

# DES COMPÉTENCES POUR UN AVENIR PLUS RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT:

## Difficultés émergentes et facteurs propices à une transition juste

**Le changement climatique et la dégradation de l'environnement réduisent la productivité et détruisent des emplois, et leurs effets néfastes frappent les plus vulnérables, et ce de manière disproportionnée. Les mesures à prendre pour lutter contre ces aléas sont susceptibles de créer des millions d'emplois – mais il importe, pour ce faire, qu'elles soient rapides et énergiques et qu'elles tendent à investir dans la capacité des individus à exploiter pleinement leur potentiel et contribuer à la productivité des entreprises. Le processus de transition vers une économie verte risque de déstabiliser les marchés du travail et va nécessiter de procéder à la reconversion et au perfectionnement des travailleurs de façon à enrayer le risque d'augmentation du chômage, de la pauvreté et des inégalités. La reconversion et le perfectionnement vont imposer des investissements massifs pour pouvoir atteindre les objectifs fixés par l'Accord de Paris de 2015 et par les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies pour 2030.**

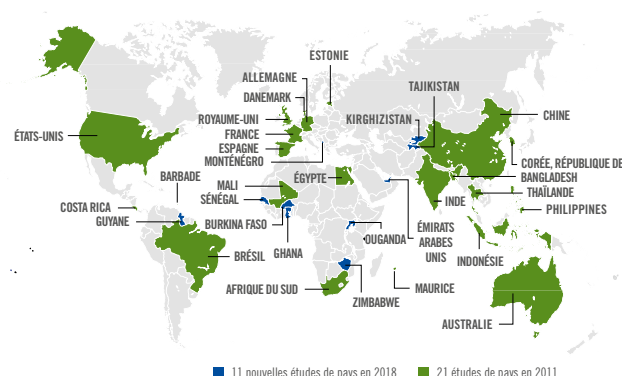
Cette note d'orientation vise à attirer l'attention des responsables politiques, des partenaires sociaux, des prestataires de formation et des organisations de la société civile, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, sur le rôle primordial que jouent les politiques de développement des compétences pour promouvoir une transition durable vers un avenir plus respectueux de l'environnement.

S'inscrivant dans le prolongement de la note d'orientation *Ecologiser l'économie mondiale – le défi des compétences*, publiée par le BIT en 2011, elle reprend les dernières conclusions publiées dans le rapport «Des compétences pour un avenir plus respectueux de l'environnement» (BIT, 2019c) et dresse le bilan des avancées réalisées depuis 2011. Le rapport qui s'appuie sur une analyse qualitative et sur des recherches empiriques menées dans 32 pays, et qui prend pour modèles deux scénarios à l'échelle mondiale (*transition énergétique et économie circulaire*) s'inspire des travaux de recherche appliqués aux politiques et de nombreuses études de cas portant sur les expériences et les meilleures pratiques de différents pays, conduites en collaboration avec le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) afin de mieux comprendre les éventuels impacts sur les compétences professionnelles dans les industries en déclin et dans celles en expansion d'ici à 2030 et d'analyser les avancées des pays s'agissant de la mise en œuvre des politiques.



Les témoignages de bonnes pratiques recueillis dans les pays ayant fait l'objet de l'enquête montrent comment les mesures prises pour promouvoir les compétences peuvent accompagner la transition verte et être propices à une croissance inclusive

Figure 1. Les pays pris en compte par les deux séries d'analyse, 2010-11 et 2018



Source: ILO, 2019b.

### Les changements dans le contexte politique mondial à l'égard du changement climatique et du développement durable

Depuis 2011, d'importants accords internationaux sur l'environnement ont été conclus, tout particulièrement le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies et l'Accord de Paris de 2015, signés lors de la 21<sup>e</sup> Conférence des parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP21). L'Accord de Paris prévoit de maintenir la hausse de la température moyenne mondiale en deçà de 2°C, et si possible à 1,5°C, et invite chaque pays à soumettre ses contributions déterminées au niveau national (CDN).



Les objectifs de développement durable (ODD) fixés dans le programme de 2030 mettent en exergue l'importance du développement des compétences, du travail décent et de l'action pour le climat et visent à lutter contre la pauvreté et les inégalités en définissant des cibles internationales censées présider à l'élaboration des politiques et mesures à prendre au niveau national.

## Pourquoi le développement des compétences est-il indispensable à une transition juste?

Les changements qui affectent le climat de la planète et les écosystèmes ont déjà des conséquences économiques et sociales impressionnantes et néfastes sur les individus, les moyens de subsistance, les économies et les écosystèmes. Les émissions de gaz à effet de serre et la pollution sont à la hausse du fait que les modèles économiques de croissance sont basés sur la surexploitation des ressources naturelles et la production d'énergie fossile. Les émissions de dioxyde de carbone dans le monde ont augmenté de 1,7 pour cent en 2018 pour atteindre un niveau record. Afin de réduire au maximum les effets de plus en plus préjudiciables du changement climatique, les pays se sont engagés à mettre en œuvre l'Accord de Paris, adopté en 2015, qui souligne le bien-fondé d'une transition juste et du travail décent. Par ailleurs, lors de la COP24 qui s'est tenue en 2018 à Katowice, en Pologne, la Déclaration de Silésie pour la solidarité et la transition juste a vu le jour, soulignant également que la création d'un travail décent était indispensable à un développement viable, inclusif et résilient face aux changements climatiques.

Le fait de disposer des compétences appropriées rend possible une transformation structurelle productive qui ouvre la voie à une économie plus verte et à la création

### Encadré 1. Qu'entend-on par «emplois verts»?

Les «emplois verts» sont des emplois décents qui contribuent à améliorer l'efficacité énergétique et à utiliser plus efficacement les matières premières, à limiter les émissions de gaz à effet de serre, à réduire au minimum les déchets et la pollution, à protéger et restaurer les écosystèmes et permettre l'adaptation aux effets du changement climatique. On les trouve soit dans les secteurs traditionnels tels que l'industrie manufacturière et la construction, soit dans de nouveaux secteurs verts émergents comme les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique.

