



International
Labour
Organization

► Compétences pour la productivité, l'environnement et la diversification économique : la méthode SPEED (SPEED)

Note d'orientation



► Qu'est-ce que la méthode SPEED?

La méthode SPEED (Skills for Productivity, Environment, and Economic Diversification) est un prolongement de [l'initiative STED](#) (Skills for Trade and Economic Diversification) lancée par l'OIT pour traiter les réalités de fond du paysage économique actuel. Cette approche intégrée a pour but d'anticiper les besoins en compétences et de développer les compétences nécessaires pour soutenir le développement sectoriel et promouvoir la productivité tout en favorisant la diversification économique dans le contexte de la transition écologique. La méthode propose un cadre systématique pour analyser les besoins en compétences – actuels et futurs – en recensant les enjeux systémiques tout en facilitant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Elle aide également à formuler les politiques publiques sur les compétences et à intégrer ces politiques publiques dans les processus de développement industriel et les politiques climatiques et environnementales. Elle contribue en outre à la concrétisation du mandat de l'OIT et à la mise en œuvre des normes internationales en matière de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie (voir l'encadré 1).

Encadré 1. Mandat de l'OIT et normes internationales en matière de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie

Le mandat de l'Organisation concernant les compétences, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, fondé sur la Constitution de l'OIT, a été exposé dans plusieurs normes internationales du travail. L'approche SPEED contribue à la mise en application de plusieurs conventions et recommandations majeures – la Convention (n° 111) relative à la discrimination (emploi et profession) de 1958, la Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé de 1974, la Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines de 1975, la Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981, la Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines de 2004 et la Recommandation n° 208 sur les apprentissages de qualité de 2023 – mais aussi à la mise en œuvre de plusieurs instruments essentiels comme la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) ou la Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie 2030.

La méthodologie originale de l'initiative STED, mise en œuvre avec succès dans plus de 70 secteurs et plus de 30 pays, se concentre principalement sur les secteurs tournés vers l'exportation. L'expérience a cependant montré qu'une anticipation efficace des besoins en compétences est capitale dans tous les secteurs de l'économie. Avec l'interconnexion des chaînes de valeur mondiales et les grandes transformations en cours – qu'il s'agisse des mutations technologiques, des échanges commerciaux, du changement climatique ou des défis environnementaux – exercent une influence sur l'économie dans son ensemble. D'où la nécessité pour tous les secteurs, de planifier de manière stratégique leurs besoins en compétences.

1 Une « transition juste » signifie promouvoir une économie verte d'une manière aussi juste et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées – travailleurs, entreprises, communautés – en créant des opportunités de travail décent et en ne laissant personne de côté. Le concept est fondé sur [la résolution et les conclusions concernant une transition juste](#) vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, adoptées en 2023 lors de la 111^e session de la Conférence internationale du Travail. Les [principes directeurs pour une transition juste](#) ont été approuvés par la CIT comme la référence pour élaborer des politiques et fonder l'action en faveur d'une transition juste.

Encadré 1.

Des compétences pour la productivité, l'environnement et la diversification économique (SPEED)



L'approche SPEED de l'OIT vise à maximiser localement les effets de la transition écologique sur l'emploi en précisant les défis majeurs à relever et les opportunités à saisir en rapport avec les besoins en compétences. L'objectif de la méthode SPEED est d'accompagner les efforts déployés par les secteurs cibles pour :



Anticiper et traiter les répercussions sur les besoins en compétences des mesures d'atténuation du changement climatique, des mesures d'adaptation et, plus largement, des actions menées en faveur de la viabilité environnementale;



Formuler, pour chaque secteur, des recommandations en matière de compétences visant à soutenir à la fois la croissance des secteurs orientés vers le marché intérieur et celle des secteurs tournés vers l'exportation ;



Élaborer une stratégie sectorielle de développement des compétences, fondée sur des analyses diagnostiques et des recommandations, et construite à partir des besoins identifiés ainsi que de la concertation avec les parties prenantes ;



Stimuler la productivité et favoriser une structure économique diversifiée en investissant de manière stratégique dans les compétences qui offrent des avantages économiques, environnementaux et sociaux.

Cette note d'orientation propose une approche systématique pour analyser des enjeux interdépendants et concevoir des réponses efficaces. Tout en préservant la rigueur analytique de la méthodologie originale de l'initiative STED, la méthode SPEED met l'accent sur des secteurs spécifiques afin de les aider à répondre aux impératifs de durabilité environnementale tout en développant les compétences nécessaires pour accroître la productivité et favoriser la diversification économique, au bénéfice tant des entreprises que des individus. Flexible et adaptable, cette méthodologie adaptable peut être appliquée à tout secteur ou sous-secteur économique, quelle que soit son orientation commerciale.

Le processus diagnostique de la méthode SPEED associe recherche, analyse de politiques publiques, dialogue social, concertation entre parties prenantes et élaboration de politiques publiques. La composante recherche comprend à la fois l'examen de documents et la collecte de données pertinentes, ainsi que des consultations avec les parties prenantes nationales et sectorielles. Ce processus comporte trois étapes clés : 1) déterminer et anticiper les besoins en compétences et les défis systémiques dans un secteur cible ; 2) évaluer la capacité des prestataires d'enseignement et de formation à répondre aux nouvelles demandes du secteur ; 3) formuler des recommandations complètes concernant les compétences nécessaires au secteur.

Le résultat du processus SPEED est un diagnostic des besoins en compétences, accompagné d'un ensemble de recommandations formulées à l'intention des décideurs, des institutions et des entreprises. Ces recommandations prioritaires entendent, d'une part, remédier au déficit et combler les besoins de compétences, et d'autre part, résoudre des problèmes systémiques et favoriser la contribution du secteur à une transition juste vers des sociétés et des économies écologiquement durables pour tous. Le processus d'élaboration de ces recommandations permet aux acteurs clés du secteur concerné de mieux appréhender les enjeux liés aux compétences à développer en priorité, de s'approprier la problématique, de stimuler le dialogue social et favoriser l'établissement d'un consensus sur les compétences à développer en priorité. Le diagnostic et les recommandations qui en découlent peuvent ensuite constituer une base solide pour l'élaboration d'une stratégie sectorielle de développement des compétences, si les parties prenantes décident d'engager un tel processus dans le cadre de consultations complémentaires.

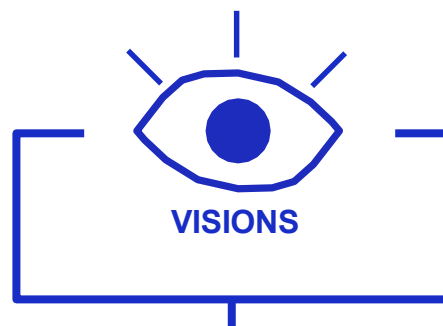
Pour la mise en œuvre de la méthode SPEED, les parties prenantes hiérarchisent une série de recommandations nécessitant une action immédiate, mobilisent les ressources indispensables et les traduisent en mesures concrètes. Elles identifient en priorité les actions urgentes à entreprendre pour accroître rapidement la productivité et la compétitivité dans le cadre de la transition écologique. L'accent est mis sur la promotion d'une économie résiliente et diversifiée, la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, l'acquisition par les travailleurs des compétences nécessaires pour accéder à des emplois de qualité et la capacité des entreprises à recruter une main-d'œuvre qualifiée.

L'encadré 2 illustre comment les acteurs d'un secteur peuvent unir leurs efforts pour élaborer une vision commune et une stratégie sectorielle de développement des compétences, qui serviront ensuite de référence à la phase de mise en œuvre.



