initiatives forment une base juridique offrant diverses possibilités aux entreprises qui souhaitent faire de leurs lieux de travail un exemple vertueux en contribuant à un meilleur environnement.




Plus de 180 instruments qui régissent l'organisation du travail, les modes de transport durables, la gestion des déchets, l'énergie, la législation du travail relative aux droits environnementaux des travailleurs, les modèles d'activité durables et les marchés publics verts fournissent une base juridique à l'écologisation des lieux de travail et des entreprises. Ils recèlent également de très nombreuses pratiques que les MPME peuvent adopter pour atteindre la durabilité.



Le nombre de dispositions consacrées aux lieux de travail dans la législation environnementale ou relative à l'environnement a crû de manière exponentielle au cours des dernières décennies. Les pratiques d'écologisation des lieux de travail et des entreprises s'étaient déjà frayé un chemin dans les législations relatives à l'énergie et au transport avant les années 2000. Deux tiers des textes réglementaires en vigueur en 2019 avaient été adoptés après 2004.



Les mesures juridiques et de politique générale préconisées sont diverses et souples, car elles sont de nature incitative et tendent à encourager avant tout l'adoption de modes de consommation durables sur le lieu de travail. Les MPME peuvent s'engager dans une démarche visant à instaurer des pratiques durables adaptées à leurs besoins et à réduire les coûts.



Ces cadres réglementaires démontrent notamment que la promotion de l'écologisation des lieux de travail, y compris à l'échelon de l'entreprise, peut concourir à la durabilité grâce aux modèles d'entreprise et à l'utilisation rationnelle des ressources.

► 2.1 Introduction

Bien que la pandémie de COVID-19 ait modifié les modes de consommation au travail en brouillant la frontière entre domicile et lieu de travail, ce dernier reste un cadre privilégié pour réduire l'empreinte écologique de la société. La plupart d'entre nous passons une part importante de notre vie sur un lieu de travail où, chaque jour, nous consommons des ressources et produisons des déchets.

Les lois, les politiques et les institutions sont essentielles pour intégrer la durabilité environnementale dans le monde du travail. Les lois et politiques peuvent garantir une transition juste vers des économies durables et promouvoir des changements structurels sur le lieu de travail. Si l'adoption volontaire de pratiques durables par certains pour réduire la consommation sur le lieu de travail est une démarche louable, il est parfois difficile de rompre avec les normes et pratiques établies par ses pairs. C'est ainsi que les outils réglementaires qui favorisent l'écologisation des lieux de travail peuvent contribuer à mobiliser les travailleurs en faveur de la durabilité, en général, et de modes de consommation durables dans l'entreprise, en particulier¹. Ces outils offrent une base d'action, suscitent le changement et définissent les relations entre les différents acteurs concernés.

Le présent chapitre passe en revue les innovations et instruments juridiques conçus dans les différentes régions du monde pour favoriser le changement en faveur de la durabilité sur le lieu de travail. Il propose d'abord un aperçu des différents types de réglementation étudiés dans le cadre du présent rapport et des domaines ayant donné lieu à une évolution normative. Le chapitre fait ensuite ressortir les principales tendances dans les processus d'écologisation proposés dans les différentes régions et en analyse les incidences sur le plan des ressources (financières, organisationnelles et humaines par exemple).



© iStock / Petmal

¹ Dans le présent chapitre, la notion d'entreprise englobe toutes les entreprises sans distinction, sauf lorsque les lois ou les politiques en disposent autrement.

Les lois, les politiques et les institutions sont essentielles pour intégrer la durabilité environnementale dans le monde du travail et garantir une transition juste vers des économies durables.

La seconde partie du chapitre porte sur les domaines ayant donné lieu à une évolution juridique et politique particulière. Ces domaines sont classés selon six thèmes: *a)* organisation du travail (télétravail, temps de travail), *b)* modes de transport durables, *c)* modes de consommation durables au travail (gestion des déchets, énergie), *d)* droits environnementaux des travailleurs, *e)* marchés publics verts, et *f)* modèles d'activité durables. Tous les exemples cités sont tirés de la législation et des politiques générales recensées dans 65 pays et territoires de toutes les régions du monde. Bien que ces exemples ne soient ni exhaustifs ni prescriptifs, ils illustrent les cadres réglementaires établis par les pays pour amorcer le processus visant à promouvoir la durabilité au niveau de l'entreprise.

En revanche, le présent chapitre n'a pas pour vocation d'évaluer le degré d'application de la législation ou des normes adoptées, lequel dépend d'une multitude de facteurs. Aux fins du présent chapitre, un résultat est considéré comme positif lorsqu'il existe dans plusieurs pays une base juridique en faveur des entreprises qui souhaitent faire de leurs lieux de travail un exemple vertueux en contribuant à un meilleur environnement (voir chapitre 5).

2.2 Objectif, portée et méthodologie

Les employeurs comme les travailleurs peuvent agir sur les lieux de travail pour y instaurer des pratiques visant à rendre leur entreprise durable et résiliente face à la dégradation de l'environnement et au changement climatique. Les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* de l'OIT précisent que «[l]e développement durable n'est possible qu'avec la participation active du monde du travail» et que «[l]es gouvernements, les employeurs et les travailleurs ne sont pas des observateurs passifs, ils sont des acteurs du changement, capables de concevoir de nouvelles modalités de travail qui préservent l'environnement pour les générations actuelles et futures» (OIT, 2015, p. 5).

Les principes directeurs expriment l'espoir que «[l]e fait de rendre plus écologique l'ensemble des entreprises et des emplois – en adoptant des pratiques plus économes en énergie et en ressources, en limitant la pollution et en gérant durablement les ressources naturelles – [soit] source d'innovation, améliore la résilience et permet[te] de réaliser des économies qui induisent de nouveaux investissements et de nouveaux emplois» (OIT, 2015, p. 5). Ils mettent également en exergue l'importance de la coopération sur le lieu de travail ainsi que du dialogue entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, le cas échéant, les pouvoirs publics, concernant les moyens de parvenir à cette fin tout en créant et en protégeant les emplois. Les pouvoirs publics ont un rôle clé à jouer en encourageant la transition vers la durabilité au niveau des entreprises, notamment en instaurant un environnement favorable par des moyens législatifs et réglementaires.

Le présent chapitre propose une analyse d'instruments réglementaires du monde entier et met en avant les dispositions légales et politiques qui favorisent l'utilisation rationnelle des ressources, ainsi que les modes de consommation et de production durables sur le lieu de travail. Peu d'études ont été consacrées aux moyens d'alléger l'empreinte écologique des lieux de travail en rationalisant l'utilisation des ressources, en atténuant leur impact négatif sur l'environnement et en réduisant les déchets. De même, il existe peu d'informations sur la manière dont la réglementation permet aux entreprises de jouer un rôle clé dans la promotion de lieux de travail durables.

Le présent chapitre vise donc à déterminer si les pays encouragent la durabilité sur le lieu de travail, et dans quelle mesure, et, lorsqu'ils ont pris des mesures dans ce sens, quels types d'approches juridiques et politiques ils ont adoptés.

Le premier critère qui a déterminé le choix des exemples a été l'existence d'instruments juridiques et politiques reconnaissant le rôle que jouent les lieux de travail, en général, et les employeurs et les travailleurs, en particulier, dans la promotion de l'écologisation au niveau de l'entreprise. Pour assurer une couverture optimale, le deuxième critère retenu a été l'accessibilité par le public et sur le plan linguistique des ressources juridiques et politiques. Un autre aspect important consistait à s'assurer que l'étude couvre toutes les régions du monde (au moins un pays par région), représentant différents systèmes juridiques et différents niveaux de développement économique. Enfin, le chapitre aborde la question de savoir si des dispositions particulières ont été adoptées en faveur des PME pour leur permettre de rendre leurs lieux de travail plus écologiques.

La vaste étude documentaire et l'analyse des cadres juridiques et politiques que nous avons effectuées nous ont permis de recenser dans 65 pays des exemples d'instruments réglementaires qui contiennent des dispositions visant à promouvoir l'écologisation des lieux de travail.

Toutefois, aucun de ces pays ne dispose d'un cadre exhaustif couvrant tous les aspects relatifs à la durabilité sur le lieu de travail. Les dispositions juridiques qui encouragent l'adoption de processus et de pratiques durables dans les entreprises sont éparpillées dans les codes du travail et les codes civils, les lois sur l'environnement, la réglementation sectorielle et subsidiaire, ainsi que leurs institutions. Les mesures visant à rendre les lieux de travail plus écologiques sont inscrites dans des lois et politiques régissant l'organisation du travail (télétravail et temps de travail), les modes de transport durables, la consommation durable au travail (gestion des déchets et énergie) et les droits environnementaux des travailleurs. Ce chapitre traite également de la réglementation relative aux modèles d'activité durables et aux marchés publics verts qui ont un impact sur les lieux de travail.

Le présent chapitre a pour objectif de dégager les tendances en matière d'écologisation des lieux de travail et les principaux domaines d'évolution du droit, tout en reconnaissant que les lois et politiques adoptées dépendent du contexte dans lesquelles elles s'inscrivent. Il montre qu'une nouvelle génération d'instruments réglementaires est en train de voir le jour pour renforcer la durabilité sur les lieux de travail et décrit comment le monde du travail peut réduire son empreinte écologique en utilisant plus rationnellement les ressources et en réduisant les déchets.

Dans les sections suivantes, l'expression «lieu de travail» et le terme «entreprise» sont utilisés de manière plus ou moins interchangeable. La définition du lieu de travail varie selon la législation nationale. Le lieu de travail désigne souvent des locaux entièrement ou partiellement dévolus à une activité de travail. Le domicile privé peut entrer dans cette définition². La législation établit parfois une distinction entre les MPME et les grandes entreprises. Lorsqu'aucune distinction particulière n'est faite, le terme «entreprise» englobe toutes les entreprises. Les recherches montrent que la distinction est souvent opérée pour permettre au législateur d'imposer des obligations aux grandes entreprises et d'adresser de simples recommandations aux MPME.

² Selon l'article 3 c) de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, «l'expression *lieu de travail* vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur».

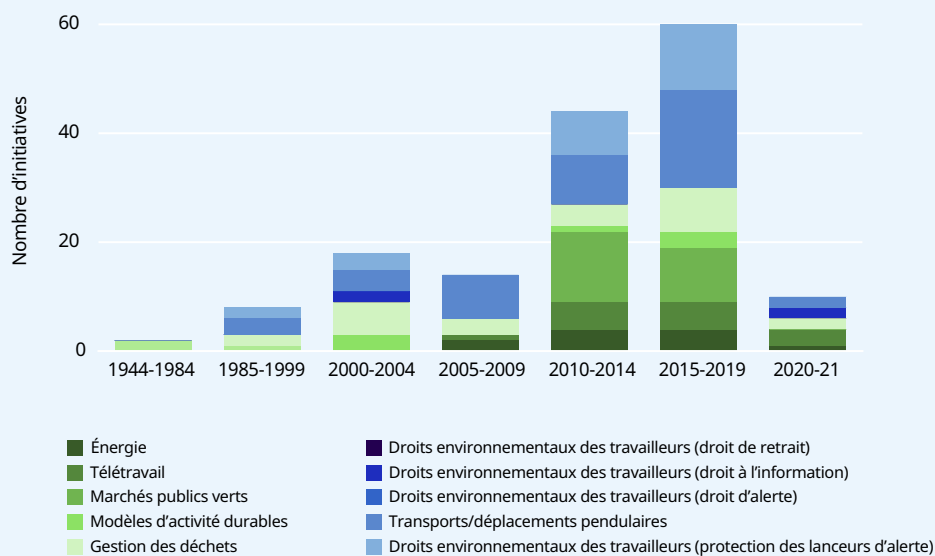
Le nombre de dispositions de la législation environnementale ayant une incidence sur le lieu de travail a crû de manière exponentielle au cours des dernières décennies.

2.3 Vue d'ensemble des stratégies visant à l'écologisation des lieux de travail

2.3.1 Principales tendances

Plus de 65 pays et territoires de toutes les régions du monde ont adopté des mesures législatives pour promouvoir la durabilité sur les lieux de travail. Une analyse de la législation et des cadres de politique générale pertinents recensés dans ces 65 pays et territoires montre que la question de la durabilité n'est pas entièrement nouvelle dans le monde du travail (figure 2.1). Les premiers germes de la promotion d'entreprises durables dans la réglementation du travail, par des moyens tels que la reconnaissance des droits environnementaux des travailleurs, ont été semés au cours de la période située entre 1944 et 1980 (Tomé Gil et González, 2013, p. 71). Cette réglementation n'a cessé d'évoluer depuis lors. La protection de l'environnement en tant qu'objet à part entière de la réglementation du travail accordant des droits environnementaux aux travailleurs s'est développée par la suite, lorsque le droit à l'information, le droit d'alerte et le droit de retrait constituaient déjà des catégories bien établies de droits au titre de la sécurité et santé au travail (SST).

► Figure 2.1 Initiatives réglementaires intégrant la durabilité, par secteur et dans le temps




Source: Examen des instruments juridiques effectué par le BIT.

Les dispositions relatives au lieu de travail dans la législation environnementale ont crû de manière exponentielle au cours des dernières décennies³. Les pratiques durables sur le lieu de travail et au sein de l'entreprise ont fait leur apparition dans la législation relative à l'énergie et au transport avant les années 2000, mais leur présence s'y est fortement accrue à partir de 2009. La prise de conscience à l'origine de cette évolution s'est accentuée après l'adoption en 1972 de la Déclaration de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement («Déclaration de Stockholm») et poursuivie après 1992 avec la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (le «Sommet de la Terre»).

Au cours des décennies qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, tous les pays étudiés dans le présent rapport ont élaboré au moins une loi ou un règlement relatif à l'environnement (Brown Weiss, 2011); les lois adoptées portent notamment sur la croissance durable et le changement climatique. La figure 2.2 montre l'intérêt croissant porté à l'intégration des lieux de travail et des travailleurs, ainsi que des employeurs, comme acteurs du changement dans la réglementation environnementale. L'importance accrue des initiatives vertes dans le monde a conduit à l'adoption d'instruments juridiques visant à protéger l'environnement dans des secteurs tels que l'énergie, les transports/déplacements pendulaires, la gestion des déchets et les marchés publics. C'est dans ces instruments sectoriels et, plus largement, dans les lois sur l'environnement que l'on trouve le plus de dispositions prescrivant aux entreprises des mesures destinées à réduire leur empreinte écologique.

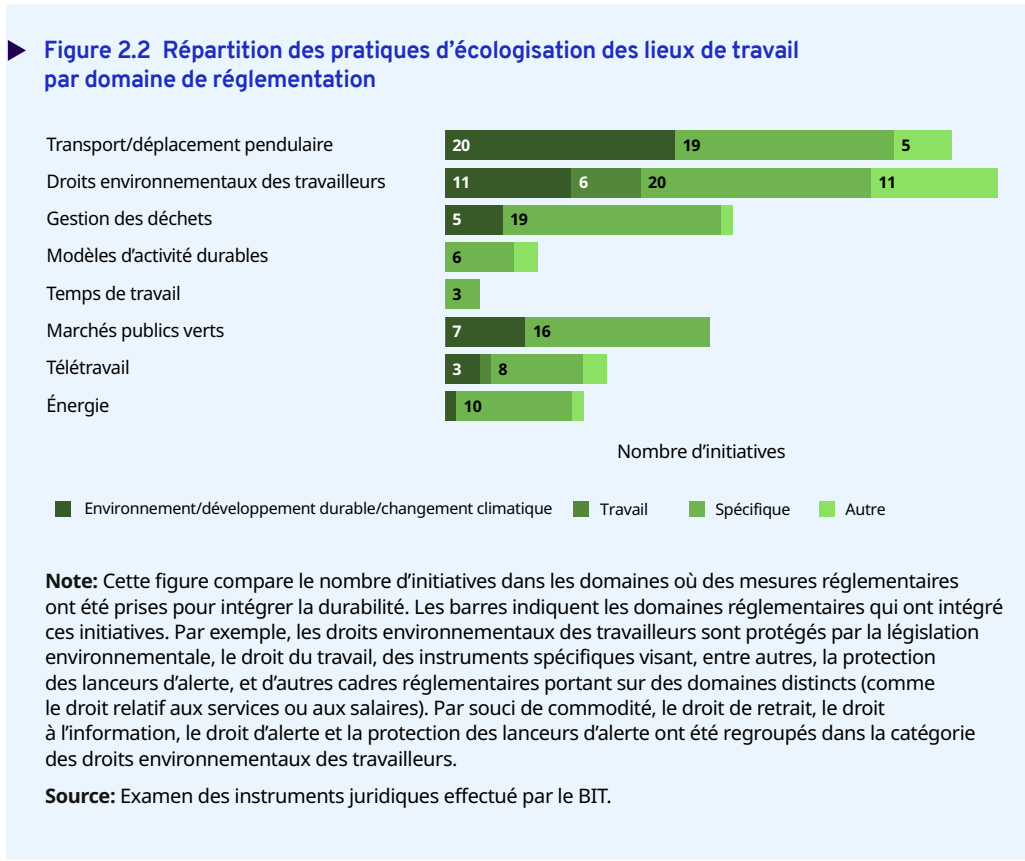
Le fait que les dispositions visant à faciliter la transition vers des lieux de travail et des sociétés écologiques figurent essentiellement dans la réglementation environnementale et qu'elles soient moins présentes dans la réglementation du travail n'est pas le fruit du hasard. La protection de l'environnement fait l'objet d'une attention internationale depuis plusieurs décennies et la législation y afférente a connu une croissance exponentielle.

Toutefois, comme le démontre amplement le rapport intitulé *Emploi et questions sociales dans le monde – Une économie verte et créatrice d'emplois* (OIT, 2018), il serait faux de dire que la réglementation du travail n'aide pas les entreprises à s'engager sur la voie de la durabilité. Bien des années avant que la communauté internationale n'entreprenne de convertir sa prise de conscience environnementale en lois et politiques, la réglementation du travail comportait déjà des dispositions régissant le milieu de travail sous différents angles: *a*) sécurité et santé au travail (SST), *b*) droit des travailleurs à un environnement propre et sain, et *c*) protection de la personne en tant que composante à part entière de l'environnement. Les normes relatives à la SST jouent donc, et continueront à jouer, un rôle essentiel dans l'adaptation des entreprises au changement climatique.



Les normes régissant la sécurité et la santé au travail continueront à jouer un rôle essentiel dans l'adaptation des entreprises au changement climatique.

³ Pour les effets des accords commerciaux sur la législation nationale, voir Corley-Coulibaly, Postolachi et Tesfay, 2001.



Ce contexte explique pourquoi les dispositions imposant une réduction des pratiques à forte empreinte carbone sur les lieux de travail, bien que fermement ancrées dans le droit du travail, sont souvent attribuées au droit environnemental. Peut-être cela explique-t-il également que certains pays aient accordé une reconnaissance juridique à des entreprises qui s'attachent de manière volontaire à donner un nouveau sens au concept de réussite entrepreneuriale.

En adoptant une législation sur les modèles d'activité durables, certains pays offrent un cadre juridique aux entreprises qui décident de manière volontaire de concilier une activité commerciale et économique lucrative et des mesures concrètes visant à améliorer le bien-être de leurs travailleurs ainsi qu'à contribuer à l'équité sociale dans leur pays et à la protection de l'environnement.

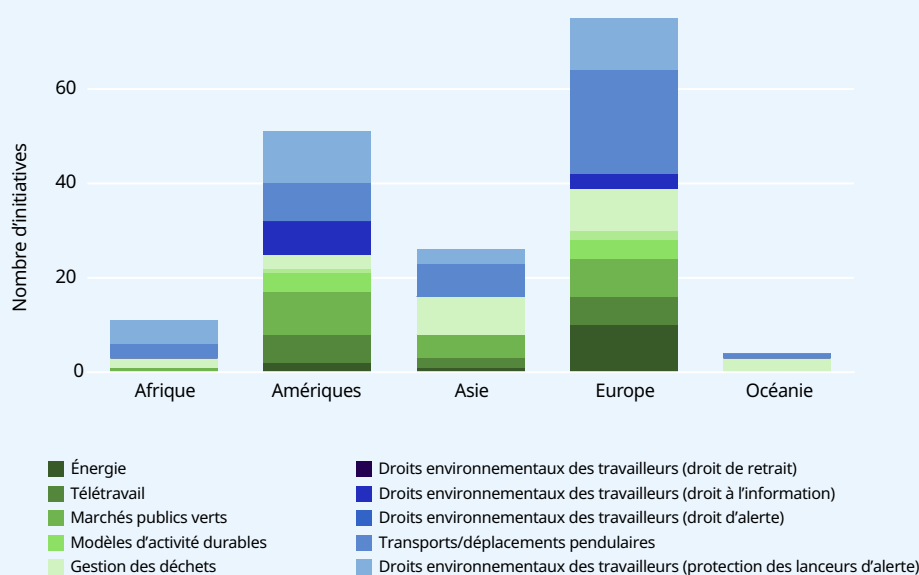
Comme le démontre le présent rapport, toutes les régions du monde participent, au niveau réglementaire, à la transformation vers des lieux de travail écologiques. La figure 2.3 indique

les régions dans lesquelles le cadre juridique régissant le rôle des entreprises dans la protection de l'environnement a évolué de manière plus constante. Seuls quelques pays d'Europe et des Amériques possèdent véritablement une législation consacrée aux modèles d'entreprise durable, mais trois régions – les Amériques, l'Asie et l'Europe – ont élaboré des cadres juridiques couvrant tous les domaines recensés ci-dessus, quoique à des degrés divers selon le domaine. Les recherches indiquent que les exemples de telles dispositions sont plus rares dans les pays africains. Selon nous, cette situation s'explique en partie par le fait que les mesures prises jusqu'à présent par ces pays en faveur de la durabilité ont porté essentiellement sur la transition vers une économie écologiquement durable.

La figure 2.4 illustre les initiatives sur le lieu de travail qui ont remporté le plus de succès sur les plans politique et législatif. De manière générale, les modes de transport durables, l'efficacité énergétique et les marchés

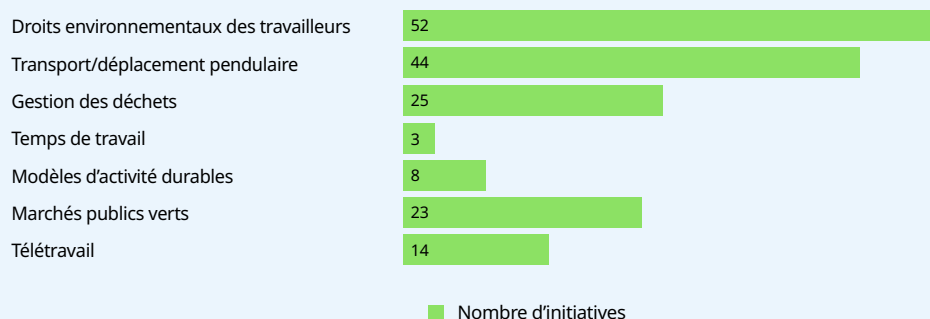
Toutes les régions du monde participent, au niveau réglementaire, à la transformation vers des lieux de travail écologiques.

► **Figure 2.3 Répartition des initiatives juridiques par région, ventilée par domaine d'introduction**



Source: Examen des instruments juridiques effectué par le BIT.

► **Figure 2.4 Nombre d'interventions juridiques par domaine de réglementation**



Note: Par souci de commodité, le droit de retrait, le droit à l'information, le droit d'alerte et la protection des lanceurs d'alerte ont été regroupés dans la catégorie des droits environnementaux des travailleurs.

Source: Examen des instruments juridiques effectué par le BIT.

publics verts ont reçu un appui important. Les droits environnementaux des travailleurs ou les droits des travailleurs liés à l'environnement désignent les droits: *a*) à demander des informations sur l'environnement, *b*) à alerter l'employeur de tout risque pour l'environnement, *c*) à refuser de travailler («droit de retrait»), et *d*) à protéger les lanceurs d'alerte environnementale. La protection des lanceurs d'alerte, en particulier, suscite une attention croissante. Jusqu'à présent, les dispositions protégeant ces droits ont surtout été adaptées de la législation relative à la SST et s'inscrivent dans le cadre plus général visant à garantir la sécurité et la santé au travail.

En revanche, les législateurs ont prêté une moindre attention à l'organisation du temps de travail et aux modalités de travail flexibles, sur le plan aussi bien spatial (télétravail) que temporel (réduction/compression du temps de travail), en tant que mesures possibles pour réduire les émissions de GES dans l'atmosphère. Cela est dû en partie au fait que, bien souvent, ces aspects sont davantage associés à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée qu'à la protection de l'environnement. Cependant, la principale raison pour laquelle ce

domaine retient peu l'attention tient à sa complexité et au fait qu'il soulève de nombreuses questions liées à l'organisation du temps de travail. Les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 sur la souplesse de l'organisation du travail et du temps de travail pourraient néanmoins induire des changements importants dans ce domaine.

2.3.2 Souplesse et diversité des mesures juridiques et politiques proposées

Toute démarche visant à mettre en œuvre des mesures prescrites par le cadre législatif ou politique peut obérer les ressources financières et/ou humaines d'une entreprise. Le respect de la réglementation environnementale peut induire des surcoûts liés, par exemple, à l'installation d'équipements de lutte antipollution dans certains secteurs ou à la mise en place d'infrastructures pour les énergies renouvelables et les modes de transport durables.

À titre de conclusion préliminaire, on peut avancer qu'une telle appréciation des coûts est tributaire du contexte. Bien qu'il n'entre pas dans le propos du présent rapport d'évaluer les opportunités économiques et les coûts liés à la mise en œuvre des mesures suggérées, il est possible d'en dresser un inventaire global au regard des mesures prescrites par divers instruments juridiques.

Le tableau 2.1 recense différentes mesures prescrites dans un certain nombre de cadres législatifs et politiques visant à rendre les entreprises plus écologiques. On y voit que la plupart des solutions proposées engendrent des coûts pour les entreprises. Certains coûts initiaux peuvent être compensés. C'est, par exemple, le cas des investissements consacrés aux mesures d'économie d'énergie.

Bien souvent, les cadres réglementaires imposent des mesures qui engendrent des coûts (financiers, humains ou d'autre nature) pour les entreprises dépassant une certaine taille ou un certain nombre d'employés. À titre d'exemple, dans l'État américain de Californie, les mesures visant à instaurer des modes de transport durables telles que la subvention au stationnement (substitution d'indemnités en espèces au droit à la gratuité de stationnement) ciblent les entreprises de plus de 50 personnes. En Italie, le cadre juridique impose aux entreprises possédant des sites de plus de 300 employés ou aux entreprises de plus de 800 employés d'adopter un plan de mobilité pendulaire. Les audits énergétiques ne sont pas obligatoires au sein de l'Union européenne pour les MPME.

► **Tableau 2.1 Analyse comparative des pratiques d'écologisation/de durabilité prescrites dans les cadres réglementaires de pays du monde entier**

Secteur/ domaine de réglementation	Approche réglementaire	Types de mesures proposées	Faisabilité	Coûts initiaux et coûts financiers potentiels pour les entreprises
Temps de travail	Incitatif; facultatif	Semaine de travail raccourcie Semaine de travail comprimée	Seuls exemples de réussite au niveau de l'entreprise Modèles législatifs existants sur la semaine de travail comprimée Essais en cours à l'échelon national	Non calculés pour une semaine de quatre jours
Télétravail	Incitatif; facultatif	Travail à distance autorisé pour les travailleurs/employeurs	Preuves croissantes de l'impact positif sur l'environnement	Les coûts peuvent inclure l'achat d'ordinateurs portables, de logiciels, etc., pour le personnel

► Tableau 2.1 (fin)

Secteur/ domaine de réglementation	Approche réglementaire	Types de mesures proposées	Faisabilité	Coûts initiaux et coûts financiers potentiels pour les entreprises
Systemes de transport durables	Principalement obligatoire; certaines dispositions visent les institutions publiques	Encourager les em- ployés à se rendre au travail en transports publics; covoiturage; déplacements à vélo Télétravail; transport collectif; aménage- ment du temps de travail Mobilité électrique; bornes de recharge pour véhicules électriques Indemnité en espèces pour les employés qui optent pour des pratiques de transport durables (titres de transport public; dépenses liées aux déplacements à vélo)	Informations non disponibles	Financement des trans- ports publics pour les employés; stationnement cyclable Coût faible ou nul Coûts financiers possibles Coûts financiers possibles
Gestion des déchets (économie circulaire)	Obligatoire	Système efficace de gestion des déchets/ plan d'action pour la réduction des déchets; réduction de la consommation des ressources; réduction de la production et du rejet des déchets; amélioration du recyclage et du tri des déchets	De nombreux pays possèdent des sys- tèmes de gestion des déchets efficaces et applicables	Coûts faibles; la plupart des dispositions prescrivent des changements de comportement
Énergie	Obligatoire	Audit énergétique Formation/éducation en matière d'économie d'énergie Réduction de la consommation d'énergie	Quelques exemples aux niveaux des pays et des entreprises	Coûts liés aux audits énergétiques Peu d'informations sur le coût de la formation du personnel en matière d'économie d'énergie Peut être bénéfique pour l'entreprise mais peut engendrer des coûts liés à l'achat de matériel
Droits environne- mentaux des travailleurs	Obligatoire	Droit de demander des informations à l'employeur; droit d'alerte; droit de retrait; protection des lanceurs d'alerte environnementaux	Quelques exemples au niveau des pays	Même coût que la mise en œuvre des droits des travailleurs liés à la SST
Modèles d'activité durables	Incitatif; facultatif	Reconnaissance juri- dique d'une société qui poursuit des objectifs sociaux et d'intérêt public	Pays offrant un envi- ronnement juridique favorable	Variables selon le contexte; coûts de mise en œuvre d'objectifs sociaux et envi- ronnementaux librement choisis

On trouve des dispositions juridiques sur l'écologisation des lieux de travail dans les codes du travail, les codes civils, la législation environnementale, les règlements sectoriels et d'autres cadres.

Il est permis de conclure que, dans la majorité des cas, les obligations imposées par la loi ou les politiques en vigueur (telles que les audits énergétiques ou les plans de mobilité pendulaire) ne s'appliquent pas aux PME.

2.4 Intégrer la durabilité sur le lieu de travail: résultats de l'étude des pratiques adoptées par les pays

L'examen des textes juridiques et politiques adoptés par les 65 pays et territoires étudiés montre qu'aucun d'entre eux ne possède un cadre unique englobant tous les aspects de la durabilité sur le lieu de travail. On trouve des dispositions sur l'écologisation des lieux de travail dans des cadres juridiques divers tels que les codes du travail, les codes civils, la législation environnementale et les règlements sectoriels. Le présent rapport propose également une analyse des politiques relatives à l'écologisation des lieux de travail, puisqu'elles figurent parmi les instruments les plus utilisés pour concevoir et mettre en œuvre des mesures d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets.

Dans les sections suivantes, nous décrivons en détail les mesures proposées pour l'écologisation des lieux de travail dans la législation et les politiques visant: *a)* l'organisation du travail (télétravail, réduction de la semaine de travail); *b)* les systèmes de transport durables; *c)* la consommation durable sur le lieu de travail (mesures concernant la gestion des déchets et la consommation d'énergie); *d)* les droits des travailleurs liés à l'environnement; et *e)* d'autres instruments qui influent sur l'écologisation des lieux de travail (modèles d'activité durables et marchés publics verts).

2.4.1 Organisation du temps de travail (modalités et temps de travail)

Télétravail

Pendant des décennies, avant la pandémie de COVID-19, des débats ont eu lieu sur le développement de programmes de travail souples et mobiles tels que le travail à domicile, le travail mobile, le travail en espace de bureau partagé ou l'assouplissement des horaires de travail afin d'optimiser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, de manière croissante, de protéger l'environnement. La pandémie a offert une occasion sans précédent d'étudier les avantages et les inconvénients du télétravail (OIT, 2021 a).

L'argument invoqué en faveur du télétravail est qu'il permet non seulement de réduire la consommation d'énergies fossiles et, partant, d'abaisser les émissions de carbone, mais qu'il concourt également à diminuer la consommation d'énergie des employés: en restant chez eux, ils utilisent moins de papier et de plastique, et consacrent davantage de temps à des activités de leur choix, y compris des initiatives en faveur de l'environnement (Lister et Hamish, 2011, p. 4). Certaines études s'appuient sur l'expérience acquise durant la pandémie pour déterminer l'impact du télétravail lorsqu'il constitue l'unique modalité de travail. Selon l'une de ces études, une transition vers une pleine capacité de télétravail pourrait réduire de 11 pour cent les émissions totales de GES attribuables au transport des ménages canadiens (Morissette, Deng et Messacar, 2021). Selon une autre étude sur la réduction potentielle des émissions en Allemagne, une journée additionnelle de télétravail permettrait une baisse des émissions équivalente à

1,6 million de tonnes de dioxyde de carbone (CO₂) par an en diminuant le nombre de passagers-kilomètres⁴ de 10,9 milliards (Büttner et Breitzkreuz, 2020).

Malgré l'essor exponentiel du télétravail durant la pandémie tant dans les pays développés que dans les pays en développement, on ignore à ce stade s'il perdurera parmi les outils utilisés pour réduire les émissions de carbone, promouvoir l'égalité d'accès au marché du travail entre les hommes et les femmes, réduire les taux d'absentéisme et de rotation du personnel, faire baisser les coûts de location des espaces de bureaux et la consommation d'énergie ou améliorer la productivité (OCDE, 2016a, p. 6).

Avant la pandémie, les pays en développement étaient en train de devenir la «nouvelle frontière» du télétravail, au point que ce mode d'organisation du travail s'était surtout développé sur les marchés émergents. Plusieurs programmes ont été adoptés dans des pays d'Asie et d'Afrique à l'initiative d'entreprises privées ou avec le concours d'organisations internationales (Teh *et al.*, 2013). Le télétravail apparaît comme une solution adaptée dans ces pays compte tenu des difficultés liées, par exemple, à la mauvaise infrastructure routière et ferroviaire (Nelson, Safirova et Walls, 2007) qui provoque des embouteillages et des niveaux élevés de pollution atmosphérique, et dans la mesure où l'utilisation de plus en plus répandue de moyens de télécommunications abordables en permet la pratique.

Bien que l'absence d'engagement fort de la part des pouvoirs publics dans la mise en œuvre du cadre juridique nécessaire pour promouvoir les droits des télétravailleurs demeure un frein important (Dissanayake, 2017), plusieurs pays ont favorisé l'adoption de dispositions spécifiques sur le télétravail au cours de ces dernières années. C'est notamment le cas du Brésil, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, du Mexique, du Panama, des Philippines, de la Roumanie et de la Türkiye⁵. Plusieurs exemples de lois comportant des dispositions relatives au télétravail en lien avec l'environnement sont examinés dans la section qui suit.

Législation nationale reliant le télétravail et l'environnement

La plupart des mesures législatives concernant le télétravail sont axées sur sa contribution positive à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et au bien-être des employés. On constate toutefois une tendance croissante consistant à établir un lien entre le télétravail et d'autres aspects tels que les économies d'énergie, la congestion routière et d'autres préoccupations environnementales. La Belgique, la France, le Mexique et le Portugal ont intégré le télétravail dans leur réglementation environnementale, et l'Argentine, le Costa Rica, la Fédération de Russie et les Pays-Bas ont inclus le télétravail dans leur législation du travail en soulignant ses bienfaits pour l'environnement.

Dans la mesure où le télétravail relève du domaine du travail, son adoption pour des motifs environnementaux a été intégrée à la réglementation du travail. C'est l'approche retenue par le Costa Rica, où la pratique du télétravail au sein des institutions publiques est considérée, entre autres, comme un instrument de protection de l'environnement⁶. Aux Pays-Bas, le mémorandum explicatif de la loi relative au travail flexible adoptée en 2016 indique que le télétravail pourrait permettre une réduction importante de la congestion routière et, partant, de la concentration de substances polluantes dans l'atmosphère⁷.

4 Un passager-kilomètre est une unité de mesure correspondant au transport d'un passager par un moyen déterminé (route; rail; voies aérienne, maritime, fluviale; etc.) sur une distance d'un kilomètre.

5 Brésil, *Consolidação das Leis do Trabalho, Lei N° 12551/2011 de 2011*, art. 6; Chili, *Ley N° 21220 que modifica el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia*, 20 mars 2020; Colombie, *Ley N° 1221 de 2008, Decreto N° 884 de 2012, Resolución N° 2886 de 2012*; Costa Rica, *Decreto Ejecutivo N° 37695 – Promoción del Teletrabajo en las Instituciones Públicas*, 2013, art. 1; Mexique, *General Law on Climate Change*, 2012, art. 34; Panama, *Ley N° 126 de 18 febrero de 2020, que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo*; Philippines, *Explanatory Note on the Act Institutionalizing Telecommuting as an Alternative Work Arrangement for Employees in the Private Sector*, *Projet de loi n° 5630*, 2017; Roumanie, *loi n° 81/2018*, 2018; Türkiye, *loi n° 6715 du 6 mai 2016 modifiant la loi sur le travail et la loi sur l'agence turque de l'emploi*.

6 Costa Rica, *Decreto Ejecutivo N° 37695 – Promoción del Teletrabajo en las Instituciones Públicas*, 2013, art. 1.

7 Pays-Bas, *Mémoire explicatif de la Wet Flexibel Werken (loi sur le travail flexible)*, 2016, sous-section 1.3.

La législation met souvent l'accent sur la contribution du télétravail au bien-être des employés, mais elle la relie de plus en plus à des préoccupations environnementales.

Dans le même registre, l'Argentine cite la protection de l'environnement parmi les avantages du télétravail⁸. La note explicative relative à la loi sur le télétravail adoptée par les Philippines en 2017 précise que l'institutionnalisation du télétravail est particulièrement «opportune», car elle offre une solution face à l'engorgement des transports publics et à l'imprévisibilité du climat, deux problèmes aigus dans le pays⁹. La Fédération de Russie a justifié le recours au télétravail en invoquant des objectifs environnementaux tels que les économies d'énergie et la réduction de la pollution environnementale¹⁰.

La loi générale sur le changement climatique adoptée par le Mexique en 2012 est unique dans la mesure où elle stipule expressément que le télétravail peut être considéré comme une mesure d'atténuation, tout en favorisant et encourageant l'adoption de programmes alternatifs qui réduisent de manière sensible la nécessité pour les employés de se rendre sur leur lieu de travail¹¹. Selon cette même loi, l'un des moyens de réduire les émissions générées par le secteur des transports consiste à «réduire les déplacements des employés et les services qui leur sont destinés» et «mettre en place des programmes sur le lieu de travail visant à favoriser le travail à domicile».

Au Portugal, le télétravail est présenté comme une stratégie visant à ralentir le changement climatique dans une décision adoptée par le Conseil des ministres¹². En France, il est décrit dans la loi sur la transition énergétique adoptée en 2015 comme un moyen de réaliser des économies d'énergie, de prévenir la congestion routière et de réduire la pollution de l'air¹³. En Belgique, une stratégie d'adaptation au changement climatique décrit le recours au télétravail comme un outil permettant non seulement de protéger l'environnement, mais aussi de réaliser des gains d'efficacité, en convertissant les heures passées dans les embouteillages en heures de travail supplémentaires, notamment parmi les travailleurs dont le domicile est éloigné de leur lieu de travail¹⁴.

Aux États-Unis, la loi sur le renforcement du télétravail adoptée en 2010 établit un lien entre le travail à domicile des agents de la fonction publique et une réduction de la consommation d'énergie. Le texte dispose également que les avantages liés à un recours accru au télétravail, y compris ses effets sur la consommation d'énergie, devraient être documentés dans les rapports établis sur les programmes de télétravail de chaque organe exécutif¹⁵.

Dans tous les cas présentés ci-dessus, le télétravail est envisagé comme un moyen de protéger l'environnement et la santé publique.

Cadres régionaux sur le télétravail et l'environnement

Ces types d'initiatives nationales se sont étendus au niveau régional, comme en témoigne la Déclaration de Buenos Aires sur le télétravail signée en 2010 par 14 pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Bien que le télétravail n'y soit pas expressément décrit comme une «stratégie» visant à réduire les émissions de carbone dans l'atmosphère, on relèvera que la déclaration a été adoptée à l'issue d'une conférence sur le télétravail en faveur du développement durable organisée en août 2010 à Buenos Aires.

8 Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, 2010.

9 Philippines, projet de loi n° 5630.

10 Fédération de Russie, Note explicative relative à la loi n° 60-Φ3 du 5 avril 2013 sur les amendements apportés au Code du travail.

11 Mexique, *General Law on Climate Change*, 2012, art. 34.

12 Portugal, *Décision No. 56/2015 du Conseil des ministres*, 2015, T3.3.

13 France, loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, chap. 1, art. 36.I.

14 Belgique, *National Climate Change Adaptation Strategy*, 2010, TR-B03.

15 États-Unis, *Telework Enhancement Act*, 2010, chap. 65, par. 6506, et section 4.a.

L'accord-cadre européen sur le télétravail, signé par les principaux partenaires sociaux d'Europe, ne contient aucune référence aux questions environnementales¹⁶. Toutefois, les déclarations ultérieures basées sur ce document pour des secteurs professionnels donnés établissent bien la corrélation entre le télétravail et l'environnement. Ainsi, la déclaration commune sur le télétravail des partenaires sociaux européens du secteur des télécommunications et une déclaration conjointe similaire sur le secteur de l'assurance indiquent comment une transition vers le télétravail dans l'optique de réduire la pollution en favorisant un moindre recours aux transports bénéficiera à l'environnement et à l'ensemble de la collectivité¹⁷. L'intégration croissante du télétravail dans la réglementation environnementale, plutôt que dans la législation du travail, dont il relève traditionnellement, témoigne du fait qu'il commence à être perçu comme une stratégie susceptible de contribuer à réduire les émissions de carbone¹⁸.

Temps de travail et durabilité

Les politiques relatives au temps, y compris la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sont depuis longtemps matière à débat. L'intérêt pour la question s'est accru lors des discussions récentes consacrées aux sociétés et aux lieux de travail durables. Les gouvernements y ont eu largement recours dans le cadre de la riposte à la pandémie de COVID-19 (OIT, 2021b).

Bien que les recherches consacrées aux politiques relatives au temps soient peu avancées, les études sur l'environnement montrent que la durabilité est interconnectée avec le temps et que celui-ci présente un lien étroit avec les modes de consommation. L'accélération des processus de travail et des progrès technologiques s'est accompagnée d'une hausse de la consommation. De ce point de vue, les politiques du travail et de l'emploi «sont aussi et toujours des politiques du temps, et parfois également des politiques de l'environnement», dans la mesure où «l'augmentation de la durée du travail génère une consommation énergétique et environnementale accrue et une hausse des émissions nocives» (Reisch, 2015).

L'idée selon laquelle la régulation du temps de travail contribuera à la durabilité n'est pas nouvelle. Comme pour les modalités de travail flexibles, l'utilisation et la répartition du temps de travail ont d'abord été mises en lien avec les questions de bien-être et d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale (British Sustainable Development Commission, 2011). Comme le suggèrent certains économistes de l'environnement à propos de la dimension temporelle de la durabilité, et, en particulier, du temps de travail, il existe une forte corrélation entre le temps de travail et la dégradation de l'environnement. Selon eux, «parvenir à la durabilité implique de remettre en question notre engagement en faveur de la croissance et, à terme, de stabiliser la consommation en réduisant les heures de travail» (Schor, 2005).

En dépit de l'intérêt croissant porté à cette question, peu d'études systématiques ont été consacrées aux avantages que pourraient revêtir la diminution du temps de travail pour l'environnement et la réduction des émissions de carbone (*The Economist*, 2017). Dans une étude souvent citée, Schor a mis en évidence une corrélation importante entre le temps de travail et l'empreinte écologique aux États-Unis. Selon une étude de Rosnick et Weisbrot, une réduction de 1 pour cent de l'emploi rémunéré pourrait générer une baisse de la consommation d'énergie de 1,3 pour cent (Rosnick et Weisbrot, 2007). Une étude plus récente sur la question réalisée par Nässén et Larsson révèle que la diminution du temps de travail pourrait avoir une incidence forte sur la consommation d'énergie et les émissions de GES (Nässén et Larsson, 2015). Ces auteurs font également valoir qu'une réduction des heures de travail pourrait compléter de manière utile les stratégies d'éco-efficacité déployées pour atteindre les cibles à long terme fixées en faveur du climat.

16 CES (Confédération européenne des syndicats), UNICE/UEAPME et CEEP, [Accord-cadre européen sur le télétravail](#), 2002.

17 UNI Europa et ETNO, [Joint Declaration on Telework by the European Social Partners in the Telecom Sector](#), 2016; UNI Europa Finance, Insurance Europe, BIPAR et AMICE, [Déclaration commune sur le télétravail des partenaires sociaux européens du secteur de l'assurance](#), 2015.

18 Lorsque le télétravail est régi par la législation environnementale, il y a lieu de se demander si les garanties concernant l'environnement de travail et les institutions des relations professionnelles sont traitées de la même manière.

La même étude montre également que la mise en place de politiques du temps de travail visant à rendre les économies durables pourrait soulever un certain nombre de questions qui mériteront une analyse plus approfondie. L'une des questions clés consistera à déterminer si la réduction du temps de travail doit s'inscrire dans le cadre d'une politique générale ou faire l'objet d'un choix individuel. D'autres questions portent sur le fait de savoir si une réduction du temps de travail aurait une incidence sur le revenu et s'il serait tenu compte de l'impact que la répartition du travail entre les hommes et les femmes et les préférences personnelles en matière de loisirs exerce également sur la consommation environnementale (Reisch, 2015, p. 16).

Précédents législatifs et politiques

Bien que le lien entre le temps de travail et l'empreinte écologique soit encore mal reconnu, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à introduire avec succès des aménagements dans la semaine de travail traditionnelle (voir par exemple *The Guardian*, 2019). Un débat politique s'est ouvert dans certains pays sur la possibilité d'instaurer une semaine de quatre jours dans le cadre de la pandémie de COVID-19 (voir, par exemple, les débats en Écosse, *The Herald*, 2019). L'Espagne, par exemple, a annoncé le lancement, en 2022, d'une période d'essai volontaire de la semaine de trente-deux heures au niveau national (*Economía Digital*, 2021).

Les premières ministres de la Finlande et de la Nouvelle-Zélande ont proposé d'étudier la mise en place d'une semaine de travail de quatre jours, et la Fédération de Russie envisage sérieusement de l'adopter de manière permanente. Les orientations annuelles de politique économique du Japon préconisent d'étudier l'opportunité d'une telle mesure (*Japan Times*, 2021). Singapour débat également de la possibilité de réduire la durée de la semaine de travail (*Independent Singapore*, 2021).

Bien qu'il faille encore attendre les résultats de ces initiatives, il existe au moins trois précédents dans lesquels des mesures législatives et politiques ont déjà été prises par les gouvernements et les employeurs pour modifier la semaine de travail «normale». Ces mesures ciblent divers objectifs consistant à accroître la productivité face à l'augmentation des prix de l'énergie, à renforcer la satisfaction des employés ou encore à protéger l'environnement.

Le précédent le plus ancien remonte à 1974, lorsqu'une semaine de trois jours a été instaurée au Royaume-Uni par le gouvernement conservateur d'Edward Heath durant les deux premiers mois de cette année-là en vue de réaliser des économies d'électricité pendant la grève des mineurs de charbon, qui procuraient au pays l'essentiel de son combustible et possédaient un syndicat très puissant. À l'issue de la crise, les analystes ont constaté que la production industrielle avait chuté de 6 pour cent. La hausse de la productivité, conjuguée à une baisse de l'absentéisme, avait permis de compenser la perte de production.

Autre précédent, le gouverneur de l'État de l'Utah, aux États-Unis, a lancé en 2008, par voie de décret, l'initiative «Working 4 Utah». En substance, le modèle consistait à instaurer une semaine de travail comprimée (Gouvernement de l'État de l'Utah, 2008). Le décret précisait que la réduction du temps de travail avait pour objectif de diminuer la consommation d'énergie et que «la fermeture des bureaux des services publics le vendredi permettrait d'accroître l'efficacité énergétique», en réduisant la consommation d'énergie de 20 pour cent d'ici à 2015.

La loi Aubry, adoptée en France en 1998, offre un précédent plus récent. Cette loi, qui ramène le temps de travail hebdomadaire de trente-neuf à trente-cinq heures, est entrée en vigueur en l'an 2000 pour toutes les entreprises de plus de 20 employés. Le véritable impact de cette réforme n'a pas encore été pleinement mesuré. Selon un commentateur, «cette législation n'a pas fait de miracle (contrairement à ce qu'espéraient ses promoteurs) ni provoqué d'apocalypse (contrairement à ce que prévoyaient ses détracteurs), du moins pas dans le court terme» (Askenazy, 2013). Ce même commentateur faisait ensuite observer qu'au moment de la rédaction de son article aucune «étude empirique ne proposait une analyse complète des répercussions sociales de la semaine de travail de trente-cinq heures ou de son retrait progressif».



© iStock / DNY59

Autres modalités de réduction du temps de travail

Compte tenu de la complexité de la question, il n'est guère étonnant qu'à ce jour la réduction du temps de travail à des fins de protection de l'environnement n'ait donné lieu qu'à des politiques et initiatives ponctuelles. Bien que de nature et de portée différentes, le seul modèle consacré par la législation est celui de la semaine de travail comprimée. Au lieu d'une semaine de travail type échelonnée du lundi au vendredi, de 9 heures à 17 heures, la législation autorise la répartition des quarante heures hebdomadaires de travail en quatre journées de dix heures.

Plusieurs pays ont adopté la semaine de travail comprimée. Les États-Unis, par exemple, ont adopté une législation fédérale – la *Federal Employees Flexible and Compressed Work Schedules Act* de 1982 – qui permet l'aménagement du temps de travail pour des raisons environnementales¹⁹. Elle autorise notamment les agences fédérales à proposer à leurs employés des horaires de travail modifiés facultatifs, en particulier: *a)* des horaires de travail flexibles, en permettant aux employés d'opter pour des heures d'arrivée et de départ décalées, autour d'une plage fixe obligatoire et *b)* des horaires de travail comprimés qui permettent aux employés de tester la semaine de quatre jours ou d'autres modalités d'horaires comprimés. Des études plus récentes ont mis en évidence les effets positifs de l'aménagement du temps de travail sur la qualité de l'air²⁰.

On trouve des dispositions analogues dans les législations autrichienne et finlandaise. Cependant, aucun des deux pays n'a instauré la réduction du temps de travail dans l'idée de protéger l'environnement ou d'encourager la consommation durable.

En conclusion, il convient de rappeler le rapport établi par le PNUE et l'OIT, qui faisait valoir, à propos des problématiques relatives aux politiques du temps de travail et leur contribution à la durabilité, que la transition vers une économie durable et moins consommatrice nécessiterait sans doute aussi de repenser la manière dont fonctionne l'économie. L'économie appelle peut-être «une autre théorie, qui s'écarte de l'hypothèse caduque selon laquelle la croissance quantitative est souhaitable quoi qu'il en coûte pour embrasser la notion de croissance qualitative» (PNUE *et al.*, 2008, p. 83).

¹⁹ Déclaration du sénateur Thomas Eagleton, 97^e congrès, Reg. 15414, 30 juin 1982.

²⁰ Dans son rapport, l'agence de protection de l'environnement des États-Unis (United States Environmental Protection Agency – EPA) préconisait le recours à la semaine de travail comprimée pour réduire l'utilisation des transports et répondre aux objectifs fixés dans la Clean Air Act. Voir EPA, *Transportation Control Measures: Work Schedule Changes*, EPA420-S-98-014, 1998.

2.4.2 Systèmes de transport durables

La mobilité pendulaire représente une part substantielle des besoins en transports dans le monde, et les lieux de travail dans les secteurs privés et publics sont souvent les principaux générateurs de déplacement (OCDE, 2010, pp. 15-16). Pour préserver l'environnement, les systèmes de transport durables sont fondamentaux. Depuis les années 2000, les régions, les villes et les entreprises du monde entier s'emploient à mettre en œuvre des politiques des transports visant à atténuer les effets de la mobilité motorisée sur le milieu naturel (Mercier *et al.*, 2019, p. 17). De nombreuses régions ont également élaboré des politiques dont l'objectif consiste à promouvoir des stratégies intégrées pour une mobilité respectueuse de l'environnement²¹.

La durabilité des transports dépend non seulement des progrès technologiques et de facteurs organisationnels, mais aussi de la réglementation, dont la mise en œuvre invite à adopter un vaste éventail de stratégies adaptées aux caractéristiques géographiques, technologiques, sociales et économiques des régions, pays et villes concernés (Mercier *et al.*, 2019, p. 17). Ces dernières années, le transport durable a été intégré dans la réglementation et les plans adoptés pour protéger l'environnement ainsi que favoriser l'utilisation rationnelle de l'énergie, la croissance verte et la lutte contre le changement climatique, et a fait l'objet de mesures fiscales.

Les modes de déplacement alternatifs auxquels les travailleurs peuvent recourir pour se rendre sur leur lieu de travail sont régis par des politiques sur la mobilité et le transport durable. La réglementation invite les entreprises à adopter des stratégies d'écologisation comportant les éléments suivants: *a)* des plans de mobilité incitant les employés à opter pour des modes de déplacement durable; *b)* des incitations fiscales et économiques en faveur d'une mobilité pendulaire durable; et *c)* des initiatives de planification urbaine visant à réduire la distance entre domicile et lieu de travail.

Plans de mobilité d'entreprise

Un ensemble convergent de lois et de politiques adoptées dans plusieurs pays invite les entreprises à établir un plan de mobilité, instrument essentiel pour coordonner l'action en faveur de la mobilité pendulaire verte au sein des entreprises publiques ou privées. La loi sur l'efficacité de la réduction des déplacements entre domicile et lieu de travail, adoptée en 2006 par l'État de Washington, aux États-Unis, propose un modèle de plan de mobilité d'entreprise qui sera examiné ci-après²².

Au cœur des plans de mobilité d'entreprise figurent des actions à mettre en œuvre, qui doivent être suffisamment diverses pour pouvoir s'adapter aux besoins particuliers des employeurs et des employés. Notons toutefois que certaines lois nationales se bornent à préconiser l'adoption de plans de mobilité d'entreprise sans préciser les mesures à mettre en œuvre. On citera par exemple: *a)* le Code bruxellois de l'air, du climat et de la maîtrise de l'énergie, adopté en 2013; *b)* un décret adopté par l'Italie sur la mobilité durable dans les zones urbaines et *c)* la stratégie

sur le changement climatique et l'énergie propre adoptée par l'Espagne, qui fait également référence au dialogue social et aux conventions collectives. Ces instruments semblent revêtir un caractère plus incitatif, dans la mesure où les pouvoirs publics ne font qu'y encourager vivement les entreprises à mettre en œuvre des plans de mobilité et à leur offrir un soutien dans cette démarche.

La réglementation peut aussi prescrire l'adoption de cibles pour les plans de mobilité d'entreprise et les mesures à mettre en œuvre pour les

Les systèmes de transport durables sont l'un des piliers de la durabilité environnementale.

21 Commission européenne: Mobility and Transport, «Urban Mobility Package», sans date; Association des Nations d'Asie du Sud-Est, Kuala Lumpur Transport Strategic Plan 2016–2025, 2016; Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique, Déclaration ministérielle sur la connectivité de transport durable en Asie et dans le Pacifique, 2017.

22 Washington (États-Unis), Commute Trip Reduction Efficiency Act, 2006, section 2.4.

atteindre. Le plan de mobilité d'une entreprise peut avoir pour simple vocation de renseigner les employés sur les modes de transport alternatifs à leur disposition. Au Japon, ce type d'activités, dites d'«éveil», s'inscrit dans le cadre du plan de mobilité créé au titre du plan de 2005 pour la réalisation des cibles du Protocole de Kyoto²³.

Une entreprise peut aussi mettre en place des mesures incitatives en interne pour favoriser le recours à des modes de transport alternatifs tels que l'autopartage ou l'utilisation de véhicules et de transports publics à faibles émissions. Elle peut aussi encourager l'utilisation de programmes mettant en relation les usagers du covoiturage, et accroître son soutien en réservant des places de stationnement gratuites aux covoitureurs, en créant un système informatique interne permettant à ces derniers de se mettre en relation, et encourager les conducteurs à souscrire une assurance pour les passagers. Le covoiturage peut compléter l'offre de transports publics dans les zones rurales où les distances entre domicile et lieu de travail sont plus importantes et où les faibles densités de population grèvent la rentabilité des transports collectifs (UITP, 2022).

Les Émirats arabes unis ont intensifié leurs efforts en faveur des modes de transport durables, notamment en faisant de l'usage accru des transports publics l'une des priorités d'action pour la durabilité définies dans son programme vert 2015-2030²⁴.

La loi sur l'efficacité de la réduction des déplacements entre domicile et lieu de travail adoptée par l'État de Washington en 2006 vise à promouvoir l'organisation de la mobilité d'entreprise à travers des programmes de réduction des trajets mis en œuvre par les employeurs sur la base des amendements apportés à la loi sur la qualité de l'air en vigueur aux États-Unis²⁵. D'après cette loi, la diminution du nombre de déplacements pendulaires effectués en autosolisme offre un moyen efficace de réduire la pollution atmosphérique générée par les véhicules automobiles, la congestion routière et la consommation d'énergie. Le texte de la loi est très précis et structuré, et définit le contenu, les procédures et les règles applicables à la promotion de la gestion de la demande de transport. En sus d'encourager la transition vers des modes de déplacement plus écologiques, les entreprises peuvent également réduire le nombre de trajets effectués en autorisant le télétravail et les téléconférences, et permettre à leurs employés d'éviter les déplacements aux heures de pointe en introduisant des horaires de travail plus souples, comme le propose l'Irlande²⁶. Ces stratégies ont donné de bons résultats et permettent aux entreprises de réaliser des économies.

Les incitations fiscales et économiques à l'appui des initiatives de mobilité durable

Les principales mesures incitatives mises en place par les pouvoirs publics pour promouvoir le recours à des modes de transport durables dans les trajets du quotidien relèvent du domaine fiscal et ciblent les déplacements pendulaires, les déplacements professionnels au sein de l'entreprise et les frais de stationnement. Ces dernières années, plusieurs pays ont renforcé les avantages fiscaux destinés à promouvoir le transport durable²⁷.

Ces incitations prennent des formes très diverses. La législation californienne autorise par exemple le versement aux



Les incitations fiscales et économiques peuvent favoriser les initiatives de mobilité durable.

²³ Japon, *Kyoto Protocol Target Achievement Plan*, décision du Conseil des ministres, 28 avril 2005.

²⁴ Émirats arabes unis, *Green Agenda 2015–2030*, objectif stratégique 5.3.

²⁵ États-Unis, *Clean Air Act Amendments*, 1990, 7511a(d)(1)(b).

²⁶ Irlande, *National Climate Change Strategy 2007–2012*, 2007, p. 23.

²⁷ Par exemple, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suisse: voir Potter *et al.*, 2016.

employés d'une indemnité en espèces lorsque ceux-ci n'utilisent pas le stationnement gratuit mis à leur disposition par leur entreprise. La France et l'Irlande ont mis en place des dispositifs similaires qui prévoient l'octroi par les employeurs d'avantages exonérés d'impôt aux employés, tels que la prise en charge des titres de transport ou le remboursement des frais de covoiturage. Une autre mesure couramment utilisée en Belgique, aux États-Unis et en France consiste à offrir des avantages en nature – par exemple le versement d'une indemnité kilométrique exonérée d'impôts aux employés qui se rendent au travail à vélo.

La stratégie pour des transports verts (2018-2050) de l'Afrique du Sud sert de cadre à la mise en œuvre de mesures fiscales encourageant le recours au transport ferroviaire, à titre professionnel et privé²⁸. Dans les pays où l'État ne propose pas de mesures de soutien fiscales et économiques sophistiquées, les employeurs du secteur privé peuvent octroyer à leurs employés de simples prêts visant à faciliter la transition vers des modes de déplacement alternatifs – en leur permettant d'acheter un vélo pour se rendre au travail, par exemple. Ce dispositif a été proposé en Ouganda en 2012 lorsque le pays a adopté sa politique sur les transports non motorisés, inspirée des pratiques informelles d'usage dans la région de l'Afrique.

Planification urbaine

Outre les incitations fiscales et économiques, les gouvernements peuvent actionner d'autres leviers pour renforcer les mesures de gestion de la mobilité d'entreprise. En repensant de manière judicieuse l'aménagement du territoire et la planification urbaine (OCDE, 2010, p. 13), il serait possible de rapprocher les lieux de travail et de vie des employés et, partant, de raccourcir sensiblement les trajets quotidiens, au bénéfice de l'environnement et du bien-être des travailleurs.

Ce processus devrait s'inscrire hors du cadre des entreprises et résulter de décisions et de mesures émanant des autorités centrales et locales. Les instruments de régulation de la mobilité et du secteur des transports en Catalogne (Espagne) et en République de Corée recommandent aux autorités publiques de veiller à ce que tout plan d'urbanisme, qu'il concerne une ville ou un quartier, s'attache à prévenir l'étalement urbain et à créer des centres compacts. Si l'aménagement spatial ne permet pas de réduire les déplacements de population, l'objectif peut néanmoins être atteint grâce à des programmes spécifiques tels que les bourses du logement ou les programmes locatifs qui rapprochent les employés de leur lieu de travail. C'est l'approche qu'a retenue le Mexique dans sa loi générale sur le changement climatique, mentionnée plus haut.

Le recours à des modes de transport durables pour se rendre au travail améliore la qualité de l'air, prévient la congestion routière et atténue le réchauffement de la planète; dans la plupart des cas, sa mise en place est raisonnablement aisée pour les entreprises. Bien entendu, le déploiement de stratégies de mobilité d'entreprise est tributaire de la présence d'un environnement propice fondé sur des règles favorables, des solutions de transport alternatives adéquates, une aide ciblée et des politiques fiscales incitatives. Les pouvoirs publics devraient veiller à ce que tous ces éléments soient réunis, selon les circonstances propres à chaque pays, et articulés au sein de la réglementation ou de plans visant à renforcer la durabilité du secteur des transports.

La coopération entre les employeurs et les employés devrait être considérée comme un principe directeur à toutes les étapes de la vie d'une loi ou d'une politique, de leur rédaction à leur mise en œuvre et à leur évaluation. La coopération interne, entre la direction et les employés, est tout aussi cruciale pour veiller à la réalisation d'actions concrètes.

²⁸ Afrique du Sud, Green Transport Strategy for South Africa (2018-2050).


2.4.3 Consommation durable sur le lieu de travail (gestion des déchets)

En 2016, on estimait que les déchets étaient responsables d'environ 5 pour cent des émissions mondiales de GES, soit 1,6 milliard de tonnes d'équivalent CO₂ (Groupe de la Banque mondiale, 2018). Compte tenu du temps passé au travail, le lieu de travail offre un cadre privilégié pour réduire les déchets. Des stratégies simples visant à réutiliser, à réaffecter et à recycler peuvent être déployées aussi bien au bureau que chez soi, dans les commerces, les espaces polyvalents, les usines et ailleurs. Certaines mesures sont faciles à mettre en œuvre. Elles peuvent consister à modifier la séquence d'exécution de certaines tâches pour générer moins de déchets (Ones *et al.*, 2018, p. 19), ou à mettre à la disposition des employés un espace dévolu au troc d'objets usagés. Ces initiatives peuvent améliorer le lieu de travail sans induire de coûts pour l'employeur ni créer de contraintes de temps ou de difficultés pour les employés chargés de leur mise en œuvre.

Réduire les déchets en faisant les bons achats

De nombreux pays se sont dotés d'une réglementation sur la réduction des déchets²⁹. En Inde, la législation relative à la gestion des déchets solides est très complète et fournit des orientations détaillées, y compris pour les vendeurs de rue³⁰. En Afrique du Sud, en Autriche, au Canada, aux États-Unis, en France, au Luxembourg, en Macédoine du Nord, aux Philippines et au Royaume-Uni, les employeurs et les travailleurs sont expressément tenus d'adopter des pratiques respectueuses de l'environnement en matière de gestion des déchets sur les lieux de travail. Cette obligation s'applique: *a)* au moment d'effectuer des achats, avant que des déchets ne soient produits et *b)* à la gestion des déchets issus d'activités réalisées sur le lieu de travail. Dans le premier cas de figure, la décision prise en matière d'achat doit contribuer à réduire au minimum les déchets qui seront produits sur le lieu de travail.

En France, par exemple, l'article D543-281 du Code de l'environnement stipule que les déchets de plastique, de verre, de papier, de métal et de bois devraient être triés à la source. En Chine, la stratégie visant à réduire la consommation de certains biens est définie dans l'article 9 de la loi sur la promotion de l'économie circulaire. Aux Philippines, la réglementation sur les marchés publics verts et la gestion des déchets impose aux organismes publics d'opter pour des fournitures vertes³¹. Cette réglementation prescrit notamment «l'adoption de politiques d'achat respectueuses de l'environnement» dans le cadre des programmes de gestion des déchets que les autorités publiques devraient élaborer et mettre en œuvre sur leurs lieux de travail.



Compte tenu du temps passé au travail, le lieu de travail offre un cadre privilégié pour réduire les déchets.

²⁹ Commission européenne, directive 2008/98/CE sur les déchets (Directive-cadre relative aux déchets), 2008, art. 4 (1); Japon, loi fondamentale n° 10 pour créer une société fondée sur le recyclage, 2000; Australie (Nouvelles-Galles du Sud), Waste Avoidance and Recovery Act, 2001, s. 3 *b*); Nouvelle-Zélande, Waste Minimisation Act, 2008; Australie (Australie méridionale), Environmental Protection Act, 1993; EPA, *Waste Management Hierarchy and Homeland Security Incidents*, 2016.

³⁰ Inde, ministère de l'Environnement, des Forêts et du Changement climatique, Solid Waste Management Rules, 2016.

³¹ Philippines, DENR Administrative Order No. 2001, Implementing Rules and Regulations of Republic Act 9003.



© Pixabay

Stratégies de gestion des déchets

La plupart des stratégies déployées pour réduire les déchets sur le lieu de travail se focalisent cependant sur la gestion des déchets – une fois qu'ils ont été produits et qu'ils doivent être traités³². Au Luxembourg, en Macédoine du Nord et au Royaume-Uni, la législation impose aux employeurs et aux travailleurs d'appliquer l'approche consistant à réduire, à réutiliser et à recycler (approche des «3R») à la gestion intégrée des déchets solides, dans le but de valoriser les déchets³³. L'approche met en avant le principe du «caractère raisonnable» des mesures, selon lequel celles-ci ne devraient pas représenter une charge excessive et injustifiée pour les parties concernées.

On retrouve la même obligation dans la loi adoptée par la République de Corée sur la maîtrise des déchets, une obligation qui s'étend à tous les citoyens et à «tout propriétaire, occupant ou gérant d'une parcelle de terrain ou d'un bâtiment», indépendamment de l'usage qui en est fait. En Ontario (Canada), le règlement n° 102/94 définit les modalités selon lesquelles les initiatives de gestion des déchets prises en application du principe des 3R doivent faire l'objet d'un plan de gestion, établi sur la base d'un audit effectué sur le lieu de travail.

La législation sud-africaine va au-delà de l'approche des 3R et dispose que, «lorsque les déchets doivent être éliminés», le détenteur de ces déchets doit «s'assurer qu'ils sont traités et éliminés dans le respect de l'environnement». Elle précise également que le non-respect de ces obligations par les employés engage la responsabilité de l'employeur³⁴.

Dans la plupart des cas, la réglementation ne précise pas les produits à recycler ou à réutiliser, puisque ces derniers peuvent varier d'un secteur à l'autre ou selon la nature du lieu de travail

³² Le présent rapport ne traite pas de la question relative à l'adoption de mesures de conformité et d'exécution pour assurer le fonctionnement efficace des systèmes de gestion de déchets. Pour une discussion sur cette question, voir PNUE, 2016.

