



Pas de transition juste sans compétences

Les compétences dans le cadre des politiques en matière de changement climatique

Mars 2023



A powerful
and balanced
voice for business

Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.



**Cofinancé par
l'Union européenne**

ABRÉVIATIONS

ANDI	<i>Asociación Nacional de Empresarios de Colombia</i>
BUSA	<i>Business Unity South Africa</i>
CDN	Contributions déterminées au niveau national
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
ESCO	Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions
GAN	Réseau mondial pour l'apprentissage
IRENA	Agence internationale de l'énergie renouvelable
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France
MPME	Micro, petites et moyennes entreprises
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des Employeurs
OIT	Organisation internationale du Travail
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UE	Union européenne
UNEVOC	Réseau de l'UNESCO pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels
WBCSD	Conseil mondial des entreprises pour le développement durable

Contexte

La **décision de couverture de la COP27** a souligné l'importance de la transition vers des modes de vie durables et des modes de production et de consommation durables pour faire face au changement climatique. Cette décision se réfère également à l'importance d'adopter une approche pédagogique afin d'encourager l'adoption de nouveaux modes de vie tout en favorisant des modèles de développement et de durabilité fondés sur les soins, la communauté et la coopération. Alors que cette décision reconnaît et souligne la nécessité d'une action climatique renforcée et améliorée afin de minimiser les perturbations des systèmes sociaux et en particulier économiques et assurer un développement durable, elle souligne également les difficultés d'y parvenir dans des contextes régionaux et mondiaux difficiles.

Les impacts du changement climatique ne font qu'exacerber les crises énergétiques et alimentaires mondiales, et vice versa, en particulier dans les pays en développement, d'où la nécessité de porter une attention particulière à la mise en œuvre des politiques. La situation géopolitique mondiale de plus en plus complexe et son incidence sur la situation énergétique, alimentaire et économique, ainsi que les défis supplémentaires posés par la reprise socio-économique après la pandémie liée au coronavirus, définissent un contexte dans lequel il est difficile de naviguer et qui doit être pris en considération lors de la conception des politiques sur le climat et les compétences. Cependant, ces éléments ne doivent pas ralentir les mesures en faveur du climat et la mise en place de cadres politiques cohérents et appropriés capables de renforcer les économies nationales et de les préparer aux développements futurs.

Malheureusement, les questions relatives aux compétences et à la formation ne figuraient pas parmi les priorités de la COP27. Certaines organisations ont toutefois mis l'accent sur cette question, ainsi que sur l'agenda de l'éducation au sens large et de l'éducation portant spécifiquement sur le climat. Toutefois cette question est restée largement absente des négociations officielles et des CDN mises à jour. L'Organisation internationale du Travail (OIT) fait partie des intervenants ayant mis l'accent sur la question des compétences, tout en soulignant son importance pour la création d'emplois et des transitions en douceur. À l'occasion de la COP 27, l'OIT a lancé le **Pacte pour les emplois verts pour les jeunes**. L'Organisation internationale des Employeurs (OIE) entend suivre de près cette initiative et y prendre part.

Le présent document d'orientation de l'OIE examine de manière détaillée la question des compétences dans le cadre des politiques en matière de changement climatique, ainsi que la manière dont les gouvernements et les employeurs peuvent être mieux préparés à certaines des transformations qui ont déjà un impact sur de nombreux secteurs et industries.

Introduction

Lorsque l'on évoque la question du changement climatique et la manière d'en atténuer les effets, la principale difficulté n'est pas liée au "pourquoi" mais davantage au "quoi" et au "comment". Les concepts et les terminologies utilisés en la matière sont encore peu compris et sont mis à jour, adaptés et utilisés de différentes manières, ce

qui peut être une source de confusion pour les responsables politiques qui ne sont pas experts en la matière ainsi que pour les employeurs. Une compréhension commune et partagée des termes et des concepts utilisés pourrait entraîner des efforts collectifs conjoints de manière plus rapide, efficaces et effective dans le cadre des politiques en matière de changement climatique.

Certains des concepts et terminologies communément utilisés dans le cadre des discussions et des rapports sont : l'économie à faible émission de carbone et l'économie "zéro carbone", la transition juste ou transition verte, l'économie circulaire, l'élimination ou la réduction progressive des combustibles fossiles, les compétences vertes et les emplois verts, et bien d'autres. Le concept de transition juste, mis en avant par l'OIT, est couramment utilisé par les mandants de l'OIT. Une "transition juste" fait référence au fait de rendre les économies plus écologiques d'une manière qui soit aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des opportunités de travail décent et en ne laissant personne de côté. Merci de bien vouloir consulter les **précédentes publications de l'OIE** (et également **ici**) pour davantage d'explications concernant certains de ces concepts. Il est également utile de consulter le glossaire du **Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat** ainsi que le glossaire sur l'économie circulaire de la **Fondation Ellen MacArthur**.

Quelles sont les compétences nécessaires à l'écologisation des économies ?

Le présent document se penche, toutefois, spécifiquement sur la question des « compétences vertes » pour les emplois au sein de l'économie verte. Il s'agit ici d'un terme qui gagne de plus en plus en popularité. Cependant, il n'existe à ce jour aucune définition reconnue au niveau international de l'expression « compétences vertes ». Il est également difficile de faire la distinction entre les compétences ou les emplois « verts » et « non verts », car cela dépend de nombreux facteurs et les discussions à cet égard sont toujours en cours.

L'UE, à travers le CEDEFOP, ¹ définit les « compétences vertes » comme : « *les compétences nécessaires pour adapter les produits, les services et les processus au changement climatique et aux exigences et réglementations environnementales connexes* ».

Pour l'ONUDI² : « *En termes simples, les compétences vertes sont les connaissances, les capacités, les valeurs et les attitudes nécessaires pour vivre, développer et soutenir une société durable et économe en ressources* ».

Remarque : Cette définition est assez intéressante dans la mesure où l'ONUDI ne se réfère pas uniquement aux connaissances et aux capacités, mais également aux valeurs et aux attitudes. En effet, le développement des compétences et l'état d'esprit doivent aller de pair lorsqu'il s'agit de concevoir et de mettre en œuvre des politiques en matière de changement climatique.

¹ <https://www.cedefop.europa.eu/fr/keywords/green-skills>

² <https://www.unido.org/stories/what-are-green-skills> (disponible uniquement en anglais).

D'après le réseau UNEVOC ³ : « *Les compétences vertes sont les compétences nécessaires pour réduire les impacts environnementaux et soutenir la restructuration économique dans le but de parvenir à des économies plus propres, plus résilientes au changement climatique et plus efficaces, qui préservent la durabilité environnementale et offrent des conditions de travail décentes* ».

