



Groupe de travail WAPES G7
Les marchés du travail en mutation

PUBLICATION :

SPE ET ÉCONOMIES VERTES
CATALOGUE D' ACTIONS

(2023)

Table des matières

| | |
|--|----|
| Introduction | 4 |
| 1. Politiques d'écologisation de l'emploi et impact sur les activités des SPE | 6 |
| 2. Qu'est-ce qu'un "emploi vert" ?..... | 9 |
| 3. Services et mesures des SPE - un catalogue d'actions..... | 12 |
| a) Écologisation des marchés du travail et systèmes d'information sur les compétences dans les SPE | 12 |
| b) Intégrer la perspective des "emplois verts" dans les services destinés aux demandeurs d'emploi et aux employeurs | 14 |
| c) Lier la formation et les subventions aux emplois verts dans le cadre des PAMT verts et amortir les pertes d'emplois à grande échelle dans certaines régions. | 18 |
| d) Partenariats pour l'élaboration et la mise en œuvre d'actions de SPE vertes ou amortissantes | 22 |
| e) Écologisation de l'administration publique - Éléments des stratégies internes de SPE | 24 |
| ANNEXE : Organisation des membres du G7 WAPES | 28 |

Pratiques des SPE

| | |
|--|----|
| Exemple 1 – SPE France : Définition des emplois verts par l'Observatoire national | 10 |
| Exemple 2 – SPE Etats-Unis : Définition des emplois verts par le Bureau des statistiques... 11 | |
| Exemple 3 – SPE France : Les emplois verts dans l'Observatoire national et la classification des compétences ROME 4.0..... | 13 |
| Exemple 4 – SPE Italie : le système d'information Excelsior | 13 |
| Exemple 5 – SPE Italie : Classification des emplois verts dans l'Atlas du travail..... | 14 |
| Exemple 6 – SPE Royaume-Uni : Formation du personnel – Le rôle des champions en tant que promoteurs | 16 |
| Exemple 7 – SPE Allemagne : Formation du personnel – L'écologisation des marchés du travail dans le programme des études de licence de l'Université des études appliquées du travail..... | 16 |
| Exemple 8 – SPE Canada : Guichet emplois et emplois verts..... | 17 |
| Exemple 9 – SPE France : Accélérer les recrutements pour les entreprises liées à la transition écologique..... | 17 |
| Exemple 10 – SPE Allemagne : Manifestations d'information numérique sur les perspectives de carrière dans les emplois verts..... | 17 |
| Exemple 11 – SPE Royaume-Uni : Former et progresser (TaP) | 19 |
| Exemple 12 – SPE Allemagne : Espaces de formation en réseau – centres de transformation régionaux et formation du personnel des parties prenantes en tant que pilotes de la transformation | 20 |
| Exemple 13 – SPE Italie : Stages verts pour les jeunes NEET | 20 |
| Exemple 14 – SPE Italie : Fondation régionale de formation ITS TEC (Territorio – Energia – Costruire) | 20 |
| Exemple 15 – SPE Etats-Unis : Etat du Maryland – Maryland Works for Wind, initiative de formation de la main d'œuvre à l'échelle de l'Etat..... | 21 |
| Exemple 16 – SPE Etats-Unis : Etat du Michigan – Académie du Michigan pour l'emploi dans le secteur des véhicules électriques..... | 21 |
| Exemple 17 – SPE Italie : Fonds pour les nouvelles compétences..... | 21 |
| Exemple 18 – SPE Japon : Subvention pour soutenir le développement des ressources humaines dans les domaines de la numérisation et des emplois verts | 22 |
| Exemple 19 – SPE Japon : Subvention pour le développement des compétences (numérique, emplois verts) ciblant les demandeurs d'emploi défavorisés | 22 |
| Exemple 20 – SPE France : Partenariats stratégiques | 24 |
| Exemple 21 – SPE Allemagne : Région minière de Rhénanie – Réseau d'agences de SPE de district et de parties prenantes pour développer des stratégies et des outils de transformation dans le contexte de la décarbonisation..... | 24 |
| Exemple 22 – SPE Royaume-Uni : Projet pilote sur les emplois verts, Pays de Galle..... | 25 |
| Exemple 23- SPE Allemagne : Le développement durable dans le cadre de la stratégie 2025 de l'Agence fédérale pour l'emploi..... | 26 |
| Exemple 24 – SPE Royaume-Uni : Durabilité du ministère du Travail et des Pensions (DWP)..... | 26 |

Introduction

Un nouveau groupe de travail WAPES pour soutenir la transformation structurelle des marchés du travail

Les marchés du travail des économies post-Covid connaissent une transformation accélérée sous l'effet conjugué de la numérisation, des politiques en faveur d'économies plus vertes, plus respectueuses du climat et de l'évolution démographique. Tous ces changements impliquent une évolution des besoins en compétences, étant donné que de nouveaux emplois sont créés, que des emplois peu demandés disparaissent, que de nombreux profils professionnels changent et que de nombreux travailleurs deviennent inactifs dans des sociétés vieillissantes. La hausse du chômage dans certaines régions et les difficultés rencontrées par les employeurs pour pourvoir les postes vacants exigent une adaptation continue et proactive des politiques actives du marché du travail (PAMT) afin de réduire les risques pour la croissance économique et la cohérence sociale et politique des sociétés.

Les services publics de l'emploi (SPE), en tant qu'acteurs de la transition, et WAPES, en tant que structure de coopération internationale, font l'objet d'une attention accrue de la part des pays du G7¹ et des organisations internationales². Par nature, les SPE sont au cœur de la transformation du marché du travail. En aidant les employeurs à pourvoir les postes vacants et les demandeurs d'emploi à chercher du travail, ils reçoivent des informations de première main sur les compétences demandées, les inadéquations entre l'offre et la demande sur le marché du travail et l'évolution des besoins pour leur prestation de services.

Afin de renforcer les capacités d'adaptation des SPE, WAPES a lancé en janvier 2023 le groupe de travail WAPES G7 sur les marchés du travail en mutation, qui rassemble l'expertise et les bonnes pratiques des SPE. Le thème central retenu pour 2023 est « *SPE et écologisation des économies* ».

Objectifs et structure de la publication du groupe de travail WAPES G7

La présente publication a pour objectif de définir les éléments d'offre de services possibles pour les SPE afin de soutenir efficacement la transition vers une économie plus verte, ainsi que les bonnes pratiques des SPE du G7, complétant ainsi le travail du groupe de travail sur l'emploi du G7³. Les éléments d'offre de service sont issus des contributions des membres du groupe de travail WAPES, de

¹ [Communiqué de la réunion ministérielle du G7 sur l'emploi](#) (2022) "Just Transition : Make it work. Vers un travail décent et de qualité dans une économie verte". Les ministres du travail et de l'emploi ont créé un groupe de travail permanent du G7 sur l'emploi. Ils ont également reconnu dans le communiqué le rôle des services publics de l'emploi au sein du G7 et au-delà dans la facilitation d'une transition juste et inclusive, ainsi que le rôle de WAPES dans la facilitation de la coopération, de l'échange de données et du partage des connaissances.

[Déclaration ministérielle de Kurashiki](#) (2023) : Investir dans le capital humain. Les ministres du travail et de l'emploi se félicitent de la création du groupe de travail du WAPES G7 sur les marchés du travail en mutation, qui vient compléter les travaux du groupe de travail ministériel du G7 sur l'emploi du point de vue des services publics de l'emploi.

² [OIT \(2022\)](#) : Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948. L'OIT a lancé en 2021 une campagne visant à promouvoir des services publics de l'emploi nationaux de qualité et gratuits dans le monde entier.

[OCDE \(2021\)](#) : Perspectives de l'emploi 2022. Construire des marchés du travail plus inclusifs.

³ Sur la base de cette publication, une deuxième publication élargie prendra en considération les différents contextes du marché du travail et les systèmes de services publics de l'emploi de tous les membres de WAPES dans le monde.

la recherche et d'un échange avec le Réseau européen des services publics de l'emploi qui a réalisé un travail considérable sur le sujet⁴.

Après un aperçu du contexte politique, ce document présente les stratégies et les pratiques des SPE dans les domaines de l'information sur le marché du travail, des services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, des mesures de formation, y compris des incitations à l'emploi, des stratégies de partenariat et des stratégies internes pour les SPE en tant qu'agences publiques. Il est conclu par les défis à relever par les SPE.

Comment utiliser ce catalogue d'actions des SPE

- *Ce catalogue présente les actions possibles des SPE. L'ensemble de ces actions constitue une stratégie globale des SPE comprenant à la fois les services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, ainsi que la structure et les processus internes des SPE.*
- *Il s'agit d'un menu au choix des SPE leur permettant ainsi de tenir compte de leurs contextes nationaux.*

Compte tenu de la diversité des structures organisationnelles, des stades de développement et des conditions financières des SPE dans les pays du G7, il appartient à chaque direction de choisir, en fonction des priorités et du financement du gouvernement, la ou les mesures à envisager et la manière de renforcer les stratégies existantes pour rendre les SPE et leurs actions plus durables et éco compatibles.

