



► **Le rôle des organisations
d'employers et d'entreprises
dans le soutien à l'adaptation
des entreprises au changement
climatique et à l'atténuation
de ses effets**



The background features a large blue triangle pointing right, a large light green triangle pointing left, and a smaller red triangle pointing right, all overlapping to create a dynamic, abstract composition.

Mars 2023

Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP)
Organisation internationale du Travail

Sommaire

Le rôle des organisations d'employers et d'entreprises dans le soutien à l'adaptation des entreprises au changement climatique et à l'atténuation de ses effets	1
1. Le rôle des OE dans la transition vers une économie durable à faibles émissions	2
2. Stratégies permettant aux OE de soutenir l'adaptation des entreprises au changement climatique et l'atténuation de ses effets	4
2.1 Les OE et l'action climatique à travers le monde	6
3. Le rôle des OE: combler le déficit de connaissances pour mesurer l'empreinte carbone des entreprises	8
4. Comment les OE peuvent-elles aider leurs membres à s'adapter au changement climatique?	13
4.1 Mesures relatives à l'atténuation prises par les OE	13
4.2 Mesures relatives à l'adaptation prises par les OE	13
5. Conclusions	14
Références	16



Le rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises dans le soutien à l'adaptation des entreprises au changement climatique et à l'atténuation de ses effets

Comme le souligne ce rapport, le changement climatique va provoquer un véritable choc sur les revenus, à moins que d'importantes mesures d'adaptation et d'atténuation ne soient prises. Selon le rapport saisissant du Swiss Re Institute, *The economics of climate change: no action not an option* (Guo, Kubli et Saner, 2021)¹, le monde risque de perdre près de 10 pour cent de la valeur économique totale d'ici le milieu du siècle si le changement climatique poursuit la trajectoire actuellement prévue et si l'Accord de Paris et les objectifs de zéro émission nette à l'horizon 2050 ne sont pas atteints. Les pays en développement verraient leur richesse réduite d'un tiers si les gouvernements ne parviennent pas à agir de manière plus décisive en matière de climat. Toutes ces données justifient la prise de conscience croissante des organisations d'employeurs et d'entreprises (OE) qu'il est de leur intérêt d'avancer concomitamment sur ces deux fronts — adaptation et atténuation. D'une part, les OE peuvent parrainer des actions concertées pour pousser les gouvernements à agir face au changement climatique et promouvoir l'écologisation des activités productives de leurs membres. D'autre part, les OE peuvent également prendre des mesures pour aider leurs membres à s'adapter au changement climatique. L'un de leurs principaux objectifs est de servir de pôle de soutien et de connaissances pour favoriser la résilience et l'innovation des entreprises. Bon nombre des stratégies nécessaires pour promouvoir les emplois verts ne peuvent réussir qu'avec l'implication et la participation pleines et entières des travailleurs et des entreprises sous la direction des OE.

Dans un avenir proche, la gestion responsable devrait associer chaque étape de la chaîne de production: de l'extraction des matières premières à la production puis à l'utilisation des produits manufacturés et enfin à leur élimination. L'action concertée, le soutien mutuel et le changement de politique sont essentiels à l'adoption de cette perspective du cycle de vie de la production.

Boris Vallée, professeur de gestion des entreprises à Harvard, estime que les entreprises ont un rôle à jouer pour concilier profit et décarbonation. «Les chefs d'entreprise devraient être capables d'avoir un impact à grande échelle tout en ouvrant une multitude de débouchés commerciaux rentables. Les chefs d'entreprise et les investisseurs sont de plus en plus conscients de cet équilibre nécessaire mais nous devons donner un coup d'accélérateur si nous voulons avoir une chance d'éviter le pire» (Schenk et Gerdeman, 2021). La pertinence des organisations régionales d'entreprises en matière de résilience est également mise en lumière dans ce rapport pour lequel cet entretien a eu lieu. John Mocomber, maître de

1 Swiss Re a également modélisé les répercussions économiques d'une hausse de 3,2 degrés d'ici à 2050, décrite comme «le cas grave» pour les gains de température. Si elle se produit, les niveaux de richesse en Malaisie, aux Philippines et en Thaïlande chuteraient de près de la moitié par rapport à un monde sans changement climatique. L'économie de l'Indonésie serait réduite de 40 pour cent et celle de l'Inde de 35 pour cent.

conférences à Harvard, affirme que «les districts et les villes les plus compétitifs trouveront des moyens pour combiner de nombreuses sources de capital, région par région, en vue d'apporter des réponses coordonnées à long terme» (Schenk et Gerdeman, 2021) au changement climatique. Dans le cadre d'une action coordonnée, les régions et les villes obtiendront de meilleurs résultats quantifiables que ceux obtenus par des investissements diffus dans des poches de résilience éparpillées.

► 1. Le rôle des OE dans la transition vers une économie durable à faibles émissions

Selon une récente enquête réalisée par l'OIE et ACT/EMP (BIT et OIE, 2019), la durabilité est l'une des cinq principales mégatendances qui façonnent les entreprises. De ce fait, les entreprises sont de plus en plus à la recherche de soutien pour comprendre comment concilier leurs stratégies avec les objectifs environnementaux et sociaux. Conformément à leur rôle d'organisations représentatives du secteur privé, les OE ont un rôle important à jouer. Elles peuvent promouvoir les bonnes pratiques existantes afin que, d'une part, les entreprises en aient connaissance et y aient accès et, d'autre part, pour montrer aux décideurs et à la société civile que les entreprises peuvent contribuer de manière positive à la réalisation des engagements environnementaux.

Les OE remplissent deux missions distinctes mais tout aussi importantes pour leurs membres dans la course à la durabilité. La première mission est celle du plaidoyer, offrant une voix collective à l'ensemble des membres, qui peut être utilisé pour influencer les politiques et l'environnement réglementaire dans lequel leurs membres évoluent. Les OE possèdent souvent une foule de connaissances concernant leurs secteurs industriels particuliers, souvent davantage que les responsables politiques eux-mêmes, et cette expertise peut servir à façonner et influencer les décisions politiques au bénéfice de toutes les parties concernées. En effet, c'est ce rôle de plaidoyer qui attire souvent de nouveaux membres vers les associations commerciales et industrielles en premier lieu.

La seconde mission essentielle des OE est de fournir des services à leurs membres. Elle est importante car tous les membres ne sont pas motivés à verser une cotisation d'adhésion pour la seule défense de leurs intérêts, puisque les avantages des résultats politiques obtenus créent des retombées qui profitent à tous, membres ou non. Pour fidéliser les adhérents, les OE doivent apporter une valeur ajoutée réelle et constante à leur base d'adhérents et elles doivent savoir s'adapter à l'évolution de la conjoncture pour conserver leur pertinence. Cette flexibilité requiert une hiérarchie organisationnelle bien pensée et une gouvernance forte au niveau du conseil d'administration, ce qui est la marque des OE les plus importantes et les plus performantes. Cependant, si l'adaptabilité est importante, les OE doivent aussi se doter d'une vision et d'une mission clairement définies, tant en termes de plaidoyer que de prestation de services si elles veulent être efficaces au nom de leurs membres. Cela représente une opportunité de taille dans le domaine de la décarbonation: en intégrant la durabilité, en termes d'atténuation comme d'adaptation, dans leurs déclarations de mission, les OE peuvent avoir un impact profond sur tous les secteurs industriels. Cela peut se faire à trois niveaux distincts. Tout d'abord, les OE qui adoptent une vision durable peuvent sensibiliser leurs membres aux avantages et aux possibilités existant en matière d'atténuation et d'adaptation, là où la reconnaissance des solutions écologiques possibles n'aurait peut-être pas existé autrement. Il est vrai également que, dans certains cas, les entreprises qui adoptent des mesures durables peuvent être confrontées à des coûts supplémentaires, ce qui les désavantage temporairement par rapport à leurs concurrents. Les OE dont la mission durable est clairement définie peuvent contribuer à égaliser les chances en encourageant, en incitant ou en exigeant de tous leurs membres qu'ils adoptent une vision commune de la durabilité.