Source: BIT, 2016

Tableau 1. Changements requis en matière de compétences, selon les professions

Niveau de qualification	Nature du changement	Mesures pour faire face aux besoins de compétences	Exemples de profession
<b>Professions à faible qualification</b>	Les professions changent de manière générique, nécessitant une plus grande sensibilisation à l'environnement ou de simples adaptations aux procédures de travail	Formation en cours d'emploi ou programmes succints de reconversion et de perfectionnement	Eboueurs/chauffeurs de camions-bennes
<b>Professions à qualification moyenne</b>	Certaines nouvelles professions de l'économie verte  Changements significatifs pour certaines professions existantes en termes de connaissances et de compétences techniques	Programmes courts ou longs de perfectionnement et de reconversion; formation dans le cadre de l'EFTP	<i>Nouvelles professions:</i> opérateurs de turbines éoliennes; installateurs de panneaux solaires  <i>Professions en évolution:</i> couvreurs; techniciens en chauffage, en ventilation et air conditionné; plombiers
<b>Profession à qualification élevée</b>	Localisation de la plupart des nouvelles professions vertes  Changements significatifs pour certaines professions existantes en termes de connaissances et de compétences techniques	Diplômes universitaires; programmes de perfectionnement plus longs	<i>Nouvelles professions:</i> agrométéorologues, experts de l'évolution du climat; auditeurs énergétiques, consultants en matière d'énergie; analystes des marchés du carbone  <i>Professions en évolution:</i> responsables de la construction d'installations; architectes; ingénieurs

Source: «Skills for green jobs», rapports de pays, BIT, 2018.



d'emplois décents. Ainsi, une anticipation judicieuse et le développement des compétences constituent le socle d'une transition juste et inclusive. Le développement des compétences en faveur des emplois verts fait donc office de garde-fou contre les effets des perturbations transitoires et des difficultés naissantes que suscite l'écologisation des économies. La transition vers un avenir plus respectueux de l'environnement se profile; mais pour être plus juste et inclusive, elle nécessite que les politiques soient coordonnées. La croissance des emplois verts continue d'être guidée par les changements environnementaux, les politiques et réglementations gouvernementales ainsi que les technologies vertes novatrices qui créent et alimentent les marchés de consommateurs en rapide expansion, axés sur les produits et les services verts.

La transition verte a des incidences sur l'emploi, au sens où elle réclame de la main-d'œuvre des professions existantes, qu'elle se reconvertisse et se perfectionne. Dans les emplois peu qualifiés, il s'agit essentiellement de sensibiliser les travailleurs aux questions environnementales ou de procéder à de simples adaptations pour passer à des procédés de travail plus écologiques. Plus rarement, de nouveaux

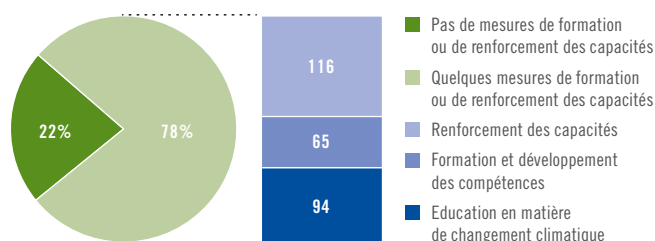
emplois écologiques sont créés, d'ordinaire aux niveaux de qualification plus élevés. Développer les compétences pour les emplois verts à tous les niveaux (faible, moyen et élevé) peut grandement contribuer à accélérer la démarche permettant de gérer le changement climatique, en aidant les travailleurs à s'adapter rapidement au monde du travail en pleine mutation et en les dotant des outils nécessaires pour faire face aux autres grandes évolutions (comme l'évolution démographique, les transformations technologiques, les migrations) et, partant, en réduisant les risques d'accroître le chômage, la pauvreté et les inégalités.

### **Quelles sont les principales difficultés rencontrées au niveau des compétences dans la mise en place d'économies vertes et du développement durable?**

***Difficulté n°1: Les mesures de développement des compétences ont été sous-estimées dans les engagements nationaux et les priorités sectorielles, dans le cadre de l'Accord de Paris***

Le succès de la transition verte passe par le respect des engagements des pays vis-à-vis de l'Accord de Paris. Ces

**Figure 2. Proportion des pays qui mentionnent le renforcement des capacités et le développement des compétences dans leurs CDN, et types de mesures spécifiées**



Note: 169 CDN disponibles dans l'explorateur des CDN. Le camembert représente les pourcentages (%) et le diagramme à barres indique le nombre de CDN qui comportent des mesures de renforcement des capacités, d'éducation et de développement des compétences. Les types de mesures ne s'excluent pas mutuellement. Source: BIT, 2019b

engagements se font sous forme de CDN qui mettent en évidence les mesures d'adaptation et de limitation des effets néfastes que les pays doivent prendre dans des secteurs économiques bien précis. Les deux-tiers des pays participants reconnaissent dans leurs CDN qu'il importe de renforcer leurs capacités. Or moins de 40 pour cent des CDN comportent des volets de formation et de développement des compétences propres à étayer leur mise en œuvre, et plus de 20 pour cent ne prévoient aucune activité en lien avec le capital humain.

Des CDN bien conçues devraient intégrer la transmission de connaissances en matière de changement climatique, le développement des compétences et le renforcement des capacités aux niveaux national et sectoriel.

### **Difficulté n° 2: La cohérence entre les politiques de développement des compétences et les politiques environnementales reste médiocre et fragmentée dans de nombreux pays**

La mauvaise coordination des politiques entre le gouvernement, les ministères, les partenaires sociaux, les prestataires de formation et les autres parties prenantes reste un obstacle majeur à l'instauration d'une transition efficace et réussie vers une production et une consommation plus écologiques. Certaines avancées sont à noter depuis 2011, surtout dans les pays en développement et les économies émergentes. Au niveau gouvernemental, la responsabilité des politiques régissant les compétences pour les emplois verts relève encore de plus d'un ministère dans l'ensemble des pays ayant fait

l'objet de l'enquête. Si les ministères en charge de la politique environnementale traitent aussi des sujets comme le changement climatique, la gestion des risques de catastrophes et la biodiversité, la transition vers des économies inclusives et plus écologiques peut relever des ministères de l'économie, de l'emploi/du travail, de l'éducation, de l'agriculture, de l'énergie, de l'industrie et du commerce (ce sont les ministères en charge de l'éducation et de la formation qui sont le moins impliqués). En général, les structures et processus de prises de décision en vigueur ne traitent pas des questions interministérielles. Une coordination interministérielle insuffisante nuit à la conception, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation efficaces des politiques régissant le développement des compétences pour les emplois verts et l'action climatique.

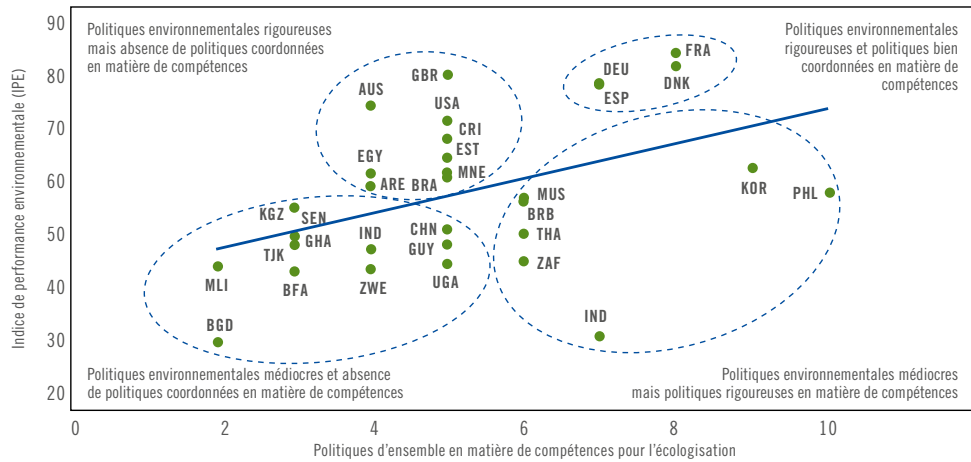
### **Difficulté n° 3: Les déficits et pénuries de compétences persistent, malgré des évolutions positives et des améliorations récentes**

La transition verte requiert des investissements massifs dans la reconversion et le perfectionnement afin que les travailleurs soient dotés des compétences techniques (spécifiques à chaque profession) et des compétences de base (dites compétences non techniques). Les déficits et pénuries de compétences sont quasiment inévitables lorsqu'un nouveau produit ou service arrive sur le marché et l'économie verte ne fait pas exception. Les processus d'identification et d'anticipation des besoins en compétences se sont intensifiés depuis 2011, mais ils restent déficients et pas suffisamment systématiques pour pouvoir fournir des informations complètes sur l'offre et la demande de compétences pour les emplois verts.

Les pays en développement souffrent tout particulièrement d'un manque de spécialistes et de diplômés universitaires en général, notamment dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Même dans les pays à revenu élevé, y compris ceux dotés de systèmes sophistiqués d'anticipation des compétences, la pénurie de compétences de base transférables et de compétences techniques reste une cause importante des problèmes de recrutement des employeurs. La médiocrité des systèmes d'anticipation des compétences empêche les pays d'identifier correctement les déficits de compétences et d'analyser les futurs besoins et pénuries de compétences de manière systématique et exhaustive.

La migration de main-d'œuvre constitue un nouveau vecteur de changement, touchant notamment les populations les plus pauvres. D'une part, ce mouvement est à l'origine d'un « exode des cerveaux » et de pénuries de compétences dans certains pays (comme le Guyana); et d'autre

Figure 3. Pays regroupés selon les résultats des politiques environnementales et de développement des compétences



Notes: Axe Y: l'IPE utilise la technique de la distance par rapport à l'objectif pour la construction de l'indicateur, qui situe chaque pays par rapport à des cibles pour les performances les meilleures et les moins bonnes correspondant à des scores allant respectivement de 0 à 100. Axe X: la présence de politiques globales régissant le développement des compétences pour l'écologisation a été calculée sur une échelle allant de 0 à 10. Les codes utilisés pour les pays sont les suivants: Australie (AUS), Bangladesh (BGD), Barbade (BRB), Brésil (BRA), Burkina Faso (BFA), Chine (CHN), Costa Rica (CRI), Danemark (DNK), Egypte (EGY), Estonie (EST), France (FRA), Allemagne (DEU), Ghana (GHA), Guyana (GUY), Inde (IND), Indonésie (IDN), République de Corée (KOR), Kirghizistan (KGZ), Mali (MLI), Maurice (MUS), Monténégro (MNE), Philippines (PHL), Sénégal (SEN), Afrique du Sud (ZAF), Espagne (ESP), Tadjikistan (TJK), Thaïlande (THA), Ouganda (UGA), Emirats arabes unis (ARE), Royaume Uni (GBR), Etats-Unis (USA) et Zimbabwe (ZWE).

Source: «Des compétences pour un avenir plus respectueux de l'environnement. Principales conclusions», BIT, 2019b

part, la migration due au changement climatique chez les populations les plus pauvres, et notamment les populations autochtones (comme au Brésil et dans de nombreux pays d'Asie et du Pacifique), impose de développer de nouvelles compétences (à savoir les compétences de base) pour les travailleurs qui arrivent sur de nouveaux marchés ou qui sont en quête de nouveaux emplois. Les conséquences néfastes de la dégradation de l'environnement et du changement climatique peuvent aussi entraîner le déplacement des travailleurs à l'intérieur ou à l'extérieur de leur pays, ce qui vient grossir encore le nombre de migrants. La numérisation est, depuis 2011, une autre évolution importante de par le monde, qui souligne la nécessité de promouvoir les technologies de l'information et de la communication (TIC) pour l'économie verte et de développer des compétences vertes au sein de ce secteur pour instaurer le développement durable (comme au Ghana, en République de Corée, à Maurice, aux Philippines et au Tadjikistan).

**Difficulté n° 4: le changement structurel «vert» varie d'un pays à l'autre mais sera prégnant dans certains secteurs**

Le changement structurel «vert» est déterminé par les contextes particuliers des pays et par les différents niveaux

de développement des secteurs. La dégradation de l'environnement, l'appauvrissement de la biodiversité, la désertification, l'élévation du niveau de la mer et le changement climatique sont autant de facteurs qui influent sur la façon dont nous vivons, nous travaillons et gagnons notre vie. Les industries qui font appel aux combustibles fossiles et les secteurs à forts taux d'émission de carbone sont les plus susceptibles d'être affectés par le changement structurel «vert».

Bien que tout porte à croire que les emplois verts soient appelés à se multiplier, les pays ont enregistré des avancées variables depuis 2011. La transition verte continue à la fois de toucher les professions existantes et – plus rarement – de créer de nouveaux emplois verts. Dans les pays à revenu élevé, la transition verte transparait moins dans les politiques économiques et de l'emploi, en raison a) de l'adaptation des politiques et activités existantes pour atteindre une meilleure efficacité énergétique et créer des impacts négatifs moindres sur l'environnement; et b) de l'offre et de la demande croissantes de produits verts sur les marchés. Le secteur des biens et services environnementaux est désormais une constante bien établie dans les pays à revenu élevé. En règle générale, les marchés verts ont été d'importantes sources de croissance d'emplois ces dernières années dans les éco-



Tableau 2: Nature et ampleur de l'évolution des professions dans la restructuration verte