- *Le catalogue constitue une ressource d'apprentissage.*

Il s'agit d'un recueil de pratiques intéressantes et innovantes (et au-delà).

Le catalogue sera utilisé pour d'autres échanges sur les pratiques des SPE afin de renforcer les capacités des SPE dans ce domaine.

Une description plus détaillée des pratiques et des enseignements tirés des événements d'apprentissage mutuel sera publiée sur la plateforme des membres de WAPES.

Enfin, vous trouverez des informations de base sur l'organisation des SPE du G7.

⁴ Nous remercions le Président du [réseau européen des services publics de l'emploi](#), Johannes Kopf, pour cet échange stimulant le 2 mars 2023.

1. Politiques d'écologisation de l'emploi et impact sur les activités des SPE

Les politiques d'écologisation des économies ont une dimension mondiale

Les changements structurels dans la demande d'emplois et de compétences vertes sont principalement liés aux décisions politiques visant à réduire les effets du changement climatique et à protéger l'environnement. Au niveau international, cela est démontré par la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC), dite Convention des Nations unies sur le climat, ratifiée actuellement par 198 pays. Par conséquent, tous les membres de WAPES sont parties prenantes et prennent des mesures pour sa mise en œuvre, même si les contextes nationaux et les stratégies politiques des gouvernements peuvent différer.

Compte tenu de la composition mondiale de WAPES, il convient de prendre en considération le fait que les pays développés devraient être en mesure d'accorder une plus grande priorité à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. En outre, ces pays ont accepté de soutenir les pays en développement dans leurs activités et dans leur lutte contre les effets néfastes du changement climatique. Un certain nombre de pays sont considérés comme particulièrement vulnérables aux effets du changement climatique en raison de leur situation géographique ou aux effets des activités de réduction des émissions en raison de leur structure de production.

Dans les États membres de l'UE, le développement de politiques respectueuses du climat et de l'environnement est encouragé par le Green Deal (2019), soutenu par un financement substantiel du programme de relance Covid-19 de l'UE et du budget de l'UE. Pour atteindre l'objectif d'absence d'émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici 2050, ce paquet de mesures législatives contraignantes et d'autres initiatives comprend de nombreux secteurs, tels que l'élimination progressive des voitures à carburant fossile, la décarbonisation et la promotion des énergies renouvelables, l'économie circulaire et le remplacement d'une partie des objets en plastique à usage unique, les bâtiments économes en énergie et l'agriculture respectueuse de l'environnement.

Un autre exemple des pays du G7 est le grand programme d'investissement mis en place par le gouvernement américain pour sortir de la crise financière en 2009, l'*American Recovery and Reinvestment Act* (ARRA). Une part encore plus importante a été consacrée à la promotion de l'écologisation de l'économie (énergies renouvelables, transports publics, véhicules propres, efficacité énergétique, construction et rénovation, modernisation du réseau électrique)⁵.

Tout comme aux États-Unis, le Canada a mis en place un plan intérimaire pour l'emploi durable pour la période 2023-2025, qui fixe un cadre initial pour les plans d'action pour l'emploi durable qui seront publiés tous les cinq ans à partir de 2025. Le plan détaille les actions fédérales concrètes visant à promouvoir la prospérité économique et les emplois durables dans toutes les régions du pays. Ce plan complète les investissements historiques du Canada dans la croissance économique durable, y compris les 120 milliards de dollars d'engagements fédéraux en faveur de l'action climatique, du développement économique à faible

⁵ Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, *European Network of Public Employment Services, Greening of the labour market : impacts for the Public Employment Services : small scale study*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/558712>, p.23

émission de carbone, des transports en commun, de l'adaptation et de la résilience, et de la protection de l'environnement, depuis 2016.

La prise en compte des possibilités d'emplois "verts" dans leurs stratégies est devenue plus urgente pour un certain nombre de SPE. Certains pays ont fixé des objectifs quantitatifs pour la création d'emplois verts⁶ dans le cadre de leurs paquets climatiques et soutiennent ces objectifs avec des PAMT ciblant les emplois verts. Dans l'ensemble, la demande de compétences vertes augmente et la formation de la main-d'œuvre actuelle et potentielle dans ce domaine est à la traîne. Les entreprises estiment qu'environ 40 % des travailleurs auront besoin de se recycler pendant une période pouvant aller jusqu'à six mois⁷ (voir section 3.c). Cela montre le potentiel d'une formation « écologique » ciblée dans le contexte des PAMT.

L'impact des politiques vertes sur l'emploi nécessite des PAMT et des SPE efficaces

Alors que le secteur vert se développe et que de nouveaux emplois verts apparaissent, les politiques de réduction des émissions de gaz à effet de serre sont susceptibles d'avoir des répercussions considérables sur les secteurs à forte teneur en carbone et orientés vers les énergies fossiles, ce qui entraînera des pertes d'emplois. Dans l'ensemble, cependant, on peut s'attendre à des effets positifs limités sur l'emploi, comme l'indiquent les estimations des organisations internationales citées en note⁸.

Les changements dus à l'écologisation des économies présentent le schéma suivant, bien qu'ils varient en fonction des priorités fixées par les stratégies nationales en matière de politique "verte" :

- Les secteurs à forte intensité de carbone et certains autres secteurs liés à des produits et services à fortes émissions de CO₂ diminueront (par exemple, l'énergie fossile, la production de voitures à moteur à essence en Europe, l'exploitation minière et les carrières).
- Les secteurs/entreprises "verts" en bénéficieront (par exemple, les énergies renouvelables, la construction et la rénovation de bâtiments, la production et les constructeurs de voitures électriques, la gestion et le recyclage des déchets, l'agriculture biologique ou la sylviculture durable).
- Tous les niveaux de qualification et de compétences seront affectés par les gains et les pertes d'emplois, ainsi que par l'évolution des exigences en matière de compétences.
- Un nombre limité de nouvelles professions ou spécialisations apparaissent, comme les auditeurs énergétiques, les ingénieurs en énergie éolienne ou les enseignants spécialisés dans l'environnement.
- Dans de nombreux emplois et professions, le profil de compétences évoluera pour intégrer de nouvelles compétences environnementales, souvent en combinaison avec l'utilisation d'outils numériques (par exemple,

⁶ Exemples des pays du G7 : France - 540 000 nouveaux emplois verts et verdissants d'ici à 2030, Italie - 38 % de tous les emplois seront verts d'ici à 2025, Royaume-Uni - 250 000 nouveaux emplois verts d'ici à 2030, source : RAND (2022) : [Green jobs and skills development for disadvantaged groups](#) ; voir également RAND (2022) : [A long road to just transitions : Limited green job opportunities for disadvantaged groups](#).

⁷ [Forum économique mondial](#) en collaboration avec Accenture (2023) : Les emplois de demain - Emplois sociaux et verts pour la construction d'économies inclusives et durables. Livre blanc, janvier 2023.

⁸ Voir [Commission européenne \(2021\)](#), note de bas de page 4, examen des recherches p. 21 et suivantes couvrant les travaux du PNUE, de l'OIT, de l'OCDE et de la Commission européenne ; [Forum économique mondial \(2023\)](#), note de bas de page 6.

les directeurs de la construction utilisant des matériaux et des technologies écologiques pour la construction et la rénovation, les plombiers utilisant des programmes d'économie d'énergie pour le chauffage, les mécaniciens pour les voitures électriques, les opérateurs de machines de recyclage, les travailleurs de l'agriculture et de la sylviculture durables).

À long terme, les connaissances et les compétences de base en matière de modes de production et de prestation de services durables pourraient faire partie intégrante de l'éducation et de la formation. La sensibilisation et la volonté d'apprendre dans ce domaine pourraient devenir une nouvelle compétence transversale.

Des politiques actives du marché du travail proactives et bien conçues, comprenant des services et des mesures soutenus par les SPE, sont essentielles pour une transition verte en douceur. Par exemple, la décarbonisation ou les politiques relatives aux véhicules peuvent gravement affecter les marchés du travail locaux ou régionaux et la cohésion sociale en raison du grand nombre de pertes d'emplois dans le secteur automobile et minier, ce qui crée des effets d'entraînement. D'autre part, il est prouvé que les communautés dont les travailleurs possèdent déjà les compétences requises bénéficient le plus des plans de relance, ce qui prouve l'importance de l'anticipation et de la formation de la main-d'œuvre, comme le montre l'évaluation du paquet ARRA (étude de la CE, 2021).

Si l'on tient compte du fait qu'en termes quantitatifs, les compétences vertes supplémentaires au sein des profils d'emploi existants sont primordiales, l'amélioration des compétences par le biais, par exemple, de la formation et des stages, pourrait devenir une mesure des PAMT de plus en plus importante pour les SPE.

2. Qu'est-ce qu'un "emploi vert" ?

Compréhension largement partagée - complémentarité des méthodes de mesure des emplois verts

Il est communément admis que les "emplois verts" contribuent à l'écologisation de nos économies et de nos sociétés. Ils contribuent à améliorer l'efficacité énergétique et l'utilisation des matières premières, à limiter les émissions de gaz à effet de serre, à minimiser les déchets et la pollution, à protéger et restaurer les écosystèmes, à soutenir l'adaptation aux effets du changement climatique.

Aux fins de l'élaboration de politiques et du renforcement des capacités⁹, l'OIT (2016)¹⁰ a publié la définition suivante, qui met l'accent sur la contribution d'un emploi à une économie respectueuse de l'environnement :

"Les emplois verts sont des emplois décents qui contribuent à préserver ou à restaurer l'environnement, que ce soit dans des secteurs traditionnels tels que l'industrie manufacturière et la construction, ou dans de nouveaux secteurs verts émergents tels que les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique".

Cette définition a été élaborée dans le cadre du programme de l'OIT pour les emplois verts et des travaux du programme des Nations unies pour l'environnement, en tenant également compte des objectifs de développement durable des Nations unies. Par conséquent, cette définition présente un concept d'"emplois verts plus", ajoutant la qualité du travail en termes de conditions de travail décentes.

En ce qui concerne les emplois verts, il existe, selon l'OIT (et d'autres définitions), deux catégories complémentaires :

1. Activités économiques dans des secteurs ou des entreprises, produisant des résultats écologiques sous la forme de biens et de services tels que des bâtiments économes en énergie ou des transports publics à faibles émissions. Il s'agit d'emplois verts, même si les processus de production et les technologies utilisées ne sont pas nécessairement bénéfiques pour l'environnement.
2. Les fonctions professionnelles dans tous les secteurs dans une perspective de processus respectueux de l'environnement. Il s'agit d'emplois garantissant une production économe en énergie et une gestion efficace des déchets dans tous les secteurs ou entreprises, même s'ils ne produisent pas de produits ou de services écologiques. Il peut s'agir d'une industrie fossile, d'un hôpital ou d'une centrale d'énergie renouvelable.

Dans le domaine de l'éducation, de la formation (y compris la mesure PAMT) et de l'adéquation des emplois, les approches axées sur les compétences sont de plus en plus appliquées pour le suivi et l'anticipation en utilisant différentes classifications et méthodes.

⁹ À des fins statistiques, le [système de comptabilité économique environnementale des Nations unies](#), une norme statistique internationale pour mesurer la relation entre l'environnement et l'économie, définit le "secteur des biens et services environnementaux" (BSE) comme "les domaines de l'économie engagés dans la production de biens et de services à des fins de protection de l'environnement, ainsi que ceux engagés dans la conservation et l'entretien des ressources naturelles".

¹⁰ Voir aussi : [OIT \(2019\)](#) : Encourager les emplois verts : le travail décent dans la transition vers des économies vertes et à faible émission de carbone (tiré de la revue *International Development Policy*). [ILO \(2022\)](#) : Comment travailler dans l'économie verte ? Guide destiné aux jeunes, aux chercheurs d'emplois et à ceux qui les accompagnent

En appliquant une approche axée sur les compétences, on peut distinguer deux catégories de fonctions professionnelles vertes :

- a) Professions vertes = professions contribuant à la protection de l'environnement¹¹
- b) Professions verdissantes = professions qui intègrent de nouvelles compétences environnementales, alors que leur résultat final n'est pas nécessairement environnemental. Ces compétences prévalent et les exigences en matière de compétences écologiques au sein des professions et des profils d'emploi sont de plus en plus nombreuses.

La nature complémentaire de cette distinction est largement acceptée et les deux dimensions sont utilisées pour façonner les programmes des PAMT ayant un lien avec les emplois verts (voir section 3.c).

Exemples des membres de WAPES - pays du G7 :

SPE France - Définition des emplois verts par l'Observatoire national

Conformément à l'Onemev (L'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte), le SPE français Pôle emploi donne la définition suivante des métiers verts et verdissants sur son site Internet :

- (i) les métiers verts sont ceux qui contribuent à mesurer, prévenir, contrôler et corriger les impacts négatifs et les dommages causés à l'environnement (par exemple, agent d'entretien des espaces naturels, garde forestier, technicien chargé de la police de l'eau, etc ;)
- (ii) les métiers verdissants comprennent les métiers dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles "briques de compétences" pour prendre en compte de manière significative et quantifiable la dimension environnementale dans l'acte professionnel (ex : architecte, installateur d'isolation thermique, responsable logistique, jardinier, etc.)

Exemple 1 – SPE France : Définition des emplois verts par l'Observatoire national

SPE USA - Définition des emplois verts par le Bureau des statistiques

Le Bureau des statistiques du travail des États-Unis a élaboré une définition des emplois verts à utiliser dans le cadre de la collecte de données¹², qui sert de base aux travaux du SPE.

Les emplois verts sont soit :

- Emplois dans des entreprises qui produisent des biens ou fournissent des services bénéfiques pour l'environnement ou qui préservent les ressources naturelles.

¹¹ Le nombre de professions diffère selon la définition et la méthode utilisées (voir [Commission européenne 2021](#), p. 14-17).

¹² Dernière mise à jour en 2013.

- Emplois dont les tâches consistent à rendre les processus de production de l'établissement plus respectueux de l'environnement ou à utiliser moins de ressources naturelles.

Exemple 2 – SPE Etats-Unis : Définition des emplois verts par le Bureau des statistiques

Les SPE appliquent différentes approches en mettant principalement l'accent sur les compétences et les professions.

À l'heure actuelle, il semble qu'en matière de profilage des compétences, d'adéquation et de mesures de formation "verte", les pratiques des SPE en Europe montrent une prédominance d'approches orientées vers les professions et les compétences. La même approche pragmatique est présente dans les SPE du G7, la plupart des SPE n'ayant pas encore utilisé de définition des emplois verts.

Si l'on adopte une vision plus large du suivi des tendances du marché du travail et que les SPE ont pour mission de contribuer à une adéquation efficace entre la demande et l'offre de main-d'œuvre, les deux composantes de la définition sont pertinentes. Sur le terrain, tous les emplois dans une usine de production d'énergie renouvelable, de recyclage ou d'agriculture biologique, qu'ils aient ou non un profil environnemental, doivent être pourvus et offrent des possibilités de placement aux demandeurs d'emploi. Il en va de même pour les emplois présentant un profil de compétences vertes, qu'ils soient occupés dans une entreprise verte ou dans une autre entreprise privée ou publique.

Le travail des SPE pour définir et suivre les "emplois verts" n'est pas isolé. Il s'inscrit dans un contexte national concret et est donc influencé par les priorités et le travail des gouvernements et d'autres acteurs dans les domaines de l'environnement, du travail, de l'éducation et des politiques économiques. En outre, les approches nationales et celles des SPE en matière d'analyse du marché du travail et de l'évolution des compétences diffèrent.

3. Services et mesures des SPE - un catalogue d'actions

Pour doter les SPE de la capacité de soutenir les politiques d'écologisation des économies et des sociétés, il faut agir de manière transversale en couvrant toute la gamme des services fournis : fourniture d'informations sur le marché du travail et les compétences, soutien actif aux demandeurs d'emploi et aide au recrutement pour les employeurs, mesures et incitations efficaces en matière de formation, ainsi que travail dans le cadre de partenariats nouveaux ou adaptés. Pour compléter une stratégie de marché du travail vert, il est également nécessaire d'envisager des stratégies d'écologisation des SPE en tant qu'organisations, y compris les bâtiments et les processus de fonctionnement.

a) Écologisation des marchés du travail et systèmes d'information sur les compétences dans les SPE

Les actions de SPE sont :

- *Développer une approche liée aux "emplois verts" reflétant les approches des juridictions ou des gouvernements concernés. Une fois mis en place, il est important de veiller à la cohérence de tous les services numériques et en face à face d'un SPE donné.*
- *Introduire la catégorie "verte" dans les classifications des compétences basées sur des études préliminaires du marché du travail et des compétences, dans la mesure où cela relève des attributions d'un SPE donné.*
- *Fournir des informations sur la structure et les tendances de la demande d'"emplois verts" et de compétences, soit par les SPE eux-mêmes, soit en rendant ces informations accessibles sur le site web des SPE.*
- *Mettre en place un processus d'intégration des informations qualitatives fournies par les conseillers en matière d'emploi aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.*
- *Organiser des échanges réguliers avec les parties prenantes aux niveaux local, régional et national, y compris les employeurs privés et publics et les associations d'employeurs, les prestataires de formation et les instituts de recherche concernés.*

En fournissant des services et des mesures aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, les SPE reçoivent de nombreuses informations sur le marché du travail et les compétences dans le cadre de leurs activités quotidiennes.

Dans le même temps, l'efficacité et le succès d'un SPE, y compris les dépenses pour des mesures de formation coûteuses, dépendent de sa capacité à suivre de près et, si possible, à anticiper de manière proactive les tendances vertes et autres du marché du travail et des compétences à l'aide d'un large réseau de partenaires. Pour ce faire, un certain nombre de SPE utilisent des qualifications nationales ou internationales telles que la CITP (Norme internationale de classification des professions de l'OIT) ou l'ESCO (Classification européenne des aptitudes, des compétences et des professions) qui étend la CITP par un niveau de description des compétences.

Au niveau de la gestion, les SPE, qui ont la responsabilité de fournir un soutien actif aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, sont censés apporter à tous les niveaux leur expertise et leur évaluation des développements du marché du travail et de l'évolution des besoins en compétences (vertes) aux gouvernements et aux parties prenantes concernées.

Exemples des pays du G7 de WAPES :

SPE France - Les emplois verts dans l'Observatoire national et la classification des compétences ROME 4.0

Pôle Emploi est membre de l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev) créé en 2010. Les autres membres sont des instituts de recherche et le ministère du travail. Basé sur la classification des Emplois et Métiers, le ROME, répertorie plus de 10.000 titres d'emploi qui sont décrits de manière très détaillée et régulièrement mis à jour. L'une des caractéristiques du ROME est qu'il repose sur un processus pragmatique : un inventaire des dénominations d'emploi/de profession les plus courantes, une analyse des activités et des compétences, et un regroupement des postes selon un principe d'équivalence ou de proximité. 10 professions vertes et environ 52 professions verdissantes ont été identifiées.

Cette nomenclature et la codification ROME sont utilisées par d'autres organisations, publiques et privées, liées à l'emploi, à la gestion des compétences et à la formation professionnelle.

Exemple 3 – SPE France : Les emplois verts dans l'Observatoire national et la classification des compétences ROME 4.0

SPE Italie - le système d'information Excelsior

Le système d'information Excelsior, géré par Unioncamere, l'Union italienne des chambres de commerce, en collaboration avec ANPAL, l'agence nationale pour les politiques actives du marché du travail, est une source nationale de premier plan pour le suivi de la demande de main-d'œuvre en Italie. Elle fournit des informations précieuses pour la planification de la formation et les services d'orientation des SPE. Grâce à des enquêtes menées auprès de plus de 1,3 million d'entreprises, le système offre des prévisions actualisées de la demande d'emploi dans les provinces italiennes et détaille les qualifications et les compétences requises. En outre, le système produit des rapports annuels sur les emplois verts, analysant la demande de compétences et de professions vertes dans divers secteurs à l'aide de classifications professionnelles normalisées.

Exemple 4 – SPE Italie : le système d'information Excelsior

SPE Italie - Classification des emplois verts dans l'Atlas du travail

L'Atlas du travail (*Atlante lavoro*) développé par l'INAPP (Institut national d'analyse des politiques publiques) peut être défini comme une cartographie du monde du travail et des qualifications basée sur une description des activités réalisées dans le contexte professionnel. Il établit un lien entre les exigences du monde du travail et les aptitudes et compétences acquises dans le cadre de l'éducation ou de la formation. L'Atlas du travail et des qualifications est un outil dynamique, il est constamment développé et mis à jour. En ce qui concerne les emplois verts, l'Atlas fait la distinction entre les "emplois verts principaux", dont les processus de travail visent la production de biens et de services directement

liés à la question environnementale (par exemple, les ingénieurs en énergie, les architectes paysagistes, les techniciens en économie d'énergie et en énergies renouvelables) et les "emplois verts partiels" ou les professions potentiellement valorisables avec des compétences vertes (par exemple, les directeurs d'entreprises actives dans l'agriculture, les stylistes de mode, les agents de voyage).

Exemple 5 – SPE Italie : Classification des emplois verts dans l'Atlas du travail

b) Intégrer la perspective des "emplois verts" dans les services destinés aux demandeurs d'emploi et aux employeurs

Les actions de SPE sont :

- *Former les conseillers en emploi pour les demandeurs d'emploi et les employeurs aux tendances du marché du travail, y compris les emplois verts, les compétences, les mesures de formation et les incitations, en commençant par la formation initiale et en continuant pendant la formation continue.*
- *Introduire la catégorie des "emplois verts" dans le modèle ou l'orientation des offres d'emploi et des CV des demandeurs d'emploi, tout en définissant des normes claires pour éviter l'écoblanchiment.*
- *Intégrer une catégorie d'emplois et de compétences verts dans les outils d'appariement et de recrutement des SPE, y compris une fonction de recherche d'offres d'emploi "vertes" et une préférence des demandeurs d'emploi pour les emplois verts sur les portails d'emploi numériques des SPE.*
- *Conclure des accords avec d'autres portails pertinents sur les "emplois verts" afin de compléter le portail des emplois du SPE, en tenant compte du fait que les approches de la définition des "emplois verts" peuvent être différentes.*
- *Organiser des salons de l'emploi, en ligne ou en personne, axés sur les "emplois verts", en fournissant des informations et en offrant la possibilité de rencontrer des employeurs, en particulier pour les emplois pour lesquels il existe des pénuries de compétences.*

Le rôle des SPE en tant qu'agences fournissant un soutien actif aux demandeurs d'emploi et aidant les employeurs à recruter a pris de l'importance par rapport aux services passifs axés sur le paiement des prestations. Dans ce contexte, les conseillers en emploi des SPE aident les chômeurs à rechercher un emploi, à s'orienter professionnellement et, le cas échéant, à suivre une formation ou d'autres mesures PAMT qui sont dispensées en interne ou en partenariat avec des prestataires publics ou sous contrat. Dans un certain nombre de SPE, des conseillers d'orientation professionnelle spécialisés complètent leur travail.

Soit dans le cadre de leur profil professionnel, soit, comme c'est de plus en plus souvent le cas dans les SPE européens, en tant que point de contact avec l'employeur ou unité de service distincte, ils s'adressent aux employeurs pour

s'assurer d'une bonne adéquation, vérifier un risque ou une situation de pénurie et les informer sur les mesures et incitants actuels des PAMT qu'ils peuvent utiliser. En fonction des missions des SPE nationaux et des programmes PAMT, certains SPE assurent également des services préventifs en cas de perte d'emploi importante attendue ou de risque de pénurie de compétences.

La nécessité de fournir des services mixtes combinant des outils numériques et des réunions en ligne avec des services en face-à-face a été renforcée par la pandémie de COVID. Par conséquent, en fonction des règles nationales, une grande partie des processus de recherche d'emploi et de recrutement, y compris la saisie de CV et d'offres d'emploi, sont organisés sous la forme de services en ligne. Dans un nombre croissant de SPE, ces services sont basés sur des logiciels sophistiqués et parfois difficiles à adapter pour le profilage basé sur les compétences et l'adéquation des emplois, ce qui fait de l'intégration de nouvelles catégories telles que les emplois "verts" ou "numériques" un exercice qui demande beaucoup de temps et de ressources.

Outre les SPE, de nombreux pays ont vu apparaître des portails d'"emplois verts", qui mettent l'accent sur les ONG environnementales en tant qu'employeurs ou qui utilisent leurs propres définitions de ce qui est considéré comme "vert", en fonction également du profil du prestataire de services qui se cache derrière.

Dans certains pays, les SPE organisent des salons de l'emploi ou participent en partenariat à des salons de l'emploi organisés par des universités, des établissements d'enseignement et de formation professionnels (EFP) ou d'autres organismes qui mettent l'accent sur les emplois verts, bien que la définition sous-jacente ne soit pas toujours claire.

Exemples des pays du G7 de WAPES :

Formation des conseillers en matière d'emploi

SPE Royaume-Uni - Formation du personnel - Le rôle des champions en tant que promoteurs

Pour s'assurer que les initiatives et les priorités nationales sont mises en œuvre de manière efficace dans le réseau des quelque 15 000 Work Coaches, le *Department of Work and Pensions* (DWP) fait appel à des "champions". Les champions sont des membres du personnel, souvent des Work Coaches eux-mêmes, qui sont formés pour promouvoir des sujets et des initiatives spécifiques auprès de leurs collègues. L'objectif est de sensibiliser à une initiative en cours, d'assurer la cohérence des communications et de la mise en œuvre, et de veiller à ce que sa priorité soit maintenue malgré une organisation géographiquement dispersée et un personnel ayant une charge de travail importante. Le DWP a constaté que le changement a plus de chances d'être intégré par une collaboration interpersonnelle au niveau des pairs que par de simples directives écrites. Le temps consacré à cette fonction peut être enregistré à l'aide d'un code spécifique dans les dossiers du personnel de la gestion par activités. Parmi les exemples actuels, on peut citer les champions du développement durable et les champions du lieu de travail numérique.

Exemple 6 – SPE Royaume-Uni : Formation du personnel – Le rôle des champions en tant que promoteurs

SPE Allemagne - Formation du personnel - L'écologisation des marchés du travail dans le programme des études de licence de l'Université des études appliquées du travail (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit)

Le programme des deux cursus de licence (orientation professionnelle ; gestion du marché du travail) de la *PES University of Applied Labour Studies* contient un module sur les sciences du travail et de l'emploi, notamment sur l'évolution des profils de compétences professionnelles en raison des politiques écologiques. En outre, à partir de l'été 2023, un module sera introduit sur "le travail durable et les agences pour l'emploi - l'avenir du travail et de l'intégration à l'époque du changement climatique".

Exemple 7 – SPE Allemagne : Formation du personnel – L'écologisation des marchés du travail dans le programme des études de licence de l'Université des études appliquées du travail

SPE Canada - Guichet emplois et emplois verts

La banque d'emplois en ligne comprend sa propre catégorie d'emplois verts pour la recherche d'emploi et le recrutement. Les critères pour les offres d'emploi verts sont les suivants :

- 1) Le poste implique des tâches et des responsabilités qui conduisent à des résultats positifs pour l'environnement.
- 2) Le poste consiste à soutenir les secteurs de l'économie verte.
- 3) Le poste requiert des compétences ou des connaissances spécialisées dans le domaine de l'environnement.

Les employeurs peuvent également indiquer si leur lieu de travail présente des caractéristiques écologiques.

Exemple 8 – SPE Canada : Guichet emplois et emplois verts

SPE France - Accélérer les recrutements pour les entreprises liées à la transition écologique

Pôle Emploi utilise la méthode de recrutement par simulation (MRS) pour l'adéquation des qualifications et des compétences adaptées aux emplois verts. Cette pratique vise à soutenir une grande entreprise, leader sur le marché des énergies renouvelables, dans une région où certains postes vacants sont difficiles à pourvoir en raison d'une pénurie de main-d'œuvre. Le service Pôle Emploi pour les employeurs coopère avec une équipe spécialisée sur la MRS, qui évalue le potentiel des demandeurs d'emploi à occuper ces emplois, en favorisant des profils avec des niveaux de qualification plus bas.

Exemple 9 – SPE France : Accélérer les recrutements pour les entreprises liées à la transition écologique

SPE Allemagne - Manifestations d'information numérique sur les perspectives de carrière dans les emplois verts

Les directions régionales et les agences locales pour l'emploi organisent de plus en plus, sous leur propre responsabilité, des événements d'information virtuels sur les "emplois verts". Ces événements sont principalement organisés par le service d'orientation professionnelle.

Les événements en ligne fournissent des informations notamment sur les formations professionnelles vertes et les programmes diplômants, les opportunités du marché du travail en général et en termes concrets - par exemple, travailler pour la transition énergétique ou l'artisanat durable.

Des événements complémentaires sur place permettent d'aborder l'aspect pratique des choses, par exemple la visite d'un parc solaire.

L'accès pour les parties intéressées est conçu pour être peu contraignant.

Normalement, les liens vers les conférences sont déjà inclus dans les informations relatives à l'événement.

Exemple 10 – SPE Allemagne : Manifestations d'information numérique sur les perspectives de carrière dans les emplois verts

c) *Lier la formation et les subventions aux emplois verts dans le cadre des PAMT verts et amortir les pertes d'emplois à grande échelle dans certaines régions.*

En tenant compte des priorités politiques nationales ou régionales et des programmes PAMT, les actions de SPE peuvent consister à :

- *Réaliser une analyse des besoins en matière de mesures de formation écologique au niveau local/régional afin d'identifier les tendances dans les demandes de compétences pour les "emplois verts" et les besoins potentiels de formation (ou plus complexes) des demandeurs d'emploi.*
- *Adapter les mesures de formation écologique existantes ou en mettre en place de nouvelles, en mettant l'accent sur l'amélioration des compétences (ou la requalification si nécessaire) afin de faciliter la transition vers des secteurs et/ou des fonctions écologiques.*
- *Utiliser les possibilités offertes par les techniques numériques pour mettre en commun des formations rentables au sein des SPE, telles que les webinaires et les podcasts.*
- *Adapter les mesures de formation écologique existantes ou en développer de nouvelles pour les personnes peu qualifiées les plus éloignées du marché du travail dans le domaine des profils d'emploi peu qualifiés, en prévoyant des services de soutien plus complexes si nécessaire.*
- *Combiner les mesures de formation pour les emplois verts avec des stages, des subventions à la formation ou des contrats de travail subventionnés pour les groupes cibles défavorisés afin de faciliter la transition entre la formation et l'emploi.*
- *Adapter ou mettre en place des programmes de transition ciblés afin d'atténuer les pertes d'emplois à grande échelle dans certaines régions, induites par des réglementations politiques telles que la décarbonisation ou la réduction du nombre de voitures à essence.*
- *Utiliser les partenariats existants ou créer de nouveaux partenariats stratégiques pour la formation écologique avec les prestataires de formation, les services privés de l'emploi et les parties prenantes concernées pour élaborer des mesures "vertes" ciblées et efficaces ou pour sensibiliser à leur potentiel.*

La composition de la main-d'œuvre et la structure de la demande de secteurs verts ou de compétences vertes varient fortement d'une région et d'une municipalité à l'autre. En outre, une proportion considérable de demandeurs d'emploi trouve un nouvel emploi sans intervention du SPE.

De nombreux SPE ont une expérience considérable dans la mise en œuvre de mesures de formation ou d'interventions plus complexes, y compris des partenariats bien développés et des contrats axés sur les résultats ou d'autres formes de contrats. Ils peuvent transférer leurs connaissances et leurs pratiques dans le domaine de la formation au PAMT vert ou à d'autres mesures.

En cas de pertes d'emplois massives dans certaines régions, la priorité est de trouver de nouveaux emplois dans n'importe quel secteur, de sorte que les mesures de formation du PAMT vert peuvent être moins prioritaires en fonction de la structure de l'emploi.

L'intégration de systèmes de transition dans les offres de formation (rencontres avec des employeurs, stages ou accompagnement avec un contrat de travail) a prouvé son efficacité dans d'autres domaines et peut être appliquée aux formations vertes et à des mesures plus complexes.

Les subventions à l'emploi destinées à compenser les écarts temporaires de productivité ou à stimuler la création d'emplois (comme dans le contexte des crises), comme en général, peuvent contribuer à ouvrir des perspectives d'emploi aux groupes défavorisés, à condition qu'elles soient bien ciblées et qu'elles évitent les effets d'aubaine. Le secteur public a également un rôle important à jouer dans la création d'emplois pour les personnes les plus éloignées du marché du travail.

Les partenariats stratégiques et opérationnels sont essentiels pour garantir l'efficacité des formations vertes et des mesures d'intégration au marché du travail. Le paysage des institutions et des prestataires de formation diffère d'un pays à l'autre. En outre, un certain nombre de services privés de l'emploi (par exemple Adecco, LinkedIn, RAND) proposent également des offres de formation à leurs clients.

Exemples des pays du G7 de WAPES :

Conception d'offres de formation

SPE Royaume-Uni - Former et progresser (TaP)

Train and Progress est une initiative du DWP visant à accroître l'accès aux possibilités de formation pour les bénéficiaires de la sécurité sociale au titre du crédit universel (UC). Cette initiative prolonge la durée pendant laquelle les personnes peuvent bénéficier de l'UC tout en entreprenant des études axées sur le travail, ce qui leur permet de profiter d'une formation sectorielle d'une durée maximale de 12 semaines tout en continuant à recevoir l'aide financière dont ils ont besoin. Cette aide peut être prolongée jusqu'à 16 semaines pour les personnes inscrites à des stages de formation professionnelle de niveau 3, dans le cadre de la campagne britannique "*Skills For Life*" (compétences pour la vie). Les *Skills Bootcamps* sont gratuits pour les individus et permettent d'acquérir les compétences dont les employeurs ont besoin au niveau local. L'achèvement d'un *Skills Bootcamp* garantit un entretien d'embauche avec un employeur local. L'offre comprend des cours de compétences vertes tels que la technologie des véhicules électriques, les énergies renouvelables en mer et la construction verte, permettant aux demandeurs d'emploi de trouver plus facilement des opportunités d'emplois verts.

Exemple 11 – SPE Royaume-Uni : Former et progresser (TaP)

SPE Allemagne - Espaces de formation en réseau - centres de transformation régionaux et formation du personnel des parties prenantes en tant que pilotes de la transformation.

Les divers défis liés à la transformation de l'économie (secteur automobile fort, technologies futures telles que l'hydrogène dans cette région) nécessitent et mettent en place un écosystème complexe de parties prenantes et d'acteurs potentiels. Le SPE Allemagne participe activement à cet écosystème avec les organisations patronales, les syndicats, les ministères, les municipalités et les prestataires de formation afin de fournir des guides d'orientation pour les

compétences futures et les besoins en formation. Des espaces de formation en réseau avec des prestataires de formation et des employeurs régionaux, un conseil consultatif au niveau national et une initiative visant à former au moins 200 employés de toutes les parties prenantes en tant que pilotes de transformation représentent les principaux piliers de l'activité.

Exemple 12 – SPE Allemagne : Espaces de formation en réseau – centres de transformation régionaux et formation du personnel des parties prenantes en tant que pilotes de la transformation

SPE Italie - Stages verts pour les jeunes NEET

L'Italie, ainsi que Malte, la Lituanie, la Slovaquie, la Pologne et le Luxembourg, font partie des pays participant au projet INTERCEPT, qui vise à aider les jeunes adultes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET) à acquérir des compétences utilisables sur le marché du travail vert.

Exemple 13 – SPE Italie : Stages verts pour les jeunes NEET

SPE Italie - Fondation régionale de formation ITS TEC (Territorio - Energia - Costruire) - Region Emilia Romagna

ITS TEC développe dans une approche de partenariat (universités, centres de formation professionnelle, autorités locales, centres de recherche, réseau d'entreprises) des cours post-diplôme, non universitaires, liés à l'efficacité énergétique des bâtiments et des systèmes, à la durabilité environnementale, à l'économie circulaire, avec une attention particulière à l'impact de la numérisation sur les processus de production. Les académies ITS connexes proposent des cours de formation de deux ans comprenant des stages en entreprise. Elles font partie du réseau national des services de l'emploi et proposent des activités de formation, d'orientation et d'intermédiation sur le marché du travail.

Exemple 14 – SPE Italie : Fondation régionale de formation ITS TEC (Territorio – Energia – Costruire)

SPE USA - État du Maryland : *Maryland Works for Wind*, initiative de formation de la main-d'œuvre à l'échelle de l'État

Financé et dirigé par le ministère du travail du Maryland, l'organisation du SPE de l'État, et exécuté en collaboration avec les agences locales du SPE, l'État du Maryland développe une initiative de formation de la main-d'œuvre à l'échelle de l'État, y compris des apprentissages, afin de soutenir l'industrie éolienne offshore en pleine croissance de l'État. En partenariat avec des employeurs de premier plan, sept syndicats locaux et d'autres alliances et partenaires commerciaux, le programme *Maryland Works for Wind* élaborera un modèle de formation qui répondra aux besoins des employeurs et des communautés locales. L'accent sera mis sur les personnes anciennement incarcérées, les anciens combattants, les jeunes déconnectés et d'autres populations mal desservies. Les organisations locales de SPE et les prestataires de formation serviront directement les demandeurs d'emploi et les mettront en contact avec des carrières compétitives et bien rémunérées dans le secteur de l'éolien en mer.

Exemple 15 – SPE États-Unis : État du Maryland – Maryland Works for Wind, initiative de formation de la main d'œuvre à l'échelle de l'État

SPE USA - État du Michigan : Académie du Michigan pour l'emploi dans le secteur des véhicules électriques

Une collaboration dirigée par les employeurs et regroupant plus de 100 partenaires pour identifier les besoins en compétences professionnelles liées aux véhicules électrifiés et à la mobilité, tout en développant et en élargissant les programmes de certification postsecondaire à l'aide d'une plateforme d'apprentissage partagé en ligne clé en main pour les 32 collèges et universités du Michigan *Occupational Deans Administrative Council* (Conseil administratif des doyens des professions du Michigan). Les services directs, y compris la sensibilisation et le recrutement pour le programme, seront fournis aux demandeurs d'emploi par les organisations locales de SPE et les collèges communautaires partenaires dans tout l'État du Michigan.

Exemple 16 – SPE Etats-Unis : Etat du Michigan – Académie du Michigan pour l'emploi dans le secteur des véhicules électriques

Incitations financières : Financement de la formation et des subventions

SPE Italie - Fonds pour les nouvelles compétences

Le Fonds pour les nouvelles compétences (*Fondo nuove competenze*) mis en place par l'ANPAL (*Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro* - Agence nationale pour les politiques actives de l'emploi) apporte un soutien financier à la formation des travailleurs pendant les heures de travail sur la base de conventions collectives d'entreprise ou locales. Les projets de formation sont définis par les entreprises en coopération avec les syndicats et les régions et couvrent un large éventail de profils professionnels verts. Ils sont financés et mis en œuvre par les Fonds paritaires interprofessionnels et ciblent les travailleurs en situation de reclassement.

Exemple 17 – SPE Italie : Fonds pour les nouvelles compétences

SPE Japon - Subvention pour soutenir le développement des ressources humaines dans les domaines de la numérisation et des emplois verts

Ce programme soutient les employeurs qui s'engagent dans les activités de développement des ressources humaines suivantes, en subventionnant une partie des dépenses de formation et des salaires pendant la période de formation à un taux plus élevé :

- 1) Développement des ressources humaines associées aux nouvelles entreprises.
- 2) Développement des ressources humaines pour la numérisation et les initiatives vertes visant à améliorer l'efficacité opérationnelle et la décarbonisation, etc.

Exemple 18 – SPE Japon : Subvention pour soutenir le développement des ressources humaines dans les domaines de la numérisation et des emplois verts

SPE Japon - Subvention pour le développement des compétences (numérique, emplois verts) ciblant les demandeurs d'emploi défavorisés

Il s'agit d'un programme visant à subventionner, avec des montants plus élevés que d'habitude, les employeurs qui embauchent des travailleurs ayant des difficultés à trouver un emploi (par exemple, les travailleurs âgés, les mères célibataires, les personnes dont la carrière est instable à la suite de la crise économique, les bénéficiaires de l'aide sociale, les personnes en situation de handicap). L'accent est mis sur les embauches en contrat à durée indéterminée dans le domaine des emplois numériques/verts et d'autres domaines connexes affichant une

croissance de l'emploi, ainsi que sur les employeurs travaillant sur le développement des ressources humaines et le maintien sur le lieu de travail.

Exemple 19 – SPE Japon : Subvention pour le développement des compétences (numérique, emplois verts) ciblant les demandeurs d'emploi défavorisés

d) Partenariats pour l'élaboration et la mise en œuvre d'actions de SPE vertes ou amortissantes

Les actions du SPE visant à faire évoluer systématiquement le travail en partenariat sont les suivantes

- *Élaborer une stratégie de SPE pour les partenariats de SPE verts reflétant les priorités d'action stratégiques du SPE*
- *Participer à des partenariats stratégiques à tous les niveaux dans le domaine de la politique de l'emploi, en mettant l'accent sur les emplois verts, ou établir de tels partenariats.*
- *Sensibiliser les conseils administratifs ou consultatifs bipartites ou tripartites des SPE à l'importance croissante des stratégies d'écologisation des PAMT et des SPE, de leurs services, de leurs mesures et de leurs bâtiments.*

Le travail en partenariat a un rôle clé à jouer dans le renforcement des capacités d'action des SPE et leur mise en œuvre des mesures des PAMT, comme le montrent les sections sur le suivi de l'écologisation des marchés du travail et des tendances en matière de compétences, ainsi que la section sur les mesures vertes des PAMT, y compris les relations d'affaires sous la forme de services et de mesures sous-traités.

Outre les actions de partenariat mentionnées ci-dessus (voir sections 1 et 3), les SPE pourraient bénéficier de la mise en place d'une stratégie définissant les domaines prioritaires pour les partenariats "verts", les partenaires nécessaires, un processus de coopération comprenant également une évaluation périodique du travail en partenariat. En fonction des partenariats existants, il peut s'agir de l'adoption du SPE et de l'écologisation des marchés du travail en tant que nouvelle priorité.

Les SPE peuvent également s'efforcer de travailler dans le cadre de partenariats stratégiques en matière de politique économique et d'emploi au niveau local ou régional afin d'apporter leur expertise dans les périodes de transformation verte qui entraînent des changements dans la structure des industries et de l'emploi. Afin d'attirer les entreprises dans les secteurs de la croissance verte ou autres, les SPE peuvent apporter leur expérience en matière de ressources humaines en tant qu'agences de gestion de la transition.

Lorsque des organes bilatéraux (partenaires sociaux) ou trilatéraux (ministère du travail ou autres organes gouvernementaux, partenaires sociaux) sont impliqués dans des décisions stratégiques, le SPE peut tirer des leçons des échanges internationaux et de l'apprentissage afin de sensibiliser aux options qui pourraient être développées dans le contexte national et de prendre en compte les préoccupations.

Exemples de pays du G7 WAPES :

SPE France - Partenariats stratégiques

Pôle emploi soutient le développement de la dimension "verte" de l'économie en développant une politique de partenariats stratégiques. Les partenariats sont noués autour de différents sujets et avec différents partenaires :

- Partenariat avec les acteurs institutionnels : via l'échange d'informations et de données et l'identification des besoins ;
- Groupes de compétitivité, pôles scientifiques et grandes entreprises : adapter et améliorer leur offre de services
- Branches professionnelles et sociétés de compétences : garantir la transparence du marché du travail.
- Partenariat entre les secteurs public et privé - Opérateurs nationaux - OPCO - Accompagnement des carrières professionnelles par la formation, l'EFP
- Kits sectoriels Ateliers de sensibilisation et de mise en valeur des secteurs professionnels en particulier : eau, air, déchets, gestion des déchets, assainissement, construction durable, construction, transport et logistique, chaîne alimentaire).

Exemple 20 – SPE France : Partenariats stratégiques

SPE Allemagne : Région minière de Rhénanie - Réseau d'agences de SPE de district et de parties prenantes pour développer des stratégies et des outils de transformation dans le contexte de la décarbonisation

Afin d'aider les régions à relever les défis du marché du travail dans le contexte de l'élimination progressive des centrales électriques au charbon d'ici 2030, la région rhénane a mis en place un vaste partenariat visant à repositionner la région pour l'avenir. Le SPE régional et la direction régionale du SPE ont été particulièrement impliqués dans les domaines suivants

- 1) fonder une initiative visant à concevoir activement la transition, à établir des pôles d'emploi et à créer des perspectives en coopération avec un réseau de grandes entreprises dans les domaines de l'énergie, des télécommunications, des forces armées allemandes et de l'industrie chimique future,
- 2) la mise en place d'un projet visant à se préparer aux impacts possibles de l'élimination progressive du charbon sur les bureaux des SPE, y compris des analyses des effets et des conséquences, une analyse du paysage de la formation et une "boîte à outils" pratique pour le personnel des SPE
- 3) la création d'un groupe de travail "Transformation" au sein de la direction régionale du SPE de Rhénanie-du-Nord-Westphalie afin d'organiser l'information, l'échange et la conception de mesures de PAMT entre les départements et les agences locales.

Exemple 21 – SPE Allemagne : Région minière de Rhénanie – Réseau d'agences de SPE de district et de parties prenantes pour développer des stratégies et des outils de transformation dans le contexte de la décarbonisation

SPE Royaume-Uni - Projet pilote sur les emplois verts, Pays de Galles

Le projet pilote "Emplois verts" au Pays de Galles réunit l'industrie locale, les autorités locales et nationales, les prestataires de formation et de compétences et d'autres partenaires locaux afin de s'assurer que les travailleurs disposent des

compétences et de la formation adéquates pour la région concernée, et ce, dans le but de rendre le pays plus vert. Le partenariat est conçu pour saisir les opportunités et relever les défis liés au soutien des secteurs à forte émission de carbone, de leurs travailleurs et des communautés qu'ils soutiennent dans le cadre de la transition vers le net zéro.

Le projet pilote vise à combler les lacunes spécifiques en matière de compétences dans cette région, à mesure que les personnes quittent les secteurs en déclin, notamment l'extraction du charbon, pour s'orienter vers les secteurs verts en plein essor, pour lesquels la demande augmente rapidement - en particulier les déchets et le recyclage, la rénovation des bâtiments, l'eau, l'énergie et les services d'utilité publique. Le personnel des agences régionales pour l'emploi met en place des partenariats ciblés avec les autorités locales.

Exemple 22 – SPE Royaume-Uni : Projet pilote sur les emplois verts, Pays de Galles

e) Écologisation de l'administration publique - Éléments des stratégies internes de SPE

Les actions de SPE comprennent

- *Introduire les considérations relatives à la gestion du changement climatique dans les priorités stratégiques du SPE pour la gestion organisationnelle*
- *Élaborer des priorités ou des domaines d'intervention pour l'action interne du SPE afin de contribuer à la réduction du changement climatique et à la protection de l'environnement.*
- *Mettre en place un système de mesure à l'aide d'indicateurs clés définis au niveau international et définir des objectifs pour certains ou tous les domaines clés.*
- *Adopter un plan de gestion du SPE afin d'évaluer, de gérer et d'améliorer en permanence les performances environnementales.*
- *Créer un poste transversal dédié au développement interne d'un SPE durable et impliquer la direction et le personnel par le biais d'événements de sensibilisation et de formation.*
- *Créer ou utiliser les communautés de pratiques existantes, y compris les communautés internationales, et envisager l'application de systèmes d'attribution ou de certification pour les SPE à tous les niveaux.*

Une stratégie complète de SPE pour l'écologisation des économies et des sociétés comporte une dimension externe et une dimension interne. Elle couvre la conception des services à la clientèle pour soutenir l'écologisation d'une économie ainsi qu'un SPE respectueux de l'environnement, y compris la conception des processus de service.

La mise en place d'une stratégie interne de SPE pour les gouvernements verts, avec tous ses éléments, est un processus qui nécessite des ressources en termes de personnel et de financement et qui doit être soutenu par le gouvernement du niveau responsable.

Pour développer des approches, les SPE peuvent bénéficier d'un certain nombre d'initiatives en faveur d'un gouvernement durable au niveau international. En Europe, le système européen de management environnemental et d'audit (EMAS)¹³ aide les organisations à évaluer, gérer et améliorer en permanence leurs performances environnementales. Les [États-Unis et le Canada](#) ont lancé une initiative d'écologisation des gouvernements afin de renforcer les échanges et l'apprentissage mutuel.

Les domaines d'intervention possibles comprennent les biens immobiliers (bâtiments propres et loués), la mobilité et les flottes, les services et opérations à l'épreuve du climat et l'achat de biens et de services. Un plan de gestion contient également des politiques de SPE et des stratégies d'engagement, ainsi que des mesures de contrôle et de performance.

Les principaux indicateurs utilisés sont l'efficacité énergétique, l'efficacité des matériaux, la consommation d'eau, la production de déchets et les émissions de gaz à effet de serre (EMAS).

Chaque SPE définit son approche en tenant compte des dispositions institutionnelles, des responsabilités et des approches en matière de prestation de services. Une stratégie interne d'"écologisation" d'un SPE sera différente selon qu'il s'agit d'un SPE fournissant principalement des services en ligne ou d'un SPE fournissant des services complets en face à face ou proposant des formations ou d'autres mesures de PAMT en interne.

Comme le montre l'exemple ci-dessous, une stratégie de SPE peut également aller au-delà des critères écologiques en intégrant des aspects de durabilité conformément aux objectifs de développement durable des Nations unies.

¹³ L'EMAS a été développé en 1993 par la Commission européenne. Il aide les organisations à évaluer, gérer et améliorer en permanence leurs performances environnementales. Le système est applicable à l'échelle mondiale et ouvert à tous les types d'organisations privées et publiques.

Exemples des pays du G7 de WAPES :

SPE Allemagne - Le développement durable dans le cadre de la stratégie 2025 de l'Agence fédérale pour l'emploi

Conformément à sa stratégie 2025, le SPE Allemagne veut être un modèle de durabilité dans le secteur public. L'Agence fédérale pour l'emploi a mis en place un plan d'action en six points dans le domaine de la durabilité, couvrant un large éventail de domaines :

- 1) un site intranet pour toutes les équipes et pratiques du SPE vert au niveau régional/local,
- 2) écologiser les TIC en réduisant les émissions de CO₂,
- 3) la réduction de la paperasserie et de la mobilité grâce à l'expansion des plateformes numériques et de la communication en ligne,
- 4) promouvoir des projets pilotes visant à réduire la consommation d'énergie de chauffage et d'électricité dans les SPE,
- 5) le recours aux marchés publics durables, et
- 6) fournir des conseils aux employés du SPE en matière d'économie d'énergie.

Exemple 23- SPE Allemagne : Le développement durable dans le cadre de la stratégie 2025 de l'Agence fédérale pour l'emploi

SPE Royaume-Uni - Durabilité du ministère du travail et des pensions (DWP)

Le DWP s'est engagé à intégrer le développement durable de manière à ce qu'il devienne un élément central de la manière dont nous élaborons nos politiques, gérons nos bâtiments et achetons des biens et des services. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la stratégie britannique visant à réduire à zéro les émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2050.

L'amélioration de la performance environnementale de nos biens et de nos activités afin de réduire les impacts négatifs sur l'environnement est un élément stratégique clé pour le département, dont nous rendons compte dans notre rapport et nos comptes annuels publics.

Les activités de développement durable sont très variées et couvrent l'ensemble du pays :

- Projets de bâtiments et de propriétés à zéro émission de carbone, y compris les adaptations au changement climatique et les exigences en matière de construction durable
- Gestion des déchets et Achats durables
- Stratégie numérique de durabilité.

L'objectif spécifique est de réduire les émissions de gaz à effet de serre de 45 % par rapport à la base de référence de 2017-18 pour l'ensemble du domaine et les transports liés à l'entreprise d'ici 2024-25.

Outre les avantages pour l'environnement, l'activité devrait permettre de réaliser des économies brutes de 3,5 milliards de livres sterling sur une période de 30 ans.

Afin de mettre en œuvre ces ambitions, le DWP adopte l'approche consistant à intégrer l'activité de développement durable dans l'ensemble de l'organisation, couvrant les domaines de l'entreprise et les domaines d'activité de la prestation opérationnelle.

Le ministère a mis en place un forum de leadership en matière de développement durable, dirigé par un directeur, qui rassemble des cadres supérieurs de l'ensemble

du DWP et fournit la gouvernance, l'orientation et le leadership démontrables nécessaires pour respecter les engagements en matière de développement durable.

La réalisation de telles ambitions nécessite le dévouement du personnel du ministère, et c'est pourquoi un réseau de 400 champions du développement durable joue le rôle d'ambassadeurs passionnés de "tout ce qui est vert" auprès de leurs collègues et contribue à promouvoir des comportements durables au sein de leurs équipes et de leurs bureaux. Il s'agit d'un rôle bénévole qui s'inscrit dans le cadre de la contribution de l'entreprise, parallèlement aux objectifs de travail habituels du membre du personnel. Certains rôles sont ceux de "Lead Champions", qui sont des rôles de coordination au niveau des pairs, afin de s'assurer que l'activité est alignée dans l'ensemble de l'organisation.

Parmi les exemples spécifiques d'actions de durabilité entreprises par le Département au cours de la période 2021-22, on peut citer :

- Les champions du développement durable proposent un calendrier ciblé de campagnes mensuelles, telles que "Juillet sans plastique", la promotion du programme "Cycle to Work", et des événements tels que des webinaires virtuels, des quiz et des sessions de discussion, ainsi que des opportunités de volontariat.
- Mise en place de nouvelles poubelles pour le recyclage des déchets dans l'ensemble du domaine, encourageant les collègues à trier et à recycler les déchets.
- Introduction d'un système interne au DWP pour partager les équipements excédentaires entre les sites afin d'éviter les déchets et les coûts inutiles.
- Élimination des plastiques à usage unique du domaine, en étroite collaboration avec les fournisseurs de la restauration pour maintenir et contrôler l'élimination des articles non recyclables.
- Appliquer les normes de conception de la construction durable aux travaux de construction et de rénovation.
- L'étude et l'établissement de plans d'inondation complets sur les sites exposés au risque d'inondation.
- Formation du personnel du DWP à l'utilisation des projections britanniques sur le changement climatique.
- Mise en œuvre d'un projet d'efficacité énergétique pour la décarbonisation de la chaleur sur l'un des sites les plus importants.
- L'application d'une mesure de durabilité aux principaux marchés commerciaux (> 5 millions de livres sterling), selon laquelle les fournisseurs qui ne fournissent pas un plan de réduction des émissions de carbone dans le cadre de l'engagement "Net Zero" d'ici 2050 seront exclus de l'appel d'offres.
- Lancer une stratégie de durabilité numérique afin d'évaluer et de suivre les émissions de gaz à effet de serre dans le parc informatique du département, dans le but de réduire ces émissions dans les décisions d'investissement futures.

Exemple 24 – SPE Royaume-Uni : Durabilité du ministère du Travail et des Pensions (DWP)

ANNEXE : Organisation des membres du G7 WAPES

ALLEMAGNE

Le service public de l'emploi allemand est un organisme public de droit public dépendant du ministère du travail. Outre le siège central, il comprend 10 agences régionales, 150 succursales et 600 unités locales de prestation de services. En outre, quelque 300 agences pour l'emploi gérées par le SPE Allemagne et/ou les municipalités apportent une aide aux chômeurs de longue durée et aux autres bénéficiaires de l'aide sociale aptes à travailler.

Un conseil d'administration tripartite (comprenant des délégués de l'État, de l'employeur et des organisations de salariés) participe aux décisions concernant les politiques et les programmes, le budget et l'achat de services par des tiers.

Les missions légales du service public de l'emploi sont l'orientation professionnelle, le placement, les mesures de politique active du marché du travail, l'information sur le marché du travail, la migration de la main-d'œuvre et l'administration des prestations de chômage et autres prestations sociales.

CANADA

Le service public de l'emploi (SPE) du Canada est assuré par deux niveaux de gouvernement : La plateforme électronique d'échange de main-d'œuvre et d'information sur le marché du travail est offerte par le Guichet emplois - le gouvernement fédéral. L'aide à l'emploi est proposée par les gouvernements provinciaux et territoriaux du Canada par l'intermédiaire de 800 centres pour l'emploi répartis dans tout le pays. Le Guichet unique met les demandeurs d'emploi en relation avec ces centres provinciaux et territoriaux pour l'emploi, qui leur donnent accès à des services tels qu'une aide personnalisée en personne pour l'évaluation des compétences, la préparation d'un entretien, des conseils en matière d'emploi et l'orientation vers des programmes de formation. Les employeurs et les demandeurs d'emploi interagissent avec les deux niveaux du SPE canadien.

ÉTATS-UNIS

La *National Association of State Workforce Agencies* (NASWA) représente les États-Unis au sein du conseil d'administration de WAPES. Il s'agit d'une organisation nationale représentant les 50 agences de main-d'œuvre des SPE des États, le district de Columbia et les territoires américains. La NASWA fournit une expertise politique, partage les pratiques prometteuses des États et promeut l'innovation et le leadership des États en matière de développement de la main-d'œuvre.

Les membres de la NASWA (agences de main-d'œuvre des SPE des États) fournissent des services de formation, d'emploi, de carrière, d'affaires, de salaire et d'heures de travail, en plus de gérer l'assurance chômage, le réemploi des anciens combattants et les programmes d'information sur le marché de l'emploi. Elles financent et supervisent également les organisations locales de SPE qui fournissent également des services d'emploi et de formation directement aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Outre les organisations de SPE étatiques et locales, le ministère du travail des États-Unis est le SPE fédéral qui assure le financement, la supervision, l'élaboration de règles, l'assistance technique et l'orientation stratégique des agences de main-d'œuvre des SPE étatiques et locaux.

FRANCE

Pôle emploi est un établissement public de plus de 58 000 salariés et de plus de 890 agences et antennes locales reposant sur une gouvernance tripartite. La définition de ses missions fait l'objet d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de gestion comprenant six missions essentielles :

- Accueil et soutien
- Prospection et mise en relation grâce à des services dédiés aux employeurs et aux demandeurs d'emploi
- Assistance et suivi de la recherche d'emploi
- Paiement des allocations de chômage
- Contrôle
- Mettre en œuvre des politiques publiques adaptées aux besoins des employeurs et des demandeurs d'emploi

Cette convention est conclue entre l'Etat, l'Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie - gestionnaire des prestations sociales) et Pôle emploi. Elle définit des objectifs au regard de la situation de l'emploi en France et des moyens alloués à Pôle emploi par l'Etat et l'Unédic.

ITALIE

L'offre de services de l'emploi en Italie se caractérise par des responsabilités décentralisées et une gouvernance à plusieurs niveaux. L'objet des politiques du marché du travail est couvert par une législation concurrente entre le gouvernement central et les régions/provinces autonomes. Le gouvernement établit les principes fondamentaux, tandis que les régions et les provinces autonomes sont investies de pouvoirs législatifs et sont responsables de la programmation des politiques et de la prestation des services par l'intermédiaire des bureaux locaux des SPE. En ce qui concerne les politiques de formation professionnelle, les régions et les provinces autonomes en sont pleinement responsables.

Le membre de WAPES pour l'Italie est l'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro) qui promeut le droit des personnes au travail, à la formation et à la croissance professionnelle. Elle coordonne le réseau national des services de l'emploi et est responsable du système d'information sur le marché du travail.

JAPON

Le SPE japonais est une organisation nationale directement gérée par le gouvernement japonais (ministère de la santé, du travail et de la protection sociale). Il existe 544 bureaux dans tout le pays. Les bureaux régionaux du travail sont responsables des bureaux publics de sécurité de l'emploi dans chacune des 47 préfectures.

Le SPE japonais ont les trois principales responsabilités suivantes à l'égard des employeurs et des demandeurs d'emploi :

1. Le placement, y compris l'orientation professionnelle, les mesures de formation professionnelle et le développement d'opportunités d'emploi en visitant les entreprises locales.
2. L'assurance-emploi, y compris la vérification du chômage, l'octroi d'allocations de chômage et l'octroi d'allocations de formation professionnelle aux demandeurs d'emploi.
3. Mesures en faveur de l'emploi, y compris des conseils aux employeurs sur le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap et sur les

obligations de maintien des salariés âgés, ainsi qu'une aide à l'amélioration des systèmes de gestion de l'emploi.

En outre, après avoir conclu des accords avec les gouvernements locaux, des mesures pour l'emploi répondant aux besoins de chaque région sont mises en œuvre.

ROYAUME-UNI

Le ministère du travail et des pensions (DWP) est le principal agent du SPE britannique. Le DWP est responsable de la politique et de l'administration du système de prestations pour les personnes en âge de travailler, de la pension d'État, de l'entretien des enfants, de l'aide aux personnes en âge de travailler, aux employeurs, aux retraités, aux familles et aux enfants, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

Les services du SPE sont assurés par *Jobcentre Plus*, un réseau national de plus de 600 sites comprenant des agences pour l'emploi, des centres de contact téléphonique et des centres de versement des prestations. Le réseau couvre l'Angleterre, l'Écosse et le Pays de Galles. Pour l'Irlande du Nord, la responsabilité de la sécurité sociale est transférée.

Jobcentre Plus fournit des conseils personnalisés en matière d'emploi afin de mettre en relation les personnes à la recherche d'un emploi et les offres d'emploi appropriées. Il délivre le *Universal Credit*, une prestation de sécurité sociale qui aide les personnes à trouver un emploi et à devenir économiquement indépendantes, et s'occupe également des prestations destinées aux personnes sans emploi ou incapables de travailler en raison d'un problème de santé ou d'un handicap.