La décarbonation est une transformation structurelle et économique complexe à laquelle on ne peut parvenir par le seul biais des entreprises ou des gouvernements seuls. Rebecca Henderson, titulaire de la chaire John and Natty McArthur, à la Harvard Business School, et autrice de l'ouvrage *Reimagining Capitalism in a World on Fire*, considère la création de partenariats constructifs comme le rôle clé des entreprises dans la lutte contre le changement climatique. Pour décarboner l'économie mondiale, il

faut non seulement rebâtir complètement l'ensemble du secteur de l'énergie électrique mais aussi les transports, les infrastructures, la construction et l'agriculture. Si l'action individuelle des entreprises peut être utile, le changement climatique ne peut être pleinement appréhendé sans construire de véritables partenariats entre les secteurs public et privé. Ces partenariats devraient ouvrir la voie vers un scénario dans lequel chacun a les compétences et les incitations nécessaires pour réduire ses émissions (Schenk et Gerdeman, 2021).

Les OE peuvent favoriser la collaboration et la communication en vue de créer des marchés efficaces qui permettent aux entreprises de poursuivre leurs objectifs tout en restant des entreprises citoyennes responsables. Elles peuvent faire office d'intermédiaire dans les dialogues entre gouvernements, entreprises et citoyens pour trouver une voie équitable pour toutes les parties prenantes (BIT et OIE, 2019). Par exemple, la Chambre de commerce internationale (ICC) encourage le secteur privé à accroître le rythme et l'ambition des mesures innovantes en vue des Objectifs de développement durable (ODD) du Programme 2030 mais elle appelle aussi les gouvernements à agir en mettant en œuvre des politiques à long terme, en offrant un cadre et des incitations adéquats sur lesquels les entreprises peuvent s'appuyer pour relever les défis du développement durable tout en augmentant la compétitivité, en créant des emplois et en favorisant une croissance économique durable (ICC, 2018).

L'une des questions majeures des prochaines décennies concerne la façon dont les gouvernements et les entreprises concilient croissance économique et développement durable. Les entreprises peuvent montrer la voie en encourageant l'action politique et la réforme des politiques. Ce faisant, elles peuvent contribuer à créer des conditions de concurrence équitables entre les entreprises en coordonnant l'élaboration d'une vision sectorielle commune sur le développement durable. Les OE doivent chercher des méthodes innovantes de coopération et de sensibilisation car il devient de plus en plus clair que, dans ce domaine, il n'existe pas de modèle de collaboration unique. Certains gouvernements, certaines entreprises et OE se sont attaqués aux grands enjeux par le biais de partenariats élargis, tandis que les défis mineurs ou locaux peuvent être mieux gérés par une interaction directe entre les entreprises locales et le public (GRI, 2015). Il est probable que la construction d'économies plus collaboratives, dans lesquelles tous les participants ont un intérêt et une voix dans la résolution des problèmes, constituera l'essentiel du travail des OE au cours des prochaines décennies.

Le Programme pour 2030, structuré par la série des ODD, a fourni une feuille de route largement reconnue dont les acteurs public et privé se sont emparés à divers degrés. Même si la responsabilité de l'évaluation de la mise en œuvre des ODD incombe en premier lieu aux gouvernements, le secteur privé a un rôle à jouer dans le suivi et la phase d'examen du Programme 2030. Les OE possèdent l'expertise, la technologie et les ressources pour s'associer aux gouvernements afin de faciliter le recueil des données indispensables pour observer les ODD. Selon le manuel *Organisations d'employeurs et d'entreprises et objectifs de développement durable* préparé par le BIT en 2019 (BIT, 2019a), les OE peuvent soutenir ce processus:

- En conduisant des enquêtes et en recueillant les données pertinentes auprès de leurs membres.
- En fournissant une vue d'ensemble des tendances collectives et des progrès du Programme 2030 et en formulant un programme des employeurs contribuant à la réalisation des ODD.
- En favorisant l'établissement de rapports d'entreprise comme moyen de suivi, d'examen et de vérification.

Les gouvernements établissent des feuilles de route pour atteindre leurs contributions déterminées au niveau national (CDN) et, plus récemment, leurs objectifs plus ambitieux de zéro émission nette. Des plans stratégiques sont proposés, discutés et mis en œuvre qui prévoient des réformes réglementaires et une modification des mesures d'incitation fiscales et financières. Cependant, le monde des affaires n'est pas parvenu à un consensus sur les priorités, les dispositifs ou les mécanismes de mise en œuvre. Les organisations patronales peuvent participer au processus en surveillant et en influençant les dimensions du développement durable liées aux politiques sociales et d'emploi. Elles peuvent renforcer la sensibilisation et la participation en informant leurs membres des nouveaux développements, en les aidant à analyser les conséquences pour les entreprises, et elles peuvent défendre avec efficacité les intérêts des employeurs dans les forums internationaux. Les OE peuvent élaborer des lignes directrices

pour s'orienter dans ce paysage changeant. Pour les entreprises exerçant des activités dans plusieurs pays, les OE peuvent être confrontées à différents types de règlements restrictifs (BIT et OIE, 2019).

Comme nous l'avons déjà relevé, beaucoup de grandes organisations insistent pour que leurs fournisseurs se conforment à leurs propres objectifs en termes de durabilité et d'émissions. Les clients et les travailleurs ont de plus en plus tendance à demander que les produits qu'ils achètent et les entreprises pour lesquelles ils travaillent s'investissent dans un modèle d'affaires durable. Les membres des OE qui possèdent une politique verte clairement articulée sont susceptibles de bénéficier d'une nette amélioration de leur réputation, aboutissant à un plus grand succès global au niveau de l'entreprise dans ce qui équivaut à un cycle vertueux. Cela peut aussi alimenter un troisième avantage pour les OE et leurs membres: les OE qui font preuve d'un engagement public fort en faveur du développement durable sont susceptibles d'être mieux positionnées dans leurs relations avec les pouvoirs publics, ce qui renforce grandement l'efficacité de leur mission de défense des intérêts de leurs adhérents.

Néanmoins, de grands défis demeurent. Pour contribuer efficacement à la décarbonation, les OE doivent avoir une vision stratégique en phase avec le développement durable. Dans les PMA, les associations d'entreprises sont confrontées à leurs propres défis, souvent en raison d'un manque de ressources, de faibles capacités organisationnelles et de compétences techniques limitées.

► 2. Stratégies permettant aux OE de soutenir l'adaptation des entreprises au changement climatique et l'atténuation de ses effets

La recherche a montré qu'il existe des effets de contagion dans l'innovation et l'adoption de techniques plus écologiques (Graziano, Fiaschetti et Atkinson-Palombo, 2019; Niu et coll., 2022). Cela est dû au fait que les caractéristiques de certaines de ces technologies et techniques sont des biens expérimentaux dont le coût initial en capital et/ou en main-d'œuvre est élevé. En réduisant les obstacles à l'information, les OE peuvent accélérer leur adoption. Elles peuvent lancer de nouveaux services capables d'aider les membres à gérer les questions liées à la durabilité. En sensibilisant les entreprises à la nécessité de s'emparer de ces changements, les OE peuvent contribuer à créer un environnement propice à une activité responsable et professionnelle qui profitera à leurs membres.

Les OE jouent un rôle déterminant dans la réussite des transitions justes. Elles sont par définition des partenaires actifs de l'élaboration des politiques au niveau national. Elles possèdent l'expertise requise sur les environnements favorables aux entreprises et leurs besoins. Les OE disposent de réseaux qui transcendent les secteurs et qu'il faut mobiliser pour créer une transformation cohérente et systémique des économies. Enfin, elles participent en tant que partenaires sociaux de leurs homologues syndicales à l'élaboration des résultats du marché du travail. Selon le Document d'orientation sur l'emploi, la transition juste et la gouvernance climatique (OIE, 2022), les organisations d'employeurs peuvent fournir des services pertinents à leurs membres ainsi qu'aux parties prenantes externes:

- Plaider auprès des gouvernements pour des stratégies de transition juste qui tiennent compte des besoins des entreprises.
- Proposer des conseils essentiels, en particulier aux PME, pour sensibiliser, promouvoir des approches innovantes et aider les gouvernements à élaborer des politiques réalistes et efficaces.
- Analyser les impacts sur le marché du travail, notamment les pertes et les gains d'emplois, la manière de s'adapter à ces impacts et les ressources et le soutien auxquels les membres peuvent accéder.
- L'analyse des besoins en compétences est également essentielle, de même que la fourniture d'une analyse pertinente et opportune des lacunes et des moyens d'améliorer les compétences et les systèmes de formation, tout en attirant l'attention du gouvernement et des autres parties prenantes sur les secteurs qui ont particulièrement besoin de développer leurs compétences.