Secteur	Nature et ampleur de l'évolution des professions à ce jour	Exemples de profils professionnels nouveaux et en évolution
<b>Energie renouvelable</b> 	<p>L'un des secteurs les plus importants pour le développement des nouveaux profils professionnels, tendant à gagner les métiers existants entretenant des liens mutuels entre eux (installation de systèmes à énergie solaire)</p>	<p><b>NQE:</b> Systèmes solaires photovoltaïques/hydro-éoliens/de la biomasse: installateurs, techniciens, gestionnaires de parcs, ingénieurs qualité</p> <p><b>NQM:</b> Ingénieurs et concepteurs de systèmes (recouplement avec l'industrie manufacturière)</p>
<b>Biens et services environnementaux, y compris la gestion de l'eau et des déchets</b> 	<p>Evolution sensible des professions dans les déchets et le recyclage, y compris les fonctions de recherche et développement (R&amp;D) visant à instaurer une gestion nouvelle ou améliorée des déchets ainsi qu'un meilleur recyclage</p> <p>Nouvelles professions dans le domaine du conseil et de l'audit environnemental</p>	<p><b>NQE:</b> Techniciens en génie de l'environnement; ingénieurs du sol, des déchets et de l'eau (conservationnistes); techniciens en génie et en sciences de l'environnement; techniciens de la santé et autre protection</p> <p><b>NQM:</b> Spécialistes des sciences spatiales et atmosphériques; conservationnistes des sols et de l'eau; architectes paysagistes; ingénieurs de l'environnement (planificateurs de la restauration, spécialistes en certification, économistes); analystes de l'évolution du climat; écologistes de l'industrie; gestionnaires d'énergie (auditeurs)</p>
<b>Construction et équipements techniques du bâtiment</b> 	<p>Essentiellement des compétences ajoutées et/ou adaptées aux professions existantes; l'ensemble des principaux métiers et professions qui risquent, de plus en plus, d'être touchés d'une manière quelconque, dans tous les pays.</p>	<p><b>NQE:</b> Charpentiers, plombiers, électriciens, ingénieurs chauffagistes, couvreurs, peintres et décorateurs, plâtriers, techniciens des équipements techniques du bâtiment</p> <p><b>NQM:</b> Gestionnaires des installations, architectes, ingénieurs, auditeurs et consultants en énergie (recouplement avec les biens et services environnementaux)</p>
<b>Industrie manufacturière</b> 	<p>De nouvelles compétences s'imposent en matière de réduction des impacts environnementaux, ce qui peut générer de nouvelles professions, comme les agents de contrôle de la pollution.</p> <p>Les plus directement concernés sont les fabricants qui participent à la conception et la fabrication de produits pour les secteurs les plus «verts», comme l'énergie renouvelable et la construction écologique.</p>	<p><b>NQE:</b> Les professions visant à réduire les impacts environnementaux, par exemple les agents de lutte contre la pollution, les auditeurs en énergie (recouplement avec les biens et services environnementaux)</p> <p><b>NQM:</b> Les professions en lien avec la conception et la fabrication de nouveaux produits et systèmes, par ex. les concepteurs de produits, les ingénieurs de production</p>
<b>Agriculture et foresterie</b> 	<p>Essentiellement des compétences ajoutées et/ou adaptées aux professions existantes. Les plus grands effets se feront sentir aux niveaux de qualification les plus élevés, là où il y a une forte demande de nouvelles professions.</p>	<p><b>NQE:</b> Adoption des techniques de l'agriculture biologique; techniciens agricoles affectés à la diversification des cultures; application de technologies améliorées</p> <p><b>NQM:</b> Conservationnistes des sols et de l'eau; planificateurs de la restauration écologique (spécialistes en certification, économistes); spécialistes des ressources en eau et ingénieurs des eaux/eaux usées, météorologues agricoles</p>
<b>Services des transports</b> 	<p>Evolution des professions existantes par l'ajout de connaissances et de compétences, par ex. l'utilisation de véhicules électriques; la transformation des véhicules existants qui font appel à de nouvelles technologies et au gaz naturel comprimé.</p>	<p><b>NQE:</b> Professions en lien avec l'utilisation, la conversion (écologisation) et l'entretien des véhicules existants</p> <p><b>NQM:</b> Professions de R&amp;D en lien avec la conception de systèmes de transport plus écologiques, comme les ingénieurs et analystes de systèmes</p>
<b>Tourisme</b> 	<p>Evolution des professions existantes par l'ajout de connaissances et de compétences, comme l'écotourisme</p>	<p><b>NQE:</b> Professions en lien avec l'écotourisme</p>
<b>Industries extractives</b> 	<p>Evolutions des professions existantes par l'ajout de connaissances et de compétences. Rien ne prouve à ce jour que les effets sont généralisés</p>	<p><b>NQE:</b> Professions de R&amp;D en lien avec la conception de procédés d'extraction plus écologiques, comme les ingénieurs</p>

Note: **NQE:** niveau de qualification élevé; **NQM:** niveau de qualification moyen  
 Source: BIT, 2019b.



nomies développées; ils voient également le jour dans les économies en développement, encore que ces dernières soient confrontées à des difficultés bien particulières. De plus, il est également avéré que les difficultés économiques (crise financière ou déficits budgétaires) sont susceptibles d'entraver les possibilités de dynamiser les emplois verts.

Dans les pays à faible revenu, l'environnement a des impacts plus directs sur la vie de davantage d'individus; ces pays sont plus susceptibles d'être affectés par le changement climatique et la dégradation de l'environnement, aléas qui, à leur tour, hypothèquent leurs perspectives de croissance. Les pays à faible revenu sont aussi davantage tributaires de l'agriculture et des industries extractives. La plupart des changements importants qui s'opèrent au niveau des compétences et des professions de l'économie verte interviennent aux niveaux de qualification élevée et requièrent une formation universitaire. Il s'agit là d'un enjeu de taille pour de nombreux pays à faible revenu qui, en règle générale, connaissent une pénurie de qualifications élevées.

Le secteur qui a connu la plus grande croissance de son potentiel d'emplois est celui de l'énergie renouvelable. Le secteur des biens et services environnementaux, qui comprend la gestion des déchets, de l'énergie et de l'eau, s'est aussi considérablement développé, avec l'appui des politiques et mesures gouvernementales. Dans la construction, les effets sur l'emploi sont variables, selon le degré de réhabilitation des bâtiments existants en vue de les rendre plus durables et l'essor des «constructions écologiques» et des «villes intelligentes».

Les effets de la transition verte sur l'emploi, dans les autres secteurs, sont passablement complexes. L'industrie manufacturière, et notamment le secteur de l'automobile, modifie peu à peu ses pratiques pour fabriquer des produits plus économes en énergie, avec des gains nets limités en matière d'emploi; elle fabrique aussi des produits verts et crée des emplois dans les chaînes d'approvisionnement (comme dans la production d'éoliennes). Bien qu'elle doive relever des défis importants pour passer à l'économie verte et qu'elle soit une source très importante d'emplois dans la

## Encadré 2. L'énergie renouvelable en Indonésie: un potentiel à exploiter

L'Indonésie s'est fixé comme objectif de tirer 23 pour cent de son énergie de sources énergétiques nouvelles et renouvelables d'ici à 2025. En août 2017, la compagnie publique d'électricité a signé des contrats d'achat d'électricité avec 53 sociétés d'énergie renouvelable. Si l'on part du principe que le gouvernement peut développer une capacité de production d'énergie solaire de 1 000 MW par an, on peut tabler sur la création de 35 000 nouveaux emplois verts dans l'industrie, et notamment les experts qui conduisent des études de faisabilité, les travailleurs des centrales photovoltaïques et des usines de composants, les ingénieurs et concepteurs des centrales photovoltaïques, les installateurs de panneaux sur réseau et hors réseau, les techniciens qui entretiennent le système d'énergie solaire, les gestionnaires de l'énergie ainsi que les inspecteurs et auditeurs énergétiques. Mener à bien ce plan ambitieux dépend de divers facteurs comme la disponibilité des compétences et des programmes de formation, et suppose que les parties prenantes s'emploient à développer leurs capacités.

Source: "Skills for green jobs: Indonesia", (des compétences pour des emplois verts: l'Indonésie), BIT, 2018.

plupart des pays en développement, l'agriculture ne semble pas, à ce jour, avoir opéré d'importants changements au niveau des compétences. Le potentiel de création d'emplois verts dans les transports et le tourisme n'est pas encore pleinement exploité, mais il fait l'objet d'une attention toute particulière dans certains pays désireux de promouvoir le développement durable.

### **Difficulté n° 5: Les programmes de développement des compétences ne prennent pas suffisamment en compte les besoins des groupes vulnérables**

Il n'existe pas encore beaucoup de programmes de développement des compétences qui soient particulièrement axés sur les besoins des groupes vulnérables. Les programmes actifs du marché du travail qui portent sur les compétences requises par les emplois verts ciblent en général les chômeurs et ceux qui se trouvent en situation précaire sur le marché du travail. Une forte proportion des pays de l'échantillon ont indiqué qu'ils ne disposaient pas de programmes actifs du marché du travail visant à développer des compétences pour les emplois verts (12 sur 32), ou n'ont donné aucune information à ce sujet (5 sur 32).

Seuls ont été fournis quelques exemples illustrant des stratégies nationales ou des initiatives ciblées proposant des services publics de l'emploi axés sur les compétences pour les emplois verts; il s'agissait notamment de programmes visant à pallier les effets d'éventuelles pénuries de compétences et à soutenir les groupes rendus vulnérables du fait de la transition. Ces groupes vulnérables comprennent souvent des individus, notamment des travailleurs faiblement qualifiés, qui sont déjà au chômage ou qui risquent de l'être du fait que certains emplois et activités industrielles sont en voie de disparition dans le processus d'écologisation. Les initiatives des services publics de l'emploi visent souvent à lutter contre le chômage des jeunes, des populations autochtones, des personnes handicapées ou des travailleurs migrants.

Même si certains éléments donnent à penser que les questions d'égalité entre hommes et femmes sont prises en compte dans le secteur de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) afin d'atti-

**Tableau 3: Introduire l'anticipation des compétences pour les emplois verts dans les mécanismes existants**

Type de mécanisme	Description du mécanisme	Exemples de pays
Systèmes nationaux d'informations sur le marché du travail	Une ou plusieurs institutions s'emploient à réunir et analyser les informations quantitatives et/ou qualitatives sur le marché du travail par le biais d'enquêtes auprès des employeurs et/ou de groupes d'experts	Essentiellement les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et les pays à revenu élevé, comme la Barbade, le Costa Rica, le Guyana, l'Indonésie, la République de Corée, Maurice, le Sénégal, l'Espagne, le Tadjikistan, la Thaïlande
Mécanismes d'anticipation axés sur le secteur	Réunir et analyser les informations quantitatives et/ou qualitatives sur le marché du travail par le biais d'enquêtes ciblées (non nationales) ou de conseils sectoriels pour les compétences	Essentiellement les pays à revenu élevé qui sont dotés d'institutions plus développées, comme l'Estonie, la France, la République de Corée, Maurice, le Sénégal, le Royaume-Uni
Collaboration entre les parties prenantes à de multiples niveaux	Des partenariats s'instaurent entre diverses parties prenantes – des employeurs, sociétés ou institutions/ services de l'EFTP aux organismes publics nationaux et locaux	Les pays à divers niveaux de revenu et de développement, comme la Barbade, le Costa Rica, l'Estonie, la France, la République de Corée, les Philippines, l'Afrique du Sud.

Source: BIT, 2019c.



rer davantage d'étudiantes dans les cursus scientifiques et technologiques, les inscriptions dans les universités et les organismes d'EFTP obéissent encore aux stéréotypes sexistes qui veulent que les garçons soient plus nombreux à se tourner vers les secteurs des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Les pays en développement ont encore davantage de défis à relever dans ce domaine compte tenu de la pénurie de professeurs dûment formés et de diplômés ayant des qualifications dans le domaine des STIM.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent grandement contribuer à la planification, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation du développement des compétences et à la fourniture de prestations de formation de qualité qui ciblent en priorité les besoins des groupes vulnérables.

**Difficulté n° 6: L'anticipation et le contrôle des compétences se font de manière ponctuelle et souffrent d'un manque de données et de cadres institutionnels propices au dialogue social**

Le processus d'identification et d'anticipation des besoins en compétences s'intensifie depuis 2011, mais les mécanismes visant à fournir des informations détaillées sur l'offre et la demande de compétences pour les emplois verts sont encore rares. Certains pays ont mis sur pied un organe institutionnel spécifique ou un mécanisme de contrôle systématique permettant de répertorier les compétences nécessaires pour les emplois verts. Dans les pays qui ne disposent d'aucun système de contrôle des besoins en compétences (pour les emplois verts ou plus généralement), ce qui est le cas de la plupart des pays à faible revenu, ces besoins sont généralement analysés au cas par cas.

Les mécanismes institutionnels novateurs et systématiques destinés à anticiper les besoins en compétences, dans lesquels le secteur privé est directement partie prenante, n'existent que dans quelques pays seulement. La plupart des pays ne disposent pas d'informations relatives à l'offre et à la demande, ce qui leur permet difficilement de formuler des politiques spécifiques en matière de compétences, de mettre en place des systèmes appropriés d'EFTP et d'adapter la formation et les programmes actifs du marché du travail à la demande en cours et future.

Le développement des compétences pour les emplois verts via l'EFTP se fait le plus souvent par l'ajout de paramètres écologiques aux qualifications ou programmes d'enseignement existants. Seuls quelques pays ont pris des mesures ou ont des dispositifs bien établis entièrement dédiés au développement des compétences pour les emplois verts.

## De quelle manière les pays peuvent-ils faire face efficacement au changement climatique et procéder à une transition juste

### Message clé n°1: Améliorer la cohérence des politiques au niveau de la planification, de la conception et de la mise en œuvre peut contribuer à dynamiser la transition verte

Le «déficit» de coordination des politiques qui, au niveau national, est un trait caractéristique de la gestion des compétences pour les emplois verts est parfois contrebalancé, en partie tout du moins, par des politiques et plans formulés aux niveaux sectoriel ou sous-national. Lorsque l'engagement des partenaires sociaux s'avère insuffisant, cela peut avoir des conséquences néfastes sur la coordination et la pertinence des politiques régissant les compétences pour les emplois verts. C'est pourquoi, une élaboration coordonnée des politiques venant d'en haut associée à des initiatives venant d'en bas pourraient contribuer, de manière efficace et plus durable, à promouvoir la transition verte.

#### Encadré 3. Fournir un cadre juridique pour les compétences et la formation aux termes de la loi sur les emplois verts aux Philippines

La loi de 2016 sur les emplois verts aux Philippines est le premier instrument législatif destiné tout particulièrement à créer, soutenir et dynamiser les «emplois verts» en vue de développer une économie respectueuse de l'environnement.

Elle vise à promouvoir la formation pour les emplois verts en donnant mandat au ministère de l'Éducation et à la Commission de l'enseignement supérieur de mettre au point un programme pour répondre aux exigences de savoir et savoir-faire d'une économie verte. Elle invite l'Office de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ainsi que la Commission de la réglementation professionnelle à mettre au point des cadres de certification et de réglementation de la formation, pour faciliter la certification de la main-d'œuvre qualifiée et professionnelle de l'économie verte. Le Plan national de mise en valeur des ressources humaines pour les emplois verts va intégrer le cadre pour la transition juste, et notamment des mesures sur l'éducation et le développement des compétences, sur les interventions sur le marché du travail, sur la protection sociale, le développement des entreprises, le dialogue social, la cohérence des politiques et le financement.

Source: "Skills for green jobs: Philippines", BIT, 2018

#### **Encadré 4: Exemples de coordination nationale visant à promouvoir les compétences pour les emplois verts**

##### **Inde**

Le Conseil des compétences pour les emplois verts (SCGJ), mis sur pied en 2015, gère les programmes de développement des compétences requises pour les emplois verts de l'Inde. Il a pour mission de répertorier les besoins en compétences dans le secteur des entreprises vertes et de mettre en œuvre, au niveau national, les initiatives collaboratives de développement des compétences lancées par l'industrie ainsi que les initiatives de valorisation des entrepreneurs. Son conseil d'administration comporte des représentants des ministères et des organismes d'employeurs ainsi que des employeurs individuels.

##### **République de Corée**

Le Comité pour la croissance verte (GGC), créé en 2009, comprend des hommes d'affaire, des fonctionnaires et des représentants des groupes de réflexion financés par le gouvernement. Il est chargé d'établir un plan de croissance verte sur cinq ans et de coordonner les politiques en faveur du développement des compétences, formulées par les divers ministères (environnement, commerce, industrie, énergie, sciences et technologie, emploi, travail et éducation). Quelques 16 organismes publics locaux ont également mis sur pied des plans régionaux de croissance verte et ont créé des comités régionaux pour la croissance verte. Le GGC a également fondé le Centre de la technologie verte destiné à analyser les perspectives futures de développement de la technologie verte.

Source: BIT, 2019c.

Doter les travailleurs des compétences appropriées est une condition indispensable à l'instauration d'une transition juste. Associer les syndicats de travailleurs et les associations d'employeurs à la planification, la conception et la mise en œuvre du développement des compétences peut fortement renforcer la capacité d'ajustement des systèmes d'éducation et de formation et ouvrir la voie à une transition verte de grande ampleur. Les stratégies collaboratives favorisent la transmission des informations relatives aux toutes dernières innovations écologiques dans l'industrie, l'agriculture et les services et fournissent ainsi les éléments nécessaires au développement des compétences dans les systèmes formels d'EFTP. Les partenariats public-privé peuvent réunir des ressources publiques et privées et tirer profit des connaissances

pratiques dont disposent les entreprises en matière de pertinence et de qualité des compétences.

#### **Message clé n° 2: Une transition juste nécessite des politiques nationales et sectorielles rationnelles et bien conçues**

Une planification et une coordination judicieuses aux niveaux sous-national et sectoriel peuvent contribuer à combler le déficit de coordination au niveau national. C'est en associant des démarches centralisées et décentralisées aux fins d'une coordination des politiques que la transition pourra le mieux se faire aux niveaux sectoriel, local et infranational. Les plans sectoriels visant à promouvoir les compétences pour des emplois verts, étayés par des mesures fiscales et des incitations gouvernementales, sont très courants dans ces secteurs directement affectés par le changement climatique et la dégradation de l'environnement, comme les secteurs de l'énergie, des transports, de la construction et de la gestion des déchets. Le secteur privé et les syndicats jouent un rôle primordial dans la transition vers des économies durables.

#### **Encadré 5. Les dispositifs institutionnels destinés à anticiper les besoins en compétences pour accompagner la transition verte en France**

L'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (ONEMEV), créé en 2010, rassemble un grand nombre d'institutions, comme les ministères et organismes nationaux pertinents, les organismes clés des services publics de l'emploi, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, l'Institut national de la statistique et des études économiques, les organismes de recherche (comme le Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications) ainsi que les observatoires régionaux sur l'emploi et la formation.

Source: BIT, 2019c.

#### **Message clé n° 3: Les compétences de base et les compétences transférables sont le levier indispensable pour promouvoir une transition inclusive vers un avenir plus respectueux de l'environnement**

Il importe de disposer d'un large éventail de compétences de base mais aussi techniques pour accompagner la transition verte. Les estimations de l'OIT relatives aux incidences de cette mutation sur les besoins en compétences, dans le cadre de deux scénarios à l'échelle mondiale (transition



**Tableau 4. Principales compétences de base requises pour les emplois verts, en fonction du niveau de compétence de la profession**

Compétences requises pour l'ensemble de la main-d'œuvre	Compétences requises pour les professions à qualification moyenne à élevée
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisation à l'environnement et à sa protection; détermination et aptitude à s'informer sur le développement durable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Raisonnement analytique (à savoir analyse des risques et des systèmes) pour interpréter et comprendre la nécessité du changement et les mesures requises</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences adaptables et transférables permettant aux travailleurs de s'initier aux nouvelles technologies et procédés requis pour écologiser leurs emplois, et de les appliquer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences en matière de coordination, de gestion et d'aptitudes entrepreneuriales pour pouvoir appréhender des stratégies globales et interdisciplinaires, incorporant des objectifs économiques, sociaux et écologiques</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences de travail en équipe pour que les entreprises puissent œuvrer collectivement afin de réduire leur empreinte écologique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences en matière d'innovation de manière à identifier les créneaux et adopter de nouvelles stratégies pour faire face aux défis écologiques</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Persévérance dans l'adaptation aux changements requis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences en matière de commercialisation pour promouvoir des produits et des services plus écologiques</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences en matière de communication et de négociation pour faire valoir les changements requis auprès des collègues et des clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences en matière de conseil pour orienter les consommateurs vers des solutions écologiques et promouvoir l'utilisation des technologies environnementales</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences entrepreneuriales afin d'exploiter les possibilités en matière de technologies à faible émission de carbone et d'atténuation des effets du changement climatique et de mesures d'adaptation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences en matière de réseautage, de compétences en technologies de l'information et compétences linguistiques pour être efficace sur les marchés mondiaux</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sécurité et santé au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences en matière de stratégie et d'encadrement pour permettre aux décideurs et aux cadres d'entreprise de fournir les incitations adéquates et créer les conditions propices à une production et un transport plus propres</li> </ul>

Source: BIT, 2019b.





énergétique et économie circulaire) mettent à jour les compétences de base et les compétences techniques qui, au sein des professions, sont potentiellement transférables des industries en déclin aux industries émergentes; mais les travailleurs vont devoir se reconvertir pour pouvoir acquérir les nouvelles compétences qu'ils devront utiliser dans les industries émergentes. Les compétences de base revêtent une importance toute particulière car elles peuvent conférer un avantage comparatif du fait qu'elles sont transférables d'une profession à l'autre. Certaines compétences de base sont incontournables pour tous les travailleurs, quel que soit le niveau de compétence que requiert leur profession.

**Message clé n° 4: Une amélioration des informations sur le marché du travail et l'institutionnalisation du dialogue social peuvent contribuer à renforcer les systèmes d'identification et d'anticipation des besoins en compétences**

Il importe d'adopter sans tarder un mode opératoire plus rigoureux pour analyser et anticiper la demande de compé-

tences pour les emplois verts, afin d'obtenir une meilleure information et des données plus précises sur les besoins en compétences et les besoins professionnels pour être à la hauteur des nouveaux enjeux et favoriser la transition verte. Lorsque les systèmes d'anticipation des besoins en compétences existent déjà, il convient de les adapter pour y introduire de nouveaux paramètres. Dans les pays moins développés où ces dispositifs n'existent pas encore, c'est l'occasion de créer des structures comme un conseil national de mise en valeur des ressources humaines qui réunirait le gouvernement, les employeurs, les travailleurs et les organismes de formation et d'éducation, afin de faciliter l'échange d'informations et de mettre sur pied des groupements industriels qui pourraient être officialisés ultérieurement en tant que conseils sectoriels pour les compétences. L'anticipation systématique des besoins en compétences, les services d'orientation professionnelle et les initiatives d'encadrement fournis par les conseils sectoriels pour les compétences sont autant de stratégies qui



### Encadré 6. Les conseils sectoriels pour les compétences renforcent le dialogue social pour la transition juste

L'**Ouganda** a réformé son système de transmission des compétences en mettant sur pied le Groupe d'étude sur la transmission des compétences en Ouganda. Celui-ci comprend plusieurs conseils sectoriels pour les compétences qui s'emploient à faciliter la coopération entre le gouvernement et le secteur privé en répertoriant les besoins de formation et en réformant les programmes de formation.

Au **Danemark**, le Conseil consultatif danois pour la formation professionnelle initiale met à jour en permanence les connaissances pratiques délivrées par le système d'enseignement et de formation professionnels. Il collabore avec quelque 50 comités professionnels, y compris les représentants des syndicats et des organisations d'employeurs. Un grand nombre de programmes de formation pour l'insertion des adultes sur le marché du travail sont proposés dans les domaines de l'énergie, de l'environnement et de la gestion des déchets.

Source: BIT, 2019c

### Encadré 7. Le Guyana crée des emplois verts pour les travailleuses affectées à la restauration de la mangrove.

Le Projet de restauration de la mangrove vise à soutenir l'activité rémunératrice, en fournissant de nouveaux moyens de subsistance qui contribuent à la conservation de la mangrove ainsi qu'à une croissance économique durable pour les communautés environnantes. Plus de 900 emplois ont été créés à ce jour et huit comités d'action communautaire pour la mangrove ont été mis sur pied dans différentes régions où trois groupes de femmes sont engagés dans l'agroalimentaire et la distribution d'achards de mangue et de tamarin, de viande, d'épices et de sauce au piment. Le Fonds d'innovation de Rupununi soutient les initiatives entrepreneuriales des femmes en les aidant à mettre les connaissances et compétences locales au service de l'agriculture, de l'écologie et du tourisme.

Source: BIT, 2019c.

contribuent à faciliter et à dynamiser une stratégie propice à la transition verte et centrée sur l'humain.

**Message clé n°5: Une bonne sensibilisation au changement climatique passe par une formation bien ciblée, inclusive, qui accorde une attention prioritaire aux besoins en compétences des groupes vulnérables et qui est dispensée par des enseignants dûment qualifiés**

Il est important de disposer d'enseignants et de formateurs dotés des dernières connaissances en matière de gestion durable des terres et de l'écosystème, d'efficacité énergétique et de technologies vertes. Leur rôle est primordial pour sensibiliser les jeunes à l'environnement et pour dispenser à la population adulte une formation aux questions environnementales, au-delà des systèmes formels d'éducation. La formation de ces enseignants et formateurs doit donc être une priorité absolue dans toutes les stratégies de gestion des compétences, aux niveaux national, sectoriel et local.

Si de nombreux pays s'efforcent d'inclure les groupes défavorisés dans leurs programmes de développement des compétences pour les emplois verts, ces groupes n'en restent pas moins largement sous-représentés.

Il importe de mettre rapidement au point des dispositifs systématiques de formation et de reconversion pour transmettre les compétences nécessaires aux emplois verts à des groupes spécifiques – les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes handicapées, les travailleurs informels et ceux qui vivent dans les zones rurales.

Il est essentiel d'intégrer les femmes dans les programmes d'apprentissage et de formation aux emplois écologiquement durables pour lutter contre les disparités sur le marché du travail et pallier les pénuries de compétences dans certaines professions.

L'adoption de mesures incitatives pour accroître la participation des femmes dans les secteurs à fort potentiel de croissance verte, dans le cadre notamment de programmes de formation technique, va permettre d'atteindre un double objectif: résoudre les problèmes de pénurie des compétences dans ce domaine et accroître la présence des femmes dans les professions axées sur la technologie.

**Message clé n°6: Le programme de développement durable à l'horizon 2030 pourrait être alimenté par des fonds dédiés aux compétences et par des partenariats public-privé.**

Pour satisfaire les besoins de formation et de développement des compétences, on pourrait aussi envisager une collaboration entre le secteur privé et les multinationales d'une part et le secteur public d'autre part en favorisant le partenariat

public-privé (PPP) et en lui donnant les moyens de promouvoir les emplois verts. L'implication du secteur privé et la participation des organisations de travailleurs sont essentielles, tant pour mettre sur pied un système d'EFTP fonctionnel et durable que pour développer des compétences au sein des secteurs et des entreprises. Le PPP peut initier et dynamiser de nouvelles stratégies, diversifiées et novatrices, propres à financer l'apprentissage tout au long de la vie, et fournir une plateforme susceptible de recueillir les diverses contributions destinées à soutenir le système d'EFTP, de manière systématique et indépendante.

Les incitations financières sont essentielles au fonctionnement des marchés verts et à la mise en place de paramètres novateurs propices aux compétences pour les emplois verts. Des partenariats public-privé solides et inclusifs pourraient grandement contribuer à réduire les obstacles financiers à la dispense efficace d'une formation de qualité et fournir d'avantage d'occasions d'élaborer de nouvelles politiques de développement des compétences qui soient novatrices et qui reposent sur des données probantes.

#### Encadré 8. Dubaï rend les emplois actuels plus écologiques grâce à la rénovation

Le secteur de la rénovation à Dubaï a enregistré des avancées notables dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie. Aux Emirats, le Conseil de la construction verte pour un développement durable propose toute une panoplie de programmes de formation professionnelle. Le Programme de formation pour améliorer l'efficacité énergétique de Dubaï est destiné aux gestionnaires d'usines et dispense une formation sur la façon dont des changements mineurs dans la gestion quotidienne des bâtiments peut engendrer des différences sensibles dans les modes de consommation énergétique. Les entreprises de services et de gestion de l'énergie se sont multipliées, créant des emplois verts à divers niveaux (comme les gestionnaires d'énergie, les contrôleurs d'énergie, les gestionnaires des projets de rénovation et les professionnels de la vente d'énergie solaire) afin de soutenir l'industrie de la construction verte.

Source: "Skills for green jobs: UAE", BIT, 2018.



## LISTE DES POINTS A VERIFIER A L'INTENTION DES RESPONSABLES POLITIQUES

- ✔ Votre pays s'emploie-t-il à coordonner les politiques environnementales et les politiques de développement des compétences pour les emplois verts? Si oui, comment les questions de compétences figurent-elles dans les stratégies nationales pour l'environnement?
- ✔ Comment les services publics de l'emploi fournissent-ils les informations relatives aux cours de reconversion dans les métiers verts et comment facilitent-ils l'accès à ces cours?
- ✔ La sensibilisation à l'environnement figure-t-elle systématiquement dans l'enseignement général et dans l'enseignement et la formation professionnels?
- ✔ Existente-t-il des programmes de formation aux emplois verts qui sont destinés - et accessibles financièrement - aux groupes vulnérables (à savoir les jeunes, les personnes handicapées, les communautés rurales, les populations autochtones, les femmes, les migrants)? Quels sont les dispositifs permettant d'inclure les groupes vulnérables dans la transition vers une économie verte?
- ✔ Votre pays a-t-il mis en place une politique ou des mesures incitatives visant à favoriser l'inscription des femmes aux cursus scientifiques, aux formations d'ingénieur et autres types d'enseignement ou de formation techniques?
- ✔ Les programmes de formation initiale et continue à l'intention des enseignants et des formateurs comportent-ils des modules de sensibilisation à l'environnement, aux nouveaux services verts et aux méthodes de production écologiques?
- ✔ Votre pays dispose-t-il d'un système d'identification et d'anticipation des nouvelles demandes de compétences? Est-il utilisé pour détecter les compétences émergentes du fait du processus d'écologisation? Comment votre pays améliore-t-il le système permettant d'appréhender les dernières évolutions de l'économie verte?
- ✔ Ce système intègre-t-il des mécanismes de coordination permettant d'identifier les compétences et de coordonner les politiques entre l'écologisation des secteurs et les ministères concernés ?
- ✔ Avez-vous prévu des mesures incitatives et des aides financières pour former les travailleurs actuels et futurs aux emplois verts? Les employeurs sont-ils incités à contribuer à la dispense de formation et les travailleurs à participer à l'apprentissage?

## Termes clés

### Compétences de base/compétences de base pour l'employabilité:

Aptitudes ou compétences non professionnelles et non techniques nécessaires pour bien évoluer dans son travail et dans la société. Elles s'appliquent au travail en général, plutôt qu'à une profession ou un secteur d'activité en particulier. Les compétences de base pour l'employabilité comprennent: la capacité à travailler avec d'autres et en équipe; la capacité à résoudre des problèmes et à utiliser la technologie; l'aptitude à communiquer; et l'aptitude à apprendre par soi-même. Elles sont aussi appelées compétences génériques, compétences clés, compétences fondamentales, compétences transférables, compétences relationnelles et compétences transversales (BIT et Cedefop, 2011).

**Transition «verte»:** Le passage à une économie écologiquement durable et économe en ressources, tendant à améliorer le bien-être de l'homme en réduisant les gaz à effet de serre (adapté de BIT, 2019c).

**Changement structurel «vert»:** Les changements environnementaux suscitent des transferts d'emploi massifs et des transitions professionnelles qui mettent en jeu de nouvelles technologies, réglementations, tarifications et fixations de prix et créent le besoin d'aider les travailleurs déplacés et ceux des secteurs en déclin en leur donnant la possibilité de se reconvertir et de se recycler pour occuper les nouveaux emplois (adapté de BIT et Cedefop, 2011, p. 4 du texte anglais).

**Le cadre pour la transition juste:** Un cadre d'action adopté lors de la 102<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, en 2003, qui fait partie intégrante du programme de développement durable et souligne la nécessité d'éradiquer la pauvreté et de fournir du travail décent pour tous dans une société inclusive. Il préside aux *Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (BIT, 2015)

## Ressources principales du BIT

BIT (Bureau international du Travail). 2014. Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 (Genève).

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

—. 2016. *En quoi consiste un emploi vert?* 13 avr. Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS\\_325251/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325251/lang--fr/index.htm) [9 août 2019].

—. 2018. *Emploi et questions sociales dans le monde 2018: une économie verte et créatrice d'emplois* (Genève).

—. 2019a. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* – Commission mondiale sur l'avenir du travail (Genève).

—. 2019b. *Des compétences pour un avenir plus respectueux de l'environnement: Principales conclusions* (Genève).

—. 2019c. *Skills for a greener future: A global view* (Genève). [A paraître. *Skills for a greener future: A global view*, étude portant sur 32 pays (Genève)]

—; Cedefop. 2011. *Skills for green jobs: A global view. Synthesis report based on 21 country studies* (Genève). [Résumé analytique en français: «Des compétences pour des emplois verts: un aperçu à l'échelle mondiale. Rapport de synthèse basé sur 21 études de pays» (Genève)]





**Contact:**

Skills and Employability Branch  
Employment Policy Department  
International Labour Office  
4, route des Morillons  
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

[www.ilo.org/skills](http://www.ilo.org/skills)

L'OIT soutient le développement des compétences pour améliorer l'employabilité des travailleurs, la productivité des entreprises et permettre à tous de tirer profit de la croissance économique