³³ Luxembourg, loi relative à la gestion des déchets du 21 mars 2012; Macédoine du Nord, loi sur la gestion des déchets de 2004; Royaume-Uni, Regulation No. 988 of 2011.

³⁴ Afrique du Sud, Law No. 59/2008, art. 6.

(bureau ou site industriel). Le Code de l'environnement français fait exception à cette règle, en visant de manière spécifique tous les déchets de papier, de plastique, de verre et de bois. Dans l'État du Maryland (États-Unis), la réglementation en vigueur contient une liste de produits d'usage courant sur les lieux de travail et dont le recyclage est obligatoire³⁵.

La législation autrichienne vise expressément les emballages accumulés sur le lieu de travail et réaffirme le principe de la «responsabilité élargie du producteur». Selon ce principe, toute personne qui peut être considérée comme responsable de la présence d'emballages sur le lieu de travail est tenue de veiller à leur reprise par un «centre de recyclage satisfaisant aux normes technologiques les plus récentes»³⁶.

Le champ d'application du règlement autrichien est vaste: il couvre les déchets produits sur le lieu de travail par tout «fabricant, importateur, conditionneur et distributeur», et tient donc pour responsables de la bonne gestion des déchets toute personne intervenant dans le processus de production, à toutes les étapes et à tous les niveaux. D'autres législations sont formulées en des termes encore plus larges et ciblent tout «producteur» ou «détenteur» des déchets. C'est le cas en Afrique du Sud, en France et en Écosse (Royaume-Uni). Les chantiers, qui produisent et consomment des biens en quantités importantes, entrent en général dans cette définition.

Sensibilisation et formation des employés

La sensibilisation est un élément clé dans la création de lieux de travail durables. La législation de certains pays oblige les employeurs à fournir à leurs employés des renseignements et des formations sur la gestion des déchets. La sensibilisation et la formation à la gestion des déchets sur le lieu de travail sont inscrites dans la législation de l'Australie, du Brésil, de l'Ontario (Canada), des États-Unis, de la France, du Japon, du Luxembourg, de la Macédoine du Nord, du Paraguay, des Philippines et de la République de Corée³⁷. La réglementation en vigueur en Ontario impose aux employeurs de placer à la disposition de leurs employés le plan de gestion des déchets de l'entreprise. Si l'employeur ne leur procure qu'un résumé de ce plan, les employés ont le droit de réclamer l'accès à sa version intégrale³⁸.

En Macédoine du Nord, la loi sur la gestion des déchets n'oblige pas seulement les employeurs à informer les travailleurs de l'existence d'un plan de gestion des déchets. Elle leur impose également de former le personnel aux méthodes de traitement des déchets. Toutefois, seul «le personnel chargé de la gestion des déchets» est concerné, ce qui atteste d'une séparation des tâches sur le lieu de travail en matière de gestion des déchets³⁹. La législation du Queensland (Australie) possède un champ d'application plus vaste: la formation de tous les employés y est décrite comme un élément essentiel de la mise en œuvre «efficace» du plan de gestion des déchets de l'entreprise⁴⁰.

35 États-Unis (Comté de Montgomery, État du Maryland), [Executive Regulation No. 1-15](#), 2016.

36 Autriche, ordonnance sur les emballages 1996, chap. 10.

37 Australie (Queensland), [Waste Reduction and Recycling Act No. 31](#) de 2011, art. 143; Brésil, [Instrução normativa SLTI/MP No. 01/2010](#), 2010, art. 6; Canada (Ontario), [O. Reg. 102/94: Waste Audits and Waste Reduction Work Plans](#), loi sur la protection de l'environnement, RSO 1990, c. E.19, paragr. 9 et suiv. et 31 et suiv.; États-Unis (Comté de Montgomery, État du Maryland), [Executive Regulation 1-15](#), 2016; France, [Programme national de prévention des déchets 2014-2020](#), 2.3.3.1 (opérationnaliser la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, titre IV); Japon, [Waste Management and Public Cleansing Law No. 137](#) de 1970 (amendée en 2001); Japon, loi sur la promotion des activités de protection environnementale par l'éducation à l'environnement, loi n° 130 du 25 juillet 2003, art. 3; Japon, [Waste Recycling Governance Guidelines for Waste Generating Companies](#), 2004; Luxembourg, loi du 21 mars 2012 relative à la gestion des déchets, 2012, art. 27.2; Macédoine du Nord, [Law on Waste Management](#) de 2004, art. 21; Paraguay, loi n° 80 sur la gestion intégrée des déchets solides, 2018, art. 10; Philippines, DENR Administrative Order No. 2001, section 3 e); République de Corée, loi-cadre sur la croissance verte à faible carbone, loi n° 14122, 29 mars 2016, art. 24.

38 Canada (Ontario), [O. Reg. 102/94: Waste Audits and Waste Reduction Work Plans](#), paragr. 9 et suiv. et 31 et suiv.

39 Macédoine du Nord, [Law on Waste Management](#) de 2004, art. 21.

40 Australie (Queensland), [Waste Reduction and Recycling Act No. 31](#) de 2011, art. 143.

La sensibilisation est un élément clé dans la création de lieux de travail durables et figure dans la législation de plusieurs pays.

Au Japon, la loi favorise un modèle plus inclusif basé sur la coopération entre les différentes composantes de la société, chacune jouant un rôle à part entière dans l'avènement d'une société durable qui respecte les «intentions volontaires des citoyens et des organisations privées»⁴¹. Le gouvernement a également élaboré des lignes directrices à l'intention des entreprises génératrices de déchets. Selon ces lignes directrices, il importe de faire savoir aux employés non seulement s'il existe un plan de gestion de déchets au sein de leur entreprise et comment le mettre en œuvre de manière efficace, mais aussi *pourquoi* il est important et *comment* les déchets qu'ils contribuent à trier et à réduire seront traités ou utilisés par la suite⁴². Dans le même registre, le Programme national de prévention des déchets 2014-2020 de la France réaffirme l'importance de former le personnel pour lui faire prendre conscience des gains associés aux initiatives de réduction des déchets.

Les programmes de formation destinés aux employés possèdent un contenu plus ou moins vaste. Certains expliquent la gestion des déchets de manière globale, afin d'aider les travailleurs à appréhender son rôle dans l'économie circulaire. C'est le cas en République de Corée, où la législation recourt à une formule générale pour évoquer «le renforcement des ressources humaines visant à améliorer la productivité des ressources»⁴³. La loi-cadre coréenne sur la croissance verte à faible carbone est le seul instrument juridique parmi tous ceux examinés dans la présente étude à ne pas contenir le terme «déchets». Le législateur lui a préféré celui de «ressources», qui dénote une attitude positive et l'existence d'avantages potentiels à tirer d'une gestion consciencieuse des déchets. Dans d'autres pays, la formation se limite souvent à un aspect de la gestion des déchets, à savoir le recyclage⁴⁴.

Tous les textes réglementaires cités en exemple ne détaillent pas les modalités d'organisation de la formation. Seule la législation japonaise précise l'organisme auquel les employeurs et les employés peuvent s'adresser pour apprendre comment élaborer et mettre en œuvre un plan de gestion des déchets sur le lieu de travail⁴⁵.

Le rôle des programmes de formation ne se limite pas toujours à renseigner les travailleurs sur les plans de gestion des déchets en place sur leur lieu de travail. Ces programmes peuvent également inciter les employés à poser un regard critique sur la problématique des déchets, à faire preuve de vigilance et à faire part de leur avis sur la manière dont les déchets sont gérés sur leur lieu de travail. On retrouve notamment cette idée dans la loi sur la réduction et le recyclage des déchets adoptée par l'État du Queensland en 2011, qui prévoit un mécanisme permettant au personnel des entités chargées de la planification de donner son avis sur le plan de gestion des déchets et sa mise en œuvre⁴⁶.

D'une manière générale, les lois consacrées à la gestion des déchets s'appliquent de manière égale aux ménages, aux bureaux, aux commerces et à d'autres établissements commerciaux de petite taille. Toutefois, certaines dispositions étudiées dans le présent chapitre établissent un régime spécifique pour la gestion durable des déchets sur les lieux de travail. Les entreprises se distinguent des ménages et d'autres environnements par une dynamique particulière induite par: *a)* leur taille, qui fait souvent d'elles d'importantes productrices et consommatrices, *b)* la position particulière qu'elles occupent dans la chaîne d'approvisionnement et *c)* les rapports de force entre les employeurs et les employés. Les employeurs peuvent donc jouer un rôle fondamental en stimulant et en pilotant la transformation vers une société écologique grâce à leurs entreprises et leurs organisations. La formation des représentants des employeurs et des

41 Japon, loi sur la promotion des activités de protection environnementale par l'éducation à l'environnement, art. 3.

42 Japon, [Waste Recycling Governance Guidelines for Waste Generating Companies](#), 2004.

43 République de Corée, loi-cadre sur la croissance verte à faible carbone, 2016.

44 États-Unis (Comté de Montgomery, État du Maryland), [Executive Regulation 1-15](#), 2016.

45 Japon, [Waste Management and Public Cleansing Law No. 137](#) de 1970, art. 13-12.

46 Australie (Queensland), [Waste Reduction and Recycling Act No. 31](#) de 2011, art. 143.

employés est essentielle à la conception de plans de gestion des déchets. Au-delà des enjeux de durabilité, la recherche d'économies et le renforcement de l'image de marque sont des facteurs de motivation importants dans l'écologisation des entreprises.

2.4.4 Mesures énergétiques sur le lieu de travail

L'énergie est le secteur dans lequel la majorité des États Membres de l'OIT ont le plus légiféré. Une nette tendance s'est dégagée au cours de ces dernières années avec l'adoption de lois novatrices en faveur de l'efficacité énergétique, de sources d'énergie vertes et de technologies propres dans tous les secteurs, aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. À la fin de l'année 2016, au moins 176 pays s'étaient fixé des cibles en matière d'énergies renouvelables, d'efficacité énergétique et de conservation de l'énergie, adaptées à leurs besoins et à leur situation, dans tous les secteurs de l'économie (voir à ce sujet IRENA, 2011, p. 22).

Notre étude de la législation pertinente dans toutes les régions du monde fait apparaître une grande diversité d'approches en faveur de l'efficacité énergétique et de l'utilisation des énergies renouvelables. Certaines lois imposent des restrictions, par exemple, sur l'achat d'équipements énergivores, tandis que d'autres fixent des exigences en matière d'étiquetage ou préconisent la mise en place de programmes de sensibilisation sur la consommation d'énergie pour les travailleurs et les responsables.

Parmi les pays étudiés, 18 possèdent des dispositions sur les lieux de travail dans leur législation⁴⁷. Les mesures prescrites varient d'un pays à l'autre, et portent généralement sur: a) la participation des travailleurs/employés aux audits énergétiques et b) la participation des travailleurs/employés aux programmes de sensibilisation sur l'efficacité énergétique et les mesures de conservation. Un «audit énergétique» consiste à faire dresser un diagnostic de la consommation énergétique d'un bâtiment par des techniciens spécialisés.

Nous avons également constaté que, dans certains pays, la surveillance de la consommation d'énergie dans l'entreprise était aussi assurée par les employés. La méthode reste peu répandue, mais constitue néanmoins un levier important pour favoriser les pratiques durables sur le lieu de travail.

La directive 2012 de l'Union européenne sur l'efficacité énergétique, par exemple, rend les audits énergétiques obligatoires pour les grandes entreprises⁴⁸. Conformément à cette directive, l'Autriche n'impose un suivi de l'efficacité énergétique qu'aux établissements de grande taille⁴⁹; les audits énergétiques demeurent facultatifs pour les PME.

Au Royaume-Uni, le programme Energy Savings Opportunity Scheme (ESOS) de 2014 et le règlement qui lui donne effet illustrent la manière dont les consommateurs de l'énergie – appelés «parties prenantes» – sur le lieu de travail, dont les employés, peuvent être impliqués dans le processus. Ainsi, «la surveillance des relevés énergétiques et l'établissement de rapports sur les



Les pays emploient des approches législatives diverses pour favoriser l'efficacité énergétique et l'utilisation des énergies renouvelables.

⁴⁷ Algérie, Bulgarie, Chine, Croatie, Émirats arabes unis, Équateur, Eswatini, États-Unis, Hongrie, Inde, Italie, Liban, Malte, Nigéria, Pays-Bas, Royaume-Uni, Thaïlande et Uruguay.

⁴⁸ Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, *Directive 2012/27/UE relative à l'efficacité énergétique*, modifiant les directives 2009/125/CE et 2010/30/UE et abrogeant les directives 2004/8/CE et 2006/32/CE, 2012, art. 8 (4).

⁴⁹ Autriche, loi sur l'efficacité énergétique, 2014, art. 8.

Les lois et les politiques du monde entier démontrent l'émergence d'un consensus sur le fait qu'une plus grande efficacité énergétique est dans l'intérêt de tous.

performances» figurent parmi les mesures proposées pour intéresser les travailleurs. Une autre suggestion consiste à solliciter leur avis sur les sources d'économie possibles et sur les pratiques susceptibles de rendre le lieu de travail ou l'entreprise plus efficaces. Dans une sous-section intitulée «collaborer avec les utilisateurs», le texte invite les entreprises à «déterminer comment le comportement des employés ou les processus influent sur la consommation d'énergie» au sein de leur organisation.

En Chine, les activités de sensibilisation des employés à l'environnement sont encouragées pour inciter ces derniers à contribuer à la réalisation des cibles fixées en matière d'économie d'énergie par les entreprises dans lesquelles ils travaillent. La loi chinoise sur l'économie d'énergie impose aux entreprises consommatrices d'énergie de dispenser régulièrement des formations sur l'économie d'énergie à leurs employés, tout au long de leur carrière⁵⁰.

La Chine a également pris des mesures juridiques et politiques particulières en matière de conservation de l'énergie et de promotion des énergies renouvelables⁵¹. Des systèmes de gestion de l'énergie ont été mis en place dans des secteurs tels que le commerce de détail et de gros, l'hébergement et la restauration, ainsi que la logistique. La législation impose aux entreprises d'instaurer un système de responsabilité en matière de réalisation des cibles de conservation de l'énergie, et de récompenser les individus et les entités pour leurs réussites dans ce domaine.

Le plan d'efficacité énergétique adopté par la Croatie pour la période 2017-2019 couvrait un champ plus vaste, et prévoyait notamment des programmes de formation formels et informels, consacrés non seulement à l'efficacité énergétique, mais aussi aux sources d'énergie renouvelables et au développement durable. Le plan précise les activités à mener à bien pour atteindre ces objectifs⁵².

Le code de la réglementation fédérale des États-Unis invite les employés à mettre en pratique dans leur vie privée les connaissances acquises lors de formations dispensées sur les méthodes permettant de réduire la consommation d'énergie sur le lieu de travail⁵³.

L'analyse des lois et politiques adoptées dans les différentes régions du monde démontre l'émergence d'un consensus sur le fait qu'une plus grande efficacité énergétique est dans l'intérêt de tous. Grâce à la participation active des travailleurs, les entreprises peuvent réaliser des économies importantes et renforcer leur image de marque, et les employés peuvent se sentir impliqués et parties prenantes dans l'environnement où ils travaillent.

Certains pays voient dans la transition nécessaire vers les énergies renouvelables une occasion de créer de nouveaux emplois et de renforcer l'inclusion sociale, en donnant la priorité aux personnes qui se trouvent en dehors du marché du travail, aux travailleurs non qualifiés et à ceux qui ont perdu leur emploi en raison de la transition technologique⁵⁴.

50 Chine, [loi de la République populaire de Chine sur la conservation de l'énergie, décret présidentiel n° 77](#), 2008, chap. III, section 1, art. 26.

51 En Chine, la loi sur la conservation de l'énergie (révisée en 2018), dispose, dans son article 13, que «l'État encourage les entreprises à établir des normes en matière d'économie d'énergie plus strictes que les normes nationales ou sectorielles».

52 Croatie, quatrième plan d'action national pour l'efficacité énergétique pour la période 2017-2019, 2017, chap. 3.1.5, p. 38.

53 États-Unis, [Code of Federal Regulations, Energy, Title 10, Chapter II, Part 436](#), App. C.

54 Selon la réglementation sur l'efficacité énergétique en vigueur en Algérie, aux Émirats arabes unis, en Équateur, en Eswatini et en Uruguay, l'application de mesures d'efficacité énergétique nécessiterait la création de nouvelles catégories professionnelles et permettrait donc d'ouvrir des perspectives d'emploi, de renforcer la compétitivité interne et d'éviter l'importation à l'étranger de compétences et de savoir-faire dans le secteur de l'énergie. Algérie, Programme national de l'efficacité énergétique 2016-2030, 2015; Émirats arabes unis, [National Climate Change Plan of the United Arab Emirates 2017-2050](#), 2017, p. 57; Équateur, [National Energy Efficiency Plan 2016-2035](#), 2016; Eswatini, [National Energy Policy](#), 2003; Uruguay, [Declaración de Interés Nacional. Proyecto de Inversión. Matriz Energética del País](#), décret n° 354/009, 2009.

2.4.5 Droits des travailleurs liés à l'environnement

La participation des travailleurs en matière d'environnement est essentielle pour réduire l'empreinte écologique des entreprises et mettre en pratique les politiques environnementales. Ces droits à participer contribuent également à améliorer les conditions de travail et à protéger l'emploi. Les *Principes directeurs pour une transition juste* (OIT, 2015) mettent en exergue l'importance des droits au travail dans la transition vers des économies écologiquement durables.

La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, fournissent des orientations sur les moyens de garantir la participation des travailleurs à la prise de décisions concernant les politiques environnementales et climatiques qui touchent le monde du travail.


On trouve dans les ouvrages théoriques et pratiques la notion de «droits environnementaux au travail», qui souligne l'importance de la participation des travailleurs au processus décisionnel en matière d'environnement, et d'autres droits relatifs à la durabilité environnementale. Bien que l'expression ne recouvre pas une notion juridique, un certain nombre d'éléments issus des législations nationales sont de plus en plus considérés comme relevant des «droits environnementaux des travailleurs» ou des «droits des travailleurs liés à l'environnement». Autrement dit, outre le droit de participer à la prise de décisions sur les conditions environnementales sur le lieu de travail, il existe d'autres droits liés à l'environnement et à la durabilité (Tomé Gil et González, 2013, p. 71). Il s'agit notamment du droit à l'information environnementale, du droit d'être protégé contre les représailles en cas d'action/de signalement d'une atteinte à l'environnement – on parle aussi de «protection des lanceurs d'alerte» – et du droit de refuser d'exercer une activité dommageable pour l'environnement dans le cadre professionnel («droit de retrait»).

Notre étude sur les législations nationales montre également que certains pays ont adopté des dispositions consacrant le droit des employés à alerter l'employeur lorsque les activités de l'entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. Selon la législation, il peut s'agir d'un droit ou d'une obligation.

Certains débats consacrés à la représentation environnementale au sein des entreprises ont fait ressortir la nécessité d'inscrire dans la loi le droit des représentants à disposer du temps requis pour se consacrer à leurs activités environnementales. À ce jour, les activités syndicales consacrées à l'environnement au sein des entreprises ne font encore l'objet d'aucune réglementation. Dans la section suivante, nous analysons certains exemples touchant aux droits environnementaux au travail.

Le droit de demander des informations à l'employeur

Seul instrument international contraignant sur la démocratie environnementale, la Convention des Nations Unies sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement (la «Convention d'Aarhus») de 1998 et son protocole sur les registres des rejets et des transferts de polluants consacrent les droits à accéder à l'information, à participer au processus décisionnel en matière d'environnement et à saisir la justice. L'expression «accès à l'information en matière d'environnement» désigne le droit de toute personne à accéder aux informations détenues par des organismes et des autorités publics sur



La participation des travailleurs en matière d'environnement est essentielle pour réduire l'empreinte écologique des entreprises et mettre en pratique les politiques environnementales.

L'approche de l'accès à l'information environnementale fondée sur les droits se retrouve aussi dans un nombre croissant de systèmes juridiques nationaux, en particulier les lois sur la liberté d'information.

l'environnement et les ressources naturelles, sans qu'elle ait à faire valoir un intérêt particulier.

On retrouve aussi cette approche de l'accès à l'information environnementale fondée sur les droits dans un nombre croissant de systèmes juridiques nationaux, en particulier les lois relatives à la liberté d'information. Toutefois, tant ces lois que la Convention d'Aarhus ne s'appliquent pas aux entités privées; autrement dit, elles n'imposent pas toujours aux autorités publiques l'obligation de veiller à ce que les individus placés sous leur protection aient accès aux informations détenues par des entités privées.

Notre étude des différentes législations nationales du travail montre que cette carence peut être comblée grâce aux lois du travail qui confèrent aux travailleurs le droit de demander des informations à leur employeur. L'intégration du droit d'accès à l'information dans la législation du travail ajoute une nouvelle dimension à la démocratie environnementale, puisqu'elle permet aux employés de solliciter directement des informations auprès de l'employeur.

La France, la Géorgie et Sainte-Lucie figurent parmi les pays qui ont inscrit le droit à l'information dans leur Code du travail national, quoique sous des formulations différentes⁵⁵. Ces codes du travail expriment ce droit sous forme d'obligation inconditionnelle et directe qu'à l'employeur de fournir à ses employés des informations sur les produits et les procédés de fabrication qui présentent un risque pour le public et pour l'environnement. Dans d'autres pays, comme à Cuba et aux États-Unis, par exemple, le droit d'accès à l'information est consacré dans des lois relatives à la protection du milieu naturel⁵⁶.

Aux États-Unis, ce droit prend la forme du «droit de savoir» prévu dans certaines lois fédérales, lequel affirme le principe juridique selon lequel les employés ou les collectivités en général ont le droit de savoir à quelles substances chimiques ils sont exposés sur le lieu de travail et si cette exposition fait peser un risque sur leur santé ou sur le milieu naturel. La présente étude ne couvre pas le droit général à l'information prévu dans la plupart des règles relatives à la SST, mais porte sur le droit d'accès à l'information environnementale, un droit déjà inscrit dans la législation sur la SST de nombreux pays⁵⁷.

Le droit d'alerte

L'intégration du droit d'accès à l'information dans la législation du travail ou dans la législation environnementale fait entrer en jeu d'autres dimensions des droits environnementaux des travailleurs, à savoir le droit d'alerter l'employeur sur l'existence d'un risque, comme c'est le cas, par exemple, aux États-Unis⁵⁸ et en France, et, au besoin, d'en informer les autorités publiques (par exemple lorsque les voies de recours internes ont été épuisées). En République bolivarienne du Venezuela et au Timor-Leste, quiconque a le droit et l'obligation d'informer les autorités compétentes de tout acte susceptible de causer ou d'avoir causé un préjudice grave ou important à l'environnement.

55 France, *Code du travail*, 2013, section L4141-1; Géorgie, *Labour Code*, 2013, section 35 (2); Sainte-Lucie, *Labour Code*, 2006, section 239.1 (e).

56 Cuba, *Ley No. 81 del Medio Ambiente* de 1997, art. 161, 162; États-Unis, *Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act*, 1986, California Proposition 65, parag. 25249.6.

57 Convention (n° 187) de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, art. 3 (3); OIT, 2017.

58 États-Unis, *Energy Reorganization Act* (also encompassing the Atomic Energy Act), 42 USC § 5851 1 (A).

En droit du travail français, le travailleur doit alerter immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement⁵⁹. L'exercice de ce droit est soumis à trois conditions préalables: *a)* le risque en question doit être «grave»; *b)* un lien de causalité doit exister entre le produit ou procédé de fabrication utilisé ou mis en œuvre par l'établissement et le risque; et *c)* le risque doit peser sur la santé publique ou l'environnement. L'alerte est donnée en interne, au niveau de l'entreprise, et l'employeur est la première personne à en être informée. L'employeur est ensuite tenu de consigner l'alerte par écrit, afin de veiller à la traçabilité du processus, et doit informer l'employé de la suite réservée à son signalement⁶⁰.

Le droit de retrait

Le droit de retrait, parfois appelé «droit à se soustraire au danger», est une catégorie de droit bien établie dans les régimes juridiques applicables à la SST régissant les arrêts de travail des employés qui refusent de travailler lorsque les conditions de travail sont dangereuses⁶¹. La présente étude a permis de recenser quatre pays dont la législation autorise les travailleurs à quitter leur lieu de travail lorsqu'il existe un risque pour l'environnement⁶².

Selon le Code du travail de la Géorgie adopté en 2013, un employé peut refuser de travailler si son activité est contraire à la loi ou si, en l'absence de normes relatives à la SST, elle fait peser un danger manifeste et substantiel sur la sécurité de l'environnement, par exemple.

La législation sud-africaine (loi nationale n° 107 sur la gestion de l'environnement de 1998) autorise un employé à refuser de travailler si «au moment de son refus il estime, de bonne foi et raisonnablement, que l'exécution de son travail ferait peser un risque imminent et grave sur l'environnement». La législation environnementale de l'Afghanistan et du Canada confère une protection générale aux travailleurs qui refusent toute tâche susceptible de faire peser un risque imminent et grave sur l'environnement⁶³.

Certaines législations nationales prévoient déjà le droit de retrait des travailleurs pour des motifs liés à la SST, et la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations de l'OIT a déclaré que «le droit des travailleurs de s'éloigner de situations au sujet desquelles il y a un motif raisonnable de croire qu'il existe un danger grave et imminent demeure un fondement essentiel de la prévention des maladies et accidents professionnels et ne doit pas être sapé par une action quelconque de l'employeur» (OIT, 2017, paragr. 298).

On peut dès lors faire valoir que le droit général de retrait prévu dans la législation relative à la SST confère également une protection indirecte à l'environnement. À titre d'illustration, un certain niveau de pollution atmosphérique ou de dégradation de l'environnement peut faire peser un risque sur la santé du travailleur (OIT, 2001).

Protection des lanceurs d'alerte environnementale

Les recherches indiquent que les signalements effectués par des lanceurs d'alerte sur le lieu de travail sont une source importante d'informations qui permettent de déterminer l'impact environnemental des entreprises (Loyens et Vandekerckhove, 2018a). Toutefois, les employés sont souvent confrontés à un dilemme: dénoncer un acte qui fait peser un risque ou un danger grave sur l'environnement, ou s'en abstenir par crainte de harcèlement, de licenciement ou de mise à l'index, ou de répercussions sur l'entreprise susceptibles d'entraîner la perte d'emplois.

⁵⁹ France, [Code du travail](#), 2013, section 4133.

⁶⁰ France, [Code du travail](#), 2013, section 4133-3.

⁶¹ Voir les instruments de l'OIT suivants: convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, art. 12; convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, art. 13; convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, art. 8 (1).

⁶² Parmi les initiatives prises par les entreprises, voir BGP Inc., China National Petroleum Corporation, [Right to Stop Work Policy](#).

⁶³ Afghanistan, loi sur l'environnement, 2005, art. 7 (32); Canada, Loi sur la protection de l'environnement, 1999, S.C. 1999, art. 4 b), chap. 33.

Bien que, dans certains pays, seuls les employés de la fonction publique soient protégés par la loi, une nette tendance se dégage en faveur d'une législation autonome s'appliquant aux secteurs public et privé.

Bien que la nature et la qualité des mesures de protection existantes varient fortement d'un pays à l'autre (OCDE, 2016b), la tendance juridique se renforce en faveur d'une protection des lanceurs d'alerte. Cette protection trouve souvent son fondement dans la législation, qu'il s'agisse de lois spécifiquement consacrées à la question ou de lois relatives à la lutte contre la corruption ou à la fonction publique⁶⁴. Dans certains pays, c'est la jurisprudence qui constitue la principale source de protection. Aux Pays-Bas, jusqu'en 2016⁶⁵, des codes de conduites non contraignants mais dont l'application était fortement recommandée servaient de sources de bonnes pratiques pour les employeurs (Thüsing et Forst, 2016, p. 7).

On constate également un intérêt croissant pour la protection juridique des lanceurs d'alerte qui signalent des menaces potentielles ou réelles pour l'environnement. Certains pays, ainsi que l'Union européenne, ont promulgué des lois dédiées à la protection des lanceurs d'alerte qui contiennent des dispositions spécifiques à l'alerte environnementale⁶⁶; d'autres pays ont directement inséré des dispositions dans leur législation environnementale⁶⁷. En dépit de cette évolution positive qui tend à ancrer la protection des lanceurs d'alerte environnementaux dans le droit, les atteintes à l'environnement ne figurent toujours pas parmi les catégories d'actes répréhensibles les plus fréquemment signalées⁶⁸.

Certains pays ont inscrit la protection des lanceurs d'alerte environnementaux dans leur législation relative à la gestion du milieu naturel. Seule l'Afrique du Sud confère à ces derniers une double protection à travers sa législation sur la divulgation publique de l'information et celle sur l'environnement.

Aux États-Unis, la protection des lanceurs d'alerte est consacrée dans un «patchwork de plus de 60 lois adoptées par différents États, à différents niveaux, pour différents secteurs (y compris le secteur privé) et à différentes fins» (Loyens et Vandekerckhove, 2018b, p. 27). Dans son rapport de conférence de 1977 sur la loi sur la qualité de l'air, le Congrès américain a reconnu la position unique dans laquelle se trouvent les travailleurs qui constatent et dénoncent des violations du droit environnemental, en précisant que «les meilleures sources d'information sur ce que fait ou ne fait pas une entreprise sont souvent ses propres employés»⁶⁹. Le Congrès a donc décidé d'insérer dans sept grandes lois fédérales relatives à l'environnement (qualité de l'air, substances toxiques, pollution de l'eau, énergie, conservation des ressources, déchets solides et eau potable) des dispositions visant à protéger les lanceurs d'alerte, rédigées de manière quasi identique à celles figurant dans la loi de 1989 sur la protection des lanceurs d'alerte.

Certaines lois dédiées à la protection des lanceurs d'alerte comportent des dispositions encourageant et protégeant les employés de la fonction publique et du secteur privé qui signalent des infractions à la réglementation environnementale. Bien que, dans certains pays, seuls les fonctionnaires soient protégés par la loi⁷⁰, une tendance nette se dégage en faveur d'une législation autonome s'appliquant à la fois au secteur public et au secteur privé. La législation adoptée aux Pays-Bas étend la protection aux «travailleurs indépendants, aux stagiaires et aux

64 France, *Loi Sapin II*, 2016, art. 6.

65 Pays-Bas, *Wet Huis voor klokkenluiders* («loi sur la Chambre des lanceurs d'alerte»), 2016.

66 Par exemple, l'Australie (Queensland), le Canada, l'Irlande, le Japon, la Nouvelle-Zélande, la République de Corée.

67 Par exemple, l'Afrique du Sud, les États-Unis, la Zambie.

68 Les signalements concernent majoritairement les catégories suivantes: fraude, questions touchant à la SST, et questions touchant aux relations professionnelles et au travail. Voir OCDE, 2016b, p. 10.

69 «Legislative History of the Water Pollution Control Act», in Conference Report on Clean Air Act, *United States Code Congressional and Administration News*, 1977, pp. 1077-1404.

70 Voir, par exemple, Canada, *Public Servants Disclosure Protection Act*, 2005; Belgique, Loi relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel, 4 octobre 2013; Canada (Québec), *The Act to Facilitate the Disclosure of Wrongdoings Relating to Public Bodies*, Bill No. 87, 2016.

bénévoles»⁷¹. Dans les législations suédoise et sud-africaine, le terme de «travailleurs» côtoie celui d'«employés», les «travailleurs» désignant les personnes qui travaillent ou ont travaillé pour l'employeur ainsi que les travailleurs intérimaires⁷².

Le motif à l'origine du signalement d'une infraction par un employé est généralement considéré comme dépourvu de pertinence. Dans la législation japonaise, un travailleur ne bénéficie d'une protection que s'il dénonce l'infraction sans chercher à obtenir de contrepartie ni à causer de préjudice à un tiers, et sans autre motif illicite⁷³. Certains pays ont établi des procédures précises que les travailleurs doivent suivre lorsqu'ils dénoncent un acte répréhensible à l'égard de l'environnement⁷⁴; d'autres indiquent simplement que le signalement peut s'effectuer par tout moyen dont dispose l'employé⁷⁵; et d'autres encore exigent de suivre une procédure d'alerte⁷⁶.

La législation du Québec (Canada) encourage les individus à s'adresser à l'ombudsman (médiateur) québécois pour obtenir des renseignements sur les procédures à suivre. Les entités publiques et privées sont encouragées à faciliter l'établissement de mécanismes internes permettant aux employés de divulguer des actes répréhensibles⁷⁷.

Aux Pays-Bas, la loi n'édicte pas une obligation générale de protéger les lanceurs d'alerte, mais impose aux entreprises de plus de 50 salariés d'adopter une politique interne de lancement d'alerte. Le pays a adopté une loi prévoyant la création d'une «chambre des lanceurs d'alerte» auprès de laquelle les employés des secteurs public et privé peuvent signaler les infractions à la réglementation, les risques pour la santé et l'environnement ainsi que les menaces pour le fonctionnement des services publics et des entreprises. La loi interdit les représailles si l'employé avait des motifs raisonnables de croire que son signalement était exact (OIT, 2019, p. 14).

En règle générale, les législations nationales stipulent qu'un individu est exonéré de toute responsabilité lorsqu'il dénonce un comportement qui porte atteinte à l'environnement sur son lieu de travail. La protection conférée à l'auteur du signalement s'étend à la prise de mesures disciplinaires, en particulier les licenciements abusifs et discriminatoires et d'autres formes de représailles liées à l'emploi telles que les tentatives visant à modifier le contrat de travail⁷⁸. Ainsi, seront considérés comme nuls et nonavenus la résiliation d'un contrat de travail consécutive au lancement d'une alerte, la perte de possibilités de promotion, un transfert de fonctions, un changement de lieu de travail, une réduction de salaire ou une modification des heures de travail⁷⁹, une discrimination dans l'évaluation des performances/l'examen par les pairs, ou la suppression de possibilités d'éducation, de formation ou d'autres formes de développement personnel⁸⁰.

71 Pays-Bas, *Wet Huis voor klokkenluiders*, 2016.

72 Suède, *The Whistleblowing Act on Special Protection for Workers against Reprisals for Whistleblowing Concerning Serious Irregularities*, 2016; Afrique du Sud, *Protected Disclosures Amendment Act 5* de 2017 (Amendments to Protected Disclosures Act of 2000).

73 Japon, *Whistleblower Protection Act*, 2004, art. 2.

74 Irlande, *Protected Disclosures Act No. 14*, 2014, «Disclosure of relevant information (whether before or after the date of the passing of this Act) made by a worker in the manner specified in sections 6, 7, 8, 9 or 10», partie 2, paragr. 5 (1).

75 Union européenne, *Draft Directive Strengthening the Protection of Whistle-Blowers Reporting Breaches of EU Law*, 2016, art. 4 (3).


76 Zambie, *Environmental Management Act*, 2011, art. 94.

77 Canada (Québec), *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, projet de loi n° 87, 2016.

78 Australie, *Public Interest Disclosure Act*, 2013, Part 2, Division 2, section 29.

79 Irlande, *Protected Disclosures Act No. 14*, 2014, art. 3; Afrique du Sud, *Protected Disclosures Act*, 2000, art. 3.

80 République de Corée, *loi sur la protection des lanceurs d'alerte d'intérêt public*, 2011, art. 2.



Bien souvent, il n'est pas nécessaire d'adopter des dispositions spécifiques sur l'alerte environnementale; la protection générale conférée aux lanceurs d'alerte devrait suffire.

La loi irlandaise sur les signalements protégés de 2014 et celle du même nom adoptée par l'Afrique du Sud en 2000 confèrent même une protection contre la simple «menace» de représailles, une spécificité propre à ces deux pays que l'on ne retrouve pas dans les autres législations examinées⁸¹.

Il convient toutefois d'observer que le tort professionnel subi par le lanceur d'alerte lorsqu'il tire la sonnette d'alarme n'est pas toujours pris en considération⁸². Cependant, la nouvelle loi sur les lanceurs d'alerte adoptée en Suède en décembre 2021 dispose qu'un lanceur d'alerte victime de représailles de la part de son employeur devra recevoir une indemnisation à titre de compensation (Eurofound, 2016). La législation sud-africaine prévoit des recours lorsqu'un travailleur subit un tort professionnel, y compris le versement par l'employeur – et par son client, le cas échéant – d'une compensation, le paiement de dommages et intérêts, et la réparation du préjudice professionnel subi par l'employé⁸³.

L'attention portée aux questions environnementales dans le contexte du lancement d'alerte et à leur intégration dans la législation est un phénomène relativement récent. Même dans les pays dotés d'une abondante législation sur la protection des lanceurs d'alerte, des incertitudes demeurent quant à sa mise en œuvre concrète. Les employés bénéficient-ils réellement d'une protection dans leur vie quotidienne au sein de l'entreprise? On ne s'étonnera pas que la question reste d'actualité: une analyse récente a mis en lumière des décalages persistants entre la législation et son application sur le terrain (Eurofound, 2016).

Dans la plupart des cas, le régime général de protection des lanceurs d'alerte devrait suffire à protéger l'alerte environnementale, sans que celle-ci doive faire l'objet de dispositions spécifiques. Si la législation applicable en vigueur l'y autorise, le lanceur d'alerte peut signaler une menace réelle ou potentielle pour l'environnement. Les conditions structurelles requises pour la protection des lanceurs d'alerte environnementaux sont donc les suivantes: la protection effective des droits humains, en particulier la liberté d'expression et l'état de droit. Les employés devraient non seulement se sentir libres de dénoncer les abus, mais aussi être récompensés pour leur courage et leur engagement en faveur de la société.

2.4.6 Autres outils réglementaires favorisant l'écologisation des lieux de travail

Modèles d'activité durables

Les efforts nécessaires pour donner suite aux engagements pris dans le cadre de l'Accord de Paris sont d'une telle ampleur qu'ils pourraient inciter les entreprises à réfléchir à la viabilité de leurs modes de fonctionnement actuels. Dans un contexte marqué par la dégradation de l'environnement et la raréfaction des ressources, la durabilité pourrait bien s'imposer comme un impératif commercial, d'où l'attention croissante portée aux modèles d'activité durables.

Contrairement au modèle traditionnel, fondé sur une vision purement économique de l'entreprise, des intrants, des extrants et des processus (Dyllick et Muff, 2017, chap. 13), les modèles d'activité durables permettent aux entreprises non seulement de prendre en compte les intérêts sociaux et environnementaux, mais également d'intégrer ces préoccupations dans leurs processus organisationnels et dans le produit final de leur activité⁸⁴. Afin d'établir une base

81 Irlande, [Protected Disclosures Act No. 14](#), 2014, art. 3; Afrique du Sud, [Protected Disclosures Act](#), 2000, art. 3.

82 Par exemple, voir l'affaire très médiatisée de Tan Keng Hong (OIT, 2019, p. 43).

83 Afrique du Sud, [Protected Disclosures Amendment Act 5](#), 2017, art. 10.

84 Au cours des dernières décennies, les entreprises écologiques et l'entrepreneuriat social ont joué un rôle de premier plan dans la société, et une vaste infrastructure visant à soutenir ce type d'organisation a été mise en place. Elle comprend notamment des programmes de formation, des clubs d'entreprises à vocation sociale, des incubateurs d'entreprises, des fondations soutenant l'entrepreneuriat social (telles qu'Ashoka, Schwab et Skoll), des programmes publics (tels que l'Initiative pour l'entrepreneuriat social lancée en 2011 par l'UE), des systèmes de certification spécifiques pour les entreprises à vocation sociale (certification «B corporation»), et l'octroi d'un statut juridique spécial aux entités privées à vocation sociale ou environnementale. Voir Commission européenne, Groupes d'experts, «Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs: Social Enterprises».

institutionnelle à l'appui de cette approche, certains pays ont légiféré pour encourager l'adoption de modèles d'activité durables tels que les *benefit corporations*.

La notion de *benefit corporation* est très spécifique aux États-Unis et a vu le jour en réponse à la doctrine de la primauté des actionnaires. Le droit des sociétés ne permettait pas aux dirigeants des entreprises d'agir au-delà des intérêts financiers des actionnaires et de prendre en compte les intérêts d'autres parties prenantes. C'est en 2010, dans l'État du Maryland, qu'a vu le jour la première loi créant une nouvelle forme d'entreprise à but non lucratif. Ce courant législatif s'est ensuite répandu à 34 autres États américains. Washington, DC⁸⁵, Porto Rico, puis, par la suite, la Colombie ont adopté une législation analogue (voir chapitre 3 pour plus de détails).


La Colombie a été le premier pays d'Amérique latine à accorder un statut juridique aux entreprises soucieuses de redéfinir la notion de réussite commerciale. Une loi adoptée en 2018 (loi n° 1901) a instauré un modèle d'entreprise adapté aux sociétés commerciales attachées à servir l'intérêt collectif (entreprises de *beneficio e interés colectivo* (bénéfice et intérêt collectifs)). Ces sociétés commerciales allient de manière volontaire des activités commerciales et économiques à but lucratif et des mesures particulières visant à améliorer le bien-être de leurs travailleurs et à contribuer à l'équité sociale au sein de leur pays et à la protection de l'environnement.

En Europe, c'est l'Italie qui, la première, a adopté une législation instituant la *società benefit*, un modèle d'entreprise équivalent à celui de la *benefit corporation*, dont le but consiste à poursuivre plusieurs «intérêts collectifs» en sus de son activité commerciale. En Italie, comme dans d'autres pays européens, ce type de société a été créé pour «promouvoir un modèle d'entreprise entièrement nouveau, doté d'une raison d'être économique et sociale», s'écartant ainsi de la doctrine de la primauté des actionnaires (Pelatan et Randazzo, 2016).

Les articles 382 et 383 de la loi italienne de 2015 sur la *società benefit* imposent aux entreprises de présenter un rapport annuel et des états financiers fournissant une description des objectifs poursuivis par la société, des modalités de suivi de leur exécution, et des mesures prises pour les atteindre, ainsi que tout obstacle en ayant empêché ou entravé la réalisation.

Le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises («loi PACTE») adopté par le gouvernement français en 2019 offre un autre exemple au sein de l'Europe. Ce plan vise à renforcer la durabilité des entreprises dans le respect de l'intérêt collectif social et environnemental. La loi modifie la définition de la raison d'être de l'entreprise proposée dans le Code civil français⁸⁶, et l'article 61 dispose qu'une société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. La loi précise également que les statuts d'une société peuvent en préciser la *raison d'être*, à savoir les principes dont elle se dote pour guider sa politique commerciale et ses décisions stratégiques.

La loi PACTE crée également un nouveau statut d'entreprise, celui de *société à mission* (une entreprise commerciale qui doit poursuivre des objectifs sociaux et environnementaux en sus de son activité lucrative). Toute entreprise, publique ou privée, peut déclarer sa qualité de *société à mission* dès lors que ses statuts précisent l'existence d'une telle mission – ou d'un objectif social ou environnemental. L'entreprise doit également constituer un comité de mission, distinct de



Les modèles d'activité durables permettent la prise en compte des intérêts sociaux et environnementaux dans le produit final de l'activité des entreprises.

⁸⁵ Washington, DC, Bill 19-058, 2013.

⁸⁶ L'article 1833 du Code civil français stipule que toute société «doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés».

Les modèles d'activité durables permettent aux entreprises de conserver leur statut commercial tout en contribuant à l'émergence d'une économie dans laquelle la réussite se mesure par le bien-être de la population, de la société et de la nature.

son conseil d'administration, et comportant au moins un salarié, chargé d'évaluer si l'entreprise remplit la mission qu'elle s'est donnée, et de quelle manière.

Cette réforme de la loi offre une protection juridique aux entreprises qui œuvrent à l'innovation sociale et environnementale et poursuivent des objectifs non lucratifs (Segrestin, Levillain et Hatchuel, 2018). Dans son état actuel, le droit des sociétés ne protège pas les politiques responsables ciblant des objectifs à long terme, mais cette nouvelle mesure législative pourrait protéger un objectif consistant par exemple à développer une nouvelle technologie de piégeage du CO₂ contre une éventuelle redéfinition des priorités de l'entreprise par ses actionnaires. Autrement dit, en «engageant contractuellement l'entreprise à mener des projets sociaux ou environnementaux, la loi offre aux entrepreneurs les conditions nécessaires pour préserver la continuité de leurs efforts à long terme» (Segrestin, Levillain et Hatchuel, 2018).

Au Royaume-Uni, la loi intitulée «Companies (Audit, Investigations and Community Enterprise) Act» de 2004 a créé le statut de «community interest companies» qu'elle encadre de manière très complète. Bien que cette loi ne définisse pas précisément la notion d'intérêt collectif («community interest»), une entreprise doit, pour voir sa qualité de «community interest company» reconnue, «satisfaire au critère de l'intérêt collectif, au sens où ses activités doivent être perçues par une personne raisonnable comme de nature à servir l'intérêt général»⁸⁷. La loi stipule que les bénéfices pour la collectivité et la manière d'atteindre les objectifs fixés doivent être précisés dans une «déclaration d'intérêt général» («community interest statement») et impose à la direction de l'entreprise de soumettre un rapport annuel⁸⁸.

Cette législation a servi de modèle à la création du statut de «community contribution companies» en Colombie britannique (Canada) en 2012, après les modifications apportées à la Business Corporations Act de 2002. Dans cette loi, la «vocation communautaire» (community purpose) consiste «notamment, mais non exclusivement, à fournir des services sanitaires, sociaux, environnementaux, culturels, pédagogiques et autres»⁸⁹.

En conclusion, il semble que la mise en place d'un cadre réglementaire régissant les modèles d'activité durables, ou *benefit corporations*, ait eu pour objectif d'instaurer un écosystème favorable au développement des entreprises qui utilisent les forces du marché pour remédier à des problèmes sociaux et environnementaux. L'idée qui sous-tend les modèles d'activité durables (*società benefit*, *sociétés à mission*, *benefit corporations* ou *beneficios e intereses colectivos*) est de préserver leur statut juridique d'entité commerciale, à but lucratif, tout en contribuant à l'avènement d'une économie dans laquelle la réussite se mesure à l'aune du bien-être de la population, de la société et de la nature.

Enseignements tirés des marchés publics verts

Bien que les marchés publics verts concernent le secteur public, les lois et les politiques qui s'y rapportent peuvent favoriser l'adoption de pratiques durables sur le lieu de travail. Parmi ces politiques, certaines encouragent expressément un développement circulaire et durable au sein des MPME. Les marchés publics verts constituent également l'un des volets des cadres stratégiques mis en place par les pays engagés sur la voie de l'écologisation. Les données les plus récentes permettent d'estimer la valeur des marchés publics mondiaux à environ 11 mille milliards de dollars des États-Unis, soit 12 pour cent du produit intérieur brut mondial⁹⁰.

87 Royaume-Uni, [Companies \(Audit, Investigations and Community Enterprise\) Act 2004](#), section 35.

88 Royaume-Uni, «[Setting up a Social Enterprise](#)»; Royaume-Uni, [Companies \(Audit, Investigations and Community Enterprise\) Act 2004](#), section 34.

89 Canada (Colombie britannique), [Business Corporations Act](#), SBC 2002 (tel qu'amendé en 2012), chap. 57, section 2.2.

90 Banque mondiale, [Global Public Procurement Database](#), février 2020.


Un marché ou achat public vert désigne un processus par lequel les pouvoirs publics cherchent à se procurer des biens, des services et des travaux dont l'impact sur l'environnement est moindre, en prenant en considération toute la durée de son cycle de vie, et dont le prix tient compte de facteurs environnementaux⁹¹. Il permet au secteur public d'intégrer, grâce à son pouvoir d'achat collectif, des critères de durabilité et des normes de travail améliorées dans ses décisions d'achat, à une échelle qui peut inciter les marchés à produire des biens et services plus écologiques et améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement (PNUE, 2013, p. 5).

Apparue pour la première fois au Japon en 1995 dans le plan d'action national pour l'écologisation de l'action publique⁹², l'expression «marchés publics verts» est désormais couramment employée dans les textes de politique générale et les législations régionales et nationales. La réglementation applicable aux marchés publics verts est récente et en constante évolution⁹³. Ce domaine soulève également des questions importantes sur l'intégration du principe de la consommation et de la production responsables sur le lieu de travail. Dans de nombreux secteurs de l'économie, le secteur public est à l'origine d'une part importante de la demande de biens et services. Il peut donc influencer la pratique des entreprises privées en établissant de nouvelles normes.

Marchés publics verts: intégrer la durabilité sur le lieu de travail

L'intégration de critères environnementaux dans les procédures de passation de marchés favorise des modes de production plus écologiques et garantit une offre plus étendue de biens et services verts. Grâce à ce processus, les entreprises situées tout au long de la chaîne d'approvisionnement peuvent aussi contribuer à une production responsable et à l'écologisation des lieux de travail. Par exemple, la réglementation brésilienne prévoit que les entreprises qui fournissent des biens ou des services aux pouvoirs publics adoptent un certain nombre de pratiques écologiques⁹⁴. Les conditions à respecter pour être éligibles sont, au minimum: a) l'utilisation de produits de nettoyage respectueux de l'environnement; b) la prise de mesures sur le lieu de travail pour éviter de gaspiller l'eau traitée; c) la fourniture d'équipements sûrs aux travailleurs; d) l'offre de programmes de formation aux employés dans les trois mois suivant leur entrée en fonction sur la réduction de la consommation d'électricité, la consommation d'eau et la production des déchets solides conformément à la réglementation environnementale en vigueur; et e) la gestion des déchets sur le lieu de travail (tri des déchets recyclables, élimination des piles/batteries).

La stratégie sur les marchés publics verts adoptée par la Suède en 2017 insiste sur la nécessité de renforcer les capacités des sous-traitants dans le cadre de formations internes et de reconversion pour veiller au maintien des compétences des employés en matière d'environnement⁹⁵.



L'intégration de critères environnementaux dans les procédures de passation de marchés favorise des modes de production plus écologiques et garantit une offre plus étendue de biens et services verts.

91 OCDE, *Recommandation du Conseil sur l'amélioration des performances environnementales des marchés publics*, 2002; Commission européenne, *Communication relative à des marchés publics pour un environnement meilleur*, Communication COM(2008) 400, 2008.

92 Japon, ministère de l'Environnement, *The Action Plan for Greening Government Operations*, 1995.

93 Hormis la Politique d'achats écologiques adoptée par le Canada en 2006 et le règlement sur les achats fédéraux («Federal Acquisition Regulation») des États-Unis (2005), toutes les législations et politiques relatives aux marchés publics verts examinées dans la présente étude ont été élaborées au cours des dix dernières années.

94 Brésil, *Instrução Normativa SLTI/MP No. 01/2010*, art. 6.

95 Suède, *Stratégie nationale des marchés publics*, 2017, p. 14.

La législation mexicaine concernant les marchés publics verts énumère les mesures environnementales à prendre par les sous-traitants pour optimiser les résultats en matière d'efficacité énergétique, d'utilisation responsable de l'eau, d'utilisation responsable et optimale des ressources ainsi que de protection de l'environnement⁹⁶.

Certains cadres régissant les marchés publics verts sont également tournés vers l'intérieur et, outre le fait d'encourager la durabilité du côté de l'offre, fixent des normes pour une consommation responsable par les destinataires des biens et services, à savoir les pouvoirs publics eux-mêmes. Le plan d'action sur les marchés publics verts adopté par l'Irlande en 2012 établit un code de conduite sur la durabilité pour les agents de la fonction publique. Le plan vise à réduire la consommation sur le lieu de travail en encourageant l'utilisation judicieuse de papier, de toner et autre matériel d'impression et une attitude écoresponsable en réduisant l'impact des équipements de technologie de l'information et de la communication⁹⁷. Le plan applique le principe selon lequel une consommation respectueuse de l'environnement devrait être la première étape du processus d'achat public vert. Il décrit comment instaurer des comportements écologiques sur le lieu de travail grâce au suivi et au contrôle et en favorisant une culture écologique consistant notamment à économiser l'énergie et à prendre l'habitude d'éteindre les appareils lorsqu'ils ne sont pas utilisés. La formation des agents de la fonction publique est considérée comme un moyen important de stimuler la durabilité sur le lieu de travail.

Dans le même registre, la circulaire belge encadrant l'achat public durable précise que l'un des piliers du développement durable, dans le contexte des marchés publics, consiste à protéger l'environnement et à réduire l'empreinte écologique de la consommation des services publics⁹⁸.

Le cadre mis en place par la Colombie érige la réduction de la consommation au travail en principe directeur de sa politique sur les marchés publics verts. Selon ce principe, les entreprises sont encouragées à remettre en question leurs modes de consommation et à s'interroger sur la nécessité des biens et services utilisés. Le cadre souligne que la réduction ou l'élimination de la consommation inutile est fortement corrélée à une amélioration de l'environnement et à des économies importantes de ressources économiques et naturelles⁹⁹. On constate une même tendance au Japon¹⁰⁰ et en Chine. L'article 25 de la loi chinoise sur la promotion de l'économie circulaire enjoint aux organismes publics d'utiliser des produits, du matériel et des locaux sobres en énergie, en eau, en surface et en ressources et d'œuvrer à la protection de l'environnement¹⁰¹.

Bien que les principes généraux relatifs aux marchés publics verts s'appliquent également aux MPME, certains cadres incluent des dispositions expresses encourageant l'adoption de pratiques durables par ces entreprises. Au Chili, par exemple, un décret pris en vertu de la loi de 2014 sur les contrats administratifs en matière de fournitures et de services vise spécifiquement à faciliter l'accès des petites entreprises aux marchés publics en intégrant la qualité de MPME parmi les critères de sélection des soumissionnaires¹⁰². De même, le plan d'action pour des marchés publics verts du Danemark incite à promouvoir activement le développement d'activités circulaires au sein des MPME.

96 Mexique, Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, 2000 (révisée en 2014), art. 26.

97 Irlande, Green Tenders: An Action Plan on Green Public Procurement, 2012, chap. 11.

98 Belgique, «Intégration du développement durable, en ce compris les clauses sociales et les mesures favorisant les petites et moyennes entreprises, dans le cadre de marchés publics passés par les autorités adjudicatrices fédérales», circulaire fédérale, 16 mai 2014.

99 Colombie, Plan de Acción Nacional de Compras Públicas Sostenibles 2016-2020, 2016, p. 16.

100 Japon, loi relative à la promotion de l'achat de biens et services écologiques par l'État et autres entités n° 100, 2000.

101 Chine, loi relative à la promotion de l'économie circulaire, décret présidentiel de la République populaire de Chine n° 4/2008, 2008.

102 Chili, [Decreto 1410](#) portant modification du décret suprême n° 250 de 2004 approuvant le Règlement d'application de la loi n° 19886 sur les contrats administratifs d'achats de biens et services, 2014.

Marchés publics verts et droits des travailleurs

Les 15 cadres étudiés montrent que les marchés publics verts s'inscrivent dans le concept plus vaste des marchés publics durables, ce qui signifie que, à chaque décision prise en matière d'achat, les instances publiques devraient s'attacher à rechercher un équilibre entre les dimensions économique, sociale et environnementale¹⁰³.

Si les recherches consacrées à ces cadres ne nous permettent pas d'inférer l'existence d'une relation particulière entre les pratiques d'achats publics vertes et la durabilité sur le lieu de travail, les approches suivies créent une forte interdépendance entre les préoccupations environnementales et sociales. Les considérations sociales comprennent: *a)* la garantie d'un travail décent; *b)* le respect des droits sociaux et du travail, y compris le droit à une rémunération équitable; et *c)* l'inclusion sociale des travailleurs qui risquent d'être laissés pour compte sur le marché du travail et de ne pas bénéficier de l'égalité des chances et de l'accessibilité pour tous.

Certains cadres d'achats publics verts favorisent l'intégration sociale et la réduction de la pauvreté, ce qui impose d'améliorer la rémunération et la condition des travailleurs impliqués dans l'exécution de contrats publics, notamment eu égard au droit à une rémunération équitable et aux avantages économiques, pensions et prestations de sécurité sociale qui en découlent¹⁰⁴. En veillant au respect des normes du travail, en général, et à la valeur des salaires, en particulier, les marchés publics verts visent à prévenir non seulement l'exploitation des travailleurs, mais aussi la pratique du dumping social (Sanchez Graells, 2018, p. 231). Certaines dispositions vont encore plus loin. La commande publique devrait garantir des conditions de rémunération plus que décentes ou «acceptables» et viser les meilleures conditions possibles¹⁰⁵, car les achats publics peuvent avoir valeur d'exemple et servir de référence à l'ensemble du marché.

Outre la garantie d'un salaire décent et le paiement de prestations de sécurité sociales prévues par la loi, le but de certaines dispositions relatives aux marchés publics consiste à rendre le marché du travail plus accessible à certaines catégories de travailleurs vulnérables, tels que les personnes handicapées, les chômeurs de longue durée, les jeunes et la main-d'œuvre peu qualifiée¹⁰⁶. Les entrepreneurs devront parfois faciliter l'acquisition de compétences et l'apprentissage des travailleurs issus de groupes défavorisés, et d'autres mesures pourront être prises, comme l'offre de conditions préférentielles et/ou la mise en place de quotas favorisant l'accès au marché du travail, qui recoupe souvent d'autres initiatives dédiées à l'intégration sociale et à la formation professionnelle.

Les choix en faveur d'achats publics durables peuvent permettre non seulement de transformer les employés de la fonction publique et les intervenants au sein de la chaîne d'approvisionnement en acteurs de la transition vers une société plus écologique, mais aussi d'établir des conditions de travail et de rémunération favorables, dans le respect des normes du travail. Ils peuvent aussi servir d'exemples de pratiques durables sur le lieu de travail et d'inspiration aux entreprises.

103 Argentine, [Decreto 893: Reglamento del Régimen de Contrataciones de la Administración Nacional](#), 2012, art. 194; Brésil, [Instrução normativa SLTI/MP nº 01/2010](#), 2010, art. 1; Canada, Politique d'achats écologiques, art. 7; Chili, [Decreto 1410](#), 2014, art. 15; États-Unis, Federal Acquisition Regulation (FAR), Part 23; Éthiopie, [Public Procurement Directive](#), 2010, art. 9.1; Indonésie, Presidential Decree 16/2018 on Government Public Procurement, 2018; Liban, [Sustainable Consumption and Production Action Plan for the Industrial Sector](#), 2015; Malaisie, [Eleventh Malaysia Plan 2016–2020](#), 2015; Mexique, [Programa Especial de Producción y Consumo Sustentable 2014–2018](#), 2014; Paraguay, [Resolución DNCP No 1675/2010 por la cual se aprueba la política de compras públicas sustentables](#), 2010; Pérou, [Ley No. 30225 de contrataciones del estado](#), 2014, art. 2.h; Uruguay, [Ley Nº 18 834 de aprobación de rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal](#), 2011, art. 23.

104 Belgique, «[Intégration du développement durable](#)», parag. 4.1; Suède, Stratégie nationale des marchés publics, 2017.

105 Chili, [Decreto 1410](#), 2014; Tchéquie, [Public Procurement Act No. 134](#), 2016, sections 74 et 113; Italie, Piano d'Azione nazionale sul GPP, 2017.

106 Suède, politique nationale des marchés publics, 2017; Belgique, «[Intégration du développement durable](#)», chap. 3; Tchéquie, [Public Procurement Act No. 134](#), 2016, sections 38 et 113; France, [Décret n° 360 relatif aux marchés publics](#), 2016, 1.3.

2.5 Conclusion

Le présent chapitre visait à mettre l'accent sur les dispositions incitant à utiliser de manière rationnelle les ressources et à adopter des modes de consommation et de production durables sur le lieu de travail ainsi qu'à montrer que les instruments juridiques peuvent offrir la base nécessaire pour renforcer l'équité sociale et le développement économique et réduire les risques environnementaux ainsi que les pénuries de ressources. Enfin, il a permis de passer en revue les lois et les politiques qui rompent avec le statu quo en proposant des approches novatrices en faveur du développement durable – de nouvelles approches de politique générale, des méthodes réglementaires et des dispositions législatives, qui, à condition d'être mises en œuvre de manière appropriée, favoriseront la transition vers une économie écologiquement durable.

Comment parvenir à la durabilité, et à quels coûts, en particulier pour les MPME? La question est légitime et, bien souvent, fondamentale. Il serait difficile de se livrer à une analyse coût-efficacité traditionnelle pour l'environnement en tentant d'évaluer les effets à long terme des mesures prises aujourd'hui, dans la mesure où le coût final des divers modèles de décarbonation et de gestion des ressources dépendra du contexte et des décisions prises pour encourager l'évolution des mentalités et stimuler l'innovation. Le coût à long terme de la durabilité sera fonction des décisions et des mesures prises aujourd'hui et à l'avenir. C'est pourquoi «le meilleur moyen d'induire une transition rapide à moindre coût consiste à faire prendre conscience à tous qu'une transition bas-carbone gérée est à la fois impérative et abordable» (Ekins et Zenghelis, 2021).

Les MPME peuvent introduire de manière progressive des pratiques durables adaptées à leurs besoins. La plupart des cadres législatifs ont vocation à promouvoir et à encourager les MPME à rendre leurs lieux de travail plus écologiques en offrant un éventail de mesures. De nombreux mécanismes et solutions innovants peuvent contribuer à la durabilité dans le cadre de modèles d'entreprise consistant notamment à optimiser l'utilisation rationnelle des matériaux et de l'énergie, à valoriser les déchets et à se tourner vers les énergies renouvelables et les procédés naturels (Bocken *et al.*, 2014).

De nombreux pays ont amorcé un processus législatif visant à promouvoir la durabilité sur le lieu de travail. Les exemples recueillis dans le cadre de notre étude montrent qu'il est possible d'ancrer la notion de lieux de travail durables dans le droit et qu'une approche législative s'impose pour poser les fondements normatifs et institutionnels nécessaires à une transition juste vers la durabilité. Le dialogue et la coopération entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans la formulation de ces initiatives permettront de renforcer la collaboration et la prise de conscience, ainsi que la participation aux questions touchant au lieu de travail. Enfin, ces initiatives juridiques révèlent que le lieu de travail peut offrir le levier le plus direct et le plus efficace vers le changement et la transition en direction d'une économie respectueuse de l'environnement.

Les instruments juridiques peuvent offrir la base nécessaire pour renforcer l'équité sociale et le développement économique et réduire les risques environnementaux et les pénuries de ressources.

Références

- A** **Askenazy, Philippe.** 2013. «Working Time Regulation in France from 1996 to 2012», *Cambridge Journal of Economics*, 37 (2): 323-347.
- B** **Bocken, Nancy, Samuel William Short, P. Rana et Steve Evans.** 2014. «A Literature and Practice Review to Develop Sustainable Business Model Archetypes», *Journal of Cleaner Production*, 65: 42-56.
- British Sustainable Development Commission.** 2011. *Governing for the Future: The Opportunities for Mainstreaming Sustainable Development*. https://www.sd-commission.org.uk/data/files/publications/SDC_SD_Guide_2011_2.pdf.
- Brown Weiss, Edith.** 2011. «The Evolution of International Environmental Law», *Japanese Yearbook of International Law*, 54: 1-27.
- Büttner, Lisa, et Anna Breitzkreuz.** 2020. *How COVID-19 Working Routines Can Save Emissions in a Post-COVID-19 World*. Hambourg: Greenpeace.
- C** **Corley-Coulibaly, Marva, Ira Postolachi et Netsanet Tesfay.** 2001. *A Multi-faceted Typology of Labour Provisions in Trade Agreements: Overview, Methodology and Trends*. Genève: BIT.
- D** **Dissanayake, Kumudinei.** 2017. «Teleworking as a Mode of Working for Women in Sri Lanka: Concept, Challenges and Prospects», Institute of Developing Economies Discussion Paper No. 680.
- Dyllick, Thomas, et Katrin Muff.** 2017. «What Does Sustainability for Business Really Mean? And When Is a Business Truly Sustainable?», dans *Sustainable Business: A One Planet Approach*, publ. sous la dir. de S. Jeanrenaud, J.-P. Jeanrenaud et J. Gosling. Chichester: Wiley. <https://www.alexandria.unisg.ch/251424/1/Dyllick%20-%20Muff%20Exeter%20Final.pdf>.
- E** **Economía Digital.** 2021. «La jornada laboral de cuatro días arrancará en 2022 en España con 160 empresas», *Economía Digital*, 20 octobre 2021. <https://www.economiadigital.es/economia/jornada-laboral-4-dias-espana-2022-160-empresas-3000-trabajadores.html>.
- Ekins, Paul, et Dimitri Zenghelis.** 2021. «The Costs and Benefits of Environmental Sustainability», *Sustainability Science*, 16: 949-965. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11625-021-00910-5>.
- Eurofound.** 2016. *New Developments in the Protection of Whistle-Blowers in the Workplace*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/eu-member-states/new-developments-in-the-protection-of-whistle-blowers-in-the-workplace>.
- G** **Gouvernement de l'État de l'Utah.** 2008. «Launching the Working 4 Utah Initiative», *Utah State Bulletin*, 15 août 2008.
- Groupe de la Banque mondiale.** 2018. *What a Waste 2.0: A Global Snapshot of Solid Waste Management to 2050*, Urban Development Series. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/d3f9d45e-115f-559b-b14f-28552410e90a>.
- I** **Independent Singapore.** 2021. «In Parliament: WP MP Louis Chua Proposes Trial of 4-Day Work Week», *Independent Singapore*, 28 juillet 2021. <https://theindependent.sg/in-parliament-wp-mp-louis-chua-proposes-trial-of-4-day-work-week/>.
- IRENA (International Renewable Energy Agency).** 2011. «Renewable Energy Jobs: Status, Prospects and Policies», IRENA Working Paper.
- J** **Japan Times.** 2021. «Experts Divided as Japan Government Backs Four-Day Workweek», 19 juin 2021. <https://www.japantimes.co.jp/news/2021/06/19/business/four-day-workweek-japan/>.

L

Lister, Kate, et Tom Hamish. 2011. «The State of Telework in the U.S.: How Individuals, Business, and Government Benefit», Telework Research Network. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/technology/Documents/Telework-Trends-US.pdf>.

Loyens, Kim, et Wim Vandekerckhove. 2018a. «Whistleblowing from an International Perspective: A Comparative Analysis of Institutional Arrangements», *Administrative Sciences*, 8 (3).

—, et —. 2018b. «The Dutch Whistleblowers Authority in an International Perspective: A Comparative Study», Utrecht University and University of Greenwich. https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/22444/7/22444%20VANDEKERCKHOVE_The_Dutch_Whistleblowers_Authority_in_an_International_Perspective_2018.pdf.

M

Mercier, Jean, Fanny Tremblay-Racicot, Mario Carrier et Fábio Duarte. 2019. *Governance and Sustainable Urban Transport in the Americas*. Berlin: Springer.

Morissette, René, Zechuan Deng et Derek Messacar. 2021. «Travail à domicile: répercussions possibles sur le transport en commun et les émissions de gaz à effet de serre», Rapports économiques et sociaux, Statistique Canada.

N

Nässén, Jonas, et Jörgen Larsson. 2015. «Would Shorter Working Time Reduce Greenhouse Gas Emissions? An Analysis of Time Use and Consumption in Swedish Households», *Environment and Planning C: Government and Policy*, 33 (4): 726-745.

Nelson, Peter, Elena Safirova et Margaret Walls. 2007. «Telecommuting and Environmental Policy: Lessons from the Ecommute Program», *Transportation Research Part D: Transport and Environment* 12(3): 195-207. https://www.researchgate.net/publication/222434152_Telecommuting_and_Environmental_Policy_Lessons_from_the_Ecommute_Program.

O

OCDE (Organisation de coopération et le développement économiques). 2010. *Effective Transport Policies for Corporate Mobility Management*. <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/10corporate.pdf>.

—. 2016a. *Be Flexible! Background Brief on How Workplace Flexibility Can Help European Employees to Balance Work and Family*.