- ▶ Impliquer les établissements d'enseignement et autres fournisseurs de compétences pour créer des approches collaboratives en matière de partage des connaissances et de renforcement des capacités pour que les entreprises puissent s'adapter au nouveau scénario.
- ▶ Conseiller aux membres de nouveaux produits et services et en collaborant activement avec eux pour façonner les futurs marchés durables.
- ▶ Accueillir des événements professionnels qui rassemblent les dirigeants industriels afin de constituer des réseaux, de tisser des relations et de créer des possibilités de collaboration future en matière de durabilité.
- ▶ Fournir aux membres des informations sur le marché à l'échelle de l'industrie et du secteur afin de permettre une planification stratégique plus efficace et un climat d'affaires plus durable.
- ▶ Sensibiliser davantage aux programmes de soutien en place sur lesquels les membres peuvent s'appuyer.
- ▶ Améliorer la réputation des entreprises par des campagnes de sensibilisation du grand public, par exemple dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises et en faisant connaître la contribution de leur secteur à la société.
- ▶ Élaborer des normes industrielles et techniques pour servir de références auxquelles les membres peuvent finalement adhérer, ce qui permet de faire des comparaisons et de suivre efficacement les données sur les pratiques des entreprises favorisant une résilience accrue.
- ▶ Fournir des services de conseil aux membres à titre individuel dans les principaux domaines d'importance stratégique, notamment en matière de durabilité.

Pour être efficaces, les services référencés ci-dessus doivent tenir compte d'une vision à long terme basée sur la planification et la prévision stratégique. Les OE doivent aussi se montrer flexibles et suffisamment réactives pour répondre à un paysage économique et réglementaire qui évolue rapidement et pour intégrer la prospective dans le développement des services futurs. Pour mesurer le succès des OE, il est fondamental de communiquer une vision cohérente et de se doter de structures de gouvernance et d'organisation solides. En l'absence d'une communication claire des objectifs et d'une base solide, il est peu probable qu'aucune des approches susmentionnées ne permette d'obtenir des résultats positifs.

Comme l'a souligné le rapport *Perspectives de la Banque mondiale à l'horizon 2050* (Mukhi, Rana, Mills-Knapp et Gessesse, 2020), le dialogue intersectoriel est plus important que jamais. La compréhension des interactions entre les secteurs peut aider les responsables politiques à identifier les synergies et à éviter les effets négatifs involontaires. Cela vaut pour le développement au sens large et plus encore pour le changement climatique. Si l'objectif est de réduire les émissions de CO₂ de la part des véhicules par exemple, l'une des solutions est de promouvoir l'électrification; une autre consiste à utiliser davantage les biocarburants. Si ces derniers poussent de nombreux agriculteurs à cesser de cultiver des aliments pour faire pousser des matières premières pour carburant, cela risque d'affecter la sécurité alimentaire. Si le transport est électrifié mais que l'électricité provient principalement du charbon ou du pétrole, toutes les réductions d'émissions peuvent être anéanties par des hausses dans le secteur électrique. Les mesures d'atténuation et d'adaptation peuvent être synergiques ou porter préjudice à d'autres secteurs sans intention de le faire. Le dialogue intersectoriel et interrégional facilité par les OE peut donner naissance à des propositions qui orientent le processus d'élaboration des politiques vers des propositions symbiotiques.

La progression vers une économie à zéro émission nette entraîne de nouveaux besoins de compétences dans un large éventail de secteurs et de professions. La fourniture des compétences requises pour décarboner une activité peut créer le besoin d'un nouveau métier ou d'une nouvelle spécialisation, ou d'un ensemble de nouvelles compétences très distinctives au sein d'une profession existante. Les principales compétences requises pour une initiative visant à améliorer l'empreinte carbone de la production et de la consommation couvrent généralement des niveaux très différents, depuis les niveaux élevés de stratégie, d'encadrement et de spécialisation jusqu'aux niveaux qualifiés de l'artisanat, de l'agriculture, de l'administration et de l'industrie.

Le décalage de compétences entre les exigences d'un monde plus écologique et le système éducatif actuel peut créer des frictions sur le marché du travail et retarder les transformations en matière de

décarbonation. Les OE peuvent contribuer à combler ce décalage en proposant des services de formation sur les pratiques des entreprises durables pour les différents niveaux et types de poste au sein de l'entreprise. Cela permet aux entreprises d'adopter et d'intégrer l'efficacité énergétique et l'amélioration de la performance environnementale dans l'ensemble de leurs activités et relations commerciales. L'efficacité énergétique, la réduction des déchets, l'agriculture économe en eau, l'économie circulaire et la communication grand public sur les questions de durabilité sont des exemples de sujets qui exigent que les dirigeants et les travailleurs passent une phase d'apprentissage. Un cas bien connu est celui du secteur des énergies renouvelables, dans lequel le niveau de qualification moyen tend à dépasser le niveau moyen dans le reste de l'économie. L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) jouent un rôle crucial dans la transition vers une économie plus propre. La vitesse de cette transition sera dès lors déterminée, dans une certaine mesure, par la réactivité des organismes et des praticiens de la formation pour renforcer l'offre proposée et par l'intérêt et la volonté des spécialistes à s'engager dans l'EFTP initial et/ou continu. Le développement et la maturation des marchés des énergies renouvelables ont des répercussions sur l'avenir du travail: les professionnels ayant un niveau de qualification faible dans plusieurs secteurs pourront aller vers une spécialisation croissante des compétences et, par conséquent, de meilleures conditions et perspectives d'emploi (UNESCO-UNEVOC, 2020). A cet égard, les OE peuvent jouer un rôle clé dans l'identification des besoins de compétences dans les différents secteurs économiques et prodiguer des conseils pour l'élaboration des programmes d'EFTP.

Les OE peuvent servir de forum pour les idées et les modèles qui soutiennent les entreprises en quête de changement et faciliter l'échange d'expériences. Une action concertée des principaux acteurs peut être efficace pour atteindre le développement durable. Les grandes entreprises et les acheteurs peuvent offrir aux fournisseurs de meilleures conditions et de plus grosses commandes en échange d'une montée en gamme de leurs pratiques de durabilité. Le fait de proposer des récompenses financières aux fournisseurs — comme des commandes plus importantes ou des prix plus élevés — peut constituer une forte incitation pour ces entreprises à investir dans des normes de durabilité renforcées. L'utilisation de nouvelles technologies telles que les factures électroniques peut contribuer à accélérer le paiement des fournisseurs et aider les petites entreprises à construire la crédibilité dont elles ont besoin pour accéder au financement par d'autres sources.

Les organisations financières capables d'effectuer des évaluations sophistiquées du risque global ont pris des initiatives organisées. Le Groupe des investisseurs institutionnels sur le changement climatique, dont plusieurs gestionnaires d'actifs de premier plan sont membres, a mis en garde l'Union européenne de ne pas labelliser le gaz naturel comme durable dans le cadre du nouveau règlement de l'Union visant à déterminer quels investissements sont considérés comme «respectueux du climat» (Abnette et Jessop, 2022). Le mouvement est né en réaction à un projet de plan de la Commission européenne publié en 2021 qui proposait de classer certains investissements dans le gaz naturel comme verts. Le Groupe a déclaré que l'inclusion du gaz naturel «saperait les ambitions de l'UE visant à fixer une base de référence internationale pour des normes crédibles et fondées sur la science pour la classification des activités économiques durables».

2.1 Les OE et l'action climatique à travers le monde

Royaume-Uni

Comme nous l'avons souligné précédemment, la contribution des dirigeants d'entreprise peut consister à accroître l'échelle pour trouver un équilibre entre décarbonation et croissance, à promouvoir l'équité dans la conception et la mise en œuvre des politiques Net-zéro (zéro émission nette de carbone). Les cinq plus grandes organisations du Royaume-Uni — la Confédération de l'industrie britannique (CBI), la Fédération des petites entreprises (FSB), Make UK, l'Institut des dirigeants d'entreprise (IoD) et les Chambres de commerce britanniques (BCC) — ont publié une série de principes qui, selon elles, devraient guider l'approche du gouvernement dans la mise en œuvre de sa politique visant à atteindre les objectifs climatiques à long terme du pays — à savoir zéro émission nette de carbone d'ici 2050. Le principe central de cette approche est l'équité: une transition juste. Le rapport, rédigé par les groupements d'entreprises, met en avant cinq principes fondamentaux nécessaires pour atteindre cet objectif: équité en matière d'ambition, de responsabilisation, d'exécution, d'opportunité et de coût.