L'OIT se réfère quant à elle davantage aux « compétences en matière d'emplois verts ». Il est préférable de se référer aux compétences - ce que les individus sont capable de faire - pour être en mesure de travailler au sein d'une économie plus verte. Pour plus d'informations sur le cadre d'action pour une transition juste adopté par les mandants tripartites de l'OIT, merci de voir [ici](#).

Un forum de l'OCDE,⁴ composé d'experts et de responsables politiques, a remis en question le concept de « compétences vertes » car les analyses politiques actuelles manquent d'un cadre de mesure qui permettrait de les identifier de manière cohérente. Par exemple, la **Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience** fixe des objectifs explicites sur la manière d'améliorer les compétences afin de faciliter la transition numérique, alors que le plan pour la création des compétences nécessaires à la transition écologique reste vague, par exemple « en établissant une classification des compétences [pour la transition écologique] ». Cela illustre l'importance de poursuivre les travaux en la matière, en développant une compréhension commune et des cadres flexibles qui soient sensés et qui correspondent à la réalité. Il s'agit également d'identifier correctement les compétences nécessaires au sein des différents contextes nationaux. Les pays ont des priorités et des objectifs différents en termes d'atténuation des effets du changement climatique et d'adaptation à ce changement. Par conséquent, il ne s'agit pas seulement d'élaborer des cadres pour le développement des compétences, mais également d'assurer la pertinence des compétences par rapport aux circonstances nationales et d'anticiper les besoins en matière de compétences à cet égard.

Il reste à voir si le concept des « compétences vertes » sera un sujet tendance au-delà de la COP27.⁵ Indépendamment du débat relatif à la définition, les « compétences vertes » en tant que concept peuvent être ambiguës et difficiles à mesurer. **La principale question est de savoir si les pays intègrent sérieusement des programmes de perfectionnement des compétences et de reconversion dans le cadre de leurs politiques d'atténuation des effets du changement climatique et d'adaptation à ce dernier, et si les gouvernements s'efforcent de garantir que l'offre en matière de compétences réponde à la demande du marché du travail dans ce domaine. Cela passe également par la révision et la mise en œuvre de politiques de développement des compétences, notamment des moyens de validation et de reconnaissance des compétences et de toutes les formes d'apprentissage antérieur de manière conjointe par les gouvernements, les partenaires sociaux et les institutions de formation à tous les niveaux. Enfin, il**

³ <https://greenskillsresources.com/> (disponible uniquement en anglais).

⁴ https://www.oecd-forum-org/posts/who-s-ready-for-the-green-economy-measuring-skills-for-the-low-carbon-transition?channel_id=791-inclusive-growth (disponible uniquement en anglais).

⁵ Pour information: il est parfois fait référence aux « compétences bleues » qui ont à voir avec la vie marine et les compétences nécessaires aux emplois dans le domaine maritime en relation avec « l'économie bleue ».

est également important d'analyser les politiques dans le cadre de questions transversales et d'assurer leur cohérence avec ces questions, telles que le passage au numérique et l'automatisation, ainsi que les interactions et les liens potentiels entre les deux.

Emploi, compétences et économie verte

- À l'échelle mondiale, selon les projections de l'OIT, **la transition vers des économies vertes et les actions visant à limiter les émissions de gaz à effet de serre pourraient créer 24 millions d'emplois d'ici 2030.**⁶ D'autres estiment que ce chiffre est encore plus élevé. Selon l'IRENA (Agence internationale pour les énergies renouvelables)⁷ accélérer l'adoption de sources d'énergie renouvelable et de mesures d'efficacité énergétique pourrait faire passer le nombre total d'emplois dans le domaine de l'énergie propre dans le monde, de 11 millions à la fin de 2018 à 100 millions d'ici 2050. Dans un rapport de 2020, le Forum économique mondial⁸ a suggéré que si les entreprises faisaient de l'environnement une priorité dans le cadre de leurs investissements, les solutions respectueuses de l'environnement pourraient aboutir à la création de 350 millions d'emplois d'ici 2030.
- Les « emplois verts »,⁹ les nouveaux emplois qui sont créés à mesure que les industries et les secteurs se transforment, sont l'un des principaux résultats des transitions vertes. L'OIT et le PNUE¹⁰ ont constaté **qu'au moins la moitié de la main-d'œuvre mondiale** - soit l'équivalent de 1,5 milliard de personnes - serait affectée par la transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement.
- Selon l'OIT¹¹, la création de plus de 100 millions d'emplois, tant dans le scénario de l'économie durable que dans le scénario de l'énergie circulaire, y compris la reconversion des travailleurs et leur réaffectation à de nouveaux emplois supplémentaires, « dépend entièrement de l'accès à la formation et des mesures politiques connexes ». Le perfectionnement des compétences et la reconversion des travailleurs seront nécessaires « dans tous les secteurs et à tous les niveaux de main-d'œuvre ». **Les compétences sont l'un des moteurs d'une transition juste vers une économie verte** mais l'inadéquation et la pénurie de compétences figurent parmi les principaux obstacles à la transition verte. Pour que les compétences occupent une place centrale au sein de ces transitions - et dans le cadre d'une reprise verte et juste après la pandémie mondiale liée au COVID-19 - l'identification et l'anticipation des besoins en matière de compétences vertes ainsi que la fourniture de ces compétences sont cruciales.

⁶ <https://www.ilo.org/weso-greening/> (disponible uniquement en anglais).

⁷ https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Feb/IRENA_Transition_jobs_2020.pdf (disponible uniquement en anglais).

⁸ <https://www.weforum.org/press/2020/07/395-million-new-jobs-by-2030-if-businesses-prioritize-nature-says-world-economic-forum/> (disponible uniquement en anglais).

⁹ Là encore, le concept « d'emplois verts » a été remis en cause, à juste titre, car il est complexe d'un point de vue technique et pourrait même s'avérer contre-productif du point de vue des « transitions justes » en maintenant une distinction rigide entre les emplois « verts » et les autres types d'emplois.

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_181792.pdf

¹¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_709124.pdf

- Il est absolument nécessaire de sensibiliser les demandeurs d'emploi et les salariés actuels à l'importance d'investir dans leur propre formation et apprentissage des compétences numériques afin de pouvoir travailler au sein d'une économie plus respectueuse de l'environnement. Les gouvernements, les employeurs et les salariés ont ici un rôle important à jouer pour prendre des mesures et offrir de manière proactive des programmes d'éducation et de formation destinés à aider les salariés à avoir des compétences qui restent pertinentes sur le marché du travail. Les recherches menées par Randstad soulignent la nécessité d'améliorer la façon de penser au sein des entreprises et parmi les travailleurs afin d'adopter une approche en matière d'apprentissage et de formation tout au long de la vie qui soit davantage proactive. Par exemple, pendant le confinement lié au COVID-19, 7 314 des travailleurs flexibles de Randstad ont été approchés afin de suivre une formation gratuite en vue d'assurer leur transition en douceur d'un travail à un autre, passant ainsi d'un secteur d'activité en ralentissement à un secteur d'activité en plein essor. Parmi ces travailleurs, seuls 964 d'entre eux (soit 13,2 pour cent) ont accepté cette offre.
- D'après la Coalition pour une économie verte¹², **peu de pays ont déjà aligné leurs systèmes en matière de compétences sur leurs ambitions environnementales.** En outre, seules 40 contributions déterminées au niveau national (CDN) sur 133 mentionnent l'éducation au changement climatique. L'un des signes positifs en la matière est, cependant, que, par rapport au premier cycle de CDN, davantage de CDN (104) font désormais référence à l'éducation et davantage de CDN (99) font désormais référence aux enfants et aux jeunes. Toutefois, ces références sont souvent faites dans des termes très généraux et il est davantage fait référence aux jeunes en tant que groupe vulnérable qu'en tant qu'artisans du changement.

À l'heure actuelle, encore moins de la moitié de l'ensemble des CDN se réfère à la question des compétences ou de la formation.¹³ D'après le dernier rapport de synthèse sur les CDN¹⁴ : la quasi-totalité des parties a mentionné certains voire l'ensemble des moyens de mise en œuvre dans leurs CDN, bien que la structure et la portée de ces informations varient considérablement. Certains progrès ont été réalisés au niveau des CDN depuis le rapport de 2019 de l'OIT¹⁵ qui avait observé que moins de 40 pour cent des CDN faisaient référence au développement des compétences et du capital humain. Au sein du dernier rapport de synthèse, le nombre d'États parties ayant fait référence au renforcement des capacités dans des sections spécifiques de leurs CDN, nouvelles ou mises à jour, a considérablement augmenté par rapport aux CDN précédentes, le nombre d'États parties indiquant que les besoins en termes de renforcement des capacités étaient principalement multidimensionnels ayant augmenté de manière significative. Le nombre d'États parties ayant exprimé des besoins en matière de renforcement des capacités pour l'adaptation a également augmenté, ce domaine thématique étant celui dans lequel la plupart des besoins en matière de renforcement des capacités a été exprimée.

¹² <https://www.greeneconomycoalition.org/news-and-resources/are-skills-the-missing-piece-in-green-transitions> (disponible uniquement en anglais).

¹³ <https://www.climatewatchdata.org/2020-ndc-tracker> (disponible uniquement en anglais).

¹⁴ <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/nationally-determined-contributions-ndcs/nationally-determined-contributions-ndcs/ndc-synthesis-report#Means-of-implementation> (disponible uniquement en anglais).

¹⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf (disponible uniquement en anglais).

- LinkedIn¹⁶ (qui compte plus de 800 millions de membres dans le monde) a souligné que la part de profils «verts» a progressé de 38,5 pour cent. Par exemple, au cours des cinq dernières années, le nombre d'emplois dans l'environnement et les énergies renouvelables aux États-Unis a ainsi augmenté de 237 pour cent, ce qui contraste fortement avec la progression de 19 pour cent pour les emplois dans le pétrole et le gaz. À ce rythme, l'environnement et les énergies renouvelables dépasseront le pétrole et le gaz en nombre total d'emplois d'ici 2023. Les résultats de ces recherches contiennent des informations sur les compétences vertes ayant connu la croissance la plus rapide, à savoir en matière de :

- gestion des écosystèmes ;
- politique environnementale ; et
- prévention de la pollution.

Cependant la grande majorité des compétences vertes est utilisée pour des emplois qui ne sont pas traditionnellement considérés comme « verts », tels que gestionnaire de flotte, analyste de données ou personnel de santé. **La demande de « talents verts » dépassera bientôt l'offre.** Si le nombre d'offres d'emploi exigeant des compétences vertes connaît une croissance annuelle de 8 pour cent depuis cinq ans, la part de talents verts n'a, quant à elle, augmenté que de 6 pour cent par an sur cette même période. Parmi les secteurs enregistrant une intensité de compétences vertes dans le monde figurent : les services aux entreprises, l'industrie manufacturière, l'énergie et les mines, l'administration publique et la construction. Cela est la raison pour laquelle, outre le fait de mettre l'accent sur les compétences des personnes qui auraient besoin de pourvoir ces nouveaux emplois « plus verts », il est également essentiel de veiller à ce qu'aucun travailleur ne soit laissé pour compte au sein d'autres secteurs de l'économie. Cela ne sera pas nécessairement aussi simple que de transformer un mineur de charbon en ingénieur d'éoliennes. Cela pourrait s'avérer irréalisable en raison de l'écart existant au niveau des compétences requises, ainsi que des éléments géographiques potentiels (les nouveaux emplois peuvent se trouver à un emplacement géographique différent). Au lieu de cela, les institutions publiques devraient proposer des politiques efficaces (PAMT, orientation professionnelle, etc.) spécifiquement destinées à soutenir les personnes en transition à partir d'emplois existants.

En outre, il est primordial que les responsables politiques évaluent et anticipent les types d'emplois au sein des secteurs qui seront les plus touchés. Ces catégories pourraient inclure les énergies renouvelables, les infrastructures durables, l'efficacité énergétique, les produits alimentaires végétaux et alternatifs, ainsi que l'économie circulaire et la capture verte. Cependant, chaque pays et chaque secteur est différent en raison des différents niveaux de développement.

Les défis posés au développement des compétences

Il existe de nombreux défis connus, selon les différents contextes nationaux, en matière de perfectionnement des compétences et de reconversion de la main-d'œuvre pour des emplois dans l'économie verte. Pour n'en nommer que quelques-uns :

¹⁶ <https://economicgraph-linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/fr-fr/green-skills-report-fr.pdf>

- **Perceptions et compréhension:** Le changement climatique ne consiste pas seulement à réduire les émissions. Il s'agit également de la création de connaissances, de la coordination et de la collaboration des responsables politiques avec les employeurs, les travailleurs et les autres parties prenantes, et de changements structurels. La transition des combustibles fossiles est synonyme de modernisation des transports, de l'agriculture, de la fabrication et de la production d'électricité. Les efforts en matière de perfectionnement des compétences et de reconversion doivent tenir compte de ces différents éléments, et commencer par façonner les perceptions et par comprendre ce qui est nécessaire pour progresser à cet égard et mettre en œuvre des politiques en matière de compétences et de climat.
- **À l'heure actuelle, il existe d'importantes difficultés pour atteindre les objectifs climatiques en raison d'un manque de travailleurs formés :** EuropeOn¹⁷ (l'association européenne des entreprises électriques) a lancé une campagne sur les compétences, dénommée “#skills4climate”, afin d'attirer l'attention des responsables politiques sur les liens existants entre les compétences et les politiques climatiques. Le défi technique réside dans la mise en œuvre pratique et cette recherche se concentre sur un secteur particulier. Les entreprises électriques sont déjà confrontées à une pénurie de main-d'œuvre globale et de main-d'œuvre qualifiée, ce qui va s'aggraver avec la transition énergétique. Au niveau européen uniquement : en Allemagne, 60 pour cent des entreprises électriques ont des postes vacants ; en Suède, les entreprises d'installation cherchent à embaucher environ 28 000 travailleurs au cours des cinq prochaines années ; et au Royaume-Uni, les entreprises électriques auront besoin de 15 000 nouveaux apprentis, en plus de l'apport régulier du marché, pour couvrir les besoins des cinq prochaines années.
- L'OIT a souligné¹⁸ que la **transition verte entraîne des changements structurels au niveau de l'emploi.** Par conséquent, cela a une incidence sur les stratégies en matière de développement des compétences lorsque les secteurs sont en constante évolution. Des secteurs tels que l'exploitation minière, la production d'énergie à partir de combustibles fossiles, la fabrication (y compris l'industrie automobile), la sylviculture et l'agriculture sont susceptibles d'être parmi les secteurs les plus touchés par les changements structurels dans le sillage de la transition verte. À l'inverse, de nouvelles possibilités d'emploi apparaîtront dans les industries qui devraient être amenées à croître à mesure que les économies deviendront plus respectueuses de l'environnement. Par conséquent, la coordination entre les politiques macroéconomiques, d'investissement durable, industrielles, sectorielles, sociales et d'entreprise sera également essentielle pour permettre aux entreprises de développer et de mettre en œuvre des pratiques de production plus vertes et économes en ressources, d'aligner l'offre de compétences sur la demande croissante et de faciliter une réaffectation efficace et en douceur des travailleurs vers des emplois verts nouvellement créés.¹⁹

¹⁷ <https://europe-on.org/skills-4-climate/> (disponible uniquement en anglais).

¹⁸ https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/meetingskillsneeds_greenj.pdf (disponible uniquement en anglais).

¹⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_860617.pdf (disponible uniquement en anglais).

• En outre, **les compétences requises pour changer de métier sont difficiles à saisir**. L'OIT a déclaré que les moyens existants pour classer et mesurer ces compétences, ainsi que d'autres compétences requises dans des emplois plus respectueux de l'environnement, sont seulement en train d'être développés et affinés. Par conséquent, les informations actuelles sur le marché du travail ne sont pas à jour ou organisées de manière adéquate. En l'absence de statistiques fiables, la plupart des pays s'est jusqu'ici appuyée sur des données qualitatives recueillies par le biais d'enquêtes menées auprès des entreprises, de recherches sur les professions et/ou de consultations auprès des experts. Les responsables politiques qui élaborent des stratégies en matière de compétences doivent pouvoir comprendre ces changements structurels et professionnels lors de la conception des politiques afin d'augmenter les chances de succès lors de la phase de mise en œuvre.²⁰ L'OCDE a également souligné certains défis spécifiques pour les PME.²¹ Ces défis concernent notamment les éléments suivants :

- ressources limitées ;
- incapacité à accéder aux financements ;
- conditions du marché (faible demande du marché) ;
- difficultés d'accès aux compétences ;
- difficultés d'accès au capital de connaissances ;
- mauvaises infrastructures ;
- charge importante en termes de coûts et de ressources humaines liée au passage à une économie plus respectueuse de l'environnement ; et
- absence de mesures d'incitations au sein des cadres institutionnels et réglementaires.

• Les femmes et les filles sont des acteurs clés, et combler l'écart en matière de STIM peut contribuer à soutenir l'action climatique. Les recherches menées par l'OCDE²² semblent indiquer que les femmes sont plus orientées vers l'action et les solutions lorsqu'il est question du changement climatique. Une étude menée par le **Women's Forum**, qui a interrogé près de 10 000 personnes dans les pays du G20, a révélé que les femmes - plus souvent que les hommes - ont modifié leur comportement pour réduire leurs émissions de dioxyde de carbone en recyclant, en achetant des produits locaux et en réduisant leur consommation d'eau et de viande. Au Canada, plusieurs études ont démontré que les filles/femmes sont plus susceptibles que les garçons/hommes de croire que le changement climatique est un problème grave et de ressentir un sentiment d'urgence plus profond pour agir.

Dans le cadre de la plus vaste enquête d'opinion publique réalisée sur le changement climatique, le **Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)** a interrogé 1,2 million de personnes dans 50 pays et

²⁰ Les liens avec les compétences numériques et l'automatisation doivent également être pris en considération, car ils ont déjà un impact considérable sur les marchés du travail et créent des tendances fortes au niveau des méthodes de travail et des compétences nécessaires. Randstad a analysé certains déficits de qualifications existants et l'inadéquation des compétences et a souligné l'importance des cadres de suivi, de l'anticipation et de la planification (disponible uniquement en anglais: <https://workforceinsights.randstad.com/thank-you-randstad-global-labor-shortage-and-skills-mismatch-position-paper>).

²¹ https://www.oecd.org/greengrowth/GGSD_2018_SME%20Issue%20Paper_WEB.pdf

²² <https://www.oecd-forum.org/posts/l-egalite-des-sexes-aujourd-hui-pour-un-avenir-durable-comment-reduire-les-inegalites-de-genre-dans-l-education-stem-peut-soutenir-l-action-climatique>

a constaté que le Canada présentait le plus grand écart entre les sexes dans la perception du changement climatique. Les femmes et les filles canadiennes interrogées étaient 12 pour cent davantage susceptibles que les hommes et les garçons de considérer le changement climatique comme une urgence. **Les femmes continuent d'être regroupées dans des emplois historiquement sous-évalués** et mal rémunérés, tels que la garde d'enfants et le travail de bureau, et sont sous-représentées dans les secteurs « non traditionnels » comme les STIM. Tout comme dans le secteur des métiers spécialisés, il existe des emplois bien rémunérés dans les STIM, mais **les femmes et les filles demeurent sous-représentées dans ce secteur au niveau mondial**. Bien qu'elles aient la formation nécessaire pour entrer dans ces secteurs, les femmes en restent écartées. Par conséquent, il est essentiel d'investir dans l'éducation, la formation et le développement des compétences dans le domaine STIM pour les femmes et les filles et, dans le même temps, les comportements et la façon de penser au niveau sociétal doivent également évoluer.

- Différentes discussions ont également lieu autour du concept de « maladaptation » (effets néfastes des mesures d'adaptation climatique). En d'autres termes, sur la voie d'une transition juste, il est crucial de toujours se demander si une mesure - telle que la fabrication d'un vélo pour réduire les émissions de carbone des véhicules à moteur - déplace un problème physique ou existentiel vers un autre groupe de personnes ou vers l'environnement. Un autre exemple pourrait être le suivant : la construction d'une digue dans un village pourrait empêcher l'inondation dans le premier village, mais le résultat pourrait être uniquement de diriger le danger vers une autre communauté située dans un autre village. Par conséquent, il est nécessaire d'adopter une stratégie globale afin de s'assurer que les effets négatifs de l'adaptation climatique soient minimisés.

- **L'Accord de Paris sur le climat²³ pose plusieurs défis, parmi lesquels :**

- **Les références aux compétences au sein des CDN.**

Les pays signataires se sont engagés à atteindre les principaux objectifs de l'accord, par divers moyens, y compris via les CDN. L'Accord de Paris ne définit pas de manière précise la nature exacte de ces CDN. Les CDN doivent contenir, a minima, des mesures d'atténuation, mais peuvent également contenir des engagements en matière d'adaptation, de financement, de transfert de technologies, de renforcement des capacités et de transparence. Il n'existe aucun mécanisme permettant de contraindre un pays à fixer dans ses CDN des objectifs avant une date précise ou à atteindre ces objectifs. Le nombre de pays signataires ayant exprimé des besoins en matière de renforcement des capacités a augmenté, en particulier dans le cadre des mesures d'adaptation. Cependant, il n'en demeure pas moins que **seuls quelques-uns de ces pays mentionnent un mécanisme social pour la création d'emplois, le développement des compétences et les politiques de l'emploi**, ainsi qu'un processus de consultation pour la protection sociale. En vue

²³ https://fr.wikipedia.org/wiki/Accord_de_Paris_sur_le_climat

de la COP27, le groupe Adecco **a évalué** les dernières CDN adoptées par les pays du G20. Le bilan est clair : les politiques en matière de formation et d'emploi ne sont pas suffisamment présentes ou ne figurent pas parmi les priorités au sein des réponses apportées par les pays du G20 au changement climatique. Seulement 40 pour cent des pays du G20 reconnaissent la nécessité de renforcer les capacités dans le cadre de leurs plans de transition climatique, tandis qu'une part encore plus faible d'entre eux (15 pour cent) considère que les PAMT sont un champ d'action nécessaire. Ces chiffres ne signifient pas pour autant que les pays n'aient pas mis en place des politiques de renforcement des capacités ou de transition : simplement, dans de nombreux pays, le perfectionnement des compétences et la reconversion des travailleurs ne figurent pas parmi les outils prioritaires mis en place. Cela revient à sous-estimer largement les défis existants, dans la mesure où, selon les projections actuelles, au cours des 10 prochaines années, 7 millions d'emplois non durables seront amenés à disparaître et 71 millions d'emplois devront se transformer afin que toute transition juste et verte puisse réussir.

- **Changement climatique et compétences des jeunes :**

Les jeunes prennent de plus en plus conscience des questions climatiques, aspirent à obtenir des emplois ayant un impact réel et prennent part aux discussions et à la planification des actions climatiques. Une enquête réalisée à l'échelle mondiale²⁴ a révélé que seul un jeune sur trois (29 pour cent) âgé de 15 à 30 ans se sent compétent dans les domaines d'aptitudes qu'il juge nécessaires pour occuper des emplois permettant de lutter contre le changement climatique, les jeunes femmes se sentant moins compétentes que les jeunes hommes. En outre, deux aspects peuvent potentiellement venir décevoir leurs aspirations : premièrement, les emplois de rêve requièrent des compétences adaptées et, deuxièmement, selon les régions, les écarts se creusent entre l'offre et la demande de compétences « vertes ». Il est donc impératif qu'un ensemble d'actions soit rapidement adopté dans le domaine des « compétences vertes » et de l'éducation, parallèlement à la création d'emplois nouveaux et futuristes en harmonie avec l'économie verte. Tel que mentionné précédemment, trop peu de CDN prennent en considération les questions liées à l'éducation et aux compétences ou prévoient des cadres spécifiques dans le cadre de leurs mesures d'action et de planification en matière de climat.

Recherche et analyses existantes sur les cadres de compétences

De nombreuses organisations au niveau international et régional prennent part à l'élaboration des orientations, des politiques et des recherches portant sur les compétences, la formation et l'éducation dans le cadre des politiques en matière de changement climatique.

²⁴ <https://plan-international.org/news/2022/08/15/young-people-unprepared-jobs-green-economy/> (disponible uniquement en anglais)

²⁵ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr

À cet égard, l'UE a mis en place une initiative d'envergure dénommée le Pacte vert pour l'Europe.²⁵ À cette fin des activités seront menées dans différents domaines, tels que : le climat, l'énergie, l'agriculture, l'industrie, l'environnement et les océans, les transports, les finances et le développement régional, ainsi que la recherche et l'innovation. En résumé, le Pacte vert prévoit d'améliorer le bien-être et la santé des citoyens et des générations futures en garantissant :

- un air pur, une eau propre, des sols sains et la biodiversité
 - des bâtiments rénovés et économes en énergie
 - des aliments sains et abordables
 - plus de transports publics
 - une énergie plus propre et des innovations technologiques propres de pointe
 - des produits plus durables pouvant être réparés, recyclés et réutilisés
 - des emplois pérennes et des formations aux compétences nécessaires pour la transition
 - une industrie compétitive et résiliente à l'échelle mondiale
- Concernant le développement des compétences, la Commission européenne a mis au point une classification des compétences²⁶ relatives à la transition verte. Il s'agit d'un système de classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions pour la transition verte (ESCO). **Cette classification regroupe 381 compétences, 185 connaissances et 5 aptitudes et compétences transversales considérées comme étant les plus pertinentes dans le cadre d'un marché du travail plus respectueux de l'environnement.** Parmi les « compétences vertes » figurent notamment le fait de savoir mener des audits énergétiques, mesurer la durabilité des activités touristiques, ainsi que de former les salariés aux programmes de recyclage. Les « connaissances vertes » font, quant à elles, notamment référence aux normes d'émission et aux principes écologiques. Enfin, parmi les « aptitudes et compétences vertes transversales » figurent, notamment, l'évaluation de l'impact environnemental des comportements individuels et l'adoption de mesures destinées à accroître la biodiversité et le bien-être animal. Cette classification contribue à établir une compréhension commune des compétences nécessaires pour une transition verte réussie et équitable sur le marché du travail. L'ESCO contient des informations sur les types de compétences et de connaissances qui sont essentiels ou facultatifs pour certaines professions spécifiques. De cette manière, l'ESCO aide à identifier les éléments « verts » qui devraient faire partie des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) préparant à ces métiers. Ainsi, l'ESCO démontre, par exemple, de quelle manière la réalisation d'audits énergétiques est une « compétence verte » qui est essentielle pour des professions telles que celles d'analystes énergétiques et d'évaluateurs énergétiques, alors que cette compétence est facultative pour certaines autres professions, telles que celles de dessinateurs techniques maritimes ou d'assembleurs de moteurs de navires. Par conséquent, la classification des compétences pour la transition verte constitue un point de référence important lorsqu'il s'agit d'adapter l'EFP à un avenir plus respectueux de l'environnement. Il est plus important d'utiliser cette classification en tant que guide et source

²⁶ <https://ec.europa.eu/newsroom/empl/items/741088/en> (disponible uniquement en anglais).

²⁷ https://www.oecd.org/cfe/leed/Greener%20skills_Highlights%20WEB.pdf

d'inspiration et de s'en servir pour cartographier les compétences pérennes nécessaires aux salariés. Le défi consiste désormais à intégrer et à harmoniser rapidement ce que nous savons de l'économie verte dans les systèmes d'EFPP et d'enseignement supérieur.

L'OCDE a également développé une expertise sur les compétences vertes et a (en résumé) proposé les recommandations suivantes aux responsables politiques²⁷ :

- le soutien apporté aux compétences vertes fait partie intégrante de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone (y compris son identification, son évaluation et sa mise en place) ;
- l'optimisation de l'orientation des politiques publiques pour la coordination et l'intégration institutionnelle est essentielle pour la transition ;
- favoriser les compétences transférables et l'apprentissage tout au long de la vie pour l'ensemble des acteurs concernés : employeurs, travailleurs, établissements d'enseignement et gouvernements au niveau local, régional et national ;
- faire correspondre le développement du marché à l'activité réglementaire (l'action des politiques publiques peut stimuler la demande de compétences et d'emplois verts en renforçant les normes et réglementations environnementales tout en stimulant de nouveaux marchés) ;
- mettre l'accent sur la transparence autour de l'action politique ;
- développer la capacité stratégique des micro, petites et moyennes entreprises ; et
- investir dans la recherche et le développement afin d'anticiper et de combler les lacunes au niveau des connaissances.

Les conclusions et les recommandations de l'OIT, décrites dans le rapport intitulé *“Skills for a Greener Future: A Global View”* publié en 2019 (résumé en français : *Des compétences pour un avenir plus respectueux de l'environnement: Principales conclusions*), contiennent les éléments suivants :

- 1.** La transition verte est susceptible de générer des millions d'emplois, mais ceux-ci dépendent de la disponibilité en termes de compétences et de formations appropriées.
- 2.** Des avancées ont été réalisées depuis 2011 au niveau des politiques mais ces dernières demeurent fragmentées.
- 3.** L'amélioration des mécanismes de gouvernance favorisera une meilleure coordination et réduira l'inadéquation des compétences.
- 4.** Les pays à faible revenu sont confrontés à des difficultés particulières, notamment en termes de financement abordable et facile d'accès, de défis démographiques avec un grand nombre de jeunes et un manque de capacité en

matière de formation et de compétences, de secteurs agricoles caractérisés par un grand nombre de travailleurs n'étant pas prêts à passer à d'autres emplois, et de hauts niveaux de PME opérant au niveau local et n'ayant pas la capacité ou le soutien adéquat pour s'engager dans cette transition.

5. Les pays à revenu élevé doivent intensifier leurs efforts afin d'écologiser les emplois et les compétences.

6. L'information sur le marché du travail et l'anticipation des compétences doivent améliorer la compréhension de l'évolution de la demande au niveau des compétences dans le cadre de la transition verte.

7. Les pays doivent intégrer les compétences nécessaires afin d'écologiser les emplois dans leurs systèmes et rendre ces compétences plus facilement reconnaissables.

8. Afin de profiter de la dynamique existante, les pays devraient intégrer, au sein de leurs politiques climatiques et environnementales, des stratégies en matière de compétences qui soient tournées vers l'avenir.

9. Le dialogue social reste essentiel pour garantir la pertinence de l'éducation et de la formation et la réalisation d'une transition juste pour tous.

Certaines entreprises et organisations d'employeurs traitent également des questions relatives au changement climatique dans le cadre de leurs activités en matière de compétences :

- Le MEDEF, membre français de l'OIE, est très engagé dans la lutte contre le changement climatique et a, depuis plusieurs années, été amené à travailler aux côtés de ses entreprises membres sur différents aspects relevant de ce domaine. Le MEDEF a **publié un rapport** sur l'impact des transitions vertes et numériques sur l'emploi et a mis en place un **projet phare** axé sur l'éducation, la formation et la qualification des travailleurs au sein des entreprises.
- L'**ANDI**, membre colombien de l'OIE, est l'une des organisations d'employeurs les plus avancées dans le domaine du climat, de la biodiversité et de la durabilité. L'ANDI a adopté un **Protocole de bonnes pratiques** pour le développement des compétences et prend part régulièrement aux discussions sur cette question. Outre le fait d'héberger l'antenne du GAN en Colombie et de coordonner différents projets dans le domaine de la biodiversité et de l'économie circulaire, l'ANDI est impliquée dans de nombreux projets auprès des communautés locales et a participé à plusieurs sessions de formation du Centre international de formation de l'OIT.
- La BUSA, membre sud-africain de l'OIE, est un partenaire clé du **partenariat pour une transition juste** mis en place au niveau national. La BUSA a également

lancé un **projet de recherche** destiné à analyser l'incidence sur l'emploi et les compétences de l'élimination progressive de l'industrie houillère nationale.

- La CII, membre indien de l'OIE, a une **longue expérience** dans le domaine des activités liées aux compétences et s'attache actuellement à adapter ses activités afin de se concentrer également sur les compétences vertes. La CII publie un rapport annuel sur les défis et les progrès en matière de compétences en Inde, coordonne une commission sur les compétences et les moyens de subsistance dans le cadre de laquelle se tiennent des discussions régulières, et fournit des orientations, des formations et d'autres services par d'autres biais tels que les centres de carrière, les évaluations, la coordination internationale et les instituts régionaux.
- Des entreprises telles que le groupe **Adecco, Deloitte, LinkedIn, Lafarge membre du groupe Holcim, Mahindra**, le **groupe Volvo, Qalaa Holdings, Sasol** et beaucoup d'autres prennent ce défi au sérieux et anticipent les besoins émergents en compétences et la transformation de la main-d'œuvre grâce aux recherches, aux programmes de formation, aux investissements, au développement technologique, au renforcement des capacités et au partage de connaissances.
- Certaines fondations privées militent également en faveur du changement et mènent leurs activités respectives en vue de sensibiliser les étudiants et la population en général au changement climatique et à la manière d'en atténuer les effets au quotidien.

La Fondation Mohammed VI pour la protection de l'environnement²⁸ est une fondation pour éduquer à l'environnement. À ce jour, plus de 1,12 million d'écoliers ont participé au programme Ecoécoles, plus de 34 000 jeunes collégiens et lycéens ont participé au programme des Jeunes reporters pour l'environnement et le label "Pavillon bleu" a été décerné à 30 plages marocaines. Le recours à des outils pédagogiques, l'organisation de webinaires, les publications et l'organisation d'événements figurent parmi les outils destinés à sensibiliser les étudiants, les responsables politiques et le grand public à ces questions. La Fondation travaille également en collaboration avec des agences des Nations Unies, telles que le PNUD, l'UNESCO, le Programme de l'ONU pour l'environnement, la FAO et ECOSOC.

Que peuvent faire les gouvernements pour anticiper les besoins en compétences nécessaires dans le cadre d'une économie plus respectueuse de l'environnement ?

L'ensemble des données disponibles indique une pénurie en compétences de plus en plus importante et urgente en ce qui concerne les emplois et les activités nécessaires pour procéder à la décarbonisation. Par conséquent, les

²⁸ <https://fm6e.org/en/lafondation/>

gouvernements, en collaboration avec les acteurs du secteur privé, doivent agir maintenant : il est important que les gouvernements examinent la possibilité de lier compétences et politiques en matière d'éducation, d'une part, au changement climatique et aux politiques environnementales, d'autre part. Ces politiques ne doivent plus fonctionner de manière séparée car elles sont étroitement liées à l'économie, à la productivité, au développement durable et à l'atténuation des effets du changement climatique. En outre, il est nécessaire de renforcer et rendre plus cohérente la coordination entre les différents ministères chargés de l'élaboration, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation efficaces des politiques en matière de développement des compétences dans le cadre des mesures en faveur du climat.

Tenir compte des difficultés liées à l'anticipation des besoins en compétences dans le cadre des emplois plus respectueux de l'environnement, proposer des outils d'identification des compétences et d'anticipation aux parties prenantes :

certaines compétences sont plus faciles à anticiper, comme par exemple dans le secteur de l'énergie, mais d'autres sont moins courantes et moins évidentes, par exemple, dans le secteur des services aux entreprises. Comment alors valoriser ce type de compétences dans ce domaine ? Quels types de compétences seront nécessaires à court et moyen terme ? Certaines compétences, telles que la gestion durable des déchets et la gestion de la consommation d'électricité, peuvent peut-être être rapidement acquises, mais concrètement de quelle manière les entreprises peuvent-elles décarboniser ? Malgré l'essor des modèles analytiques et des approches destinées à évaluer les besoins en compétences dans le cadre de la transition verte, il existe des défis d'ordre systémique dans le cadre de la promotion des compétences requises.²⁹ Parmi ces défis figurent notamment: la nature interdépendante entre certains secteurs et industries qui se traduisent par des congestions et des dépendances, l'absence de structures permettant de faire des compétences vertes une préoccupation transversale en matière d'éducation et de formation, l'absence de possibilités en matière d'éducation et de formation et des programmes d'études obsolètes au sein des établissements d'éducation et de formation.

Lier les politiques en matière de compétences au changement climatique et aux politiques environnementales : les instruments d'analyse du marché du travail ne permettent pas d'identifier les professions qui seront menacées ou transformées en raison du changement climatique et des politiques connexes. Il existe, dans l'ensemble, un décalage entre les compétences et les politiques environnementales. Aussi, il est essentiel d'adopter une approche basée sur les compétences dans le cadre de ces analyses en vue d'aborder les questions liées au changement climatique.

Peu de pays ont déjà aligné leurs systèmes en matière de compétences sur leurs ambitions environnementales³⁰, mais certains, comme la France,³¹ ont mis en place des cadres spécifiques.

Développer et promouvoir l'accès aux ressources d'apprentissage. Certaines institutions publiques travaillent en collaboration avec des entreprises privées en vue de créer et de développer des ressources d'apprentissage accessibles en ligne. Ces ressources d'apprentissage sont utiles car elles peuvent aider les étudiants

²⁹ <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Promouvoir%20le%20capital%20humain%20écologique.pdf>

³⁰ <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Promouvoir%20le%20capital%20humain%20écologique.pdf>

³¹ <https://www.ecologie.gouv.fr/observatoire-national-des-emplois-et-metiers-leconomie-verte>

à mieux comprendre les conséquences de leurs actions et d'autres facteurs sur l'environnement. Cependant, ces ressources d'apprentissage sont limitées en raison du manque d'investissements, d'efforts et de temps consacrés au développement de ces ressources. De quelle manière les enseignants enseignent-ils ces compétences aux futures générations d'étudiants ? Il est, en effet, difficile d'enseigner quelque chose d'aussi diversifié et complexe, sans avoir à disposition les ressources d'apprentissage nécessaires.

Investir dans l'éducation et le développement des compétences pour les emplois de l'économie verte. L'éducation est un puissant moyen de stimuler des changements de comportement et une action collective, de cultiver les compétences, d'assurer une transition juste vers une économie durable et de renforcer la capacité d'adaptation des communautés. Il s'agit d'un domaine dans lequel les autorités nationales doivent jouer un rôle moteur, bien qu'il existe un fort potentiel pour la mise en place de partenariats public-privé et d'une collaboration étroite avec le secteur privé et les organisations d'employeurs grâce à l'élaboration de cadres dédiés, de programmes de formation, d'apprentissage et de programmes d'emploi. Pouvoir offrir une éducation est essentiel mais souvent insuffisant lorsque l'éducation est considérée comme un élément isolé. Il est nécessaire de mettre à disposition une orientation professionnelle appropriée, idéalement en collaboration entre les prestataires publics et privés. Il a, en effet, été démontré que l'orientation professionnelle peut contribuer au suivi d'une formation et à l'amélioration des résultats sur le marché du travail pour les personnes concernées.³²

Accroître la capacité des entreprises multinationales et des MPME à promouvoir un changement d'état d'esprit de l'ensemble des individus, et offrir des conseils et renforcer les capacités afin de venir en aide aux politiques internes des entreprises. Tel que mentionné précédemment, le développement des compétences va de pair avec le fait d'adopter des attitudes et un état d'esprit appropriés. À défaut d'attitudes appropriées en matière d'atténuation des effets liés au changement climatique, il sera difficile de mettre en œuvre les nouvelles compétences acquises ou ne serait-ce que de comprendre pourquoi il est nécessaire d'acquérir ces nouvelles compétences. En ce qui concerne les politiques internes des entreprises, les responsables politiques devraient proposer des outils permettant de mesurer les émissions de CO₂ ainsi que d'autres actions en faveur du climat, mettre en place des cadres de soutien dédiés, en collaboration avec les organisations d'employeurs qui fournissent des formations et des conseils, participent au renforcement des capacités et mettent à disposition des petites entreprises des solutions adaptées et prêtes à l'emploi.

Développer les compétences techniques pour les secteurs essentiels grâce à une planification appropriée : certains secteurs produisent des produits et services similaires et sont donc naturellement confrontés à des défis similaires en matière de développement des compétences et de renforcement des capacités. Les plans d'action sectoriels peuvent aider à définir une approche claire et cohérente au niveau systémique en vue d'une action conjointe vers un objectif commun.

Des mesures d'incitation adéquates pour les PME : les PME ont particulièrement besoin d'un soutien, de mesures d'incitation et de cadres adaptés qui leur permettent

³² <https://info-lhh.com/ch-career-guidance-download> (disponible uniquement en anglais).

de réaliser cette transition et de suivre les évolutions dans le domaine réglementaire et politique, ainsi que d'un accès facilité au financement. Cela ne devrait pas être au programme des économies développées. Les entreprises des pays en développement qui effectuent des opérations avec les pays développés devraient également avoir la possibilité et le temps de développer leurs capacités opérationnelles et ne pas être désavantagées sous prétexte de ne pas atteindre les objectifs dans le domaine climatique. Il devrait exister des mesures d'incitation et des programmes afin de promouvoir le renforcement des capacités ou la mise en commun des services pour les PME et ainsi garantir des conditions équitables à l'ensemble des entreprises. En outre, l'accès et le coût abordable des mesures de financement est une question cruciale pour les PME et les économies en développement et émergentes, ce qui requiert un surcroît d'efforts de la part des acteurs internationaux et des autorités locales.

Créer un environnement propice à la croissance, à la prospérité et à l'innovation des entreprises à l'aide de technologies propres. Des programmes de développement des compétences peuvent être proposés par les gouvernements en vue de perfectionner et de recycler les travailleurs en ce qui concerne l'utilisation des nouvelles technologies et méthodologies. Mais surtout, cet environnement favorable comprend, notamment, la mise en place d'institutions du marché du travail plus solides et susceptibles de contribuer à encourager un dialogue social systématique entre les mandants nationaux et prendre des mesures pour lutter contre la corruption les obstacles bureaucratiques et les formalités administratives. La question omniprésente de l'informalité exige également l'attention des responsables politiques. Faciliter une transition plus douce des travailleurs du secteur informel vers le secteur formel constituerait une excellente opportunité dans le cadre de la transition du pays vers une économie plus respectueuse de l'environnement.

Quatre recommandations pour les organisations d'employeurs et d'entreprises sur les compétences et le changement climatique

Ces recommandations ont été élaborées en prenant en considération les organisations d'employeurs, les entreprises multinationales ainsi que les micro, petites et moyennes entreprises, au sein de l'ensemble des régions. Il est, en outre, important de noter que cette transition complexe ne se produit pas de manière isolée par rapport aux autres tendances mondiales et transformations potentielles, ou encore grandes tendances, telles que l'automatisation, l'urbanisation, l'électrification, la croissance démographique et la mondialisation.

- 1. Être informé et participer aux discussions sur le changement climatique. Être le moyen et l'intervenant en tant que porte-parole des entreprises et créer des liens entre les secteurs public et privé.** Cela signifie allouer les ressources humaines nécessaires en vue d'approfondir les connaissances et l'expertise sur les derniers développements au niveau de la politique nationale sur le changement climatique et les compétences. Cela signifie également essayer de participer et faire entendre la voix des entreprises au sein des débats politiques. Les organisations d'employeurs doivent attirer l'attention

des responsables politiques sur la nécessité de lier compétences et politiques climatiques afin d'assurer une transition en douceur et efficace des pays et des entreprises. Les employeurs doivent contribuer à faire évoluer la façon de penser et rendre l'enseignement technique plus attractif, convaincre les gouvernements d'analyser les lacunes existantes en matière de compétences sur leur marché du travail et mettre en place des canaux pour le partage de connaissances et la collaboration.

2. Fournir des informations sur le changement climatique et les politiques environnementales aux membres et aux entreprises partenaires en tant que service à valeur ajoutée. Il s'agit ici de l'opportunité d'offrir des (nouveaux) services et d'attirer de nouveaux membres pour les organisations d'employeurs, ces dernières offrant des conseils et des recommandations pratiques aux entreprises sur la façon de naviguer au sein de la réglementation et des politiques environnementales en constante évolution.

3. Faire preuve de leadership dans le cadre des politiques des entreprises en matière de compétences : les PME ont besoin d'outils pour anticiper les compétences de la main-d'œuvre dont elles ont besoin. Les organisations d'employeurs doivent se poser la question suivante: « De quelle manière les PME peuvent-elles s'engager dans la voie de la décarbonisation ? », « Existe-t-il des outils en matière d'anticipation des compétences qui soient facilement disponibles et dans le cadre desquels les employeurs et les travailleurs peuvent aider à mesurer les émissions de CO2 et à identifier les moyens de les compenser ? », « Quel secteur spécifique de l'entreprise pourrait-être utilisé pour promouvoir la durabilité ? », « Est-il possible de le faire systématiquement en ce qui concerne, par exemple, les politiques d'approvisionnement et en matière de déplacement ? », etc. Les PME n'ont pas beaucoup d'options ou de ressources à leur disposition sur le « comment faire » et il est donc important que les organisations d'employeurs et d'entreprises puissent offrir des conseils techniques et des orientations afin de développer les compétences des entreprises locales.

4. Consulter les experts de l'OIE afin d'obtenir des conseils techniques ou profiter des possibilités de mise en réseau entre pairs afin d'échanger sur les meilleures pratiques: les membres et les entreprises partenaires de l'OIE ont accès à des sources d'information, peuvent entrer en contact avec d'autres experts au niveau régional et national et bénéficient d'une plateforme d'échange d'idées et de meilleures pratiques sur le développement des compétences vertes et la mise en œuvre des politiques.



A powerful
and balanced
voice for business

Avenue Louis-Casaï 71 – CH-1216 Genève
T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01
ioe@ioe-emp.com • ioe-emp.org

© OIE 2023