—. 2016b. *Committing to Effective Whistleblower Protection: Highlights*. <https://www.oecd.org/corruption/anti-bribery/Committing-to-Effective-Whistleblower-Protection-Highlights.pdf>. Résumé disponible en français sous le titre «S'engager pour une protection efficace des lanceurs d'alerte». <https://www.oecd.org/corruption/ethics/Protection-efficace-lanceurs-d-alerte-resume.pdf>.

OIT. 2001. *Recueil de directives pratiques sur les facteurs ambiants sur le lieu de travail*. Genève: BIT.

—. 2015. *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*. Genève: BIT.

—. 2017. *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre – Étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture*. Genève: BIT.

—. 2018. *Emploi et questions sociales dans le monde – Une économie verte et créatrice d'emplois*. Genève: BIT.

—. 2019. «Législation et pratique sur la protection des lanceurs d'alerte dans le secteur des services publics et financiers», Document de travail n° 328. Genève: BIT. https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_722316/lang--fr/index.htm.

—. 2021a. *Teleworking Arrangements during the COVID-19 Crisis and Beyond*.

—. 2021b. «Protecting the Life and Health of Workers during the COVID-19 Pandemic: Overview of National Legislative and Policy Responses», note de recherche. Genève: BIT.

Ones, Deniz S., Brenton M. Wiernik, Stephan Dilchert et Rachael M. Klein. 2018. «Multiple Domains and Categories of Employee Green Behaviours: More than Conservation», dans *Research Handbook on Employee Pro-environmental Behaviour*, publié sous la dir. de Victoria Wells, Diana Gregory-Smith et Danae Manika. Cheltenham: Edward Elgar.

P

Pelatan, Alissa, et Roberto Randazzo. 2016. «The First European Benefit Corporation: Blurring the Lines between 'Social' and 'Business'». ESELA.

PNUE (Programme des Nations Unies pour l'environnement). 2013. *Sustainable Public Procurement: A Global Review – Final Report*.

—. 2016. *Guidelines for Framework Legislation for Integrated Waste Management*.

—, **OIT (Organisation internationale du Travail), OIE (Organisation internationale des employeurs) et CSI (Confédération syndicale internationale).** 2008. *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/08/unesp_2008.pdf.

Potter, Stephen, Marcus Enoch, Tom Rye, Colin Black et Barry Ubbels. 2016. «Tax Treatment of Employer Commuting Support: An International Review», *Transport Reviews*, 26 (2): 221-237.

R

Reisch, Lucia A. 2015. *Time Policies for a Sustainable Society*. Cham: Springer.

Rosnick, David, et Mark Weisbrot. 2007. «Are Shorter Work Hours Good for the Environment? A Comparison of U.S. and European Energy Consumption», *International Journal of Health Services*, 37 (3): 405-417.

S

Sanchez Graells, Albert. 2018. «Regulatory Substitution between Labour and Public Procurement Law: The EU's Shifting Approach to Enforcing Labour Standards in Public Contracts», *European Public Law*, 24 (2): 229-254.

Schor, Juliet B. 2005. «Sustainable Consumption and Worktime Reduction», *Journal of Industrial Ecology*, 9 (1-2): 37-50.

Segrestin, Blanche, Kevin Levillain et Armand Hatchuel. 2018. «French Law Revisits Corporate Purpose», *Stanford Social Innovation Review*, 29 novembre 2018. https://ssir.org/articles/entry/french_law_revisits_corporate_purpose.

T

Teh, Boon Heng, Patrick Chin Hooi, Yin Lee Loh, Tze San Ong et Yong Hoe Hong. 2013. «Enhancing the Implementation of Telecommuting (Work from Home) in Malaysia», *Asian Social Science*, 9 (7).

The Economist. 2017. «Britain's Green Party Proposes a Three-day Weekend», 6 avril 2017. <https://www.economist.com/britain/2017/04/06/britains-green-party-proposes-a-three-day-weekend>.

The Guardian. 2019. «String of British Firms Switch over to Four-Day Working Week», 12 mars 2019. https://www.theguardian.com/world/2019/mar/12/string-of-british-firms-switch-over-to-four-day-working-week?CMP=fb_gu&fbclid=IwAR31b0jjgXYdeJ6PyzFFDIOB4ieipji84imhj-9NDH1a9Igba-kZm0Jeslc.

The Herald. 2019. «SNP Conference to Debate Four-Day Working Week in Scotland», 4 mars 2019. <https://www.heraldsotland.com/news/17475899.snp-conference-debate-four-day-working-week-scotland/>.

Thüsing, Gregor, et Gerrit Forst. 2016. *Whistleblowing – A Comparative Study*. Cham: Springer.

Tomé Gil, Begoña María, et Agustín González. 2013. «Moving towards Eco-unionism: Reflecting the Spanish Experience», dans *Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment*, publié sous la dir. de Nora Räthzel et David Uzzell. Londres: Routledge.

U

UITP (Union internationale des transports publics). 2022. «Knowledge Brief: The Rural Mobility Challenge for Public Transport: How Combined Mobility Can Help», Knowledge Brief.

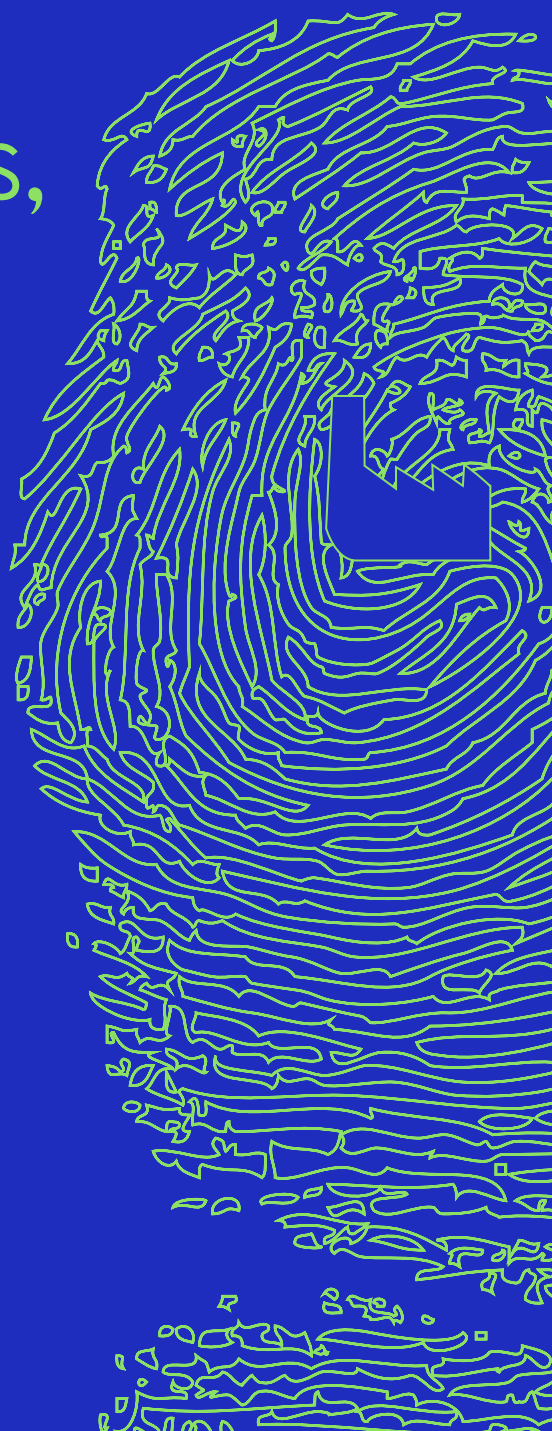
III






Entreprises écologiques


Caractéristiques,
mesures
d'écologisation
et tendances
en matière
d'emploi




Principaux constats




En 2021, 90 pour cent des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête Eurobaromètre ont déclaré avoir pris des mesures en faveur de la transition écologique. Les pays affichant un indice de performance environnementale plus élevé comptent généralement une part plus importante d'entreprises écologiques. Les grandes entreprises, et les entreprises prestataires des administrations publiques, ont davantage tendance à prendre des mesures pour optimiser l'utilisation des ressources.



Deux tiers des entreprises ont indiqué que les mesures prises pour rationaliser l'utilisation des ressources avaient eu pour effet de réduire les coûts de production, ou n'avaient eu aucune incidence sur ces derniers. La réduction des déchets et les économies d'énergie ont été les principales mesures prises par les entreprises pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources. La plupart de ces entreprises ont financé ces mesures sur leurs fonds propres et fait appel à des compétences techniques internes. Certaines ont rencontré des obstacles tels que la complexité des procédures administratives et juridiques, le manque de matériaux nécessaires ou le coût des mesures environnementales. Près de la moitié des entreprises qui ont indiqué avoir besoin de soutien ont répondu que des aides et des subventions seraient utiles.



Dans les pays de l'Union européenne, les pays candidats à l'accession à l'Union européenne et aux États-Unis, 10 pour cent des entreprises n'ont pris aucune mesure en faveur de la transition écologique. Des mesures telles que l'octroi d'aides et de subventions pourraient permettre à la moitié de ces entreprises de s'engager dans une démarche de durabilité. Toutefois, parmi un échantillon de 39 pays représentant une zone géographique et une gamme de revenus plus étendues, la part des entreprises n'ayant pris aucune mesure en faveur de la transition écologique semble plus élevée (28 pour cent).



En tenant compte des caractéristiques des entreprises, on constate que la mise en œuvre de processus d'écologisation ne semble pas avoir eu d'effet majeur sur l'emploi, hormis dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, où ces processus ont entraîné une baisse de l'emploi. Cet effet pourrait être dû à plusieurs facteurs, parmi lesquels les gains de productivité réalisés grâce aux investissements consacrés aux processus d'écologisation dans des contextes où la productivité de la main-d'œuvre est faible. Par ailleurs, les entreprises qui ont adopté plus de processus d'écologisation ont proposé davantage de formations à leurs employés à plein temps. Les entreprises offrant des produits et services écologiques comptaient un nombre relativement plus élevé d'emplois verts que les entreprises qui ont adopté des mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources.

► 3.1 Introduction

Pour les entreprises, l'écologisation de leur activité passe par l'adoption de produits et services verts (écologisation des extrants) et/ou de procédés et technologies verts (écologisation des processus) (CIF-OIT, 2016; Koirala, 2019). Les entreprises ont besoin d'un environnement stable, prévisible et sain pour opérer et s'engager dans la transition écologique. Le contexte dans lequel elles évoluent peut fortement conditionner leur engagement en faveur d'une économie écologiquement viable. Le cadre juridique fait partie de ce contexte (chapitre 2).

Dans le présent chapitre, nous examinerons successivement la mise en œuvre de la transition écologique au niveau des entreprises, qui semble dépendre des caractéristiques propres à celles-ci et peut, dans certains cas, en impacter la structure. À titre d'exemple, grâce aux ressources et capacités importantes dont elles disposent, les grandes entreprises sont plus promptes à agir en faveur de l'environnement que les petites. Du point de vue du marché du travail, l'adoption de technologies et de procédés écologiques peut avoir des effets non négligeables sur l'emploi et la formation.

La première analyse repose essentiellement sur les données issues de l'enquête Eurobaromètre Flash 498 et fournit un aperçu des caractéristiques des entreprises qui prennent des mesures en faveur de la transition écologique (voir annexe). Ces mesures consistent soit à rationaliser l'utilisation des ressources, soit à offrir des produits et services verts, soit les deux. Une typologie est proposée pour distinguer quatre catégories d'entreprises: *a)* les entreprises qui prennent des mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources (écologisation des processus), *b)* les entreprises qui offrent des produits ou services verts (écologisation des extrants), *c)* les entreprises qui prennent des mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources et qui offrent des produits ou services verts (écologisation des processus et des extrants), et *d)* les entreprises qui n'œuvrent pas à la transition écologique. Après avoir analysé les caractéristiques propres à chacune de ces catégories d'entreprises, nous examinerons les types de mesures prises pour mieux utiliser les ressources, les



motifs incitant les entreprises à prendre de telles mesures, les obstacles rencontrés dans leur mise en œuvre, le soutien disponible pour les initiatives d'écologisation des entreprises, ainsi que l'impact des marchés et des revenus.

Nous utilisons ensuite le module «économie verte» (Green Economy module) des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises (World Bank Enterprise Surveys) pour analyser si les entreprises qui œuvrent à la transition écologique sont viables en termes de niveaux d'emploi. L'analyse porte donc essentiellement sur les tendances en matière d'emploi dans les entreprises qui adoptent des processus d'écologisation. Dans la mesure du possible, les résultats sont ventilés selon le niveau de développement des pays afin d'examiner plusieurs environnements du marché du travail et les défis écologiques propres à chacun d'entre eux.

Le chapitre est structuré de la manière suivante: la première section, qui s'appuie essentiellement sur les données de l'Eurobaromètre, propose un aperçu des pratiques et des caractéristiques des entreprises qui agissent en faveur de la transition écologique, y compris les leviers, les obstacles et le soutien liés à ce processus. La seconde partie fait fond sur l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale et étudie la relation entre la mise en œuvre de processus écologiques, d'une part, et l'emploi et la formation au niveau de l'entreprise, de l'autre. En conclusion, nous rappelons les principaux constats dressés dans le chapitre. L'annexe fournit des informations détaillées sur les deux ensembles de microdonnées utilisés, y compris les variables et la couverture géographique.

3.2 Les entreprises qui œuvrent à la transition écologique: examen des pratiques et des caractéristiques

3.2.1 Classification des entreprises

L'écologisation des entreprises passe par l'écologisation de leurs extrants et/ou de leur processus. Les «extrants» désignent les produits et services fournis par l'entreprise, tandis que les «processus» correspondent aux mesures prises pour réduire la consommation d'énergie et de matières premières. Les entreprises appartenant à des secteurs qui n'offrent pas de produits ou services verts peuvent contribuer à la transition écologique en adoptant des stratégies qui réduisent leur empreinte sur l'environnement. Les entreprises peuvent également opter pour des matériaux écologiques ou des énergies renouvelables («intrants») ou mener des actions de «marketing» qui orientent le comportement des consommateurs vers une consommation plus écologique. On peut donc appeler «entreprises vertes» celles ayant introduit avec succès l'une quelconque de ces mesures dans leur stratégie et leurs opérations. Le chapitre 1 du présent rapport offre plusieurs exemples détaillés de mesures prises pour rendre les entreprises plus écologiques, au niveau tant de la production que des processus.

Afin de fournir un aperçu des caractéristiques des entreprises qui œuvrent à la transition écologique, le présent chapitre s'appuie sur des informations extraites de la base de données [Eurobaromètre Flash 498](#) pour établir une typologie des entreprises selon les mesures prises par ces dernières pour rendre leurs processus ou leurs extrants plus écologiques¹. Les quatre catégories suivantes ont été définies:

1. Les entreprises qui prennent des mesures pour rationaliser l'utilisation des ressources (écologisation des processus). Sur la base des réponses fournies à la question

¹ Les données provenant de l'enquête Eurobaromètre Flash fournissent un instantané des mesures prises par les entreprises pour rendre leurs processus et leurs extrants plus écologiques à différentes périodes (2012, 2013, 2015, 2017, 2021). Toutefois, l'enquête ne permet pas de suivre les mêmes entreprises dans le temps; cette limite entrave l'évaluation des paramètres dynamiques de l'innovation et des stratégies au sein des entreprises. Une enquête longitudinale serait donc très utile à cet égard.

suivante: «Quelle(s) mesure(s) votre entreprise met-elle en œuvre pour rationaliser l'utilisation de ses ressources? (plusieurs réponses possibles)»², on considère que les entreprises rendent leurs processus plus écologiques lorsqu'elles déclarent avoir pris au moins une mesure propice à l'utilisation efficace des ressources. Il convient de noter que le spectre de mesure de durabilité environnementale examiné au chapitre 2 semble couvrir un champ plus large que la définition de «mesure visant à rationaliser l'utilisation des ressources» utilisée ici³, puisqu'elle englobe par exemple les mesures visant à rendre les lieux de travail plus écologiques.

2. **Les entreprises qui proposent des produits ou des services verts (écologisation des extrants).** Sur la base des réponses fournies à la question suivante: «Votre entreprise propose-t-elle des produits ou services verts?», seules les entreprises qui ont répondu par l'affirmative sont considérées comme proposant des produits ou services verts. Les entreprises qui ont déclaré qu'elles prévoient de le faire au cours des deux années suivantes ont été exclues de cette catégorie.
3. **Les entreprises qui prennent des mesures pour rationaliser l'utilisation des ressources et proposent des produits ou services verts (écologisation des processus et des extrants).** À l'aide de la typologie proposée aux points 1 et 2 ci-dessus, les entreprises sont considérées comme rendant leurs processus et leurs extrants plus écologiques lorsqu'elles déclarent avoir pris au moins une mesure visant à rationaliser l'utilisation de leurs ressources et à proposer des produits ou services verts.
4. **Les entreprises qui ne s'engagent pas dans la transition écologique.** Les entreprises qui ne s'engagent pas dans la transition écologique sont définies comme celles qui n'ont pas encore pris de mesure visant à rationaliser l'utilisation de leurs ressources et qui ne proposent pas de produits ou services verts. Cette catégorie comprend les entreprises qui prévoient de mettre en œuvre des mesures visant à rationaliser l'utilisation de leurs ressources ou de commercialiser des produits ou services verts au cours des deux années suivantes.

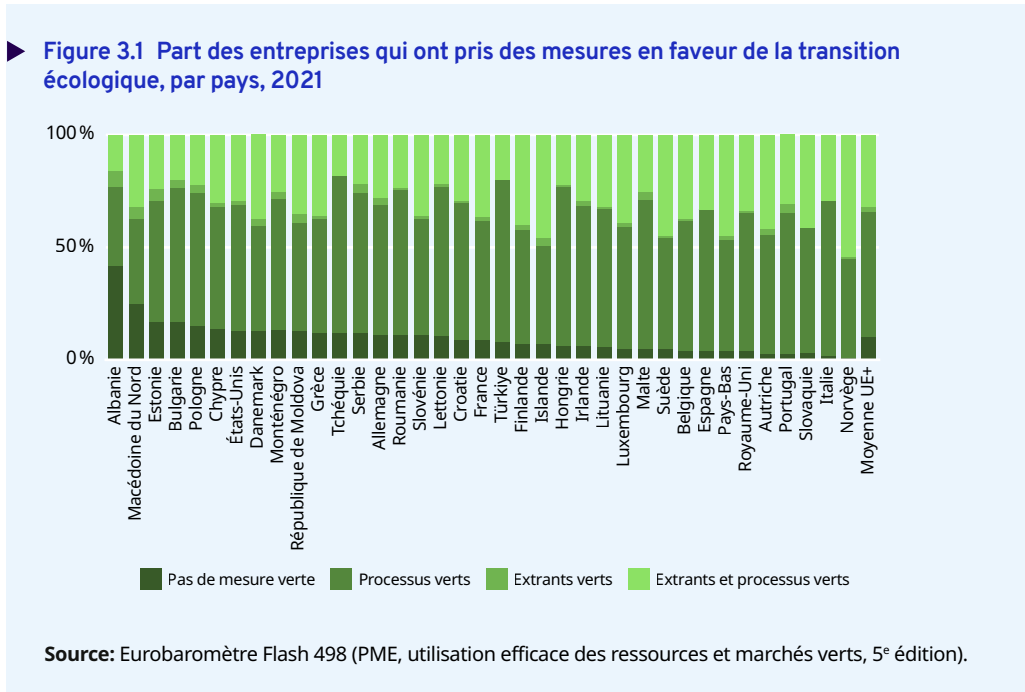
D'après les réponses recueillies grâce à l'enquête Eurobaromètre Flash 498 en 2021, une majorité d'entreprises semble avoir pris des mesures en faveur de l'environnement (figure 3.1). Environ 90 pour cent des entreprises sondées ont déclaré avoir progressé sur la voie de la transition écologique, en utilisant leurs ressources de manière plus efficace, en proposant des produits et services verts, ou en combinant les deux approches.

La figure 3.1 montre également qu'en 2021 la part des entreprises déclarant avoir pris des mesures en faveur de la transition écologique était très variable selon les pays. Ainsi, en Albanie, 42 pour cent des entreprises sondées indiquaient n'avoir pris aucune mesure écologique, contre 1 et 2 pour cent seulement en Italie et en Norvège respectivement. Toutefois, parmi un échantillon de 39 pays



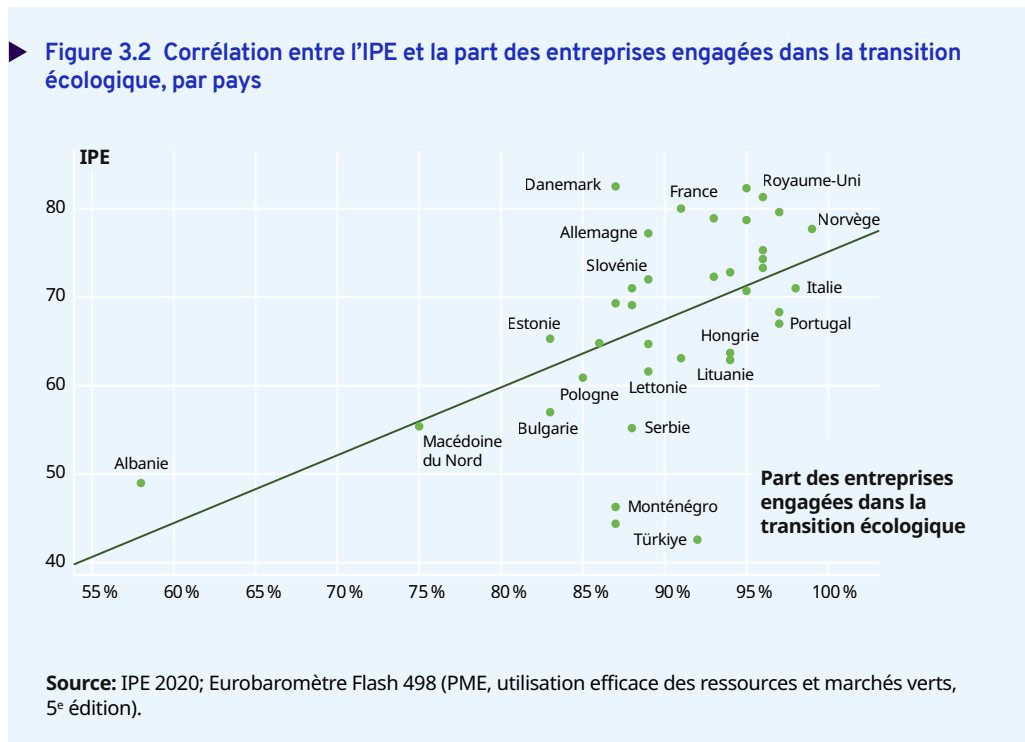
2 Les réponses possibles à cette question étaient: 1) «Économie d'eau»; 2) «Économie d'énergie»; 3) «Énergie provenant essentiellement de sources renouvelables (y compris production d'énergie par l'entreprise à l'aide de panneaux solaires, etc.)»; 4) «Économie de matériaux»; 5) «Transition vers des fournisseurs de matériaux plus respectueux de l'environnement»; 6) «Réduction des déchets»; 7) «Vente des matériaux de rebut à une autre société»; 8) «Recyclage interne des matériaux et des déchets»; 9) «Conception de produits plus simples à entretenir, à réparer ou à réutiliser»; 10) «Autres»; et 11) «Aucune».

3 Bien que les mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources ne comprennent que les initiatives ayant un impact direct sur les ressources utilisées dans le cycle de production, les mesures de durabilité environnementale peuvent englober d'autres types d'activités telles que celles qui contribuent à rendre les lieux de travail plus écologiques. Par exemple, le fait de se rendre au travail à vélo ne permet pas d'utiliser plus efficacement les ressources mais constitue bien une mesure de durabilité environnementale telle que définie au chapitre 2.



représentant une zone géographique et une gamme de revenus plus étendues, sur la période comprise entre 2015 et 2020, 72 pour cent des entreprises avaient mis en œuvre au moins une mesure pour rendre leurs processus plus écologiques (figure 3.11).

Existe-t-il un lien, au niveau des pays, entre la part des entreprises engagées dans la transition écologique et la vitalité de l'environnement et de l'écosystème? À titre préliminaire, on constate bien une corrélation positive entre l'indice de performance environnementale (IPE), un indice composite qui mesure la santé de l'environnement, et la proportion d'entreprises engagées dans la transition écologique (figure 3.2).



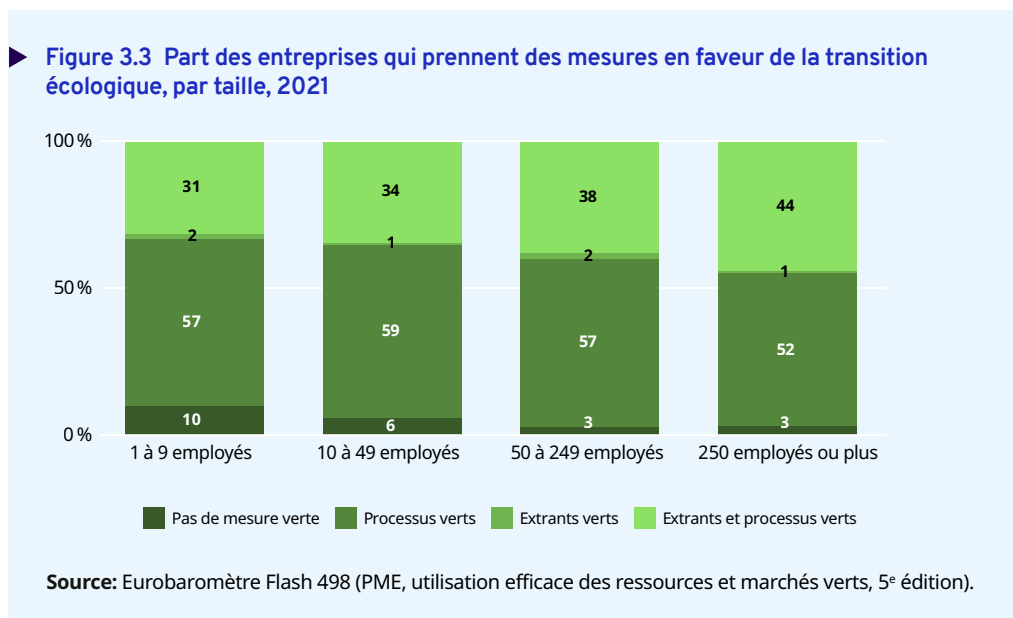
3.2.2 La taille, le revenu, le secteur d'activité et l'orientation commerciale des entreprises entrent-ils en ligne de compte?

Comment la probabilité qu'une entreprise adopte des processus écologiques et propose des produits ou services verts est-elle influencée par ses caractéristiques? Les entreprises qui œuvrent en faveur de l'environnement offrent-elles davantage d'«emplois verts», c'est-à-dire des emplois qui contribuent à l'écologisation des processus ou des extrants⁴?

Taille

Les entreprises sont classées en plusieurs catégories selon leur taille: microentreprises (moins de 10 employés), petites entreprises (moins de 50 employés), moyennes entreprises (moins de 250 employés) et grandes entreprises (plus de 250 employés). La figure 3.3 montre que les grandes entreprises affichent une tendance plus marquée à prendre des mesures favorables à l'environnement que les petites. Parmi les microentreprises, 10 pour cent déclarent ne prendre aucune mesure, contre 6 pour cent parmi les petites entreprises, et 3 pour cent parmi les moyennes et grandes entreprises.

Les données disponibles indiquent que les grandes entreprises sont également plus susceptibles de combiner des mesures visant à l'écologisation de leurs processus et une offre de produits et services verts. Cela peut refléter le fait que plusieurs facteurs, parmi lesquels un accès restreint aux financements, des ressources humaines limitées, une mauvaise application de la réglementation et une méconnaissance des innovations et des nouvelles technologies, pourraient empêcher certaines MPME d'adopter des mesures favorables à l'environnement.



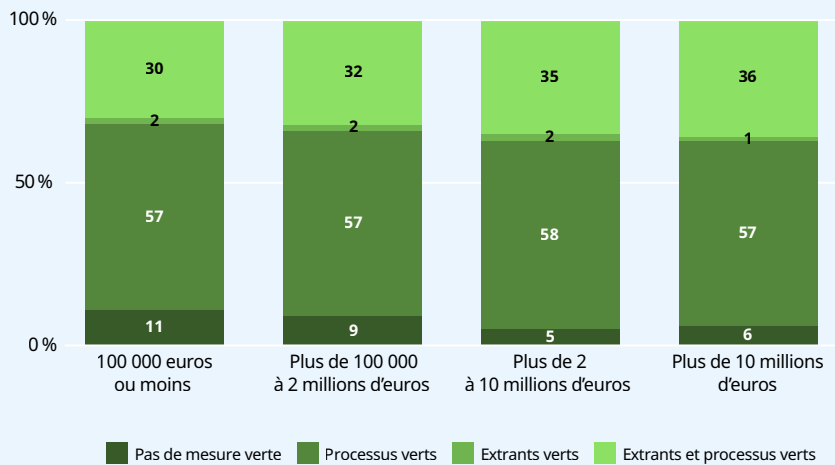
4 L'Eurobaromètre Flash 498 (Commission européenne, 2022) définit un «emploi vert» comme un emploi qui produit ou utilise des informations, des technologies ou des matériaux qui préservent ou restaurent la qualité de l'environnement. Ce type d'emploi exige des compétences et des connaissances spécialisées, une formation et de l'expérience (dans des domaines tels que le contrôle de la conformité à la législation environnementale, le suivi de l'utilisation efficace des ressources dans l'entreprise, la promotion et la commercialisation de produits et services verts). Cette définition diffère de celle retenue par l'OIT, qui impose que les «emplois verts» répondent également aux impératifs du travail décent.

Revenus

On obtient des résultats analogues lorsque l'on analyse la situation par le prisme du revenu des entreprises. Les entreprises affichant un revenu annuel plus élevé semblent plus promptes à agir pour l'environnement et à combiner des mesures ciblant les processus et les extrants (figure 3.4). Si la part des entreprises qui ne s'engagent pas dans la transition écologique s'élève à 11 pour cent parmi celles dont les revenus annuels sont égaux ou inférieurs à 100 000 euros, elle tombe à 6 pour cent seulement parmi les entreprises dont les revenus dépassent 10 millions d'euros par an.

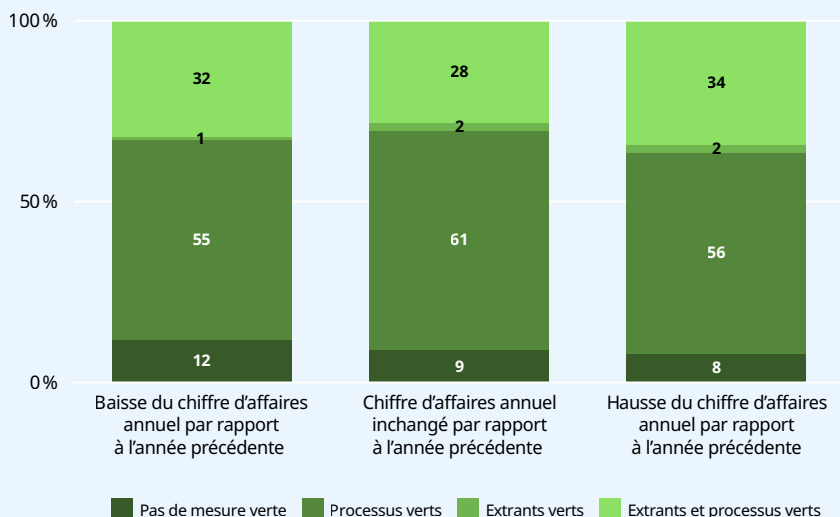
La croissance des revenus de l'entreprise semble également être un paramètre important. La figure 3.5 montre que les entreprises dont les revenus ont diminué par rapport à l'année précédente ont moins tendance à prendre des initiatives en faveur de l'environnement que les entreprises dont les revenus sont restés stables ou ont augmenté.

► **Figure 3.4 Part des entreprises qui prennent des mesures en faveur de la transition écologique, par tranche de revenu, 2021**



Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

► **Figure 3.5 Part des entreprises qui prennent des mesures en faveur de la transition écologique, selon l'évolution du revenu, 2021**



Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

Secteur d'activité

La figure 3.6 illustre les disparités constatées dans la part des entreprises engagées dans la transition écologique selon le secteur d'activité. Les entreprises appartenant aux secteurs de l'hébergement et de la restauration, à l'industrie manufacturière ainsi qu'au secteur de la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné semblent plus susceptibles d'agir en faveur de l'environnement que celles des secteurs des transports et de l'entreposage, de l'information et de la communication et des activités immobilières.

Près de la moitié des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration allient des mesures visant à rendre leurs processus et leurs extrants plus écologiques. Établie à l'aide de données extraites d'ILOSTAT, la figure 3.6 montre la part d'emploi générée par chaque secteur. On y observe que l'industrie manufacturière, le commerce de détail et le secteur de la construction génèrent à eux trois plus de la moitié de l'emploi total procuré par les secteurs représentés dans la figure 3.6.

Les entreprises sont également soucieuses des attentes des consommateurs. Les entreprises prestataires des administrations publiques tendent davantage que les autres à adopter des mesures vertes (figure 3.7). Ce constat recoupe les conclusions du chapitre 2 selon lesquelles les administrations publiques peuvent encourager les entreprises à prendre des mesures écologiques à travers la commande publique.

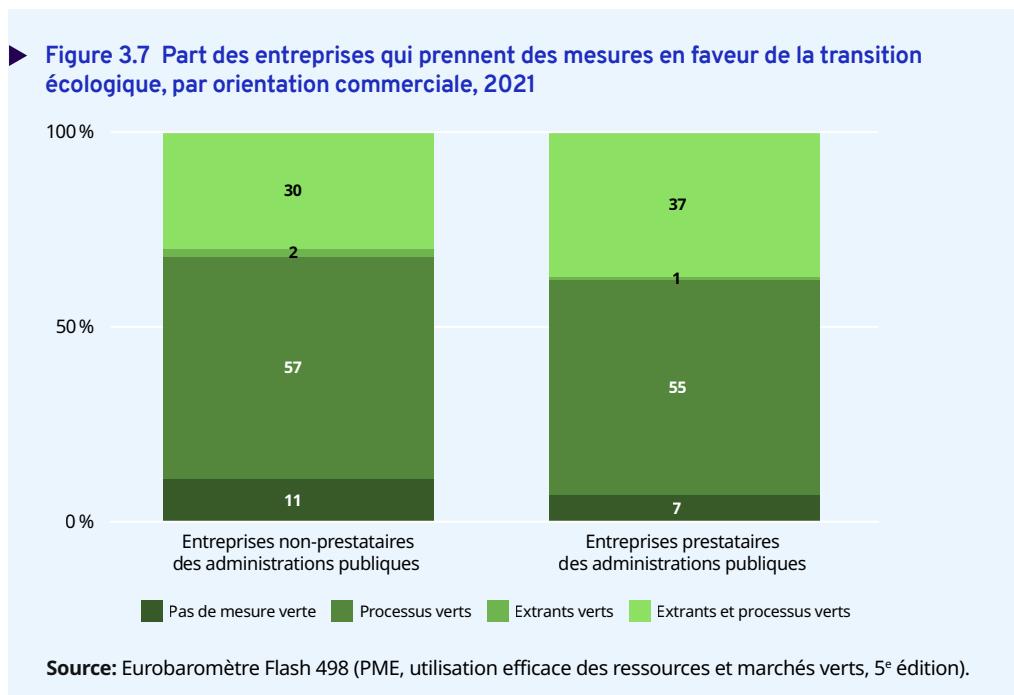
Afin d'analyser l'incidence de ces différentes caractéristiques sur la mise en œuvre de mesures vertes par les entreprises, en contrôlant les variables du pays et du secteur d'activité, deux modèles économétriques probit ont été utilisés pour déterminer l'influence exercée par ces caractéristiques sur la probabilité qu'une entreprise adopte des processus verts ou propose des produits ou services écologiques. Les résultats obtenus à l'aide de ces modèles sont présentés au tableau 3.1.

Ces résultats semblent confirmer les corrélations observées dans les figures ci-dessus. Par exemple, la probabilité qu'une entreprise adopte des processus verts est plus élevée pour les grandes entreprises qui affichent un revenu annuel plus important (plus de 10 millions d'euros) et desservent les administrations publiques. La probabilité qu'une entreprise propose des produits ou services verts semble plus élevée pour les grandes entreprises dont le revenu est en hausse et qui desservent les administrations publiques.

► **Figure 3.6 Part des entreprises qui prennent des mesures en faveur de la transition écologique, par secteur d'activité, 2021**

	Pas de mesure verte	Processus verts	Extrants verts	Extrants et processus verts	Part de l'emploi
H – Transport et entreposage	16 %	62 %	3 %	19 %	9 %
J – Information et communication	14 %	63 %	1 %	21 %	6 %
L – Activités immobilières	14 %	69 %	1 %	16 %	2 %
K – Activités financières et d'assurance	13 %	61 %	1 %	25 %	6 %
M – Activités spécialisées, scientifiques et techniques	12 %	61 %	2 %	26 %	9 %
E – Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	12 %	49 %	0 %	39 %	1 %
G – Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	9 %	51 %	3 %	37 %	22 %
F – Construction	9 %	56 %	2 %	34 %	12 %
B – Industries extractives	8 %	60 %	1 %	32 %	1 %
D – Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	8 %	52 %	5 %	35 %	1 %
C – Industrie manufacturière	5 %	59 %	3 %	34 %	23 %
I – Hébergement et restauration	4 %	51 %	2 %	43 %	8 %

Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition); et ILOSTAT pour les parts de l'emploi.



► **Tableau 3.1 Probabilité qu’une entreprise agisse en faveur de l’environnement, en fonction de ses caractéristiques (résultats obtenus à l’aide de deux modèles probit)**

Variables		Processus verts	Extrants verts
Âge	Moins de 1 an (omis)	-	-
	1 à 4 ans	0,18702177	0,06648133
	5 à 9 ans	0,18057828	0,00872934
	10 à 19 ans	0,17241443	-0,02481869
	20 à 49 ans	0,2262737	-0,0338167
	50 ans ou plus	0,36581402	0,00118308
Taille	1 à 9 employés (omis)	-	-
	10 à 49 employés	0,21057159***	0,02638946
	50 à 249 employés	0,38124725***	0,10701102**
	250 employés ou plus	0,30363544**	0,2566239***
Revenus	Moins de 100 000 euros (omis)	-	-
	100 000 à 2 millions d’euros	0,04607852	-0,0230228
	2 millions à 10 millions d’euros	0,11344976	-0,03540166
	Plus de 10 millions d’euros	0,24143412**	0,08335175
Croissance des revenus sur les deux dernières années	Baisse des revenus (omis)	-	-
	Revenus inchangés	-0,0520366	-0,1472927***
	Hausse des revenus	-0,01436286	-0,05519654*
Orientation commerciale	Entreprises non-prestataires des administrations publiques (omis)	-	-
	Entreprises prestataires des administrations publiques	0,13076221***	0,14051058***

Note: Les deux régressions contrôlent les effets fixes par pays et par secteur. Les astérisques indiquent les résultats statistiquement différents de zéro à des seuils de signification de 10 pour cent (*), 5 pour cent (**) et 1 pour cent (***) respectivement.

Source: Calcul effectué par le BIT à partir d’Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

Part d'emplois verts

Établie à partir des réponses fournies à la question «Dans votre entreprise, combien de salariés, vous compris, occupent-ils un emploi vert à plein temps ou temps partiel?», la figure 3.8 représente la part moyenne d'emplois verts au sein des entreprises, par secteur d'activité, pour: 1) les entreprises qui ont adopté au moins une mesure visant à rationaliser l'utilisation des ressources et 2) les entreprises qui proposent des produits ou services verts. Aux fins de l'enquête Eurobaromètre, un «emploi vert» est défini comme un emploi qui produit ou utilise directement des informations, des technologies ou des matériaux qui contribuent à la préservation ou à la restauration de la qualité de l'environnement.

Les résultats suggèrent tout d'abord que, dans tous les secteurs d'activité, les entreprises qui ont adopté au moins une mesure visant à utiliser leurs ressources de manière plus efficace offrent relativement moins d'emplois verts que les entreprises qui proposent des biens ou services verts. Ce constat n'a rien de surprenant, dans la mesure où les entreprises qui allient l'offre de produits ou services verts et la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'emploi des ressources sont souvent plus engagées en faveur de la transition et proposent davantage d'emplois verts que les entreprises dont l'action se limite à mieux utiliser leurs ressources.

Deuxièmement, les entreprises des secteurs de la production et distribution d'eau, de l'assainissement, de la gestion des déchets et de la dépollution, et de la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné tendent à proposer un nombre d'emplois verts relativement plus élevé que les secteurs des activités financières et d'assurance ainsi que ceux des activités immobilières. Dans les secteurs qui génèrent une part importante de l'emploi total, tels que le commerce de détail et l'industrie manufacturière, les emplois verts représentent environ 32 pour cent de l'emploi total dans les entreprises qui ont mis en place des processus écologiques et 50 pour cent dans les entreprises qui proposent des produits ou services verts.

Toutefois, il est possible que la part d'emplois verts pour chaque secteur soit surestimée, dans la mesure où la définition retenue ici ne tient pas compte des conditions de travail des employés. À titre d'illustration, une enquête récente en Mongolie montre que le nombre d'emplois verts diminue considérablement lorsque seuls les «emplois décents», tels que définis par l'OIT, sont comptabilisés (voir encadré 3.1).

► **Figure 3.8 Part moyenne des emplois verts dans l'emploi total, par secteur d'activité, 2021**

	Entreprises prenant au moins une mesure pour rationaliser l'utilisation des ressources	Entreprises proposant des produits ou services verts	Part de l'emploi
E – Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	38 %	58 %	1 %
D – Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	37 %	73 %	1 %
F – Construction	34 %	56 %	12 %
I – Hébergement et restauration	33 %	51 %	8 %
G – Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	32 %	48 %	22 %
C – Industrie manufacturière	32 %	55 %	23 %
M – Activités spécialisées, scientifiques et techniques	31 %	59 %	9 %
J – Information et communication	31 %	58 %	6 %
B – Industries extractives	31 %	64 %	1 %
H – Transport et entreposage	28 %	54 %	9 %
L – Activités immobilières	27 %	52 %	2 %
K – Activités financières et d'assurance	26 %	47 %	6 %

Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition); et ILOSTAT pour les parts de l'emploi.

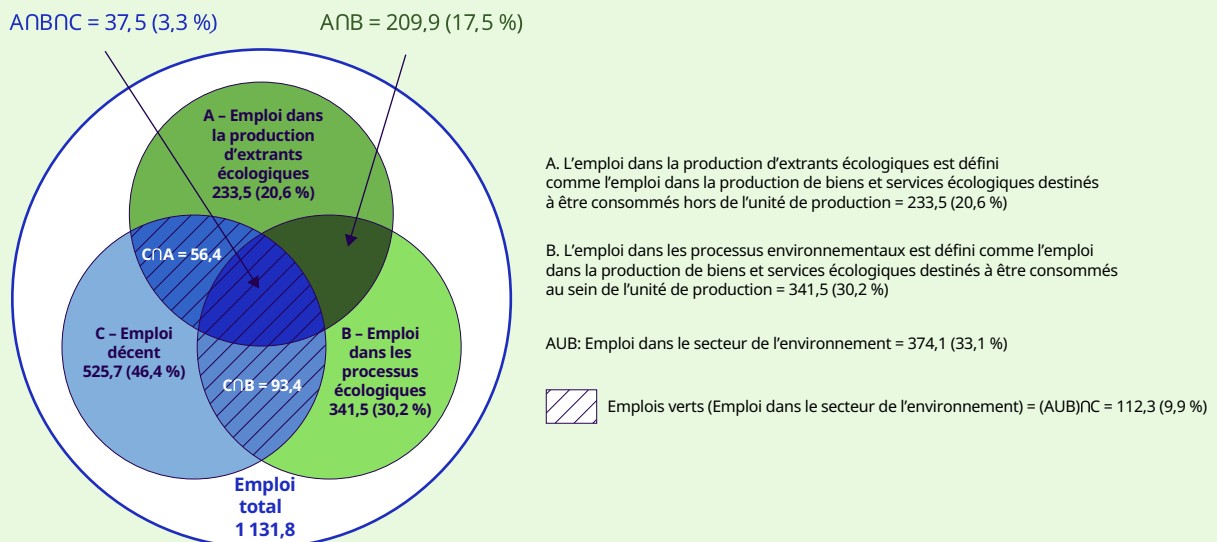
Encadré 3.1 Estimation du nombre d'emplois verts en Mongolie

Des données sur l'économie verte en Mongolie ont été collectées, avec le concours du BIT, à l'aide d'un questionnaire joint à l'enquête périodique sur la main-d'œuvre du quatrième trimestre de 2014 et de l'enquête annuelle sur les entreprises des premier et deuxième trimestres de 2016.

Établie à partir des informations recueillies, la figure 3.9 recense le nombre de salariés en emploi dans le secteur de l'environnement, ce dernier recouvrant les unités économiques qui produisent des biens ou proposent des services verts (cercle A) ou les activités qui contribuent à l'écologisation des processus d'un établissement en réduisant ou éliminant les pressions exercées sur l'environnement ou en rationalisant l'utilisation des ressources naturelles (cercle B). La figure 3.9 montre également les emplois considérés comme «décent» (cercle C), à savoir ceux conférant une protection sociale à ceux qui les occupent.

Sur les 374 100 emplois dénombrés dans le secteur de l'environnement au deuxième trimestre de 2016, seuls 112 000 peuvent être considérés comme «verts», car uniquement ces derniers offrent une protection sociale aux employés qui les occupent. Ainsi, sur tous les emplois comptabilisés en Mongolie au deuxième trimestre de 2016 (1 131 900), 9,9 pour cent sont verts, c'est-à-dire à la fois décents et respectueux de l'environnement.

► **Figure 3.9 Emploi dans le secteur de l'environnement et emplois verts en Mongolie (en milliers d'emplois)**



Source: Bureau national de la statistique de Mongolie (2017).

3.2.3 Les entreprises qui mettent en œuvre des mesures pour rationaliser l'utilisation des ressources (processus verts)

La présente section, consacrée aux entreprises qui ont pris au moins une mesure pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources afin de rendre leurs processus de production plus écologiques, tente d'apporter des réponses aux questions suivantes:

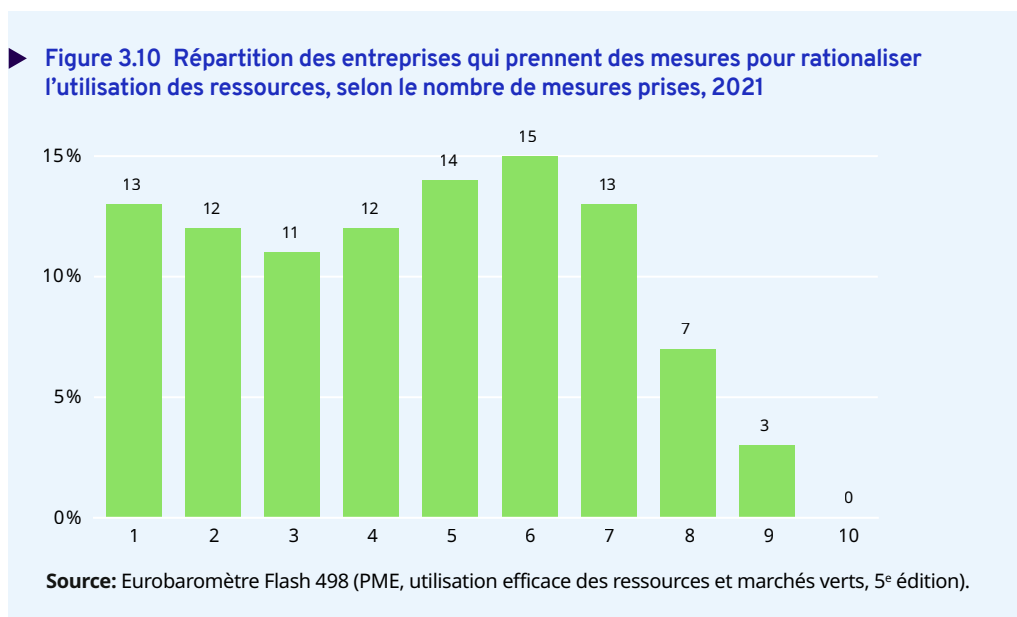
- Quelles sont les principales mesures mises en œuvre pour rationaliser l'utilisation des ressources?
- Quel impact ces mesures ont-elles sur les coûts de production?
- De quel type de soutien les entreprises bénéficient-elles pour mettre en œuvre ces mesures?
- Quelles sont les principales difficultés auxquelles se heurtent les entreprises dans leur mise en œuvre?
- Comment aider les entreprises à mettre en œuvre de telles mesures?



© iStock / Johnny Greig

Il convient de noter que toutes les entreprises qui prennent des mesures pour rationaliser l'utilisation des ressources ne participent pas à proportions égales à la transition écologique. Certaines ne prennent qu'une seule mesure tandis que d'autres en prennent plusieurs (figure 3.10). L'étude montre que 13 pour cent seulement des entreprises engagées dans la transition écologique n'ont adopté qu'une seule mesure et que les 87 pour cent restants en mettent en œuvre plusieurs à la fois. La moitié des entreprises en ont introduit cinq ou plus.

Les données disponibles indiquent que les caractéristiques des entreprises influencent le nombre de mesures prises. Les grandes entreprises tendant à mettre en œuvre un nombre plus élevé de mesures que les petites (tableau 3.2). Si l'âge semble n'avoir aucune incidence, les entreprises plus grandes et plus riches et les entreprises prestataires des administrations publiques tendent à mettre en œuvre un nombre plus élevé de mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources.



► **Tableau 3.2** Corrélations entre les caractéristiques d'une entreprise et le nombre de mesures prises pour rationaliser l'utilisation des ressources

Variables		Coefficient estimé
Âge	Moins de 1 an (omis)	-
	1 à 4 ans	0,42734137
	5 à 9 ans	0,46021539
	10 à 19 ans	0,40674588
	20 à 49 ans	0,44780508
	50 ans ou plus	0,64661281
Taille	1 à 9 employés (omis)	-
	10 à 49 employés	0,23291683***
	50 à 249 employés	0,51594017***
	250 employés ou plus	0,84754986***
Revenu	Moins de 100 000 euros (omis)	-
	100 000 à 2 millions d'euros	0,05908848
	2 millions à 10 millions d'euros	0,15765629*
	Plus de 10 millions d'euros	0,4669991***
Orientation commerciale	Entreprises non-prestataires des administrations publiques (omis)	-
	Entreprises prestataires des administrations publiques	0,34737152***

Note: Les résultats de la régression présentés ici, obtenus à l'aide de la méthode des moindres carrés ordinaires, démontrent les corrélations entre les caractéristiques d'une entreprise et le nombre de mesures prises pour rationaliser l'utilisation des ressources. La régression contrôle les effets fixes par pays et par secteur.

Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

Les marchés publics verts, décrits au chapitre 2 comme un outil réglementaire de premier plan dans l'écologisation des entreprises et des lieux de travail, semblent concourir fortement à l'évolution des modes de fonctionnement des entreprises. Le fait que les petites entreprises adoptent moins de processus verts pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs tels que l'utilisation de processus de production plus simples, le manque de compétences, ou des difficultés à accéder aux mesures de soutien.

En revanche, le fait que les entreprises dont les revenus sont plus élevés déploient davantage de processus verts, indépendamment du secteur, de la taille ou du pays, semble indiquer que des aides financières pourraient inciter les entreprises à devenir plus écologiques, ou qu'il est profitable aux entreprises de «passer au vert».

Le module «économie verte» des enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale permet d'affiner encore le profil des entreprises qui prennent de nombreuses mesures en faveur de l'environnement, notamment en ce qui concerne leurs investissements, leurs politiques de ressources humaines et l'environnement dans lequel elles opèrent (voir l'annexe pour plus de renseignements sur ces enquêtes). D'après les données recueillies, ces entreprises sont plus susceptibles de concevoir des processus et produits innovants, peut-être en raison de leur tendance à investir davantage dans la recherche et le développement que d'autres entreprises (encadré 3.2).

L'adoption de processus verts semble en outre partiellement induite par le contexte: d'une manière générale, les entreprises qui déploient de nombreux processus verts sont davantage exposées à des phénomènes météorologiques extrêmes et soumises à des réglementations environnementales que les autres entreprises.

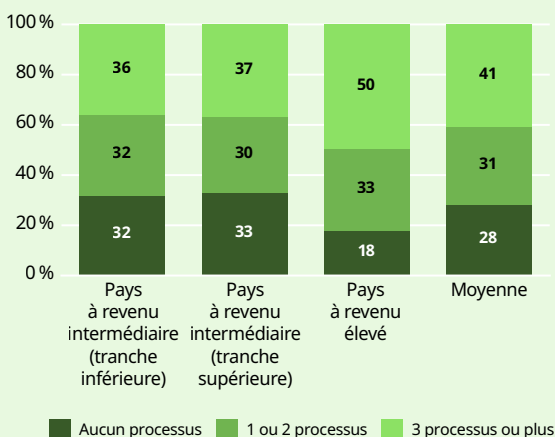
Encadré 3.2 Une caractérisation affinée des entreprises qui adoptent davantage de processus verts grâce aux enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale

En complément des informations issues de l'Eurobaromètre Flash 498, les données fournies par les enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale nous permettent d'affiner sur plusieurs plans la caractérisation des entreprises formelles qui mettent en œuvre davantage de processus verts (voir l'annexe pour une description des données et des aspects méthodologiques connexes).

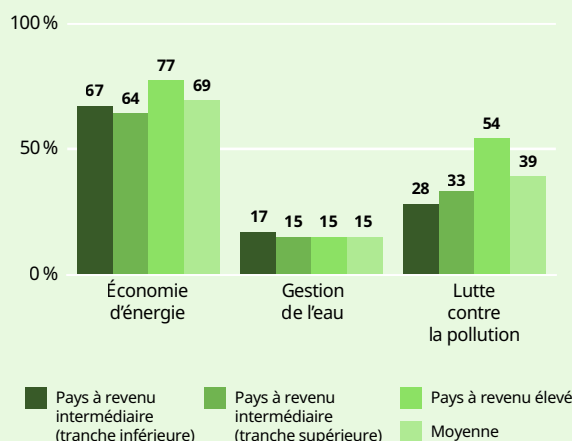
Dans les pays étudiés, 41 pour cent des entreprises ont mis en œuvre au moins trois processus entre 2015 et 2020 (figure 3.11). Parmi celles-ci, une sur trois, soucieuse de renforcer l'écologisation de ses activités, a déclaré en avoir mis en œuvre au moins six.

La plupart de ces processus visent les économies d'énergie; plus des deux tiers des entreprises ont indiqué avoir adopté au moins un processus dans cette optique (figure 3.12). Les mesures de lutte contre la pollution arrivent en deuxième place (39 pour cent en moyenne), suivies des mesures de gestion de l'eau (15 pour cent). Dans les pays à revenu élevé, le pourcentage des entreprises indiquant avoir mis en œuvre des processus d'économie d'énergie et de lutte antipollution est plus élevé (77 pour cent et 54 pour cent respectivement).

► **Figure 3.11** Nombre de processus d'écologisation mis en œuvre dans les établissements au cours des trois années précédant l'enquête (2015-2020)



► **Figure 3.12** Part des établissements qui ont mis en œuvre des processus d'économie d'énergie, de gestion de l'eau et de lutte contre la pollution

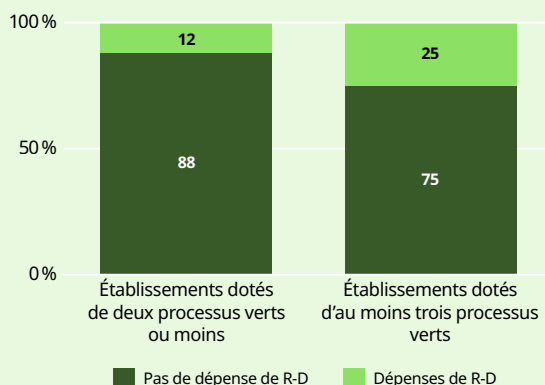


Note: Figures établies à partir de données provenant de 39 pays étudiés entre 2018 et 2020 (voir annexe). Les processus favorisant les économies d'énergie comprennent les points a), b), c), d), h) et i) de la liste présentée en annexe. Le point g) correspond aux processus relatifs à la gestion de l'eau. Les points e), f) et j) correspondent aux processus mis en œuvre pour lutter contre la pollution.

Source: Enquêtes sur les entreprises, Banque mondiale, <http://www.enterprisesurveys.org>; calculs du BIT.

Pour ce qui est du type d'activités menées par les entreprises, les réponses apportées à une question de l'enquête portant sur les ressources affectées à la recherche et au développement, par exemple, confirment que les entreprises qui adoptent davantage de processus verts semblent plus orientées que d'autres vers la conception de nouveaux processus et produits. En moyenne, parmi les 39 pays couverts par les données, 25 pour cent des établissements qui ont déployé au moins trois processus verts ont investi dans la recherche et le développement, contre 12 pour cent parmi les autres (figure 3.13).

► **Figure 3.13** Répartition des établissements en fonction des dépenses consacrées à la recherche et au développement (R-D)



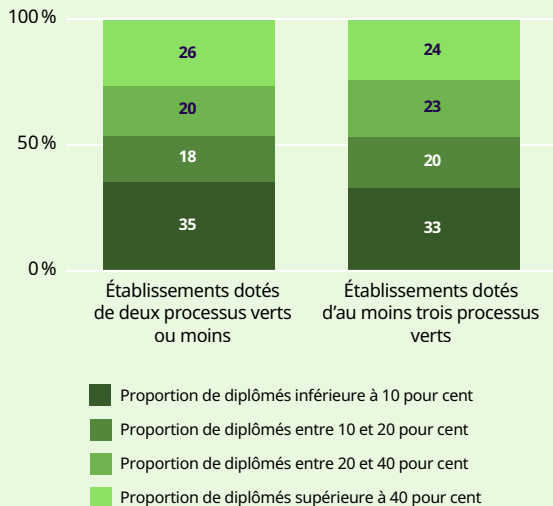
Source: Enquêtes sur les entreprises, Banque mondiale, <http://www.enterprisesurveys.org>; calculs du BIT.

Encadré 3.2 (suite)

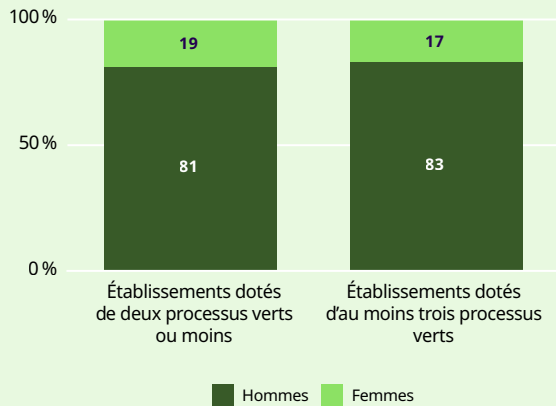
Les établissements qui ont mis en œuvre au moins trois processus verts ne semblent pas employer davantage de personnel hautement qualifié (mesuré par la proportion de diplômés universitaires au sein des effectifs) que les autres (figure 3.14). Divers facteurs peuvent influencer la composition éducative du personnel d'une entreprise, parmi lesquels son secteur d'activité ainsi que le type et la qualité des biens qu'elle produit. Par exemple, d'après les données de l'enquête, la part des établissements dans lesquels les diplômés universitaires représentent plus de 10 pour cent de la main-d'œuvre est plus élevée dans l'industrie manufacturière (39 pour cent) que dans les autres secteurs (33 pour cent). Dans les secteurs des transports, de l'entreposage et de la communication, les diplômés représentent au moins 40 pour cent de la main-d'œuvre dans 32 pour cent des établissements, un pourcentage atteint par seulement 25 pour cent des entreprises des autres secteurs.

L'adoption de processus verts au sein d'un établissement ne semble pas être corrélée au sexe de la personne qui le dirige; la proportion d'entreprises plus écologiques ayant une femme à leur tête est la même que les autres, soit près d'une sur cinq (figure 3.15).

► **Figure 3.14 Répartition des établissements selon la proportion de diplômés au sein de leur personnel**



► **Figure 3.15 Répartition des établissements selon le sexe de leur responsable principal**



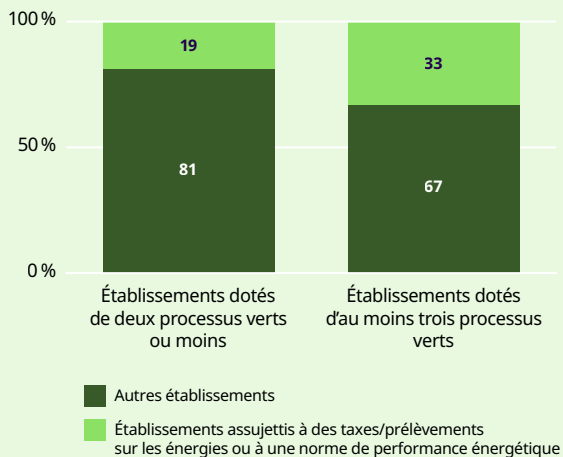
Source: Enquêtes sur les entreprises, Banque mondiale, <http://www.entreprisesurveys.org>; calculs du BIT.

La mise en œuvre de processus verts dépend également du contexte dans lequel les entreprises évoluent. Les politiques sur l'environnement influencent le comportement environnemental des entreprises. Par exemple, un établissement sur trois qui a adopté au moins trois processus écologiques indique être assujéti à une réglementation environnementale (taxe ou prélèvement sur les énergies, norme de performance énergétique). Ce n'est toutefois le cas que pour une entreprise sur cinq ayant mis en œuvre deux processus écologiques ou moins (figure 3.16).

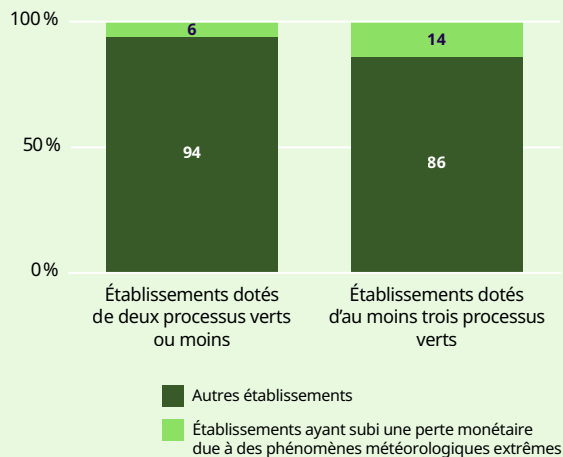
L'exposition à des conditions climatiques particulières peut aussi inciter les entreprises à adopter des processus verts; il semble que les établissements qui ont mis en œuvre au moins trois processus verts aient été deux fois plus exposés que les autres à des pertes financières liées à des phénomènes météorologiques extrêmes au cours des trois années qui ont précédé l'enquête (figure 3.17). Ce résultat rend peut-être compte des tentatives déployées par les entreprises pour économiser de l'énergie dans des régions exposées à des températures extrêmes; 85 pour cent des établissements qui disent avoir encouru des pertes monétaires dues à phénomènes météorologiques extrêmes ont adopté une mesure d'économie d'énergie (amélioration des systèmes de chauffage ou de refroidissement, production d'énergie plus respectueuse du climat, modernisation des machines et du matériel, gestion de l'énergie, modernisation des véhicules, ou amélioration des systèmes d'éclairage), contre 66 pour cent des établissements n'ayant rapporté aucune perte de cette nature.

Encadré 3.2 (fin)

► **Figure 3.16 Répartition des établissements selon qu'ils sont assujettis ou non à une réglementation environnementale**



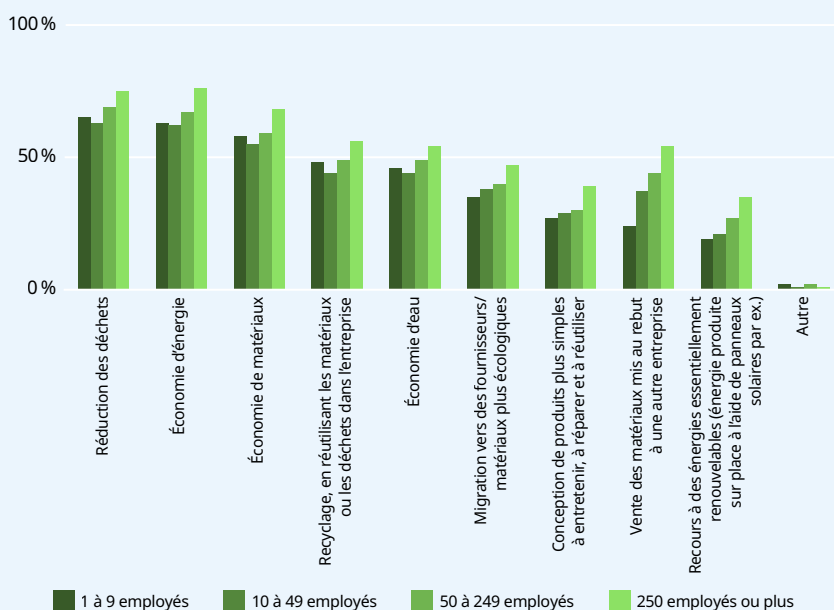
► **Figure 3.17 Répartition des établissements selon leur exposition à des phénomènes météorologiques extrêmes**



Source: Enquêtes sur les entreprises, Banque mondiale, <http://www.enterprisesurveys.org>; calculs du BIT.

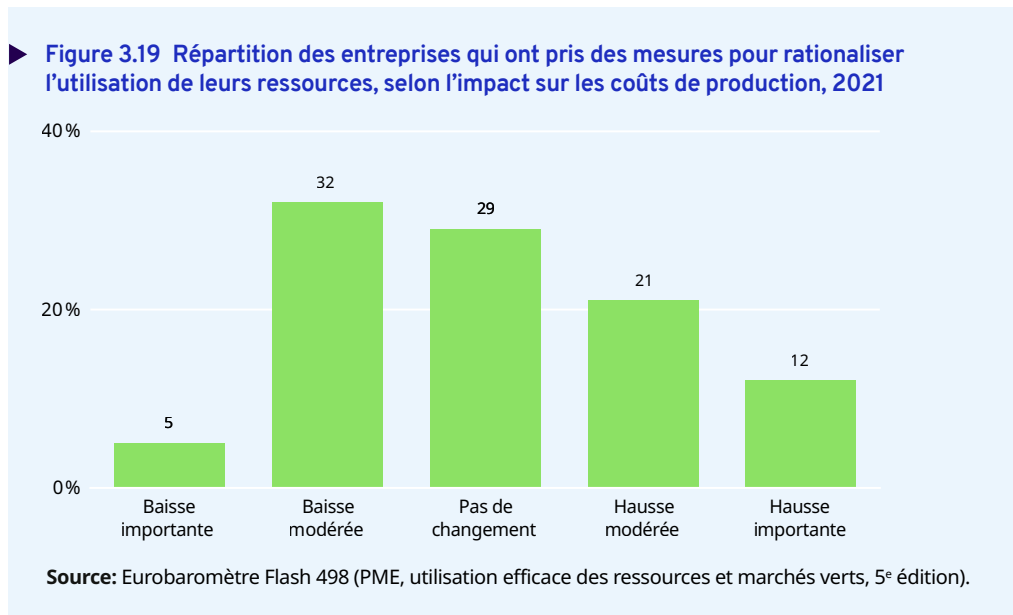
En ce qui concerne le type de mesures les plus fréquemment mises en œuvre pour rationaliser l'utilisation des ressources, la figure 3.18, établie au moyen des données de l'Eurobaromètre Flash 498, montre que les entreprises, toutes tailles confondues, semblent privilégier la réduction des déchets et les économies d'énergie. Cela confirme que la gestion des déchets et l'efficacité énergétique sont bien au cœur de la transition écologique. Le recours aux énergies renouvelables occupe toujours la dernière place parmi les mesures adoptées, signe que les entreprises continuent d'éprouver d'importantes difficultés à se procurer de l'énergie issue de sources renouvelables.

► **Figure 3.18 Part des entreprises qui ont pris des mesures particulières pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources, 2021**



Note: La somme des pourcentages est supérieure à 100, car les répondants étaient autorisés à fournir plusieurs réponses.

Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).



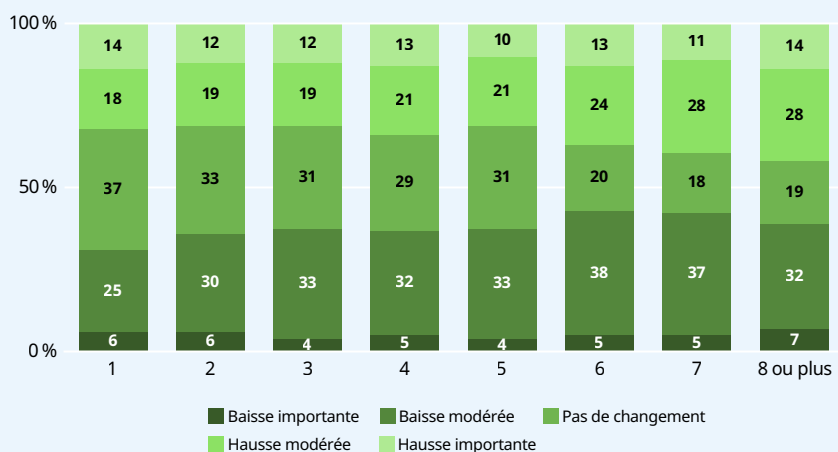
Si les mesures prises pour utiliser plus efficacement les ressources permettent aux entreprises de se conformer à la réglementation environnementale en vigueur, d'anticiper l'évolution des politiques et de maîtriser leur empreinte écologique, elles peuvent aussi avoir un impact important sur leurs coûts de production. Par quel mécanisme de telles mesures influent-elles sur les coûts de production? Les données issues de l'enquête Eurobaromètre Flash 498 et, en particulier, les réponses fournies à la question suivante: «Quel impact les mesures prises pour

rationaliser l'utilisation des ressources a-t-il eu sur les coûts de production au cours des deux dernières années?» apportent certains éclairages sur le sujet. Parmi les entreprises qui se sont employées à rendre leurs processus plus écologiques, 37 pour cent ont déclaré que les mesures ciblant l'utilisation efficace des ressources avaient fait baisser leurs coûts de production; 29 pour cent ont répondu que ces mesures n'avaient eu aucun effet sur leurs coûts de production; et 33 pour cent ont indiqué qu'elles les avaient poussés à la hausse (figure 3.19). Il convient de noter que, depuis l'Eurobaromètre Flash 456 (2017, 4^e édition), la proportion d'entreprises pour lesquelles les mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources ont entraîné une majoration des coûts de production a crû de manière significative (Commission européenne, 2022)⁵. Cette évolution est peut-être due à la situation engendrée par la pandémie de COVID-19. Il est possible, par exemple, que certaines entreprises qui ont pris des mesures vertes aient subi une hausse simultanée de leurs coûts unitaires de production en raison de la crise (Bank of England, 2021).

37 pour cent des entreprises ont déclaré que les mesures prises pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources ont fait baisser leurs coûts de production.

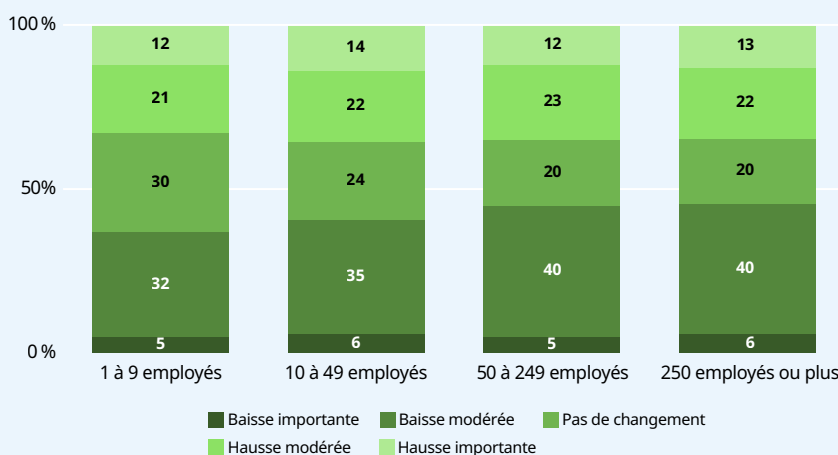
⁵ À l'image des résultats de l'enquête de la Commission européenne (2022), les estimations obtenues en appliquant la même méthode que celle employée dans le présent rapport mais à partir des données recueillies lors de l'édition précédente de l'Eurobaromètre Flash (en 2017) montrent que 56 pour cent des entreprises qui s'efforcent de rendre leurs processus plus écologiques ont indiqué que les mesures qu'elles avaient prises pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources avaient eu pour effet de réduire leurs coûts de production; 26 pour cent ont répondu que ces mesures n'avaient aucun effet sur leurs coûts de production, et 23 pour cent ont déclaré qu'elles les avaient poussées à la hausse.

► **Figure 3.20 Répartition des entreprises qui ont pris des mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources selon l'impact sur les coûts de production, ventilée par nombre de mesures prises, 2021**



Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

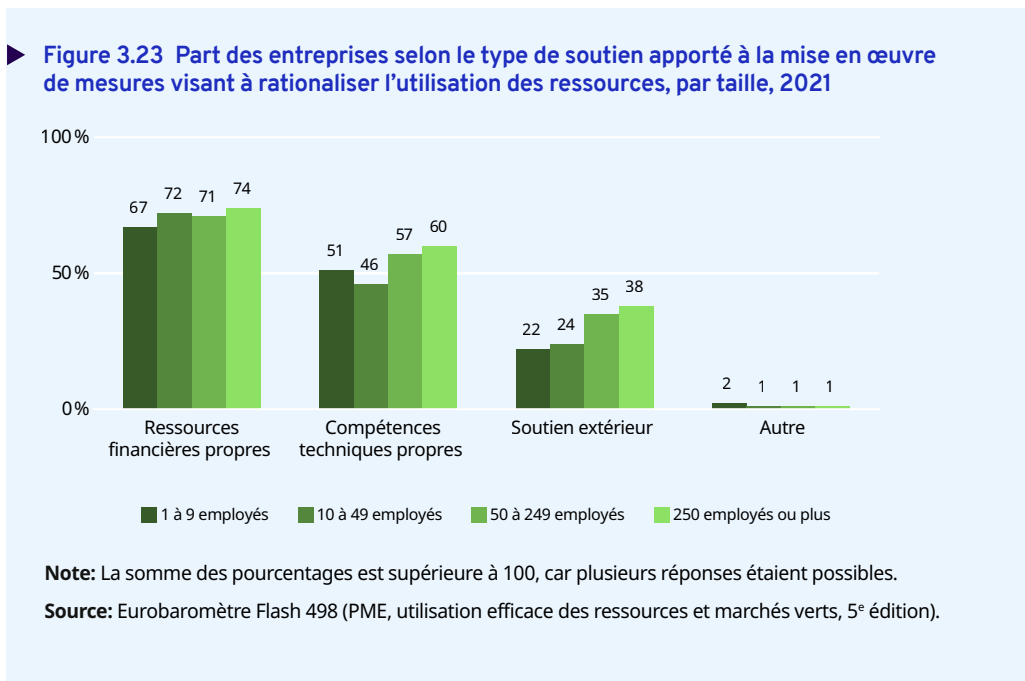
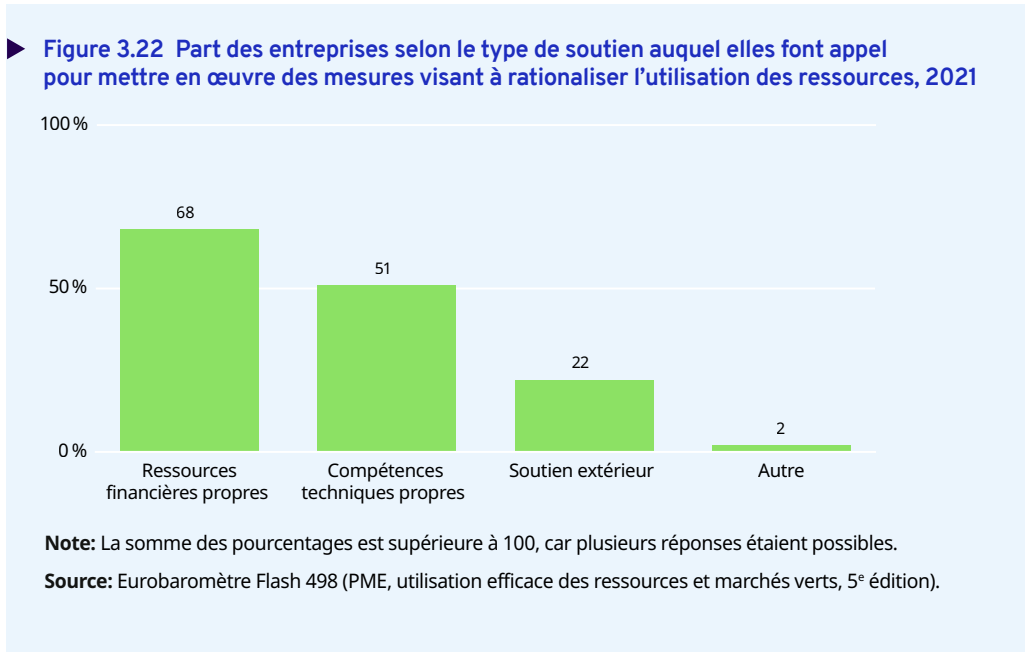
► **Figure 3.21 Répartition des entreprises qui ont pris des mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources selon l'impact sur les coûts de production, ventilée par taille, 2021**



Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

On observera avec intérêt que, comme le montre la figure 3.20, la part des entreprises qui font état d'une baisse de leurs coûts de production augmente en fonction du nombre de mesures prises pour rationaliser l'utilisation des ressources. Si 31 pour cent des entreprises qui n'ont mis en œuvre qu'une seule mesure verte font état d'une baisse des coûts de production, cette proportion atteint 39 pour cent lorsque les entreprises en ont pris huit, neuf ou dix de manière concomitante.

La figure 3.21 révèle que la part des entreprises qui ont vu leurs coûts de production baisser après avoir adopté des mesures vertes est plus élevée parmi les grandes entreprises, où elle s'élève à 46 pour cent, contre 37 pour cent parmi les microentreprises.

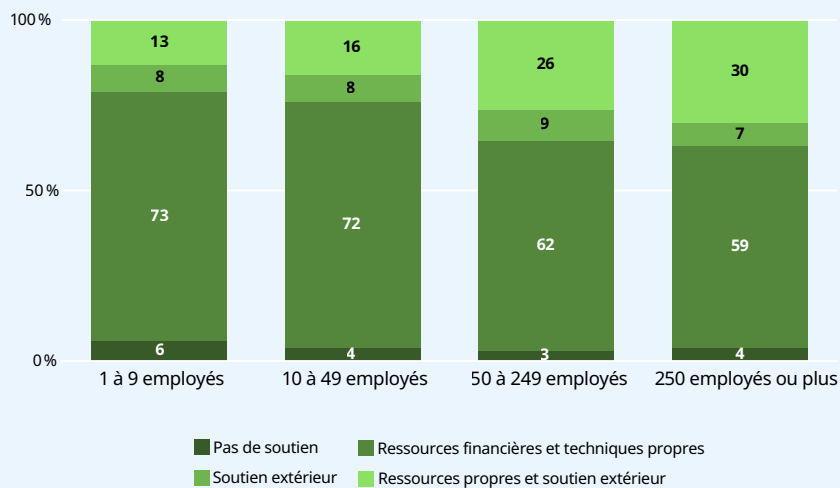


En ce qui concerne le type de soutien apporté aux entreprises soucieuses de rationaliser l'utilisation de leurs ressources, comme l'indique la figure 3.22, 68 pour cent des établissements concernés disent utiliser leurs propres ressources financières, et 51 pour cent déclarent faire appel aux compétences techniques disponibles au sein de l'entreprise.

Environ 22 pour cent des entreprises qui ont mis en œuvre des mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources ont bénéficié d'un soutien extérieur. La figure 3.23 montre que les grandes entreprises sollicitent bien davantage ce type de soutien que les plus petites. On observe également que la part des entreprises qui combinent ressources propres et soutien extérieur semble s'accroître avec la taille des établissements (figure 3.24).

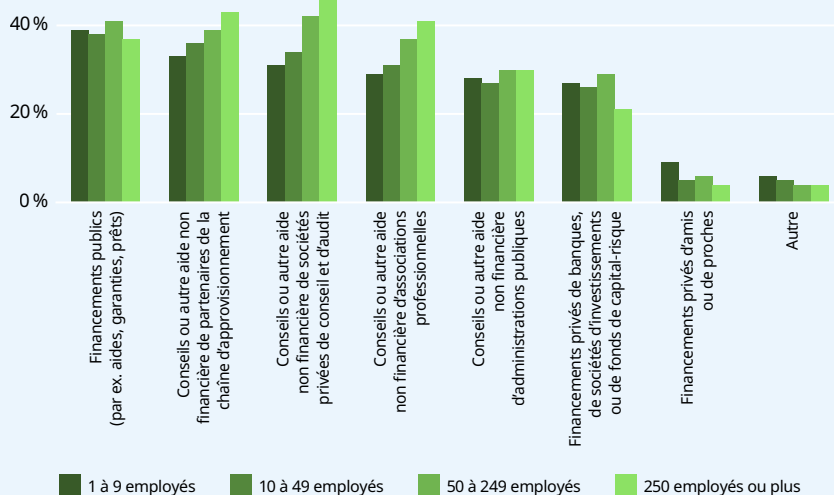
En examinant de près les types de soutien extérieur dont bénéficient les entreprises, on constate que les financements publics (aides, garanties ou prêts) arrivent en tête pour les micro et petites

► **Figure 3.24 Répartition des entreprises selon le type de soutien apporté à la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021**



Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

► **Figure 3.25 Part des entreprises selon le type de soutien extérieur reçu dans la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021**

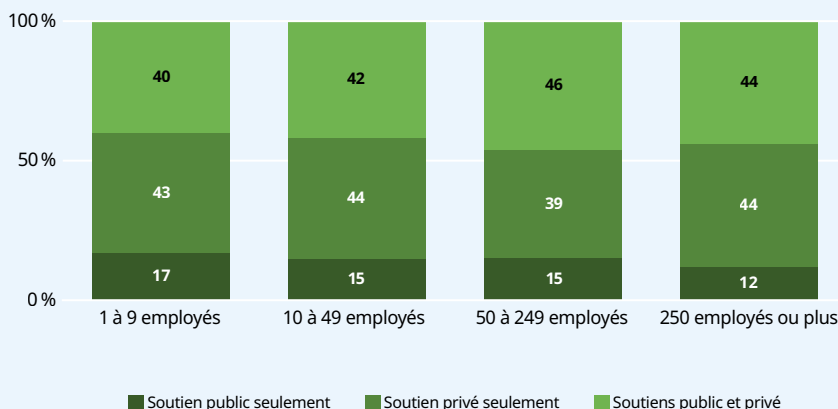


Note: La somme des pourcentages est supérieure à 100, car plusieurs réponses étaient possibles.

Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

entreprises. Pour les moyennes et grandes entreprises, ce soutien prend surtout la forme de conseils émanant de sociétés privées de conseil et d'audit (figure 3.25). Les grandes entreprises sollicitent plus fréquemment que les petites des conseils de sociétés de conseil privées, d'associations professionnelles, et de partenaires situés au sein de la chaîne d'approvisionnement. Indépendamment de la taille, plus de la moitié des entreprises bénéficient d'une aide de l'État dans la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources. Toutefois, les grandes entreprises ont davantage tendance à combiner soutien public et soutien privé que les petites entreprises (figure 3.26).

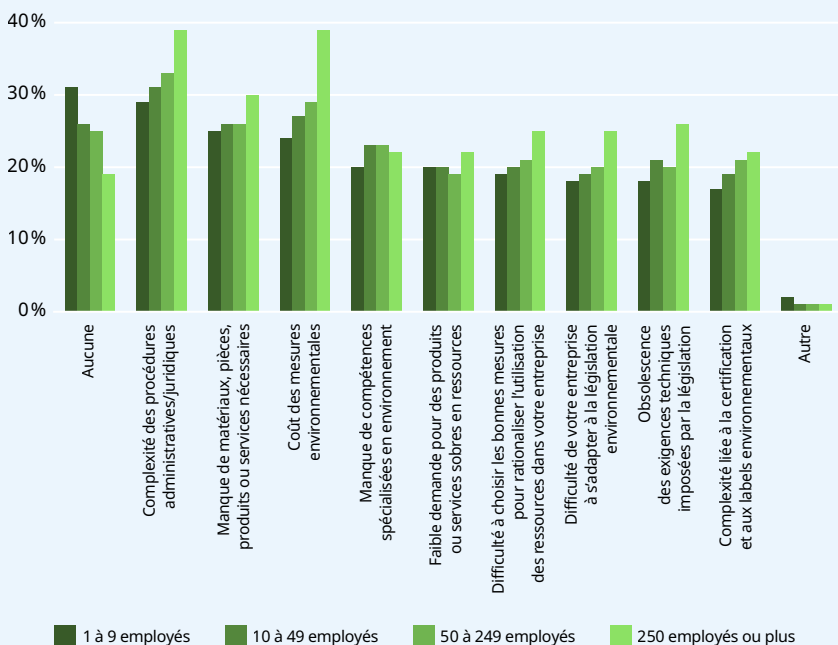
► **Figure 3.26 Répartition des entreprises selon le type de soutien extérieur reçu dans la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021**



Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

Malgré les aides publiques et privées dont elles bénéficient, la plupart des entreprises se heurtent à des obstacles et à des difficultés lorsqu'elles cherchent à rationaliser l'utilisation de leurs ressources. Ces difficultés tiennent principalement à la complexité des procédures administratives et juridiques, au manque de matériaux nécessaires et au coût des mesures environnementales. Cependant, une part importante des entreprises indiquent n'avoir rencontré aucun obstacle dans la mise en œuvre de processus verts. Il est surprenant de constater que, parmi celles-ci, ce sont les petites entreprises qui déclarent le plus souvent n'avoir connu aucun problème majeur alors qu'elles bénéficient le moins de soutien extérieur. Environ 31 pour cent des microentreprises ont dit n'avoir rencontré aucune difficulté majeure, contre 19 pour cent environ des grandes entreprises (figure 3.27).

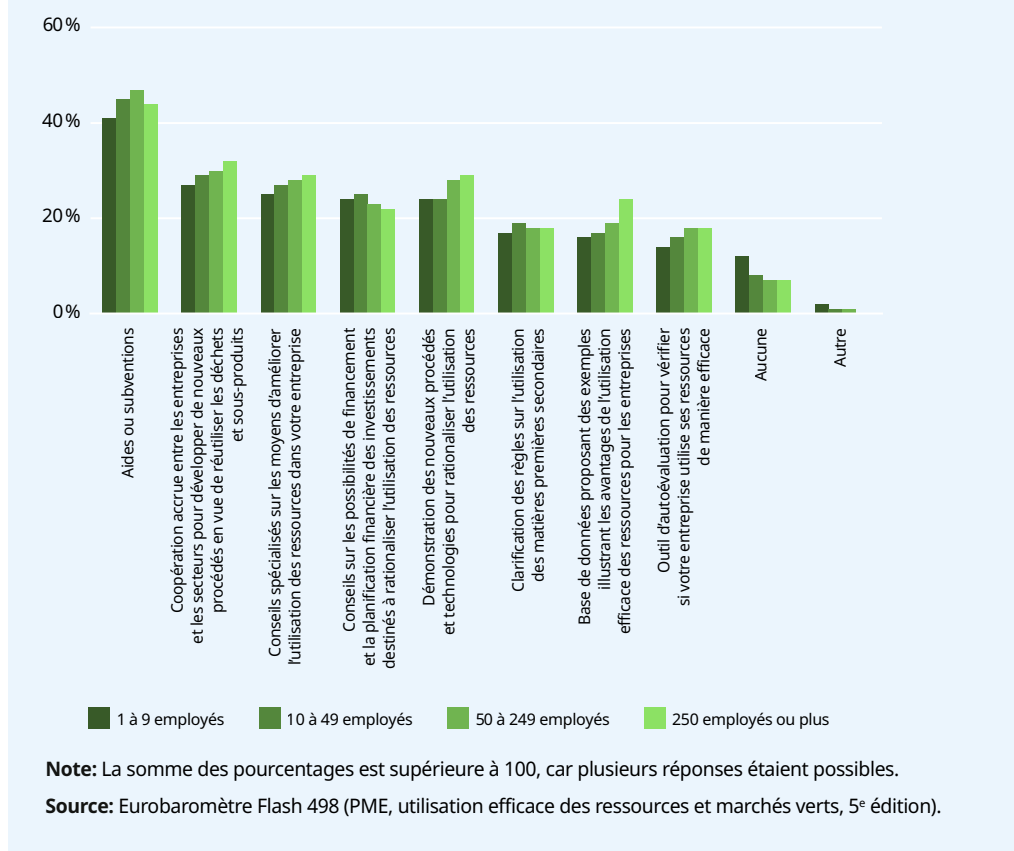
► **Figure 3.27 Part des entreprises selon le type de difficulté rapporté dans la mise en œuvre de mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021**



Note: La somme des pourcentages est supérieure à 100, car plusieurs réponses étaient possibles.

Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

► **Figure 3.28 Part des entreprises selon le type de mesure qui, selon elles, les aiderait le plus à rationaliser l'utilisation des ressources, par taille, 2021**



Interrogées sur le type de soutien qui les aiderait le plus à rationaliser l'utilisation de leurs ressources, la plupart des entreprises ont cité les aides et les subventions. Parmi les autres mesures jugées utiles figuraient le renforcement de la coopération entre les entreprises et les secteurs, la démonstration de nouveaux procédés et technologies, ainsi que les conseils sur la manière de mieux utiliser les ressources.

3.2.4 Les entreprises qui proposent des produits ou des services verts (extrants verts)

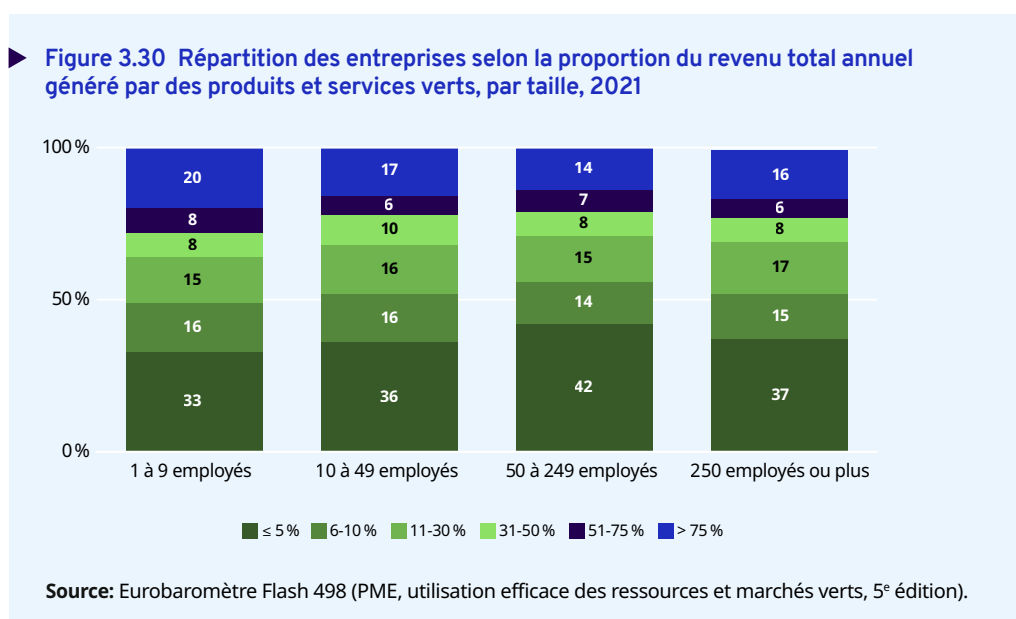
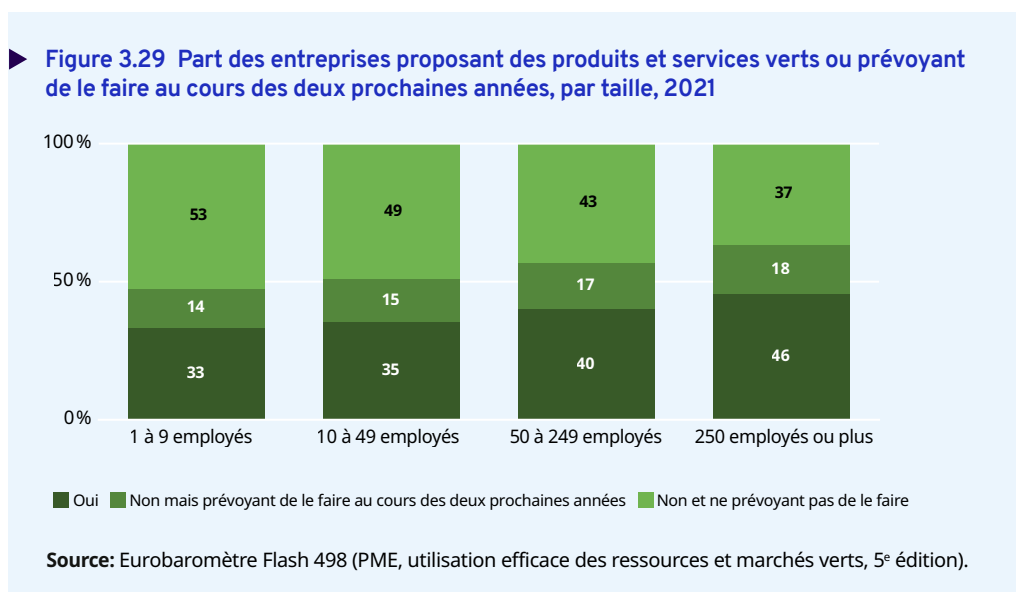
L'offre de produits et services verts par les entreprises est l'un des principaux moteurs de la transition écologique. Parmi les extrants des entreprises considérées figurent des bouteilles en plastique recyclé, de l'électricité issue de sources renouvelables, des voitures électriques et des formations spécialisées à l'écologisation. Non seulement ces entreprises contribuent de manière importante à la création d'emplois verts (voir figure 3.8), mais elles représentent également l'avenir de l'économie verte. Ce constat coïncide avec les résultats de précédentes analyses tendant à indiquer que «l'innovation en matière de produits et de services verts sert avant tout à créer des emplois verts» (Cecere et Mazzanti, 2017).

La section précédente était consacrée à l'échantillon d'entreprises ayant mis en œuvre au moins une mesure visant à rationaliser l'utilisation de leurs ressources; l'analyse va maintenant porter sur les entreprises qui produisent des biens ou proposent des services verts, sachant que la quasi-totalité des établissements qui entrent dans cette définition prennent aussi des mesures pour rendre leurs processus plus écologiques. En effet, en 2021, seuls 6 pour cent d'entre elles n'avaient pris aucune mesure pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources.

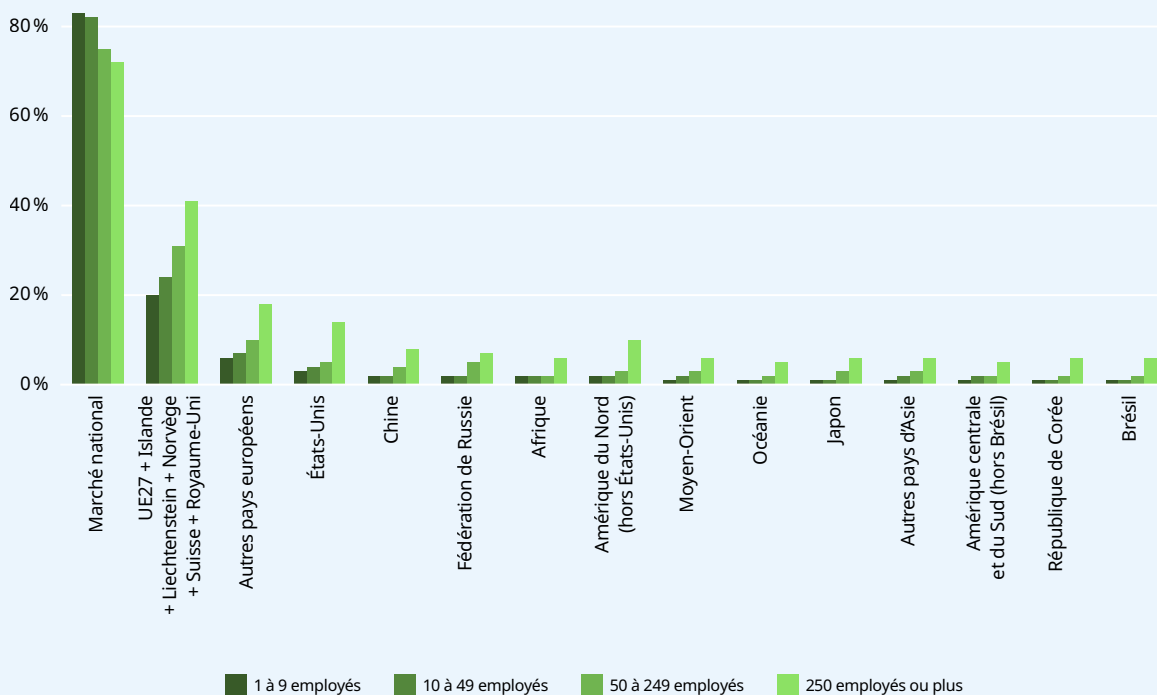
Dans la présente section, nous examinerons la part des revenus des entreprises générée par les produits et services verts, la position géographique des marchés sur lesquels ils sont vendus, les types de soutien proposés et nécessaires pour faciliter le lancement ainsi que les mesures susceptibles d'aider les entreprises à étendre leur gamme de produits et services.

Bien que l'offre de produits ou services verts émane plus souvent de grandes entreprises (figure 3.29), le pourcentage d'entreprises qui, en 2021, prévoyaient de proposer des produits verts d'ici à 2023 ne semble s'accroître que modérément avec la taille de l'établissement (de 14 à 18 pour cent).

La figure 3.30 montre que la part des entreprises qui tirent l'essentiel de leurs revenus d'extraits verts est légèrement plus élevée dans la catégorie des microentreprises que dans celles des entreprises de plus grande taille. En effet, les extraits verts procurent plus de 75 pour cent de leurs revenus à 20 pour cent des microentreprises, contre 14 à 17 pour cent des PME. Il semble donc que, bien que la part des entreprises soucieuses de rendre leurs extraits plus écologiques soit plus élevée parmi les entreprises de plus grande taille (figure 3.29), ces dernières n'affichent pas une volonté plus marquée d'offrir des biens et services verts que les microentreprises.



► **Figure 3.31 Part des entreprises selon les principaux marchés (pays/régions géographiques) destinataires de leurs produits et services verts, par taille, 2021**



Note: La somme des pourcentages est supérieure à 100, car plusieurs réponses étaient possibles.

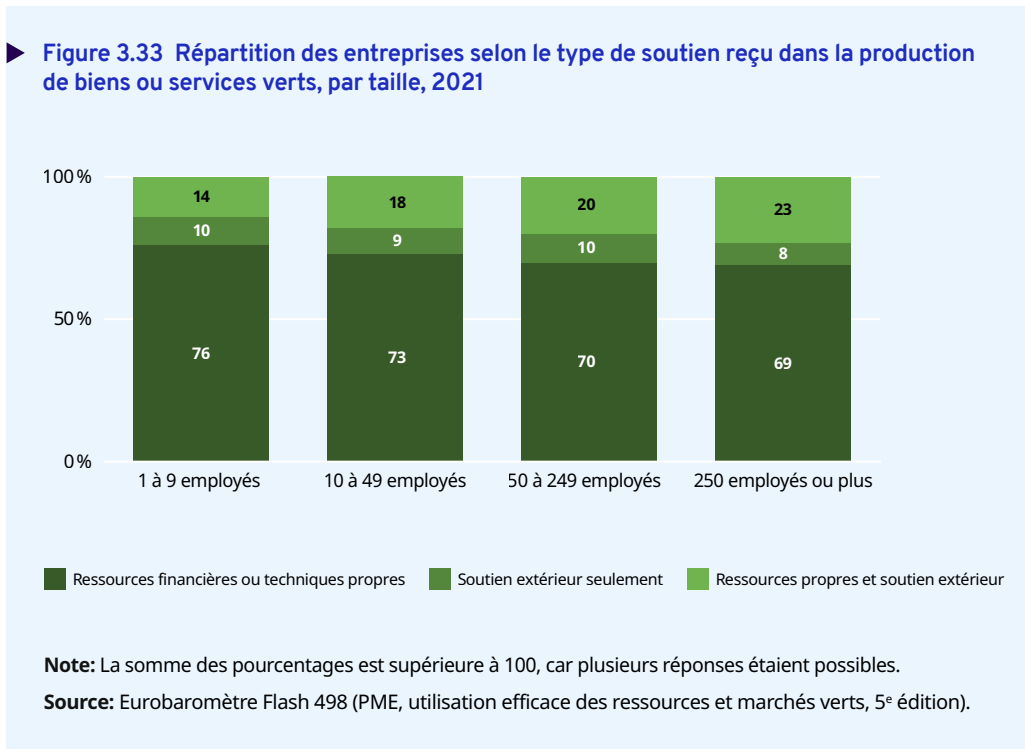
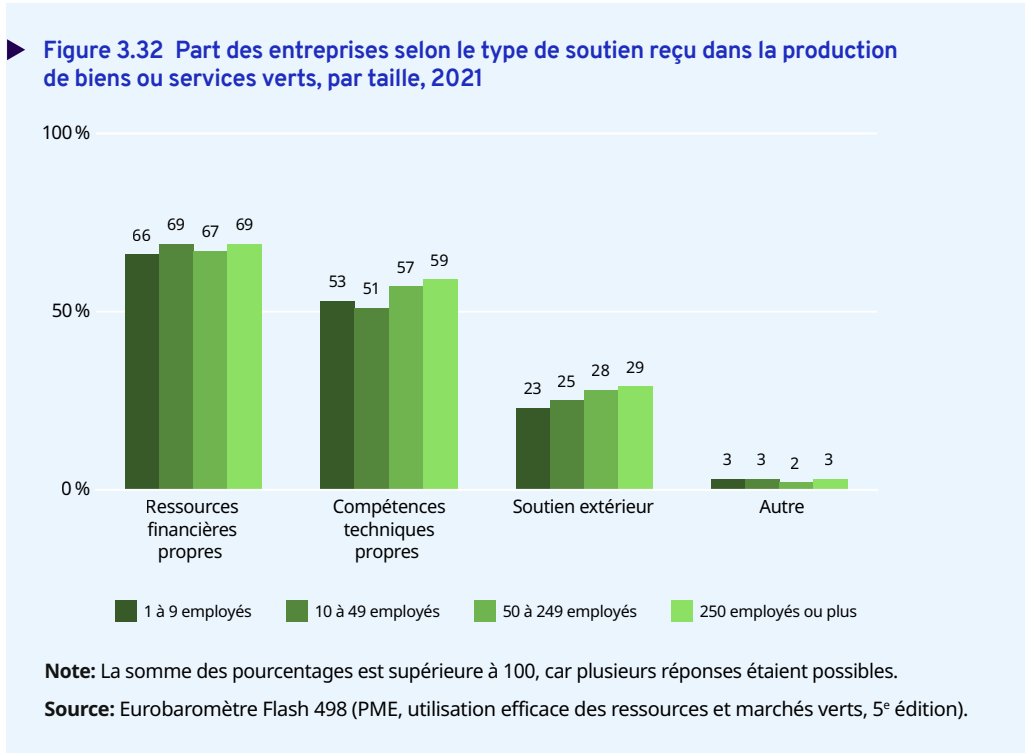
Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

Pour la grande majorité des entreprises, le marché national constitue le principal débouché pour leurs produits et services verts (figure 3.31). L'Union européenne est également citée, par les grandes entreprises plus que par les petites, comme l'un des principaux marchés destinataires de leurs biens et services verts (41 pour cent par les premières contre 20 pour cent seulement par les secondes).

Comme l'a montré le chapitre 1, plusieurs facteurs peuvent influencer la décision des entreprises d'agir en faveur de l'environnement, parmi lesquels la demande en provenance des marchés internationaux et l'accessibilité de ces marchés. Les possibilités d'accès dont jouissent les grandes entreprises expliquent peut-être en partie pourquoi elles tendent à proposer davantage de biens et services verts que les petites. D'autres facteurs liés à la demande pourraient influencer sur le pourcentage d'entreprises offrant ce type de produits ou de services. À titre d'exemple, une enquête de 2019 montre que seule une faible proportion de consommateurs qui se disent favorables aux produits respectueux de l'environnement passent à l'acte d'achat. Réduire cet écart entre l'intention et l'acte pourrait contribuer à accroître le nombre d'entreprises proposant des produits verts (White, Hardisty et Habib, 2019).

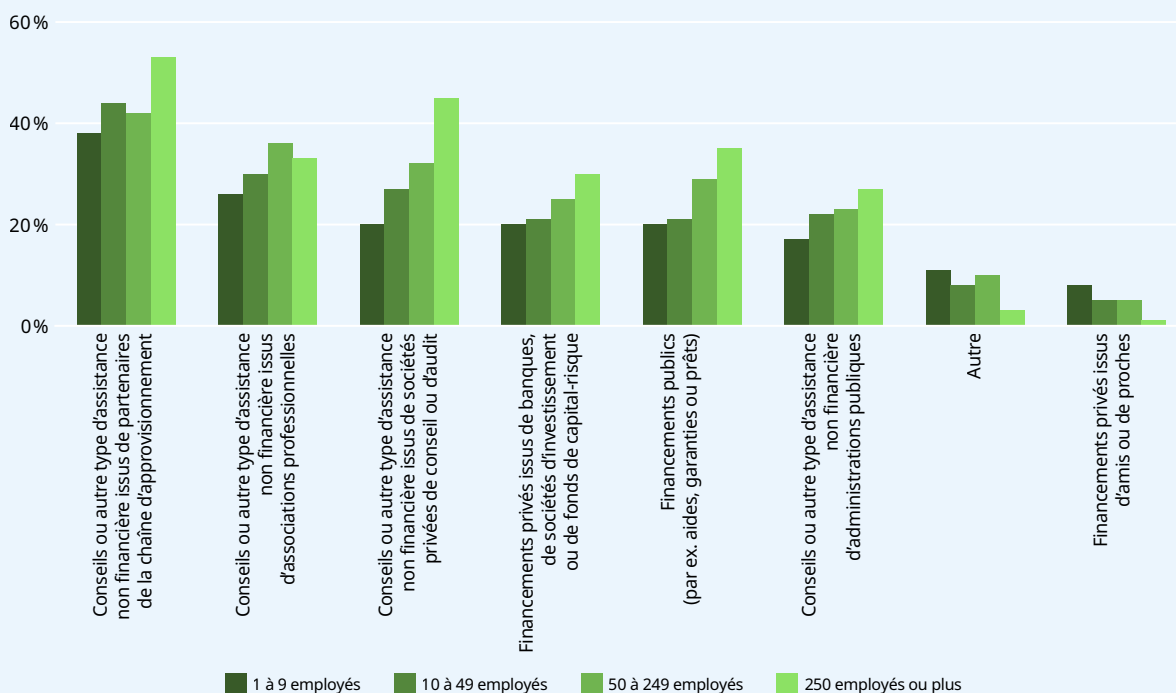
Comme on l'a constaté pour les entreprises qui mettent en œuvre des mesures visant à rationaliser l'utilisation de leurs ressources, les entreprises de plus grande taille font davantage appel à un soutien extérieur dans la production de biens et services verts (figure 3.32). La part des

38 pour cent des microentreprises qui proposent des produits verts ont bénéficié d'un soutien public.



entreprises qui allient ressources propres et soutien extérieur paraît croître avec la taille de l'établissement (figure 3.33). Le pourcentage des entreprises qui reçoivent exclusivement un soutien extérieur semble peu fluctuer entre les différentes catégories de taille. La figure 3.34 montre que, bien que toutes les entreprises privilégient les conseils fournis par leurs partenaires de la chaîne d'approvisionnement, les grandes sociétés ont tendance à recourir deux fois plus que les microentreprises aux services de sociétés privées de conseil et d'audit. Cela s'explique peut-être par les capacités financières plus restreintes des petites entreprises. À l'inverse, une part plus importante de MPME bénéficie d'un soutien extérieur d'amis ou de proches. La part des micro et petites entreprises qui reçoivent une aide des pouvoirs publics s'élève à 38 et 44 pour

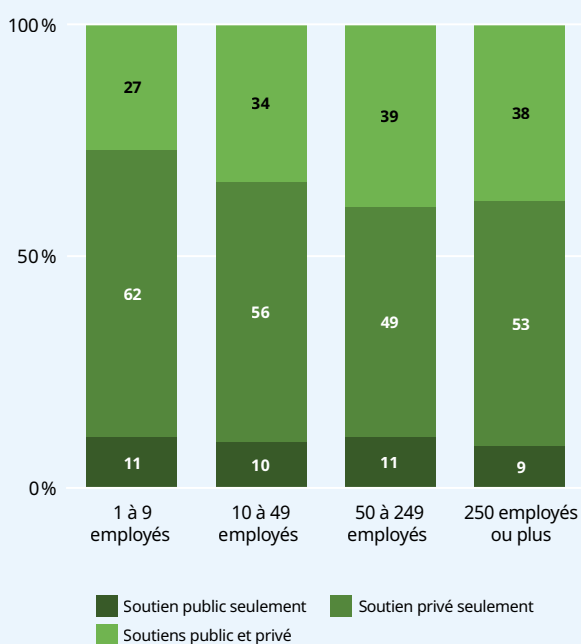
► **Figure 3.34 Part des entreprises selon le type de soutien extérieur reçu dans la production de biens ou services verts, par taille, 2021**



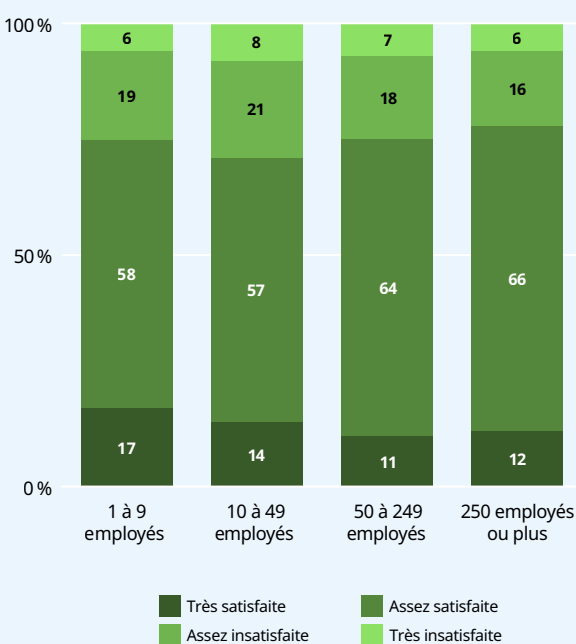
Note: La somme des pourcentages est supérieure à 100, car plusieurs réponses étaient possibles.

Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

► **Figure 3.35 Répartition des entreprises selon le type de soutien extérieur reçu dans la production de biens ou services verts, par taille, 2021**



► **Figure 3.36 Répartition des entreprises selon leur satisfaction vis-à-vis du niveau de soutien public reçu dans la production de biens ou services verts, par taille, 2021**



Note: La somme des pourcentages est supérieure à 100, car plusieurs réponses étaient possibles.

Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).



© iStock / imagedepotpro

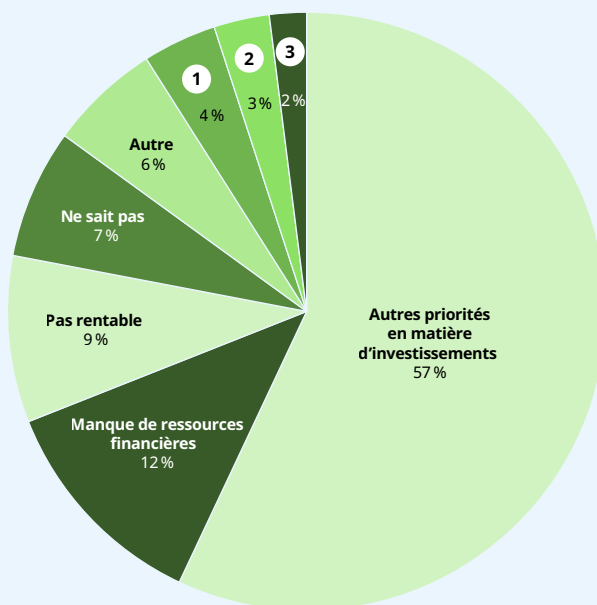
cent, respectivement, contre 50 et 47 pour cent, respectivement, pour les moyennes et grandes entreprises (figure 3.35). Bien qu'elles bénéficient d'un moindre soutien, les microentreprises ne semblent pas particulièrement moins satisfaites du niveau de soutien public qui leur est impartit que les entreprises de taille plus importante (figure 3.36).

3.2.5 Les entreprises qui ne s'engagent pas dans la transition écologique

D'après les données fournies par l'enquête Eurobaromètre Flash 498, 10 pour cent des entreprises n'ont pris aucune mesure en faveur de la transition écologique. L'analyse qui suit montre que, en adoptant des mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources, environ la moitié de ces entreprises pourraient contribuer à un environnement durable. Cela signifie que, pour l'autre moitié, les investissements écologiques revêtiront une moindre priorité, ce qui s'explique peut-être en partie par le type d'activités exercées par ces entreprises. Après les précédentes sections, consacrées aux mesures mises en œuvre par les entreprises pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources («processus verts») et à l'offre de produits ou services verts («extrants verts»), la présente section conclut la typologie proposée en examinant les entreprises qui ne s'engagent pas dans la transition écologique, afin de mieux comprendre les raisons qui les en empêchent et les mesures qu'il conviendra peut-être de prendre pour les inciter à le faire.

Malheureusement, il existe peu de données sur ces entreprises. Cependant, les enquêtes de la Banque mondiale contiennent une question invitant les entreprises à préciser la principale raison pour laquelle elles n'ont pris aucune mesure pour renforcer leur efficacité énergétique. Les réponses fournies à cette question sont présentées à la figure 3.37. Comme on peut le voir, une majorité d'entreprises (57 pour cent) a indiqué avoir d'autres priorités en matière d'investissement que l'environnement. Par ailleurs, 12 pour cent des entreprises ont cité le manque de moyens financiers comme la principale raison pour laquelle elles n'avaient pris aucune mesure pour rationaliser l'utilisation des ressources; 9 autres pour cent ont déclaré que de telles mesures ne seraient pas rentables. Lorsque nous avons comparé l'échantillon des entreprises qui ont invoqué l'absence de rentabilité ou le manque de moyens financiers comme principale

► **Figure 3.37 Principale raison pour laquelle aucune mesure n'a été prise pour renforcer l'efficacité énergétique**



- 1 Incertitude réglementaire
- 2 Incertitudes sur l'évolution des prix
- 3 Risques opérationnels et/ou techniques

Source: Enquêtes sur les entreprises, Banque mondiale, <http://www.enterprisesurveys.org>; calculs du BIT.

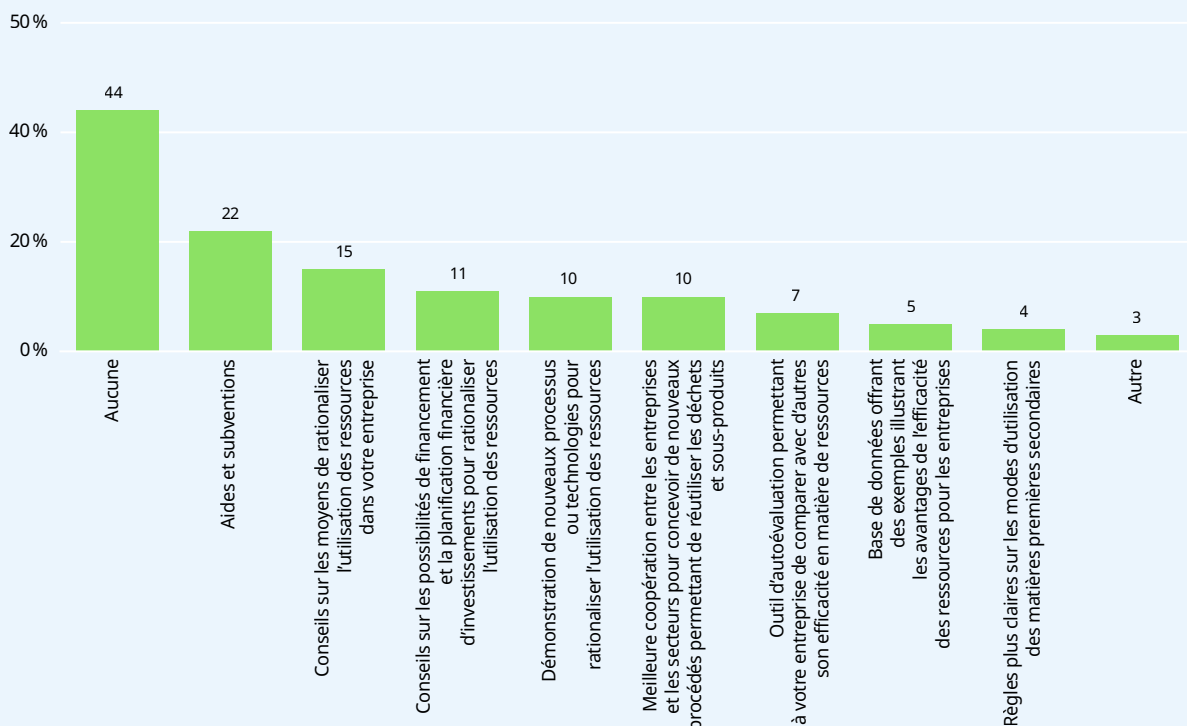
raison pour laquelle elles n'avaient pris aucune mesure et l'échantillon de celles qui ont invoqué d'autres raisons, nous avons constaté que les entreprises de l'industrie manufacturière étaient légèrement surreprésentées dans le premier échantillon. Une part plus importante de grandes entreprises ont répondu qu'elles ne savaient pas pourquoi aucune mesure n'avait été prise pour améliorer l'efficacité énergétique, peut-être tout simplement parce que les personnes interrogées au sein de ces grandes entreprises en ignoraient les raisons.

L'enquête Eurobaromètre comportait une question sur les mesures qui aideraient le plus les entreprises à mieux utiliser leurs ressources. Fort heureusement, cette question a été posée non seulement aux entreprises qui prennent déjà des mesures dans ce sens, mais aussi aux entreprises qui ne s'engagent pas encore dans la transition écologique.

Les réponses issues de l'échantillon d'entreprises qui ne s'engagent pas dans la transition écologique fournissent des indications sur les mesures requises pour inciter davantage d'établissements à mettre en œuvre des initiatives en faveur de l'environnement. Comme le montre la figure 3.38, environ la moitié (44 pour cent) des entreprises qui n'œuvrent pas à la transition écologique indiquent

22 pour cent des entreprises qui ne s'engagent pas dans la transition écologique ont déclaré que des aides et des subventions leur seraient le plus utiles.

► **Figure 3.38 Mesures qui aideraient le plus les entreprises à rationaliser l'utilisation de leurs ressources, 2021**



Note: La somme des pourcentages est supérieure à 100, car plusieurs réponses étaient possibles.

Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

qu'aucune mesure ne les aidera à rationaliser l'utilisation de leurs ressources. On peut donc en déduire que, pour les 56 pour cent restants, des mesures telles que des aides, des subventions ou des conseils pourraient faciliter la mise en œuvre d'initiatives favorisant l'utilisation rationnelle des ressources (figure 3.38). Parmi les entreprises qui ne s'engagent pas dans la transition écologique, 22 pour cent ont indiqué que des aides et des subventions leur seraient le plus utiles. Entre 10 et 15 pour cent ont répondu que des conseils, des démonstrations ou une meilleure coopération les aideraient. Compte tenu de la part élevée d'entreprises qui ont invoqué l'absence de rentabilité et le manque de moyens financiers comme les principales raisons pour lesquelles elles n'ont pas mis en œuvre de mesures pour rationaliser l'utilisation de leurs ressources (figure 3.37), il n'est pas surprenant que les aides et les subventions arrivent en tête des mesures dont elles estiment qu'elles les aideraient à introduire des mesures vertes (figure 3.38).

3.3 Processus d'écologisation et tendances en matière d'emploi

3.3.1 Données empiriques disponibles sur les effets des processus d'écologisation sur l'emploi

Les entreprises qui introduisent des procédés écologiques dans leur processus de production deviennent-elles plus respectueuses de l'environnement? Créent-elles davantage d'emplois? Il est difficile de répondre simplement à ces questions, car l'introduction de nouveaux procédés ou innovations s'accompagne souvent d'autres changements dans l'organisation du travail susceptibles d'influer à la fois sur l'emploi et la productivité.

Sur le plan théorique, la littérature économique consacrée à l'innovation montre que l'adoption de procédés écologiques peut avoir des effets contrastés sur l'emploi au niveau de l'entreprise. Parmi ces procédés, il convient d'établir une distinction entre les technologies dites «en bout de chaîne» et les technologies «plus propres» (Horbach, 2020; Horbach et Rennings, 2012). Les technologies en bout de chaîne s'inscrivent dans une démarche consistant à lutter contre la pollution en traitant ou filtrant un flux avant qu'il ne soit rejeté dans l'environnement, par opposition à une approche visant à apporter des modifications pour réduire la quantité de déchets⁶. Les gains de productivité induits par l'introduction de technologies plus propres peuvent renforcer la compétitivité des entreprises et, partant, engendrer des effets positifs sur l'emploi. De leur côté, les mesures visant à rationaliser l'utilisation des ressources peuvent accroître le rendement du capital et induire une substitution de la main-d'œuvre par le capital, entraînant ainsi une baisse de l'emploi. L'impact net de l'adoption de technologies plus propres sur l'emploi diffère donc selon les cas. Comme les innovations en bout de chaîne, l'adoption de ces technologies peut nécessiter des effectifs supplémentaires et générer des effets positifs sur l'emploi. Cependant, les technologies en bout de chaîne engendrent des coûts supplémentaires qui peuvent nuire à la compétitivité des entreprises et, éventuellement, à l'emploi.

Des publications antérieures sur les changements technologiques et organisationnels au niveau de l'entreprise indiquent également que les innovations peuvent favoriser le recours à une main-d'œuvre qualifiée au sein des entreprises et produire des effets particulièrement néfastes sur les taux d'emplois de certaines catégories de travailleurs (voir, par exemple, Vivarelli, 2014; Piva, Santarelli et Vivarelli, 2003; Bauer et Bender, 2002).

Globalement, les données empiriques disponibles sur les effets des processus d'écologisation sur l'emploi au niveau de l'entreprise sont assez maigres. Les quelques articles sur la question tendent à indiquer que les produits plus écologiques et les technologies plus propres ont un effet légèrement positif sur l'emploi (Horbach et Rammer, 2020; Horbach et Rennings, 2012; Triguero, Cuerva et Álvarez-Aledo, 2017). Les effets de l'introduction de technologies plus propres, en particulier, semblent plus bénéfiques pour l'emploi que l'adoption de technologies en bout de chaîne (Horbach et Rennings, 2012).

Le manque de données suffisantes explique en grande partie pourquoi le lien entre les processus écologiques et l'emploi au niveau de l'entreprise n'est toujours pas élucidé. En particulier, des données empiriques sont indispensables sur la relation entre les produits et processus écologiques et l'emploi au sein des entreprises dans les économies émergentes et en développement. Très peu d'analyses quantitatives ont été réalisées dans ces pays, et celles qui sont disponibles traitent rarement d'aspects spécifiquement liés au monde du travail. À titre d'exemple, des études ont mis en évidence un effet positif de l'éco-innovation sur la performance des entreprises (Yurdakul et Kazan, 2020; de Oliveira Brasil *et al.*, 2016). Certaines données empiriques suggèrent toutefois que cet effet pourrait être moindre que dans les pays développés, en raison de facteurs externes et du fait que les pays émergents peuvent nécessiter davantage de ressources pour mettre en œuvre les changements liés aux éco-innovations (Santos *et al.*, 2019).

⁶ Voir <https://www.eea.europa.eu/help/glossary/gemet-environmental-thesaurus/end-of-pipe-technology>.

Les processus écologiques peuvent être adoptés par un large éventail d'entreprises, y compris celles établies dans les pays en développement. C'est pourquoi la présente section analyse également les conséquences de l'adoption de processus écologiques pour les entreprises formelles situées dans des pays connaissant différents stades de développement. Rédigée à partir de données extraites des enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale pour un échantillon de 26 pays à revenu intermédiaire des tranches inférieure et supérieure et 13 pays à revenu élevé, cette section étudie les effets sur l'emploi des processus d'écologisation mis en œuvre par les entreprises.

Bien que cette section traite essentiellement de l'emploi, il convient de relever qu'une transition juste vers une économie écologiquement durable a vocation à améliorer les conditions de travail et à créer davantage d'emplois verts et décents qui offrent des salaires décents, de meilleures conditions en matière de sécurité et de santé et une protection sociale adéquate.

3.3.2 Une croissance de l'emploi plus forte dans les entreprises qui mettent en œuvre des processus d'écologisation

Intégré aux enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale, qui visent à recueillir des données sur les moyens permettant de stimuler l'investissement, la productivité et la croissance économique, le module «économie verte» renferme des informations sur les mesures écologiques mises en œuvre par les entreprises dans leurs processus de production pour 39 pays d'Europe, d'Asie centrale, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (voir l'annexe pour plus de renseignements sur les données). La plupart des entreprises ont été sondées en 2019⁷.

Le questionnaire proposé au titre de ce module permet de collecter des informations sur les mesures prises pour rendre les processus plus écologiques, dont celles visant à économiser l'énergie et à réduire les émissions de dioxyde de carbone, à gérer la consommation d'eau et à maîtriser le rejet de polluants. Ces mesures sont ensuite comptabilisées et additionnées pour obtenir le nombre total de processus verts mis en œuvre par chaque établissement étudié.

Parmi les 39 pays, qui comprennent des pays à revenu intermédiaire et à revenu élevé, il semble que trois entreprises sur quatre en moyenne aient mis en œuvre au moins l'un des processus énumérés dans le questionnaire, et que 41 pour cent d'entre elles en aient mis en œuvre au moins trois. On constate des écarts importants entre les pays: les entreprises situées dans les pays à revenu élevé ont déployé davantage de processus écologiques que celles établies dans les pays à revenu intermédiaire (voir figure 3.11). Aux fins d'établir dans quelle mesure les entreprises ont cherché à rendre leurs processus plus écologiques, on considérera dans le reste de la présente sous-section que les établissements sont «plus écologiques» s'ils mettent en œuvre au moins trois processus verts, soit plus que le nombre moyen de processus (2,5) mis en œuvre par les entreprises dans les 39 économies étudiées.

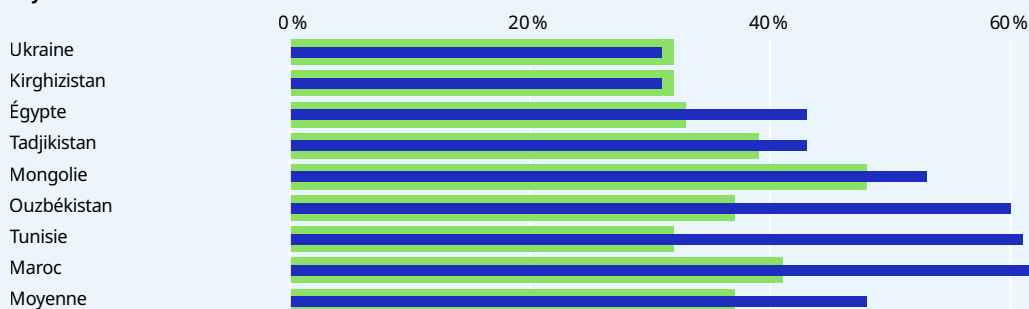
Dans un autre volet du questionnaire, il est demandé aux entreprises d'indiquer le nombre de salariés à plein temps employés au cours du dernier exercice fiscal (t) et deux ans auparavant ($t - 2$), afin de faciliter la comparaison des tendances en matière d'emploi dans cette catégorie de travailleurs entre ces deux années et la mise en œuvre de processus écologiques.

L'analyse montre que la croissance de l'emploi est plus forte dans les entreprises plus vertes. Dans trois pays et territoires étudiés sur quatre, les entreprises qui ont mis en œuvre au moins trois processus verts ont eu davantage tendance à rehausser leurs effectifs entre les exercices fiscaux $t - 2$ et t (figure 3.39). Indépendamment des multiples facteurs susceptibles d'expliquer ce phénomène – sans qu'ils soient nécessairement liés au comportement de l'entreprise à l'égard de l'environnement –, la tendance ne semble pas corrélée au niveau de développement du pays, puisqu'elle est assez constante dans tous les groupes de revenus. Par ailleurs, la baisse de l'emploi dans les entreprises ne semble pas liée à une variable spécifique dans la mise en

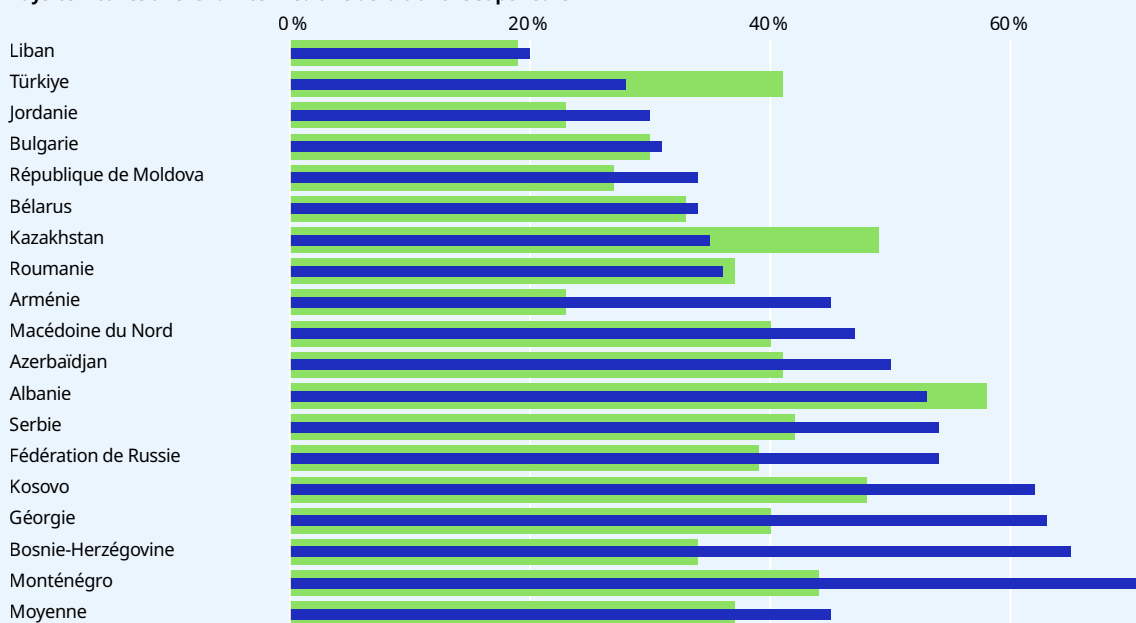
⁷ Selon le pays étudié, certaines entreprises ont également été sondées en 2018 ou 2020.

► **Figure 3.39 Part des établissements dans lesquels l'emploi a augmenté entre les exercices fiscaux $t - 2$ et t**

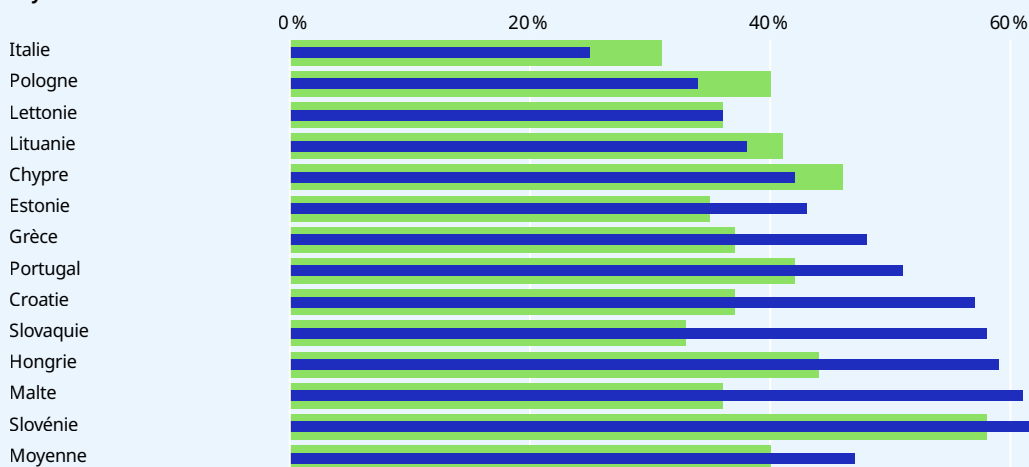
Pays/territoires à revenu intermédiaire de la tranche inférieure



Pays/territoires à revenu intermédiaire de la tranche supérieure



Pays/territoires à revenu élevé

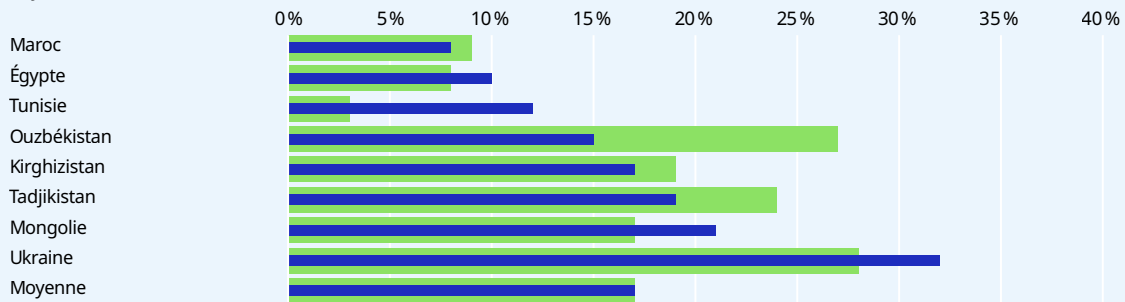


■ Entreprises mettant en œuvre deux processus ou moins ■ Entreprises mettant en œuvre au moins trois processus

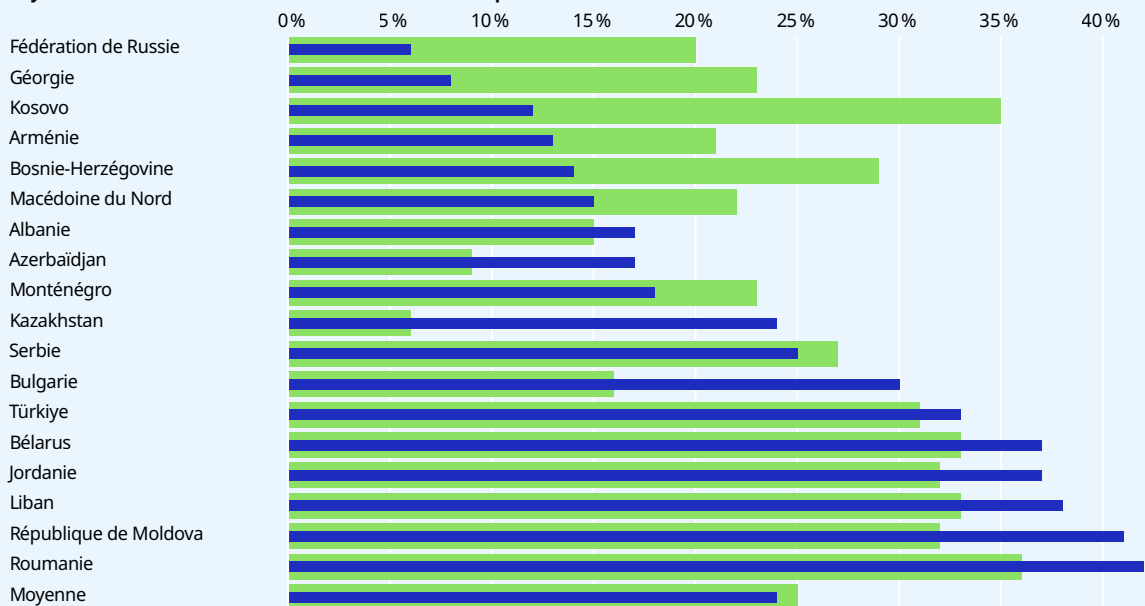
Source: Enquêtes sur les entreprises, Banque mondiale, <http://www.enterprisesurveys.org>; calculs du BIT.

► **Figure 3.40 Part des établissements dans lesquels l'emploi a diminué entre les exercices fiscaux t - 2 et t**

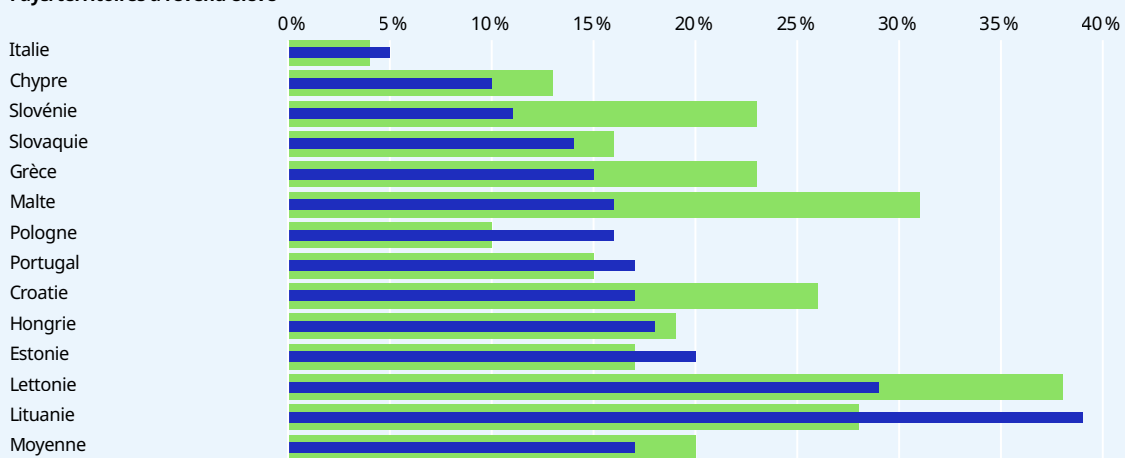
Pays/territoires à revenu intermédiaire de la tranche inférieure



Pays/territoires à revenu intermédiaire de la tranche supérieure



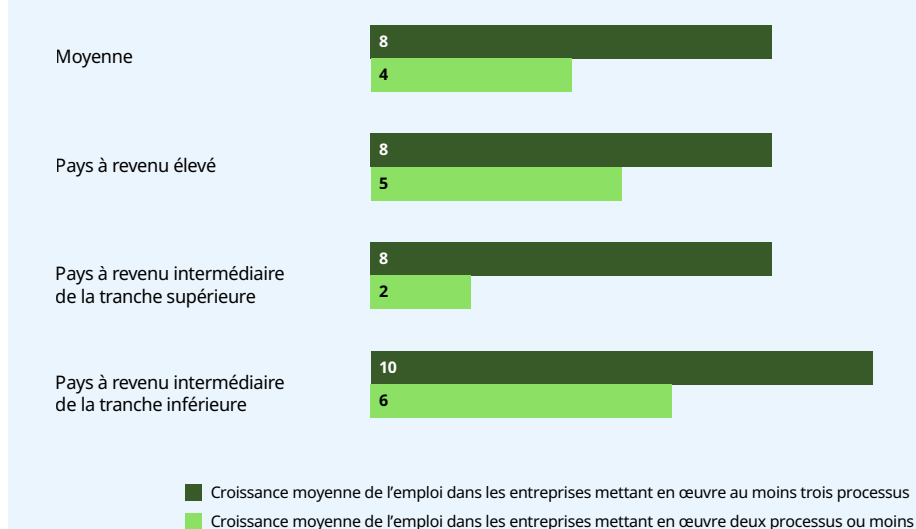
Pays/territoires à revenu élevé



■ Entreprises mettant en œuvre deux processus ou moins ■ Entreprises mettant en œuvre au moins trois processus

Source: Enquêtes sur les entreprises, Banque mondiale, <http://www.enterprisesurveys.org>; calculs du BIT.

► **Figure 3.41 Croissance estimée de l'emploi dans les établissements entre les exercices fiscaux $t - 2$ et t (en pourcentage)**



Source: Enquêtes sur les entreprises, Banque mondiale, <http://www.entreprisesurveys.org>; calculs du BIT.

œuvre de processus verts. Entre les exercices fiscaux $t - 2$ et t , l'emploi a diminué de manière plus fréquente dans les établissements plus verts dans la moitié des pays et territoires étudiés (figure 3.40).

Une comparaison entre les taux de croissance de l'emploi confirme que l'emploi augmente plus vite dans les entreprises plus écologiques, indépendamment du niveau de revenu du pays (figure 3.41). Dans l'ensemble des économies, ces entreprises ont enregistré un taux moyen de croissance de l'emploi de 10 pour cent entre les deux exercices fiscaux qui ont précédé l'enquête, contre 5 pour cent dans les entreprises qui ont mis en œuvre deux processus ou moins.

3.3.3 Les caractéristiques des entreprises écologiques pourraient expliquer en partie les tendances en matière d'emploi

Les statistiques présentées ci-dessus décrivent les tendances en matière d'emploi en tenant compte d'une seule caractéristique des entreprises, à savoir le nombre de processus mis en œuvre par celles-ci. Or, les entreprises éco-innovantes présentent d'autres singularités, notamment en termes de taille, de secteur et de recherche-développement. Dans la mesure où ces paramètres peuvent influencer la dynamique de l'emploi au sein de l'entreprise, il est essentiel de les contrôler, en appliquant un modèle économétrique adapté, pour évaluer de manière exacte l'effet de la mise en œuvre des processus d'écologisation sur l'emploi.

La croissance de l'emploi dans les entreprises plus respectueuses de l'environnement pourrait résulter des caractéristiques structurelles qui leur sont propres plutôt que de l'effet des processus verts sur la demande de main-d'œuvre. Des données recueillies dans différents pays indiquent que la contribution relative des grandes entreprises à la création nette d'emplois varie en fonction du cycle économique (Moscarini et Postel-Vinay, 2012) et que les petites entreprises situées dans les économies en développement et émergentes pourraient être plus sensibles au cycle économique que les plus grandes (Cravo, 2017). En Europe, les dépenses consacrées par les entreprises à la recherche et au développement sont favorables à l'emploi, en particulier dans les secteurs de haute technologie (Piva et Vivarelli, 2017).

3.3.4 Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, l'adoption de processus verts peut avoir des effets négatifs sur l'emploi au niveau des entreprises

Afin de démêler les différents facteurs susceptibles d'expliquer les tendances observées en matière d'emploi au niveau des entreprises, le modèle économétrique des moindres carrés ordinaires (MCO) est utilisé pour estimer l'effet de chaque dimension sur ces tendances⁸. La dimension de l'«intérêt» correspond à la politique instaurée par l'entreprise pour rendre ses processus plus écologiques, autrement dit au fait de savoir si celle-ci a adopté ou non plus de trois processus verts (et si elle constitue une entreprise «plus écologique»).

Au-delà des dimensions observées et intégrées au modèle, d'autres caractéristiques invisibles pourraient expliquer le comportement des entreprises «plus écologiques» à l'égard de la création d'emploi, sans lien direct avec les processus verts. Pour tenir compte de cette éventualité, la méthode des doubles moindres carrés (DMC) est utilisée en complément du modèle MCO plus simple (pour une description plus détaillée de la méthodologie employée pour estimer les effets des processus verts sur la croissance nette de l'emploi, voir l'encadré 3.3)

Encadré 3.3 Estimation des effets de la mise en œuvre de processus verts sur l'emploi au niveau des entreprises

Afin d'étudier le lien entre la mise en œuvre de processus verts et la croissance de l'emploi, un modèle économétrique standard des MCO est utilisé dans un premier temps. Dans ce modèle, la croissance de l'emploi dans les entreprises est calculée à l'aide de l'équation suivante:

$$EmpGrowth = \alpha + Greendummy\delta + X\beta + \epsilon \quad (1)$$

Dans l'équation (1), *EmpGrowth* représente la différence entre les logarithmes des niveaux d'emploi au sein de l'entreprise pour les exercices fiscaux t et $t - 2$; *Greendummy* indique si l'entreprise est «plus écologique» (voir annexe) et X est un jeu de variables de contrôle qui caractérisent l'entreprise: sa taille (moins de 10 employés permanents à plein temps, entre 10 et 50, entre 50 et 250, ou plus de 250), son code d'activité (deux chiffres) selon la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), son âge et une variable muette indiquant si l'entreprise est partiellement détenue par l'État.

En sus de ces contrôles «classiques», X intègre d'autres variables telles que la politique de l'entreprise en matière de recherche-développement et l'éventuelle acquisition de connaissances en dehors de l'entreprise, dans la mesure où ces variables pourraient influencer à la fois l'adoption de processus verts et les tendances en matière d'emploi au sein de l'entreprise (Triguero, Cuerva et Álvarez-Aledo, 2017). Concrètement, ces dimensions sont intégrées au modèle sous forme de variables muettes indiquant si l'entreprise a investi dans la recherche et le développement, ou acquis des connaissances extérieures au cours des trois dernières années. Enfin, les variables de contrôle comprennent également des variables muettes destinées à rendre compte de l'orientation géographique de l'entreprise (exportation de biens/services ou vente sur le marché intérieur au cours du dernier exercice fiscal), l'appartenance de l'entreprise à un groupe ou l'octroi d'un soutien public (sous forme d'une aide financière).

Le modèle estimatif contrôle également la concurrence à laquelle l'entreprise est confrontée, dans la mesure où un environnement concurrentiel peut inciter les entreprises à créer des emplois (voir, par exemple, Félix et Maggi, 2019) et influencer sur leur décision d'innover. Pour contrôler ce paramètre, une variable muette signalant

⁸ La croissance de l'emploi correspond ici à la différence entre les logarithmes des niveaux d'emploi au sein de l'entreprise pour les exercices t et $t - 2$.

Encadré 3.3 (fin)

l'existence de plus de 10 concurrents sur le marché du produit principal de l'établissement a été introduite dans le modèle. En outre, dans le sillage de Horbach et Rennings (2012) et Horbach et Rammer (2020), le modèle tient compte des capacités technologiques de l'entreprise, qui peuvent stimuler la croissance en renforçant la compétitivité et permettre l'application de nouvelles méthodes telles que les processus verts. Ces capacités technologiques sont mesurées de manière indirecte par la part de travailleurs qui possèdent un diplôme universitaire. Enfin, puisque les estimations reposent sur des enquêtes portant sur des groupes de pays, le modèle contrôle les effets fixes par pays.

Bien que le modèle standard présenté ci-dessus mette en évidence certaines corrélations entre l'emploi et les processus d'écologisation adoptés par les entreprises, il n'établit pas pour autant un lien de causalité entre l'emploi et la mise en œuvre de processus verts. S'il est vrai que les processus d'écologisation peuvent stimuler la croissance de l'emploi en renforçant la compétitivité de l'entreprise, cette croissance peut également résulter de sa capacité d'innovation. Au-delà des dimensions mesurables décrites ci-dessus, les processus de production des entreprises plus écologiques répondent à de nombreuses caractéristiques non observables susceptibles d'expliquer la croissance de l'emploi dans l'entreprise. Si ces caractéristiques ne sont pas prises en compte, les estimations obtenues à l'aide du modèle MCO seront biaisées et imprécises.

Pour résoudre ce problème, un modèle faisant appel à la méthode des DMC, similaire à celui utilisé dans Triguero, Cuerva et Álvarez-Aledo (2017), est appliqué. Ce modèle améliore le modèle standard en intégrant des informations supplémentaires («variables instrumentales») susceptibles d'expliquer le comportement des entreprises en faveur de l'environnement sans expliquer directement les tendances en matière d'emploi.

Dans un premier temps, la ou les variables endogènes (*Greendummy*) sont modélisées à l'aide d'un ensemble d'instruments (*Z*) capables d'expliquer la mise en œuvre d'éco-innovations sans lien direct avec la croissance de l'emploi:

$$Greendummy = \pi + Z\gamma + X\beta + u \quad (2)$$

où *X* correspond au jeu de variables de contrôle utilisé pour le modèle standard (1).

Dans un second temps, la croissance de l'emploi est expliquée par ses valeurs prédites, obtenues à l'aide de l'équation (2) ($\widehat{Greendummy} = \widehat{\pi} + Z\widehat{\gamma} + X\widehat{\beta}$):

$$EmpGrowth = \alpha + \widehat{Greendummy}\delta + X\beta + \epsilon \quad (3)$$

En guise d'instruments *Z*, on utilise deux variables qui rendent compte de l'assujettissement de l'entreprise à la réglementation environnementale et aux normes d'efficacité énergétique. Ces variables indiquent respectivement si l'entreprise a été soumise à une taxe ou à un prélèvement sur les énergies au cours de l'exercice fiscal précédant l'enquête et si ses activités ont été régulées par une norme de performance énergétique au cours de la même période. Ces facteurs peuvent inciter une entreprise à adopter des processus plus propres en prenant des mesures d'économie d'énergie sans que celles-ci n'aient une incidence directe sur les niveaux d'emploi.

Les paramètres des modèles MCO et DMC sont estimés pour les 39 pays (enquêtes globales) et pour les trois groupes de pays établi en fonction du revenu (8 pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, 18 pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et 13 pays à revenu élevé). Les résultats sont présentés dans le tableau 3.3.

► **Tableau 3.3 Incidence du statut «plus écologique» d'une entreprise sur les tendances en matière d'emploi, estimations établies à l'aide de modèles MCO et DMC**

Méthode	Tous les pays		Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure		Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure		Pays à revenu élevé	
	MCO	DMC	MCO	DMC	MCO	DMC	MCO	DMC
Entreprise plus écologique (mettant en œuvre au moins trois processus verts)	-0,008 (0,012)	-0,063 (0,038)	-0,009 (0,016)	-0,249** (0,126)	0,010 (0,017)	-0,033 (0,032)	-0,014 (0,017)	-0,032 (0,083)
Nombre d'entreprises	24 088		7 239		9 997		6 852	

Note: Les écarts types sont indiqués entre parenthèses. ** Le résultat est statistiquement différent de zéro à un seuil de signification de 5 pour cent.

Source: Enquêtes sur les entreprises, Banque mondiale, <http://www.enterprisesurveys.org>; calculs du BIT.

Les estimations présentées au tableau 3.3 indiquent que l'adoption d'un nombre élevé de processus verts engendre seulement une baisse sensible de l'emploi dans les pays où le revenu par habitant est plus faible (pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure). Elle n'entraîne pas d'effets notables dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et les pays à revenu élevé. Ces résultats semblent coïncider avec la littérature empirique existante sur les économies développées, qui tend à indiquer que l'éco-innovation exerce des effets limités sur l'emploi (Horbach, 2020).

Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, la mise en œuvre d'au moins trois processus verts est associée à un recul de l'emploi au sein des entreprises, toutes choses égales par ailleurs (cinquième colonne du tableau 3.3). Ce résultat semble concorder avec de précédentes études qui ont mis en évidence des effets contrastés de l'éco-innovation sur les performances des entreprises dans les économies industrialisées et émergentes (voir, par exemple, Santos *et al.*, 2019).

Les effets négatifs sur l'emploi observés dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure pourraient s'expliquer par plusieurs facteurs, parmi lesquels les gains de productivité induits par les investissements en matière d'écologisation des processus dans les contextes caractérisés par une faible productivité du travail. Ainsi, la mise en œuvre de processus verts, tels que ceux visant à réaliser des économies d'énergie en modernisant les machines et le matériel, pourrait entraîner une substitution du capital à la main-d'œuvre en raison de l'efficacité accrue du capital. Cet effet pourrait être encore plus perceptible dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure s'il touche plus fortement les secteurs prédominants au sein de ces économies⁹.

La mise en œuvre de processus écologiques peut également nécessiter certaines compétences de base, et engendrer des licenciements, en particulier dans les régions où une part importante de la main-d'œuvre ne possède pas de compétences en matière d'environnement (OIT, 2019).

En général, l'estimation des effets de l'écologisation des processus sur l'emploi dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure semble concorder avec les études indiquant que les emplois dans les pays en développement sont plus vulnérables à l'automatisation que ceux situés dans les pays développés et risquent davantage de pâtir des effets liés à l'introduction de nouvelles technologies¹⁰.

En sus des raisons liées aux compétences et à la productivité du travail, les différences de résultats pourraient s'expliquer en partie par le fait que les mécanismes susceptibles de compenser

⁹ Globalement, la part occupée par l'industrie manufacturière dans l'échantillon d'entreprises étudiées dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure est plus importante que dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et les pays à revenu élevé (34 pour cent contre 27 et 28 pour cent respectivement).

¹⁰ Voir Wilkinson et Dundon (2021) pour une analyse des études consacrées à cette question.

les effets négatifs de l'innovation sur l'emploi peuvent être insuffisants dans les pays en développement. Ainsi, le mécanisme par lequel la baisse des prix induite par la hausse de la productivité stimule la demande de biens et crée des emplois peut être contraint par le faible niveau de concurrence sur les marchés locaux (Vivarelli, 2014).

S'il importe de poursuivre les recherches pour mieux appréhender le lien entre les innovations environnementales et les niveaux d'emploi dans les pays à plus faible revenu, les résultats obtenus soulignent la nécessité de suivre de plus près l'écologisation des processus de production au niveau de l'entreprise dans les économies en développement et les économies émergentes. D'autres études devront également être menées pour évaluer la qualité des emplois créés dans les entreprises qui adoptent des processus et des produits écologiques, en abordant les différentes dimensions du travail décent telles que les salaires, les heures de travail, ainsi que la sécurité et la santé au travail.

La présente sous-section portait sur les effets de l'éco-innovation sur l'emploi au niveau des entreprises et ne traite donc pas des effets transformateurs que l'écologisation des produits et des processus pourrait avoir sur l'équilibre général de l'économie. Des études complémentaires pourraient être consacrées à cette question dans le cadre d'un futur programme de recherche.

Les conclusions présentées ici portent uniquement sur l'utilisation de processus plus propres et leurs effets sur l'emploi au niveau des entreprises. Elles ne couvrent nullement les aspects liés aux produits écologiques, et aux éventuelles répercussions de leur mise en œuvre sur les entreprises et sur l'ensemble de l'économie. Selon de précédentes études réalisées par le BIT, par exemple, la transition vers une économie verte induira inévitablement des pertes d'emplois à mesure que les secteurs à forte intensité de carbone et de ressources s'atrophieront, mais les pertes seront plus que compensées par les nouvelles possibilités d'emploi (augmentation nette d'environ 18 millions d'emplois)¹¹.

Un complément d'analyse s'impose également pour déterminer l'incidence à long terme de l'écologisation des processus dans divers contextes économiques. Les données issues des enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale nous permettent de comparer les niveaux actuels d'emploi au sein des entreprises et ceux enregistrés il y a deux ans. Toutefois, les ajustements en matière d'emploi s'effectuent parfois sur une période plus longue. À titre d'exemple, l'embauche de travailleurs dotés de compétences en matière de technologies vertes pourrait compenser les effets négatifs que la mise en œuvre de nouveaux processus pourrait avoir sur l'emploi. L'actualisation des compétences et le perfectionnement professionnel au sein des entreprises permettront également à ces dernières de conserver leurs effectifs dans un environnement technologique en mutation.

Les effets sur l'emploi, au niveau de l'entreprise, des actions menées pour rendre les établissements plus écologiques devraient être mis en lien avec les effets observés aux niveaux sectoriel et macroéconomique afin de mesurer l'impact net de la transition écologique. Ainsi, d'une manière générale, les études privilégiant une perspective macroéconomique prévoient un impact globalement positif (OIT, 2018; Saget, Vogt-Schilb et Luu, 2020; OIT et CEE-ONU, 2020) grâce aux nouvelles possibilités d'emploi dans les secteurs qui piloteront le processus d'écologisation des économies.

Bien que les modèles sous-jacents expliquant ces résultats offrent une image claire des liens entre les activités et les secteurs touchés par la transition écologique, il arrive souvent qu'ils ne tiennent pas compte de certains effets d'ajustement, notamment ceux ayant trait aux changements technologiques opérés au sein des entreprises. Si, par exemple, l'évolution technologique fait baisser le coût d'une technologie verte particulière et que celle-ci arrive à maturité, les besoins en main-d'œuvre pourraient diminuer, ce qui réduirait les avantages de l'adoption de cette technologie sur le plan de l'emploi (OIT, 2018). C'est en combinant plusieurs angles d'analyse, y compris les perspectives macro et microéconomique, que l'on pourra dresser un inventaire précis de tous les effets possibles de la transition écologique sur l'emploi.

¹¹ Pour les prévisions relatives à la création et la destruction d'emplois dans la transition vers une économie verte, voir OIT (2018).

3.3.5 Formation des employés dans les entreprises qui mettent en œuvre des processus d'écologisation

Le développement des compétences est un élément clé de la transition juste vers une économie écologiquement durable. Il peut faciliter le redéploiement harmonieux de la main-d'œuvre et réduire au minimum les effets négatifs sur l'emploi. Il permettra également d'accélérer la transition vers une économie verte en favorisant les emplois verts, eux-mêmes catalyseurs d'une transition juste (OIT, 2018). Pour aider les employés à se maintenir au niveau imposé par les technologies et processus verts nouvellement introduits, les entreprises peuvent leur proposer des formations. Le développement de capacités «vertes» chez les travailleurs est susceptible d'éviter des licenciements inutiles.

► **Tableau 3.4 Probabilité que les entreprises proposent des programmes de formation formels à leurs employés permanents à plein temps (résultats d'une régression logistique)**

	Tous	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	Pays à revenu élevé
Adoption de processus verts				
Entreprise plus écologique (mettant en œuvre au moins trois processus)	0,6***	0,6***	0,3**	0,6***
Autres établissements (omis)	-	-	-	-
Nombre d'employés				
Moins de 10	-0,6***	-1,1***	-0,6***	-0,5**
Entre 10 et 50 (omis)	-	-	-	-
Entre 50 et 250	0,7***	0,5**	0,3*	1,1***
Plus de 250	0,6*	0,9***	1,4***	0,5
Âge de l'établissement				
Moins de 10 ans	0,1	0,5***	0	0,1
Entre 10 et 20 ans	0,1	0	-0,1	0,2
Plus de 20 ans (omis)	-	-	-	-
Propriété				
Partiellement détenu par les pouvoirs publics/l'État	-0,4	-0,4	0	-2***
Autres établissements (omis)	-	-	-	-
Secteur				
Industrie manufacturière (omise)	-	-	-	-
Construction	0,8***	0,4*	0	1***
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles; articles personnels et ménagers	0,3**	0,8***	0,2*	0,3
Hébergement et restauration	0	0,4	0,2	0

Deux autres lignes ont été omises.

Note: ***, ** et * indiquent que le résultat est statistiquement différent de zéro à des seuils de signification de 1 pour cent, de 5 pour cent et de 10 pour cent respectivement.

Source: Enquête sur les entreprises, Banque mondiale, <http://www.enterprisesurveys.org/>; calculs du BIT.



© iStock / SolStock

Établies au moyen des données fournies par les enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale, les estimations obtenues à l'aide d'un modèle économétrique (logit) qui contrôle les caractéristiques des entreprises montrent que les établissements qui mettent en œuvre un nombre élevé de processus verts ont davantage tendance à proposer des formations structurées à leurs employés (première ligne du tableau 3.4). Cela semble être le cas dans tous les groupes de pays, indépendamment de leur niveau de revenu (colonnes 3, 4 et 5 du tableau 3.4).

L'adoption de processus verts n'est pas le seul paramètre qui influe sur la probabilité qu'une entreprise dispense des formations à ses employés. En moyenne, les petits établissements (10 à 50 employés) offrent plus souvent des formations structurées que les microentreprises, mais moins souvent que les établissements de 50 employés ou plus. Le secteur d'activité semble aussi peser dans la balance; les entreprises opérant dans les secteurs de la construction, du commerce de détail et de l'immobilier offrent en principe davantage de formations à leurs employés que les entreprises d'autres secteurs.

Globalement, 56 pour cent des établissements qui proposent des formations structurées ont mis en œuvre au moins trois processus écologiques, contre seulement 35 pour cent des autres entreprises¹².

Les établissements qui mettent en œuvre plus de processus verts offrent davantage de formations à leurs employés.

¹² Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et les pays à revenu élevé, ces proportions s'élèvent respectivement à 50 pour cent contre 30 pour cent, à 52 pour cent contre 31 pour cent, et à 63 pour cent contre 43 pour cent.

3.4 Conclusion

Les entreprises engagées dans la transition écologique prennent des mesures consistant notamment à proposer des produits et services verts («écologisation des extrants») et/ou à rationaliser l'utilisation des ressources et introduire des technologies vertes («écologisation des processus»).

Bien que la majorité des entreprises œuvrent pour l'environnement, la part de celles qui contribuent à la transition écologique varie selon les secteurs. Les entreprises des secteurs de l'hébergement et de la restauration, ainsi que celles de l'industrie manufacturière, et de la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné semblent plus enclines à mener des initiatives vertes que celles des secteurs des transports et de l'entreposage, de l'information et de la communication et de l'immobilier. En outre, les entreprises qui investissent dans la recherche et le développement prennent davantage de mesures écologiques.

Les grandes entreprises affichant un revenu annuel plus élevé semblent plus susceptibles de mener à bien des initiatives vertes, un fait qui s'explique sans doute en partie par la capacité accrue de ces entreprises à mettre en œuvre de telles transformations.

Globalement, ces résultats indiquent qu'un soutien ciblé pourrait aider les entreprises les moins engagées dans la transition écologique. Une entreprise sur cinq qui ne prend aucune mesure pour rationaliser l'utilisation de ses ressources déclare ne pas le faire en raison d'un manque de moyens ou de l'absence de rentabilité de telles mesures. Environ la moitié des entreprises qui n'œuvrent pas à la transition écologique accueilleraient avec satisfaction des mesures qui leur permettraient d'utiliser leurs ressources de manière plus efficace.

Les entreprises qui adoptent davantage de processus écologiques sont plus souvent soumises à une réglementation environnementale que les autres, et les entreprises prestataires des administrations publiques adoptent plus fréquemment des processus verts ou produisent plus couramment des biens écologiques que celles qui desservent d'autres clients, un constat qui souligne le rôle que peuvent jouer ces derniers dans la transformation des entreprises. En outre, les pays affichant un IPE supérieur comptent une part plus importante d'entreprises engagées dans la transition écologique, ce qui reflète peut-être les différentes manières dont les entreprises interagissent avec leur environnement pour donner corps à la transition écologique.

L'écologisation des processus de production ne devrait pas affecter de manière significative les coûts de production et les tendances en matière d'emploi au sein des entreprises. Parmi celles qui ont pris des initiatives pour rendre leurs processus plus écologiques, deux sur trois déclarent que leurs coûts de production n'ont pas augmenté, voire qu'ils ont baissé.

De plus, indépendamment du secteur d'activité, de la taille de l'établissement ou de son âge, la mise en œuvre de processus verts ne semble pas avoir d'effet prononcé sur l'emploi, sauf dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Dans ces derniers, l'adoption d'un nombre plus élevé de processus verts par une entreprise se traduit par une baisse de l'emploi. Bien que ce constat puisse résulter de plusieurs facteurs, il nous alerte sur les risques possibles dans des contextes de faible productivité du travail, notamment la substitution du travail par le capital et une inadéquation des compétences requises pour faire face aux changements qui s'opèrent. Il souligne également la nécessité d'améliorer le suivi et l'évaluation des effets de la transition écologique sur l'emploi au niveau des entreprises dans les pays en développement.

Bien que la mise en œuvre de processus d'écologisation par les entreprises ait peu d'impact sur les niveaux d'emploi à court terme, elle peut néanmoins donner lieu à des transformations importantes tant pour l'entreprise que pour sa main-d'œuvre. La propension accrue des entreprises qui mettent en œuvre davantage de processus d'écologisation visant à renforcer les capacités de leurs employés illustre le type d'avancées qui peuvent accompagner la transition écologique au niveau de l'entreprise.

Références

- B** **Bank of England.** 2021. «How Has Covid Affected Firms' Costs and Prices?». <https://www.bankofengland.co.uk/bank-overground/2021/how-has-covid-affected-firms-costs-and-prices>.
- Bauer, Thomas, et Stefan Bender.** 2002. «Technological Change, Organizational Change, and Job Turnover», IZA Discussion Paper No. 570.
- Bureau national de la statistique de Mongolie.** 2017. *Employment in the Environmental Sector and Green Jobs in Mongolia*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---gjp/documents/publication/wcms_612880.pdf.
- C** **Cecere, Grazia, et Massimiliano Mazzanti.** 2017. «Green Jobs and Eco-innovations in European SMEs», *Resource and Energy Economics*, 49: 86-98.
- CIF-OIT (Centre international de formation de l'OIT).** 2016. *Greening Economies, Enterprises and Jobs: The Role of Employers' Organizations in the Promotion of Environmentally Sustainable Economies and Enterprises*. Turin, Italie.
- Commission européenne.** 2022. *Flash Eurobarometer 498: SMEs, Green Markets and Resource Efficiency*.
- Cravo, Tulio A.** 2017. «Firm Size and Business Cycles», *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.371>.
- D** **de Oliveira Brasil, Marcus Vinicius, Mônica Cavalcanti Sá de Abreu, José Carlos Lázaro da Silva Filho et Aurio Lucio Leocádio.** 2016. «Relationship between Eco-innovations and the Impact on Business Performance: An Empirical Survey Research on the Brazilian Textile Industry», *Revista de Administração*, 51 (3): 276-287.
- F** **Félix, Sonià, et Chiara Maggi.** 2019. «What Is the Impact of Increased Business Competition?», IMF Working Paper, WP 19/276.
- H** **Horbach, Jens.** 2020. «Impacts of Regulation on Eco-innovation and Job Creation», *IZA World of Labor*.
- , **et Christian Rammer.** 2020. «Circular Economy Innovations, Growth and Employment at the Firm Level: Empirical Evidence from Germany», *Journal of Industrial Ecology*, 24 (3): 615-625.
- , **et Klaus Rennings.** 2012. «Environmental Innovation and Employment Dynamics in Different Technology Fields – An Analysis Based on the German Community Innovation Survey 2009», ZEW (Centre for European Economic Research) Discussion Paper No. 12-006.
- K** **Koirala, S.** 2019. «SMEs: Key Drivers of Green and Inclusive Growth», OECD Green Growth Papers, 2019-03. Paris: Édition de l'OCDE.
- M** **Moscarini, Giuseppe, et Fabien Postel-Vinay.** 2012. «The Contribution of Large and Small Employers to Job Creation in Times of High and Low Unemployment», *American Economic Review*, 102 (6): 2509-2539.
- O** **OIT.** 2018. *Emploi et questions sociales dans le monde 2018 – Une économie verte et créatrice d'emplois*. Genève: BIT.
- . 2019. *Skills for a Greener Future: A Global View*.

— et CEE-ONU (Commission économique des Nations Unies pour l'Europe). 2020. *Jobs in Green and Healthy Transport: Making the Green Shift*.

P

Piva, Mariacristina, Enrico Santarelli et Marco Vivarelli. 2003. «The Skill Bias Effect of Technological and Organisational Change: Evidence and Policy Implications», IZA Discussion Paper No. 934.

—, et **Marco Vivarelli.** 2017. «Is R&D Good for Employment? Microeconomic Evidence from the EU», IZA Discussion Paper No. 10581.

S

Saget, Catherine, Adrien Vogt-Schilb et Trang Luu. 2020. *Jobs in a Net-Zero Emissions Future in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC, et Genève: Banque interaméricaine de développement et BIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_752069.pdf.

Santos, Lopes, David Ferreira, Maitê Dubugras Valente Rezende et Leonardo Fernando Cruz Basso. 2019. «Eco-innovation and Business Performance in Emerging and Developed Economies», *Journal of Cleaner Production*, 237 (2): 117674.

T

Triguero, Ángela, María Cuerva et Carlos Álvarez-Aledo. 2017. «Environmental Innovation and Employment: Drivers and Synergies», *Sustainability*, 9 (11): 2057.

V

Vivarelli, Marco. 2014. «Innovation, Employment and Skills in Advanced and Developing Countries: A Survey of Economic Literature», *Journal of Economic Issues*, 48 (1): 123-154.

W

White, Katherine, David J. Hardisty et Rishad Habib. 2019. «The Elusive Green Consumer», *Harvard Business Review*, juillet-août 2019.

Wilkinson, Adrian, et Tony Dundon. 2021. *Contemporary Human Resource Management: Text and Cases*, 6^e édition. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Y

Yurdakul, Melek, et Halim Kazan. 2020. «Effects of Eco-innovation on Economic and Environmental Performance: Evidence from Turkey's Manufacturing Companies», *Sustainability*, 12 (8): 31-67.

Annexe. Description des données

Enquête «Eurobaromètre Flash: PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts» et module «économie verte» des enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale

Les données issues de l'Eurobaromètre Flash 498: PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts

L'enquête «Eurobaromètre Flash sur les PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts» appartient à la série d'enquêtes Eurobaromètre Flash. Ces enquêtes ont été lancées par la Commission européenne et sont conduites périodiquement dans tous les États membres de l'Union européenne. Elles sont parfois étendues à un nombre plus ou moins élevé de pays selon leur thème. Les entretiens se déroulent généralement au téléphone dans la langue du pays. Les enquêtes Eurobaromètre Flash portent sur des sujets spécifiques et consistent à sonder des groupes cibles, notamment des dirigeants d'entreprise, lorsque le sujet des enquêtes concerne les entreprises. L'enquête «Eurobaromètre Flash: PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts» est une enquête transversale qui a été conduite en 2012, 2013, 2015, 2017 et 2021. L'édition 2021 a permis de recueillir des informations auprès des 27 États membres de l'Union européenne, et des pays suivants: Albanie, États-Unis, Islande, Macédoine du Nord, Monténégro, Norvège, République de Moldova, Royaume-Uni, Serbie et Türkiye. Comme le montre le tableau 3.A1, le nombre de répondants s'est situé entre 500 et 600 dans la plupart des pays. Dans les pays suivants: Luxembourg, Chypre, Malte, Islande, Norvège, Monténégro, Albanie et République de Moldova, le nombre d'observations recueillies a été bien inférieur.

Les données renseignent sur l'étendue des mesures actuellement prises pour rationaliser l'utilisation des ressources et sur l'offre des entreprises en matière de produits ou services verts. Elles fournissent également des informations sur les entreprises: nombre d'employés, année de création, évolution du chiffre d'affaires, chiffre d'affaires total et orientation commerciale (production destinée aux consommateurs finals, à d'autres entreprises ou aux administrations publiques). Le tableau 3.A2 recense certaines caractéristiques des 17 662 établissements qui ont répondu à l'enquête en 2021, allant d'entreprises unipersonnelles à des grandes entreprises de plus de 250 employés. Les niveaux d'effectifs ont permis d'établir plusieurs catégories d'entreprises (micro, petites, moyennes et grandes entreprises, comptant respectivement moins de 10, moins de 50, moins de 250 et plus de 250 employés). L'échantillon comprend des entreprises qui opèrent dans des secteurs tels que les industries extractives, l'industrie manufacturière, la construction, les services collectifs, le commerce de détail, le transport et les services. Les entreprises affichent un revenu annuel allant de moins 100 000 euros à plus de 50 millions d'euros. Certaines existent depuis moins d'un an, d'autres sont en activité depuis plus de cinquante ans.

► Tableau 3.A1 Nombre d'observations par pays

Pays	N	%	Pays	N	%	Pays	N	%	Pays	N	%	Pays	N	%
Belgique	604	3,42	Italie	601	3,4	Chypre	252	1,43	Roumanie	611	3,46	Macédoine du Nord	515	2,92
Danemark	501	2,84	Luxembourg	256	1,45	Tchéquie	601	3,4	Slovaquie	500	2,83	Monténégro	101	0,57
Allemagne	600	3,4	Pays-Bas	605	3,43	Estonie	507	2,87	Slovénie	561	3,18	Serbie	507	2,87
Grèce	602	3,41	Autriche	514	2,91	Hongrie	534	3,02	Türkiye	505	2,86	Albanie	107	0,61
Espagne	600	3,4	Portugal	601	3,4	Lettonie	504	2,85	Islande	267	1,51	République de Moldova	114	0,65
Finlande	501	2,84	Suède	601	3,4	Lituanie	502	2,84	Croatie	553	3,13			
France	615	3,48	Royaume-Uni	511	2,89	Malte	255	1,44	Norvège	302	1,71			
Irlande	507	2,87	Bulgarie	518	2,93	Pologne	609	3,45	États-Unis	518	2,93			

Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

Le module «économie verte» des enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale

Une enquête sur les entreprises de la Banque mondiale est une enquête menée auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises du secteur privé d'une économie. Les enquêtes auprès des entreprises sont menées selon une méthode normalisée: les entreprises répondent à des questions couvrant un vaste éventail de thèmes en rapport avec l'environnement des entreprises, y compris l'accès aux financements, la corruption, l'infrastructure, la criminalité, la concurrence et les mesures de la performance. Les entretiens sont réalisés auprès d'entreprises formelles (dûment constituées) de 5 employés ou plus.

En collaboration avec la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) et la Banque européenne d'investissement (BEI), la Banque mondiale a mené en 2018, 2019 et 2020 une série d'enquêtes dans 39 économies situées dans les régions suivantes de la BERD: Europe, Asie centrale, Moyen-Orient et Afrique du Nord (voir tableau 3.A3 pour la liste des économies).

Le module «économie verte» de l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale, de la BERD et de la BEI comporte une série de questions sur l'environnement, scindée en quatre rubriques principales (exposition aux impacts environnementaux, gestion et environnement, politique et réglementation environnementales, et impact de l'établissement sur l'environnement). Dans la rubrique consacrée à la gestion et à l'environnement, un sous-ensemble de questions porte sur la consommation d'eau et d'énergie de l'entreprise, ses émissions de dioxyde de carbone et de substances polluantes, ainsi que ses stratégies pour réduire au minimum la consommation et les déchets.

L'une des questions posées dans le cadre de l'enquête consiste à déterminer si l'entreprise a pris chacune des dix mesures suivantes au cours des trois années précédentes (questions BMGc.23 du questionnaire. Réponse: oui/non):

- a) Améliorations apportées aux systèmes de chauffage et de refroidissement
- b) Production, sur le site de l'entreprise, d'énergie plus respectueuse du climat
- c) Modernisation des machines et de l'équipement
- d) Gestion de l'énergie
- e) Réduction, recyclage et gestion des déchets

► Tableau 3.A2 Statistiques descriptives de l'échantillon

Taille	N	%	Revenu	N	%	Âge	N	%	Secteur	N	%	Secteur	N	%
1 à 9 employés	6 990	39,58	100 000 euros	3 640	20,61	Moins de 2 ans	102	0,58	Industries extractives	196	1,11	Transport et entreposage	1 341	8
10 à 49 employés	6 384	36,15	ou moins	3 197	18,1	1 à 4 ans	1 436	8,13	Industrie manufacturière	3 631	21	Hébergement et restauration	1 217	7
50 à 249 employés	3 140	17,78	100 000 à 500 000 euros	3 065	17,35	5 à 9 ans	2 229	12,62	Électricité, gaz, vapeur et air conditionné	380	2	Information et communication	873	5
250 employés ou plus	1 119	6,34	500 000 euros à 2 millions d'euros	2 916	16,51	10 à 19 ans	4 047	22,91	Eau, assainissement, gestion des déchets	301	2	Activités financières et d'assurance	565	3
n.d.	29	0,16	2 à 10 millions d'euros	1 327	7,51	19 à 50 ans	6 937	39,28	Construction	2 982	17	Activités immobilières	377	2,13
			10 à 50 millions d'euros	572	3,24	Plus de 50 ans	2 911	16,48	Commerce, réparation de véhicules motorisés	4 875	28	Services spécialisés, scientifiques et techniques	924	5,23
			Plus de 50 millions d'euros	2 945	16,67									
Totaux	17 662	100		17 662	100		17 662	100					17 662	100

 Source: Eurobaromètre Flash 498 (PME, utilisation efficace des ressources et marchés verts, 5^e édition).

- f) Mesures de lutte contre la pollution de l'air
- g) Gestion de l'eau
- h) Modernisation des véhicules
- i) Amélioration des systèmes d'éclairage
- j) Autres mesures de lutte contre la pollution

Une autre question vise à déterminer si les entreprises ont adopté des mesures pour renforcer l'efficacité énergétique (BMGc.25).

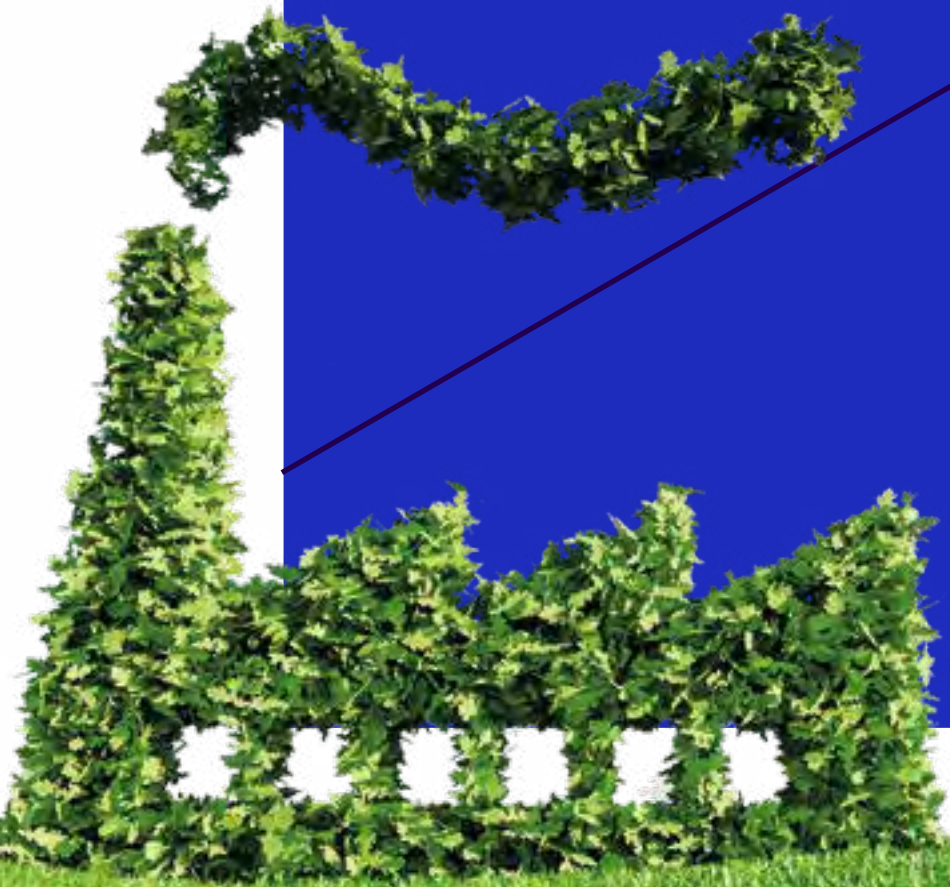
En moyenne, les entreprises interrogées dans les 39 économies considérées ont mis en œuvre 2,5 processus d'écologisation énumérés ci-dessus¹³. Aux fins de l'analyse fondée sur les données issues des enquêtes sur les entreprises de la banque mondiale, une entreprise est donc considérée comme «plus écologique» si elle a mis en œuvre un nombre de processus d'écologisation supérieur à cette moyenne, soit trois processus ou plus.


► **Tableau 3.A3 Économies couvertes par l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale selon le revenu par habitant**

Économies à revenu intermédiaire de la tranche inférieure		Économies à revenu intermédiaire de la tranche supérieure				Économies à revenu élevé			
Pays/territoire	N	Pays/territoire	N	Pays/territoire	N	Pays/territoire	N	Pays/territoire	N
Égypte	3 075	Albanie	377	Kosovo	271	Croatie	404	Pologne	1 369
Kirghizistan	360	Arménie	546	Liban	532	Chypre	240	Portugal	1 062
Mongolie	360	Azerbaïdjan	225	Monténégro	150	Estonie	360	Slovaquie	429
Maroc	667	Bélarus	600	Macédoine du Nord	360	Grèce	600	Slovénie	409
Tadjikistan	352	Bosnie-Herzégovine	362	République de Moldova	360	Hongrie	805		
Tunisie	615	Bulgarie	772	Roumanie	814	Italie	760		
Ukraine	1 337	Géorgie	581	Fédération de Russie	1 323	Lettonie	359		
Ouzbékistan	1 239	Jordanie	601	Serbie	361	Lituanie	358		
		Kazakhstan	1 446	Türkiye	1 663	Malte	242		

¹³ Si l'entreprise déclare n'avoir mis en œuvre aucun processus d'économie d'énergie, autrement dit si elle répond par la négative aux points a), b), c), d), h) et i) de la question BMGc.23, mais qu'elle répond par l'affirmative à la question BMGc.25, elle est considérée comme avoir mis en œuvre l'un de ces processus.

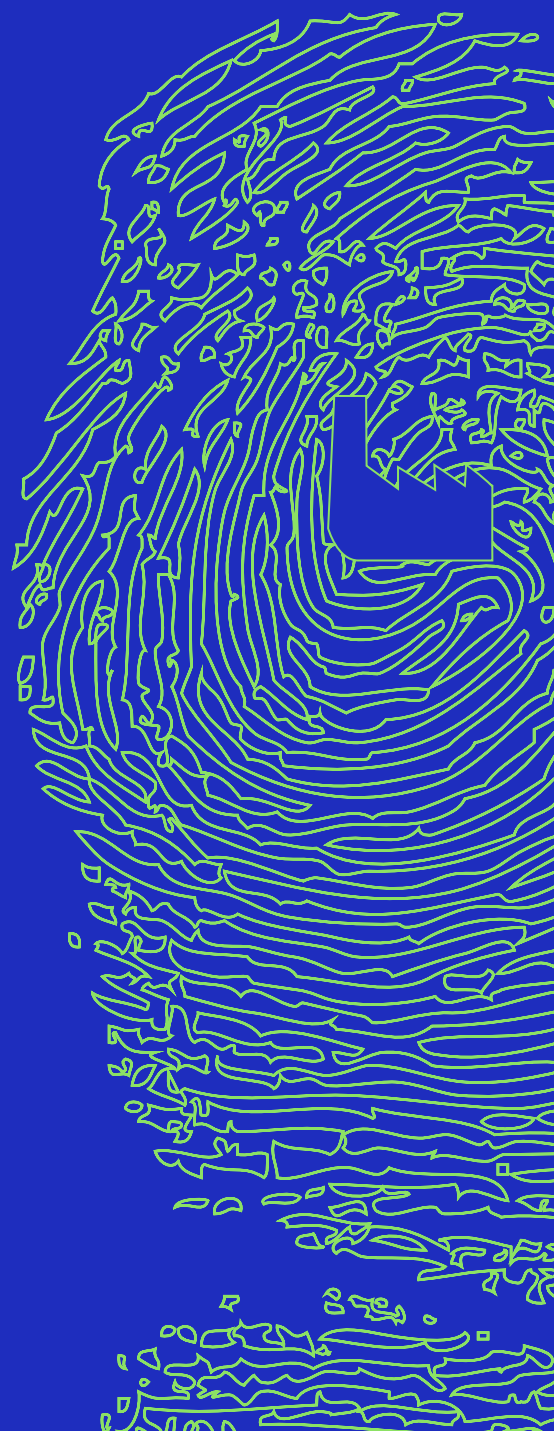
IV





Réglementation des entreprises durables

Études de cas
nationaux



Principaux constats

Il n'existe pas de modèle universel. Si la rationalisation de l'utilisation des ressources, en particulier de l'énergie, est un outil fréquemment utilisé pour encourager l'écologisation des entreprises, les formules appliquées par les pays pour renforcer la place des entreprises au sein du cadre juridique régissant la transition vers des économies durables sont très diverses. Les pays ont adopté des approches spécifiques, décrites au chapitre 2, qu'ils ont encadrées dans des législations ou des politiques visant à créer un environnement favorable aux entreprises écologiques (par exemple des modèles d'activité durables en Colombie et une démarche axée sur la transition juste et les droits des travailleurs en Afrique du Sud). Les mesures législatives se multiplient dans les secteurs des transports et des déchets.

L'Afrique du Sud encourage la transformation des entreprises vers la durabilité en appliquant les principes d'une transition juste et en renforçant les droits des travailleurs.

En République de Corée, une transition juste et une approche ascendante fondée sur le développement régional à laquelle participent de multiples parties prenantes et, dans une certaine mesure, les partenaires sociaux, ont orienté les entreprises vers la durabilité en mettant l'accent sur l'adaptation au changement climatique.

En Chine, l'utilisation efficace de ressources a été l'un des principaux leviers de l'intégration de la durabilité dans les lieux de travail. La législation du travail et, plus particulièrement, les règles relatives à la sécurité et à la santé au travail y ont également contribué, quoique de manière plus limitée.

Au Kirghizistan, un inventaire systématique de la législation a été dressé en vue de recenser et d'éliminer les incohérences, les doublons et les lacunes, y compris dans les règlements locaux. Cette initiative positive pourrait aider à préciser le rôle des principes de durabilité au travail.

Aux Émirats arabes unis, les débats consacrés à la transition se sont focalisés sur l'éducation et la sensibilisation, notamment en ce qui concerne l'écologisation des entreprises et des lieux de travail, et des initiatives supplémentaires ont été menées au niveau sectoriel.

La Colombie a adopté en 2018 une législation offrant aux entreprises un cadre juridique qui leur permet de poursuivre des objectifs à la fois économiques et sociaux et/ou environnementaux. Cette initiative législative bénéficie principalement aux MPME et en particulier aux microentreprises, et il est encore trop tôt pour en mesurer l'influence sur le développement des entreprises en général.

Aucun des pays étudiés dans le présent chapitre n'a pris de mesures dans l'ensemble des huit domaines pratiques décrits au chapitre 2. Certains pays se servent des entreprises pour mettre en œuvre leurs politiques climatiques et environnementales; d'autres ont adopté des politiques plus vastes qui jettent les bases de l'écologisation des entreprises dans le cadre d'une approche systématique visant à inciter l'ensemble de la société à consommer de manière responsable.

► 4.1 Introduction

Dans ce chapitre, nous examinerons les cadres juridiques liés à l'écologisation des lieux de travail et des entreprises dans six pays représentant différentes régions et différents niveaux de développement économique (Afrique du Sud, Chine, Colombie, Émirats arabes unis, Kirghizistan et République de Corée). Les études de cas s'appuient sur un examen de la législation de chaque pays, qui aide à brosser un tableau plus complet des cadres juridiques nationaux et, plus particulièrement, à comprendre l'intention du législateur à l'égard des entreprises. En complément du présent examen, une enquête réalisée auprès de MPME de quatre de ces pays, à savoir l'Afrique du Sud, la Colombie, le Kirghizistan et la République de Corée, est proposée au chapitre 5 et expose la perception de la législation par les entrepreneurs.

Les initiatives et cadres juridiques recensés dans les pays étudiés dans le présent chapitre répondent à différents contextes et défis et procèdent d'approches diverses en matière d'écologisation des lieux de travail. En Colombie, par exemple, la loi sur les modèles d'activité durables offre le meilleur angle d'analyse de l'écologisation des lieux de travail, tandis qu'en République de Corée la nécessité d'intégrer une transition juste est reconnue dans la deuxième génération de mesures législatives visant à lutter contre le changement climatique. Le Kirghizistan offre un exemple de législation très protectrice de l'environnement. Pour ce pays, la prochaine étape consistera à étendre la protection conférée par ces mesures environnementales au monde du travail.

Comme l'a clairement démontré le chapitre 3, il n'existe pas de cadre réglementaire ou politique exclusivement consacré à la promotion de la durabilité sur les lieux de travail. Toutefois, de nombreux pays ont mis en place des cadres juridiques offrant des incitations en faveur de lieux de travail et d'entreprises durables. Si chaque paysage juridique est le produit d'un contexte particulier, partout dans le monde les lieux de travail sont confrontés à des défis similaires, tels que la dégradation de l'environnement, le changement climatique et la raréfaction des ressources.



En Afrique du Sud, les politiques pour une transition juste sont aussi devenues des vecteurs de l'écologisation et de la durabilité des lieux de travail.

4.2 Afrique du Sud

L'exemple de l'Afrique du Sud est celui d'un pays qui a franchi un jalon important en intégrant le concept de transition juste dans ses principaux cadres juridiques et politiques sur le changement climatique, la dégradation de l'environnement et le développement durable. La nécessité d'une transition juste ainsi que ses principes directeurs imprègnent la législation sur l'énergie, le cadre stratégique de gestion des déchets et la réglementation des transports. Dans ce pays, les politiques pour une transition juste sont devenues des vecteurs de l'écologisation et de la durabilité des lieux de travail. Autre trait saillant de la législation sud-africaine, elle protège et promeut les droits environnementaux au travail, qu'elle considère comme l'un des «principes nationaux de la gestion environnementale».

4.2.1 La transition juste comme principe-cadre de l'environnement et du monde du travail

Le cadre de politique énergétique de l'Afrique du Sud envisage un secteur énergétique socialement équitable «moyennant un accès élargi à l'énergie à des tarifs abordables» et écologiquement durable en réduisant la pollution¹. Pour atteindre ces objectifs dans un secteur dominé par les centrales à charbon, la politique adoptée par l'Afrique du Sud se réfère aux *Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste* et fixe pour objectif, conformément à ces principes, d'élaborer des politiques cohérentes à l'appui de la mise en œuvre du plan pour une transition juste. Dans le même esprit, le plan national de développement pour 2030 intitulé «Our Future – Make It Work» indique que «pour parvenir à une transition juste vers une économie sobre en carbone

il est essentiel d'aligner les politiques à tous les niveaux de l'administration au regard des priorités et des considérations relatives aux investissements infrastructurels qui ont des conséquences à long terme et de fixer des cibles nationales en matière d'atténuation».

Le plan sud-africain de reconstruction et de reprise économiques, adopté le 15 octobre 2020 en réponse à la crise du COVID-19, vise à permettre une transition juste et reconnaît le rôle particulier des MPME dans la poursuite d'un tel objectif (encadré 4.1). Les interventions essentielles comprennent donc des mesures de soutien ciblant les MPME et les coopératives pour leur permettre de tirer parti des opportunités offertes par l'économie verte, et des aides aux petits agriculteurs dans le cadre de partenariats publics-privés dans le secteur de la foresterie, y compris sur les plantations appartenant à l'État.

La stratégie pour des transports verts en Afrique du Sud (2018-2050) (Green Transport Strategy for South Africa) et la stratégie nationale de gestion des déchets de 2020 visent également à favoriser une transition juste. La stratégie nationale

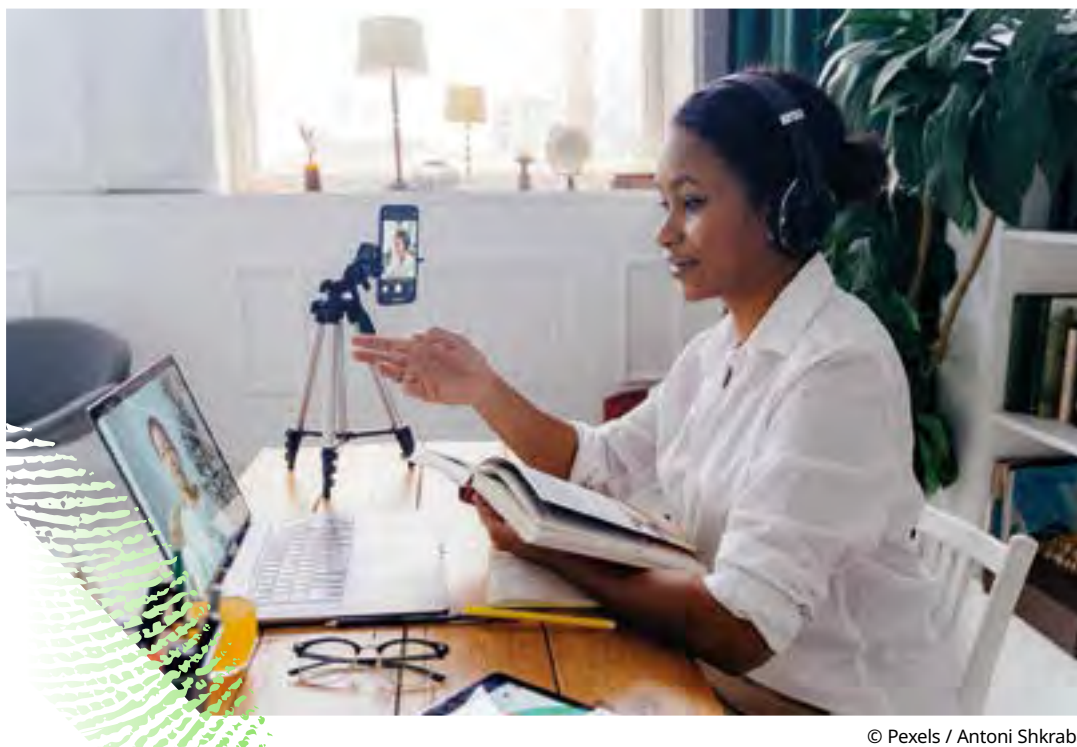
Encadré 4.1 Extrait du plan sud-africain de reconstruction et de reprise économiques de 2020

Les MPME, les coopératives et les start-up ont aussi un rôle important à jouer en facilitant la transformation et l'autonomisation économiques. L'instauration d'un écosystème favorable à ces formes d'entreprises fait partie des démarches indispensables à la reprise et à la reconstruction. En conséquence, les mesures suivantes seront prises pour appuyer les MPME, les coopératives et les start-up:

- revoir et intégrer le soutien de l'État destiné aux MPME, aux start-up et aux coopératives, notamment en allégeant les formalités administratives et en réduisant les délais d'octroi des licences et permis pertinents pour faciliter l'activité des entreprises;
- concevoir des produits financiers plus adaptés, tels que le microfinancement, le *gap housing* (programme de logement destiné à une classe de revenu intermédiaire) et le financement mixte, y compris pour les nouveaux agriculteurs; et
- aider les MPME à exploiter les possibilités offertes par la localisation.

Source: South African Economic Reconstruction and Recovery Plan of 2020 (plan sud-africain de reconstruction et de reprise économiques).

¹ Afrique du Sud, plan de ressources intégré de 2019.



© Pexels / Antoni Shkraba

de gestion des déchets précise que «l'économie circulaire redéfinit la croissance économique en substituant au modèle industriel linéaire (extraire-fabriquer-jeter) un modèle qui dissocie la croissance économique de l'environnement et favorise une juste transition vers des sources d'énergie renouvelables». La stratégie évoque la nécessité de sensibiliser les travailleurs en précisant que «les syndicats ont un rôle à jouer en veillant à ce que les employeurs respectent la réglementation et les normes applicables aux déchets et que les travailleurs soient sensibilisés [...] aux questions relatives aux déchets sur leur lieu de travail et à la problématique des déchets dans son ensemble»².

4.2.2 Promouvoir la durabilité à travers les droits des travailleurs

Les droits environnementaux des travailleurs ont été inscrits dans la législation sud-africaine dès 1998. La loi nationale sur la gestion de l'environnement n° 107 de 1998 dispose que le «droit de retrait des travailleurs en cas de risque pour la santé humaine ou l'environnement et le droit d'être informé de tout danger doivent être respectés et protégés»³. La législation précise par ailleurs que ce principe s'applique à toute action publique qui porte atteinte à l'environnement et sert de cadre général à la formulation de plans de gestion et à la mise en œuvre de mesures environnementales.

La loi nationale sur la gestion de l'environnement n° 107 impose également aux employeurs d'informer et d'éduquer leurs employés sur les risques environnementaux liés à leur travail et sur la manière dont ils doivent s'acquitter de leurs tâches pour prévenir toute pollution ou dégradation importante de l'environnement⁴. Des dispositions particulières concernent le devoir d'information sur le lieu de travail, en cas d'urgence susceptible d'entraîner une pollution grave ou des conséquences dommageables, immédiates ou différées, pour l'environnement⁵.

² Afrique du Sud, National Waste Management Strategy of 2020, p. 56.

³ Afrique du Sud, National Environmental Management Act 107 de 1998, section 2 (4) j).

⁴ Afrique du Sud, National Environmental Management Act 107 de 1998, section 28 (3) b).

⁵ Afrique du Sud, National Environmental Management Act 107 de 1998, section 30.

La législation protège plus encore le droit des travailleurs à refuser d'effectuer une activité nuisible pour l'environnement. Elle stipule en particulier que, nonobstant les dispositions de toute autre loi, une personne ne saurait être tenue civilement ou pénalement responsable, ou ne peut être licenciée, sanctionnée, harcelée ou subir un préjudice de toute autre nature parce qu'elle a refusé d'exécuter un travail qu'elle avait de bonne foi un motif raisonnable de considérer, au moment du refus, comme présentant une menace imminente et grave pour l'environnement. En d'autres termes, un employé qui refuse d'exécuter un travail doit, dès qu'il lui est raisonnablement possible de le faire, alerter l'employeur, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant, qu'il a refusé de travailler, et en expliquer les raisons⁶.

Un autre texte législatif, adopté en 2017, modifie la loi sur les divulgations protégées de 2000, qui défend les travailleurs qui dévoilent des informations (sur la conduite d'un employeur, ou d'un employé ou travailleur de cet employeur) démontrant ou tendant à démontrer l'existence d'un risque passé, présent ou probable pour l'environnement. Conformément à cet instrument, «aucun employé ne peut faire l'objet de représailles professionnelles de la part de son employeur au motif, ou en partie au motif, qu'il aurait divulgué des informations protégées»⁷.

Conjointement, ces lois établissent un cadre unique qui protège et promeut le droit des travailleurs à être informé de tout risque que leur travail est susceptible de faire peser sur l'environnement, et le droit de refuser de travailler lorsque ce travail entraînerait des dommages environnementaux.

4.3 Renforcer le soutien en faveur de la transition écologique des MPME à travers la législation sur le changement climatique: le cas de la République de Corée⁸

4.3.1 L'engagement de la République de Corée en faveur de la neutralité carbone

La République de Corée a adopté un certain nombre d'instruments juridiques à l'appui des efforts déployés par la communauté internationale pour faire face au changement climatique, et s'est dotée de plans nationaux complets. Parmi ceux-ci figure la loi-cadre sur la croissance verte à faible carbone (l'«ancienne loi»), adoptée en 2010. Le texte couvre de manière exhaustive les domaines liés à la croissance verte tels que la riposte face au changement climatique, l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables, la technologie verte et le développement de l'industrie verte, et l'exploitation des sols. Il fixe comme objectif de promouvoir le développement de l'économie nationale en jetant les bases nécessaires à une croissance verte à faible carbone et en recourant à la technologie et aux secteurs verts.

En 2021, la République de Corée a intensifié ses efforts pour réduire ses émissions de carbone et atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050, et adopté une base juridique renforcée par le biais de la loi sur la neutralité carbone (la «nouvelle loi») en août 2021. Cette nouvelle loi encadre la démarche visant à atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050, et prescrit notamment l'établissement de bilans périodiques et de cibles à moyen terme plus ambitieuses, parmi lesquelles une réduction de plus de 35 pour cent des émissions d'ici à 2030 par rapport à leurs niveaux

⁶ Afrique du Sud, National Environmental Management Act 107 de 1998, section 29 (2).

⁷ Afrique du Sud, Protected Disclosures Amendment Act 5 de 2017 (Amendments to Protected Disclosures Act of 2000), 2017, paragr. 3.

⁸ Cette section repose intégralement sur Kim, 2021.

de 2018. La nouvelle loi renforce également l'assise juridique de la croissance verte et d'une transition juste instaurée par la loi-cadre sur la croissance verte à faible carbone, qui a servi de base juridique à la réglementation relative aux GES et, notamment, à la mise en place d'un système d'échange de droits d'émission (K-ETS) et d'un système de gestion des cibles. La nouvelle loi présente ces deux règlements comme les principaux instruments dont dispose le pays pour atteindre les cibles renforcées en matière de réduction des émissions et la neutralité carbone d'ici à 2050. Elle élargit également le champ d'application de la législation en intégrant la notion de transition juste, à peine mentionnée dans l'ancienne législation.

La loi de 2021 affine la notion de promotion de la croissance verte, et étend et réorganise l'organe consultatif présidentiel du comité sur la croissance verte appelé à devenir le comité sur la croissance verte neutre en carbone. Sous la supervision de ce comité, la loi vise à instaurer des cadres juridiques nationaux pour faire face à la crise climatique dans quatre grands domaines: *a)* la réduction des GES, *b)* l'adaptation à la crise climatique, *c)* la promotion de la croissance verte et *d)* une transition juste pour atténuer l'impact de la crise climatique imminente. La loi introduit la notion de transition juste et offre la base juridique nécessaire à sa mise en œuvre, envisagée comme l'un des piliers de la transition coréenne vers la neutralité carbone d'ici à 2050.

4.3.2 Un accent particulier sur les petites et moyennes entreprises

Le cadre juridique de la République de Corée pour la lutte contre le changement climatique a reconnu très tôt les défis rencontrés par les MPME. La loi-cadre de 2010 sur la croissance verte à bas carbone prévoit un dispositif particulier pour aider les MPME à atteindre l'objectif d'une économie sobre en carbone en proposant des mesures aux pouvoirs publics pour favoriser l'écologisation de ces entreprises.

L'article 33 de la loi de 2010 dispose que le gouvernement peut prendre diverses mesures pour faciliter le recours aux technologies vertes et la gestion verte des MPME. Il souligne l'importance de la coopération entre les grandes entreprises et les MPME pour favoriser la gestion écologique des MPME et développer les ressources humaines nécessaires en matière de technologies vertes et dans les secteurs verts. La notion de «gestion verte» englobe les activités écologiques des entreprises au sens large telles que la conversion de systèmes de production afin de les rendre plus écologiques, l'utilisation efficace de l'énergie et des ressources, la réduction des émissions de GES, la plantation de forêts, la conservation du milieu naturel et la fourniture d'informations sur le développement durable.

Ce cadre prévoit l'octroi d'un soutien aux MPME dans l'adoption d'une gestion verte. Il comporte également une disposition sur la diffusion d'informations relatives aux performances des entreprises en matière de gestion verte.

4.3.3 Une transition juste pour encadrer la création d'une société sobre en carbone

La République de Corée s'est dotée d'une «vision» consistant à atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050 moyennant de nouvelles stratégies économiques et de développement social plutôt qu'une démarche exclusivement axée sur la réduction des GES. Cette vision plus positive a pour ambition de promouvoir l'établissement de nouvelles structures économiques et sociales aptes à pérenniser la croissance économique et à améliorer la qualité de vie tout en basculant vers une société décarbonée.

Pour atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050, le pays a élaboré une stratégie de mise en œuvre «3 + 1», qui repose sur trois piliers essentiels, à savoir l'adaptation, l'opportunité et l'équité; le «1» désigne l'amélioration des fondements institutionnels nécessaires aux trois piliers. La stratégie 3 + 1 met l'accent sur : 1) l'«adaptation», afin de promouvoir la réduction des émissions de carbone dans tous les secteurs de l'économie, 2) l'«opportunité» liée au développement de

nouveaux secteurs sobres en carbone, 3) une «transition juste» pour inciter tous les individus à participer au processus visant à atteindre la neutralité carbone, et (+1) l'amélioration des fondements institutionnels de la neutralité carbone.

Dans un autre document exposant le scénario envisagé pour parvenir à la neutralité carbone à l'horizon 2050 (République de Corée, 2020), le gouvernement a annoncé son intention de promouvoir une approche ascendante pilotée par les régions (en République de Corée) et le secteur privé, basée sur un consensus national, afin de veiller à ne marginaliser aucun groupe de population ni secteur dans la transition juste vers une société neutre en carbone⁹. Le scénario décrit comme suit les mesures à prendre pour assurer une transition juste:

1. Renforcer les capacités régionales en matière de neutralité carbone, par exemple en concevant un modèle de transition juste spécifique aux districts, en établissant un centre d'appui et en élaborant un système de promotion de la transition juste au niveau national.
2. Procéder à une évaluation d'impact sur l'emploi pour renforcer la stabilité de l'emploi, et mettre en œuvre des mesures de soutien consistant notamment à améliorer les conditions de travail, créer de nouveaux emplois et renforcer la formation pour faciliter la reconversion professionnelle.
3. Créer un filet de sécurité social pour les personnes vulnérables et aider celles-ci à faire face aux nouveaux facteurs de risque liés à la crise climatique.
4. Établir un système de communication sociale qui garantisse la participation des parties prenantes dans toute la trajectoire de neutralité carbone afin que les responsabilités soient partagées entre tous les membres de la société.

La loi-cadre de 2021 impose au gouvernement d'identifier les groupes marginalisés, ainsi que les régions et les secteurs d'activité dans lesquels les inégalités se creusent, en raison de la perte d'emplois ou des contrecoups économiques subis à l'échelle régionale, et de prendre des mesures pour renforcer les capacités de riposte face aux catastrophes. Pour minimiser les répercussions de la transition économique et du chômage structurel sur le plan social, le gouvernement devrait procéder de manière périodique à des évaluations d'impact sur l'emploi, en surveillant les épisodes de chômage, par exemple, et concevoir des mesures propices à la formation de reconversion et au retour à l'emploi (article 47).

Dans la transition vers une société neutre en carbone, le gouvernement peut désigner des zones dans lesquelles l'environnement social et économique risque de subir des mutations importantes en raison de pertes d'emplois rapides, d'un ralentissement de l'économie locale ou d'une restructuration industrielle. En faveur de ces «districts spéciaux», le gouvernement devrait élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à: *a)* stabiliser et promouvoir l'emploi dans les entreprises et soutenir les ventes et exportations des MPME, *b)* prévenir le chômage et faciliter le retour à l'emploi, *c)* encourager la création de nouveaux secteurs et attirer les investissements, et *d)* adopter des mesures fiscales incitatives (article 48).

Le gouvernement peut également soutenir les petites et moyennes entreprises dans des secteurs touchés par les mesures prises face à la crise climatique et la transition vers une société neutre en carbone, si elles nécessitent une aide pour se réorienter vers des secteurs d'activité verts (article 49).

Le gouvernement coréen a prévu la mise en œuvre d'une approche ascendante pour garantir une transition juste vers une société neutre en carbone basée sur un consensus national.

⁹ Voir chapitre 5 sur la coopération entre les partenaires sociaux à l'échelon régional dans l'élaboration de plans régionaux d'écologisation des lieux de travail.



© iStock / Petmal

4.3.4 Règles spécifiques intégrant la durabilité sur le lieu de travail

Le secteur de l'énergie fait partie de ceux dans lesquels les entreprises sont encouragées à promouvoir la durabilité et une consommation responsable. En République de Corée, le gouvernement a instauré un «diagnostic» énergétique qui vise à permettre aux entreprises de rationaliser leur consommation d'énergie. Ce diagnostic énergétique existe de longue date, et précède les grands accords internationaux sur le climat. On trouve sa base juridique dans l'article 32 de la loi sur la rationalisation de l'utilisation de l'énergie, adoptée en 1980. Conformément à cette disposition, les entreprises sont tenues d'établir un diagnostic tous les trois à cinq ans, selon leur consommation d'énergie annuelle. Toute infraction à cette règle est passible d'amendes.

Pour les MPME, l'État a mis en place un programme visant à alléger les coûts du diagnostic énergétique en prenant à sa charge 30 pour cent du montant total de ce diagnostic. Seules les MPME affichant une consommation énergétique annuelle inférieure à 10 000 tonnes d'équivalent pétrole (tep) peuvent bénéficier de cette mesure. Le montant de la prise en charge des frais de diagnostic par l'État pour l'année en cours est établi et annoncé publiquement par le ministre du Commerce, de l'Industrie et de l'Énergie. En outre, la prise en charge partielle des frais de diagnostic étant accordée sur demande, les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif doivent confirmer qu'elles relèvent bien de la catégorie des MPME et joindre à leur demande des pièces justifiant de ce statut.

Le gouvernement promeut activement les lois et politiques visant à réduire les émissions liées au transport et à améliorer l'efficacité énergétique et réduire les émissions de GES dans le secteur industriel. Dans le secteur des transports, l'objectif consiste à réduire les émissions de 37,8 pour cent d'ici à 2030 par rapport au niveau de 2018, et de plus de 90 pour cent d'ici à 2050. C'est pour atteindre cet objectif que le programme K-EV100 a récemment vu le jour. Ce programme d'incitations publiques vise à motiver les entreprises coréennes à remplacer la flotte automobile qu'elles possèdent ou qu'elles louent par des véhicules respectueux de l'environnement tels que des véhicules fonctionnant à l'électricité ou à l'hydrogène (tableau 4.1). Les entreprises sont incitées à convertir l'intégralité de leur parc automobile à l'électrique ou à l'hydrogène d'ici

► **Tableau 4.1 Programme de 2021 pour une conversion totale vers des véhicules non polluants (K-EV100): modalités de participation**

Déclaration ouverte	Déclaration concernant la ou les mesures que l'entreprise a l'intention de prendre d'ici à trente ans:	
	Essentiel	► Remplacer un véhicule détenu ou loué par l'entreprise par un véhicule fonctionnant à l'électricité ou à l'hydrogène
	Facultatif	<ul style="list-style-type: none"> ► Remplacer d'abord le véhicule de fonction du dirigeant de l'entreprise par un véhicule fonctionnant à l'électricité ou à l'hydrogène ► Installer des bornes de chargement sur tous les lieux de travail pour inciter les employés à utiliser des véhicules électriques ► Installer des bornes de chargement sur tous les lieux de travail pour inciter les clients à utiliser des véhicules électriques ► Demander que des véhicules électriques soient utilisés dans l'exécution de contrats de services (taxi, etc.)
Rapport périodique	Remise périodique de plans de conversion aux véhicules non polluants et de rapports d'exécution au ministère de l'Environnement:	
	Feuille de route (moyen à long terme)	► Plan de transition de moyen à long terme d'ici à 2030 (dans un délai d'un mois suivant l'inscription)
	Plan de conversion	► Plan d'achat et de location de véhicules non polluants pour l'année en cours (avant le début de l'exercice financier)
	Rapport d'exécution	► Achat et location pour l'année en cours (dans un délai d'un mois suivant la fin de l'exercice financier)
Applications	<ul style="list-style-type: none"> ► L'enveloppe budgétaire allouée aux subventions ciblant les entreprises et les institutions (qui représentent plus de 40 pour cent du volume total des locations) vise en priorité à soutenir les entreprises participant au programme K-EV100. ► Le programme K-EV100 dispose d'une enveloppe budgétaire distincte affectée en priorité aux entreprises participantes pour appuyer l'installation de bornes de chargement sur les lieux de travail. 	

à 2050. Les sociétés comptant 50 véhicules ou plus sont éligibles au programme, qui trouve sa base juridique dans la loi sur la conservation de la qualité de l'air de 1990¹⁰.

Les pouvoirs publics ont récemment adopté une législation visant à encourager le recyclage et l'économie de ressources par la gestion des déchets. Le but consiste à préserver l'environnement et à veiller au développement rationnel de l'économie nationale en supprimant la production de déchets et en favorisant le recyclage. Depuis juillet 2021, la République de Corée met en œuvre des directives visant à réduire l'utilisation de produits jetables (encadré 4.2) afin de contribuer à la neutralité carbone visée en 2050 en consommant moins d'articles jetables et de produits en plastique. L'utilisation de produits jetables sera restreinte dans les locaux des ministères, des administrations locales et d'autres institutions publiques.

Conformément à ces directives pratiques, l'utilisation de gobelets jetables et de sacs en plastique sera restreinte dans les institutions publiques (y compris les parcs et les palais) et lors des réunions et manifestations organisées par ces dernières. Les maisons funéraires administrées par l'État devraient s'abstenir de vendre des articles jetables. Lorsque les institutions publiques passent des contrats avec des prestataires chargés d'exploiter des magasins, des restaurants ou des cafés dans leurs locaux, elles doivent leur recommander de ne pas utiliser d'articles jetables et d'emballages en plastique.

¹⁰ Le 1^{er} février 2021, le ministère de l'Environnement de la République de Corée a dévoilé son plan d'activité pour 2021. Ce plan prévoit dix tâches à accomplir dans trois domaines distincts pour donner corps à la vision intitulée «des réalisations tangibles pour la population, la neutralité carbone pour l'avenir». L'une de ces tâches consiste à introduire un programme de conversion automobile. En outre, le 26 mai 2021, une déclaration sur la conversion totale aux véhicules non polluants en Corée à l'horizon 2030 (K-EV100) a été adoptée pour encourager la conversion volontaire à des véhicules «zéro émission» et contribuer à la neutralité carbone.

Les personnes travaillant dans les institutions publiques devraient privilégier l'usage d'articles respectueux de l'environnement, tels que des gobelets et des sacs réutilisables, des fontaines à eau et autres fournitures similaires. Des récipients ou assiettes réutilisables devraient être utilisés lors des repas pris dans les bureaux, lors de réunions ou manifestations publiques, ou à chaque fois que de la nourriture est servie à des tiers. Sont ciblés 28 000 administrations centrales, organismes affiliés, administrations et entreprises locales, jardins d'enfants, écoles élémentaires, collèges et lycées.

La République de Corée s'emploie depuis 2010 à jeter les bases juridiques nécessaires pour réduire les émissions de GES et promouvoir la croissance verte. Lorsqu'en 2020 le pays a annoncé vouloir atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050 afin de lutter de manière résolue contre le changement climatique, il s'est doté d'un cadre renouvelé sur la neutralité carbone et la croissance verte accordant une attention particulière à la transition juste.

En 2010 et 2015, respectivement, le pays a introduit un système d'échange de droits d'émissions (K-ETS) et un système de gestion des cibles dans le cadre de la mise en œuvre de la réglementation sur les émissions de GES. Cette réglementation devrait être étendue aux régions et systématisée par l'entrée en vigueur de la loi sur la croissance verte et neutre en carbone de 2021 (Carbon Neutral Green Growth Framework Act), qui met à jour les engagements pris au titre de la loi-cadre sur la croissance verte à faible carbone (Framework Act on Low Carbon Green Growth). En outre, tant l'ancienne que la nouvelle contiennent des dispositions visant à favoriser la gestion verte au sein des entreprises, y compris les PME.

La République de Corée s'est engagée à minimiser les risques de la croissance économique pour l'environnement en jetant les bases institutionnelles nécessaires pour encourager les PME, les grandes entreprises et les institutions publiques à réduire leurs émissions de GES. Il est difficile à ce stade de prévoir comment la législation influencera le comportement des entreprises. Toutefois, l'adoption de la loi fondamentale visant à atteindre la neutralité carbone a déjà fait évoluer l'opinion publique, laquelle considère aujourd'hui la réduction des GES comme essentielle.

Encadré 4.2 Directives visant à réduire l'utilisation des articles jetables (2021)

Article 4 (emploi de produits réutilisables, etc.)

1. Il est recommandé à toute personne travaillant dans une institution publique de ne pas utiliser d'articles jetables, par exemple des gobelets et des tasses, des sacs en plastique, et de privilégier des produits réutilisables, tels que des gobelets et des sacs à usages multiples, des fontaines à eau et des sèche-parapluie.
2. Toute personne travaillant dans une institution publique doit s'efforcer d'utiliser des plats et ustensiles à usages multiples lorsqu'elle consomme ou sert de la nourriture dans un édifice public ou sur le lieu d'une manifestation ou, à défaut, lorsqu'elle prend ses repas dans un établissement de restauration.
3. Les institutions publiques sont incitées à éviter l'achat de produits en plastique à usage unique, et à inviter les fournisseurs à employer des matériaux d'emballage réutilisables, lorsque les marchandises le permettent.
4. Les institutions publiques devraient s'employer à économiser les ressources, par exemple en organisant des réunions «sans papier» ou en évitant d'imprimer en couleur, lorsque l'impression de documents est nécessaire.

Source: Texte adapté des directives visant à réduire l'utilisation d'articles jetables de 2021.

4.4 Promouvoir un principe général de consommation et de production responsables: le cas de la Chine¹¹

4.4.1 Tour d'horizon de la législation chinoise relative à l'écologisation des entreprises et des lieux de travail

Le développement durable de la Chine repose sur le principe de la «civilisation écologique» consacré dans la Constitution depuis sa révision en 2018¹². Deux facteurs sont désormais considérés comme essentiels à la réalisation du but visant à accélérer la construction d'une civilisation écologique en Chine: premièrement, une amélioration globale de la qualité des environnements naturels et, deuxièmement, une utilisation plus efficace des ressources. Ce dernier objectif a guidé la formulation de pratiques visant à l'écologisation des lieux de travail.

Ces principes, ainsi que l'évolution du paysage politique international, ont amené la Chine à adopter des réformes législatives et de nouvelles initiatives politiques pour encourager et aider les entités privées et publiques à intégrer la notion de développement durable dans l'ensemble de leurs activités. La législation environnementale a été l'un des principaux vecteurs d'intégration de la durabilité sur le lieu de travail, en accordant une place particulière à la conservation de l'énergie et, plus largement, à la conservation des ressources. La législation du travail, en revanche, a été peu utilisée pour favoriser l'écologisation des lieux de travail, son rôle étant essentiellement confiné à garantir la protection de la sécurité et de la santé au travail.

Divers règlements et lois régissent le milieu de travail, sous différents angles, directement ou indirectement, en vue de son écologisation. Un autre outil utilisé pour rendre les entreprises et les lieux de travail plus respectueux de l'environnement est la notion de responsabilité sociale des entreprises publiques. Ainsi, l'article 11 des orientations sur la mise en œuvre de la responsabilité sociale de l'entreprise par les entreprises administrées par le gouvernement central précise que ces dernières devraient prendre des mesures pour renforcer la conservation des ressources et la protection de l'environnement, et montrer la voie en matière de sobriété énergétique et de réduction des émissions¹³.

Ces entreprises doivent également veiller à ce que leurs activités et produits favorisent les économies d'énergie, contribuent activement à la mise en place d'une économie circulaire et la promeuvent, et améliorent l'efficacité de l'utilisation responsable et optimale des ressources. Elles doivent investir davantage dans la protection de l'environnement, parfaire les processus, réduire les émissions polluantes, pratiquer une production propre et adhérer à une trajectoire de développement fondée sur la réduction des intrants, de la consommation et des émissions et sur l'utilisation efficace des ressources.

Un ensemble de lois sur la protection de l'environnement a également été révisé, parmi lesquelles la loi de la République populaire de Chine sur la protection de l'environnement (modifiée en 2014)¹⁴ et la loi de la République populaire de Chine sur la prévention et la maîtrise de la

L'utilisation plus efficace des ressources a guidé la formulation de pratiques visant à l'écologisation des lieux de travail.

¹¹ Ce tour d'horizon s'appuie sur Q. Ma, 2020.

¹² Chine, Constitution de la République populaire de Chine, 2018, préambule, paragr. 3.

¹³ Chine, orientations sur la mise en œuvre de la responsabilité sociale de l'entreprise par les entreprises administrées par le gouvernement central, adoptées par la commission de surveillance et d'administration des biens appartenant à l'État du Conseil d'État de la Chine, 29 décembre 2007, Guo Zi Fa Yan Jiu (2008) n° 1.

¹⁴ Chine, Environmental Protection Law of the People's Republic of China, adoptée à la 11^e session du comité permanent de la septième assemblée populaire nationale le 26 décembre 1989, modifiée à la 8^e session du comité permanent de la douzième assemblée populaire nationale le 24 avril 2014.



© Unsplash / NazrinBabashova

pollution environnementale causée par les déchets solides (Law of the People's Republic of China on the Prevention and Control of Environmental Pollution Caused by Solid Wastes). Pour mieux intégrer la notion de durabilité sur le lieu de travail, d'autres lois réglementent la conservation de l'énergie (texte révisé en 2018)¹⁵ et encouragent la création d'une économie circulaire. Les autorités centrales et locales ont transposé cette législation en règlements et politiques ciblant différentes entités et entreprises ainsi que divers aspects tels que les économies d'énergie et d'eau, la réduction des déchets, les achats durables, etc.

4.4.2 Écologisation des lieux de travail par le biais de lois et de règlements sur l'énergie

Des initiatives juridiques et politiques spécifiques ont été élaborées, ou révisées, dans le domaine de la conservation de l'énergie et des énergies renouvelables. L'article 13 de la loi sur la conservation de l'énergie (révisée en 2018) dispose que «l'État encourage les entreprises à établir des normes de conservation de l'énergie plus strictes que les normes nationales ou sectorielles». Des systèmes de gestion de l'énergie devraient être mis en place dans les secteurs du commerce de détail et de gros, de la restauration, de l'hébergement, de la logistique et d'autres domaines pour mieux conserver l'énergie dans les secteurs industriels et commerciaux¹⁶. Selon la loi sur la conservation de l'énergie, les entreprises doivent mettre en place un système de responsabilité à l'égard des cibles fixées et récompenser les individus et entités qui excellent en matière de conservation de l'énergie.

Les entreprises devraient dispenser un enseignement et des formations à leurs employés sur la conservation de l'énergie, établir des processus sobres en énergie et en carbone dans

¹⁵ Chine, Energy Conservation Law, adoptée le 1^{er} novembre 1997, modifiée le 28 octobre 2007, et modifiée à nouveau le 2 juillet 2016 et le 26 octobre 2018.

¹⁶ En utilisant un appareil de mesure pour calculer et suivre la consommation d'énergie.

leurs locaux et éliminer le matériel obsolète et énergivore¹⁷. La transformation des systèmes d'éclairage, de refroidissement et de chauffage devrait figurer parmi les mesures prises pour atteindre ces objectifs.

Les économies d'énergie et la réduction des émissions occupent une place importante dans le discours politique et font l'objet d'une grande attention. Le comité permanent de l'assemblée populaire nationale a révisé la loi sur la conservation de l'énergie en 2018 afin d'encourager les économies d'énergie dans l'ensemble de la société chinoise, en renforçant l'efficacité énergétique, en protégeant et en améliorant l'environnement et en progressant vers un développement équilibré et durable de l'économie et de la société chinoises.

En 2008, le Conseil d'État a promulgué le règlement sur la conservation de l'énergie dans les institutions publiques¹⁸. Ce règlement a été révisé en 2017, et complété par des mesures détaillées s'adressant aux institutions publiques¹⁹. Depuis 2008, plus de 35 villes provinciales ont été soumises à une réglementation locale en matière de conservation de l'énergie et jouent un rôle moteur dans ce domaine. Les mesures prescrites pour conserver l'énergie consistent notamment à régler la température dans les bureaux en fonction de la saison, à privilégier les transports en commun, à renforcer l'usage des télécommunications dans le travail, à réduire l'utilisation du papier, à adopter une politique verte et à promouvoir le recours aux énergies renouvelables.

La loi de la République populaire de Chine sur les énergies renouvelables (Renewable Energy Law of the People's Republic of China) a été adoptée en 2005. Son article 17 stipule que le gouvernement devrait encourager les lieux de travail et les individus à installer et utiliser des dispositifs tels que des systèmes de production d'énergie solaire, des chauffe-eau solaires, des systèmes de chauffage et de refroidissement solaires, et des systèmes photovoltaïques.

La loi de la République populaire de Chine sur la promotion de l'économie durable, adoptée en 2008, fixait comme objectif de promouvoir une économie durable, en rationalisant l'utilisation des ressources, en protégeant et améliorant l'environnement et en progressant sur la voie du développement durable²⁰.

4.4.3 D'une responsabilité collective à une responsabilité individuelle

Bien qu'il n'existe pas de loi ou de règlement qui cible de manière spécifique les employés ou les lieux de travail, le ministère de l'Écologie et de l'Environnement, le bureau central de la civilisation, le ministère de l'Éducation, le comité central de la Ligue de la jeunesse communiste et la Fédération chinoise des femmes ont rédigé conjointement le Code de conduite écoresponsable (pilote), qui a été adopté le 4 juin 2018 et demeure en vigueur. Ce code vise à inculquer aux citoyens des valeurs écologiques et à les sensibiliser à la nécessité de protéger la nature et de prendre soin de l'environnement.

L'article 2 indique qu'«un citoyen économe en énergie et en ressources devrait régler sa climatisation à une température raisonnable, située au-delà de 26 °C en été et en deçà de 20 °C en hiver, éteindre les appareils électriques dont il ne se sert pas, emprunter les escaliers plutôt que l'ascenseur, éteindre la lumière en sortant, utiliser l'eau plusieurs fois, utiliser moins de papier toilette, acheter selon ses besoins et éviter de gaspiller».

Le cadre juridique et politique instauré par la Chine témoigne des progrès considérables accomplis dans l'écologisation des lieux de travail au cours des cinq dernières années. L'action publique,

¹⁷ Chine, Energy Conservation Law of the People's Republic of China, art. 25-27.

¹⁸ Chine, Conseil d'État, Regulation on Public Institutions' Energy Conservation, promulgué conformément au décret n° 531 du Conseil d'État de la République populaire de Chine du 1^{er} août 2008 et révisé en application de la décision du Conseil d'État sur la révision et la révocation de certains règlements administratifs du 1^{er} mars 2017.

¹⁹ On entend par «institutions publiques» les autorités et organismes de l'État entièrement ou partiellement financés par les recettes fiscales.

²⁰ Chine, Law of the People's Republic of China on the Promotion of Sustainable Economies, 29 août 2008, modifiée le 26 octobre 2018.

d'abord circonscrite à la lutte contre le changement climatique et à l'exploitation durable des ressources avant de promouvoir l'adoption de modes de vie plus pérennes, a renforcé les normes environnementales dans leur ensemble. Pour que les entreprises parviennent à se conformer aux nouvelles normes et politiques, elles devront améliorer leurs techniques de production, donner la priorité aux énergies renouvelables et mettre à profit les technologies permettant d'économiser l'énergie. Au niveau politique, les pouvoirs publics encouragent les individus à modifier leurs habitudes en matière de transport, à revoir leurs modes de consommation et à prendre davantage conscience de leur contribution indirecte à l'écologisation des lieux de travail.

4.5 Réglementer la durabilité sur le lieu du travail: le cas du Kirghizistan²¹


4.5.1 État des lieux de la législation sur l'écologisation des lieux de travail

Le cadre législatif kirghize comporte de nombreuses dispositions sur la protection de l'environnement. Un droit environnemental élaboré s'est forgé au cours des dernières décennies. Plus de 70 instruments juridiques traitent d'aspects tels que la production et la consommation des déchets, et des règlements techniques ont été adoptés sur la sécurité environnementale; la protection de l'air; l'expertise écologique; la protection et l'exploitation de la flore; la protection de la faune, de l'eau, des terres, des territoires de la biosphère; l'économie de la chasse; la sûreté radiologique; les aires naturelles protégées; et les décharges, y compris celles situées en zones montagneuses. En 2009, dans l'optique d'améliorer la législation et la cohérence des normes juridiques relatives à l'environnement, le pays a tenté de rédiger un code de l'environnement réunissant l'ensemble des dispositions applicables à ce domaine. Toutefois, cette réforme du droit n'a toujours pas été menée à bien.

En examinant le Code du travail kirghize de 2004, on constate une absence de disposition spécifique sur le développement durable. En revanche, le code constitue une base juridique qui pourrait faciliter l'intégration du développement durable sur les lieux de travail et, plus généralement, permettre aux entreprises d'adopter des mesures en faveur de la durabilité.

L'article 42 du Code du travail prévoit qu'une convention collective peut faire naître des obligations mutuelles pour les employés et pour l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail, de protection de la santé, de garanties d'assurance-maladie pour les employés et de protection de l'environnement.

À ce stade, l'élaboration de normes suffisamment robustes pour rendre les lieux de travail plus écologiques pourrait nécessiter de modifier le cadre juridique en vigueur. Ces modifications devraient notamment viser à renforcer la réglementation actuelle en matière d'économie et d'environnement. La consolidation des normes existantes qui favorisent la mise en œuvre d'initiatives durables par les entreprises devrait contribuer à stimuler ces dernières et faire en sorte que le cadre juridique offre suffisamment



Selon le Code du travail kirghize, une convention collective peut attribuer aux employés et aux employeurs des obligations mutuelles en matière de sécurité et santé au travail, de protection de la santé, d'assurance-maladie et de protection de l'environnement.

²¹ La présente section s'appuie sur K. Kanimetov, 2021.

de mécanismes incitatifs. En outre, le décret présidentiel «sur les mesures visant à garantir la sûreté environnementale et la durabilité climatique» confie aux organismes publics, administrations locales autonomes, entreprises et autres organisations, publiques ou autres, ainsi qu'aux citoyens la tâche d'identifier des moyens efficaces d'améliorer l'état de l'environnement, de veiller à l'utilisation avisée des ressources naturelles et de minimiser les effets négatifs du changement climatique. Les lieux de travail et les entreprises sont donc chargés de prendre des mesures pour veiller à l'utilisation responsable des ressources naturelles en amont de mesures plus spécifiques visant à intégrer la durabilité.

4.5.2 Prochaines étapes

L'intégration de la durabilité dans le monde du travail, en général, et dans la réglementation du travail, en particulier, s'inscrit dans un contexte juridique et politique qui continue à évoluer, en partie sous l'effet du climat politique en mutation et des défis institutionnels rencontrés. Afin d'accélérer ce processus, le pays a lancé en 2021 une initiative visant à dresser l'inventaire de tous les instruments juridiques, sous l'impulsion du décret présidentiel (n° 26) du 8 février 2021 «sur l'établissement d'un inventaire de la législation de la République kirghize».

L'initiative a débouché sur la création d'un groupe interinstitutionnel d'experts composé de représentants du Parlement, de la Cour suprême, du Bureau du Procureur général, des organes exécutifs, des autorités locales autonomes, d'entreprises, d'organisations non gouvernementales et d'experts indépendants. Un sous-groupe est chargé d'inventorier la législation relative à la protection de l'environnement.

Le mandat de ce groupe interinstitutionnel d'experts consiste à dresser un inventaire complet de la législation du pays, y compris les stratégies et programmes relevant de chaque branche du droit, afin de déterminer: a) leur compatibilité avec la Constitution et les principes de justice sociale et de partenariats; b) leur nécessité, leur faisabilité et leur efficacité; c) l'adéquation de la réglementation sur la question; et d) de veiller à l'élimination en son sein de contradictions, de conflits et de lacunes. Sur la base des résultats de l'analyse, le groupe d'experts a été chargé de formuler des propositions avant le 31 décembre 2021 afin de corriger les incohérences relevées.

La pandémie de COVID-19 qui sévit depuis deux ans pourrait induire d'autres changements. L'un concerne la réglementation relative au télétravail pendulaire. Bien que le Code du travail contienne des dispositions générales sur les «travailleurs à domicile» (sans toutefois qu'il y soit fait mention du «travail à distance» ou du «télétravail»), la législation actuelle n'a pas pour premier objectif de diminuer l'empreinte écologique des entreprises ou de réduire la pollution provoquée par la congestion des moyens de transport. La pandémie a incité le ministère du Travail, de la Sécurité sociale et des Migrations à initier un processus visant à modifier la législation afin de réguler le travail à distance pour différentes catégories de travailleurs.

Au niveau réglementaire, l'introduction de mesures d'incitation et de soutien appropriées pour stimuler la mise en œuvre des dispositions visant à faire progresser le développement durable, en particulier au niveau de l'entreprise, contribuerait à rendre les lieux de travail plus écologiques. L'inventaire systématique de la législation visant à recenser et éliminer les incohérences, lacunes et doublons existants, y compris dans la réglementation locale, est une initiative positive qui devrait contribuer à préciser le rôle des principes de durabilité au travail.

Il convient de relancer le débat sur l'élaboration d'un code de l'environnement qui pose les bases du développement durable, y compris dans les lieux de travail. Des dispositions réglementaires visant à faire progresser le développement durable peuvent également être intégrées aux textes législatifs dans toutes les branches du droit, en tenant compte des instruments de l'OIT. Pour instaurer un cadre normatif pertinent et durable, et adopter des dispositions qui répondent aux besoins de la société, il importe que les décisions touchant au développement durable au niveau de l'entreprise fassent l'objet de discussions basées sur la participation et le dialogue.

4.6 Émirats arabes unis

4.6.1 Des entreprises durables grâce à l'éducation et à la sensibilisation

La stratégie sur le changement climatique des Émirats arabes unis vise surtout à réduire les émissions et la forte dépendance de l'économie à l'égard des exportations de pétrole et de gaz naturel, qui représentent 40 pour cent du produit intérieur brut. La hausse des températures expose le pays de manière accrue à des chaleurs extrêmes en été, qui affectent la santé et le bien-être des travailleurs et ralentissent l'activité économique²². Aux niveaux national et international, le pays s'emploie activement à élaborer les politiques requises au titre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Il s'est doté de politiques nationales globales telles que vision 2021, le plan énergétique à l'horizon 2050 et le plan sur le changement climatique 2017-2050, et veille à l'actualisation des objectifs ainsi qu'à la mise en cohérence des différents programmes.

Les Émirats arabes unis disposent d'un cadre fédéral institutionnel et gouvernemental pour mettre en œuvre les plans susmentionnés, et chaque émirat a adopté ses propres cibles, politiques et plans, lancé de vastes projets en faveur de la durabilité environnementale, y compris pour la création de villes durables, et légiféré pour veiller à l'application des nouveaux codes et normes visant à instaurer des pratiques durables dans un certain nombre de domaines.

Le pays possède notamment une stratégie nationale d'éducation et de sensibilisation à l'environnement pour la période 2015-2021, qui vise à introduire la durabilité dans l'entreprise et, plus largement, dans les lieux de travail²³. La stratégie comporte six objectifs principaux: *a)* éduquer les jeunes afin d'orienter le pays vers un avenir durable, *b)* renforcer l'engagement en faveur de la durabilité et de la protection de l'environnement, *c)* encourager la participation active des entreprises et des secteurs dans la transition vers la durabilité environnementale, *d)* mobiliser les principaux acteurs gouvernementaux en faveur de la durabilité environnementale, *e)* veiller à l'alignement et à l'efficacité des actions d'éducation et de sensibilisation menées dans le pays, et *f)* bâtir les capacités nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie.

L'un des objectifs de la stratégie touche directement au rôle des entreprises dans l'écologisation, et propose les initiatives suivantes:

- ▶ promouvoir la durabilité environnementale sur les lieux de travail dans le cadre de programmes de plaidoyer ciblant les employeurs et les employés;
- ▶ organiser chaque année un concours national visant à récompenser les entreprises dans les principaux secteurs économiques pour leur comportement exemplaire en matière de protection de l'environnement;
- ▶ proposer des programmes de sensibilisation et de formation sur la durabilité environnementale dans les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie;
- ▶ mener des campagnes et des activités afin d'encourager la réduction, la réutilisation et le recyclage des déchets dans le secteur de la construction;
- ▶ proposer des programmes d'éducation et de sensibilisation à l'environnement favorisant des pratiques durables à l'intention des travailleurs étrangers opérant dans le secteur de la construction (voir OIT, 2019);
- ▶ mener des initiatives visant à sensibiliser certains secteurs aux politiques, lois, réglementations et normes environnementales nouvelles ou actualisées pour en améliorer le respect.

²² Les Émirats arabes unis devraient perdre 2 pour cent de leur PIB d'ici à 2030 en raison du stress thermique. Voir OIT, 2019.

²³ [National Environmental Education & Awareness Strategy 2015–2021](#).

4.6.2 Des mesures sectorielles pour promouvoir la durabilité au niveau de l'entreprise

Le pays a également adopté un programme vert pour 2015-2030 qui encadre l'ensemble des actions menées en faveur de l'économie verte. Le programme se décline en cinq objectifs stratégiques: *a)* une économie de la connaissance compétitive, *b)* le développement social et la qualité de vie, *c)* un environnement durable et des ressources naturelles valorisées, *d)* une énergie propre et une action en faveur du climat, et *e)* une «vie verte» et une exploitation durable des ressources.

Conformément à ce programme vert, le pays a pris des mesures ambitieuses pour développer les modes de transport durables dans le cadre d'approches multiples allant de la planification urbaine durable à des initiatives en faveur de l'accessibilité. Plus particulièrement, l'une des priorités poursuivies au titre du programme vert consiste à renforcer les transports collectifs, moyennant les mesures suivantes:

- ▶ plans de transport intégrés;
- ▶ zones à faible émission;
- ▶ inclusion de modes de transport alternatifs dans la planification urbaine;
- ▶ systèmes intelligents de gestion de la circulation;
- ▶ indication de l'efficacité énergétique et des émissions des véhicules, et retrait progressif des véhicules inefficients;
- ▶ normes techniques à l'appui de l'introduction de véhicules écologiques;
- ▶ promotion de comportements responsables et d'un transport routier durable;
- ▶ mesures d'incitation à l'utilisation de carburants de substitution;
- ▶ campagnes de sensibilisation sur les modes de transport durables (Émirats arabes unis, 2015, sous 5.3).

Dans chaque émirat, les autorités des transports ont adopté des plans ambitieux pour étendre les services d'autobus existants; certains disposent désormais de métros et de tramways pour protéger l'environnement et offrir des modes de transport plus durables aux travailleurs et employés²⁴. Tous les émirats disposent d'un réseau public de transport par autobus. Certains ciblent les entreprises en proposant des cartes de transport prépayées, des plans de mobilité d'entreprise, des locations de véhicules intelligents et d'autres solutions de transport.

Après le lancement du programme vert, la part modale des transports publics à Dubaï a atteint 15 pour cent en 2015, alors qu'elle représentait moins de 6 pour cent en 2006. L'autorité des transports et du réseau routier de Dubaï entend porter cette part à 30 pour cent d'ici à 2030. Toutefois, le recours aux transports publics demeure limité. En l'absence d'une politique fédérale cohérente en matière de transport durable entre les émirats, les habitants continuent à privilégier les véhicules particuliers et les services de taxi.

Le pays a adopté la loi fédérale n° 12 de 2018 sur la gestion intégrée des déchets. La protection de l'environnement figure parmi les objectifs affichés de cette législation, qui établit un mécanisme intégré permettant aux émirats et aux autorités locales de coopérer dans la mise en œuvre de ces dispositions sur la production, le tri, la collecte, le transport, l'entreposage, la réutilisation, le recyclage, le traitement et l'élimination des déchets. La loi autorise expressément le ministère du Changement climatique et de l'Environnement à interdire la vente de produits non écologiques et à contraindre les entreprises et les lieux de travail à réutiliser certains déchets pour préserver l'environnement, ou à les traiter selon des méthodes spécifiques, et à imposer la réutilisation ou le recyclage de déchets industriels. La loi fédérale n° 12 de 2018 sur la gestion intégrée des déchets prescrit aux autorités publiques de sensibiliser les propriétaires d'entreprise

²⁴ Gouvernement de Dubaï, autorité des transports et du réseau routier.

à la gestion des déchets en élaborant et mettant en œuvre des programmes d'éducation et d'information pour réduire la production de déchets et promouvoir le recyclage.

En 2018, le ministère a publié un document intitulé *UAE Green Business Toolkit* (boîte à outils pour des entreprises vertes) (Émirats arabes unis, 2018). Ce document, qui s'adresse à tous les types d'entreprises, vise trois objectifs: des bureaux verts, des achats verts et des produits verts. C'est la première fois que le pays publie un document sur le rôle du secteur privé dans l'écologisation de l'économie. Une «entreprise verte» est une entreprise qui «peut générer plus de bénéfices tout en répondant à ses besoins sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs, autrement dit une entreprise qui contribue au développement durable». Un bureau vert consiste à surveiller l'évolution de la consommation d'eau, d'électricité et de papier, ainsi que la production de déchets dans le temps et à arrêter des cibles et des politiques exprimées en pourcentages et assorties de délais, et impliquer le personnel en suivant les progrès accomplis et en améliorant les pratiques. Les achats verts s'inscrivent dans la même démarche, et consistent à inciter les fournisseurs à adopter des politiques d'achats écologiques et à rechercher des solutions plus vertes.

Les Émirats arabes unis ont agi de manière résolue et rapide pour atteindre leurs objectifs en matière de durabilité. La plupart des innovations juridiques qui ont été mises en œuvre pour aider les entreprises à adopter des pratiques durables ont été introduites dans des lois et politiques environnementales et sectorielles. Le pays semble être en bonne voie pour continuer à adopter et à améliorer son cadre juridique afin d'intégrer la durabilité au niveau de l'entreprise.



Aux Émirats arabes unis, une loi fédérale prescrit aux autorités publiques de sensibiliser les propriétaires d'entreprise à la gestion des déchets à travers des programmes éducatifs.

4.7 Créer un environnement favorable pour des MPME durables: le cas de la Colombie

4.7.1 L'émergence d'une réglementation sur les entreprises durables²⁵

Le chapitre 2 a fourni un aperçu de la manière dont la législation de certains pays intègre des modèles d'activité durables et confère un statut juridique particulier aux entreprises qui souhaitent poursuivre un objectif social et économique. Ces innovations législatives trouvent leur origine dans le concept de *benefit corporation*, apparu aux États-Unis au moment du rachat par Unilever du fabricant de glaces Ben & Jerry's (B&J)²⁶. Ce précédent a donné le jour à un nouveau modèle d'entreprises soucieuses de mettre de côté l'impératif du profit maximal pour contribuer au bien d'autres entités telles que les travailleurs, les consommateurs, les fournisseurs ou la société dans son ensemble, créant ainsi un objectif commun pour toutes les parties concernées par l'activité de l'entreprise.

²⁵ La présente section s'appuie sur Sánchez Acero, 2021.

²⁶ Les propriétaires de B&J ont subordonné la vente de leur société à Unilever à certaines conditions. Ils ont notamment insisté pour qu'elle poursuive un objectif dépassant la simple recherche du profit, qu'elle agisse de manière durable pour l'environnement et la communauté, qu'elle utilise des matières premières biologiques dans la production, qu'elle entretienne des relations cordiales et transparentes avec ses travailleurs et qu'elle fasse don d'une grande partie des bénéfices à la collectivité.

La législation de certains pays intègre des modèles d'activité durables et confère un statut juridique particulier aux entreprises qui souhaitent poursuivre un objectif social et économique.

L'examen des cadres juridiques proposé ici soulève un certain nombre de questions liées au rôle des entreprises à l'égard de la durabilité: *a)* le phénomène consistant à introduire la valeur de la durabilité dans la culture d'entreprise; *b)* l'adoption et la poursuite d'une nouvelle approche par l'entreprise (différente d'autres modèles tels que la responsabilité sociale de l'entreprise), sur le plan des objectifs et des intérêts; et *c)* le rôle que les entreprises peuvent jouer à moyen et à long terme ainsi que leur impact environnemental et social (Craven-Matthews, Nordlund et Fouzbi, 2021).

La loi colombienne 1901 de 2018, qui permet la création et le développement «d'entreprises commerciales de bénéfice et intérêt collectif (entreprises BIC)», constitue l'un des cadres réglementaires récemment mis en place pour répondre aux questions susmentionnées. La loi a été examinée par les deux chambres du Parlement, mais n'a pas fait l'objet de consultations formelles avec les organisations de travailleurs et d'employeurs²⁷.

La Colombie a été le premier pays de la région à accorder une reconnaissance juridique aux entreprises BIC qui entendent redéfinir la notion de réussite entrepreneuriale. En vertu de cette loi, les entreprises peuvent, sur une base volontaire, mener une activité commerciale et économique à but lucratif et mettre en œuvre des mesures concrètes visant à renforcer le bien-être des travailleurs, renforcer l'équité sociale dans leur pays et contribuer à la protection de l'environnement.

Trois axes ont justifié l'adoption de cette initiative législative: «*a)* l'intégration d'un objectif social et environnemental situé au-delà de l'optimisation de l'intérêt économique des actionnaires, *b)* l'exigibilité de résultats au regard de l'objectif décrit afin que les dirigeants et responsables de l'entreprise servent au mieux l'intérêt social et environnemental recherché et *c)* la transparence de l'information sur l'impact de l'entreprise dans toutes ses dimensions: modèle d'activité, gouvernance de l'entreprise, pratiques de travail, pratiques environnementales et pratiques envers la communauté»²⁸.

L'initiative colombienne visait donc à contribuer à la revitalisation du cadre juridique existant aux fins de promouvoir le développement économique, l'innovation, la formalisation, la création d'emplois, la fiscalité et la fonction sociale de l'entreprise et surtout, et de manière plus nouvelle, de générer des gains autres que financiers – l'inclusion, l'élaboration et l'exécution d'activités d'intérêt social et collectif en tant qu'outils visant à équilibrer le profit, l'impact et la durabilité. La législation est l'une des voies empruntées par la Colombie pour bâtir une économie qui intègre des engagements sociaux et environnementaux (Sánchez Acero, 2021).

4.7.2 Portée et effets de la législation

La législation décrit les entreprises BIC comme des «entreprises qui redéfinissent le sens de la réussite entrepreneuriale, en utilisant la force du marché pour résoudre des problèmes sociaux et environnementaux»²⁹. Toujours selon la législation, les entreprises BIC ont la particularité de protéger et de faire converger des intérêts distincts, tels que ceux de la société, des partenaires et des actionnaires, ainsi que les intérêts sociaux et collectifs que l'entreprise a définis dans ses statuts. Cette coexistence d'idées et d'intérêts confère aux entreprises BIC une finalité qui dépasse la recherche du profit. Ces entreprises bénéficient également à la société et à l'environnement. C'est pourquoi elles sont également connues sous le nom d'entreprises «à triple impact».

²⁷ Les partenaires sociaux colombiens de l'OIT n'ont pas participé de manière active à la création et à la rédaction de la loi 1901 de 2018. Il est recommandé que leur point de vue soit pris en considération en cas de modification de la loi, tel que suggéré aux points suivants.

²⁸ Colombie, Congrès de la République de Colombie, projet de loi 135 de 2016.

²⁹ Idem.

Le but de la création d'un cadre réglementaire et commercial autour de la notion d'entreprise BIC consistait à mettre en place un système favorable au renforcement des entreprises qui utilisent la force du marché pour résoudre des problèmes sociaux et environnementaux. Il convient de noter que la loi tente de véhiculer l'idée, de plus en plus plébiscitée en matière de gestion des entreprises, d'une «économie participative» (Sabogal, 2011), axée sur la protection des minorités, des travailleurs, des chômeurs structurels, des jeunes en quête d'opportunités, des femmes qui souhaitent assumer des rôles importants (dans des conditions d'égalité) au sein de la société, les sans-abri et les anciens détenus (loi 1901 de 2018, article 2).

La loi vise à orienter l'activité et l'impact des entreprises BIC dans les cinq domaines qui leur permettent d'agir durablement pour la société et l'environnement sans perdre de vue leur but principal, à savoir le bénéfice commercial. La brochure (L'ABC des entreprises BIC) résume ces cinq dimensions comme suit (Colombie, non daté):

Premièrement, sur le plan du modèle d'entreprise, les femmes et les minorités bénéficient de l'échange local de biens et services que favorise ce type de partenariat. En outre, les entreprises privilégient la conclusion de contrats avec des fournisseurs de biens et de services qui adhèrent à des normes de commerce équitable et écoresponsable. Elles mettent en œuvre des pratiques commerciales équitables et promeuvent des programmes visant à convertir leurs fournisseurs en propriétaires collectifs de la société pour les aider à sortir de la pauvreté.

Deuxièmement, sur le plan de la gouvernance entrepreneuriale, les entreprises encouragent la diversité au sein de leurs conseils d'administration, dans leurs équipes de direction et parmi leurs cadres et leurs fournisseurs, pour inclure des personnes de différentes cultures, minorités ethniques, religions, orientations sexuelles et genres. Elles publient leur mission et communiquent leurs résultats financiers à leurs travailleurs.

Troisièmement, dans le domaine des pratiques de travail, les entreprises BIC offrent un salaire raisonnable et proportionnel à leurs travailleurs. Elles subventionnent la formation de leurs employés, leur permettant de participer au capital de l'entreprise en devenant actionnaires. Elles étendent les programmes d'assurance-maladie et de bien-être pour leurs employés en définissant des stratégies sur la nutrition, la santé mentale et la santé physique qui favorisent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, proposent des modalités d'emploi qui offrent de la souplesse aux travailleurs dans leurs horaires de travail tels que le télétravail ou le travail à domicile.

Quatrièmement, sur le plan des pratiques environnementales, les entreprises BIC s'acquittent de leur obligation consistant à réaliser des audits environnementaux sur l'utilisation efficace des ressources, de l'eau et des déchets, dont elles publient les résultats. Elles forment leurs employés pour leur permettre de remplir la mission sociale et environnementale de l'entreprise. Elles surveillent également les émissions de gaz à effet de serre générées par leur activité, mettent en œuvre des programmes de recyclage et de réutilisation des déchets, renforcent progressivement le recours à des sources d'énergie renouvelables, et encouragent leurs fournisseurs à effectuer des évaluations et des audits environnementaux pour favoriser l'utilisation des énergies renouvelables.

Cinquièmement, sur le plan des pratiques envers la communauté, les entreprises BIC créent des possibilités d'emploi pour les chômeurs structurels, encouragent le bénévolat et forment des partenariats avec des fondations qui soutiennent l'action sociale au profit de la communauté.

Les entreprises qui bénéficient du statut de BIC prônent une économie durable fondée sur le bien-être collectif. Elles ont pour mission de générer de bons résultats et un impact social, environnemental et financier qui complète celui des pouvoirs publics et des organisations à but non lucratif, tout en plaçant leurs économies d'échelle et leur viabilité financière au service de la société.

Le décret 2046 de 2019 énumère les incitations et facilités offertes aux entreprises BIC. Elles comprennent un ensemble de services préférentiels en matière de propriété industrielle proposé par la surintendance (autorité de contrôle) de l'industrie et du commerce, un accès préférentiel aux lignes de crédit mises en place par l'État pour promouvoir l'entrepreneuriat et un régime fiscal avantageux applicable aux bénéficiaires distribués aux employés des entreprises BIC sous forme d'actions (article 2.2.1.15.2).

La loi et le décret confèrent de multiples avantages aux entrepreneurs désireux de créer des entreprises meilleures, parmi lesquels: *a)* la possibilité de rehausser leur image de marque sur le marché, *b)* l'établissement d'une relation de loyauté avec les clients et les fournisseurs, *c)* leur attrait pour les investisseurs privés ainsi que l'accès à des incitations économiques et fiscales de l'État, *d)* la résolution d'éventuels conflits liés à l'activité de l'entreprise avec les communautés et l'environnement et *e)* leur force d'attraction auprès de ressources humaines talentueuses (Colombie, non daté).

Conformément aux dispositions de la loi 1901 de 2018, l'entité chargée de suivre et d'inspecter les entreprises BIC est la surintendance (autorité de contrôle) des entreprises. Cet organisme public a pleine autorité pour ordonner la révocation du statut BIC d'une entreprise et, partant, sa radiation du registre du commerce s'il est constaté que l'entreprise concernée ou ses administrateurs ont manqué à leurs obligations légales en fournissant des rapports incomplets ou fallacieux, ou en ne respectant pas la méthodologie prescrite dans la norme ou la dimension pertinente (décret 2046 de 2019, article 2.2.1.15.11)³⁰.

4.7.3 Des MPME parmi les entreprises BIC

Malgré l'adoption relativement récente de la législation portant création des entreprises BIC et les difficultés rencontrées par la Colombie durant la pandémie, le statut BIC suscite un attrait croissant auprès des entreprises. Les données montrent qu'avant août 2021 la majorité des entreprises BIC étaient des microentreprises (tableau 4.2)³¹.

À la date du 27 août 2021, 617 entreprises avaient accédé au statut de BIC. Seules 573 ont conservé ce statut, dont 77 pour cent de microentreprises.

Pour les entrepreneurs de différents secteurs industriels et commerciaux qui possèdent des micro, petites, moyennes et grandes entreprises, l'accession au statut de BIC confère de multiples avantages parmi lesquels «des services de propriété industrielle fournis à des tarifs préférentiels, des avantages fiscaux liés au partage des bénéfices avec les employés, des conditions d'accès préférentielles aux lignes de crédit et un accès privilégié aux appels d'offres, entre autres»³².

► **Tableau 4.2** Nombre d'entreprises BIC immatriculées en Colombie avant août 2021

Taille	Nombre d'entreprises
Grandes	18
Moyennes	30
Petites	74
Micro	371
Total	493

30 En outre, la Surintendance colombienne des entreprises a dissipé tout doute possible concernant les dimensions ou activités BIC prévues par la loi 1901 de 2018, et émis les ordonnances correspondantes pour permettre aux entreprises BIC d'adopter les mesures correctives nécessaires en cas de non-conformité sans gravité ou non récurrente et non passible d'amendes (décret 2046 de 2019, art. 2.2.1.15.11).

31 Données fournies sur demande par CONFECAMARAS.

32 Colombie, ministère du Commerce, de l'Industrie et du Tourisme, «¿Cuáles son los beneficios de ser una Sociedad BIC?», 18 mars 2021.

4.7.4 Enseignements tirés et perspectives de renforcement de la mise en œuvre de la loi sur les entreprises BIC

Il a été suggéré que de nouvelles réformes de la loi portant création des entreprises BIC inciteraient un nombre plus élevé d'établissements à solliciter un tel statut. La première mesure consisterait à renforcer la mise en œuvre de la législation en proposant des aides financières³³. À l'heure actuelle, seules les entreprises «offrant à leurs travailleurs une participation aux résultats sous forme d'actions» bénéficient d'avantages fiscaux. Ce dispositif ne s'applique qu'aux sociétés anonymes, aux sociétés en commandite simple et aux sociétés par actions simplifiées (*sociedades por acciones simplificadas*), autrement dit aux sociétés dont le capital est constitué d'actions³⁴. L'accès à des mesures d'allègement fiscal pourrait donc être élargi à des entreprises collectives, d'autres formes de sociétés en commandite simple et des entreprises individuelles. Il est probable qu'une offre accrue d'exonérations et incitations fiscales aux entrepreneurs accélérerait la transition vers des formes d'entreprises telles que les BIC. Cet équilibre entre les intérêts, compte tenu notamment de l'impact de la pandémie sur les MPME, peut donc être considéré comme un levier d'intégration des objectifs économiques et de durabilité.

Deuxièmement, la législation actuelle limite l'octroi du statut de BIC aux entreprises commerciales³⁵. Elle ne tient pas compte du fait que des entrepreneurs individuels (par exemple des vendeurs) peuvent également pratiquer des activités lucratives.

Troisièmement, la législation prescrit 15 objectifs d'intérêt collectif aux entreprises BIC³⁶. Ces objectifs sont regroupés en cinq catégories ou «dimensions»: *a)* modèle d'entreprise, *b)* gouvernance d'entreprise, *c)* pratiques de travail, *d)* pratiques environnementales et *e)* pratiques envers la communauté³⁷. Pour accéder au statut BIC, il suffit à une entreprise de choisir l'un de ces 15 objectifs. Dans la pratique, cette disposition n'incite pas les entreprises à poursuivre les autres objectifs. Elle peut également conduire les entreprises à s'orienter de manière disproportionnée vers certaines des cinq dimensions.

En guise d'exemple, la législation actuelle permet à une entreprise BIC d'adopter de bonnes pratiques de travail et communautaires, mais de s'abstenir de toute démarche environnementale. Un fabricant de meubles en bois pourrait embaucher des travailleurs victimes de discriminations et offrir une rémunération équitable à son personnel sans adopter de politiques de reforestation pour compenser les effets de son activité économique. À l'inverse, une société pourrait adopter des pratiques environnementales vertueuses, mais afficher de mauvaises pratiques de travail en ne s'acquittant pas des obligations minimales qui lui incombent en matière de travail et de sécurité sociale à l'égard de ses travailleurs.

Quatrièmement, bien que la législation fixe aux entreprises BIC l'objectif «d'offrir aux travailleurs la possibilité de participer au capital par l'acquisition d'actions», ni la loi ni le décret 2046 ne contiennent de dispositions contraignantes sur la cogestion des entreprises; dans l'un comme dans l'autre, les entreprises sont simplement invitées à le faire. Dans ce contexte, il est utile de rappeler la législation française portant création de *sociétés à mission*³⁸, qui prévoit la participation d'un ou de plusieurs représentants des travailleurs au comité chargé de vérifier que l'entreprise qui possède la qualité de *société à mission* s'acquitte bien du ou des objectifs qu'elle s'est fixés.

33 En matière fiscale, l'article 2 de la loi 1901 de 2018 dispose que «les entreprises BIC restent soumises aux obligations prévues au titre du régime ordinaire d'imposition du revenu et des recettes complémentaires, du régime commun applicable aux ventes et aux autres charges fiscales imposées aux niveaux national, départemental et municipal». Autrement dit, les entreprises BIC devraient en principe payer des impôts comme toute société commerciale, aux niveaux national et local.

34 Il convient de noter que, en Colombie, les sociétés, les sociétés en commandite simple et les sociétés par actions simplifiées peuvent être des micro, petites, moyennes et grandes entreprises.

35 Colombie, loi 1901 de 2018, art. 1.

36 Colombie, loi 1901 de 2018, art. 3.

37 Colombie, décret 2046 de 2019, art. 1.

38 France, Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, 2019, art. 61.

Bien que les enseignements décrits ci-dessus proviennent du cadre législatif adopté par la Colombie, ils méritent d'être pris en considération dans la définition d'une base juridique pour la mise en place de modèles d'activité durables dans d'autres contextes. En définitive, la création d'entreprises BIC traduit un changement de paradigme entrepreneurial qui confère aux entreprises modernes un rôle plus central dans le développement durable.

4.8 Conclusion

Le présent chapitre a mis en relief plusieurs exemples de législations nationales et fourni des éclairages essentiels sur les pratiques durables inscrites dans les cadres juridiques et politiques de ces pays qui favorisent l'écologisation des entreprises. Ce tour d'horizon offre une base utile de discussion sur les défis et les opportunités qui se présentent ailleurs.

En Colombie, la législation récente qui vise à promouvoir la viabilité des entreprises confère à celles-ci un rôle de premier plan dans la transformation de l'économie en un modèle durable. Le cadre juridique sud-africain instaure la protection des droits environnementaux des travailleurs. Il en fait un principe de gestion de l'environnement au niveau national et offre ainsi aux entreprises la possibilité d'atteindre la durabilité en responsabilisant les travailleurs. La République de Corée et l'Afrique du Sud placent la notion de transition juste au cœur de leur engagement en faveur de la durabilité et de la conception de nouvelles interventions juridiques et politiques visant à lutter contre la dégradation de l'environnement et le changement climatique.

Le Kirghizistan et les Émirats arabes unis affichent un contexte juridique et politique marqué par de forts engagements en faveur de la réglementation environnementale et la mise en œuvre de processus visant à adapter ces engagements au monde du travail. Le paysage juridique et politique chinois forme une base solide pour l'utilisation rationnelle des ressources.

Bien qu'aucun des pays étudiés dans ce chapitre n'ait pris de mesure dans l'intégralité des huit domaines pratiques décrits au chapitre 3, tous ont pris des mesures, selon des modalités définies à l'aune des priorités nationales, pour améliorer l'environnement en relation avec le monde du travail. Certains pays se servent des entreprises pour mettre en œuvre leurs politiques climatiques et environnementales, tandis que d'autres ont adopté des politiques plus vastes pour jeter les bases de l'écologisation des entreprises dans le cadre d'une approche systématique visant à inciter l'ensemble de la société à consommer de manière responsable.

Références

- C** **Colombie, ministère du Commerce en collaboration avec CONFECAMARAS (Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio).** Non daté. *El ABC de las Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo (BIC)*.
- Craven-Matthews, Emma Laurel, Asta Nordlund et Zakariae Fouzbi.** 2021. «When Big Fish Eats Small Fish: The Acquisition of Ben & Jerry's by Unilever», LBMG Corporate Brand Management and Reputation, Masters Case Series.
- E** **Émirats arabes unis.** 2015. *The UAE Green Agenda Programs (2015-2030)*.
- . 2018. *UAE Green Business Toolkit*.
- K** **Kanimetov, K.** 2021. «Legal Framework Governing Greening Workplaces in Kyrgyzstan», OIT, décembre 2021. Document disponible auprès des auteurs.
- Kim, J. H.** 2021. «Analysis on Legal Instrument for Environmental Sustainability in South Korea», OIT, novembre 2021. Document disponible auprès des auteurs.
- M** **Ma, Q.** 2020. «Report on China's Legal Framework on Greening Workplaces», OIT, avril 2020. Document disponible auprès des auteurs.
- O** **OIT.** 2019. *Travailler sur une planète plus chaude – L'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent*.
- R** **République de Corée, Comité pour la neutralité carbone à l'horizon 2050.** 2020. «The South Korea 2050 Carbon Neutrality Scenario».
- S** **Sabogal, Luis Fernando.** 2011. «El interés social: apuntes teóricos en el marco socio-económico del derecho de Empresa», *Revista e-Mercatoria*, 10 (1).
- Sánchez Acero, Diego.** 2021. «Report on Legal Framework Governing BIC in Colombia», OIT, octobre 2021. Document disponible auprès des auteurs.

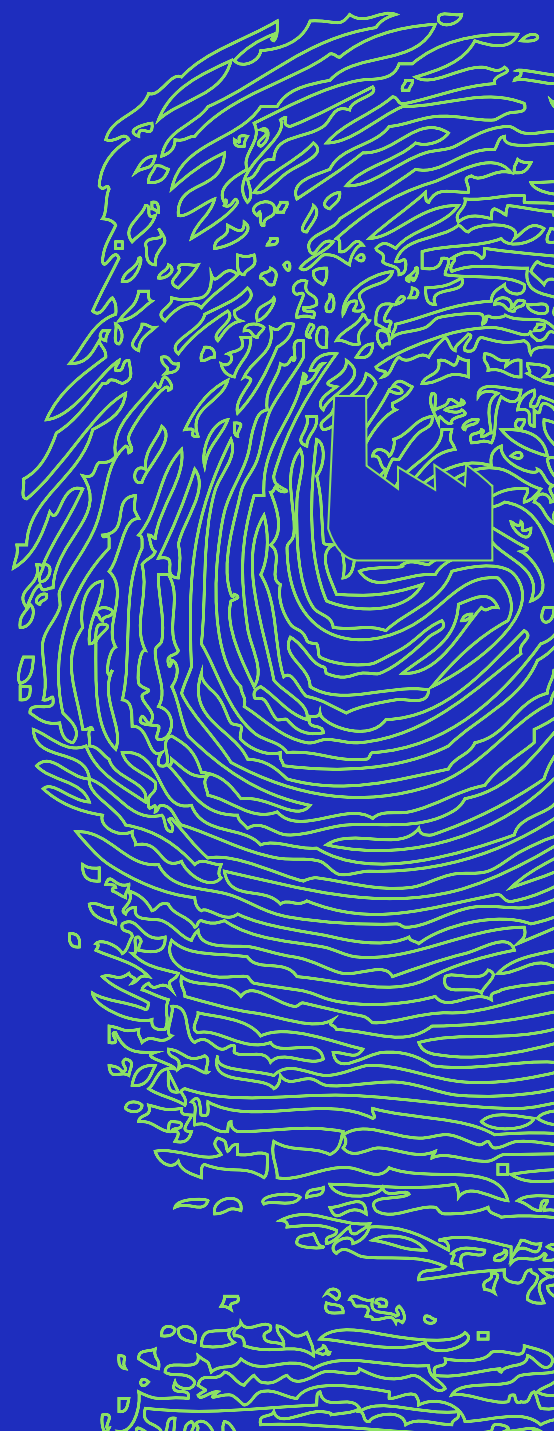
W






Une reprise verte pour les MPME


Opportunités
et défis




Principaux constats




La plupart des MPME interrogées ignoraient l'expression «transition juste» ou l'existence de politiques spécifiques en matière d'environnement ou d'atténuation du changement climatique, mais ont dit avoir conscience de l'impact négatif du changement climatique et reconnu qu'il pourrait avoir des répercussions sur leur activité.




L'adoption de mesures écologiques est principalement motivée par les craintes liées à l'impact du changement climatique sur les entreprises, la réduction des coûts, l'évolution de la demande des consommateurs et des fournisseurs, ainsi que les mesures incitatives mises en place par les pouvoirs publics. Parmi les principaux obstacles, les MPME ont cité le manque de moyens financiers, peut-être en raison de la productivité plus faible de ces entreprises, ainsi que le manque de ressources humaines et la méconnaissance des politiques et des technologies existantes.




La plupart des MPME n'ont pas connaissance des différentes politiques publiques et mesures incitatives en place. Elles trouvent souvent que les procédures nécessaires pour accéder aux programmes de soutien sont trop complexes et trop longues.




Les incitations financières et les mesures visant à créer un environnement entrepreneurial propice sont considérées comme les mesures les plus utiles pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire les déchets.



Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles (OEAP) pourraient jouer un rôle important dans la promotion de la durabilité environnementale. Or elles se heurtent à certains obstacles tels que le manque de ressources financières et humaines. Les organisations de travailleurs, quant à elles, ne jouent qu'un rôle modeste du fait d'une présence syndicale limitée et d'un dialogue social peu développé autour des questions d'environnement et de durabilité.



Toutefois, pour parer à la pandémie et, en particulier, protéger la sécurité et la santé de leur personnel ou réduire leurs coûts d'exploitation, un certain nombre de MPME ont pris des mesures qui ont des effets positifs sur l'environnement, telles que le recours au télétravail ou l'adoption de mesures d'efficacité énergétique. Les résultats de l'étude montrent que la reprise post-COVID-19 imposera aux MPME d'accroître leur résilience aux chocs, y compris les risques liés au changement climatique.



Les MPME ont indiqué que des financements verts leur seraient particulièrement nécessaires pour se relever de la pandémie. Dans le cadre de leur plan de relance, certains pays, notamment l'Afrique du Sud, ont mis en œuvre plusieurs mesures ayant des effets positifs sur l'environnement.

► 5.1 Introduction

Les quatre premiers chapitres de ce rapport ont présenté le cadre conceptuel, le paysage législatif de l'écologisation des entreprises, les caractéristiques des entreprises vertes et le cadre juridique de l'écologisation des lieux de travail dans six études de cas nationaux. Un environnement particulièrement propice à l'écologisation des entreprises comprend: *a)* un cadre juridique favorable et des politiques et réglementations adéquates, *b)* un dialogue social, *c)* un accès adéquat aux financements verts, *d)* l'adoption de nouvelles technologies et le développement des compétences, *e)* un changement de culture et de normes, et *f)* un environnement entrepreneurial favorable, notamment une productivité accrue, une réduction des coûts et un approvisionnement sûr en matières premières (chapitre 1).

Divers outils sont à la disposition des MPME qui souhaitent s'engager dans la transition écologique. Ils concernent l'efficacité énergétique, la gestion des déchets, les marchés publics verts, les modèles d'activité durables, les modes de transport durables, l'aménagement du temps de travail et le télétravail, ainsi que les droits environnementaux au travail (chapitres 2 et 3).

À l'aide des réponses obtenues dans le cadre d'une enquête qualitative menée par l'OIT entre septembre et octobre 2021 auprès d'un échantillon de MPME et d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles (OEAP) en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée, le présent chapitre propose une analyse d'exemples concrets d'entreprises qui évoluent vers des pratiques plus durables et d'entreprises qui ne s'engagent pas dans la transition écologique¹.



© iStock / NiseriN

¹ On trouvera les définitions de MPME adoptées par les quatre pays étudiés à la section 5.2.

Bien que l'empreinte environnementale d'une micro, petite ou moyenne entreprise soit plus faible que celle d'une grande entreprise, l'impact collectif des MPME sur l'environnement est important (voir chapitre 1). Conjointement, les MPME constituent une source majeure d'emplois. La plupart des gens travaillent dans des entreprises de moins de 50 travailleurs². Or la plupart des recherches sur la durabilité des entreprises se concentrent sur les grandes entreprises, en raison de leur empreinte environnementale individuelle et des importantes émissions de GES produites par un nombre croissant d'entre elles. Les données sur les MPME restent limitées dans les pays développés et sont inexistantes dans de nombreux pays en développement.

Une enquête qualitative a été menée auprès de MPME afin de tirer des enseignements des bonnes pratiques et de comprendre les obstacles qui entravent la marche des MPME vers la transition écologique. Les résultats des études de cas menées montrent le rôle que peuvent jouer le cadre réglementaire et le contexte économique dans l'adoption de pratiques vertes au sein des entreprises interrogées. Cette enquête vise également à mieux comprendre le rôle des OEAP dans le soutien fourni à leurs membres en faveur de la transition écologique. Bien que l'enquête fournisse des exemples intéressants d'opportunités et de défis rencontrés par les MPME et les OEAP dans leur cheminement vers la durabilité environnementale, elle ne prétend pas s'appuyer sur un échantillon représentatif de MPME dans les pays étudiés.

Dans le contexte de la crise climatique et des efforts mondiaux déployés pour mieux reconstruire et gagner en résilience après la pandémie de COVID-19, ce chapitre analyse les répercussions de la pandémie sur la transition écologique des entreprises et des OEAP, et se penche sur l'importance de l'appel mondial en vue d'une reprise verte (OIT, 2021a). Ce chapitre examine également la question de savoir si les MPME profitent du contexte actuel pour se restructurer, innover et adopter des modes d'activité plus durables, et examine les défis auxquels ces entreprises sont confrontées dans un environnement économique en mutation.

La section suivante présente les questions posées et la méthode de recherche adoptée dans le cadre de l'enquête qualitative. La section 5.3 fournit des informations sur le contexte économique et environnemental des quatre pays étudiés. La section 5.4 présente les résultats de l'évaluation qualitative organisée autour de cinq questions. À la lumière de ces résultats, la dernière section du chapitre recommande un certain nombre de mesures que les MPME devraient envisager de prendre pour favoriser l'adoption de pratiques vertes.

5.2 Questions et méthodologie de recherche

5.2.1 Choix des pays et des entreprises

L'enquête qualitative réalisée aux fins du présent rapport visait à évaluer la mise en œuvre de la transition écologique sur le lieu de travail au sein de MPME d'Afrique du Sud, de Colombie, du Kirghizistan et de la République de Corée. Ces quatre pays ont été choisis car ils représentent différentes régions du monde, et affichent des niveaux de développement économique distincts ainsi que des contextes sociaux et environnementaux divers. Bien que l'enquête ait été axée sur les MPME, deux grandes entreprises ont également été interrogées afin de mieux appréhender l'influence que les multinationales peuvent exercer sur les petits fournisseurs nationaux. Une grande entreprise de 260 salariés a également été interrogée en République de Corée. Bien que ce chiffre dépasse le seuil des 250 employés, cette entreprise appartient à la catégorie des «moyennes entreprises» selon la définition nationale qui repose sur le chiffre d'affaires (tableau 5.1).