La CBI s'est efforcée de servir de forum d'échange d'idées sur les questions environnementales, partageant pléthore de ressources qui vont d'une feuille de route comportant des étapes claires pour que les entreprises individuelles s'engagent sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) (Bernau, 2021) et pour décarboner la satisfaction des besoins de chauffage industriel (CBI, 2020).

Colombie

Avec près de la moitié de son territoire couverte par des points chauds de biodiversité, tels que définis par Conservation International² (CI, 2022), la Colombie a apporté des contributions considérables au développement durable en préservant l'intégrité de la biosphère. La biodiversité, selon le Stockholm Resilience Centre, est l'une des limites de la planète les plus menacées³. L'Évaluation de l'écosystème du millénaire, réalisée en 2005, a conclu que les changements apportés à la biodiversité des écosystèmes par les activités humaines avaient été plus rapides au cours des 50 dernières années qu'à tout autre moment de l'histoire humaine, accroissant les risques de changements brutaux et irréversibles (SRC, 2015).

L'Association nationale des entreprises de Colombie (ANDI) est la plus grande organisation à but non lucratif du pays, avec plus de 1 200 membres qui représentent entre 40 et 55 pour cent du PIB national. L'Initiative biodiversité et développement a été lancée par l'ANDI en 2014 pour contribuer à la gestion intégrée de la biodiversité colombienne grâce à des mécanismes de travail collectif et d'investissement entre entreprises, institutions et groupes locaux. Elle a été reconnue à l'échelle internationale pour sa contribution à la conservation (ANDI, 2019).

L'initiative a réussi à mobiliser les parties prenantes de différents secteurs et champs d'activité: l'ANDI s'est associée avec les parcs naturels nationaux de Colombie (PNN) et le Humboldt Institute, ainsi qu'avec d'autres alliés régionaux pour guider le secteur privé sur la manière d'intégrer la biodiversité dans leurs activités. Elle offre également un forum de dialogue intersectoriel, renforce les capacités, soutient le développement de partenariats public-privé et favorise la formulation et la mise en œuvre de politiques et d'instruments visant à améliorer la performance environnementale des entreprises.

Cette initiative s'appuie sur quatre piliers: a) investissements dans le territoire, b) développement et mise en œuvre d'instruments, c) renforcement des capacités et d) gestion des connaissances et stratégies de suivi. Elle aspire à contribuer aux objectifs nationaux et internationaux de gestion de la conservation et d'utilisation durable de la biodiversité sur son territoire.

L'initiative est devenue une plateforme permettant de mettre en relation des entreprises, des institutions et des groupes locaux autour d'un objectif commun, ce qui a permis d'aboutir à des accords, à des investissements commerciaux de grande valeur et à de meilleures règles pour la planification et le développement d'activités dans les territoires. Elle cherche à mettre en relation la biodiversité et les entreprises par le biais des mécanismes suivants:

- **Compensation d'impact** - Associée aux compensations environnementales et aux investissements des entreprises dans le cadre de projets, de travaux et/ou d'activités.
- **Chaîne de valeur** - Liée à l'utilisation durable de la biodiversité, ainsi qu'à sa relation avec la chaîne de production, en amont et en aval.
- **Services écosystémiques** - Liés aux avantages fournis par l'offre naturelle aux entreprises et dont dépend la durabilité dans le temps.
- **Gestion des risques** - Liée à la gestion des écosystèmes comme moyen d'adaptation des activités productives aux variations climatiques.

2 A travers le monde, 36 régions sont qualifiées de points chauds. Leurs habitats intacts ne représentent que 2,5 pour cent de la surface terrestre mais ils abritent plus de la moitié des espèces végétales endémiques - c'est-à-dire des espèces qu'on ne trouve nulle part ailleurs - et près de 43 pour cent des espèces d'oiseaux, de mammifères, de reptiles, d'amphibiens endémiques. Pour être qualifié de point chaud de biodiversité, un pays doit être irremplaçable en termes de biodiversité et doit posséder 30 pour cent ou moins de sa végétation naturelle originelle. En d'autres termes, il doit être menacé.

3 Le Stockholm Resilience Centre a identifié neuf processus qui régissent la stabilité et la résilience du système terrestre et a proposé des limites planétaires quantitatives au sein desquelles l'humanité peut continuer de se développer et de prospérer pour les générations à venir.

Dans ce cadre, l'Initiative biodiversité et développement a, par exemple, encouragé les entreprises des secteurs des mines et de l'énergie de l'ANDI à contribuer collectivement à la restauration, à l'assainissement et à la gestion des zones protégées locales, régionales et nationales; à des stratégies d'entreprise communes pour le suivi de la biodiversité, de concert avec des instituts de recherche; à la gestion des connaissances et à la promotion d'alternatives de production intégrant les services écosystémiques des oiseaux et des papillons.

Organisations internationales

En élaborant la position des employeurs sur les questions de durabilité, l'Organisation internationale des employeurs (OIE), la Chambre de commerce internationale (CCI), le Conseil mondial des affaires pour le développement durable (WBCSD) et le BIAC (Comité de liaison des entreprises de l'OCDE), ont œuvré pour présenter la perspective du monde des affaires dans tous les forums internationaux sur le développement durable.

Ces quatre organisations d'entreprises mondiales ont également aidé les organisations d'entreprises nationales à améliorer leurs fonctions de plaidoyer et de participation, non seulement au niveau international mais aussi dans le cadre de discussions et d'initiatives nationales. De nombreuses organisations nationales ont soutenu les entreprises qui prenaient des initiatives volontaires et adoptaient des solutions innovantes en matière d'efficacité des ressources, de contrôle des émissions, de gestion des déchets, de protection des écosystèmes et de sécurité alimentaire et énergétique (BIT, 2016).

L'Alliance mondiale des entreprises pour l'environnement (GBA4E), qui fait partie de la Division commerce et industrie du PNUÉ, est un autre effort impliquant des représentants d'entreprises d'un large éventail de secteurs, dont l'industrie manufacturière, le pétrole et le gaz, la transformation alimentaire, les intrants agricoles, le bétail, la conservation, la finance, la technologie et l'agrotechnologie, entre autres. Ils ont travaillé pour définir des priorités en vue de renforcer les actions des entreprises en faveur de la nature (GBA4E, 2022).

► 3. Le rôle des OE: combler le déficit de connaissances pour mesurer l'empreinte carbone des entreprises

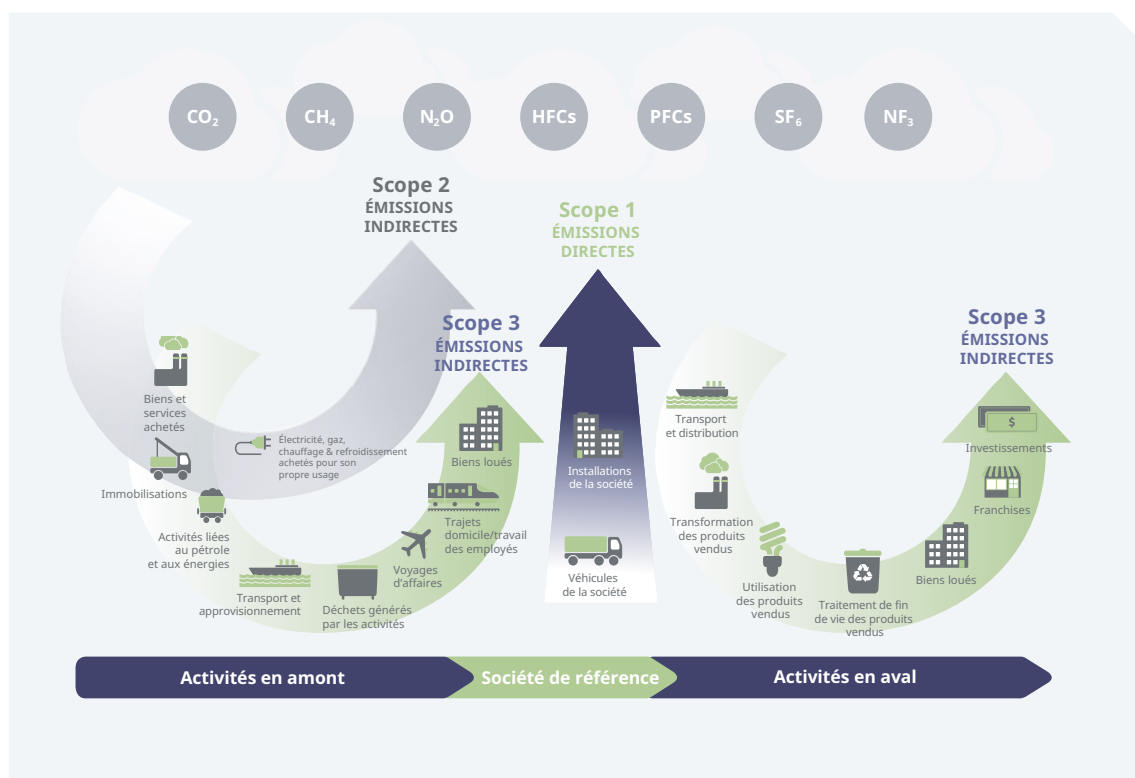
Pour que les entreprises puissent être durables et réduire leurs émissions de GES au fil du temps, il est important de connaître leur empreinte carbone. Une fois l'empreinte carbone d'une entreprise connue, elle peut servir d'indicateur de référence pour savoir si l'organisation atteint des objectifs de durabilité. L'exercice d'évaluation lui-même peut être utile pour identifier les domaines d'activité spécifiques qui sont les plus intensifs en carbone, ce qui permet de se concentrer de manière stratégique sur les efforts d'atténuation ultérieurs.

Pour que les informations globales sur les empreintes carbone soient utiles, il est nécessaire d'avoir une norme de mesure. Différentes normes ont été élaborées au cours des vingt dernières années mais les deux normes les plus importantes actuellement sont sans doute la norme ISO 14064-1, élaborée en 2006, et la norme d'entreprise du Protocole des GES, publiée pour la première fois en 2001. Ces deux normes cherchent à mesurer les émissions directes et indirectes des activités des entreprises. La norme d'entreprise du Protocole des GES classe les émissions en trois Scopes (champs d'application):

Le Scope 1 comprend les émissions directes résultant des activités des entreprises qui sont sous le contrôle de l'organisation. Sont compris l'utilisation directe d'énergie, mais également les gaz émis au cours des processus de production tels que le carbone dans la production de ciment, le méthane dans l'agriculture et l'hexafluorure de soufre (SF6) dans l'industrie électrique (Issel, 2021).

Le Scope 2 englobe les émissions indirectes telles que celles résultant de la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur qu'une entreprise achète pour l'utiliser dans ses processus de production. Le Scope 3 fait référence à d'autres émissions indirectes qui ne relèvent pas du contrôle direct de l'entreprise. Accompagnant la norme d'entreprise du protocole des GES, la norme de chaîne de valeur du protocole des GES est plus complète et fournit des conseils de mesure sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'une entreprise, en amont et en aval. Par exemple, le champ d'application 3 prend en compte la totalité du cycle de vie d'un produit, du transport et de la distribution au traitement du produit en fin de vie (figure 1). Des normes supplémentaires existent pour calculer les émissions pour les cycles de vie des produits (ISO 14067 et norme de quantification et de déclaration pour le cycle de vie d'un produit du protocole des GES). Si la norme ISO 14064 et le protocole des GES essaient généralement de mesurer la même chose, la norme ISO 14064 est généralement considérée comme un instrument moins efficace, tandis que la norme du Protocole des GES est beaucoup plus descriptive dans ses méthodes et ses normes pour les émissions indirectes (Spannagle, 2004) et de nombreuses entreprises dans le monde se tournent progressivement vers le Protocole des GES à des fins de normalisation et de transparence.

Figure 1. Scopes des émissions du Protocole des GES



Source: (Issel, 2021).

Les OE peuvent aider leurs membres à calculer leur empreinte carbone en développant des manuels et des formations «mode d'emploi», en diffusant des informations pratiques et fournissant des conseils techniques. En partenariat avec l'ONU-Climat, la fintech suédoise *Doconomy* a mis au point le **Calculateur 2030** qui est un outil numérique pour les entreprises, qui simplifie le processus de calcul de l'empreinte carbone des produits. Il peut être téléchargé [ici](#). En outre, cet outil est également relié à la [Plateforme de compensation carbone des Nations Unies](#), ce qui permet aux utilisateurs de soutenir des projets en faveur de la réalisation de l'Accord de Paris sur le changement climatique et des Objectifs de développement durable des Nations Unies.

La CCNUCC a également développé un **Calculateur des émissions de gaz à effet de serre** qui aide les entreprises à estimer leurs émissions par source d'émissions concernée. C'est un modèle Excel qui peut être téléchargé [ici](#).

Une fois que l'entreprise a calculé son empreinte carbone, elle peut se consacrer à la définition d'objectifs. A cet égard, les OE peuvent aider les membres à établir des objectifs de réduction des émissions fondés sur la science du climat par le biais de l'initiative Science Based Targets (SBT). Les objectifs fondés sur la science sont fondamentaux pour que les entreprises sachent de combien elles doivent réduire leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) et à quelle vitesse en vue de prévenir les pires effets du changement climatique. Certains des avantages associés à la définition d'objectifs basés sur la science concernent une amélioration de la compétitivité et de la résilience des entreprises; l'encouragement à l'innovation au sein de l'entreprise (intrapreneuriat) et la création de nouveaux modèles d'affaires; un gain de crédibilité; et une capacité accrue à influencer les politiques publiques (iSBT, 2020) (Tableau 1).

Tableau 1. Les avantages liés à l'adoption d'objectifs basés sur la science

Opportunité	Pratique commune - Objectifs progressifs	Objectifs basés sur la science (SBT)
Renforcer la résilience des entreprises et accroître leur compétitivité	Les objectifs progressifs conduisent souvent à une baisse des coûts et à une augmentation de l'efficacité opérationnelle mais peuvent limiter les entreprises à ne chercher que des «fruits mûrs».	Les méthodes de fixation des SBT mettent les entreprises au défi de se réorienter vers l'économie à faibles émissions de carbone, en tirant parti d'une série d'opportunités au-delà des économies de coûts et en évitant le risque d'actifs immobilisés.
Favoriser l'innovation et transformer les pratiques des entreprises	L'établissement d'objectifs peut inciter les entreprises et les acteurs de la chaîne d'approvisionnement à découvrir de nouvelles solutions et offres de produits. Comme les objectifs progressifs sont à court terme (définis pour les 5 ans à venir) et ne sont pas «extensibles», les entreprises ne sont pas forcées d'être incitées à modifier leurs pratiques.	Comme les SBT incluent une vision à long terme, les entreprises peuvent réfléchir au-delà des solutions communes à court terme pour réduire les émissions de GES. Les nouvelles technologies et les solutions de financement peuvent être développées dans un environnement d'entreprise qui donne la priorité à la préparation d'une économie à faibles émissions de carbone.
Renforcer la crédibilité et la réputation	Les entreprises qui font preuve de transparence dans leurs efforts de réduction des GES gagnent en crédibilité en démontrant leur engagement à lutter contre le changement climatique. Cependant, les investisseurs et les autres parties prenantes exigent désormais des objectifs basés sur des prévisions scientifiques externes, ce qui pourrait mettre en péril les entreprises qui ne respectent pas cette exigence.	Les SBT ont davantage de crédibilité auprès des actionnaires. Les entreprises dotées de SBT représentent souvent des options moins risquées pour des investissements de longue durée puisqu'elles peuvent attester qu'elles planifient en fonction des dernières données scientifiques disponibles.
Influencer les politiques publiques et se préparer aux changements	Les objectifs progressifs envoient un signal aux responsables politiques que les entreprises prennent le changement climatique au sérieux mais la crédibilité de ce signal est limitée par l'ambition de l'objectif.	Les SBT aident les entreprises à s'adapter à l'évolution des politiques et envoient un signal plus fort aux responsables politiques, permettant aux entreprises d'exercer plus d'influence sur les décisions politiques. Les entreprises dotées de SBT sont beaucoup mieux placées pour faire face aux prochains ajustements réglementaires, à mesure que les gouvernements intensifient leur action en faveur du climat.

Source: Science-Based Target Setting Manual, version 4.1 (avril 2020): 12-13.

Les organisations d'entreprises peuvent également diffuser des informations relatives aux méthodes disponibles pour définir des objectifs basés sur la science et fournir des orientations pratiques sur la manière de le faire. Selon l'iSBT (2020), il existe trois méthodes:

- I. Approche absolue — contraction des émissions.
- II. Approche sectorielle de la décarbonation.
- III. Approche économique — contraction de l'intensité carbone.

Elles sont composées des éléments suivants: un budget carbone, un scénario d'émissions et une approche de l'allocation (convergence ou contraction). Le tableau 2 donne un aperçu général des trois méthodes.

L'initiative Science Based Targets (objectifs carbone alignés sur les connaissances scientifiques) a développé plusieurs produits pour aider les entreprises: un guide «mode d'emploi» pour définir les objectifs à court terme, disponible [ici](#); un outil pour définir les SBT qui peut être téléchargé [ici](#); une application de validation des objectifs pour les PME disponible [ici](#); un manuel d'entreprise, disponible [ici](#); un guide contenant les critères que les objectifs des entreprises doivent remplir pour être approuvés comme basés sur des connaissances scientifiques, disponible [ici](#); un guide de démarrage pour le zéro émission nette, disponible [ici](#); et un cadre destiné aux institutions financières pour définir des SBT afin d'aligner leurs activités de crédit et d'investissement sur l'Accord de Paris, disponible [ici](#). D'autres ressources de l'iSBT sont disponibles [ici](#). Les OE jouent un rôle clé dans la diffusion de ces ressources parmi les membres, dans la conception de formations et la fourniture de conseils techniques «pratiques» pour fixer des SBT, les mettre en œuvre, les contrôler et en rendre compte.

Tableau 2. Méthodes pour définir les SBT au niveau de l'entreprise

Méthode	Apport de l'entreprise	Résultat de la méthode
Contraction des émissions absolues	<ul style="list-style-type: none"> - Année de référence - Année cible - Émissions de l'année de référence, désagrégées par scope 	- Réduction globale de la quantité absolue de GES émis dans l'atmosphère d'ici l'année cible par rapport à l'année de référence.
Approche sectorielle de la décarbonation	<ul style="list-style-type: none"> - Année de référence - Année cible - Émissions de l'année de référence, désagrégées par scope - Niveau d'activité au cours de l'année de référence (par exemple, surface des bâtiments, distance parcourue, etc.) - Évolution prévue de l'activité d'ici l'année cible 	- Réduction des émissions par rapport à un niveau de production spécifique de l'entreprise (par exemple, tonne CO2 par MWh).
Contraction de l'intensité carbone: émissions de GES par unité de valeur ajoutée	<ul style="list-style-type: none"> - Année de référence - Année cible - Émissions de l'année de référence, désagrégées par scope - Valeur ajoutée au cours de l'année de référence - Évolution prévue de la valeur ajoutée d'ici l'année cible 	- Réduction des émissions par rapport à la rentabilité financière d'une entreprise (par exemple, tonne CO2 par unité de valeur ajoutée).

Source: Science-Based Target Setting Manual, version 4.1 (avril 2020): 19-22.

De plus, les OE peuvent encourager leurs membres à rendre compte régulièrement de leur empreinte carbone. L'encouragement peut être efficace si les membres sont informés des avantages du bilan carbone: il souligne par exemple les avantages d'une gestion efficace de l'énergie et le potentiel d'économies de coûts, il atteste de références environnementales consolidant la réputation de l'entreprise, il répond aux exigences de plus en plus rigoureuses des appels d'offres de la chaîne d'approvisionnement et en faisant appel au sentiment de fierté des employés à l'égard de l'organisation. Les membres peuvent également être motivés, par exemple, par l'attribution de certifications et de labels écologiques. Enfin, les OE peuvent simplement exiger le respect de certaines normes environnementales pour pouvoir adhérer à l'organisation.

Les OE peuvent aussi fournir une assistance directe en matière de conseil et de mesure à leurs membres. De nombreux sites web privés proposent un calculateur de l'empreinte carbone. Les OE peuvent envisager de faire la même chose pour leurs membres, en fournissant une structure de traitement des données collectées et de calcul des émissions, et en apportant un soutien pour la vérification des résultats. Les OE peuvent également établir des relations avec les pouvoirs publics afin de fournir des facteurs d'émissions normalisés pour le contexte national pour les différents produits et services, afin de simplifier et de rendre plus précis les systèmes de suivi et d'évaluation pour mesurer les émissions. L'une des difficultés de la mesure des empreintes carbone est l'exactitude des données pour les facteurs d'émissions pour les différents produits et services, qui sont souvent des moyennes mondiales et ne tiennent pas compte des spécificités locales telles que le mix énergétique.

Les chaînes de valeur mondiales sont de plus en plus régies par les normes de durabilité. Par exemple, dans le cadre du Pacte vert, la Commission européenne prévoit d'établir des normes uniformes pour rendre compte des performances des entreprises en matière de durabilité par le biais de ladite Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD). Les principes directeurs correspondants préciseront quelles informations relatives à la durabilité les entreprises sont tenues de publier, ainsi que les principales mesures que doivent mettre en œuvre plus de 50 000 entreprises à travers l'Union européenne. Des exigences étendues sont attendues, en particulier pour la gestion climatique des entreprises.

Ces pratiques peuvent être coûteuses. Une étude portant sur 16 pays émergents a estimé que la conformité aux normes coûte environ 425 000 dollars par entreprise, en grande partie à cause de l'augmentation des dépenses de main-d'œuvre et de capital. Les PME doivent dépenser de l'argent au fil du temps pour maintenir et documenter leur conformité. Même les normes de certification volontaires sont coûteuses à atteindre et à maintenir: des audits sont nécessaires pour attester la constance de la conformité. A noter qu'il est prouvé que les entreprises qui respectent les normes ont un meilleur accès aux marchés, attirent une demande supérieure pour leurs biens et services et, en fin de compte, font plus de chiffre d'affaires. Selon une étude, les exportateurs de produits d'Afrique subsaharienne ont gagné 2,6 millions de dollars de plus que s'ils n'avaient pas respecté les normes. Les travailleurs bénéficient également de meilleures conditions. Les maladies liées aux pesticides et les dépenses de santé ont reculé au Kenya après que les agriculteurs exportateurs à petite échelle se sont conformés aux normes d'exportation (Klapper & Beinker, 2017).

Les OE peuvent jouer un rôle de premier plan en soutenant les processus de certification et l'adoption des exigences de la directive CSRD et, plus largement, des indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). RespACT, le conseil économique autrichien pour le développement durable, est la principale plateforme pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et le développement durable. L'association a développé des webinaires et des matériels en vue d'aider les dirigeants d'entreprise à préparer leurs entreprises aux nouvelles exigences de la CSRD (RespACT, 2022).

► 4 Comment les OE peuvent-elles aider leurs membres à s'adapter au changement climatique?

Pour que les OE puissent soutenir leurs membres dans leurs efforts d'atténuation et d'adaptation au climat, il faut d'abord qu'elles se définissent elles-mêmes et articulent leur objectif et leur vision d'OE à titre individuel. Pour que les associations professionnelles soient efficaces à cet égard, le développement durable doit faire partie intégrante de la vision et de la mission en question.

Autant que l'environnement économique qui les entoure, les OE des PMA manquent souvent de fonds, de compétences et sont rongées par des structures organisationnelles défailtantes. Néanmoins, les associations professionnelles peuvent jouer un rôle central en matière de développement durable dans les PMA, à condition d'avoir une vision bien articulée qui inclut fondamentalement les PME.

4.1 Mesures relatives à l'atténuation prises par les OE

Nous l'avons déjà noté, les deux missions premières des OE sont la défense des intérêts de leurs membres dans le milieu politique et la prestation de services aux membres. Chacune de ces voies peut être empruntée efficacement pour atteindre l'objectif d'atténuation du changement climatique. Les associations professionnelles, les chambres de commerce et équivalents, peuvent plaider pour des changements de la politique climatique, à la fois en codifiant une nouvelle législation basée sur le climat et en favorisant l'accélération des objectifs de réduction des GES.

Les OE sont bien placées pour aider leurs membres à mesurer leur empreinte carbone. Elles peuvent les aider à se repérer dans la complexité du Protocole des GES, fournir des conseils sur les procédures de collecte des données, les assister pour le calcul des émissions réelles, suivre et vérifier les résultats. Elles peuvent fournir un référentiel pour la collecte et l'analyse des données globales et récompenser les membres par des certifications écologiques. Les OE peuvent également essayer d'encourager un comportement durable de la part de leurs membres, en soulignant les avantages d'une stratégie d'efficacité énergétique et faisant mieux connaître la compétitivité croissante des énergies renouvelables.