Encadré 2. Élaboration d'une vision commune et d'une stratégie sectorielle de développement des compétences pour la croissance durable du secteur de la construction en Malaisie

Dans le cadre du programme *Skills for Prosperity* de l'OIT financé par le Royaume-Uni en Malaisie, une stratégie sectorielle de développement des compétences a été élaborée pour le secteur de la construction en utilisant la méthode STED. Bien que la méthode SPEED n'ait pas été utilisée à l'époque, les principaux acteurs du secteur ont rapidement pris conscience de l'importance croissante de la construction écologique, stimulée par une sensibilisation accrue aux enjeux de durabilité et aux pratiques respectueuses de l'environnement pour lutter contre le changement climatique. C'est ainsi que l'écologisation du secteur de la construction est devenue une priorité dans les initiatives de développement des compétences, ce qui apparaît clairement dans la vision élaborée conjointement par les différents acteurs durant le processus STED (voir ci-dessous).



Notre ambition est de développer durablement le secteur de la construction grâce à une politique sectorielle englobant les technologies numériques et les technologies vertes conformément aux plans nationaux [Plan stratégique pour la construction 4.0 (2021-2025), Plan directeur pour les technologies vertes 2017-2030 (GTMP), 12e plan de la Malaisie (12MP)].

Notre but est de mettre en place un écosystème robuste qui offre à tous des débouchés et des avantages commerciaux.

Nous entendons améliorer notre compétitivité sur le marché national et mondial :

- En renforçant le respect par le secteur des normes portant sur la qualité, la santé, la sécurité et l'environnement.

- En attirant, perfectionnant et retenant une main-d'œuvre qualifiée et productive grâce à des programmes de développement des compétences et d'EFTP pilotés par le secteur et fondés sur un référentiel de compétences harmonisé

Ils ont recensé plusieurs carences qui pouvaient les empêcher de concrétiser la vision d'une croissance durable associant intégration des technologies vertes et numériques et amélioration de la compétitivité de la main-d'œuvre. La lenteur de l'adoption des technologies vertes par les entreprises, et notamment par les PME, reste un problème. Tandis que le gouvernement encourage l'utilisation de technologies de pointe – logiciels de modélisation des données du bâtiment et systèmes de construction industrialisée –, de nombreuses PME font face à des contraintes financières qui entravent leur transition et demandent à être aidées pour former leur personnel. L'importance d'adapter des technologies exploitables pour différents corps de métier – maçons, plâtriers, peintres – a en outre été mise en avant. Il existe également une demande croissante de compétences dans le domaine de la construction écologique, notamment des profils devenus essentiels comme responsable de la santé et de la sécurité sur les chantiers ou spécialiste du respect des normes environnementales. Par ailleurs, les contraintes financières constituent un obstacle majeur. En effet, de nombreux entrepreneurs locaux ont du mal à investir dans des pratiques de construction durables en raison du manque d'incitations fiscales, de subventions ou de soutiens financiers.

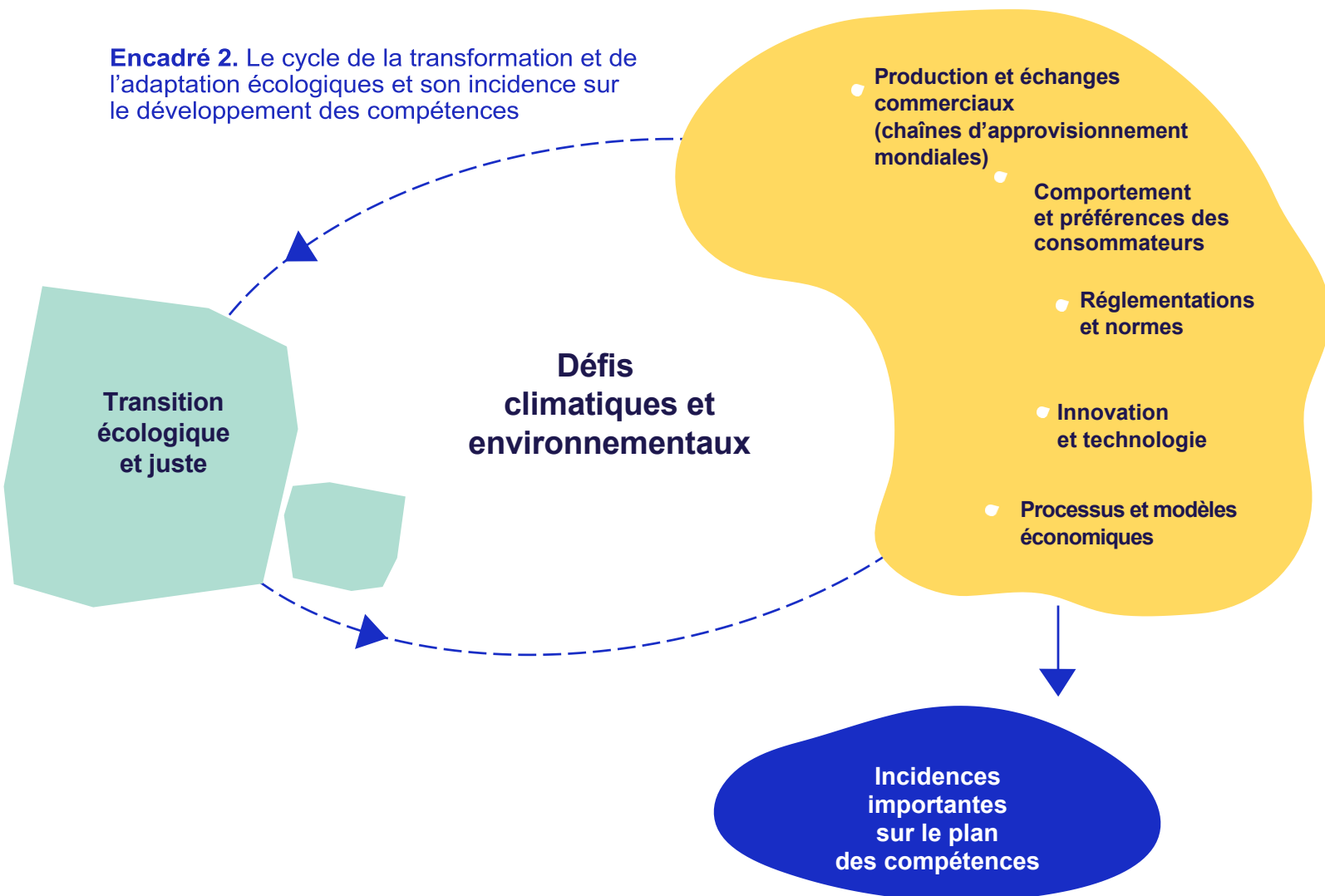
Pour répondre à ces enjeux, plusieurs initiatives ont été prises, sous l'impulsion de l'Association malaisienne des maîtres d'œuvre (MBAM), pour promouvoir la construction écologique et la numérisation du secteur. La MBAM favorise un secteur de la construction durable en sensibilisant les principaux acteurs et en leur apportant un appui stratégique, afin de promouvoir des politiques de construction écologique, des certifications et des améliorations réglementaires. L'association défend une construction durable en encourageant l'usage de matériaux à faible empreinte carbone, l'utilisation de systèmes de construction industrialisée et l'adoption des énergies renouvelables. Elle renforce par ailleurs les capacités du secteur en proposant des programmes de formation et des conférences sur les méthodes de construction écologiques. Parallèlement, la numérisation du secteur est en train de s'accélérer avec l'utilisation de logiciels de modélisation des données du bâtiment pour mieux coordonner les projets, mais aussi avec la promotion de technologies de construction intelligentes basées sur l'intelligence artificielle (IA), l'internet des objets ou la robotique, ou encore avec l'essor des bâtiments intelligents économes en énergie et de la maintenance prédictive. Avec toutes ces initiatives, le secteur de la construction en Malaisie s'efforce d'évoluer vers des pratiques plus viables, plus respectueuses de l'environnement et davantage axées sur la technologie.

Source : adapté de la stratégie sectorielle de développement des compétences élaborée en 2022 pour le secteur de la construction en Malaisie (document interne) et basé sur les données rassemblées au cours de l'exercice de suivi.

► Pourquoi les compétences sont-elles importantes pour la transition écologique?

Le développement des compétences est un facteur essentiel pour assurer une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Cet enjeu est d'autant plus crucial face aux trois crises planétaires que sont le changement climatique, l'érosion de la biodiversité et la pollution, ainsi qu'aux défis connexes liés à la désertification, à l'élévation du niveau de la mer et à la dégradation des sols. Ces crises imposent des transformations profondes des pratiques commerciales, des chaînes d'approvisionnement, des modes de consommation, des réglementations et des marchés du travail. Or, de tels changements ne seront possibles que si la main-d'œuvre – actuelle comme future – acquiert les compétences nécessaires pour initier, accompagner et s'adapter à des pratiques durables.

Encadré 2. Le cycle de la transformation et de l'adaptation écologiques et son incidence sur le développement des compétences





La figure montre l'effet catalyseur des défis climatiques et environnementaux sur le changement, ces défis provoquant un cycle continu de transformation et d'adaptation dans de nombreux secteurs. Le processus de changement se déroule dans plusieurs domaines comme la technologie, les échanges commerciaux et les chaînes de valeur mondiales, les réglementations et les normes, le comportement des consommateurs ou encore les pratiques commerciales. Ces changements interdépendants créent une demande croissante de nouvelles compétences et de nouvelles aptitudes sur le marché du travail afin de pouvoir répondre aux besoins, en constante évolution, des différents secteurs d'activité. Une transition juste vers des économies et des sociétés décarbonées et économes en ressources aura de profondes répercussions sur le marché du travail avec la création de nouveaux emplois, mais aussi la suppression d'emplois existants et la modification de la structure des compétences nécessaires à l'exercice de nombreux métiers. Cependant, la transition écologique n'est pas en train de transformer le monde du travail à elle seule. En effet, d'autres tendances majeures à l'échelle mondiale telles que les mutations technologiques et la numérisation, les évolutions démographiques ou la mondialisation des échanges, participent également à cette transformation. Les compétences ont un rôle double : elles sont à la fois un catalyseur de croissance et un amortisseur contre les effets négatifs du changement climatique et d'autres crises mondiales.

Une offre de compétences adaptée contribuera aux politiques de l'emploi et de l'entreprise ainsi qu'à la transformation industrielle et structurelle, favorisant ainsi la croissance économique. En plus d'attirer les investissements, la présence de ces compétences facilite l'écologisation des entreprises et le déploiement de nouvelles technologies, notamment des technologies propres et numériques. Ces mesures vont ensuite stimuler la productivité, y compris dans les micro, petites et moyennes entreprises (MPME), et renforcer la croissance de l'emploi. Par ailleurs, le développement des compétences joue un rôle clé pour garantir l'égalité des dans le cadre de la transition écologique. L'accès à la formation aux emplois verts facilitera une transition inclusive et juste, et favorisera l'employabilité des travailleurs ainsi que l'adaptabilité des entreprises. Les formations qui ciblent les femmes, les jeunes et les groupes défavorisés (migrants, personnes handicapées, habitants des zones rurales, travailleurs de l'économie informelle) viendront renforcer l'intérêt de ces catégories pour les emplois verts. Il est également capital d'accroître les possibilités de reconversion pour offrir d'autres moyens de subsistance aux personnes vivant dans des zones vulnérables vis-à-vis du changement climatique et réduire ainsi le risque d'un déplacement forcé de ces populations.

Par ailleurs, des investissements conséquents dans les systèmes d'enseignement et de formation seront nécessaires pour pouvoir assurer une offre de compétences adaptée et un accès élargi à la formation. Il faudra notamment préparer les travailleurs aux nouveaux emplois associés à la transition écologique et offrir des possibilités de reconversion et de perfectionnement professionnel aux travailleurs des secteurs en déclin pour faciliter la transition vers des secteurs en croissance. Il est primordial que les politiques et les mesures portant sur les compétences soient intégrées dans les politiques industrielles, de l'emploi et de l'environnement afin qu'elles ne soient pas perçues comme une considération secondaire ou une solution adoptée pour répondre à des problèmes existants. Cela exigera : des politiques cohérentes et une coordination avec les acteurs du dialogue social ; une anticipation efficace des besoins en compétences et des mécanismes de mise en adéquation de la demande et de l'offre de compétences ; une offre de formation pertinente et de qualité ; des enveloppes et des incitations financières suffisantes ; des investissements adéquats dans les infrastructures de formation, les ressources humaines et les capacités nécessaires ; des mesures ciblées pour garantir le caractère inclusif des dispositifs de développement des compétences.

► L'application de la méthode SPEED

La méthode SPEED est un processus qui comporte quatre phases, auquel s'ajoute une composante qui couvre l'ensemble de ces phases. Elle peut également inclure l'élaboration facultative d'une stratégie sectorielle de développement des compétences.

Encadré 3. Le processus SPEED



1. Phase de démarrage:

Cette phase comprend une évaluation technique des secteurs et sous-secteurs prioritaires, suivie de leur sélection sur la base des critères de hiérarchisation de la méthode SPEED, tout en veillant à l'alignement avec les engagements et stratégies nationaux en matière de climat et d'environnement (contributions déterminées au niveau national et plans nationaux d'adaptation).

2. Phase de diagnostic:

Cette phase comprend les tâches suivantes : travail de recherche et d'analyse technique, travail collaboratif avec et entre les partenaires, synthèse des travaux, formulation des conclusions et des recommandations, validation des résultats et planification de la mise en œuvre.

La phase de diagnostic peut se dérouler de deux manières. Dans la version rapide de la méthode SPEED, des informations et des données facilement disponibles sont rassemblées et présentées. On pourra également, si nécessaire, organiser des discussions de groupe ou des entretiens approfondis supplémentaires. Dans un processus SPEED complet, cette analyse est complétée par une enquête auprès des entreprises sur les besoins en compétences ainsi qu'une étude de l'offre de formation. Le choix entre ces deux approches dépend de la disponibilité des données, des besoins des parties prenantes et des ressources disponibles. Dans la phase de diagnostic, un atelier de prospective stratégique et technique est organisé avec des cadres supérieurs des entreprises, des experts du secteur, des représentants des partenaires sociaux, des prestataires d'enseignement et de formation, des ONG environnementales et des représentants des ministères et organismes publics compétents, y compris dans le domaine de l'environnement. Cet atelier est primordial pour combler les manques en matière d'information, valider l'analyse, établir un consensus et élaborer des recommandations stratégiques pour développer le secteur et répondre aux besoins en compétences.

3. Phase d'élaboration de la stratégie:

Il est possible d'intégrer cette phase au processus SPEED lorsque les acteurs du secteur entendent élaborer une stratégie globale de développement des compétences. Cette phase s'appuie sur l'évaluation des besoins en compétences et sur un ensemble de recommandations spécifiques – au niveau des décideurs, des institutions et des entreprises – élaborées durant la phase de diagnostic et précisées dans le cadre de consultations et du dialogue social. Un atelier destiné aux parties prenantes est organisé pour élaborer une feuille de route et un plan d'action en vue de mettre en œuvre les recommandations de la stratégie de développement des compétences.

4. Phase de mise en œuvre:

Cette phase consiste à collaborer directement avec les partenaires nationaux et sectoriels pour traduire certaines recommandations en actions concrètes.

Gouvernance du projet, renforcement des capacités, dialogue social et institutionnalisation:

Il s'agit d'une composante transversale qui couvre toutes les phases exposées ci-dessus. L'objectif est de s'assurer que chaque phase – sélection du secteur, analyse, élaboration de la stratégie et mise en œuvre – est prise en charge et gérée par des partenaires nationaux et sectoriels. Cette composante vise à favoriser un environnement collaboratif dans lequel les parties prenantes peuvent contribuer efficacement au processus et en tirer profit. En intégrant les structures de gouvernance, en renforçant les capacités, en favorisant le dialogue social et en institutionnalisant les pratiques, elle facilite la mise en place d'un système de développement des compétences performant.

Cette composante permet d'assurer une coordination efficace, favorise un développement continu des capacités d'anticipation des besoins en compétences et intègre le processus dans les mécanismes institutionnels existants, impliquant ainsi des acteurs du secteur privé (employeurs et travailleurs) et d'autres entités essentielles.

Elle vise à sensibiliser les partenaires et à renforcer leur capacité à relever les défis climatiques et environnementaux de manière à favoriser une croissance durable, à créer des emplois décents et à faire progresser la justice sociale. Il est capital de renforcer ces mécanismes institutionnels et le dialogue social pour garantir une prise en main du processus par les parties concernées, assurer la pertinence et la faisabilité des actions proposées, et favoriser un rapprochement des positions des partenaires.

Un bon exemple de processus progressif, conduit en approprié par les parties prenantes est décrit dans l'encadré 3.

Encadré 3. Un processus global et progressif conduit et approprié par les parties prenantes : le projet d'innovation et de développement Green enterPRIZE au Zimbabwe

Cofinancé par l'OIT et l'Agence suédoise de coopération et de développement international, ce projet a contribué au développement d'entreprises durables et a permis d'élargir l'accès aux compétences nécessaires afin de pourvoir et occuper un emploi vert, en se concentrant sur l'adaptation de l'agriculture au changement climatique et sur les énergies renouvelables pour stimuler la croissance du marché et l'emploi. Les parties prenantes se sont véritablement approprié cette initiative qui a bénéficié du leadership d'un groupe de travail interministériel, mais aussi de la mobilisation d'acteurs divers – établissements d'EFTP (enseignement et formation techniques et professionnels), représentants des secteurs concernés, PME, partenaires sociaux et experts techniques.

Le programme a suivi la démarche progressive détaillée ci-dessous.

Fase 1 (2017–2018) : Phase 1 (2017-2018) : étude de l'offre et de la demande de compétences nécessaires aux emplois verts. À l'issue de cette phase, il a été convenu de se concentrer sur les énergies renouvelables et l'adaptation de l'agriculture au changement climatique.

Phase 2 (2018-2019) : évaluation de la capacité des établissements d'EFTP. Durant cette phase, un réseau de 30 établissements a été mis en place pour dispenser les formations nécessaires. Les problèmes que ces établissements pourraient éventuellement rencontrer ont été recensés.

Phase 3 (2019-2020) : élaboration et validation des curriculums. Des experts des secteurs concernés, des professionnels de l'EFTP et universitaires ont travaillé ensemble à la mise au point de cinq nouveaux curriculums pour les métiers suivants : installateur de méthaniseur ; producteur de cultures maraîchères adaptées au climat ; transformateur de produits agricoles au moyen de l'énergie solaire ; technicien d'installation et de maintenance de panneaux photovoltaïques ; vendeur d'installations solaires.

Phase 4 (2020-2021) : lancement et expérimentation. Des ateliers de formation de formateurs ont été organisés pour former 60 instructeurs et spécialistes des secteurs issus d'établissements d'EFTP et d'autres organisations communautaires, afin d'améliorer leur capacité à rédiger des manuels de formation, à dispenser une formation par le travail et à consacrer des ressources à la phase d'expérimentation. Des directives concernant l'intégration des questions de genre et la sensibilité aux considérations de genre ont été également diffusées.

Phase 5 (depuis 2021) : mise en œuvre. Durant cette phase de déploiement du projet, des plans d'action ont été mis en œuvre dans le système d'EFTP avec l'objectif d'atteindre 2000 élèves à l'échelle du pays. Les cursus ont été ouverts à des élèves de tout niveau d'études.

Le projet a également favorisé la mise en place de partenariats entre des prestataires de formation et des PME pour expérimenter des programmes novateurs de formation par le travail dans les secteurs de l'agriculture et des énergies renouvelables.

Source : adapté d'un document de l'OIT intitulé [Écologisation de l'EFTP et développement des compétences – Guide pratique](#) (2022).

► Phase de démarrage du processus SPEED : critères de sélection des secteurs

Étape fondamentale dans le processus SPEED, la sélection des secteurs prioritaires va orienter l'analyse ultérieure et la formulation des recommandations. La sélection des secteurs doit se faire selon des critères précis pour garantir un choix pertinent qui coïncide avec les priorités nationales et dont le potentiel d'impact est réel. Les principaux critères de sélection sont les suivants :

- Un choix en phase avec les politiques climatiques et environnementales : secteurs fortement touchés par les mesures d'atténuation au changement climatique et d'adaptation à ce changement, et concernés par d'autres politiques et réglementations environnementales comme les contributions déterminées au niveau national (CDN), les plans nationaux d'adaptation (PNA) et d'autres instruments politiques nationaux pertinents ;
- L'importance stratégique : secteurs prioritaires dans les plans nationaux de développement économique, les stratégies de diversification économique et les stratégies industrielles ;
- L'exposition aux évolutions disruptives : secteurs faisant face à des transformations structurelles liées à d'autres facteurs de rupture, tels que les mutations technologiques, la numérisation ou l'évolution des échanges ;
- L'effet du développement des compétences sur les performances du secteur : secteurs dans lesquels un développement ciblé des compétences peut considérablement accroître la productivité, renforcer la compétitivité et favoriser des pratiques commerciales durables ;
- Le potentiel d'emploi et la qualité des emplois : secteurs capables d'améliorer les performances des entreprises vertes pour à la fois augmenter le nombre d'emplois et améliorer la qualité des emplois ;
- Les impératifs d'une transition juste : secteurs à fort potentiel pour promouvoir l'inclusion sociale et favoriser une transition juste, dans lesquels le développement des compétences peut faciliter l'accès à un emploi de qualité, en particulier pour les femmes, les jeunes, les migrants, les réfugiés, les travailleurs susceptibles de perdre leur emploi en raison de la transition écologique et d'autres groupes vulnérables ;
- Appropriation du processus et mobilisation des partenaires : secteurs dans lesquels les acteurs – nationaux et sectoriels – manifestent un vif intérêt pour le processus qu'ils vont s'approprier en participant activement à la phase de diagnostic, et s'engagent à donner suite aux recommandations qui en résultent en prenant des mesures concrètes.

Bien que ces critères offrent une méthode structurée pour sélectionner des secteurs, il se peut également que le choix final soit préétabli ou influencé par les missions et les priorités politiques du gouvernement, p. ex. la mise en œuvre des CDN.

► Phase de diagnostic du processus SPEED : le raisonnement du diagnostic sectoriel

Encadré 4. Le raisonnement du diagnostic sectoriel

CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

MOTEURS DU CHANGEMENT



Réglementations,
politiques et
normes



Technologies
vertes,
numérisation et
innovation



Tendances du
marché et
comportement
des
consommateurs



Échanges
commerciaux et
chaînes de valeur
mondiales

CHAÎNE DE VALEUR



Conception
et R&D



Identification des
fournisseurs



Production



Distribution



Commercialisation

Incidences sur les
professions et les compétences



Contraintes systémiques dans
l'écosystème des compétences



Le raisonnement du diagnostic sectoriel adopte une approche globale pour comprendre les facteurs qui poussent à développer des compétences dans le contexte de la transition écologique, à savoir : l'évolution de l'environnement ; les réglementations, les politiques et les normes ; les technologies vertes, la numérisation et l'innovation ; les tendances du marché et le comportement des consommateurs ; les échanges commerciaux et les chaînes de valeur mondiales. Lorsque les secteurs sont dominés par des PME, ce qui souvent signifie peu d'investissements dans les activités de recherche et développement, une adoption limitée des technologies et une participation minimale aux chaînes de valeur mondiales, il est possible d'adapter le raisonnement du diagnostic sectoriel en se concentrant sur des facteurs pertinents au niveau local que l'on aura précisés dans le cadre de contacts plus étroits avec des associations d'entreprises. Parmi ces facteurs figurent ceux qui sont présentés ci-dessous.

Les changements climatiques et environnementaux. Les effets du changement climatique, de l'érosion de la biodiversité et de la pollution génèrent à la fois des défis et des opportunités pour les marchés du travail. Tous les secteurs d'activité doivent impérativement s'adapter à des conditions environnementales en constante évolution, ce qui impose aux travailleurs de développer de nouvelles compétences favorisant la résilience et la durabilité des activités. Parmi ces nouvelles compétences, figurent notamment la capacité de gérer des risques climatiques tels que les phénomènes météorologiques extrêmes, et à s'adapter à l'évolution des cycles saisonniers, particulièrement dans des secteurs comme l'agriculture. Ainsi, les agriculteurs et les entreprises agroalimentaires auront besoin de spécialistes des pratiques agricoles « climato-intelligentes » pour pouvoir faire face à des sécheresses prolongées ou à des précipitations excessives, tout en préservant leur productivité et la viabilité de leurs activités dans un contexte d'incertitude environnementale.

Réglementations, politiques et normes. Les politiques gouvernementales, les engagements climatiques – comme les CDN ou les PAN – et les normes industrielles orientent la demande de compétences pertinentes. En établissant des règles, en offrant des incitations ou en imposant des restrictions, ces instruments influencent l'adoption par les entreprises de pratiques durables. Par exemple, l'interdiction des plastiques à usage unique ou la hausse des taxes sur les émissions de carbone poussent les entreprises à opter pour des solutions plus écologiques, nécessitant de nouvelles compétences pour produire de manière durable. De même, les subventions pour l'utilisation des énergies renouvelables ou les avantages fiscaux accordés aux entreprises respectueuses de l'environnement encouragent l'investissement dans des technologies plus propres et dans l'innovation, ce qui contribue à l'essor des emplois verts.

Technologies vertes, numérisation et innovation. Les progrès des technologies vertes, de la numérisation et de l'innovation sont en train de redéfinir la demande de compétences dans tous les secteurs. Cette évolution entraîne un besoin croissant d'expertise pour mettre au point, commercialiser et déployer des technologies et des outils numériques durables, mais aussi pour assurer leur entretien et leur mise à niveau. Par exemple, les professionnels de la construction ont besoin de personnes qui maîtrisent les techniques de construction écoénergétiques, les outils de conception alimentés par l'IA et l'utilisation de matériaux respectueux de l'environnement.

Tendances du marché et comportement des consommateurs. La préférence des consommateurs pour des produits et des services respectueux de l'environnement, les engagements des entreprises en matière de développement durable et l'essor de l'industrie verte influent sur la nature des compétences les plus recherchées. Par exemple, l'intérêt croissant des consommateurs pour un tourisme durable va obliger à recruter des professionnels qualifiés dans la gestion d'hébergements respectueux de l'environnement, et à développer puis commercialiser une offre touristique durable.

Échanges commerciaux et chaînes de valeur mondiales. La structure des échanges internationaux, l'évolution des normes de production écologique et la demande de biens durables sur les marchés mondiaux redéfinissent la façon dont les biens et les services sont produits, distribués et consommés à l'échelle mondiale, et influent également sur les besoins en compétences des secteurs. Par exemple, dans le secteur du textile et de l'habillement, le recours à des matériaux provenant de sources durables et à des procédés de fabrication respectueux de l'environnement exige des travailleurs qu'ils maîtrisent les méthodes de production de textile durable, la gestion de la chaîne d'approvisionnement et les pratiques de réduction des déchets pour satisfaire aux normes écologiques mondiales.

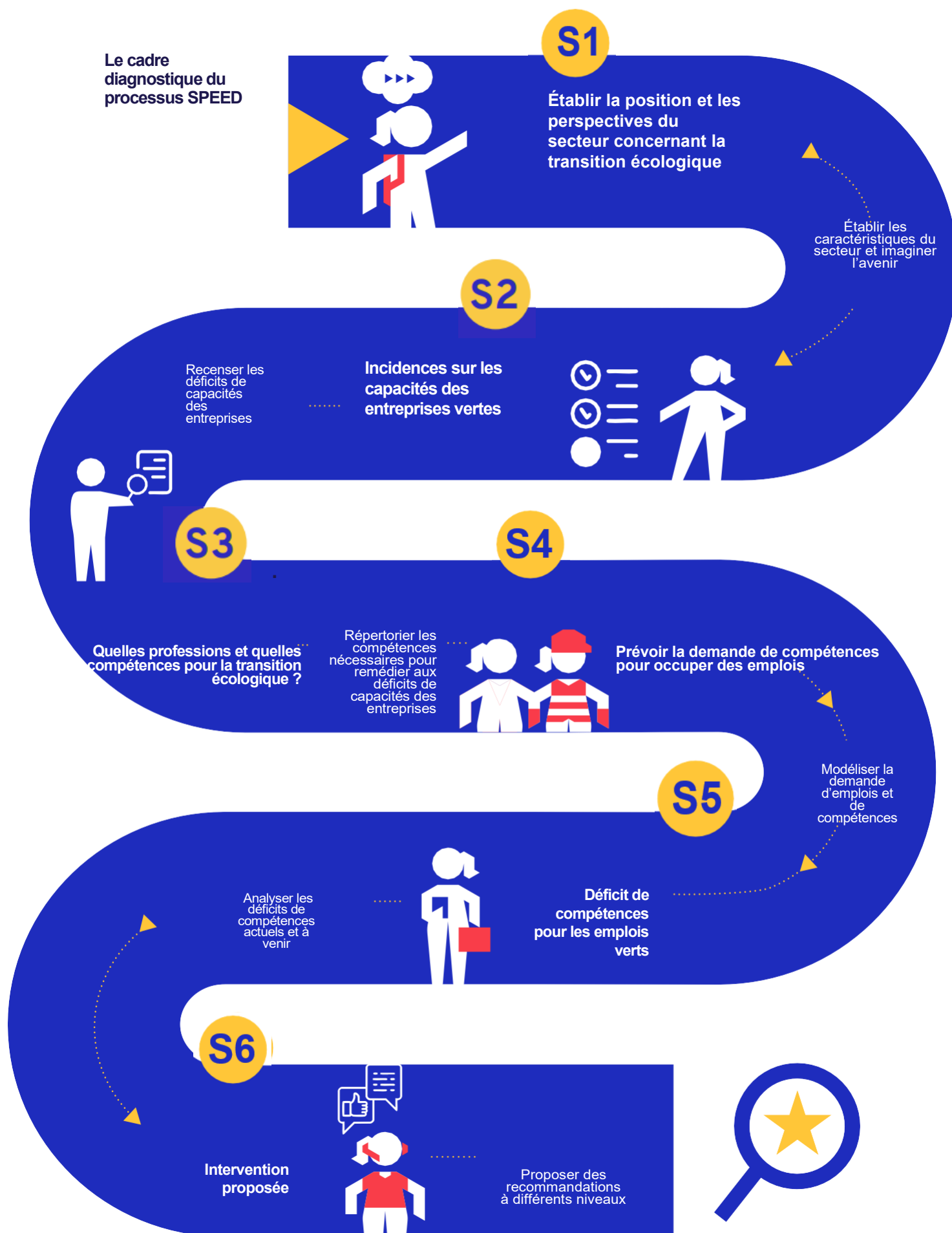


► Phase de diagnostic du processus SPEED : un cadre diagnostique intégré

Dans la phase de diagnostic du processus SPEED, les considérations relatives à la transition écologique et à la productivité reposent sur quatre principes essentiels. Premièrement, un examen systématique de ces questions permet de s'assurer que les aspects de la transition écologique sont explicitement et systématiquement évalués à chaque étape de la phase de diagnostic. Deuxièmement, adopter une approche à double dividende permet de s'assurer que les interventions concernant le développement des compétences seront conçues pour à la fois stimuler la productivité et promouvoir la viabilité environnementale. Troisièmement, une transition juste vise à s'assurer que personne n'est laissé de côté par la mise en œuvre de mesures soucieuses des considérations de genre et axées sur l'inclusion, de sorte que tous les individus puissent acquérir les compétences et bénéficier du soutien nécessaire pour s'adapter à des pratiques plus écologiques. Cette approche permet d'atténuer les éventuels effets négatifs tout en favorisant une situation équitable pour tous. Enfin, les compétences à développer en priorité sont celles qui stimulent l'innovation et l'adaptation technologique dans l'optique d'un accroissement de la productivité et de la transition écologique, favorisant ainsi un développement durable et une croissance économique durable.