² En moyenne, les entreprises qui comptent moins de 49 travailleurs représentent 40 pour cent de l'emploi dans les pays à revenu élevé et à revenu intermédiaire de la tranche supérieure tandis que, dans les pays à revenu faible et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, les travailleurs indépendants et les entreprises de moins de 10 travailleurs représentent 80 pour cent de l'emploi (OIT, 2019a).

► **Tableau 5.1 Aperçu des entreprises ayant participé à l'enquête qualitative**

	Colombie	Kirghizistan	Afrique du Sud	République de Corée
Micro	0	1	1	2
Petites	4	7	1	5
Moyennes	6	2	7	2
Grandes	0	0	2	1
Nombre total d'entreprises	10	10	11	10
Nombre total d'OEAP	4	3	5	3
Secteurs couverts	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Commerce de gros ▶ Industrie manufacturière ▶ Transformation des aliments ▶ Construction ▶ Hôtellerie, restauration et tourisme 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Industrie manufacturière ▶ Transformation des aliments ▶ Équipements d'énergie renouvelable et voitures électriques ▶ Hôtellerie, restauration et tourisme 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Commerce de détail ▶ Transformation des aliments ▶ Construction 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Commerce de détail ▶ Industrie manufacturière ▶ Transformation des aliments ▶ Construction ▶ Hôtellerie

Note: Dans ce tableau, les entreprises sont classées en fonction de leur taille et d'après la définition la plus courante, selon laquelle les micro, petites, moyennes et grandes entreprises comptent respectivement moins de 10, moins de 50, moins de 250 et plus de 250 employés.

Source: Enquête qualitative du BIT.

Dix entreprises ont été sélectionnées dans chacun des quatre pays pour l'enquête qualitative, sauf en Afrique du Sud, où 11 entreprises ont participé. Les entreprises ont été choisies en consultation avec les OEAP afin de couvrir les secteurs les plus vulnérables au changement climatique ainsi que les plus pertinents pour le développement des MPME dans chacun des quatre pays. Ainsi, les 41 entreprises opèrent dans des secteurs jugés cruciaux pour la transition écologique dans les pays concernés et dans lesquels la pénétration du marché par les MPME est élevée (tableau 5.1). L'idée consistait à inclure des MPME déjà engagées, dans une certaine mesure, dans la transition écologique mais qui n'ont pas encore atteint leur plein potentiel, ainsi que des entreprises qui ne se sont pas encore engagées dans cette transition. L'échantillon comprend des entreprises présentant divers degrés de formalité ou d'informalité.

Cette enquête qualitative vise à fournir des études de cas illustrant l'expérience des MPME dans leur parcours vers la durabilité environnementale. Les résultats reposant sur un nombre limité d'entretiens approfondis, l'échantillon n'est pas censé être totalement représentatif du secteur, de la région ou du pays étudié. En Colombie, trois entreprises BIC supplémentaires ont été interrogées afin de mieux appréhender le rôle des modèles d'activité durables (décrits au chapitre 4) dans la transition écologique. Les secteurs retenus aux fins de l'enquête et les raisons de ces choix sont examinés à la sous-section 5.2.3.

Outre les MPME, trois ou quatre OEAP ont été interrogées dans chaque pays par le biais d'un questionnaire adapté comportant des questions similaires à celles posées aux entreprises (tableau 5.1). Au Kirghizistan, des entretiens ont également eu lieu auprès de spécialistes de départements spécialisés de plusieurs ministères, et d'experts d'organisations internationales et professionnelles, sur la mise en œuvre de la politique de transition vers une économie verte.

5.2.2 Définitions nationales des MPME

Le classement des MPME dans les enquêtes nationales repose sur des définitions nationales. Dans la plupart des cas, la taille des entreprises est définie en fonction du nombre d'employés et du total du bilan ou du chiffre d'affaires annuel (voir tableau 5.2). Ces définitions sont cruciales, car elles déterminent le soutien auquel les entreprises ont droit pour rendre leur activité plus écologique.

► **Tableau 5.2 Définition des MPME en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée**

Pays	Définition nationale
Afrique du Sud ^a	Les MPME sont définies en fonction de seuils de revenus et d'employés qui varient selon les secteurs. Le nombre d'employés détermine trois catégories d'entreprises: micro (jusqu'à 10 employés), petite (11 à 50 employés) ou moyenne (51 à 250 employés). Les seuils de chiffre d'affaires annuel utilisés pour déterminer la taille des entreprises varient selon les secteurs. Par exemple, dans le commerce de gros, une entreprise est considérée comme moyenne si son chiffre d'affaires est inférieur à 220 millions de rands sud-africains; comme petite s'il est inférieur à 80 millions et comme micro s'il est inférieur à 20 millions. Dans l'agriculture, les seuils correspondants sont de 35 millions, 17 millions et 7 millions de rands.
Colombie ^b	Les MPME sont classées en fonction du nombre d'employés et du total du bilan des entreprises: <ul style="list-style-type: none"> ► Les microentreprises sont des entreprises qui ne possèdent pas plus de 10 employés et dont le total du bilan équivaut à moins de 501 fois le salaire mensuel minimum légal en vigueur (<i>salario mínimo mensual legal vigente</i> – SMMLV). ► Les petites entreprises comptent de 11 à 50 employés, et le total de leur bilan est compris entre 501 et 5 000 SMMLV. ► Les moyennes entreprises comptent de 51 à 200 employés, et le total de leur bilan est compris entre 5 001 et 15 000 SMMLV. ► À noter que si le nombre d'employés et le total du bilan ne coïncident pas c'est le total du bilan qui l'emporte.
Kirghizistan ^c	Les MPME sont définies en fonction du nombre d'employés et du chiffre d'affaires annuel, qui diffèrent pour deux groupes de secteurs économiques (groupe 1 et groupe 2). Le secteur des MPME comprend les entrepreneurs individuels et les petites exploitations agricoles. <ul style="list-style-type: none"> ► Les microentreprises comptent de 1 à 15 employés et réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 150 000 soms kirghizes (groupe 1), ou comptent 1 à 7 employés et réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 230 000 soms (groupe 2). ► Les petites entreprises comptent de 16 à 50 employés (groupe 1) ou de 8 à 15 employés (groupe 2) et réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 soms. ► Les moyennes entreprises comptent de 51 à 200 salariés (groupe 1) ou 16 à 50 salariés (groupe 2) et réalisent un chiffre d'affaires compris entre 500 000 et 2 millions de soms.
République de Corée ^d	Les MPME sont classées en fonction de seuils fixés sur une moyenne du chiffre d'affaires sur trois ans. Ces seuils varient selon les secteurs. Par exemple, dans le secteur de la fabrication de produits alimentaires, une entreprise est considérée comme petite si son chiffre d'affaires est inférieur ou égal à 12 milliards de wons, et comme moyenne si son chiffre d'affaires se situe sous la barre des 100 milliards. Les seuils équivalents dans le secteur textile sont respectivement de 12 milliards et 150 milliards de wons.

^a La définition actualisée et le barème révisé pour les différentes annexes peuvent être consultés à l'adresse https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201903/423041gon399.pdf. ^b Gouvernement de la République de Colombie, loi 590 de 2000, art. 2. ^c Gouvernement du Kirghizistan, décret n° 590, 29 août 2002. ^d Gouvernement de la République de Corée, décret présidentiel n° 19189, 27 décembre 2005.

5.2.3 Secteurs prioritaires pour la transition écologique en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée

De nombreux travaux visant à élaborer des politiques environnementales, économiques et sociales ont montré qu'il était essentiel d'encourager le changement à l'échelon sectoriel auprès de toutes les parties prenantes concernées, y compris les partenaires sociaux (Saget, Vogt-Schilb et Luu, 2020). Une approche sectorielle et participative permettra à toutes les parties prenantes d'anticiper l'impact des stratégies de lutte contre le changement climatique sur l'activité économique et l'emploi et de garantir une transition juste aussi bien dans les sous-secteurs dans lesquels les effectifs devront être réduits que dans ceux offrant des perspectives de création d'emplois.

Les secteurs prioritaires retenus aux fins des études qualitatives ont été choisis en fonction de: *a)* la prédominance des MPME dans ces secteurs, *b)* l'importance de leur rôle dans la transition écologique, au niveau mondial et dans les quatre pays étudiés, et *c)* d'autres aspects du marché du travail tels que l'intensité de la main-d'œuvre dans ces entreprises et le degré de formalité.

Les secteurs choisis présentent une forte intensité de main-d'œuvre et une densité élevée de microentreprises et de travailleurs indépendants, des unités économiques dont la productivité est souvent plus faible. Cette caractéristique a une incidence importante sur la capacité des MPME à participer à la transition écologique. Ces secteurs, qui sont examinés plus en détail ci-après, comprennent le commerce de détail, la transformation des aliments, la construction, et l'hôtellerie et le tourisme.

Secteur du commerce de détail

Un grand nombre de MPME opèrent dans le secteur du commerce de détail (OCDE et ERIA, 2018). Bien souvent, les détaillants sont des travailleurs indépendants et ne possèdent qu'un seul magasin. Les travailleurs indépendants et les microentreprises représentent donc environ 70 pour cent de l'emploi mondial dans le commerce de détail (OIT, 2020a). Ce secteur est un très gros employeur, qui occupe souvent la première place dans l'emploi de nombreux pays³. Le secteur du commerce de détail constitue depuis toujours un bon point d'entrée sur le marché du travail, notamment pour les personnes qui recherchent des horaires et des conditions de travail souples (OIT, 2015a). C'est aussi souvent un point d'entrée sur le marché du travail pour les travailleurs peu ou moyennement qualifiés et les travailleurs migrants et leur famille.

Le secteur du commerce de détail peut avoir un impact considérable à différents niveaux des chaînes de valeur, y compris sur les décisions d'achat des consommateurs, ainsi que sur le respect de l'environnement par les fournisseurs. Les détaillants étant également responsables de l'élimination et du recyclage des emballages de marchandises, ils ont un rôle crucial à jouer en faveur de l'écologie.

Le secteur du commerce de détail prête relativement peu attention aux questions de durabilité par rapport à d'autres secteurs tels que l'énergie, la construction, l'industrie manufacturière et les transports. L'une des difficultés réside dans la multiplicité des entrepreneurs et la taille modeste de la plupart des entreprises. Le faible niveau de productivité et d'organisation du secteur peut aussi jouer un rôle important sur la capacité des MPME à participer à la transition écologique. Les informations sur la durabilité du secteur du détail dans les pays en développement et celle des MPME, aussi bien dans les pays en développement que dans les pays développés, continuent à faire cruellement défaut.

³ Par exemple, en 2013, le commerce de détail fournissait près de 19,3 millions d'emplois dans les 28 États membres de l'UE (UE28), et les femmes comptaient pour plus de 62 pour cent des travailleurs dans ce secteur. Aux États-Unis, le secteur du commerce de détail employait 13,5 pour cent des travailleurs non agricoles en 2014. En Australie, il constituait le deuxième employeur, regroupant 10,5 pour cent de la population active totale du pays. On trouvera un résumé des estimations disponibles dans OIT (2015a).

Transformation des aliments

Le secteur de l'alimentation et des boissons compte de nombreuses MPME opérant à différents niveaux de la chaîne de valeur, de la fourniture de produits issus de l'agriculture biologique à la distribution de produits alimentaires conditionnés de manière écologique. Le secteur continue de se développer pour répondre à la demande mondiale croissante d'aliments et de boissons transformés. En 2008, le secteur de la fabrication d'aliments et de boissons employait plus de 22 millions de travailleurs dans le monde (OIT, non daté). Ce chiffre serait plus élevé encore si l'on comptait tous les emplois occupés dans l'ensemble du système de production alimentaire. Au Kirghizistan, par exemple, au sein de l'industrie manufacturière, c'est le secteur de l'alimentation et des boissons qui génère le plus d'emplois (PAGE, 2019). Les femmes y occupent une part importante de l'emploi, et ce sont également elles qui prennent la plupart des décisions en matière d'achat des aliments pour leur famille.

Le secteur de la transformation des aliments est associé à divers problèmes environnementaux, notamment les émissions de carbone, la consommation d'eau et les emballages. La transformation des aliments représente jusqu'à 30 pour cent des émissions de GES liées à l'alimentation et 25 pour cent de la consommation d'eau mondiale (Sovacool *et al.*, 2021). Les emballages sont responsables d'une part non négligeable des émissions du secteur alimentaire, et les emballages plastiques sont peu recyclés et contribuent à la pollution qui nuit fortement à la faune et la flore des milieux aquatiques et terrestres.

Le potentiel d'écologisation du secteur de l'alimentation et des boissons reste important. Les MPME participant aux chaînes d'approvisionnement mondiales subissent des pressions de la part de leurs clients pour respecter les normes de durabilité environnementale. En revanche, sur les marchés nationaux, où ces pressions n'existent pas, les MPME manquent parfois des capacités techniques et financières nécessaires pour introduire des pratiques plus durables. Pourtant, elles pourraient faire beaucoup en réduisant les déchets, en recyclant l'eau et en adoptant des processus écologiques.

La diversification des fournisseurs en faisant appel à des prestataires locaux et aux populations autochtones est également une voie prometteuse et peut contribuer au développement local et à la sécurité alimentaire. En outre, la transformation des aliments biologiques ou respectueux de l'environnement offre de nouveaux débouchés commerciaux. La demande grandissante de produits biologiques a stimulé la croissance de ce secteur, qui comptait au moins 3,1 millions de producteurs bio dans le monde en 2019 (Willer *et al.*, 2021).

Construction

La construction est un secteur d'activité majeur, présent dans pratiquement toutes les économies, quel que soit leur niveau de développement. Le secteur de la construction procure de très nombreux emplois, directement et indirectement, par la prestation de services associés au bâtiment et la fourniture de matériaux et de composants (OIT, 2015b). Les travailleurs de la construction représentent entre 5 et 10 pour cent de l'emploi total dans les pays industrialisés, et leur proportion augmente dans de nombreux pays en développement. La construction est également un secteur qui compte une part importante de MPME et de travailleurs indépendants⁴. Les emplois dans ce secteur sont généralement peu qualifiés et constituent un point d'entrée sur le marché du travail pour de nombreux jeunes et travailleurs migrants. Par ailleurs, ces emplois se caractérisent le plus souvent par des environnements de travail peu sûrs et de mauvaises conditions de travail.

La construction est importante pour la transition écologique. Ensemble, les bâtiments et la construction sont responsables de 39 pour cent des émissions totales de carbone dans le monde (Alliance mondiale pour les bâtiments et la construction, AIE et PNUF, 2019) dont 28 pour cent proviennent des émissions d'exploitation (de l'énergie utilisée pour chauffer, refroidir et éclairer

⁴ Par exemple, en Colombie, les PME représentent 6 pour cent de l'emploi dans la construction. En Argentine, 9 pour cent des PME appartiennent à ce secteur.

les bâtiments). Les 11 pour cent restants proviennent des émissions de carbone incorporé, ou carbone «initial», associé aux matériaux et aux processus de construction tout au long du cycle de vie du bâtiment (World Green Building Council, 2019). En outre, l'écologisation de la construction peut aller de pair avec un environnement sûr et sain et des salaires plus élevés, et s'accompagner, par exemple, de programmes de formation et de formalisation bien conçus (OIT, 2015b).

La durabilité environnementale dans le secteur de la construction se heurte à plusieurs défis, notamment une pénurie de professionnels ayant des compétences en matière d'écologie (Royaume-Uni, DBIS, 2013) et une pénurie de fournisseurs écologiques (Shi *et al.*, 2013), ainsi qu'un manque d'engagement de la part de certains professionnels parmi ceux, très nombreux, qui interviennent aux différentes étapes de vie d'un projet (Balasubramanian et Shukla, 2017).

Hôtellerie, restauration et tourisme

Dans de nombreux pays en développement, le secteur touristique est un moteur important de la croissance économique, de la création d'emplois et du développement local. Il représente 10 pour cent de l'emploi mondial (WTTC, 2019) et génère environ 8 pour cent des émissions mondiales de GES (6 pour cent provenant de l'hébergement) (Lenzen *et al.*, 2018). Bien que le tourisme puisse contribuer à réduire la pauvreté et les inégalités (OMT et PNUD, 2017), la pandémie de COVID-19 a eu un impact dévastateur sur les entreprises touristiques; des millions d'emplois ont été perdus en raison des restrictions imposées sur les voyages. Les MPME du secteur, les travailleurs indépendants, les femmes et les jeunes ont été parmi les plus durement touchés par les fermetures d'hôtels et de complexes touristiques (OIT, 2020b).



Pour de nombreuses entreprises du secteur, l'écotourisme offre des opportunités de croissance. Les grandes entreprises qui dominent le secteur se sont engagées à respecter l'environnement⁵. Parmi les pratiques courantes permettant de rendre les MPME du secteur touristique plus écologiques, citons les mesures d'efficacité énergétique, le recours aux énergies renouvelables, la réduction de la consommation d'eau, le changement moins fréquent du linge et des serviettes, la gestion et la réduction des déchets et l'utilisation accrue de produits locaux (Abdou, Hassan et El Dief, 2020). Le tourisme local peut également minimiser les effets néfastes sur l'environnement du tourisme lointain.

En principe, au moins deux entreprises devaient être sélectionnées pour chacun des trois secteurs: *a)* l'hôtellerie, la restauration et le tourisme, *b)* la transformation des aliments et *c)* l'industrie manufacturière. Cependant, la répartition sectorielle des entreprises finalement retenues diffère selon les pays, car le choix des entreprises a été effectué en consultation avec les OEAP et visait à cibler l'attention sur les secteurs les plus pertinents pour chacun des quatre pays.

5.2.4 Questions de recherche

Les enquêtes visaient en premier lieu des entreprises capables d'agir de manière stratégique et d'anticiper les effets de la transition écologique sur leur stratégie. Il convenait donc de sélectionner des entreprises qui, dans une certaine mesure, étaient déjà engagées dans la transition écologique mais n'avaient pas encore atteint leur plein potentiel, ainsi que des entreprises qui ne s'étaient pas encore engagées dans cette transition.

Le but global de l'exercice consistait à mieux saisir les facteurs qui empêchent les entreprises de s'engager plus pleinement dans la transition écologique. Ce chapitre s'appuie sur des enquêtes qualitatives menées auprès d'entreprises et d'OEAP afin de déterminer leur compréhension des enjeux de la transition juste et du type d'environnement propice à l'écologisation des MPME. Les enquêtes ont notamment porté sur les questions suivantes:

1. Que signifie la transition écologique pour les entreprises interrogées – en particulier les MPME – dans les pays en développement?
2. Quels sont les facteurs qui favorisent ou entravent l'adoption, par ces MPME, de pratiques écologiques sur le lieu de travail?
3. Quels rôles jouent le cadre réglementaire, le climat commercial, les politiques économiques et les mesures incitatives pour les MPME interrogées?
4. Quels rôles jouent les organisations de travailleurs et d'employeurs dans la promotion de la durabilité environnementale?
5. Dans le contexte de la pandémie et de l'appel mondial en faveur d'une reprise verte, comment les MPME perçoivent-elles l'opportunité qui se présente à elles de se restructurer, d'innover et d'adopter des modes de fonctionnement plus durables?

Après quelques informations sur le contexte économique et écologique des quatre pays étudiés, nous examinons successivement les cinq questions ci-dessus à la section 5.4, et proposons des exemples concrets tirés des réponses fournies dans le cadre des enquêtes.

⁵ Par exemple, Marriott International ambitionne, d'ici à 2025, de réduire son intensité en eau (par chambre occupée) de 15 pour cent, son intensité en carbone (tonnes de dioxyde de carbone par mètre carré) de 30 pour cent et les déchets mis en décharge de 45 pour cent, par rapport à l'année de référence de 2016, et à utiliser au moins 30 pour cent d'électricité issue de sources renouvelables (Marriott International, 2021).

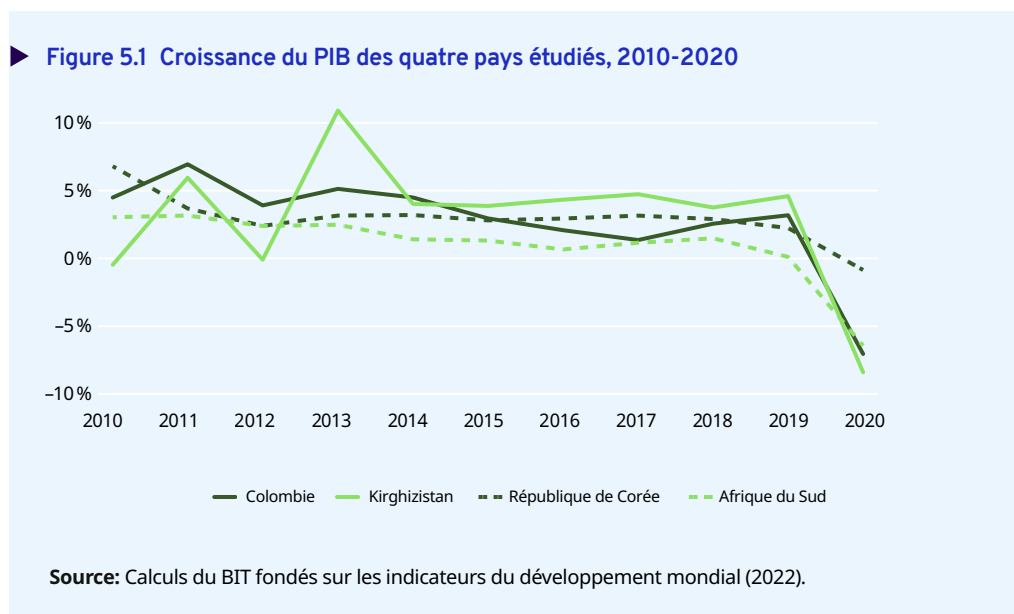
5.3 Contexte de la transition écologique en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée

5.3.1 Contexte économique et marchés du travail

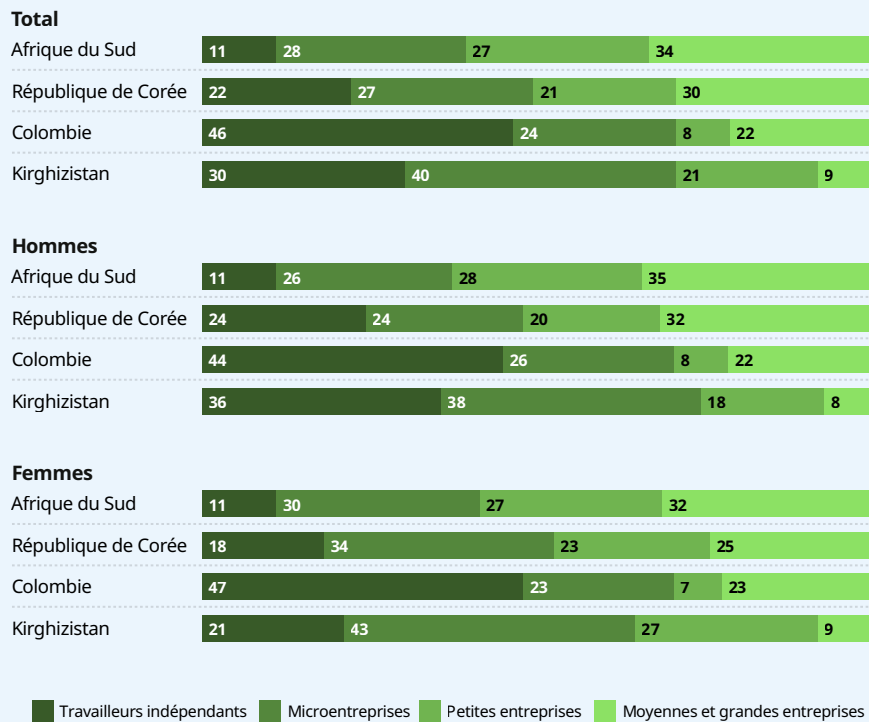
Les quatre pays retenus aux fins de l'enquête se caractérisent par des niveaux de développement économique différents. Alors que l'Afrique du Sud et la Colombie appartiennent au groupe des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, le Kirghizistan et la République de Corée se situent, respectivement, dans les groupes des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à revenu élevé. Le Kirghizistan et la République de Corée ont connu un taux de croissance annuel moyen du PIB de 3 pour cent au cours de la décennie 2010-2020, tandis que la croissance économique de l'Afrique du Sud est restée inférieure à 1 pour cent en moyenne sur la même période (figure 5.1). Tous les pays ont connu une croissance négative en 2019 et 2020, sous l'effet de la pandémie.

Une caractéristique commune à ces quatre pays est le rôle important des MPME dans la création d'emplois. La figure 5.2 montre la répartition des travailleurs entre les différentes catégories de taille d'entreprises dans chaque pays et ventilée par sexe. À partir d'enquêtes nationales sur la main-d'œuvre, les données sur l'emploi sont ventilées entre les travailleurs indépendants et trois catégories de taille d'entreprises: les microentreprises (2 à 9 employés), les petites entreprises (10 à 49 employés) et les moyennes et grandes entreprises (50 employés ou plus). La manière dont les différents pays rendent compte de la répartition de l'emploi varie considérablement de l'un à l'autre. C'est la raison pour laquelle, à des fins de comparaison, les moyennes et grandes entreprises ont dû être regroupées en une seule catégorie. En tout état de cause, la figure 5.2 montre bien que, dans les quatre pays, les entrepreneurs individuels et les micro et petites entreprises représentent la grande majorité des emplois.

Au Kirghizistan, les entrepreneurs individuels et les micro et petites entreprises représentent environ 91 pour cent de l'emploi total (figure 5.2). Selon la commission nationale de statistique de la République kirghize (National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic, non daté), en 2019, les MPME ont contribué pour 42,8 pour cent au PIB. Au cours de la dernière décennie, le nombre de MPME a augmenté en moyenne de 5,8 pour cent par an, principalement en



► **Figure 5.2 Part de l'emploi occupée par les travailleurs indépendants et les différentes catégories de taille d'entreprises, par pays, 2019 (en pourcentage)**



Source: Calculs du BIT fondés sur l'étude KLIPS (Korean Labor & Income Panel Study) 2019 pour la République de Corée, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019 pour la Colombie, l'Enquête sur la population active (EPA) 2019 pour le Kirghizistan et l'Enquête trimestrielle sur la population active (QLFS) 2019 pour l'Afrique du Sud.

Encadré 5.1 Pénuries d'électricité et autres difficultés rencontrées par les entreprises du Kirghizistan

La forte dépendance du Kirghizistan à l'hydroélectricité pose un défi aux entreprises, notamment en raison des pénuries d'électricité. Sur les 300 entreprises interrogées en 2016 sur les facteurs qui influaient sur le développement des entreprises et la création d'emplois, 88 pour cent avaient déclaré que les coupures de courant constituaient un problème important pour le secteur privé et perturbaient les activités des entreprises et 73,6 pour cent ont confirmé que ces coupures endommageaient le matériel électronique tel que les ordinateurs, ce qui entraînait des dépenses importantes. Les entreprises ont également indiqué que le chevauchement des compétences entre les organismes réglementaires (agences, inspections) constituait un obstacle au développement des entreprises au Kirghizistan. Les taux d'imposition, la bureaucratie fiscale et, dans certains cas, la corruption nuisaient également à l'activité des entreprises.

Source: Adapté de l'OIT (2016).

raison du nombre croissant d'entrepreneurs individuels. Les principaux obstacles qui freinent la croissance des MPME au Kirghizistan sont les suivants: a) le manque d'accès aux ressources financières, b) l'absence de programmes ciblés soutenant le développement des MPME et c) l'accès limité à des infrastructures de qualité, y compris les transports (Hasanova, 2019). Sur le plan institutionnel, les entreprises ont également indiqué que les lourdeurs administratives, notamment fiscales, constituaient un obstacle majeur à leur croissance (encadré 5.1).

En Colombie, les travailleurs indépendants et les micro et petites entreprises représentent 78 pour cent de l'emploi total. La figure 5.2 montre que l'emploi indépendant concentre près de la moitié de tous les emplois. La répartition entre les sexes semble assez égale.

En République de Corée, les entreprises de 50 employés ou moins comptent pour 70 pour cent de l'emploi total. Elles représentent 68 pour cent de l'emploi des hommes et 75 pour cent de celui des femmes (figure 5.2). Toujours en République

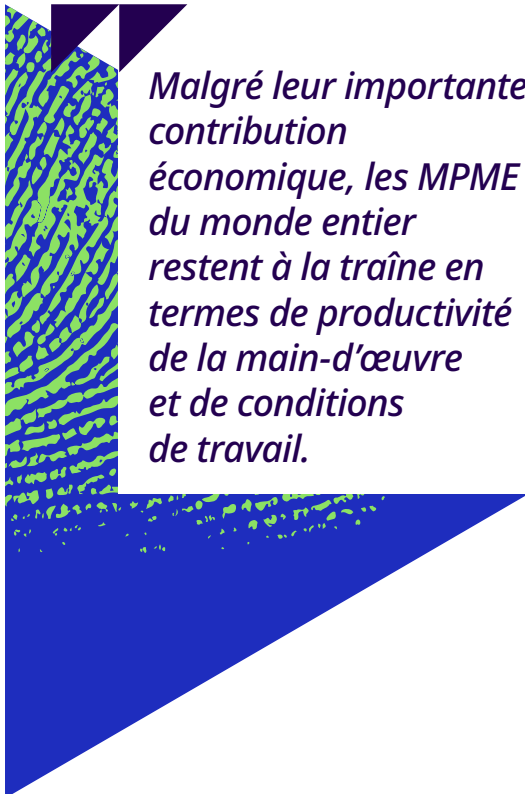
de Corée, selon le ministère des PME et des jeunes entreprises (2021), les PME dominent certains secteurs économiques tels que les services, la construction et l'industrie manufacturière.

En Afrique du Sud, comme en République de Corée, les travailleurs indépendants et les micro et petites entreprises représentent une part plus importante de l'emploi pour les femmes que pour les hommes, soit 68 pour cent de l'emploi total pour les premières contre 65 pour cent pour les seconds (figure 5.2). En Afrique du Sud, le développement des PME est considéré comme essentiel pour lutter contre le chômage élevé et persistant des jeunes et pour renforcer l'émancipation économique des Noirs. Le plan de développement national vise à créer 11 millions d'emplois grâce aux PME d'ici à 2030 (République de l'Afrique du Sud, Commission nationale de planification, 2011). Entre 2013 et 2019, on a constaté une augmentation de la part des petites entreprises dans le chiffre d'affaires total. En 2013, les petites entreprises généraient 16 pour cent du chiffre d'affaires total du secteur formel des entreprises; cette part est passée à 22 pour cent en 2019 (Statistics South Africa, 2019).

Malgré leur importante contribution économique, les MPME du monde entier restent à la traîne en termes de productivité de la main-d'œuvre et de conditions de travail (OIT, 2015c). Les données indiquent que, dans la plupart des pays, les écarts de productivité de la main-d'œuvre entre les micro, petites et moyennes entreprises, d'une part, et les grandes entreprises, d'autre part, sont assez prononcés et varient selon les régions et les secteurs.

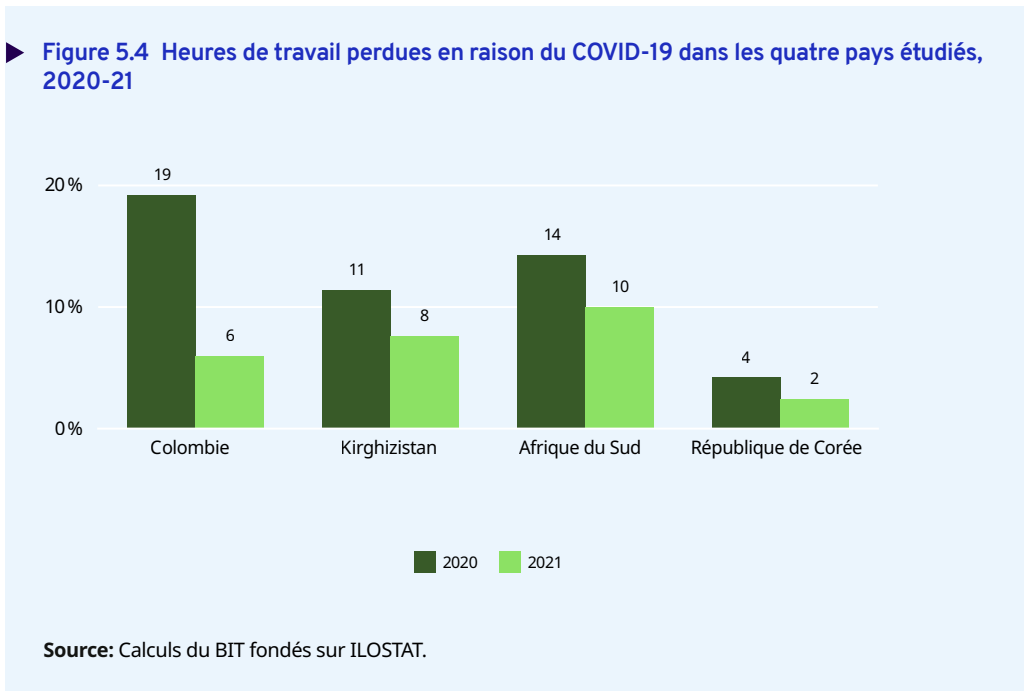
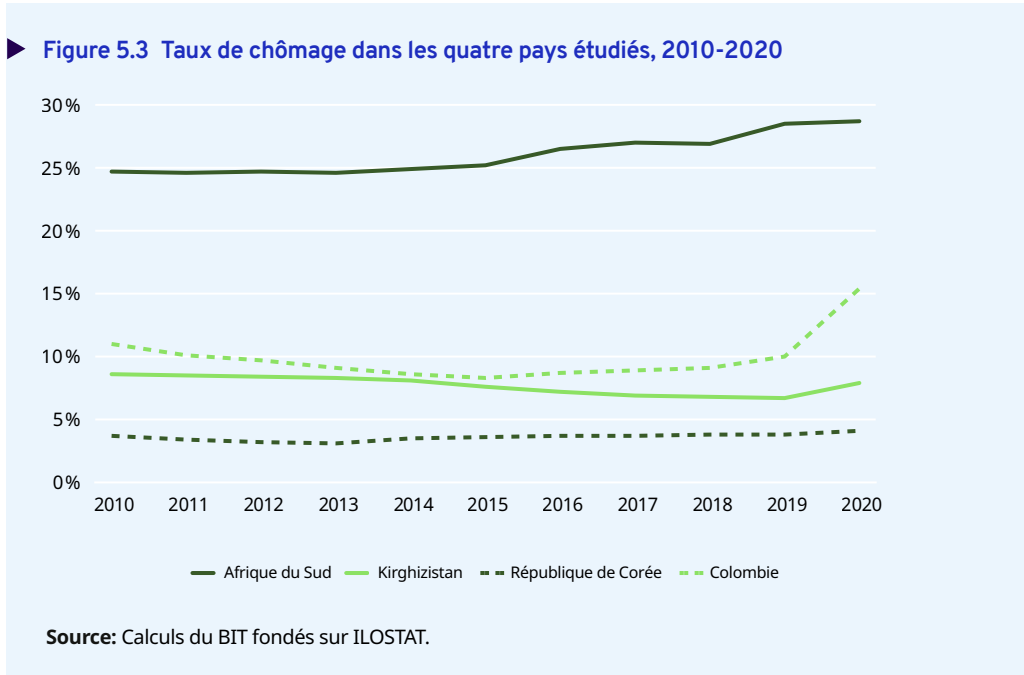
Une analyse récente d'un sous-ensemble de pays membres de l'OCDE montre que les niveaux de productivité de la main-d'œuvre des micro, petites et moyennes entreprises de l'industrie manufacturière s'élèvent respectivement à 37, 62 et 75 pour cent de ceux des grandes entreprises (OCDE *et al.*, 2020; OIT, 2015c). Par exemple, dans le secteur manufacturier de la République de Corée, la productivité moyenne des petites et moyennes entreprises équivaut à 27,1 et 40,8 pour cent, respectivement, de celle des grandes entreprises (OCDE, 2019a). Dans les pays en développement, la dispersion de la productivité sur l'ensemble des entreprises est encore accentuée par la présence d'un large segment d'entreprises informelles (OIT, 2015c). Il est donc indispensable d'aider les MPME à accroître leur productivité pour leur permettre de devenir rentables, d'investir dans le développement des compétences et les technologies propres, d'augmenter la rémunération de leurs salariés ou d'investir dans la R-D. Il importe à cet égard d'instaurer un environnement permettant aux entreprises durables de s'engager dans une transition juste (voir chapitre 1). Les données montrent également qu'une transition juste vers une économie écologiquement durable pourrait réduire les écarts de productivité en améliorant le développement des compétences, ainsi que la sécurité et la santé au travail, en créant davantage de possibilités d'emplois décents et en favorisant les investissements dans la R-D (OIT, 2018; GGGI, 2015).

En République de Corée, par exemple, on a constaté que les PME vertes étaient davantage portées à entreprendre des activités de R-D que le reste des PME. Sur la période 2005-2007, 22 pour cent des PME vertes ont investi dans la R-D, contre seulement 9,4 pour cent pour l'ensemble des PME (GGGI, 2015)⁶. Les PME vertes affichent également une intensité de main-d'œuvre plus élevée que le reste des PME: la création d'emplois par unité de production a été



Malgré leur importante contribution économique, les MPME du monde entier restent à la traîne en termes de productivité de la main-d'œuvre et de conditions de travail.

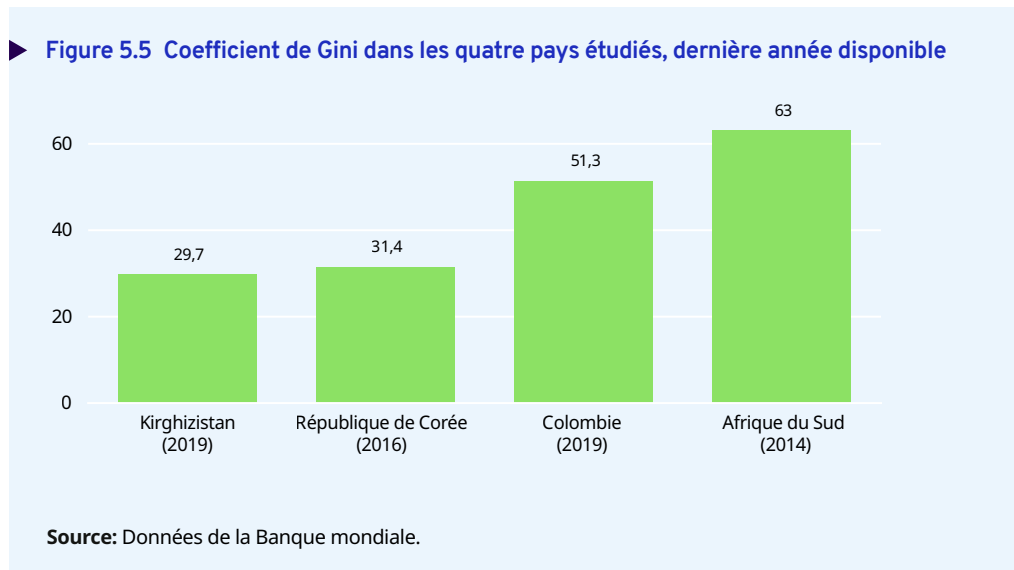
⁶ En République de Corée, les PME vertes désignent les petites et moyennes entreprises qui s'emploient à améliorer leur efficacité énergétique, à réduire leurs émissions de GES et à minimiser les impacts environnementaux dans le processus de fabrication de biens et de prestation de services, et/ou qui pratiquent une gestion écologique.



estimée entre 12,9 et 13,3 emplois par milliard de wons pour les PME vertes, contre 9,2 pour l'ensemble des PME.

La pandémie a entraîné une hausse du chômage dans les quatre pays (figure 5.3). L'Afrique du Sud arrive en tête avec un taux de chômage de 28,7 pour cent en 2020. En Colombie, le taux de chômage est passé de 10 pour cent en 2019 à 15,4 pour cent en 2020. Faisant écho à la hausse du chômage, les heures de travail perdues en raison du COVID-19 se sont élevées à 19 pour cent en Colombie et à 14 pour cent en Afrique du Sud (figure 5.4).

Un taux de chômage élevé persistant contribue à la pauvreté et aux inégalités dans le monde entier et, en particulier, en Afrique du Sud et en Colombie (figure 5.5). En Afrique du Sud,



l'exclusion héritée de l'apartheid continue d'exacerber les niveaux extrêmes d'inégalité (IFC, 2019)⁷. En Colombie, des niveaux élevés d'inégalité, de pauvreté et de corruption ont conduit à des manifestations et des protestations dans tout le pays. Les inégalités, la pauvreté et le chômage, ainsi que les niveaux d'éducation et de développement de compétences, appellent une transition écologique beaucoup plus inclusive des travailleurs, des communautés, du secteur informel et de la société dans son ensemble, afin d'éviter que ces inégalités ne se perpétuent.

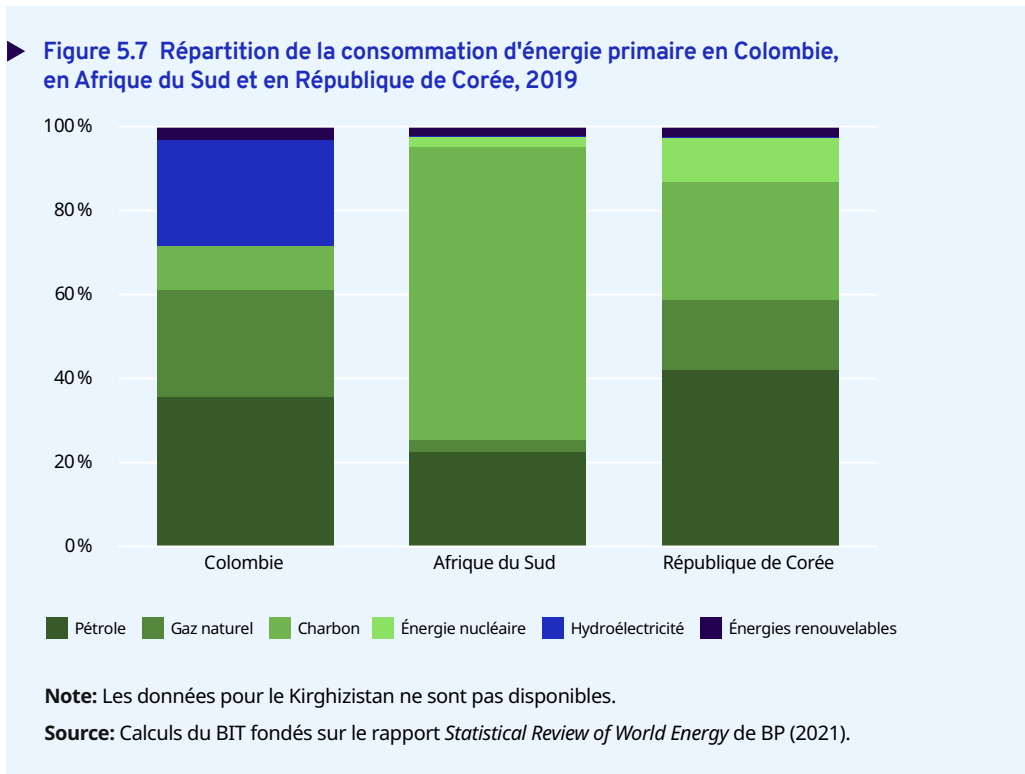
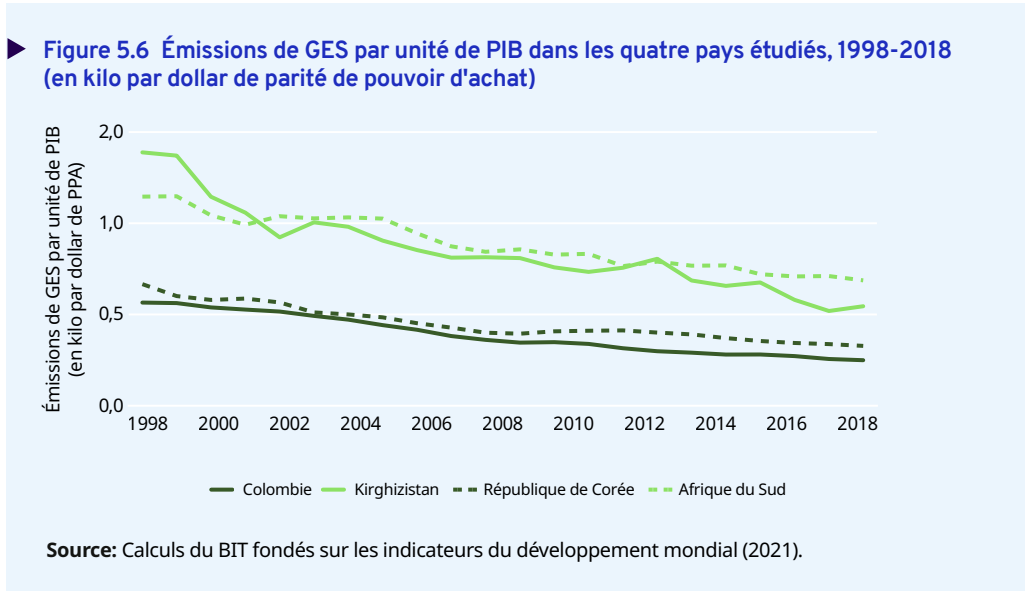
5.3.2 Contexte environnemental et impacts écologiques sur les MPME

Au cours des vingt dernières années, les quatre pays étudiés ont connu un découplage relatif entre leur économie et leurs émissions de gaz à effet de serre, la croissance du PIB étant supérieure à celle des émissions de GES. Bien que leurs émissions totales de GES aient continué d'augmenter, ils ont émis moins de GES par unité de richesse produite (intensité en émissions du PIB) en 2018 qu'en 1998 (figure 5.6). Cette tendance au découplage relatif démontre que ces pays peuvent réduire les émissions de GES tout en développant leur économie.

Une étude du bouquet énergétique permet de mieux comprendre les obstacles que rencontrent les entreprises qui souhaitent s'approvisionner en énergies durables (figure 5.7). Le pétrole, le gaz et l'hydroélectricité représentent une part importante de la consommation d'énergie en Colombie, tandis que l'énergie consommée en République de Corée provient essentiellement du pétrole, du charbon et du nucléaire.

En Afrique du Sud, l'un des pays au monde les plus dépendants du charbon, 70 pour cent de l'énergie consommée est issue de ce dernier. Au Kirghizistan, pays aux ressources hydriques abondantes, l'hydroélectricité représente plus de 90 pour cent de l'électricité totale générée (OCDE, 2019b). Cependant, les effets saisonniers, en particulier pendant les mois d'hiver et les années de plus faible pluviosité, entraînent une forte dépendance aux importations de pétrole et de gaz du Tadjikistan et du Kazakhstan, laquelle peut rendre les entreprises vulnérables aux chocs extérieurs tels que la flambée des prix de l'électricité ou les pénuries d'électricité (voir encadré 5.1).

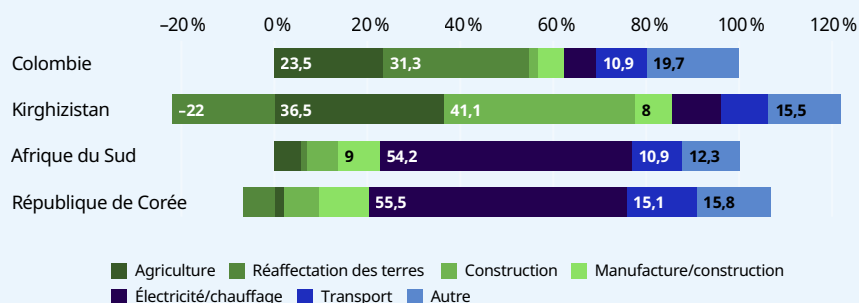
⁷ Bien que le pouvoir politique en Afrique du Sud soit détenu par la population majoritaire depuis l'avènement d'un État démocratique en 1994, le pouvoir économique reste largement concentré entre les mains de la population blanche minoritaire qui domine parmi les propriétaires et gestionnaires de grandes entreprises. Elle possède la plupart des ressources du pays et exerce donc une forte influence sur les modalités de propriété et de contrôle dans les chaînes d'approvisionnement et les chaînes de valeur de nombreux secteurs (Southall, 2019).



Le profil sectoriel des émissions de GES varie également de manière significative entre les quatre pays étudiés (figure 5.8). L'électricité et le chauffage représentent plus de la moitié des émissions de GES en République de Corée et en Afrique du Sud, tandis que l'agriculture et le changement d'affectation des terres sont responsables de près de 60 pour cent des émissions en Colombie. Au Kirghizistan, les secteurs de l'agriculture et du bâtiment produisent ensemble près de 80 pour cent des émissions totales de GES, tandis que le changement d'affectation des terres en absorbe 22 pour cent (OCDE, 2019b).

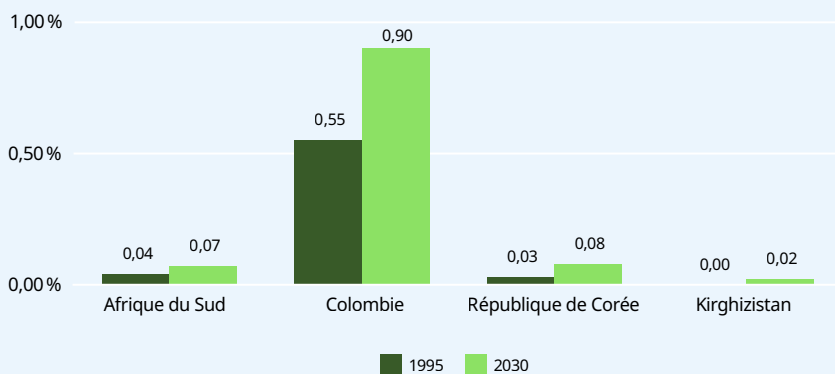
Ensemble, le changement climatique et la dégradation de l'environnement nuisent considérablement à l'économie et à la société. Les situations dans lesquelles il fait trop chaud pour travailler ou, du moins, pour travailler à une cadence normale – un phénomène connu sous le nom de

► **Figure 5.8 Émissions de GES par secteur dans les quatre pays étudiés, 2018**



Source: Calculs du BIT fondés sur CAIT Climate Data Explorer, <https://www.climatewatchdata.org/data-explorer/historical-emissions?page=1>.

► **Figure 5.9 Temps de travail perdu en raison du stress thermique dans les quatre pays étudiés, 1995 et projections pour 2030**



Source: OIT (2019b).

«stress thermique» – vont devenir de plus en plus courantes. Elles mettront en danger la sécurité des travailleurs, notamment ceux qui travaillent à l'extérieur et ceux qui effectuent des tâches physiques, et réduiront la capacité des entreprises à fonctionner pendant les heures les plus chaudes. L'Afrique du Sud est consciente du défi posé par le stress thermique, en particulier pour les travailleurs en milieu rural et en plein air (dont de nombreuses femmes), qui sont les plus exposés à des températures extrêmes pouvant entraîner des conséquences néfastes telles que l'insolation (République de l'Afrique du Sud, 2021). Le stress thermique réduit la productivité de la main-d'œuvre dans les quatre pays, en particulier en Colombie. Cette perte de productivité devrait s'accroître avec le temps, et atteindre, d'ici à 2030, 1 pour cent en Colombie par rapport à une situation sans stress thermique (figure 5.9).

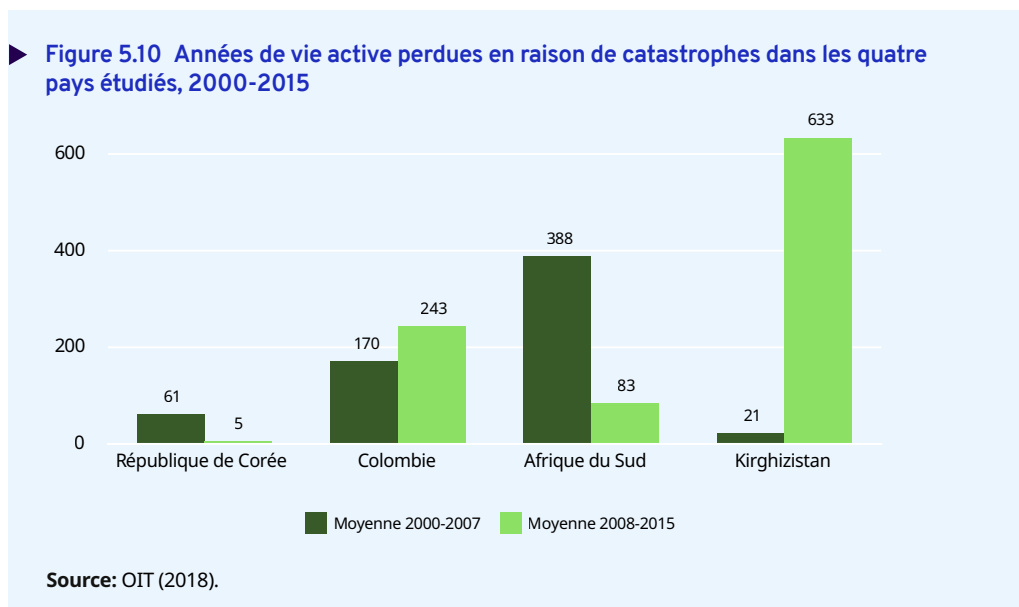
La fréquence et l'intensité des phénomènes météorologiques extrêmes et des catastrophes naturelles ont

La fréquence et l'intensité des phénomènes météorologiques extrêmes et des catastrophes naturelles ont augmenté en raison du changement climatique et d'autres formes de dégradation de l'environnement.



© iStock / by-studio

augmenté en raison du changement climatique et d'autres formes de dégradation de l'environnement (GIEC, 2014). Les phénomènes extrêmes nuisent gravement aux activités des entreprises en endommageant les biens et les infrastructures de transport, en perturbant les chaînes d'approvisionnement et en réduisant la demande des consommateurs. L'impact des catastrophes naturelles sur les sociétés se mesure souvent en estimant le préjudice subi en termes d'années de vie active perdues (figure 5.10).



Entre 2008 et 2015, le Kirghizistan a enregistré une hausse sensible du nombre d'années de vie active perdues en raison de catastrophes naturelles par rapport à la période 2000-2007⁸. Les sécheresses prolongées sur la période 2008-2015 ont également affecté les petites et moyennes exploitations agricoles du pays.

5.4 Résultats

Cette section présente les résultats des enquêtes qualitatives menées en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée. Elle s'articule autour des cinq questions abordées dans le cadre de la recherche, à savoir: *a)* la signification de la transition verte pour les entreprises interrogées, *b)* les facteurs qui favorisent ou entravent l'adoption de pratiques écologiques par les MPME, *c)* le rôle du cadre réglementaire, du climat commercial, des politiques économiques et des mesures incitatives, *d)* le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs dans la promotion de la durabilité environnementale et *e)* l'impact de la pandémie, y compris l'appel mondial en faveur d'une reprise verte.

5.4.1 Que signifie la transition écologique pour les MPME interrogées?

Parmi les entreprises interrogées dans les quatre pays couverts par l'étude, presque aucune ne connaissait l'expression «transition juste» et toutes tendaient à privilégier une vision «environnementale» de la transition écologique et à prêter peu d'attention à la participation et aux intérêts des employés ou à l'aspect social de la transition. Il existe toutefois des exceptions au Kirghizistan et en Colombie: au Kirghizistan, certaines entreprises ont entendu parler de la transition juste dans le cadre d'activités du secteur de la mode au cours desquelles des informations ont été fournies sur l'écologisation; en Colombie, les trois entreprises BIC interrogées comprennent parfaitement ce en quoi consiste une transition juste.

La plupart des entreprises interrogées n'avaient pas connaissance de politiques précises consacrées à l'atténuation des effets du changement climatique ou à l'environnement ni d'éventuelles incidences sur leurs activités. En Afrique du Sud, l'introduction de la taxe sur le carbone semblait être la politique la plus connue parmi les entreprises interrogées dans le secteur de la construction et était perçue comme une menace pour leur viabilité économique. Au Kirghizistan, les MPME et les représentants des associations professionnelles paraissaient mal informés sur la politique actuelle menée par le gouvernement en faveur de la transition écologique. Seules deux des dix MPME interrogées ont mentionné l'impact des politiques climatiques sur les micro, petites et moyennes entreprises. Dans ce contexte, une meilleure consultation des partenaires sociaux pourrait permettre de mieux informer les travailleurs et les employeurs. Les deux entreprises qui ont évoqué l'impact des politiques climatiques sont les suivantes: *a)* une petite entreprise de 15 employés qui fournit des véhicules électriques et qui a mentionné le financement vert sous forme de subventions et *b)* une petite entreprise de transformation de viande de 10 employés qui a mentionné une loi sur l'environnement stipulant que les boucheries ne devraient pas être établies à proximité d'un plan d'eau.

Néanmoins, les réponses obtenues dans les quatre pays étudiés semblent indiquer que les MPME des pays économiquement plus avancés sont mieux informées sur les politiques générales relatives au climat, au niveau tant national que mondial. En République de Corée, plusieurs MPME avaient connaissance des lois et politiques sur le changement climatique et/

⁸ L'estimation des années de vie active suit les estimations de Noy (2014) pour le nombre total d'années de vie perdues en raison de catastrophes naturelles, avec des ajustements en fonction de l'âge de la retraite et des ratios nationaux emploi-population. Les estimations tiennent compte des victimes, des personnes touchées et des dommages résultant de risques météorologiques (tempêtes, brouillard, températures extrêmes), hydrologiques (inondations, glissements de terrain, action des vagues), climatologiques (sécheresses, débordement des lacs glaciaires, feux de forêt) et biologiques (infestation par des insectes). Elles ne comprennent pas les victimes, les personnes touchées ou les dommages résultant de dangers géophysiques (tremblement de terre, activité volcanique), biologiques (épidémies virales, bactériennes, parasitaires, fongiques ou à prions, accidents impliquant des animaux), extraterrestres (impact, météo spatiale) ou certains risques technologiques (accidents de transport).

La plupart des MPME interrogées ignoraient l'expression «transition juste» ou l'existence de politiques spécifiques en matière d'environnement, mais ont dit avoir conscience de l'impact négatif du changement climatique.

ou l'environnement susceptibles d'affecter leur activité. Une microentreprise de 3 employés opérant dans le secteur de la vente au détail de gaz de pétrole liquéfié (GPL) était au courant de l'objectif de zéro émission nette fixé par les autorités provinciales et du plan de déploiement d'équipements utilisant des énergies nouvelles et renouvelables ainsi que de véhicules à moteur électrique. L'entreprise savait que la transition énergétique entraînerait une forte baisse des ventes de GPL et que l'ensemble du secteur devait se préparer en adoptant des stratégies durables conformément aux politiques environnementales.

Deux autres PME de l'industrie manufacturière ont déclaré avoir connaissance de politiques environnementales spécifiques. L'une d'entre elles, une petite entreprise, savait que le gouvernement accordait des subventions pour favoriser le recours aux énergies renouvelables et envisageait d'installer des panneaux solaires. L'autre, une entreprise de taille moyenne, prévoyait une augmentation des prix des combustibles fossiles et une application plus stricte du système d'échange de quotas d'émission. Ces deux entreprises manufacturières vendent leurs produits sur les marchés internationaux.

La plupart des MPME interrogées ignoraient l'expression «transition juste» ou l'existence de politiques environnementales spécifiques, mais ont dit avoir conscience de l'impact négatif du changement climatique et reconnu qu'il pourrait avoir des répercussions sur leur activité. En Afrique du Sud, la plupart des entreprises interrogées avaient déjà été confrontées à des sécheresses, des inondations et des hausses de températures. À titre d'exemple, le propriétaire d'une microentreprise productrice de viande et de laine, qui emploie 8 travailleurs, a déclaré que sa récolte avait été presque entièrement détruite par une tornade en 2019 et par des inondations en 2020. En République de Corée, sept des dix MPME interrogées et les trois OEAP ont indiqué que le changement climatique avait affecté leur activité, ou l'affecterait au cours des cinq prochaines années; selon elles, l'augmentation des vagues de chaleur présente un risque majeur. Au Kirghizistan, les MPME se sont dites préoccupées par les sécheresses, les inondations, la hausse ou les fluctuations des températures, la pollution atmosphérique et la détérioration des pâturages. En Colombie, la

plupart des MPME interrogées étaient conscientes des effets du changement climatique; les sécheresses et les inondations ont été les phénomènes le plus souvent cités, suivis par la hausse des températures, la pollution atmosphérique et la perte de biodiversité.

Encadré 5.2 Une MPME du Kirghizistan prend des mesures face au changement climatique

Au Kirghizistan, le directeur d'une entreprise de transformation du miel de 30 employés a pris conscience des effets du changement climatique:

Autrefois, la récolte du miel commençait fin avril ou en mai. Aujourd'hui, en raison du changement climatique, la saison commence plus tard à cause du froid. Le volume de miel récolté est donc moins important [...]. Tant les pluies excessives que la sécheresse nuisent à l'herbe. Une fois, il y a eu des pluies abondantes, de fortes précipitations, et les abeilles ne sont pas sorties pendant cette période.

L'entreprise est consciente que la transition écologique fait naître des débouchés commerciaux. La demande mondiale de produits bio, notamment, stimule les ventes de ses produits. L'entreprise doit augmenter son offre en conséquence et envisage de déménager pour augmenter sa production. Le propriétaire sait aussi que l'écologisation de l'entreprise lui permettra de promouvoir son image de producteur écologique et biologique.

Pour gérer les effets du changement climatique et atténuer les risques environnementaux, ces entreprises s'efforcent d'économiser l'eau, d'investir dans des équipements à haut rendement énergétique, dans l'énergie solaire et dans des stratégies de réduction des déchets. Il s'agit de pratiques courantes que de nombreuses entreprises interrogées ont déjà adoptées ou prévoient d'adopter dans un avenir proche.

En Afrique du Sud, par exemple, trois fabricants de briques d'argile du secteur de la construction ont déclaré qu'ils avaient été particulièrement touchés par les sécheresses du fait de leur consommation d'eau importante. Cette situation les a incités à prendre des mesures pour conserver l'eau et utiliser de l'eau recyclée. D'autres MPME perçoivent la transition écologique comme une source d'opportunités commerciales (voir encadré 5.2).

Encadré 5.3 En Colombie, une moyenne entreprise du secteur alimentaire passe au vert

Une moyenne entreprise du secteur alimentaire en Colombie a intégré plusieurs pratiques écologiques dans ses activités. Depuis quinze ans, l'entreprise produit, distribue et commercialise à l'échelle industrielle et nationale des produits laitiers, des produits surgelés et des plats préparés. Située dans le Valle del Cauca, elle compte actuellement 74 employés, dont 24 pour cent de femmes. Sa stratégie commerciale repose sur la mécanisation des processus. L'entreprise offre une gamme étendue de produits et dispose des capacités lui permettant de s'adapter aux besoins des clients afin de fournir des aliments de haute qualité répondant à des normes de sécurité élevées.

L'entreprise compte s'implanter sur le marché des produits alimentaires de grande consommation d'ici à 2025, devenir présente dans tous les circuits de distribution et être reconnue au niveau national dans les catégories des produits laitiers, des produits surgelés et des plats préparés, et exporter des produits surgelés et de longue conservation. Elle vise également à garantir aux consommateurs – en faisant appel à des travailleurs qualifiés et à l'innovation – une offre d'aliments équilibrés et rapidement accessibles, une distribution, une qualité et une sécurité améliorées, ainsi qu'une conduite socialement et écologiquement responsable.

L'entreprise a obtenu diverses certifications, notamment ISO 9001 version 2015, ISO 14001 version 2015, OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) 18001 version 2007, analyse des risques et maîtrise des points critiques (Hazard Analysis and Critical Control Points – HACCP) et bonnes pratiques de fabrication (BPF). Elle est enregistrée auprès de la Food and Drug Administration des États-Unis et inscrite sur le Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies (UNGM). Elle fait également partie des fournisseurs agréés du Programme alimentaire mondial en Colombie. Elle est l'une des rares entreprises colombiennes du secteur alimentaire à avoir obtenu du gouvernement du Mexique l'autorisation d'exporter ses produits laitiers vers ce pays.

Dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale, l'entreprise s'est engagée à créer de la valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes, et à prendre des mesures pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Par ailleurs, la politique de responsabilité sociale de l'entreprise encourage la gestion efficace des ressources naturelles et la sensibilisation à la protection de l'environnement à tous les échelons de l'entreprise, ainsi qu'auprès des clients et des sous-traitants.

Globalement, cette entreprise a su s'adapter à la transition écologique du secteur alimentaire en adoptant des technologies de pointe et en obtenant des certifications internationales. Cette évolution a ouvert de nouveaux débouchés commerciaux pour l'entreprise et, selon le propriétaire, amélioré les conditions de travail des employés.

Dans certains cas, on constate que les plus petites entreprises adoptent peu de mesures favorables à l'environnement même lorsque leur propriétaire ou dirigeant est parfaitement conscient de la nécessité d'agir face aux problèmes écologiques. Par exemple, le propriétaire d'une coopérative agricole de taille moyenne employant 134 personnes, située dans la province du Cap-Oriental et fournissant des services (aliments pour animaux, matériel agricole, produits chimiques pour les cultures, accès aux marchés) aux micro et petits agriculteurs, a déclaré que les agriculteurs commençaient à ressentir le stress du changement climatique du fait des sécheresses, des inondations et de la hausse des températures et que les membres de la coopérative étaient de plus en plus nombreux à adopter des méthodes d'agriculture biologique et à demander de l'aide en vue de récupérer l'eau et de lutter contre les sécheresses. La coopérative a compris la nécessité de former les petits agriculteurs à une gestion plus efficace des déchets chimiques et de les aider à adopter des pratiques durables telles que le recyclage et l'utilisation d'emballages durables. Cependant, des contraintes financières entravent la mise en œuvre de ces mesures.

Outre l'impact négatif du changement climatique sur leurs activités, certaines entreprises constatent l'intérêt croissant du public pour la crise climatique et s'attendent à ce que les questions environnementales influent sur leur marché en modifiant la demande des consommateurs. D'autres entreprises pensent que les modifications introduites dans les procédures d'achat public et les activités des fournisseurs vont transformer leurs activités.

Pour de nombreuses entreprises, le changement climatique et la mise en œuvre de mesures favorables à l'environnement sont sources d'opportunités commerciales. Au Kirghizistan, par exemple, la loi portant modification de certains textes législatifs sur la qualité de l'air et l'amélioration de l'administration fiscale, adoptée en août 2020, prévoit des incitations fiscales à l'achat

des véhicules électriques⁹. Ces incitations ont contribué à l'émergence et à l'expansion de MPME dans ce secteur, parmi lesquelles une petite entreprise de distribution de voitures électriques créée en 2020 pour desservir le marché intérieur. L'encadré 5.3 présente l'exemple d'une autre entreprise, située en Colombie, qui tire parti de la transition écologique.

En Colombie, les trois entreprises BIC interrogées comprennent parfaitement que la transition écologique passe par la transformation des modèles de production moyennant la mise en œuvre de systèmes de production durables. Les mesures peuvent porter sur l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables, la régénération des sols, les programmes de reforestation, le traitement des eaux, une gestion adéquate des déchets solides, la formation des employés à la durabilité et à la protection de l'environnement, ainsi que le calcul de l'empreinte carbone. Cette transition mène à des modèles d'activité à «triple impact», à savoir des modèles qui ne se bornent pas seulement à assurer la rentabilité de l'entreprise, mais favorisent également le développement social et la durabilité environnementale. En mettant en avant la durabilité, ces entreprises servent d'exemple à d'autres entreprises et organisations. Au-delà de la maximisation du profit, elles estiment que la durabilité environnementale est un objectif essentiel et elles s'engagent avec détermination à atténuer les effets du changement climatique. Ce sont des entreprises qui manifestent leur engagement de manière continue et transparente par le biais de rapports sur la durabilité.

5.4.2 Quels sont les facteurs qui favorisent ou entravent l'adoption de pratiques écologiques par les MPME?

De nombreuses raisons susceptibles de pousser les entreprises à s'engager dans la transition écologique ont été recensées, parmi lesquelles l'évolution de la demande des consommateurs ou des fournisseurs, la demande des employés, les incitations publiques, les modifications législatives et réglementaires, l'amélioration de l'image de l'entreprise, la rationalisation des ressources, la réduction des coûts d'exploitation et les préoccupations relatives à l'environnement ou aux employés et au travail décent.

Les principales raisons citées par les MPME interrogées dans le cadre de l'enquête pour écologiser leur entreprise sont les suivantes: *a)* la crainte que le changement climatique ait un impact sur leurs activités, *b)* la réduction des coûts, *c)* l'évolution de la demande des consommateurs et des fournisseurs et *d)* les incitations des pouvoirs publics. À quelques exceptions près au Kirghizistan et en République de Corée, les modifications législatives et réglementaires ne semblent pas constituer un facteur d'évolution majeur, peut-être en raison de leur méconnaissance ou du fait que certains textes excluent les MPME de leur champ d'application (chapitre 2). Les données recueillies indiquent également que l'avis des employés ne compte pas parmi les principales raisons qui motivent les MPME à participer à la transition écologique.

Les principaux obstacles recensés dans le cadre de l'enquête sont le manque de ressources financières, probablement lié à la faible productivité des MPME, le manque de ressources humaines et la méconnaissance des politiques ou des technologies.

En premier lieu, les résultats de l'enquête montrent que de nombreuses MPME ont pris des mesures vertes pour s'adapter aux effets négatifs du changement climatique et de la dégradation de l'environnement. Pour les petites entreprises, l'adoption de mesures de protection de l'environnement répond à un impératif de survie et de résilience. Les impacts

De nombreuses MPME ont pris des mesures vertes pour s'adapter aux effets négatifs du changement climatique.

⁹ En particulier, les véhicules dont la propulsion est assurée exclusivement par un moteur électrique sont exonérés de la taxe sur les biens du groupe 4. En outre, la livraison de véhicules dont la propulsion est assurée exclusivement par un moteur électrique, et fabriqués au Kirghizistan, et l'importation de véhicules dont la propulsion est assurée exclusivement par un moteur électrique et d'équipement de recharge sont exonérées de TVA. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/112068?cl=ru-ru>.

environnementaux directs qu'elles ont subis les ont convaincues que des investissements verts à court et à moyen terme étaient nécessaires à leur survie.

En deuxième lieu, de nombreuses entreprises ont déclaré que leur décision d'adopter des initiatives écologiques était principalement liée à des avantages économiques et, en particulier, à la réduction des coûts d'exploitation. En Colombie, huit des dix entreprises interrogées ont cité la réduction des coûts opérationnels parmi les raisons qui les ont incitées à s'écologiser. À titre d'exemple, une entreprise familiale implantée à Barranquilla et à Bogotá depuis plus de cinquante ans qui produit des aliments pour de nombreux acheteurs, allant d'établissements de restauration rapide à des restaurants et hôtels haut de gamme, a déclaré qu'elle avait adopté des stratégies environnementales pour réduire ses coûts d'exploitation, et pour des raisons fiscales et de conformité à la réglementation. En République de Corée, trois MPME manufacturières ont été interrogées, dont une est syndiquée. La MPME syndiquée est spécialisée dans la teinture de fibres en vrac et les produits transformés et a déclaré que sa décision d'écologiser sa production avait été motivée par des considérations économiques.

Le troisième grand moteur de l'écologisation des entreprises est l'évolution des exigences des consommateurs et des fournisseurs. Les consommateurs qui revêtent la plus grande importance pour les petites entreprises sont les grandes entreprises qui s'inquiètent, elles aussi, de leur réputation auprès de parties prenantes clés telles que leurs consommateurs, leurs investisseurs, leurs actionnaires et les pouvoirs publics. Les entreprises exportatrices doivent adopter les pratiques écologiques plus strictes exigées par les marchés importateurs, notamment si elles exportent vers des marchés tels que l'Union européenne (dans le cas de l'Afrique du Sud). Les exemples suivants illustrent ce constat:

- ▶ En République de Corée, l'une des entreprises de construction qui a participé à l'enquête construit des bâtiments écologiques et a reçu un certificat de construction écologique et un certificat d'efficacité énergétique des bâtiments. C'est la pression exercée par les parties prenantes et, plus précisément, la demande des consommateurs et des chaînes d'approvisionnement qui ont conduit l'entreprise à proposer des produits écologiques. La construction de bâtiments respectueux de l'environnement a donc été motivée par la préférence des commanditaires, et non celle de l'entreprise de construction.
- ▶ L'échantillon sud-africain, composé de deux grandes entreprises, permet de mieux comprendre comment la transition écologique s'opère au sein d'une chaîne de valeur. La première de ces entreprises produit des boissons et emploie 4 440 travailleurs. Outre sa volonté de réduire ses émissions de carbone, de minimiser ses coûts énergétiques et de réagir aux effets directs du changement climatique, l'entreprise subit la pression de divers acteurs, tels que les pouvoirs publics, les investisseurs et les consommateurs finals, qui demandent de plus en plus de produits durables intégrant les principes ESG.
- ▶ La seconde entreprise, cotée en Bourse, est l'un des principaux détaillants de produits alimentaires et de biens de consommation en Afrique du Sud, qui a étendu ses activités à de nombreux autres pays d'Afrique. L'entreprise a créé 90 000 emplois et soutient 400 000 emplois supplémentaires dans les 5 000 entreprises qui constituent sa chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de ses programmes de développement, elle propose des formations aux acteurs de sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise est soucieuse de sa réputation auprès des différentes parties prenantes, parmi lesquelles les pouvoirs publics, les employés, les consommateurs, les communautés locales, les actionnaires et les investisseurs. Elle a donc décidé d'instaurer une supervision dédiée au niveau du conseil d'administration, et d'élaborer des stratégies ainsi que des plans de mise en œuvre pour atténuer les effets du changement climatique et s'y adapter, y compris en exerçant une influence sur les opérations de ses prestataires MPME. Il convient de noter que, bien que les grandes entreprises puissent jouer un rôle essentiel en favorisant le développement commercial des MPME, les ressources dont elles disposent et les critères normalisés qu'elles appliquent peuvent créer des obstacles et une concurrence déloyale pour les MPME.

Enfin, il ressort clairement que les petites entreprises sont sensibles aux incitations financières. L'enquête qualitative révèle que les entreprises sont plus susceptibles d'adopter des pratiques

Encadré 5.4 SWITCH Africa Green et la transition écologique des entreprises en Afrique du Sud

Une OEAP et quatre entreprises sud-africaines qui opèrent dans le secteur de la fabrication de briques d'argile ont bénéficié de l'introduction de technologies plus efficaces grâce au programme SWITCH Africa Green. Dans le cadre de ce vaste programme, l'initiative Promoting Inclusive Sustainable Practices in the South African Clay Brick Sector (promouvoir des pratiques durables inclusives dans le secteur sud-africain des briques d'argile), lancée en 2018, vise à instaurer des pratiques durables dans ce secteur. Le projet est exécuté conjointement par la Clay Brick Association of Southern Africa, EcoMetrix Africa et Partners for Innovation. Il offre une assistance complète aux parties prenantes sur des aspects tels que l'efficacité énergétique, l'eau, les déchets et les matériaux.

Cette assistance est octroyée au moyen d'une plateforme numérique d'analyse des données de durabilité et d'un portail d'établissement et de transmission de rapports. Grâce à cette plateforme qui permet de consigner la consommation d'énergie, d'eau et de matériaux, ainsi que la réduction des émissions de GES, les entreprises ont pu enregistrer leurs progrès et prendre des mesures correctives lorsque les résultats accusaient un recul. La plateforme génère également des rapports de durabilité au niveau de l'entreprise et du secteur, qui peuvent être utilisés à des fins de perfectionnement, de marketing auprès des consommateurs et de partage des enseignements tirés. Grâce à cette initiative, les entreprises ont pu s'améliorer d'année en année et réduire les émissions absolues de GES du secteur.

Le secteur de la brique d'argile se félicite de ce soutien, car les coûts énergétiques peuvent représenter jusqu'à 40 pour cent des revenus des entreprises et, sans ce projet, la filière serait durement affectée par la taxe carbone. Malgré les progrès accomplis dans ce secteur et les investissements consacrés aux énergies renouvelables et à des équipements plus efficaces, la filière a besoin de compétences et de financements verts auxquels elle n'aurait pas accès sans le soutien fourni au titre du projet.

SWITCH Africa Green a été lancé en 2014 pour aider les pays d'Afrique à parvenir au développement durable par le biais d'une économie verte inclusive fondée sur des modes de consommation et de production durables. Le programme est engagé dans plus de 45 projets et continue à soutenir une économie inclusive dans sept pays: Afrique du Sud, Burkina Faso, Éthiopie, Ghana, Kenya, Maurice et Ouganda. Dans chaque pays, le programme comporte trois volets: *a)* soutien stratégique, *b)* développement d'entreprises écologiques et *c)* mécanisme de mise en réseau. En Afrique du Sud, le projet national est coordonné par un comité national de coordination technique dont les membres sont issus du ministère des Affaires environnementales et du ministère du Commerce et de l'Industrie. Sont également représentés au sein du comité le bureau national de l'Union européenne, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) ainsi que des bénéficiaires de subventions (République de l'Afrique du Sud, ministère de l'Environnement, 2017).

écologiques lorsqu'elles bénéficient de réductions d'impôts et d'aides publiques ou du soutien de programmes ciblés. L'encadré 5.4 donne un aperçu plus détaillé du projet SWITCH Africa Green, qui vise à aider les entreprises dans quatre domaines prioritaires (l'agriculture, la manufacture, la gestion intégrée des déchets et le tourisme)¹⁰ à contribuer à la transition de l'Afrique du Sud vers une économie plus verte. Cet exemple montre que les entreprises peuvent adopter avec succès des pratiques écologiques lorsqu'elles bénéficient d'un soutien technique approprié qui leur permet de mesurer et de maîtriser l'utilisation de leurs ressources. Cette conclusion coïncide également avec le cadre conceptuel examiné au chapitre 1.

Les dirigeants d'entreprise semblent jouer un rôle primordial dans la durabilité environnementale, alors que l'opinion des employés est rarement prise en compte. Les résultats de l'enquête montrent que la mise en œuvre de pratiques écologiques sur le lieu de travail dans les MPME dépend principalement des décisions prises par la direction.

Bien qu'une part importante de MPME aient adopté des pratiques écologiques dans le cadre de leurs activités commerciales, divers obstacles continuent d'empêcher les entreprises d'agir ou de renforcer leur stratégie écologique. Par conséquent, en l'absence de soutien, la transition écologique des MPME risque de progresser plus lentement. Les principaux obstacles recensés dans

¹⁰ <https://www.switchtogreen.eu/home/switchafricagreen/>.

l'enquête sont liés au manque de ressources financières et humaines ainsi qu'à une méconnaissance des politiques et/ou des technologies. Tous ces éléments constituent des entraves majeures pour les MPME.


Certaines entreprises seraient disposées à prendre des mesures en faveur de la transition écologique, mais en sont dissuadées par les coûts financiers. C'est le cas d'une microentreprise sud-africaine de 8 employés qui opère dans le secteur de la transformation des aliments. Le propriétaire a commencé à investir dans l'énergie solaire, mais il estime qu'il lui faudrait quintupler son revenu annuel pour réaliser les investissements nécessaires à la transition prévue, notamment en ce qui concerne l'énergie, l'eau et la modernisation du matériel. L'entreprise est membre de l'association des agriculteurs africains d'Afrique du Sud (African Farmers' Association of South Africa), créée par des petits exploitants noirs pour défendre leurs intérêts. L'association peut faire valoir ses préoccupations dans le cadre de l'élaboration de la politique agricole.

D'autres entreprises déclarent que la taille réduite de leurs effectifs et le manque de compétences vertes freinent leur participation à la transition écologique. Par exemple, à la question de savoir si ses activités pâtiraient d'une pénurie de compétences dans le cadre de la transition écologique, une petite entreprise coréenne appartenant au secteur du détail a répondu qu'elle n'était pas pleinement préparée, car ses employés sont peu sensibilisés à la question de la transition écologique, les formations permettant d'acquérir des compétences environnementales manquent; et les jeunes travailleurs sont trop peu nombreux à s'engager dans la transition écologique. L'entreprise compte déjà un employé affecté à la gestion des déchets, à la formation des nouveaux employés et aux énergies renouvelables, mais elle considère néanmoins que le manque de compétences constitue l'un des principaux obstacles à la transition écologique. Dans d'autres entreprises où aucun salarié ne se consacre aux questions environnementales, le manque de compétences peut poser un défi encore plus grand.

La faible sensibilisation des employés à la transition écologique et le manque de compétences vertes sont des problèmes que rencontrent également les entreprises situées dans d'autres régions. En Afrique du Sud, le dirigeant d'une moyenne entreprise de 120 employés qui fabrique des briques d'argile a mis des idées nouvelles au service de la transition juste dans l'entreprise. Il s'est aperçu de la nécessité d'accorder une place prioritaire à la sensibilisation et à l'éducation aux bienfaits écologiques, économiques et sociaux de l'adoption de pratiques plus respectueuses de l'environnement. Le dirigeant estime que l'entreprise devra consacrer entre 120 et 140 millions de rands (7,8 à 9,1 millions de dollars américains) sur cinq ans aux technologies visant à renforcer l'efficacité, investir dans les énergies renouvelables et réduire la pollution et les déchets. L'entreprise doit également combler ses lacunes en matière de compétences de base, comme celles des électriciens et des mécaniciens. Pour une transition verte et juste, il faut donc que les pouvoirs publics et les établissements de formation mettent davantage l'accent sur l'éducation et les compétences de base requises.

Un autre obstacle réside dans le fait que la plupart des petites entreprises ne possèdent pas de stratégie environnementale et que, lorsqu'elles en ont une, la responsabilité de son exécution incombe au propriétaire ou au dirigeant, déjà accaparé par de nombreuses autres tâches.

S'agissant des modèles d'activité durables, les réponses des trois entreprises colombiennes BIC révèlent que, bien que l'obtention du statut BIC nécessite peu de démarches administratives, l'absence de soutien public par la suite crée des difficultés. Ces entreprises considèrent qu'il est essentiel que le gouvernement multiplie les avantages associés au modèle d'activité durable en introduisant des mécanismes économiques, fiscaux et budgétaires qui favorisent les entreprises qui s'engagent (*compromiso*) envers la communauté, l'environnement et la durabilité.



Les principaux obstacles recensés dans le cadre de l'enquête sont liés au manque de ressources financières et humaines.

5.4.3 Quels rôles jouent le cadre réglementaire, le climat commercial, les politiques économiques et les mesures incitatives?

Les principaux constats dressés sur le rôle des politiques publiques et des mesures incitatives sont les suivants: la plupart des MPME interrogées n'avaient pas connaissance des politiques existantes et trouvaient souvent trop complexes et trop longues les démarches nécessaires pour bénéficier des programmes de soutien. C'est pourquoi, faute de ressources financières et humaines ou d'accès à des services de conseil, peu de MPME interrogées ont évoqué le cadre réglementaire de l'écologisation, en particulier l'accès aux mesures incitatives, bien que certaines aient déclaré avoir connaissance de certaines politiques générales telles que la taxe carbone en Afrique du Sud. La plupart des MPME interrogées considèrent que les incitations financières et autres mesures visant à créer un environnement favorable pour les entreprises sont les mesures les plus utiles pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire les déchets.

En effet, les données montrent que pour les petites entreprises le cadre réglementaire peut être décourageant et compliqué. Les grandes entreprises peuvent employer des spécialistes de la gestion de la durabilité dont la tâche consiste à comprendre les politiques émanant des différents ministères. Elles peuvent aussi faire appel à des services de sociétés de conseil pour les aider à interpréter la réglementation et à déterminer la meilleure façon de s'y conformer. Faute de ressources financières et humaines dédiées aux services de conseil internes ou externalisés, certaines des MPME interrogées considèrent le cadre réglementaire si complexe et astreignant (notamment en ce qui concerne l'accès aux incitations), qu'elles préfèrent financer de leur propre poche les investissements verts.

En Afrique du Sud, par exemple, de nombreux répondants ont cité la taxe sur le carbone comme un facteur clé de la réduction des émissions de dioxyde de carbone. Pourtant, les petites entreprises connaissent mal les grands objectifs politiques qui sous-tendent cette taxe et les diverses incitations proposées par le gouvernement. Hormis de vagues références à des mesures d'incitation à l'efficacité énergétique, les petites entreprises et leurs OEAP n'ont pas dit mot sur les politiques et réglementations plus larges introduites depuis 2013 par le ministère des Minéraux et de l'Énergie pour renforcer l'efficacité énergétique. L'incitation fiscale 12L, qui permet aux entreprises formelles, y compris les petites entreprises, de bénéficier d'un abattement pour améliorer leur efficacité énergétique, est administrée par le Trésor public. Il existe également des lois relatives aux permis d'utilisation de l'eau, à la pollution atmosphérique, à la déclaration des GES et aux protocoles sur la biodiversité.

Le temps et la capacité dont disposent les MPME pour participer à un dialogue social susceptible de les éclairer davantage sur les principes d'une transition juste sont également limités. Une exception a été constatée dans une entreprise sud-africaine de taille moyenne spécialisée dans la fabrication de briques dont le dirigeant a souligné l'importance d'un dialogue social constant et de la participation des travailleurs à la prise de décision pour bien aborder la transition. C'est d'autant plus important pour cette entreprise dont la moitié des 120 employés est syndiquée.

Malgré les diverses mesures incitatives qui s'offrent aux MPME pour rationaliser l'utilisation de l'énergie et des ressources, la plupart des OEAP et des entreprises manquent du temps, des ressources et des compétences nécessaires pour en tirer parti. En Afrique du Sud, une association de conseil a participé à l'enquête qualitative. L'activité de l'association consiste à aider les entreprises de différentes tailles à définir des projets et à introduire des demandes auprès des programmes d'incitation. Or, pour gérer la transition, il ne suffit pas de demander et d'obtenir des aides. Les entreprises doivent également disposer de compétences adéquates en matière de gestion de projet pour s'assurer que les bonnes solutions technologiques sont déployées pour répondre aux problèmes identifiés et pour garantir le respect des engagements.

La plupart des MPME interrogées ont déclaré que les incitations financières étaient la mesure la plus efficace pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire les déchets. En Afrique du Sud, la plupart des MPME interrogées pensent qu'un soutien financier des pouvoirs publics pour l'achat

► **Tableau 5.3 Hiérarchisation par les MPME des mesures gouvernementales visant à soutenir une transition juste, République de Corée**

Secteur d'activité	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3
Commerce de gros et de détail	Mesures visant à créer un environnement favorable aux entreprises	Soutien financier pour l'achat de nouvelles machines moins énergivores	Accès facilité au crédit et aux emprunts
Transformation des aliments	Mesures visant à créer un environnement favorable aux entreprises	Réduction d'impôts pour les investissements en faveur de l'efficacité énergétique et/ou de la gestion des déchets	Marchés publics, par exemple mesures donnant la priorité aux produits et services écologiques
Construction	Mesures visant à créer un environnement favorable aux entreprises	Réduction d'impôts pour les investissements en faveur de l'efficacité énergétique et/ou de la gestion des déchets	Accès facilité au crédit et aux emprunts
Hôtellerie et tourisme	Soutien financier pour l'achat de nouvelles machines moins énergivores	Accès facilité au crédit et aux emprunts	Remboursement partiel des coûts de formation pour l'acquisition de compétences vertes
Industrie manufacturière	Soutien financier pour l'achat de nouvelles machines moins énergivores	Réduction d'impôts pour les investissements en faveur de l'efficacité énergétique et/ou de la gestion des déchets	Accès facilité au crédit et aux emprunts

de nouvelles machines offrant un meilleur rendement énergétique est le meilleur moyen de les aider à s'engager dans une transition juste et écologique. La mise en place d'un environnement favorable aux entreprises arrive en deuxième place des priorités.

En Colombie, les MPME ont indiqué que la prise en charge des coûts, l'aide à l'achat de machines et les réductions d'impôts étaient les trois mesures gouvernementales les plus importantes pour encourager la transition écologique. Les OEAP ont souligné le rôle des réductions d'impôts dans les investissements en faveur de l'efficacité énergétique et/ou de la gestion des déchets, les mesures visant à reconnaître les modèles d'activité favorables à l'environnement, ainsi que le soutien financier pour l'achat de nouvelles machines offrant un meilleur rendement énergétique. Au Kirghizistan, les MPME jugent prioritaires les mesures visant à récompenser les entreprises œuvrant avec succès à la protection de l'environnement, le remboursement des dépenses liées à l'acquisition de qualifications vertes et un accès facilité au crédit et aux emprunts. En République de Corée, les mesures gouvernementales visant à instaurer un environnement favorable aux entreprises sont considérées comme les plus importantes pour aider ces dernières à s'écologiser. Les mesures financières, notamment la réduction d'impôts pour les entreprises qui investissent dans l'efficacité énergétique et la gestion des déchets, arrivent en deuxième place, devant les mesures consistant à faciliter l'accès au crédit et aux emprunts. Les marchés publics verts figurent également parmi les domaines prioritaires qui, selon les MPME, favoriseraient leur transition écologique (voir tableau 5.3).

5.4.4 Quels sont les rôles des organisations de travailleurs et d'employeurs?

De nombreuses possibilités s'offrent aux OEAP pour promouvoir la durabilité environnementale auprès des entreprises. Un grand nombre d'associations mènent des actions de lobbying et de plaidoyer en faveur d'entreprises plus vertes et plus durables, et elles développent d'autres services pour faciliter l'écologisation des économies et des entreprises (CIF-OIT, 2016). Ces



© iStock / Wand_Prapan

mesures consistent notamment à : *a)* nouer des relations clés avec les décideurs politiques, et les informer, *b)* fournir des informations et des conseils techniques, *c)* identifier les compétences vertes, *d)* conscientiser, *e)* sensibiliser, *f)* favoriser l'établissement de réseaux et *g)* appuyer et proposer des cours et formations, ainsi que des services d'appui et de conseil aux entreprises.

Cela étant, les données de l'enquête font ressortir un certain nombre d'obstacles qui empêchent les OEAP de réaliser leur plein potentiel et de soutenir l'écologisation de leurs membres. Premièrement, les OEAP, comme les entreprises, souffrent d'un manque de ressources financières et humaines qui ne leur permet pas d'apporter à leurs membres le soutien technique dont ils ont besoin. Deuxièmement, il semble que, bien souvent, la promotion des politiques vertes ne soit pas la principale priorité des OEAP, qui consiste davantage à contribuer à la création d'un environnement propice à la réussite des entreprises et à fournir des services qui améliorent leurs performances économiques.

En outre, les données qualitatives semblent indiquer que les organisations de travailleurs jouent un moindre rôle dans la transition écologique des entreprises. Ce fait est imputable en premier lieu à la faible présence syndicale au sein des MPME. En deuxième lieu, il semble que le dialogue social autour des questions d'environnement et de durabilité reste très limité. Nos résultats montrent que, sauf en Afrique du Sud, les questions relatives à l'écologisation des lieux de travail sont peu présentes dans le discours et les priorités du dialogue social.

Toutes les associations professionnelles interrogées dans les quatre pays sont conscientes du fait que le changement climatique et la dégradation de l'environnement ont un impact négatif sur les entreprises. Les sécheresses, les inondations et les fortes températures semblent présenter le risque le plus élevé, mais certaines OEAP ont également mentionné la perte de biodiversité ou la pollution atmosphérique.

En Afrique du Sud, plusieurs organisations professionnelles informent ou assistent leurs membres sur un large éventail de sujets dont l'énergie et l'environnement. Par exemple, une OEAP du secteur agricole encourage la prise de mesures pour lutter contre le changement

climatique et fournit à ses membres et aux consommateurs des informations sur l'impact environnemental et les politiques y afférentes. L'association favorise également l'établissement de réseaux, propose des formations en vue de l'acquisition de compétences vertes au sein de son académie et encourage l'innovation par l'investissement dans la recherche et le développement. La plupart de ses membres sont des entreprises de taille moyenne. La communication avec les membres se fait par le biais de bulletins d'information, de courriels, de campagnes d'information itinérantes et d'un portail de connexion réservé à ses membres.

Un autre exemple est celui d'une OEAP du secteur manufacturier qui diffuse des informations sur l'environnement auprès de ses membres, offre des possibilités de création de réseau et propose des formations agréées aux compétences d'avenir. Elle mène également des campagnes sur les réseaux sociaux, donne des interviews à la radio et à la télévision et publie des communiqués de presse pertinents. L'organisation soutient des entreprises de toutes tailles et facilite la tenue d'un dialogue social dans divers cadres tels que des petits-déjeuners, des séminaires ou des webinaires. Cette OEAP indique cependant que le manque de ressources humaines et financières limite son action.

En République de Corée, deux des quatre OEAP interrogées ont affecté des membres de leur personnel aux bonnes pratiques de gestion environnementale. Ceux-ci sont chargés d'établir des feuilles de route à moyen et long terme en faveur d'une gestion écologique, de gérer et de fixer des indices de performance environnementale et d'efficacité des ressources, et de publier des rapports sur la durabilité. Parmi les OEAP interrogées, une seule dispose d'un comité environnemental, dont le rôle se borne à formuler des recommandations à l'intention de l'organe exécutif. Si cette OEAP connaît relativement bien les politiques environnementales du pays, le niveau de connaissances d'autres OEAP sur ce sujet est plus limité. Toutefois, toutes les OEAP qui ont répondu à l'enquête semblent disposées à s'engager dans une transition juste pour répondre aux exigences fixées par la loi. En République de Corée, les OEAP pourraient jouer un rôle clé dans la mise en œuvre de la loi sur la neutralité carbone, comme elles l'ont fait lors de l'élaboration du texte de loi, en consultant leurs membres et en informant le gouvernement des conclusions de cette consultation. Dès la loi adoptée, les OEAP ont informé le gouvernement des difficultés rencontrées par les entreprises et les secteurs affiliés à leurs organisations dans la mise en œuvre de ses dispositions.

En Colombie, les OEAP ont déclaré que leur action de plaider se heurtait à un certain nombre de défis, parmi lesquels le manque de ressources et de financements dédiés, le nombre restreint de possibilités permettant d'établir des relations avec les décideurs politiques, et le manque d'effectifs. Sur les quatre OEAP interrogées, deux ont déclaré fournir des services de soutien à leurs membres pour une juste transition. Parmi les principaux services proposés figurent la formation des propriétaires, des dirigeants et du personnel en matière de compétences vertes, la diffusion d'informations sur la transition juste, la promotion d'un environnement favorable aux entreprises écologiques et des services de conseil.

Au moment où le ministère du Commerce élaborait des normes environnementales pour le secteur du tourisme, une association professionnelle du secteur hôtelier a participé à l'introduction d'une norme de tourisme durable, la Norma Técnica Sectorial para el Turismo Sostenible (NTS-TS 002), et créé une plateforme pour en faciliter la mise en œuvre par ses membres. L'OEAP continue d'encourager l'application de cette norme, qui fait référence aux valeurs sociales et à celles du travail.

Certaines des OEAP colombiennes interrogées ont pris des mesures pour encourager la participation active de leurs membres au dialogue social. Parmi ces mesures, on retiendra: *a)* les programmes nationaux et régionaux élaborés avec les autorités et des groupes de travail sur des sujets d'intérêt en lien avec la transition écologique tels que le recyclage et *b)* les actions menées par le «comité de coexistence», dans le but de recueillir les idées des différentes parties prenantes. Pour plus d'informations sur le dialogue social pour une transition juste dans les quatre pays étudiés, voir l'encadré 5.5.

Au Kirghizistan, aucune des associations professionnelles interrogées ne propose de services visant à aider les entreprises membres à opérer une transition juste vers la durabilité

Encadré 5.5 Dialogue social pour une transition juste en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée

En Colombie, l'instance de participation institutionnalisée des syndicats et des employeurs est la commission permanente tripartite de concertation sur les politiques salariales et du travail. Cette commission dispose cependant d'un mandat restreint en ce qui concerne les questions relatives au travail et n'intervient sur aucun aspect lié à la transition juste. Les partenaires sociaux participent donc au dialogue social autour des questions de transition juste en dehors des circuits institutionnalisés – par exemple lors de la préparation du plan national de développement 2018-2022. En novembre 2019, le ministère de l'Emploi et l'OIT ont signé un pacte pour des emplois verts et une transition juste afin d'établir un lien entre les progrès accomplis dans les politiques environnementales et le marché du travail ainsi que l'économie. L'accord prévoit une consolidation des opportunités de dialogue social tripartite sur la transition vers une économie verte.

Le dialogue social au Kirghizistan se déroule à divers niveaux dans le cadre de la commission tripartite républicaine. Bien que cet organe n'ait joué qu'un rôle limité dans l'élaboration des plans pour une transition juste, le programme de développement d'une économie verte (2019-2023) a été adopté en 2019 et définit une stratégie et un plan pour introduire des approches d'économie verte dans sept secteurs clés. La matrice des résultats et des cibles qui accompagne le programme permettra un suivi efficace et régulier de sa mise en œuvre.

En République de Corée, le dialogue social est institutionnalisé au sein du conseil économique, social et du travail. Cette institution tripartite a facilité plusieurs processus et accords tripartites dans différents domaines politiques, notamment la réforme du marché du travail, les conventions collectives et les relations entre partenaires sociaux, l'impact des technologies sur le marché du travail et, plus récemment, l'impact de la pandémie de COVID-19.

En revanche, le conseil ne semble participer à aucune initiative en faveur de la transition écologique. Les acteurs de la société civile ne sont pas non plus représentés au sein du principal organe responsable des politiques de croissance verte, et n'ont pas de rôle consultatif dans d'autres organes. Les autorités locales ont toutefois établi des plans régionaux de croissance verte et créé des comités régionaux de croissance verte plus propices à la participation des acteurs locaux.

En Afrique du Sud, l'institution de dialogue social est le conseil national du développement économique et du travail. L'Afrique du Sud figure parmi les pays dans lesquels la transition verte et ses implications économiques et sociales ont suscité des débats plus vifs, à un stade plus précoce, peut-être dus à la volonté du pays de trouver des solutions pour remédier à sa forte dépendance au charbon. En 2011, un accord vert a été signé par le gouvernement, les organisations d'employeurs, les syndicats et d'autres organisations de la société civile. Cet accord vert comprend des engagements spécifiques du gouvernement en faveur des énergies renouvelables, ainsi que des objectifs en matière d'emploi, des engagements de toute la population à privilégier des fourneaux propres et des engagements de la part des entreprises à augmenter les investissements dans les processus écologiques. L'accord précise également que 80 pour cent des nouveaux emplois doivent être destinés aux jeunes chômeurs.

Ces exemples montrent que, bien qu'il ne soit pas rare que les partenaires sociaux participent aux débats nationaux sur la politique environnementale, les représentants des employeurs et des travailleurs sont beaucoup moins impliqués aux niveaux sectoriel et local, où une meilleure représentation permettrait d'améliorer la situation des entreprises face aux difficultés rencontrées.

Source: Molina Romo (2022).

environnementale, malgré des actions de plaidoyer et de lobbying en faveur de l'écologie et de la durabilité environnementale. L'enquête montre que la transition écologique des MPME ne figure pas parmi les priorités de ces associations professionnelles, bien que ces dernières sachent qu'il leur incombe de proposer ce type de services. Les associations professionnelles pourraient jouer un rôle de mobilisation et de facilitation d'une transition verte et juste pour les MPME, si elles étaient correctement formées et qualifiées et si elles bénéficiaient de conditions de travail respectueuses de l'environnement, ce qui induirait des coûts financiers. En représentant les intérêts de leurs membres, les associations professionnelles se positionnent davantage

comme un intermédiaire entre les entreprises et l'État, et assurent également la liaison avec les organisations internationales et d'autres parties prenantes.

L'une de ces associations professionnelles – membre d'un club informel fermé (regroupant dix grandes entreprises) traitant de questions liées à l'économie verte – mène des activités de lobbying et protège les intérêts des entreprises, les représente dans diverses enceintes et facilite leur participation à des audiences, tables rondes et forums. Elle prévoit une transition complète vers un environnement de travail vert à l'horizon 2027 et organise diverses manifestations telles que des conférences et des expositions, dans un format respectueux de l'environnement.

Des associations sectorielles ont établi un projet de concept national sur la réduction des pesticides dans la culture des fruits et légumes. Une association a été le fer de lance d'une nouvelle législation dans le secteur textile et a notamment participé aux discussions et à la rédaction du nouveau code fiscal et au processus visant à préciser les normes environnementales applicables aux membres exportateurs. Dans leur action de plaidoyer, les organisations se heurtent à un manque de ressources humaines et de capacités. Une autre association professionnelle sectorielle prévoit d'offrir régulièrement aux dirigeants des entreprises membres une formation sur les compétences écologiques et de diffuser des informations sur la transition juste.

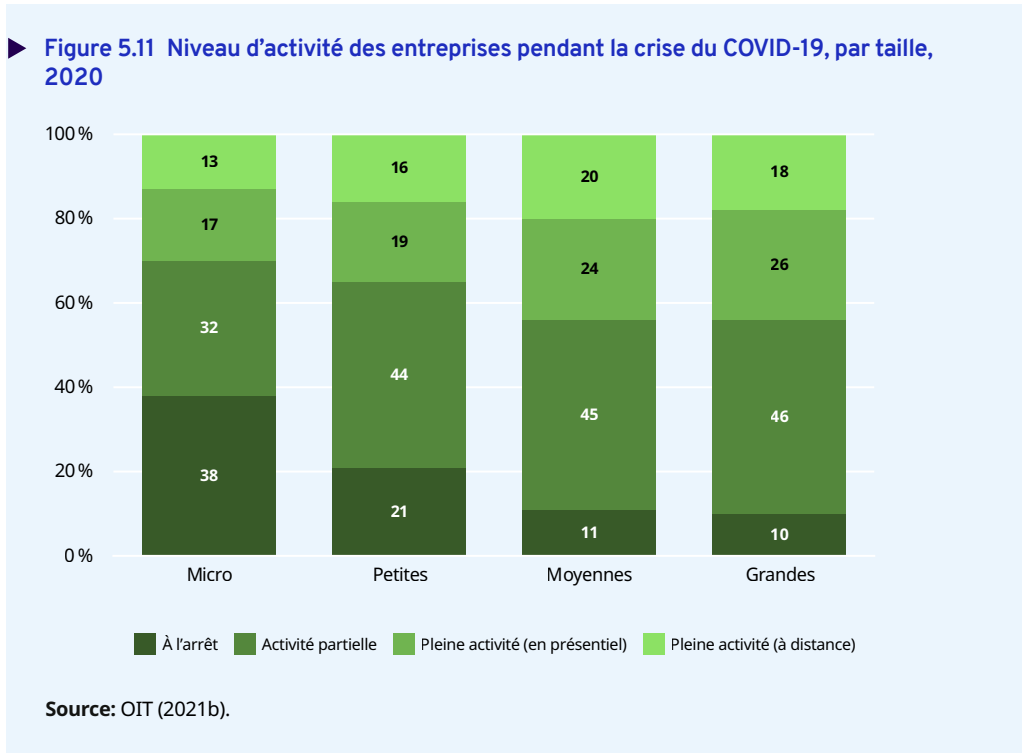
Ces quelques exemples illustrent la nécessité de mobiliser et renforcer les capacités des MPME en établissant des centres de formation et en proposant des cours dirigés par les associations professionnelles. Les OEAP pourront ainsi devenir des agents d'une transition verte et juste. Ces exemples montrent également qu'il importe d'étoffer les connaissances des MPME sur la transition vers une économie verte. D'autres solutions intéressantes existent: les OEAP pourraient notamment mettre en vitrine des bonnes pratiques et des exemples d'entreprises ayant opéré une transition par étapes, par exemple dans le cadre d'échanges, d'excursions et de visites sur le terrain.

Comme on l'a vu, l'une des raisons pour lesquelles les organisations de travailleurs contribuent peu à la transition écologique semble tenir à la faible présence des syndicats au sein des MPME. Ainsi, les secteurs couverts par l'échantillon sud-africain ont rapporté un taux de syndicalisation maximal de 30 pour cent, et l'absence totale de syndicats dans la majeure partie des entreprises. La plupart des entreprises interrogées ont indiqué que les syndicats et les travailleurs ne participaient pas à la transition verte ou juste, en dehors de l'offre de formations aux compétences de base requises par l'entreprise ou de mesures élémentaires de conservation des ressources.

Au-delà de l'enquête qualitative menée dans ces quatre pays, notre étude documentaire a montré que la promotion de lieux de travail écologiques figure peu dans le discours et à l'ordre du jour du dialogue social (encadré 5.5).

5.4.5 Comment les MPME se sont-elles restructurées, ont tenté d'innover et adopté des pratiques plus durables pendant la pandémie de COVID-19?

Les quarantaines, les confinements et la fermeture des entreprises pendant la pandémie ont eu un impact évident sur les activités des MPME, qui ont subi davantage de pertes que les grandes entreprises (voir figure 5.11). Quelque 38 pour cent des microentreprises et 21 pour cent des petites entreprises ont déclaré avoir suspendu leurs activités au deuxième trimestre 2020, et d'autres ont été contraintes de réduire leur production et/ou de licencier une partie de leur personnel (OIT, 2021b). Les entreprises opérant dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ont été exposées à des risques particuliers, liés à la fois au ralentissement des échanges commerciaux et aux goulets d'étranglement dans l'approvisionnement. Ces défis se posent avec une acuité particulière dans les échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement où les MPME et les travailleurs informels sont fortement représentés, notamment dans les économies en développement et émergentes, même si la majorité des MPME et des travailleurs informels ne sont pas directement liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales (OIT, 2020b). À mesure que la crise se prolonge, elle risque d'amoindrir la capacité des MPME intervenant dans les chaînes



d'approvisionnement mondiales à gérer les pénuries d'approvisionnement et de personnel et les pertes de productivité (OIT, 2020c).

La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions négatives considérables sur toutes les entreprises qui ont participé à l'enquête qualitative, toutes tailles et tous types confondus. Pour les MPME, ces répercussions se sont notamment matérialisées par des fermetures partielles ou totales, et on comprend que certaines entreprises soient moins motivées à agir en faveur de l'environnement et de la transition juste.

Toutefois, pour parer à la pandémie et, en particulier, protéger la sécurité et la santé de leur personnel ou réduire leurs coûts d'exploitation, un certain nombre de MPME interrogées dans les quatre pays ont pris des mesures qui ont des effets positifs sur l'environnement, telles que le recours au télétravail ou l'adoption de mesures d'efficacité énergétique. En outre, de nombreuses MPME ont répondu que la reprise consécutive au COVID-19 leur imposerait de renforcer leur résilience aux chocs, y compris les risques liés au changement climatique. La quasi-totalité des MPME interrogées ont déclaré que des mesures financières telles que les financements verts

les aideraient le plus à se relever de la pandémie. Le renforcement des capacités du personnel et la mise à leur disposition d'informations sur la demande des consommateurs sur le marché vert ont également été décrits par les entreprises comme des mesures stratégiques efficaces susceptibles de les aider à devenir plus durables sur le plan environnemental dans le cadre de la reprise consécutive à la crise du COVID.

En République de Corée, la pandémie a porté un coup aux initiatives d'écologisation des entreprises interrogées. Les données indiquent que l'impact majeur du COVID-19 s'est traduit, entre autres, par une réduction du personnel ou la fermeture partielle ou totale de certains secteurs d'activité. Toutefois, trois MPME ont déclaré avoir pris, pendant la pandémie, des mesures pour accroître leur efficacité énergétique en vue de réduire leurs coûts d'exploitation. Comme dans d'autres pays, la plupart des MPME coréennes ont souligné la nécessité de financements verts pour soutenir la relance.

Pour faire face à la pandémie de COVID-19, un certain nombre de MPME interrogées ont pris des mesures qui ont des effets positifs sur l'environnement.

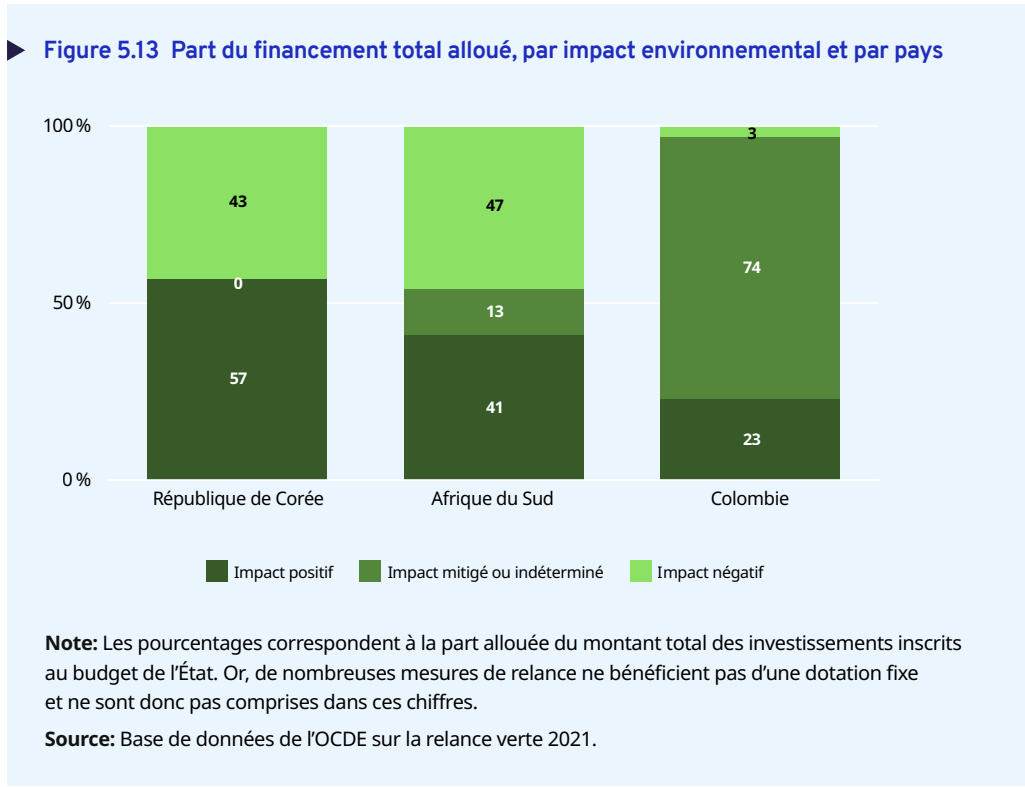
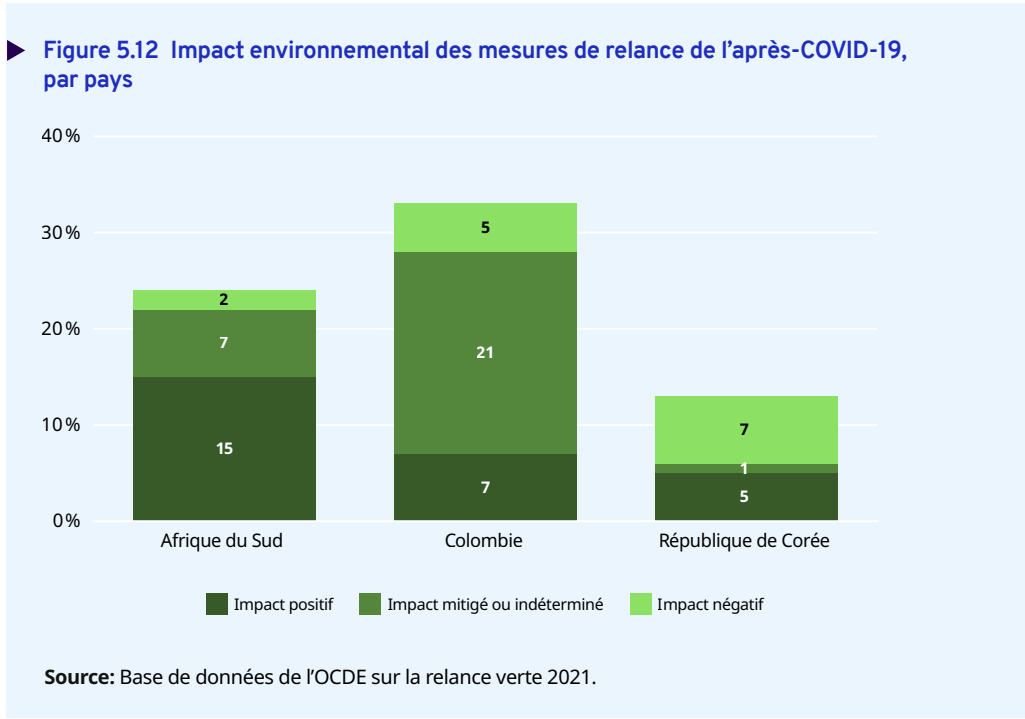
Au Kirghizistan, les OEAP ont indiqué que, pour réduire leurs coûts d'exploitation pendant la pandémie, leurs membres avaient surtout réduit les volumes de production et diminué les salaires. L'enquête auprès des entreprises montre que la mesure la plus courante, adoptée par presque toutes les MPME interrogées, a consisté à réduire le volume de production. La deuxième mesure la plus fréquemment mise en œuvre a été l'introduction de règles de distanciation sociale sur le lieu de travail et de mesures relatives à la sécurité et la santé au travail en rapport avec le COVID-19. Deux MPME ont également déclaré avoir renforcé leur efficacité énergétique en vue de réduire les coûts d'exploitation. En outre, au Kirghizistan, la moitié des MPME interrogées ont dit s'être mises au télétravail pour protéger la sécurité et la santé de leurs employés. Une future expansion du télétravail au sein de ces entreprises aurait sans doute des effets positifs sur l'environnement. La reprise peut également offrir des possibilités en faveur d'une transition juste. Les entretiens effectués auprès d'experts du Kirghizistan révèlent que le COVID-19 a appris aux entrepreneurs à économiser, conserver et utiliser plus efficacement leurs ressources, à réorienter les investissements vers d'autres secteurs, à changer de marché et à concevoir des modèles de vente numériques et des voies de communication numériques avec les consommateurs. Comme en République de Corée, la quasi-totalité des MPME kirghizes interrogées (neuf sur dix) estiment que les mesures financières telles que les financements verts sont celles qui les aideraient le plus à se relever de la pandémie. À titre d'exemple, une petite entreprise de production de viande du Kirghizistan a précisé qu'avec des aides financières elle prendrait des mesures favorables à l'environnement dans le cadre de sa reprise post-COVID-19. En outre, sept MPME sur dix ont répondu que le renforcement des capacités du personnel et la mise à leur disposition d'informations sur la demande des consommateurs sur le marché vert seraient efficaces pour soutenir la reprise consécutive à la pandémie.

En Colombie, huit des dix MPME interrogées ont adopté le télétravail afin de protéger leurs employés pendant la pandémie. Une majorité d'entreprises a déclaré que la reprise consécutive au Covid-19 leur imposerait de renforcer leur résilience aux chocs, y compris les risques liés au changement climatique. Les trois entreprises BIC ont affirmé que, au-delà de l'impact négatif de la pandémie sur leur activité, l'expérience avait eu un effet positif en leur donnant le temps nécessaire pour se restructurer et leur donner des bases plus solides. Les entreprises ont reconnu l'importance d'améliorer leurs pratiques. Elles ont pris le temps de former leur personnel et leurs fournisseurs aux questions de durabilité, structuré leurs équipes commerciales pour stimuler la reprise économique et introduit des aménagements du temps de travail.

En Afrique du Sud, les entreprises agricoles dédiées à la production d'aliments ont été les moins touchées, car le secteur était considéré comme fournissant un service essentiel. Les entreprises agricoles productrices de boissons, en revanche, ont souffert économiquement de la forte contraction de leurs ventes, qui ont perturbé leurs activités et entraîné une réduction de l'emploi, malgré les tentatives visant à le préserver au maximum. La plupart des MPME ont indiqué que leurs employés avaient pu bénéficier du programme d'aide temporaire (Temporary Relief Scheme – TRS) financé par la caisse d'assurance-chômage sud-africaine.

L'Afrique du Sud a également mis en œuvre un plan de relance économique et de reconstruction qui s'articule autour du principe d'une croissance inclusive et équitable. Il semble y avoir un consensus entre les partenaires sociaux sur le fait que des changements majeurs sont nécessaires pour une reprise durable. Au-delà des mesures directes prises en réponse au COVID-19, la stratégie préconise le développement local, la réindustrialisation, la stimulation des exportations, des mesures d'emploi public et le soutien à l'économie verte. Les principaux catalyseurs identifiés pour atteindre ces objectifs comprennent, entre autres, le développement des compétences et un environnement propice au développement durable des entreprises.

Pour compléter les résultats de l'enquête qualitative, nous avons inclus dans notre analyse la base de données de l'OCDE sur la relance verte, qui suit les mesures de relance post-COVID-19 dont les impacts sur l'environnement peuvent être soit positifs, négatifs ou mitigés, et qui contient des données sur trois des quatre pays étudiés, à savoir l'Afrique du Sud, la Colombie et la République de Corée. Les figures 5.12 et 5.13 indiquent dans quelle mesure ces pays ont amorcé une reprise verte grâce aux programmes de relance mis en œuvre. Comme le montre la figure 5.12, sur les 24 mesures de relance mises en œuvre en Afrique du Sud, 15 ont



été identifiées comme ayant un impact positif sur l'environnement. Il s'agit essentiellement de subventions et de prêts, mais aussi de modifications réglementaires, qui visent un large éventail de secteurs tels que l'énergie, les transports, la construction, l'industrie, la gestion des déchets et la sylviculture. En Colombie et en République de Corée, respectivement, 7 mesures sur 33 et 5 mesures sur 13 ont un impact positif sur l'environnement. En République de Corée, la plupart de ces mesures ciblent la pollution atmosphérique dans le cadre d'initiatives visant

l'ensemble de l'économie ou le secteur de l'énergie et d'autres secteurs industriels (tels que les activités minières ou l'industrie manufacturière). En Colombie, l'une de ces mesures concerne également le secteur agricole, et vise à planter 180 millions d'arbres moyennant des incitations en faveur du sylvopastoralisme et de l'agroforesterie avec le soutien des communautés locales.

L'Afrique du Sud est le pays qui a mis en œuvre le plus grand nombre et la plus grande part des mesures dont l'impact sur l'environnement est positif, mais il convient de noter qu'en République de Corée plus de la moitié (57 pour cent) du budget public total destiné à la relance de l'après-pandémie est affectée à des mesures ayant un impact environnemental positif (figure 5.13). En Afrique du Sud et en Colombie, cette part s'établit à 41 pour cent et à 23 pour cent, respectivement.

Il convient toutefois d'interpréter la figure 5.13 avec prudence car elle renvoie au montant total des investissements inscrits au budget de l'État. Or, de nombreuses mesures de relance ne bénéficient pas d'une dotation fixe. Des mesures telles que les réductions d'impôts, les modifications réglementaires et les subventions ne sont pas inscrites au budget et ne sont donc pas comprises dans les pourcentages présentés ici.

Comme indiqué au chapitre 1, certains pays ont adopté des mesures de relance postpandémie qui visent simultanément à aider les PME et à préserver l'environnement. En Colombie et en République de Corée, certaines mesures ciblaient spécifiquement les PME mais n'intégraient pas d'objectif environnemental. Ainsi, en Colombie, le gouvernement a financé les salaires des travailleurs des PME pendant trois mois (jusqu'à cinq fois le salaire minimum), à la condition qu'aucun travailleur ne soit licencié. Une autre mesure consistait à verser aux PME qui peinaient à rembourser leurs crédits une aide financière pendant une période de deux mois. De nouvelles lignes de crédit subventionnées par le ministère du Commerce, de l'Industrie et du Tourisme et la banque de développement des entreprises Bancóldex ont été créées pour aider les entreprises et préserver l'emploi; le montant maximal accordé par PME était de 3 milliards de pesos colombiens. En République de Corée, l'institut de recherche sur l'eau (K-water Research Institute), qui dépend du ministère de l'Environnement, a annoncé que les redevances liées à l'utilisation de l'eau des barrages et à l'approvisionnement multirégional en eau allaient être réduites pour les PME en raison de la crise de COVID-19.

5.5 Conclusion

Bien que l'enquête qualitative menée en Afrique du Sud, en Colombie, au Kirghizistan et en République de Corée ne soit pas représentative de l'ensemble des MPME ou des OEAP de ces pays, elle semble indiquer que les MPME et les associations professionnelles sont préoccupées par les effets du changement climatique et d'autres questions environnementales qui auront un impact sur leurs activités. Certaines MPME réagissent aux impacts environnementaux d'une manière qui n'est pas sans rappeler les positions adoptées par les acteurs du marché à l'égard de l'environnement et de la durabilité. Les données montrent que l'action des MPME est principalement motivée par les avantages économiques qu'elles peuvent en retirer et par le profit. Par conséquent, c'est leur impératif de survie et de résilience, ainsi que le soutien que leur apporteront leurs associations professionnelles, les marchés de consommation et les pouvoirs publics qui détermineront le rythme de la transition au sein de ces entreprises.

Les résultats suggèrent qu'il convient de s'accorder sur une conception commune de la transition juste pour les entreprises, sur les changements structurels qui devront intervenir au sein de l'économie et sur la manière d'opérer une telle transition en plaçant l'humain en son centre. Le présent chapitre a également démontré la pertinence des niveaux sectoriel et local pour permettre aux entreprises de mieux répondre aux défis rencontrés dans la mise en œuvre d'une transition juste. Parmi ces défis figurent le manque d'information, de connaissances et de formation sur les opportunités et les avantages de la transition écologique, l'utilisation efficace des ressources et la contribution à l'économie des différents secteurs dans lesquels opèrent les MPME. La plupart de ces entreprises ne connaissent pas les technologies existantes qui

peuvent être appliquées dans le cadre de la transition écologique et qui permettent également de rationaliser l'utilisation des ressources disponibles.

Il est donc important d'étoffer les connaissances des MPME sur la transition vers une économie verte en mettant en vitrine des pratiques concrètes et des exemples d'entreprises ayant opéré une transition par étapes. Les échanges entre pairs, les excursions et les visites d'étude organisés par les associations professionnelles sont les meilleurs moyens d'y parvenir. Les OEAP peuvent également recueillir les bonnes pratiques et les diffuser auprès de leurs membres et organiser des rencontres où des entreprises ayant réussi leur transition écologique sont invitées à venir partager leur expérience.

Les éléments suivants jouent également un rôle de soutien important: *a)* les incitations proposées par les pouvoirs publics, *b)* les mesures visant à améliorer la productivité des MPME, *c)* les possibilités de financement vert à long terme, les lois et les normes environnementales et *d)* l'accès à des centres de formation professionnelle sur la transition écologique pour les dirigeants et les employés des MPME.

Les quatre pays étudiés ne remplissent pas certaines des conditions énumérées ci-dessus, ce qui entrave la transition écologique des MPME. Par conséquent, d'autres mesures de soutien sont nécessaires, parmi lesquelles: *a)* la mise à disposition d'informations et de moyens nécessaires pour accéder aux mesures incitatives, *b)* des mécanismes financiers appropriés pour les mesures d'adaptation et d'atténuation et *c)* une aide technique pour choisir les bonnes technologies dans le cadre d'un mécanisme de gestion et de prise de décision éclairé.

La plupart des MPME interrogées ne disposant pas d'équipes dédiées à la gestion de l'environnement, elles devront faire appel à des services de conseil payants et à une assistance technique spécifique. Il faudra également mettre en place des plateformes plus robustes qui permettront aux OEAP et aux MPME de partager des connaissances sur les défis particuliers auxquels les MPME sont confrontées et que les entreprises de plus grande taille ne rencontrent pas.

Il est essentiel de créer un environnement propice au développement durable des entreprises et des conditions favorables à la transition des MPME afin que celles-ci puissent jouer leur rôle dans l'avènement d'une économie écologiquement durable. Leur transition dépend de la mise en place, par les pouvoirs publics, de mesures incitatives reflétant les avantages réels de la transition écologique. Il convient par exemple d'instaurer des régimes préférentiels fiscaux et douaniers ou de revoir les régimes existants dans les secteurs les plus importants pour la transition écologique. Il est aussi essentiel de stimuler la productivité des MPME afin d'accroître l'épargne, l'investissement et l'accumulation de capital, ce qui facilitera l'accès au financement pour investir dans les technologies propres et le développement des compétences et pour moderniser les processus de production et les pratiques de gestion.

Les banques nationales de développement pourraient jouer un rôle de premier plan dans l'octroi de prêts aux MPME dont les ressources sont limitées, afin d'encourager leur transition écologique. Les financements et investissements verts sont également des mesures efficaces pour aider les entreprises à adopter des politiques durables sur le plan environnemental pendant la période de reprise consécutive à la pandémie. Ils aideront les MPME à faire face à des contraintes telles que le coût élevé des technologies et des équipements, et à renforcer les capacités de leurs employés (par l'embauche, la formation et le soutien).

Références

- A** **Abdou, Ahmed, Thowayeb Hassan et Mohammed Moustafa El Dief.** 2020. «A Description of Green Hotel Practices and Their Role in Achieving Sustainable Development», *Sustainability*, 12 (22): 9624.
- Alliance mondiale pour les bâtiments et la construction, AIE (Agence internationale de l'énergie) et PNUÉ (Programme des Nations Unies pour l'environnement).** 2019. *2019 Global Status Report for Buildings and Construction: Towards a Zero-Emission, Efficient and Resilient Buildings and Construction Sector*.
- B** **Balasubramanian, Sreejith, et Vinaya Shukla.** 2017. «Green Supply Chain Management: An Empirical Investigation on the Construction Sector», *Supply Chain Management*, 22 (1): 58-81.
- C** **CIF-OIT (Centre international de formation de l'OIT).** 2016. *Greening Economies, Enterprises and Jobs: The Role of Employers' Organizations in the Promotion of Environmentally Sustainable Economies and Enterprises*.
- G** **GGGI (Institut mondial de la croissance verte).** 2015. *Korea's Green Growth Experience: Process, Outcomes and Lessons Learned*.
- GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat).** 2014. *Changements climatiques 2014: incidences, adaptation et vulnérabilité*.
- H** **Hasanova, Savia.** 2019. *Strengthening Competitiveness of Small and Medium-Sized Enterprises and Enhancing Their Integration into Regional and Global Value Chains in Kyrgyzstan*. Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP).
- I** **IFC (Société financière internationale).** 2019. *Creating Markets in South Africa*.
- L** **Lenzen, Manfred, Ya-Yen Sun, Furu Faturay, Yuan-Peng Ting, Arne Geschke et Arunima Malik.** 2018. «The Carbon Footprint of Global Tourism», *Nature Climate Change*, 8 (6): 522-528.
- M** **Marriott International.** 2021. *2025 Sustainability & Social Impact Goals*.
- Molina Romo, Oscar.** 2022. *The Role of Tripartite Social Dialogue in Facilitating a Just Transition: Experiences from Selected Countries*, ILO Working Paper 76. Genève: BIT.
- N** **National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic.** Non daté. «Small and Medium Enterprises». <http://stat.kg/en/statistics/maloe-i-srednee-predprinimatelstvo/>.
- Noy, Ilan.** 2014. *A Non-monetary Global Measure of the Direct Impact of Natural Disasters*. Bureau des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophes. <https://www.preventionweb.net/english/hyogo/gar/2015/en/bgdocs/Noy,%202014.pdf>.
- O** **OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques).** 2019a. *Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat 2019*. Paris: Éditions OCDE.
- . 2019b. *Promoting Clean Urban Public Transportation and Green Investment in Kyrgyzstan*. Paris: Éditions OCDE.
- , **Commission européenne, ETF (Fondation européenne pour la formation) et Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD).** 2020. *SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2020: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe*. Bruxelles et Paris: SME Policy Index, Union européenne et Éditions OCDE.
- **et ERIA (Economic Research Institute for ASEAN and East Asia).** 2018. *SME Policy Index: ASEAN 2018 – Boosting Competitiveness and Inclusive Growth*. Paris et Jakarta: Éditions OCDE et ERIA.

- OIT.** 2015a. *Les relations d'emploi dans le secteur du commerce de détail et leurs effets sur le travail décent et la compétitivité.* Genève: BIT.
- . 2015b. *Les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure.* Genève: BIT.
- . 2015c. *Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs*, rapport IV, 104^e session de la Conférence internationale du Travail, 2015. Genève: BIT.
- . 2016. *Enabling Environment for Sustainable Enterprises in Kyrgyzstan.* Moscou: Équipe d'appui technique au travail décent et bureau de pays de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale.
- . 2018. *Emploi et questions sociales dans le monde – Une économie verte et créatrice d'emplois.* Genève: BIT.
- . 2019a. *Small Matters: Global Evidence on the Contribution to Employment by the Self-Employed, Micro-enterprises and SMEs.* Résumé disponible en français sous le titre «Les petits comptent aussi: données mondiales sur les contributions des travailleurs indépendants, des microentreprises et des PME». Genève: BIT.
- . 2019b. *Travailler sur une planète plus chaude: l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent.* Genève: BIT.
- . 2020a. «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition», 29 avril 2020. Genève: BIT.
- . 2020b. «Les effets du COVID-19 sur le secteur du tourisme», Note sectorielle de l'OIT. Genève: BIT.
- . 2020c. «Les répercussions du COVID-19 sur le commerce et les chaînes d'approvisionnement mondiales», Note d'information de l'OIT. Genève: BIT.
- . 2021a. *Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19.* Genève: BIT.
- . 2021b. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2021.* Genève: BIT.
- . Non daté. «Secteur des produits alimentaires, des boissons et du tabac». <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/food-drink-tobacco/lang--fr/index.htm>.

OMT (Organisation mondiale du tourisme) et PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2017. *Tourism and the Sustainable Development Goals – Journey to 2030.*

P

PAGE (Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte). 2019. *The Kyrgyz Republic Green Industry and Trade Assessment (GITA).*

R

République de l'Afrique du Sud. 2021. *South Africa First Nationally Determined Contribution under the Paris Agreement.*

République de l'Afrique du Sud, Commission nationale de planification. 2011. *National Development Plan: Vision for 2030.*

République de l'Afrique du Sud, ministère de l'Environnement. 2017. *SWITCH Africa Green: Review of Laws, Policies and Business Environment.*

République de Corée, ministère des PME et des jeunes entreprises. 2021. *Statistics of Korean SMEs.*

Royaume-Uni, DBIS (ministère de l'Entreprise, de l'Innovation et des Compétences). 2013. *UK Construction and Economic Analysis of the Sector.*

S

Saget, Catherine, Adrien Vogt-Schilb et Trang Luu. 2020. *Jobs in a Net-Zero Emissions Future in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC, et Genève: Banque interaméricaine de développement et BIT.

Shi, Qian, Jian Zuo, Rui Huang, Jing Huang et Stephen Pullen. 2013. «Identifying the Critical Factors for Green Construction: An Empirical Study in China», *Habitat International*, 40: 1-8.

Southall, Roger. 2019. «Polarization in South Africa: Toward Democratic Deepening or Democratic Decay?», *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 681 (1): 194-208.

Sovacool, Benjamin K., Morgan Bazilian, Steve Griffiths, Jinsoo Kim, Aoife Foley et David Rooney. 2021. «Decarbonizing the Food and Beverages Industry: A Critical and Systematic Review of Developments, Sociotechnical Systems and Policy Options», *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 143: 110856.

Statistics South Africa. 2019. *How Large Is the Small Business Footprint?*

W

Willer, Helga, Jan Trávníček, Claudia Meier et Bernhard Schlatter (dir.). 2021. *The World of Organic Agriculture: Statistics and Emerging Trends 2021*. Frick (Suisse) et Bonn: Research Institute of Organic Agriculture (FiBL) et IFOAM – Organics International.

World Green Building Council. 2019. *Bringing Embodied Carbon Upfront*.

WTTC (Conseil mondial du voyage et du tourisme). 2019. *The Economic Impact of Travel & Tourism*.



Glossaire

Avertissement: ce glossaire est proposé à titre purement informatif et vise à faciliter la lecture et l'interprétation du présent rapport. Lorsqu'une définition a été formellement adoptée par l'OIT, c'est cette définition qui est utilisée. Dans tous les autres cas, les définitions proposées ne constituent pas des définitions officielles et ne reflètent pas une position adoptée par l'OIT ni son adhésion à toute autre position politique.

Consommation et production durables: découplage de la croissance économique et de la dégradation de l'environnement grâce à l'utilisation plus efficace des ressources dans la production, la distribution et l'utilisation des produits.

Économie verte: économie qui permet d'améliorer le bien-être humain et l'équité sociale, tout en réduisant de manière sensible les risques environnementaux et l'appauvrissement du milieu naturel.

Emplois verts: emplois décents impliqués dans la production de biens et services écologiques (par ex. énergies renouvelables) ou directement liés à la fourniture de tels biens et services (par ex. conservation des ressources naturelles) ou contribuant à réduire l'empreinte écologique des processus de production d'une entreprise. Les emplois verts peuvent faciliter la transition vers une économie verte. La définition officielle d'«emploi vert» et les lignes directrices relatives à la mesure des emplois verts ont été adoptées à la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens en 2013.

Entreprise verte: entreprise qui parvient à introduire avec succès des extrants et processus écologiques dans sa stratégie commerciale et ses activités. «Extrant» désigne des produits et services écologiques, et «processus» désigne les mesures prises pour réduire la consommation d'énergie et de matières premières.

Extrants verts: produits et services écologiques destinés à être consommés à l'extérieur de l'unité qui les a produits.

Lieu de travail: tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur (définition tirée de l'article 3 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981).

Processus verts: utilisation de méthodes, procédés, pratiques ou technologies qui rendent les processus de production d'une unité économique plus respectueux de l'environnement. Ces méthodes, procédés, pratiques ou technologies permettent, par exemple, de réduire ou d'éliminer la pollution, de réduire la consommation d'eau et d'énergie, de minimiser les déchets ou de protéger ou restaurer les écosystèmes. Les processus verts englobent également la recherche, le développement, la maintenance

ou l'utilisation de technologies ou de pratiques permettant de réduire l'impact environnemental de l'unité économique, et la formation des travailleurs ou sous-traitants de l'unité à l'utilisation de ces technologies ou pratiques.

Transition écologique: processus par lequel une économie devient une économie verte, en réduisant sa dépendance vis-à-vis des émissions de GES (économie sobre en carbone) et en utilisant les ressources de manière efficace.

Transition juste: processus par lequel l'écologisation des économies tient compte de l'impact de la transition sur les marchés du travail. Une transition juste repose sur le dialogue social et confère une protection sociale et des droits au travail suffisants aux travailleurs opérant dans les secteurs à fortes émissions qui perdront leur emploi. Une transition juste vise également à créer des emplois décents dans les nouveaux secteurs écologiques, par exemple en mettant sur pied des programmes de formation qui répondent aux besoins de ces secteurs, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les notions relatives à la transition juste ont été explicitées dans plusieurs instruments internationaux contraignants et non contraignants.

Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale du Travail est l'institution des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au monde du travail. Elle rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs autour d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en soutenant la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social

Le comportement des entreprises est crucial pour la préservation de l'environnement naturel et une transition juste. La plupart des entreprises, y compris les petites, mettent en œuvre des mesures destinées à réduire les déchets et les émissions de carbone; dans la majorité des cas, ces mesures n'entraînent aucun surcoût, voire permettent de réduire les coûts de production. Les mesures visant à rendre les lieux de travail plus écologiques font partie intégrante de l'écologisation des entreprises et sont importantes tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Mais il reste encore beaucoup à faire pour aider les entreprises et les lieux de travail à devenir verts et à être productifs d'une manière durable sur le plan de l'environnement. Le présent rapport met en lumière des outils et des solutions innovants pour rendre les entreprises plus écologiques, y compris des mesures destinées aux petites entreprises des pays en développement, ainsi que le rôle du dialogue social.

ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