Comme indiqué, les activités des fournisseurs ont un impact indirect sur l'empreinte carbone globale d'une entreprise. Les OE peuvent aussi se montrer efficaces en décernant un label et en fournissant des listes approuvées de fournisseurs industriels respectueux de l'environnement, et en reconnaissant à leurs propres membres la prise en compte de la durabilité dans le choix de leurs fournisseurs. Les OE peuvent également se concerter avec leurs membres pour réduire les émissions indirectes, par exemple en optimisant le transport des employés. Elles peuvent sensibiliser aux avantages des transports en commun, peut-être en suggérant des stratégies de réduction des tarifs pour les employés. Elles peuvent encourager les stratégies de covoiturage et d'autres.

Enfin, les OE peuvent être des catalyseurs du changement. Le changement commence par une prise de conscience. Les OE peuvent, si elles en font le choix, être déterminantes dans la mobilisation de l'ensemble de leur base d'adhérents. Elles peuvent devenir militantes, Elles peuvent faire connaître l'urgence du problème aux investisseurs, consommateurs, employés, employeurs et la société dans son ensemble. La sensibilisation forme la base des bonnes pratiques, au-delà des entreprises membres elles-mêmes.

4.2 Mesures relatives à l'adaptation prises par les OE

Les OE peuvent sensibiliser leurs membres à la nature existentielle du changement climatique et, ce faisant, apaiser les inquiétudes concernant les longs délais à prévoir. Après tout, la plupart des organisations s'inscrivent dans le long terme. Les OE peuvent être très utiles pour combler le manque de connaissances, en proposant des programmes éducatifs et de formation professionnelle orientés vers l'avenir. Elles peuvent être de fervents défenseurs d'un financement public supplémentaire pour renforcer la résilience dans leurs secteurs respectifs, en mettant en évidence les avantages sociétaux des activités de leurs membres et la nécessité de les protéger des inévitables ravages du changement climatique

qui sont inhérents au système. Elles peuvent aider les membres à s'orienter dans l'éventail complexe des programmes d'adaptation qui existent déjà. Les organisations d'employeurs et d'entreprises, en tant qu'agents du changement, peuvent servir de passerelle pour mettre en relation toutes les parties prenantes afin de promouvoir une expression collective forte et résolue visant à influencer les politiques, pas seulement en matière d'atténuation mais d'adaptation également.

Enfin, les OE régionales peuvent aider les entreprises à identifier les effets localisés du changement climatique et les soutenir en fournissant des conseils techniques et des orientations, tout en renforçant leurs capacités à mettre en œuvre les mesures d'adaptation. Cela serait particulièrement utile aux PME qui ne disposent pas des ressources suffisantes pour se doter d'une unité opérationnelle «changement climatique» ou «durabilité» et qui manquent d'expertise pratique pour mener à bien un programme d'adaptation.

► 5. Conclusions

Comme nous l'avons discuté tout au long de ce rapport, le débat sur le climat favorise un changement culturel. Ce changement est essentiel pour susciter un vaste soutien en faveur d'une économie à zéro émission nette mais il signifie que les entreprises doivent s'adapter à une conjoncture économique changeante, avec de nouvelles demandes de la part des consommateurs⁴ comme des employés. Si les PME peuvent avoir des capacités plus faibles à mesurer et à faire face à l'évolution de l'environnement économique changeant, les OE peuvent coordonner ou réaliser des enquêtes sur les demandes des consommateurs et y répondre de manière sérieuse, en évitant l'écoblanchiment. Elles peuvent soutenir et encourager la participation à des programmes de certification.

La durabilité fait de plus en plus partie de ce qu'un environnement de travail convenable doit offrir. Les préférences des employés accordent de plus en plus de valeur à la performance environnementale de leur employeur. Dans l'enquête Deloitte de 2020, environ 80 pour cent des dirigeants indiquaient que leurs employés sont très préoccupés par le changement climatique. Quarante-cinq pour cent des jeunes employés (générations X et Y) interrogés dans le cadre d'une autre étude partiraient à la recherche d'un autre emploi si leur entreprise ne mettait pas en œuvre des pratiques commerciales durables et 44 pour cent laisseraient des commentaires négatifs sur leur entreprise si elle n'applique pas des pratiques commerciales durables. Dans une autre enquête, trente pour cent des employés américains de grandes entreprises (plus de 5 000 employés) ont déclaré avoir quitté un emploi en raison de l'absence de plan de durabilité dans l'entreprise. Les OE peuvent favoriser l'adaptation aux exigences des consommateurs et des salariés: comme l'explique la section 4.3, l'adoption de normes ESG n'est pas à la portée de toutes les entreprises de la même manière. Les OE peuvent contribuer au renforcement des capacités en fonction des besoins et des demandes spécifiques du secteur.

Le fait de vivre sur une planète plus chaude a notamment pour résultat une perte d'emplois et de productivité. La hausse des températures mondiales provoquée par le changement climatique va accentuer le phénomène de «stress thermique»⁵. Ces températures excessives accroissent les risques professionnels et la vulnérabilité des travailleurs; elles peuvent provoquer des coups de chaleur, voire entraîner la mort. La multiplication des «îlots de chaleur urbains», des zones où se concentre la chaleur à l'intérieur des villes en raison de la croissance démographique et de l'urbanisation, risque d'intensifier encore l'impact des vagues de chaleur, aggravant les risques encourus par les travailleurs (BIT, 2019d).

4 Selon une récente enquête européenne, plus de neuf citoyens sur dix (94 pour cent) disent que la protection de l'environnement est importante pour eux à titre personnel. Environ 40 pour cent des jeunes interrogés disent qu'ils entameraient une relation avec une marque, y mettraient fin, l'approfondiraient et/ou la réduiraient, en fonction de l'impact de l'entreprise sur l'environnement, selon l'étude *Millennial Study* réalisée par Deloitte en 2019.

5 Le stress thermique correspond à l'excès de chaleur reçu par rapport à ce que l'organisme peut tolérer sans souffrir de troubles physiologiques. Le stress thermique devrait réduire le nombre total d'heures travaillées dans le monde de 2,2 pour cent et le PIB mondial de 2 400 milliards de dollars en 2030.

La consultation des OE et la prise en compte des préoccupations des entreprises sont de la plus haute importance pour élaborer et mettre en œuvre les normes internationales du travail en vue de guider les gouvernements quand ils conçoivent leurs politiques nationales visant à maîtriser les risques pour la sécurité et la santé au travail associés au stress thermique. Les travailleurs des secteurs de l'agriculture et de la construction devraient être les plus touchés, représentant respectivement 60 pour cent et 19 pour cent des heures de travail perdues en raison du stress thermique d'ici à 2030. Une réponse sectorielle au stress thermique dans l'agriculture et la construction devrait intégrer les progrès technologiques, le développement des compétences et la sensibilisation (BIT, 2019d).

Les risques climatiques non linéaires vont nécessiter un changement radical et une adaptation vraiment transformative. Pourtant, les informations divulguées par les entreprises sur les risques climatiques révèlent une préférence pour des stratégies d'adaptation progressives ou réactives, telles que des plans de continuité des activités et des installations d'efficacité énergétique. Des recherches récentes ont permis de constater que des stratégies plus radicales — mais nécessaires —, comme le retrait de certaines régions, les infrastructures de désalinisation, les programmes de secours en cas de catastrophe et la restauration des écosystèmes côtiers qui commencent à prendre en compte la non-linéarité du changement, se faisaient remarquer par leur quasi-absence des rapports (Goldstein et coll., 2019). Winn, Kirchgeorg, Griffiths, Linnenluecke et Günther (2011) constatent que l'hypothèse persistante des organisations selon laquelle «les conditions économiques et sociales actuelles vont continuer de prospérer indépendamment des conditions biophysiques défavorables dans les systèmes naturel et climatique de la Terre» les prédispose à une approche de la gestion des risques qui n'est pas adaptée à l'ampleur, à l'échelle et à l'incertitude systémique associées aux effets du changement climatique. Les OE, avec leurs données et leurs capacités de sensibilisation, peuvent offrir un forum où les barrières informationnelles tombent et où l'adaptation radicale à un changement radical est à l'ordre du jour des discussions des entreprises.

Le changement climatique est aussi une question de droits humains: il affecte l'accès des gens à un environnement propre et sûr. Par conséquent, il a un impact sur les droits de l'homme sur le lieu de travail. Les entreprises et les institutions devront être capables de prendre des mesures pour remédier aux effets négatifs sur les droits de l'homme et sur l'environnement. Pour les OE, «l'exemple par l'action» peut aider les PME à comprendre sur quoi concentrer leurs propres efforts. D'autres actions pertinentes pour l'implication des OE dans les questions de droits humains associées au changement climatique supposent de faire remonter au gouvernement et aux parties prenantes les problèmes relatifs à des défaillances de l'État de droit ou à la corruption qui sapent ou empêchent l'adoption de mesures efficaces pour traiter les atteintes à l'environnement et aux droits de l'homme. Les OE peuvent discuter avec les pouvoirs publics de la cohérence des politiques internes et de la mise en œuvre des réponses au changement climatique. A l'instar des entreprises, les gouvernements ne doivent pas envisager cette question en vase clos. Un préjudice aux droits de l'homme qui peut être directement vu et la responsabilité directement identifiée crée déjà plusieurs défis de réparation. Les OE peuvent participer au dialogue pour définir la norme de la preuve et la façon dont la responsabilité et les exigences de réparation seront attribuées dans la législation future (OIE et KAS, 2021).

Enfin, pour que les OE puissent soutenir les entreprises quand elles traitent ces problèmes et pour représenter la voix collective des entreprises auprès des pouvoirs publics, même dans des circonstances difficiles, elles doivent accorder suffisamment d'attention au **renforcement de leur propre résilience**. S'il n'existe pas de formule magique, les OE résilientes ont tendance à partager certaines caractéristiques communes, telles que: une structure de gouvernance solide; un degré élevé de focalisation sur les membres; des services de valeur qui répondent aux besoins les plus urgents des clients; un personnel polyvalent qui peut passer d'une fonction à l'autre; des alliances fortes avec les autres acteurs clés; des systèmes efficaces de gestion des risques; ainsi que des capacités de recherche, de leadership et de communication sur les questions clés de l'environnement de l'entreprise (BIT, 2021a).

► Références

- Abnett, K. et Jessop, S., «Investor group warns EU against labelling gas investments as green» (2022). Extrait du site web de Reuters: https://www.reuters.com/business/energy/investor-group-warns-eu-against-labelling-gas-investments-green-2022-01-12/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=wp_climate202&wpisrc=nl_climate202
- ANDI (Association nationale des entrepreneurs de Colombie), «Iniciativa Biodiversidad y Desarrollo» (2019). Disponible à l'adresse: <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/15563-iniciativa-biodiversidad-y-desarrollo-d>
- Bernau, R., «Five steps to get started on ESG» (2021). Extrait du site web de CBI: <https://www.cbi.org.uk/articles/five-steps-to-get-started-on-esg/>
- BIT, *Greening Economies, Enterprises and Jobs. The role of employers' organizations in the promotion of environmentally sustainable economies and enterprises* (Turin, Italie: Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail, 2016).
- BIT, *Organisations d'employeurs et d'entreprises et Objectifs de développement durable* (Turin, Italie: Centre international de formation de l'OIT, 2019a).
- BIT, *Travailler sur une planète plus chaude: l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent* (Genève: Bureau international du Travail, Département de la recherche, 2019b).
- BIT, *Favoriser la résilience — Guide destiné aux Organisations d'employeurs et d'entreprises* (Turin, Italie: Centre international de formation de l'OIT, 2021).
- BIT et OIE, *Un monde des affaires en évolution: Des opportunités nouvelles pour les organisations d'employeurs et d'entreprises* (Genève: Bureau international du Travail et Organisation internationale des employeurs, 2019).
- CBI, «Net-zero: The Road to Low-Carbon Heat Infrastructure and Energy» (UK: Confédération de l'industrie britannique, 2020).
- CI, «BIODIVERSITY HOTSPOTS. Targeted investment in nature's most important places» (2022). Extrait du site web de Conservation International: <https://www.conservation.org/priorities/biodiversity-hotspots>
- GBA4E, Rapport du Dialogue de haut niveau *Business for Nature-Based Solutions*, Global Business Alliance for the Environment (2022).
- Goldstein, A., Turner, W. R., Gladstone, J. et Hole, D. G., «The private sector's climate change risk and adaptation blind spots», dans *Nature Climate Change*, 9(1) (2019): 18-25.
- Graziano, M., Fiaschetti, M. et Atkinson-Palombo, C., «Peer effects in the adoption of solar energy technologies in the United States: An urban case study», dans *Energy Research & Social Science*, 48 (février 2019): 75-84. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.erss.2018.09.002>
- GRI, *Sustainability and Reporting Trends in 2025: Preparing for the Future*, GRI's Reporting 2025 Project: First Analysis Paper (Amsterdam: Global Reporting Initiative, mai 2015).
- Guo, J., Kubli, D. et Saner, P., *The economics of climate change: No action not an option* (Suisse: Swiss Re Institute, 2021).
- ICC, BUSINESS ACTION FOR SUSTAINABLE AND RESILIENT SOCIETIES (New York: Chambre de commerce internationale, l'Organisation mondiale des entreprises, 2018).
- iSBT, *Science-Based Target Setting Manual*, Version 4.1 (avril 2020). Disponible à l'adresse: [Ambitious corporate climate action-Science Based Targets](https://www.ambitiousclimate.com/ambitious-corporate-climate-action-Science-Based-Targets)
- Issel, M., «Standards and Methods for a Corporate Carbon Footprint Calculation» (2021). Extrait du site web de Planetly: <https://www.planetly.com/articles/ghg-protocol-and-iso-standards>
- Klapper, L. et Beinker, N., «Smaller enterprises lack the financing to be sustainable. Here's how we can help» (2017). Extrait du site web du Forum économique mondial: <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/smes-need-financing-to-improve-their-sustainability-practices-here-s-how-we-can-help/>
- Mukhi, N., Rana, S., Mills-Knapp, S. et Gessesse, E., *Perspectives de la Banque mondiale à l'horizon 2050: Note d'orientation stratégique-Aider les pays à atteindre leurs objectifs de décarbonation à long terme* (Washington DC: Banque mondiale, 2020).
- Niu, Z., Chen, C., Gao, Y., Wang, Y., Chen, Y. et Zhao, K., «Peer effects, attention allocation and farmers' adoption of cleaner production technology: Taking green control techniques as an example», dans

- Journal of Cleaner Production*, 339 (2022): 130700. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130700>
- OIE, *Document d'orientation sur l'emploi, la transition juste et la gouvernance climatique* (Genève: Organisation internationale des employeurs, 2022).
- OIE et KAS, *Les changements climatiques et leurs incidences en termes de droits humains pour les entreprises* (Genève: Organisation internationale des employeurs et Fondation Konrad Adenauer, 2021).
- RespACT, Conseil économique autrichien pour le développement durable (2022). Disponible à l'adresse: <https://www.respect.at/portal/de/termine/calendar/2666.html>
- Schenk, L. et Gerdeman, D., «What's the Role of Business in Confronting Climate Change? Working Knowledge, Business Research for Business Leaders (2021). Extrait du site web de Harvard Business School: <https://hbswk.hbs.edu/item/whats-the-role-of-business-in-confronting-climate-change>
- Spannagle, M., «A Comparison of ISO 14064 Part 1 and the GHG Protocol Corporate Module» (2004). Extrait du site web Ecología.org: <https://www.ecologia.org/ems/ghg/news/cop9/comparison.html#:~:text=The%20ISO%20document%20is%20shorter,the%20GHG%20guidance%20and%20context.>
- SRC, «The nine planetary boundaries» (2015). Extrait du site web de Stockholm Resilience Centre, Stockholm University: <https://www.stockholmresilience.org/research/planetary-boundaries/the-nine-planetary-boundaries.html>
- UNESCO-UNEVOC, *Skills development for renewable energy and energy efficient jobs*, Document de travail sur la demande d'énergie solaire (Bonn, Allemagne: Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels, 2020).
- Winn, M., Kirchgeorg, M., Griffiths, A., Linnenluecke, M. K. et Günther, E., «Impacts from climate change on organizations: a conceptual foundation», dans *Business Strategy and the Environment*, 20(3) (2011): 157-173.



ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse