

NOTE D'INFORMATION

Une stratégie pour les compétences vertes?

Nouvelle étude sur les besoins en compétences et la formation: des enseignements pour réussir la transition vers une économie verte.

Il fut un temps où seuls les jardiniers avaient besoin de compétences vertes. Il semble désormais que nous en ayons tous besoin. Selon une enquête Eurobaromètre de juin 2011, 78 % des Européens estiment que la lutte contre le changement climatique peut dynamiser l'économie et la création d'emplois.

Les données disponibles semblent donner raison aux Européens. La Commission européenne estime à 220 000 le nombre d'emplois supplémentaires qui seront créés entre 2005 et 2009 dans le secteur des énergies renouvelables.

Compte tenu de l'importance des compétences vertes pour lutter contre le changement climatique et relancer l'économie, il serait utile d'avoir une idée des implications pour les politiques de compétences et de formation.

Une nouvelle étude du Cedefop ⁽¹⁾ a examiné les efforts faits pour développer des économies utilisant plus efficacement les ressources, leur impact sur la demande de main-d'œuvre, ainsi que la formation aux compétences vertes. Cet examen portait sur un échantillon de neuf professions en lien étroit avec l'amélioration de l'efficacité énergétique et de l'environnement (encadré 1).

Des politiques vertes pour des compétences vertes

Dans le sillage des compétences en TI, les compétences vertes deviennent partie intégrante de la quasi-totalité des emplois, avec toutefois des motivations sous-jacentes différentes. La demande de compétences en TI avait été impulsée par le secteur privé soucieux de compétitivité, les TI permettant de réduire les coûts grâce à des chaînes d'approvisionnement plus efficaces et à une meilleure gestion des stocks et des livraisons.

Malgré les réductions de coûts induites par les économies d'énergie et de ressources, l'étude du Cedefop montre que les entreprises et les consommateurs veulent des preuves plus convaincantes des avantages financiers de l'investissement dans les technologies vertes. Les coûts initiaux élevés et la longueur des délais de rentabilité des sources d'énergies vertes, telle l'énergie solaire photovoltaïque (SPV), peuvent être des facteurs de

dissuasion majeurs, notamment dans la situation économique actuelle.

Les moteurs dominants de la demande de technologies et services à forte efficacité énergétique émanant des employeurs et des consommateurs, et, partant, de la demande de compétences vertes, sont moins le marché que la prise de conscience environnementale, la réglementation et les politiques.

Dans l'Union européenne (UE), la réglementation et l'action politique sont influencées par les objectifs «20-20-20» que s'est fixés l'UE pour 2020 dans sa stratégie «Europe 2020»: réduire d'au moins 20 % les émissions de gaz à effet de serre par rapport aux niveaux de 1990, accroître de 20 % la part des sources d'énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie et réduire de 20 % la consommation énergétique. Ces objectifs sont de la plus haute importance. Même si les chiffres exacts ne sont pas connus, la réalisation de ces objectifs pourrait créer plus d'un million de nouveaux emplois dans l'UE.

Encadré 1. Sélection de professions, qualifications et pays

Aux fins de l'étude du Cedefop, neuf professions ont été sélectionnées, dans divers secteurs et à différents niveaux de qualification:

- qualification élevée: nanotechnologiste, technicien supérieur ingénierie et ingénieur de l'environnement;
- qualification intermédiaire: diagnostiqueur énergétique, contrôleur des émissions de véhicules de transport, monteur en isolation, électricien, installateur SPV et tôlier;
- qualification faible: agents de collecte et de recyclage des déchets.

L'analyse portait sur huit États membres de l'UE, illustrant différents stades du développement d'économies efficaces dans l'utilisation durable des ressources: Allemagne, Grèce, Italie, Hongrie, Pays-Bas, Slovaquie, Finlande et Royaume-Uni.

L'UE est sur la bonne voie en termes de réduction des émissions et d'accroissement de la part des sources d'énergies renouvelables, mais accuse du retard dans la réduction de la consommation énergétique. Les citoyens approuvent les objectifs de l'UE et la réglementation. L'enquête Eurobaromètre de juin 2011 révèle aussi que deux Européens sur trois voient dans le changement

⁽¹⁾ *Green Skills and Environmental Awareness in Vocational Education and Training* [Compétences vertes et sensibilisation à l'environnement dans l'enseignement et la formation professionnels]. Rapport à paraître au printemps 2012.

climatique un problème plus grave que les difficultés économiques actuelles. Cependant, la «maturation» et l'autonomie des marchés de produits et services verts exigent une réglementation cohérente et un soutien à l'investissement continu à moyen/long terme.

Les politiques d'encouragement de la demande de technologies liées aux énergies renouvelables doivent inclure des incitations fiscales, des subventions ou des investissements publics dans les infrastructures. Les campagnes de sensibilisation sur l'impact environnemental et sur les coûts énergétiques de l'activité économique influent aussi sur les comportements et la demande de compétences vertes.

Tendances dans les professions sélectionnées

En ce qui concerne l'incidence des efforts déployés pour développer une économie verte sur les neuf professions sélectionnées, cette étude fait apparaître des gagnants et des perdants. Les effets prolongés de la récession économique, en particulier dans le secteur de la construction, ajoutent à l'incertitude de l'analyse, mais les résultats révèlent certaines tendances à plus long terme.

Les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique dans la construction recèlent un fort potentiel d'emplois verts. Les pays menant des politiques actives en faveur des énergies renouvelables ont réussi à créer de nouveaux emplois dans ce secteur. En Allemagne, par exemple, les politiques publiques de développement des énergies renouvelables ont encouragé les attitudes positives et contribué à la demande de services d'amélioration de l'efficacité énergétique.

L'Allemagne, la Finlande et le Royaume-Uni prévoient une augmentation du nombre d'emplois dans la plupart des neuf professions étudiées. Il faut s'attendre à une hausse, certes modeste, de la demande d'ingénieurs de l'environnement dans les huit pays, en particulier en Slovaquie. S'agissant des nanotechnologistes, cette augmentation sera concentrée dans les grandes économies du nord de l'Europe, telles que l'Allemagne ou le Royaume-Uni, où sont développées et commercialisées les applications nanotechnologiques.

La demande de diagnostiqueurs énergétiques, d'électriciens, d'installateurs SPV, de tôliers et de monteurs en isolation est appelée à augmenter dans la plupart des huit pays étudiés, mais de manière très inégale. En Grèce et en Italie, les subventions ont accru la prise de conscience des avantages du climat méditerranéen pour l'utilisation du SPV. En revanche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les changements législatifs devraient réduire la demande de diagnostiqueurs énergétiques, d'installateurs SPV et de monteurs en isolation.

La demande d'éboueurs devrait rester stable, tandis que la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée dans les activités de collecte, gestion et recyclage des déchets est

appelée à augmenter dans certains pays, dont l'Allemagne, l'Italie et la Slovaquie.

En revanche, le nombre d'emplois de contrôleur des émissions de véhicules pourrait diminuer en raison de la moindre utilisation de l'automobile due à la meilleure prise de conscience environnementale en Allemagne, de la modification de la taxation des émissions de CO₂ des véhicules aux Pays-Bas et du projet de réduire la fréquence des contrôles au Royaume-Uni.

Une offre de formation à la hauteur des besoins?

Globalement, l'offre de formation est jugée adéquate pour les neuf professions considérées. On n'observe de pénuries majeures de compétences dans aucun des huit pays étudiés. L'offre de formation semble solide en Allemagne, aux Pays-Bas et en Finlande. Certains États membres estiment que l'offre déjà en place est suffisante. Toutefois, il se peut que cette estimation soit trop optimiste et peu visionnaire.

La récession économique actuelle a réduit la pression sur la demande énergétique et a frappé très fortement le secteur de la construction, entraînant par exemple une chute de la demande de diagnostiqueurs énergétiques, d'ingénieurs de l'environnement, de monteurs en isolation et d'électriciens. Il se peut que les pénuries de compétences soient, pour l'instant, cachées. Il est difficile de prévoir comment réagira l'offre de formation lorsque la demande reprendra.

En dépit de la crise, certaines pénuries de compétences persistent, en particulier dans la tôlerie, l'électricité et l'isolation. L'Allemagne, suivie de près par les Pays-Bas, affiche des pénuries de compétences dans la plupart des neuf professions étudiées. Le Royaume-Uni souffre également de pénuries dans les professions plus hautement qualifiées.

Ce qui est particulièrement préoccupant est que ces pénuries de compétences sont moins dues à la croissance de la demande sur le marché qu'aux départs à la retraite et au manque de jeunes désireux et capables de les remplacer. Il est difficile d'attirer les jeunes vers les métiers manuels, perçus à tort comme «sales», faiblement rémunérés et associés à de mauvaises conditions de travail (encadré 2). Les pénuries sont également liées au trop petit nombre de jeunes qui optent pour des études en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM).

Globalement, les déficits de compétences pratiques ou spécifiques semblent plus courants que les déficits d'ordre générique. Cela étant, certaines compétences génériques dans des domaines tels que la vente et les services à la clientèle, le travail en équipe, la gestion, la direction et l'entrepreneuriat, deviennent essentielles dans de nombreuses professions. Selon les employeurs, les systèmes de formation initiale doivent fournir un meilleur socle, plus solide, de compétences de base.

Encadré 2. Des emplois verts «sales»

Les pénuries de compétences dans les métiers verts reflètent parfois le manque d'intérêt des jeunes vis-à-vis de ces métiers, en particulier comme premier choix de carrière.

De nombreux pays désireux d'investir dans la croissance des emplois verts se heurtent à la difficulté d'attirer les jeunes vers des métiers manuels jugés «sales». La plupart des métiers examinés dans l'étude du Cedefop sont majoritairement masculins et associés à tort à des conditions de travail et des niveaux de salaire non attractifs.

En Grèce, aux Pays-Bas, en Finlande et au Royaume-Uni, les employeurs font état d'une formation fragmentaire, sans cohérence ou limitée des monteuses en isolation. Des problèmes similaires ont été observés dans la formation des installateurs SPV en Allemagne, en Hongrie, aux Pays-Bas, en Slovaquie et au Royaume-Uni. À cela s'ajoute la difficulté d'adapter la formation aux besoins des entreprises en raison de la diversité croissante des domaines de spécialisation. Certains employeurs, par exemple en Italie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, souhaiteraient des aménagements des programmes de formation, en l'occurrence un nouvel équilibre entre théorie et pratique, qui ferait une plus large place aux savoirs pratiques et contextuels.

Les solutions aux pénuries et déficits de compétences diffèrent selon l'emploi considéré et les besoins spécifiques des employeurs. Les efforts concertés déployés par l'Allemagne pour attirer davantage de jeunes vers les emplois verts s'inscrivent dans une stratégie globale visant à encourager les étudiants à opter pour les STIM. À l'instar de l'Italie, le Royaume-Uni fait état de la réticence de certains travailleurs à participer aux formations proposées et à s'y investir suffisamment. Au Royaume-Uni, les employeurs sont plus enclins à recruter de nouveaux salariés qualifiés et à augmenter les salaires qu'à former les travailleurs déjà en poste. Toutefois, dans la plupart des pays, les employeurs préfèrent généralement former ou «faire avec» les salariés déjà en poste plutôt qu'embaucher de nouvelles recrues. Par ailleurs, la multiplicité des voies d'entrée, la diversité des niveaux de qualification et la reconnaissance insuffisante des compétences non formelles ou informelles limitent la mobilité professionnelle vers les métiers verts.

Bien qu'ils soient disposés à modifier les contenus des programmes pour répondre aux nouvelles demandes, les prestataires de formation sont souvent découragés à la fois par le manque de clarté et par la diversité des besoins des employeurs en matière de compétences vertes. Souvent, les besoins exprimés ne sont sous-tendus par aucune réelle analyse.

Dans certains pays, comme en Finlande, la demande de nouvelles qualifications est faible, les employeurs privilégiant les modules «complémentaires» de compétences vertes. La lente évolution des nouvelles qualifications est un problème dans des pays tels que la

Grèce, l'Italie et le Royaume-Uni. Dans ce contexte, les prestataires de formation, évitant de prendre des risques, adoptent une approche «attentiste».

Néanmoins, on observe des exemples très encourageants de coopération. Dans les métiers hautement qualifiés, comme celui de nanotechnologiste, les employeurs coopèrent avec les établissements d'enseignement supérieur et recrutent des diplômés.

Croissance des compétences vertes

Quels enseignements pouvons-nous tirer de cette étude, en vue de produire et mobiliser les compétences nécessaires pour développer une économie plus verte (encadré 3)?

Les politiques d'économie d'énergie, de réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'augmentation de la part des sources d'énergies renouvelables stimulent la croissance des emplois verts et la demande de compétences vertes. Il importe que ces politiques soient cohérentes, afin de lever les incertitudes concernant la rentabilité des investissements dans les activités vertes. Par exemple, les incitations financières doivent être progressivement supprimées pour éviter la dépendance des financements publics mais aussi les «chocs» susceptibles de se solder par des faillites d'entreprises et des pertes d'emplois.

Outre la création de nouveaux emplois, le passage à l'économie verte est appelé à modifier la portée et la nature des emplois existants. Le développement des compétences vertes exigera une révision des programmes, des contenus et des normes de formation existants, mais aussi une reconversion des enseignants et des formateurs. Un partenariat à long terme entre employeurs et prestataires de formation est indispensable pour réussir cette transition. L'éducation conventionnelle sera également sollicitée pour sensibiliser aux questions environnementales et modifier les comportements dès le plus jeune âge.

Une solution est que les responsables des normes relatives à l'offre de formation dans chaque pays évaluent les prestataires de formation (ou exigent qu'ils s'autoévaluent) pour déterminer la nécessité d'intégrer les compétences «vertes» dans l'ensemble des cours qu'ils dispensent. Cela permettrait d'adapter l'offre de formation déjà en place pour les professions existantes afin de mieux répondre aux besoins des employeurs.

La prévision des besoins de compétences permet de soutenir l'offre de formation et les processus de planification et contribue à réduire les incertitudes entourant l'investissement dans le développement des compétences vertes. Toutefois, les données sur les métiers verts nouveaux et émergents ne sont, pour l'heure, pas suffisamment solides. Par exemple, les pays de l'Europe du Sud et de l'Est étudiés sont plus réservés dans la prévision des besoins futurs de compétences, ce qui s'explique pour partie par le manque de données, par le petit nombre de

travailleurs dans certains métiers et par l'incertitude entourant les perspectives économiques.

Malgré le rôle moteur que jouent la politique et la réglementation dans la demande de compétences vertes, la plupart des États membres n'ont pas encore explicitement intégré de stratégies ou programmes de compétences nationaux dans leur politique environnementale visant à développer une économie à faibles émissions de carbone.

Ce faisant, ils seraient pourtant plus à même de répondre aux besoins évolutifs de compétences résultant de leur politique. Le cloisonnement persistant entre différents champs politiques entrave la coopération stratégique et la cohérence entre politiques de l'environnement et de l'énergie et politiques des compétences et de l'emploi.

Encadré 3. Synthèse des principaux résultats de l'étude et messages politiques

Principaux résultats	Messages politiques
Données limitées sur les pénuries de compétences, en raison de la baisse de la demande due à la récession économique, mais déficits de compétences essentiellement pratiques et techniques dans certaines professions.	Améliorer les systèmes d'anticipation des besoins et d'adéquation des compétences. Nécessité d'un meilleur référencement des métiers verts par rapport aux classifications des professions.
Incertitude entourant la réglementation et les politiques environnementales, qui rend difficile l'anticipation des besoins de compétences.	Nécessité d'un cadre politique cohérent et stable (réglementation, politiques incitatives) et d'une coordination des différentes politiques (par ex., stratégie de compétences intégrée à la politique environnementale).
Mobilité professionnelle vers les emplois verts fortement entravée par la multiplicité des voies d'accès, la diversité des niveaux de qualification et la reconnaissance insuffisante des acquis non formels et informels.	Beaucoup d'efforts à faire pour améliorer la reconnaissance, la transparence et la portabilité des qualifications et des compétences.
Emplois verts souvent perçus, en particulier par les jeunes, comme faiblement qualifiés ou «sales».	Nécessité de corriger les perceptions erronées des métiers verts, en améliorant la qualité des services d'orientation, d'information et de conseil ainsi que les campagnes d'information sur les emplois verts.
Prestataires de formation pas suffisamment anticipatifs, et découragés par le manque de clarté et la diversité des besoins des employeurs.	Nécessité d'une étroite collaboration entre partenaires sociaux et prestataires de formation pour assurer l'offre de compétences vertes.

Certains métiers verts ont une image négative et rebutent de nombreux jeunes. Des efforts doivent être faits, via des campagnes d'information et des services d'orientation et de conseil, pour encourager tant les nouveaux entrants sur le marché du travail que les individus déjà actifs à opter pour certaines carrières spécifiques.

Rares sont les entreprises ou les pays qui s'efforcent de résorber les pénuries de compétences dans les métiers verts en élargissant l'offre de main-d'œuvre, par exemple en attirant davantage de femmes, de travailleurs âgés ou de handicapés. Or, cela est important pour atteindre l'objectif stratégique fixé dans «Europe 2020» de relever le taux d'emploi à 75 %, qui implique de fournir davantage de possibilités d'emploi à tous les groupes d'actifs.

La croissance de l'économie verte et l'augmentation de l'offre de compétences en Europe devraient s'inscrire dans des stratégies plus larges, de manière à fournir les compétences nécessaires pour servir un développement durable à plus forte intensité d'emploi.

Comme la plupart des jardins, l'économie verte européenne exige beaucoup de travail.