La décomposition du cadre diagnostique SPEED en six étapes – représentées sur la figure 5 et précisées ci-dessous – permet de prévoir les performances futures d'un secteur dans le contexte de la transition écologique et d'un accroissement de la productivité, et d'anticiper les changements que cela implique pour la main-d'œuvre sur le plan des compétences à acquérir.

Encadré 5. Le cadre diagnostique du processus SPEED





► Étape 1. Établir la position et les perspectives du secteur en lien avec la transition écologique

La première étape consiste à dresser un état des lieux du secteur : ses caractéristiques principales tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif ; l'environnement des entreprises, en accordant une attention particulière à la transition écologique et ses perspectives d'avenir. Le constat est ensuite communiqué aux partenaires du secteur afin d'élaborer une vision audacieuse mais réaliste d'une croissance écologiquement durable à moyen terme. Les principales questions abordées à ce stade sont les suivantes :

- **Quelle est la situation actuelle du secteur en termes de position sur le marché, de productivité et son impact environnemental ?**
- **Quels sont les facteurs qui favorisent ou freinent l'intégration de trajectoires de transition écologique dans la vision de croissance future du secteur, notamment au regard de l'adoption des technologies et de l'évolution de l'environnement entrepreneurial ?**
- **Quelle est la vision commune du secteur pour une croissance durable et inclusive à l'avenir ?**

Les principaux domaines d'évaluation sont les suivants :

- Position actuelle sur le marché et performances sur le plan socioéconomique
- Établissement et comparaison des niveaux de productivité
- Contexte climatique et environnemental
- Degré d'adaptation aux technologies
- Vision commune de la croissance future intégrant des voies de transition écologique



► Étape 2. Incidences sur les capacités des entreprises vertes:

Les capacités d'une entreprise tiennent, entre autres, aux facteurs suivants : technologie, processus, qualification du personnel, organisation du travail, infrastructure, propriété intellectuelle, liens dans la chaîne de valeur. L'étape 2 consiste à comparer les capacités actuelles des entreprises du secteur avec les capacités nécessaires pour concrétiser la vision de croissance définie à l'étape 1. Les principales questions abordées à ce stade sont les suivantes :

- **Quelles sont les capacités que les entreprises vertes doivent impérativement renforcer pour parvenir à la croissance durable envisagée ?**
- **Comment les entreprises peuvent-elles améliorer leur productivité ainsi que leur capacité d'innovation et d'adaptation afin d'accélérer la transition écologique tout en préservant leur compétitivité ?**

Les principaux domaines d'évaluation sont les suivants :

- Les capacités nécessaires au sein des entreprises pour concrétiser la vision commune établie
- Les capacités à adopter des technologies vertes
- Les capacités à gérer efficacement les ressources
- Les capacités à se conformer aux normes environnementales
- Les capacités à améliorer la productivité
- Les capacités à innover et à s'adapter



► Étape 3. Types de professions et de compétences:

L'étape 3 consiste à répertorier les compétences nécessaires pour combler les principaux déficits de capacités des entreprises en identifiant les professions concernées tout en tenant compte des progrès technologiques et de la transition écologique. Cette étape consiste en outre à préciser les déficits de compétences persistants qui freinent les performances du secteur et ne se résoudront pas d'eux-mêmes, même s'ils ne correspondent pas directement aux principaux déficits de capacités des entreprises. Les principales questions abordées à ce stade sont les suivantes :

- **Quelles sont les professions, les tâches et les compétences techniques, générales (non techniques) et fondamentales qu'il faut développer pour combler les principaux déficits de capacités des entreprises vertes et améliorer les performances du secteur ?**
- **Quels sont les déficits de compétences persistants qui limitent la croissance du secteur dans le contexte de la transition écologique et comment y remédier ?**
- **Quelles sont les professions émergentes et les nouvelles compétences à développer pour écologiser le secteur ?**

Les principaux domaines d'évaluation sont les suivants :

- Les compétences techniques, dans des domaines comme les énergies renouvelables, l'agriculture biologique ou l'intelligence artificielle
- Les compétences semi-techniques, dans des domaines comme la gestion de projet ou la gestion de la clientèle
- Les compétences générales (non techniques) comme le leadership, la communication, la pensée critique, la résolution de problèmes ou l'esprit d'entreprise
- Les compétences fondamentales que sont l'utilisation des nombres, la maîtrise des langues, l'habileté numérique et la culture environnementale



► Étape 4. Préviction de la demande de compétences pour occuper des emplois verts :

Cette étape dépend de la disponibilité des données nécessaires aux prévisions. Comme ce sont des travailleurs, (et non des compétences isolées), que les entreprises recrutent et puisque celles-ci doivent formuler des recommandations concrètes, les besoins futurs en compétences sont traduits en demande de main-d'œuvre. Cette conversion s'appuie sur la structure professionnelle actuelle du secteur ainsi que sur l'évolution attendue des nouvelles compétences. Le résultat offre une vision de la demande de main-d'œuvre future pour chaque type de compétence pertinent. Les principales questions abordées à ce stade sont les suivantes :

- **Comment la transition écologique va-t-elle transformer la structure professionnelle du secteur ?**
- **Quel impact la transition écologique aura-t-elle sur l'inclusion sociale dans le secteur, y compris sur l'équilibre hommes-femmes ?**
- **Quelles sont les prévisions concernant la demande de compétences pour occuper des emplois verts ?**

Les principaux domaines d'évaluation sont les suivants :

- La structure professionnelle actuelle de la main-d'œuvre
- Les futurs besoins en main-d'œuvre par type de compétence
- L'impact de la transition écologique sur la structure professionnelle et démographique
- Les exigences d'amélioration de la productivité
- L'intensité des compétences dans les technologies vertes
- Des prévisions de la demande basées sur des scénarios



► Étape 5. Déficit de l'offre de compétences pour les emplois verts

Cette étape consiste à identifier les pénuries et les écarts entre l'offre et la demande de compétences, aujourd'hui et futurs, pour les professions clés. L'analyse vise également à mettre en évidence les contraintes systémiques liées à l'offre de compétences, en examinant les systèmes d'enseignement et de formation ainsi que les mécanismes d'anticipation des besoins. L'objectif est de repérer de possibles causes institutionnelles expliquant l'inadéquation entre l'offre et la demande. Les principales questions abordées à ce stade sont les suivantes :

- **Quels sont les principaux écarts entre l'offre actuelle et la demande à venir de compétences pour occuper des emplois verts dans le secteur ?**
- **Jusqu'à quel point les systèmes d'enseignement et de formation et les mécanismes d'anticipation des besoins en compétences sont-ils en phase avec les nouveaux besoins d'une économie verte ?**

Les principaux domaines d'évaluation sont les suivants :

- Une cartographie de l'offre de compétences
- Une analyse des capacités du système de formation
- Une évaluation des compétences disponibles pour les emplois verts
- Une évaluation de la qualité et de la pertinence des compétences
- Les mécanismes d'anticipation des besoins en compétences pour occuper des emplois verts
- Une évaluation des capacités institutionnelles



► Étape 6. Intervention proposée:

Les recommandations sont formulées avec des perspectives à court et à long terme portant sur l'ensemble du système et sur les professions afin de garantir une approche stratégique du développement des compétences pour la transition écologique.

L'analyse SPEED débouche sur des recommandations pratiques à trois niveaux :

- **Au niveau des politiques** : les suggestions à ce niveau se concentrent sur l'élaboration de programmes de formation pertinents, l'amélioration de l'adéquation des emplois et la création d'incitations (fiscales, subventions) favorisant le développement des compétences et l'innovation pour des économies vertes. L'analyse vise également à faire coïncider les politiques climatiques et environnementales, les politiques d'investissement, les politiques du marché du travail, les politiques sectorielles et les politiques de développement des compétences.
- **Au niveau institutionnel** : les recommandations visent à faire en sorte que les prestataires de formation et d'enseignement répondent mieux aux besoins de l'industrie, facilitent l'acquisition de compétences pertinentes par des groupes défavorisés, encouragent le dialogue avec les employeurs et établissent des systèmes de gouvernance et de planification du développement des compétences.
- **Au niveau des entreprises** : les orientations couvrent des aspects liés au lieu de travail – formation en entreprise, fidélisation des employés, inclusion sociale, amélioration de la productivité – et visent à améliorer la collaboration entre les employeurs et les travailleurs sur la question des besoins en formation.



► Phase d'élaboration de la stratégie

Cette phase consiste à élaborer une stratégie sectorielle de développement des compétences fondée sur les résultats de l'atelier de prospective stratégique et technique et sur une synthèse complète des conclusions du diagnostic préalable. Le projet de stratégie doit présenter des recommandations ciblées répondant aux besoins identifiés et de combler les déficits de compétences actuels et futurs. Il doit également définir les priorités du secteur au niveau systémique et exposer une feuille de route pour la mise en œuvre : étapes concrètes, calendrier, résultats attendus, acteurs responsables.

Le projet est ensuite affiné dans le cadre de consultations et de concertations supplémentaires avec les parties prenantes pour s'assurer de sa pertinence, de son appropriation et la faisabilité de sa mise en œuvre. Le processus se conclut par un atelier de validation, au cours duquel les principales parties prenantes – représentants des pouvoirs publics, organisations de travailleurs, dirigeants de l'industrie, établissements d'enseignement et de formation – examinent puis valident la stratégie, préparant ainsi le terrain pour la phase de mise en œuvre.



► Phase de mise en œuvre

Les projets d'assistance technique de l'OIT basés sur la méthode SPEED vont au-delà de la seule analyse et s'attachent à soutenir et à faciliter la mise en œuvre de la stratégie. Les phases de diagnostic et d'élaboration de la stratégie n'ont de sens que si elles débouchent sur des mesures spécifiques et une mise en œuvre de la stratégie. Dans ce contexte, à la fin de la phase de diagnostic ou de la phase d'élaboration de la stratégie, les principaux partenaires déterminent des axes prioritaires et prennent des mesures concrètes pour les mettre en pratique. Des initiatives sont également prises afin de s'assurer d'avoir les ressources nécessaires pour mettre en œuvre à grande échelle des recommandations plus générales en matière de compétences stratégiques, et garantir ainsi la pérennité du projet. Les domaines concernés par la mise en œuvre de la stratégie sont les suivants:

- **Référentiels de compétences et référentiels d'emploi**
- **Cadres de qualification professionnelle**
- **Élaboration et actualisation des curriculums**
- **Renforcement des capacités des enseignants et des formateurs**
- **Renforcement du système d'évaluation**
- **Promotion de partenariats industriels**
- **Intégration des compétences nécessaires pour occuper des emplois verts**
- **Programmes d'amélioration de la productivité**
- **Développement des capacités institutionnelles**
- **Renforcement des mécanismes institutionnels comme les organismes sectoriels de développement des compétences**

Autres outils et produits utiles pour les phases d'analyse et de mise en œuvre

Divers outils et produits de la connaissance de l'OIT offrent des informations précieuses sur l'analyse SPEED et constituent des guides pratiques pour la mise en œuvre des principales recommandations.

Domaines	Ressources de l'OIT	Résumé
 Études de politiques	Skills for a greener future: a global view (2019a)	Étude mondiale analysant les répercussions de la transition vers des économies sobres en carbone et économes en ressources sur les compétences, les questions de genre et les professions (basée sur 32 études de pays). Elle comprend notamment des prévisions à l'horizon 2030 concernant l'impact du recours aux énergies durables et de la mise en place d'une économie circulaire dans le monde.
	Navigating the future: Skills and jobs in the green and digital transitions (2024a)	Note de recherche présentant des perspectives fondées sur des scénarios relatifs aux emplois créés par la transition écologique et la transition numérique.
	Decent Work in Nature-Based Solutions 2024: Unlocking jobs through investment in skills and nature-based infrastructure (2024b)	Deuxième rapport conjoint de l'OIT, du Programme des Nations Unies pour l'environnement et de l'Union internationale pour la conservation de la nature. Publiés tous les deux ans ces rapports portent sur le travail décent, la transition juste et les solutions fondées sur la nature. Un chapitre de ce rapport est consacré aux compétences associées à ces solutions.
 Orientations générales et outils pratiques	Compétences professionnelles pour le commerce et la diversification économique (STED) – Guide pratique (2012)	Outil méthodologique destiné à accompagner la réflexion des décideurs, le secteur privé et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour anticiper les besoins futurs en compétences nécessaires et définir les mesures à prendre dès aujourd'hui..
	Anticipating skill needs for green jobs: A practical guide (2015)	Conseils pour se lancer dans le recensement des besoins actuels et l'anticipation des futurs besoins en compétences nécessaires pour une économie verte et des emplois verts.
	Rapid STED guide (2020a)	Guide d'application de l'approche sectorielle STED facilitant le passage du diagnostic des besoins en compétences à la mise en œuvre des mesures de développement.
	Skills Development for a Just Transition (2022a)	Issue de la série de notes d'orientation de l'OIT sur la transition juste, cette note présente les liens entre transition juste et développement des compétences, et contient des informations et des recommandations pour la mise en œuvre destinées aux parties prenantes.
	Greening TVET and skills development: A practical guidance tool (2022b)	Guide pratique pour écologiser l'EFTP, les référentiels de compétences, les curriculums et les supports d'évaluation, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.
	Green Employment Diagnostics for Just Transitions (2023a)	Guide analytique pour mieux comprendre les interactions entre environnement, économie et emploi, permettant aux mandants de l'OIT d'identifier les tendances, les contraintes et les opportunités liées aux effets du changement climatique sur le marché du travail.
	Policy Brief: Green Jobs Assessment Model (GJAM) (2023b)	Conseils pour élaborer des politiques fondées sur des données factuelles dans le but d'améliorer la situation de l'emploi et d'opérer une transition juste pour tous.
	Productivity measurement and analysis: A guidance note (2024c)	Note méthodologique pour aider statisticiens et économistes à utiliser efficacement les données disponibles afin de mesurer de manière détaillée la productivité au niveau national.
	Guide pour rendre l'EFTP et le développement des compétences inclusifs pour tous (2020b)	Ce guide aide les décideurs et les praticiens du secteur du développement des permettant d'identifier les causes profondes d'exclusion et de proposer des solutions concrètes pour réduire les inégalités.
	Guide à l'intention des décideurs politiques – Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023 (2024d)	Guide pour accompagner la mise en place d'un système d'apprentissage de qualité conforme à la recommandation n° 208, proposant des idées et des stratégies pratiques pour développer des systèmes d'apprentissage efficaces, équitables et durable.
	Financing and incentives for skills development: making lifelong learning a reality? (2021a)	Cette note d'orientation porte sur les mécanismes de financement et d'incitation en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie, en soulignant l'urgence de combler les déficits de financement, en particulier pour la professionnelle continue des adultes.
	Skills anticipation and matching (2016)	Recueil regroupant six guides méthodologiques sur l'anticipation des besoins en compétences et l'adéquation entre l'offre et la demande.
	Anticiper et ajuster compétences et emplois (2015)	Note d'orientation présentant les éléments clés d'un système d'anticipation des besoins en compétences (données, méthodologies, outils, institutions).
	Resource Guide for Sector Skills Bodies (2021b)	Guide de ressources pour mettre en place et le fonctionnement d'organismes sectoriels tripartites de développement des compétences, avec exemples internationaux et recommandations pour leur pérennité.
	Aligning Skills Development and National Social Protection Systems (2023c)	Document d'analyse présentant des exemples de complémentarité entre protection sociale et développement des compétences, afin de garantir des conditions de vie et de travail décentes.
	Integrating Skills for Just Transition in Nationally Determined Contributions (NDCs) 3.0. (2025)	Cette note d'orientation met en avant le rôle essentiel des compétences pour une transition juste, proposant des mesures concrètes et des questions-guides pour intégrer le développement des compétences dans les CDN, illustrée par des exemples nationaux.
	Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie 2030 (2023d)	Ce document de stratégie présente les principales mesures que l'OIT – en collaboration avec les partenaires de développement concernés – entend prendre durant la période 2022-2030 pour renforcer son rôle moteur à l'échelle mondiale dans le domaine des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.
	Le rôle des employeurs dans les systèmes de développement des compétences (2020)	Note d'orientation sur le rôle des employeurs et de leurs organisations dans les systèmes de développement des compétences, mettant en avant les avantages d'une implication accrue.
	Comment les organisations de travailleurs s'impliquent-elles dans le développement des compétences ? (2019b)	Cette note de synthèse présentant l'appui de l'OIT à la participation des organisations de travailleurs aux systèmes de développement des compétences avec des exemples au niveau national, sectoriel et entrepreneurial.



► Termes et définitions

Divers termes et diverses définitions sont utilisées pour désigner les compétences nécessaires à l'écologisation des économies et ses sociétés. L'OIT se conforme toutefois aux termes et définitions présentés ci-dessous. Des précisions sur certaines de ces définitions sont disponibles dans la publication de l'OIT intitulée *Green jobs, green economy, just transition and related concepts: A review of definitions developed through intergovernmental processes and international organizations* (2023e).

Économie verte: Une économie verte se définit comme une économie peu émettrice de carbone, économe en ressources et socialement inclusive. Dans une économie verte, la croissance de l'emploi et des revenus est tirée par des investissements publics et privés dans les activités économiques, les infrastructures et les actifs qui permettent de réduire les émissions de carbone et la pollution, d'améliorer l'efficacité énergétique et l'utilisation rationnelle des ressources, et de prévenir la perte de biodiversité et de services rendus par les écosystèmes (PNUE, 2011).

Emplois verts: Les emplois verts sont des emplois décents qui contribuent à la préservation et la restauration de l'environnement, soit dans les secteurs traditionnels tels que l'industrie manufacturière et la construction, ou bien dans de nouveaux secteurs verts émergents comme les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. Les emplois verts permettent de : améliorer une utilisation efficiente de l'énergie et de matières premières ; limiter les émissions de gaz à effet de serre ; minimiser les déchets et la pollution ; protéger et restaurer les écosystèmes ; contribuer à l'adaptation aux effets du changement climatique (OIT, 2016).

Transition juste: Cela signifie promouvoir une économie verte d'une manière aussi juste et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées – (travailleurs, entreprises, communautés) en créant des opportunités de travail décent et en ne laissant personne de côté. Une transition juste implique de maximiser les opportunités sociales et économiques de l'action climatique et environnementale, tout en minimisant et en gérant soigneusement les défis éventuels ; notamment par un dialogue social efficace, l'engagement des parties prenantes et le respect des principes et droits fondamentaux du travail (OIT, 2023a).

Productivité: Cela représente la production réalisée par unité de main-d'œuvre. Il s'agit de l'efficacité avec laquelle les intrants (facteurs de production) sont utilisés pour produire des extrants (biens et services). La mesure de la productivité la plus couramment utilisée est la productivité du travail, qui se définit comme la production réalisée par unité de main-d'œuvre. Il existe une méthode de mesure plus sophistiquée appelée « productivité totale des facteurs » (ou encore « productivité multifactorielle »), qui mesure l'efficacité avec laquelle tous les facteurs sont utilisés dans l'activité de production (OIT, 2024).

Anticipation des besoins en compétences: Cela fait référence à tout diagnostic prospectif utilisé pour déterminer les besoins en compétences attendus sur le marché du travail, effectué par tout type de méthode, quantitative ou qualitative, y compris les contacts, les échanges et les signalements entre acteurs du marché du travail (OIT, 2015).

Compétences nécessaires aux emplois verts: Ce sont des compétences qui sont nécessaires pour mener à bien les tâches associées à un emploi vert ou pour écologiser un emploi. L'expression, qui recouvre à la fois des compétences générales et des compétences techniques, concerne toutes les professions qui contribuent à l'écologisation des produits, des services et des procédés dans des secteurs divers qui ne se limitent pas aux seuls secteurs en rapport direct avec l'environnement (OIT, 2015).



► Références

- ILO. 2012. *Skills for Trade and Economic Diversification: A Practical Guide*.
- ———. 2015. *Anticipating Skill Needs for Green Jobs: A Practical Guide*.
- ———. 2016a. "What Is a Green Job?"
- ———. 2016b. *Compendium: Skills Anticipation and Matching*.
- ———. 2019a. *Skills for a Greener Future: A Global View*.
- ———. 2019b. *Workers' Organizations Engaging in Skills Development*
- ———. 2020a. *Rapid STED: A Practical Guide*.
- ———. 2020b. *Guide on making TVET and skills development inclusive for all*.
- ———. 2020c. *The Role of Employers in Skills Development Systems*.
- ———. 2021a. *Financing and Incentives for Skills Development: Making Lifelong Learning a Reality?*
- ———. 2021b. *Resource Guide for Sector Skills Bodies*.
- ———. 2022a. *Skills Development for a Just Transition*
- ———. 2022b. *Greening TVET and Skills Development: A Practical Guidance Tool*.
- ———. 2023a. *Green Employment Diagnostics for Just Transitions*.
- ———. 2023b. *Policy Brief: Green Jobs Assessment Model (GJAM)*.
- ———. 2023c. *Aligning Skills Development and National Social Protection Systems*.
- ———. 2023d. *The ILO Strategy on Skills and Lifelong Learning 2030*.
- ———. 2023e. *Green Jobs, Green Economy, Just Transition and Related Concepts: A Review of Definitions Developed through Intergovernmental Processes and International Organizations*.
- ———. 2024a. *Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions*.
- ———. 2024b. *Decent Work in Nature-Based Solutions 2024: Unlocking Jobs through Investment in Skills and Nature-Based Infrastructure*
- ———. 2024c. *Productivity Measurement and Analysis: A Guidance Note*.
- ———. 2024d. *Guide for Policymakers - Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208)*
- ———. 2025. *Integrating Skills for Just Transition in Nationally Determined Contributions (NDCs) 3.0*.
- UNEP (United Nations Environment Programme). 2011. *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*.

Follow us



#SkillsForAll

ilo.org/skills

ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons, 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland