



LES JEUNES ET LES COMPETENCES VERTES

PREPARER
UN AVENIR
DURABLE

Août 2022

SOMMAIRE

RÉSUMÉ OPÉRATIONNEL	1
Key findings	2
Principales conclusions	4
INTRODUCTION	5
CONTEXTE	8
Emplois verts	9
Compétences vertes	11
Approches qui tiennent compte de la dimension de genre	12
MÉTHODES	13
Questions de recherche	14
Enquête en ligne	14
Consultation sur la jeunesse	16
Limitations	16
Éthique et protection	16
CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE MONDIALE	17
Perceptions et exposition à la crise climatique	18
Priorités en matière de lutte contre le changement climatique et mesures prises en raison de l'impact du changement climatique	18
Préparation aux économies vertes	22
Perception des travaux actuels et de leur prise en compte du changement climatique	26
Les emplois verts, un choix de carrière viable	28
RECOMMANDATIONS	32
RÉFÉRENCES	35
REMERCIEMENTS	37

LISTE DES TABLEAUX

Table 1: Maîtrise des compétences identifiées comme importantes	24
Table 2: Lieux d'acquisition de compétences vertes	25
Table 3: Perception de la disponibilité des emplois par groupe d'âge et par sexe	29

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Illustration 1: Nombre relatif de réponses par pays	15
Illustration 2: Données démographiques de l'échantillon	15
Illustration 3: Inquiétude des personnes interrogées concernant la crise climatique et la dégradation de l'environnement	18
Illustration 4: Priorités pour faire face à la crise climatique et protéger l'environnement	19
Illustration 5: Mesures prises à la suite de la crise climatique	20
Illustration 6: Niveau de connaissance sur l'économie verte	22
Illustration 7: Principales compétences nécessaires pour faire face aux conséquences de la crise climatique	23
Illustration 8: Perception de la manière dont l'éducation a préparé à relever les défis du changement climatique	26
Illustration 9: Emploi et revenus déclarés par les personnes interrogées	27
Illustration 10: Raisons pour lesquelles l'emploi des personnes interrogées répond à la crise climatique	28
Illustration 11: Obstacles à l'obtention d'un emploi ou d'un travail vert	30
Illustration 12: Actions visant à aider les jeunes à obtenir des emplois verts et à travailler	31

LISTE DES ABRÉVIATIONS

COP	Conférence des Parties
OIT	Organisation internationale du travail
LGBTIQ+	Lesbiennes, gays, bisexuels, trans, intersexes et queers
STIM	Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

RÉSUMÉ OPÉRATIONNEL

Le changement climatique et la dégradation de l'environnement sont des questions de genre, intergénérationnelles, de justice sociale et économique. Les jeunes d'aujourd'hui devront vivre pendant longtemps avec les conséquences de plus en plus graves de la crise climatique et sont de plus en plus préoccupés par les répercussions sur leur vie et leur avenir.

L'impératif pour tous les pays de passer d'une économie dominée par les combustibles fossiles à une économie verte est clair et urgent. Les jeunes sont sur le point d'entrer sur le marché du travail alors que cette transition s'amorce. Il s'agit donc d'un moment important pour comprendre leurs perspectives sur l'économie verte émergente.

Dans cette optique, Plan International a mené une enquête en ligne afin de mieux comprendre si les jeunes se sentent prêts à participer à des secteurs émergents et en mutation, ainsi que leur point de vue sur les opportunités et les obstacles à leur participation. Plan International a également cherché à savoir si les jeunes se sentent armés pour conduire les changements transformationnels nécessaires dans les économies et les sociétés pour faire face à la crise climatique. Reconnaisant l'opportunité offerte par la « transition juste » pour faire progresser l'égalité des sexes, l'enquête se concentre particulièrement sur la façon dont les perceptions et les expériences diffèrent selon le sexe.

ENQUÊTE EN LIGNE MONDIALE



2,229 ADOLESCENTS ET JEUNES
ONT PARTICIPÉ

LES PARTICIPANTS
VENAIENT DE **53 PAYS**

61% ÉTAIENT DES FILLES ET
DES JEUNES FEMMES

LES
PARTICIPANTS
ÉTAIENT ÂGÉS DE **15 À 30 ANS**

Une fille arrose son arbre adopté dans son école au Kenya.

©Plan International

PRINCIPALES CONCLUSIONS



Les jeunes sont extrêmement exposés au changement climatique et la grande majorité d'entre eux s'inquiètent de ses conséquences.

94% des jeunes interrogés ont été **directement exposés** au changement climatique, principalement par des modifications des températures, des régimes pluviométriques ou des saisons.

95% des personnes interrogées se disent **préoccupées par les effets du changement climatique** et de la dégradation de l'environnement.



L'éducation a été identifiée par plus d'un tiers des personnes interrogées comme une priorité pour faire face au changement climatique. Dans certaines régions, près de la moitié des jeunes interrogés ont donné la priorité à la justice sociale et à l'égalité des sexes dans la réponse à la crise climatique.

54% des personnes interrogées ont déclaré que **la promotion des énergies propres, renouvelables et à faible émission de carbone était la première priorité** pour lutter contre le changement climatique et protéger l'environnement

36% par des personnes interrogées, la garantie d'une éducation de qualité, inclusive et accessible est la troisième mesure la plus fréquemment choisie.



Les personnes interrogées ont donné la priorité à une série de compétences que les jeunes devraient posséder pour relever les défis du changement climatique. Cependant, moins de 30 % ont déclaré se sentir qualifiés dans les compétences qu'ils ont jugées prioritaires. Les jeunes femmes se sentent moins compétentes dans les compétences prioritaires que les jeunes hommes.

Les compétences les plus souvent considérées comme prioritaires sont un mélange de capacités considérées comme spécifiques aux exigences des emplois verts et de compétences « génériques ». Si les « capacités transformationnelles » sont moins prioritaires dans l'ensemble, le **militantisme et l'action collective** ont été choisis par plus d'un tiers des personnes interrogées.

25% **des jeunes femmes** ont déclaré se sentir qualifiées dans les compétences qu'elles ont jugées prioritaires, contre 35 % des jeunes hommes.



Seule une personne interrogée sur trois a déclaré que son éducation l'avait complètement préparé à faire face aux impacts du changement climatique.

Les jeunes femmes se sentent moins bien préparées à participer à l'économie verte que les jeunes hommes. Seul un quart d'entre elles estiment que leur éducation les a préparées à travailler sur les impacts du changement climatique, contre plus d'un tiers des jeunes hommes. Ces résultats ont été obtenus malgré le niveau d'éducation relativement élevé des jeunes interrogés.



Les jeunes ayant bénéficié d'un enseignement et d'une formation techniques et professionnels (EFTP) en plus de l'école ou de l'enseignement supérieur se sentaient mieux préparés à participer à l'économie verte que ceux qui n'avaient aucune expérience de l'EFTP.

25% **des personnes interrogées ayant cette combinaison d'éducation ont déclaré se sentir complètement préparées**, contre 22 pour cent de celles qui n'avaient suivi qu'un enseignement scolaire ou supérieur. Les jeunes ayant une expérience à la fois de l'EFTP et de l'enseignement scolaire ou supérieur étaient également plus susceptibles d'avoir postulé à des emplois liés au changement climatique et de déclarer que leur emploi contribue à la lutte contre la crise climatique.



Malgré leurs inquiétudes quant aux impacts de la crise climatique, seule une minorité de jeunes semble considérer leur emploi et leur choix de carrière comme un moyen d'agir en réponse à ces inquiétudes.

81% des jeunes ont entrepris une forme d'action directe pour faire face à la crise climatique, il s'agissait principalement d'organisation d'activités de sensibilisation et de campagnes.

<10% des personnes interrogées ont indiqué que le fait de « postuler ou d'occuper un emploi qui tient compte du changement climatique » était une activité qu'elles avaient réalisée en réponse au changement climatique.

25% ont déclaré que la mesure dans laquelle leur travail contribue à la lutte contre le changement climatique était le principal facteur influençant leur choix de carrière.



Bien que le changement climatique ne soit pas une priorité dans leur choix de carrière, près de la moitié des jeunes qui travaillent estiment que leur travail contribue à relever les défis de la crise climatique.

Le plus souvent, les personnes interrogées qui pensent que leur travail aide à lutter contre le changement climatique estiment qu'il contribue directement à l'adaptation au changement climatique, ou qu'il aide à la conservation de l'environnement et de la biodiversité.



Dans l'ensemble, les personnes interrogées avaient un niveau modéré de connaissance des opportunités de l'économie verte auxquelles elles avaient accès. Les jeunes femmes étaient moins susceptibles de dire qu'elles étaient au courant des opportunités accessibles que les jeunes hommes.

60% des personnes interrogées étaient conscientes des possibilités d'emplois verts,...

... **42%** seulement ont déclaré que ces possibilités étaient disponibles dans leur région.



Les principaux obstacles identifiés pour accéder aux emplois ou travaux verts sont le manque de capital de départ et de compétences.

Le renforcement de la formation et de l'éducation sur les compétences vertes et le changement climatique, ainsi que l'augmentation des opportunités dans l'économie verte, ont été considérés comme des priorités pour les actions futures.

Les jeunes femmes étaient plus susceptibles d'indiquer le manque de compétences comme principal obstacle, tandis que les jeunes hommes étaient plus susceptibles d'identifier le besoin de capital de démarrage comme principal obstacle à leur accès aux opportunités de l'économie verte.



Les enfants se préparent à planter jeunes arbres (Indonésie).

© Plan International

RECOMMANDATIONS

PROMOUVOIR, SOUTENIR ET RENFORCER L'ÉDUCATION POUR UNE TRANSITION JUSTE, INCLUSIVE ET QUI TIENNE COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE.

- Adopter une approche interdisciplinaire de l'éducation au changement climatique qui favorise le développement des compétences.
- Adopter une approche de l'éducation et de la réforme des programmes scolaires qui tienne compte de la dimension de genre.
- Garantir l'égalité d'accès à l'éducation sur le changement climatique et l'économie verte.
- Fournir une formation continue aux enseignants pour les aider à développer les compétences et les connaissances des jeunes sur le changement climatique et l'économie verte.
- Promouvoir dans les écoles un apprentissage axé sur l'action qui favorise les comportements pro-environnementaux.

DE L'APPRENTISSAGE À LA RÉMUNÉRATION: SOUTENIR LES PARCOURS D'ACCÈS AUX EMPLOIS VERTS

- Ancrer le développement durable, les principes de l'économie verte et le développement des compétences vertes dans les systèmes éducatifs et les services de développement des entreprises.
- Promouvoir les services d'emploi dans les secteurs verts.
- Fournir aux jeunes des conseils d'orientation professionnelle sur les voies d'accès aux emplois verts et aux possibilités de formation.
- Fournir un programme d'EFTP qui soit holistique et comprenne des cours sur le climat et l'environnement ainsi qu'une formation aux compétences vertes.

SOUTENIR LES OPPORTUNITÉS INCLUSIVES POUR LES JEUNES D'ACCÉDER AUX EMPLOIS VERTS ET DE DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES VERTES SUR LE LIEU DE TRAVAIL.

- Offrir et financer entièrement des stages rémunérés, des possibilités de formation et des apprentissages dans le domaine des emplois verts et des initiatives environnementales et climatiques.
- Veiller à ce que tous les jeunes aient un accès égal aux possibilités d'emplois verts.
- Accroître l'accès des jeunes aux prêts et aux subventions pour la création d'entreprises dans l'économie verte.
- Fournir une formation en cours d'emploi sur les compétences vertes et la durabilité environnementale pour les jeunes qui ont déjà un emploi.

VEILLER À CE QUE LES POLITIQUES, LES STRATÉGIES ET LES FINANCEMENTS FAVORISENT UNE TRANSITION ÉQUITABLE VERS UNE ÉCONOMIE VERTE.

- Veiller à ce que les politiques et stratégies en matière de climat et d'environnement prévoient des actions à tous les niveaux qui favorisent une transition juste.
- Les gouvernements, les entreprises et les autres employeurs doivent travailler ensemble pour assurer une transition équitable vers une économie verte.
- Aider les jeunes femmes à accéder au travail dans l'économie verte, ce qui nécessite de réduire et de redistribuer la charge disproportionnée des filles et des femmes en matière de soins non rémunérés et de travail domestique.

Nasara peut produire trois à quatre sacs de choux une fois par mois.

©Plan International



INTRODUCTION

Le changement climatique et la dégradation de l'environnement sont des questions de genre, intergénérationnelles, de justice sociale et économique. Ils présentent des risques disproportionnés pour les communautés qui ont le moins contribué aux causes, constituent des menaces pour les générations futures et sapent les droits des enfants et l'égalité des filles. Les jeunes devront vivre pendant longtemps avec les conséquences de plus en plus graves de la crise climatique et sont de plus en plus préoccupés par les répercussions sur leur vie et leur avenir.¹

Les jeunes sont également sur le point d'entrer sur le marché du travail à un moment de transition économique, poussés par le défi de la crise climatique. L'impératif pour tous les pays de passer d'une économie dominée par les combustibles fossiles à une économie verte est clair et urgent. Si elle est bien gérée, cette transition peut permettre de lutter contre la crise climatique, de protéger l'environnement et de faire progresser l'égalité des sexes et l'équité intergénérationnelle, tout en créant des millions d'emplois. En d'autres termes, il est essentiel que les mutations économiques en cours favorisent non seulement une transition « verte », mais aussi une transition « juste ». Une transition juste vers une économie verte ne peut être réalisée sans une transformation des structures sous-jacentes de l'inégalité, y compris les normes sociales et de genre discriminatoires.²

Pour soutenir, accompagner et apprendre des jeunes face aux immenses défis climatiques et aux mutations économiques qu'ils doivent déjà affronter, et à ceux à venir, il est essentiel de comprendre leurs points de vue et leurs expériences sur les sujets associés à l'« économie verte ». C'est un moment important pour comprendre si les jeunes estiment avoir été correctement préparés à participer aux secteurs émergents et en mutation, quels emplois existent pour eux et ce qu'il faut faire de plus pour les doter des compétences nécessaires pour mener et soutenir une transition juste vers une économie verte.

À ce jour, peu d'études mondiales se sont intéressées directement à l'opinion des jeunes sur



*Une jeune fille
chercher de l'eau
à sec abreuvoir
au Kenya.*

©Plan International

les compétences vertes et encore moins à une approche sexospécifique. Ce rapport vise à combler cette lacune. Plus précisément, l'étude visait à :

- Déterminer si les jeunes se sentent suffisamment préparés pour participer à l'économie verte.
- Comprendre les types de compétences que les jeunes eux-mêmes privilégient pour participer à l'économie verte, et savoir si les opportunités d'emploi ou de travail vertes sont perçues comme des options de carrière accessibles et viables.
- Interroger les obstacles à l'accès aux opportunités de l'économie verte et demander des recommandations sur la meilleure façon de les surmonter.
- Comprendre comment le sexe et d'autres caractéristiques démographiques façonnent les perceptions et les expériences des jeunes.

Le rapport se fonde sur une enquête menée auprès de plus de 2200 jeunes de plus de 50 pays. Il s'appuie sur une enquête menée par Plan International en 2021, qui portait sur l'opinion des jeunes sur l'éducation à la crise climatique et sur leur participation aux processus de politique climatique.³

S'appuyant sur les recherches et réflexions récentes sur les compétences vertes,⁴ ce rapport adopte une conception large des compétences dont les jeunes ont besoin non seulement pour s'épanouir dans les emplois verts, mais aussi pour conduire des changements transformationnels dans les économies et les sociétés. L'étude se concentre en particulier sur la manière dont les perceptions et les expériences diffèrent selon le sexe. Elle formule des recommandations spécifiques sur la façon de mieux équiper les jeunes avec les compétences et les connaissances nécessaires pour naviguer dans la transition vers une économie verte juste et sur la façon dont les efforts plus larges pour soutenir les jeunes pour la transition vers l'économie verte peuvent tenir compte de la dimension de genre.

1. Plan International (2021). Réimaginer l'éducation climatique et le leadership des jeunes. <https://plan-international.org/publications/reimagining-climate-education-and-youth-leadership/>
2. Kwauk, C. & Casey, O. (2021). Un nouveau programme d'apprentissage vert : approches d'une éducation de qualité pour l'action climatique. <https://www.brookings.edu/research/new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/>
3. Plan International (2021). Réimaginer l'éducation climatique et le leadership des jeunes. <https://plan-international.org/publications/reimagining-climate-education-and-youth-leadership/>
4. Kwauk, C. & Casey O. (2021). Un nouveau programme d'apprentissage vert : approches d'une éducation de qualité pour l'action climatique <https://www.brookings.edu/research/new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/>

Dans ce rapport, les définitions suivantes sont utilisées

Emplois verts: des emplois décents qui contribuent à la préservation ou à la restauration de l'environnement, que ce soit dans les secteurs traditionnels tels que l'industrie manufacturière et la construction, ou dans les nouveaux secteurs verts émergents tels que les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique.⁵ Les emplois verts doivent contribuer au bien-être des générations actuelles et futures, au respect des droits de l'Homme et à la régénération du monde naturel.⁶

Compétences vertes: capacités spécifiques, génériques et transformationnelles nécessaires à la construction d'une société humaine socialement, économiquement et écologiquement juste, qui prend soin du monde humain et non humain et réduit l'impact de l'activité humaine sur les autres espèces. Les capacités spécifiques sont celles qui sont nécessaires pour prospérer dans les emplois verts. Les capacités génériques sont des « compétences de vie » ou des compétences « socio-émotionnelles » transversales. Les capacités transformationnelles sont celles qui sont nécessaires pour perturber et changer à la fois les comportements individuels et les facteurs structurels qui exacerbent la crise climatique.⁷

Économie verte: économie à faible émission de carbone, économe en ressources et socialement inclusive.⁸

Transition juste: le processus d'écologisation de l'économie d'une manière bien gérée « qui soit aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des possibilités de travail décent et en ne laissant personne de côté. [...] L'écologisation des économies peut améliorer notre capacité à gérer durablement les ressources naturelles, à accroître l'efficacité énergétique et à réduire les déchets, tout en favorisant la justice sociale et en s'attaquant à la pauvreté, aux inégalités et aux disparités entre les sexes. »^{9, 10}



Une adolescente de 15 ans et son frère ramassent des fruits dans la forêt au Cambodge.

©Plan International

5. Organisation internationale du travail. (2016). Qu'est-ce qu'un emploi vert ? 13 avril. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang-en/index.htm#:~:text=Green%20jobs%20are%20decent%20jobs,energy%20and%20raw%20materials%20efficiency
6. Rathzel, N. & Uzzell, D. (2011). Syndicats et changement climatique : le dilemme emploi/environnement. *Changement environnemental global*, 21(4). <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>
7. Kwauk, C. & Casey O. (2021) Un nouveau programme d'apprentissage vert : approches d'une éducation de qualité pour l'action climatique. <https://www.brookings.edu/research/a-new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/>
8. Économie verte PNUE - Programme des Nations unies pour l'environnement. <https://www.unep.org/explore-topics/green-economy>
9. IFAD. (2020). Emplois verts pour les jeunes : qu'est-ce qui fonctionne et qu'est-ce qui manque? https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824102/lang-en/index.htm
10. Déclaration sur la transition juste, adoptée lors de la Conférence des Nations unies sur le changement climatique (COP26) 2021 <https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally/>

CONTEXTE



Une jeune femme s'occupe de ses cultures en Papouasie-Nouvelle-Guinée.

©Plan International

Pour éviter un changement climatique catastrophique et limiter le réchauffement de la planète à 1,5°C, les systèmes économiques doivent devenir sans carbone et écologiquement durables. Cependant, les énormes changements exigés par l'abandon d'une économie fondée sur les combustibles fossiles offrent de nombreuses possibilités, notamment celles de faire progresser l'égalité des sexes et l'équité intergénérationnelle. Pour que ces opportunités se concrétisent, il faut que les filles et les jeunes femmes soient dotées de compétences et de connaissances spécifiques, génériques et transformationnelles leur permettant d'opérer la transition et d'avoir des chances égales de participer à l'économie verte. Il faut également que les normes sociales et de genre discriminatoires qui sous-tendent toutes les formes d'inégalité soient abandonnées et abolies.

Les mouvements mondiaux de jeunes tels que Fridays for Future¹¹ et les actions collectives internationales organisées par et pour les jeunes comme Mock COP¹² montrent que les jeunes ne demandent pas seulement une action plus ambitieuse pour atténuer la crise climatique et s'y adapter, mais qu'ils exigent également des approches plus équitables, justes et inclusives pour y parvenir. Cela inclut des demandes d'égalité entre les sexes et égalité raciale, de représentation dans les espaces de prise de décision, et le droit à une planète vivable et à un avenir durable. Pour les jeunes, la nécessité de passer à une économie verte est indissociable de la nécessité de passer à une société plus juste et plus équitable.¹³

EMPLOIS VERTS

La création de nouveaux emplois et la transformation d'emplois existants en « emplois verts » font partie intégrante de la transition vers une économie verte. Il s'agit d'emplois dans des industries traditionnelles qui deviennent plus vertes, comme l'industrie manufacturière et la construction,¹⁴ et d'emplois dans des secteurs verts émergents, comme les énergies renouvelables et l'agriculture intelligente face au climat, dont le nombre augmente. Il est important que les emplois verts soient décent, c'est-à-dire qu'ils offrent aux gens un travail qui non seulement assure leurs moyens de subsistance grâce à un revenu équitable, mais aussi la sécurité sur le lieu de travail, la protection sociale, les droits des travailleurs et des possibilités de développement personnel et d'intégration sociale.¹⁵

Pour que la transition vers une économie verte puisse transformer les structures sous-jacentes de l'inégalité, la création d'emplois verts doit permettre aux groupes historiquement marginalisés de s'émanciper grâce à des droits, des protections et l'égalité des chances.¹⁶

L'Organisation internationale du travail (OIT) prévoit quatre types de changements sur le marché du travail dans le cadre de la transition vers une économie verte:

01

LA CRÉATION D'EMPLOIS EN INTRODUISANT DE NOUVEAUX « SECTEURS VERTS » ET EN AJOUTANT DES RÔLES VERTS AUX SECTEURS EXISTANTS

02

LA RÉDUCTION DES EMPLOIS DANS LES SECTEURS ASSOCIÉS À L'« ÉCONOMIE BRUNE », COMME L'INDUSTRIE DES COMBUSTIBLES FOSSILES

03

LE REMPLACEMENT DES EMPLOIS LES ANCIENS RÔLES ÉTANT SUPPRIMÉS ET REMPLACÉS PAR DES RÔLES PLUS ÉCOLOGIQUES

04

LA TRANSFORMATION DES EMPLOIS LES RÔLES EXISTANTS SUBISSANT DES CHANGEMENTS RAPIDES ET IMPORTANTS POUR S'ADAPTER À CE NOUVEAU PARADIGME ÉCONOMIQUE¹⁷

11. Voir <https://fridaysforfuture.org/>

12. Voir <https://www.mockcop.org/>

13. Voir les sections Justice climatique et Moyens de subsistance résilients au changement climatique de Notre Traité sur <https://www.mockcop.org/treaty/>

14. Voir https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/events-training/WCMS_625838/lang--en/index.htm

15. Organisation internationale du travail. Travail décent <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

16. Organisation internationale du travail. Travail décent <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

17. Nebuloni, V & Van der Ree, K. (2021). Emplois et avenir verts pour les jeunes. Organisation internationale du travail. 2. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_790107/lang--en/index.htm

Si les changements sur le marché du travail sont garantis, on ne sait pas exactement combien d'emplois verts il y aura dans un avenir proche, ni ce que ces changements signifieront pour les perspectives d'emploi des jeunes. Selon les projections actuelles, 24 millions d'emplois seront créés dans le monde d'ici à 2030 grâce à des innovations dans la production et l'utilisation de l'énergie;¹⁸ 60 millions d'emplois verts grâce à des changements dans le secteur agricole;¹⁹ 33 millions d'emplois verts dans cinq pays d'Asie-Pacifique seulement;²⁰ et les emplois dans le secteur des énergies renouvelables tripleront presque d'ici à 2050, pour atteindre près de 29 millions.²¹

Toute croissance des nouveaux emplois verts est toutefois tempérée par la projection selon laquelle 20 à 40 % des emplois occupés par les jeunes aujourd'hui pourraient être perdus au profit de l'automatisation dans les années à venir,²² ainsi que par la projection selon laquelle environ 6 millions d'emplois dans l'électricité produite par le charbon, l'extraction pétrolière et d'autres secteurs pourraient disparaître d'ici 2030.²³ En outre, on estime que 600 millions de nouveaux emplois seront nécessaires au cours des dix prochaines années pour employer une population jeune en pleine croissance, un nombre qui dépasse de loin toutes les projections actuelles concernant le nombre total d'emplois créés au cours de la même période.²⁴ Ensemble, ces projections brossent un tableau complexe et montrent que les jeunes entrent sur le marché du travail à une époque de turbulences et de bouleversements.

Des enquêtes précédentes ont montré que les jeunes aspirent à avoir un emploi vert. Par exemple, une majorité de jeunes interrogés en Asie, en Europe et aux États-Unis espéraient trouver un emploi vert dans les dix prochaines années,²⁵ tandis qu'une enquête menée auprès de 1000 jeunes âgés de 18 à 34 ans au Royaume-Uni a révélé que, de plus en plus, les jeunes veulent des emplois décents qui soient également durables et respectueux de l'environnement.²⁶ Les enquêtes suggèrent également

que de nombreux jeunes choisissent les entreprises avec lesquelles ils souhaitent travailler et qu'ils soutiennent en fonction de la mesure dans laquelle l'éthique et les pratiques de l'organisation sont respectueuses de l'environnement.²⁷ Toutefois, peu d'enquêtes mettent en évidence les différences entre les sexes en matière d'aspirations et d'opportunités d'emplois verts, alors que la promotion de l'égalité des sexes est cruciale pour une transition juste.

Les enquêtes suggèrent également que la confiance que les jeunes ont dans la possibilité de trouver des emplois verts varie considérablement. Si certains sont convaincus de pouvoir trouver l'emploi qu'ils souhaitent,²⁸ d'autres s'inquiètent de leurs perspectives d'emploi en raison de la détérioration de la situation économique dans leur pays et du sentiment qu'ils n'ont pas les compétences nécessaires pour rivaliser avec les autres candidats.^{29,30} Des enquêtes ont révélé que de nombreux jeunes estiment que leurs aspirations professionnelles ne correspondent pas aux emplois qui leur sont proposés³¹ et qu'ils ont plus de difficultés à accéder à des emplois décents que les générations précédentes.³² Dans une enquête, 70 % des jeunes pensent que les carrières vertes vont se développer au cours de la prochaine décennie, mais 50 % ne se sentent pas qualifiés pour les emplois verts.³³

Lorsqu'on leur demande dans quelle mesure ils se sentent prêts à entrer sur le marché du travail, de nombreux jeunes déclarent ne pas se sentir préparés et ne pas être soutenus pour prétendre à de bons emplois. Dans une enquête menée auprès de plus de 40 000 jeunes de 150 pays, ceux-ci ont déclaré que les compétences et les programmes de formation qui leur sont proposés ne correspondent pas aux emplois disponibles.³⁴ Les jeunes ont également le sentiment que leur scolarité formelle ne les a pas préparés aux emplois qu'ils convoitent. Ils déclarent être incapables de trouver des occasions d'acquérir les compétences dont ils ont besoin et ne disposent ni des ressources financières ni de l'expérience nécessaires pour progresser dans la vie active.^{35, 36}

18. Organisation internationale du travail. (2018). Perspectives sociales de l'emploi dans le monde 2018 : l'écologisation grâce à l'emploi. 37. <https://www.climateaction4jobs.org/portfolio-item/world-employment-and-social-outlook-2018-greening-with-jobs/#:~:text=This%20edition%20examines%20environmental%20sustainability,markets%20and%20quantifies%20sectoral%20shifts>
19. IIFAD. (2020). Emplois verts pour les jeunes : qu'est-ce qui fonctionne et qu'est-ce qui manque ? 27 octobre <https://www.ifad.org/en/web/latest/-/story/green-jobs-for-youth-what-works-and-what-s-missing>
20. Accenture. (2021). Youthquake et économie verte : pourquoi les entreprises doivent répondre présent. 8. <https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy>
21. IRENA. (2019). Énergie renouvelable : une perspective de genre. <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective#:~:text=Renewable%20energy%20employs%20about%2032,lower%20than%20in%20administrative%20jobs>
22. UNICEF. (2020). Un tiers des jeunes interrogés dans le monde par l'UNICEF déclarent que leur éducation ne leur permet pas d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi. 10 mars 2020. <https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills>
23. Lazer, L. (2021). Une transition juste vers un monde sans carbone est possible. Voici comment. Institut des ressources mondiales. 6 avril. <https://www.wri.org/insights/just-transition-zero-carbon-world-possible-heres-how>
24. Solutions pour l'emploi des jeunes. (2018). Vers des solutions d'emploi pour les jeunes en mouvement. 3. <https://www.s4ye.org/node/2861>
25. Accenture. (2021). Youthquake et économie verte : pourquoi les entreprises doivent répondre présent. <https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy> <https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy>
26. Largue, P. (2020). Le Jour du dépassement de la Terre voit les jeunes réclamer des emplois verts. Power Engineering International. 22 août. <https://www.powerengineeringint.com/emissions-environment/earth-overshoot-day-sees-youth-demanding-green-jobs/>
27. Deloitte. (2021). Appel à la responsabilité et à l'action : enquête mondiale Deloitte sur les Millennials et la génération Z de 2021. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-millennial-survey-2021.pdf>
28. Accenture. (2021). Youthquake et économie verte : pourquoi les entreprises doivent répondre présent. <https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy>
29. Plan International. (2014). Compétences vertes pour les jeunes ruraux en Asie du Sud-Est. <https://plan-international.org/publications/green-skills-for-rural-youth-in-south-east-asia/>
30. Albino, N. and Moritz, R. (2021). Nous avons interrogé les jeunes sur le travail et les compétences. Voici ce qu'ils nous ont dit. Forum économique mondial. 29 juillet. <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/we-asked-young-people-about-work-and-skills/>
31. Coalition mondiale des entreprises pour l'éducation. (2019). Une enquête auprès des jeunes révèle les possibilités et les obstacles à l'emploi et à l'acquisition des compétences. 28 mai. <https://gbc-education.org/insights/survey-of-youth-reveals-barriers-to-employment-and-skills/>
32. UNESCO. (2021). Le monde en 2030 : rapport d'enquête publique. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375950.locale=en>
33. Pearson. (2021). Enquête mondiale Pearson sur les apprenants de 2021. <https://plc.pearson.com/en-US/future-of-learning/global-learner-survey/>
34. UNICEF. (2020). Un tiers des jeunes interrogés dans le monde par l'UNICEF déclarent que leur éducation ne leur permet pas d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi. <https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills>
35. Coalition mondiale des entreprises pour l'éducation. (2019). Une enquête auprès des jeunes révèle les possibilités et les obstacles à l'emploi et à l'acquisition des compétences. 28 mai. <https://gbc-education.org/insights/survey-of-youth-reveals-barriers-to-employment-and-skills/>
36. Albino, N. & Moritz, R. (2021). Nous avons interrogé les jeunes sur le travail et les compétences. Voici ce qu'ils nous ont dit. Forum économique mondial. 29 juillet. <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/we-asked-young-people-about-work-and-skills/>

COMPÉTENCES VERTES

Pour que les générations actuelles et futures puissent trouver un emploi décent dans le cadre de ces changements au niveau de la main-d'œuvre et qu'elles soient en mesure de participer aux transformations systémiques qu'implique la transition vers une économie verte et d'en être le moteur, elles doivent être dotées d'une série de compétences et de capacités, souvent appelées « compétences vertes ».

L'expression « compétences vertes » est souvent confondue avec les compétences en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM), en raison de la vision prédominante de la crise climatique comme un défi technique à résoudre à l'aide de compétences techniques.³⁷ Toutefois, il est important de reconnaître qu'en plus des capacités spécifiques requises pour les emplois verts, des compétences génériques sont également nécessaires. Il s'agit par exemple des compétences en matière de communication, de prise de décision et de résolution³⁸ de problèmes, ainsi que des « capacités transformationnelles », c'est-à-dire la conscience et les compétences nécessaires pour s'attaquer aux problèmes systémiques sous-jacents qui sont à l'origine de la crise climatique, y compris l'agence politique, l'action collective et la pensée perturbatrice.³⁹

Alors que ces trois types de compétences sont nécessaires pour une transition juste vers une économie verte, la perception commune des compétences vertes comme des compétences techniques signifie qu'il y a un risque de ne pas préparer les jeunes à remettre en question les systèmes d'injustice sous-jacents. En outre, si des changements dans les secteurs techniques doivent certainement avoir lieu, modifier les pratiques techniques sans tenir compte des inégalités dans ces domaines de travail serait inadapté et, en fin de compte, préjudiciable à la poursuite d'une transition verte et équitable.⁴⁰ Par exemple, les normes inégales entre les sexes qui amènent les enseignants, les parents et les jeunes hommes et femmes à croire que les matières relatives aux STIM conviennent moins aux filles qu'aux garçons peuvent conduire les jeunes femmes à ne pas rechercher ou à ne pas accéder aux possibilités de développer ces compétences

importantes, ce qui a des répercussions sur les possibilités d'emploi futures.⁴¹ Les femmes ne représentent actuellement que 32 % de la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables et, contrairement aux hommes, leurs rôles dans le secteur sont plus susceptibles d'être des postes moins rémunérés, non techniques, administratifs et de relations publiques. La violence sexiste, la discrimination et la pauvreté peuvent également affecter de manière disproportionnée l'accès des filles à l'école et aux possibilités de formation,⁴² les désavantageant par rapport aux garçons, surtout dans le contexte d'une transition économique qui favorise les compétences techniques.

Les données suggèrent que les jeunes citent souvent l'acquisition de compétences transférables « génériques » comme une priorité et un domaine dans lequel ils ont besoin de soutien. Une enquête mondiale menée auprès de plus de 11 000 jeunes a révélé qu'ils souhaiteraient davantage de mentorat, de programmes de formation en milieu scolaire et de développement des compétences générales pour les aider à atteindre leurs objectifs professionnels.⁴³ Dans une enquête mondiale distincte menée auprès de plus de 40 000 jeunes, le leadership, l'esprit d'analyse et d'innovation, ainsi que le traitement de l'information et des données ont été identifiés comme des compétences clés que les jeunes aimeraient développer davantage.⁴⁴

Toutefois, le développement des compétences vertes ne suffit pas à lui seul à garantir une transition équitable vers une économie verte. Sans changement structurel, ceux qui ont été historiquement exclus ou laissés pour compte par les transitions économiques ont peu de chances de bénéficier des nouvelles opportunités. On assiste à l'émergence d'initiatives qui favorisent le changement structurel, comme la bourse Future Rising de Girl Rising⁴⁵ et le programme de guides pour une agriculture intelligente face au changement climatique de la CAMFED,⁴⁶ qui aident les jeunes femmes, les populations autochtones et les personnes de couleur à faire face à la crise climatique par le biais d'approches militantes et de marché, respectivement. Ce type d'opportunités contribue également à développer le sens de l'action politique, l'efficacité personnelle et l'autonomie des individus.^{47, 48}

37. Kwauk, C. & Casey, O. (2021). Un cadre de compétences vertes pour l'action climatique, l'autonomisation climatique et la justice climatique. *Development Policy Review*, à paraître. 14. <https://doi.org/10.1111/dpr.12624>
38. Organisation internationale du travail (OIT). (2019). Des compétences pour un avenir plus vert : une vision globale basée sur 32 études nationales. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_732214/lang-en/index.htm
39. Kwauk, C. & Casey, O. (2021). Un cadre de compétences vertes pour l'action climatique, l'autonomisation climatique et la justice climatique. *Development Policy Review*, à paraître. 14. <https://doi.org/10.1111/dpr.12624>
40. Resurrección, B.P., Bee, B.A., Dankelman, I., Park, C.M.Y., Halder, M. & McMullen, C.P. (2019). Adaptation au changement climatique qui tienne compte de la dimension de genre : promouvoir l'équité sociale. Document de référence pour le rapport 2019 de la Commission mondiale sur l'adaptation. www.gca.org
41. Plourde, K., Thomas, R., Bertone, A., & Gates, S. (2020). Programme d'apprentissage Skills4Girls. UNICEF et FHI 360.
42. Plourde, K., Thomas, R., Bertone, A., & Gates, S. (2020). Programme d'apprentissage Skills4Girls. UNICEF et FHI 360.
43. Albino, N. & Moritz, R. (2021). Nous avons interrogé les jeunes sur le travail et les compétences. Voici ce qu'ils nous ont dit. *Forum économique mondial*. 29 juillet.
44. UNICEF. (2020). Un tiers des jeunes interrogés dans le monde par l'UNICEF déclarent que leur éducation ne leur permet pas d'acquiescer les compétences nécessaires pour trouver un emploi. 10 mars. <https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills>
45. Voir <https://girlrising.org/our-programs/future-rising-girls-education-climate-change/fellows>
46. Voir <https://camfed.org/us/what-we-do/our-programs/climate-smart-agriculture-guides/>
47. Leichenko, R., & O'Brien, K. (2020). Enseigner le changement climatique dans l'Anthropocène : une approche intégrative. *Anthropocène*, 30:1-14. <https://doi.org/10.1016/j.anocene.2020.100241>
48. Kwauk, C., & Braga, A. (2017). Traduire les compétences en actions autonomes : un cadre pour relier l'éducation aux compétences de vie des filles au changement social. *Brookings*. <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/11/translating-competencies-empowered-action.pdf>



An 18-year-old and other women in the community pooled their resources to buy seeds (Niger).

©Plan International

APPROCHES QUI TIENNENT COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE

Les filles et les femmes sont largement exclues et désavantagées dans le système économique actuel. Le taux mondial de participation des femmes à la population active dépasse à peine 50 %, contre 80 % pour les hommes.⁴⁹ Les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois informels moins bien rémunérés et ont moins de possibilités de développer leur entreprise ou de progresser dans leur carrière.

Les données indiquent que ces schémas se reproduisent dans les emplois verts et que les femmes ont souvent moins de possibilités que les hommes de s'engager dans des emplois et des programmes de formation verts.⁵⁰ Dans le secteur agricole, par exemple, bien que les femmes représentent près de la moitié de la main-d'œuvre,⁵¹ les obstacles liés au genre limitent leur accès à la terre, au capital, aux connaissances et à la formation et les empêchent souvent de s'engager dans des activités agricoles générant des revenus élevés.⁵² Ces obstacles risquent à leur tour de laisser les

femmes à la traîne dans la transition vers une agriculture intelligente sur le plan climatique.

Les obstacles à la participation à l'économie formelle ont tendance à toucher davantage les jeunes femmes que leurs homologues masculins en raison des normes sociales qui conduisent à l'exclusion sociale, juridique et économique des filles et des femmes, y compris les contraintes de temps dues à leur rôle prescrit de soignantes et de travailleuses domestiques.⁵³ L'entité ONU Femmes estime que le temps que les femmes consacrent aux tâches ménagères et aux soins non rémunérés, notamment aller chercher de l'eau, ramasser du bois de chauffage, cuisiner, nettoyer et s'occuper des membres de la famille, est plus de deux fois supérieur au temps que les hommes consacrent aux mêmes tâches à la maison.⁵⁴ Bien qu'il ne soit souvent pas reconnu comme un travail, le travail de soins a été évalué jusqu'à 10 % du produit intérieur brut d'un pays et le travail domestique jusqu'à 39 %.⁵⁵ Les facteurs de stress environnementaux et sociaux plus importants provoqués par la crise climatique augmentent la charge des filles et des femmes à la maison, ce qui ajoute des obstacles supplémentaires à leur participation à des activités génératrices de revenus⁵⁶ et à leur scolarisation. Si l'on n'applique pas des approches qui tiennent délibérément compte de la dimension de genre à la mise en œuvre des politiques et à l'exécution des programmes facilitant la transition écologique, les filles et les femmes risquent d'être encore plus marginalisées.^{57 58}

Bien que les universitaires et la société civile soulignent de plus en plus la nécessité d'adopter des approches qui tiennent compte de la dimension de genre pour une transition verte, y compris le renforcement des compétences transformatives, à ce jour, très peu de décideurs politiques ont appliqué ces approches dans la pratique. Une analyse de toutes les contributions déterminées au niveau national soumises par les pays en 2021 a révélé que seuls quatre pays faisaient référence aux compétences vertes transformatives dans leurs documents, et que les groupes marginalisés tels que les femmes et les filles étaient rarement inclus en tant qu'agents du changement.⁵⁹

49. Portail de données sur le genre de la Banque mondiale. (2022). Participation des femmes au marché du travail. <https://genderdata.worldbank.org/data-stories/flfp-data-story/#:-:text=The%20global%20labor%20force%20participation,business%20expansion%20or%20career%20progression>

50. UNIDO. (2021). Évaluation des politiques pour l'autonomisation économique des femmes dans l'industrie verte. https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/SouthAfrica_Executive%20Summary_Final_0.pdf

51. Agada, N. Grossman, L. & Williams, S. (2021). Posséder son propre terrain fait la différence : le rôle des droits fonciers des femmes dans l'augmentation de la production agricole. Centre de connaissances sur les ODD. 25 janvier. <https://sdg.iisd.org/commentary/generation-2030/owning-your-own-land-makes-a-difference-the-role-of-female-land-rights-in-increasing-agricultural-production/>

52. Cassinath, N. & Mercer, M. (2020). Les jeunes, les femmes et le développement des systèmes de marché dans l'agriculture et les marchés de soutien : rapport sur l'analyse du paysage et les études de cas. (2020). EnCompass LLC. <https://beamexchange.org/resources/1402/>

53. Société financière internationale. (2016). Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agrobusiness. Groupe de la Banque mondiale. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/02c5b53e-420f-4bf4-82bb-6f488ff75810/Women-in-Agri+VC_Report_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=rm0JfSbv

54. ONU Femmes. Redistribuer le travail non rémunéré. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>

55. ONU Femmes. Redistribuer le travail non rémunéré. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>

56. ONU Femmes. Redistribuer le travail non rémunéré. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>

57. Value for Women. (2018). L'inclusion du genre pour les entreprises agroalimentaires intelligentes sur le plan climatique : un cadre pratique pour l'intégration du genre dans l'agriculture intelligente face au climat. https://v4w.org/wp-content/uploads/2018/01/1_Gender-Inclusion-for-Climate-Smart-Agribusinesses_.pdf

58. Cassinath, N. & Mercer, M. (2020). Les jeunes, les femmes et le développement des systèmes de marché dans l'agriculture et les marchés de soutien : rapport sur l'analyse du paysage et les études de cas. (2020). EnCompass LLC <https://beamexchange.org/resources/1402/>

59. Kwauk, C. (2021). Bilan de l'ambition de l'éducation au changement climatique. Internationale de l'éducation. <https://www.ei-ie.org/en/item/25344:the-climate-change-education-ambition-report-card#:~:text=Conducted%20by%20Christina%20Kwauk%2C%20the,a%20tool%20for%20climate%20action>



METHODES

Membres du groupe Girls Out Loud au Népal travaillent ensemble pour le changement.
©Plan International

L'étude a eu recours à une enquête en ligne dans 53 pays, ainsi qu'à des consultations avec des jeunes.

QUESTIONS DE RECHERCHE

L'étude comportait cinq grandes questions de recherche et visait en outre à déterminer, dans la mesure du possible, si les réponses différaient selon le sexe ou d'autres caractéristiques démographiques et intersectionnelles importantes.

- Q1** Quelles sont les perceptions et les expériences des jeunes en matière de crise climatique et de dégradation de l'environnement ?
- Q2** Quelles sont, selon les jeunes, les priorités pour relever les défis de la crise climatique, et quelles actions ont-ils menées eux-mêmes pour relever ces défis ?
- Q3** Dans quelle mesure les jeunes sont-ils prêts à entrer dans l'économie verte ?
- De quelles compétences les jeunes pensent-ils avoir besoin pour participer activement à la transition vers une économie verte et la diriger ?
 - Dans quelle mesure les jeunes se sentent-ils compétents et informés sur ces compétences et l'économie verte ?
 - Où les jeunes ont-ils acquis les compétences et les connaissances qu'ils estiment nécessaires pour entrer dans l'économie verte ?
- Q4** Dans quelle mesure les jeunes sont-ils actuellement actifs dans l'économie verte ?
- Q5** L'économie verte offre-t-elle aux jeunes des choix de carrière viables ?
- Les emplois verts et les possibilités de travail sont-ils perçus comme étant accessibles ?
 - Quels obstacles peuvent être rencontrés en essayant d'accéder à ces opportunités et que peut-on faire pour soutenir davantage les jeunes ?
 - Les jeunes donnent-ils la priorité à la lutte contre la crise climatique lorsqu'ils envisagent leur avenir professionnel ?

ENQUÊTE EN LIGNE

Recrutement

L'enquête a été partagée en ligne via Facebook et Twitter par le biais de publicités payantes et de publications organiques. Dix-neuf pays ont été spécifiquement ciblés au moyen de publicités payantes,^{60 61} et des documents ont également été diffusés par le biais de réseaux régionaux et de plateformes mondiales. Lorsque Plan International était déjà en contact avec des jeunes de la région qui avaient accepté de participer à la recherche, l'enquête a été diffusée par voie électronique à ces personnes.

Participants

Toute personne âgée de 15 à 30 ans, vivant dans l'un des pays où Plan International opère et acceptant de participer à l'enquête pouvait y prendre part.

Au total, 2229 jeunes ont répondu à l'enquête.

Âge

la plupart des participants à l'enquête sont âgés de 20 à 24 ans (38 %) et de 25 à 30 ans (36 %).

Sexe

61 % se sont identifiés comme des femmes et 36 % comme des hommes. Deux pour cent ont préféré ne pas le dire et 1 pour cent se sont identifiés comme non-binaires.

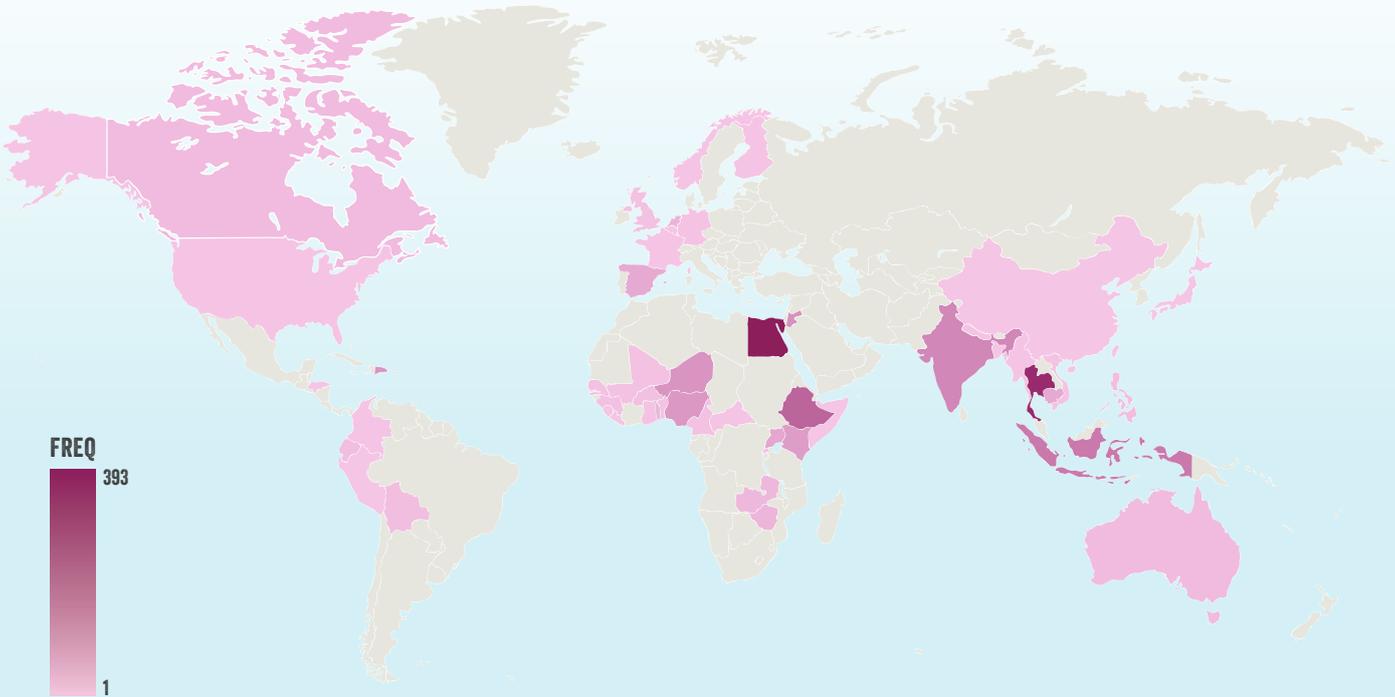
Éducation

soixante-treize pour cent ont déclaré avoir fréquenté à la fois l'école ou l'enseignement supérieur et l'EFTP. Par ailleurs, 25 % des personnes interrogées ont déclaré ne fréquenter que l'école ou l'enseignement supérieur. Seules 30 personnes ont déclaré n'avoir aucun type d'éducation, et une seule personne a déclaré n'avoir suivi qu'un enseignement technique. Parmi ceux qui ont fréquenté l'école ou l'enseignement supérieur, 70 % ont suivi un enseignement supérieur et 26 % un enseignement secondaire.

60. Australie, Canada, Cambodge, Éthiopie, Inde, Indonésie, Malawi, Ouganda, Égypte, Jordanie, Kenya, Pays-Bas, Nigeria, Philippines, Rwanda, Espagne, Thaïlande, Zambie, Zimbabwe

61. La publicité payante sur Twitter a été utilisée pour tous les pays ciblés énumérés ci-dessus. La publicité payante sur Facebook a été réalisée uniquement en Thaïlande, aux Pays-Bas, au Canada et en Australie. Salesforce Advertising Studio a été utilisé uniquement en Australie.

ILLUSTRATION 1 NOMBRE RELATIF DE REponses PAR PAYS



Géographie et groupe de revenu du pays

La plupart des personnes interrogées sont originaires d'Égypte (393) et de Thaïlande (342) ; toutefois, 13 pays comptaient chacun plus de 50 participants (illustration 1).

Les régions les plus représentées sont l'Afrique subsaharienne (712, 32 %) et l'Asie de l'Est et le Pacifique (608, 27 %). La majorité des personnes interrogées vivent dans des pays à faible revenu (442, 20 %) ou à revenu intermédiaire (1056, 47 %).

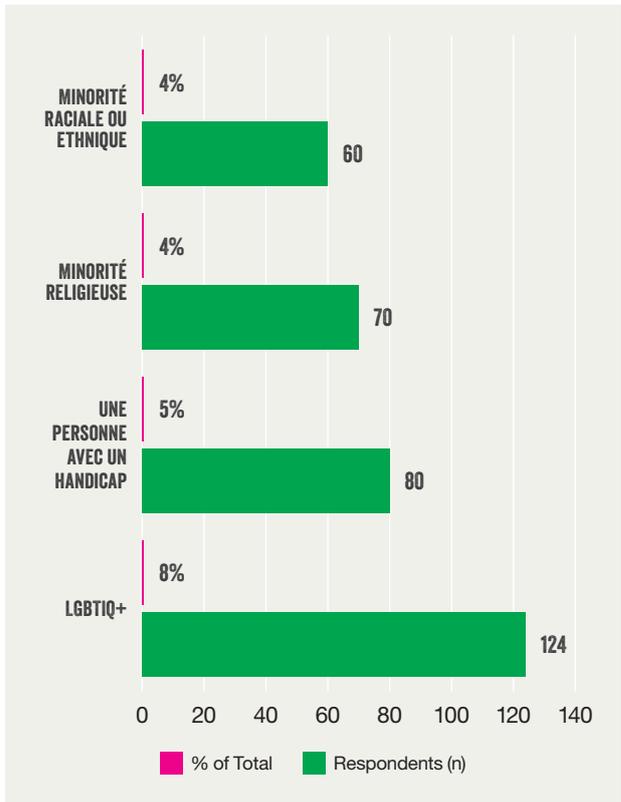
Autres caractéristiques démographiques

la majorité des personnes interrogées (892, 55 %) ont déclaré vivre dans une ville ou une zone urbaine. 483 (30 %) ont déclaré vivre dans une zone rurale et 79 autres (5 %) ont déclaré vivre dans des établissements informels.

Une minorité de personnes interrogées ont déclaré être des réfugiés ou des demandeurs d'asile (81, 5 %) ou des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (31, 2 %).

Moins de 10 % des personnes interrogées ont déclaré s'identifier comme LGBTIQ+ ou comme appartenant à un groupe minoritaire (illustration 2).

ILLUSTRATION 2 DONNEES DEMOGRAPHIQUES DE L'ECHANTILLON



Dix-sept pour cent (381) ont déclaré ne s'identifier à aucune des caractéristiques démographiques énumérées dans l'enquête. Dix pour cent (223) ont déclaré préférer ne pas répondre à cette question.

Collecte des données

Toutes les données ont été recueillies par le biais d'une enquête en ligne utilisant la plateforme Salesforce entre le 21 mars et le 21 avril 2022. L'enquête comportait 22 questions axées sur les perceptions et les connaissances des jeunes en matière de crise climatique, d'économie verte, de compétences vertes et de caractéristiques démographiques. Les personnes qui ont accédé au lien de l'enquête ont reçu des informations sur l'enquête et ses utilisations prévues. Un consentement personnel a été demandé à tous les participants ; s'ils l'ont donné, ils ont ensuite pu remplir le questionnaire de l'enquête. L'enquête a été conçue pour ne pas solliciter d'informations sensibles et ne présentait aucun risque de préjudice.

Analyse

Des analyses descriptives des données ont été effectuées, y compris des analyses univariées et bivariées relatives à toutes les variables d'intérêt. Il s'agissait d'une analyse de cas complète par variable. Les analyses ont cherché à identifier les différences de réponses par région géographique et par groupe de revenus des pays, conformément à la Banque mondiale. En outre, des analyses intersectionnelles ont permis d'étudier les différences entre les différents groupes d'âge (15-19, 20-24, 25-30), le sexe (homme ou femme, puisque c'est ainsi que la majorité de l'échantillon s'identifie), les zones de résidence (urbaine ou rurale), les groupes minoritaires (LGBTIQ+, ethniques, raciaux et religieux, comparés à ceux qui ne s'identifient pas comme tels) et le niveau d'éducation (forme d'éducation la plus élevée et types d'éducation). Des analyses inférentielles ont été utilisées pour explorer les associations entre les variables. Pour des raisons de concision, le rapport est limité aux résultats significatifs (où les différences sont généralement supérieures à 5 % entre les groupes), statistiquement significatifs au niveau de 0,05 et pour lesquels la taille de l'échantillon n'influence pas substantiellement les conclusions.⁶²

CONSULTATION SUR LA JEUNESSE

Les membres de la communauté de recherche sur la jeunesse de Plan International ont été contactés pour participer à une consultation en ligne. Au cours de cette réunion, les résultats de l'enquête ont été partagés avec les participants et les recommandations des jeunes pour la poursuite du soutien découlant de ce rapport ont été analysées. Deux ateliers ont été organisés, l'un en anglais (cinq participants, durée une heure et demie) et l'autre en espagnol (six participants, durée une heure).

LIMITATIONS

Les conclusions présentées ici doivent être lues à la lumière de plusieurs limitations. Premièrement, les résultats de l'enquête ne sont pas généralisables ; il est probable que les jeunes marginalisés et défavorisés, en particulier, n'ont pas été en mesure de participer. Des méthodes de recrutement en ligne ayant été utilisées, seuls les participants ayant accès à Internet ont pu être joints. Bien que l'enquête ait été traduite en plusieurs langues, son libellé présupposait toujours un haut niveau d'alphabétisation des personnes interrogées. Deuxièmement, l'enquête ne pouvait pas couvrir tous les aspects importants du sujet de recherche. Par exemple, afin de garantir que l'enquête soit conviviale et pas trop onéreuse, nous n'avons pas inclus de questions sur le travail des participants ou une liste complète de compétences vertes que les participants pouvaient classer par ordre de priorité. Troisièmement, les consultations visant à élaborer les recommandations n'ont pas été très suivies et se sont déroulées en ligne, ce qui a limité les types de jeunes qui pouvaient y participer.

ÉTHIQUE ET PROTECTION

Ce projet de recherche a été examiné et approuvé par l'Overseas Development Institute. Les directives de protection de Plan International ont été suivies pendant toute la collecte des données et les consultations.

62. Lorsqu'une différence notable a été observée mais qu'elle n'est pas statistiquement significative, nous la commentons dans le texte. Lorsque les échantillons étaient généralement inférieurs à 20 par groupe de comparaison, nous avons considéré que cela n'était pas assez fiable pour être commenté.



CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE MONDIALE

Des écoliers plantant des arbres dans le cadre de leur leçon sur la sensibilisation au changement climatique – partie de un programme de Plan International au Myanmar.

©Plan International

PERCEPTIONS ET EXPOSITION À LA CRISE CLIMATIQUE

Inquiétudes concernant la crise climatique

95% des jeunes étaient plus ou moins **préoccupés par la crise climatique**.

Les personnes interrogées en Amérique du Nord ont le plus souvent déclaré être très ou extrêmement inquiètes, tandis que celles du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord sont les moins inquiètes de la crise climatique dans son ensemble. Les personnes interrogées dans les pays à revenu élevé ont déclaré être un peu plus inquiètes que les personnes interrogées dans les pays ayant un niveau de revenu différent.

Les jeunes ayant suivi un enseignement secondaire ou supérieur étaient plus susceptibles de signaler qu'ils se sentaient inquiets. Les personnes ayant suivi à la fois une scolarité/un enseignement supérieur et un parcours d'EFTP ont fait état de niveaux de préoccupation plus élevés que celles ayant suivi uniquement une scolarité formelle.

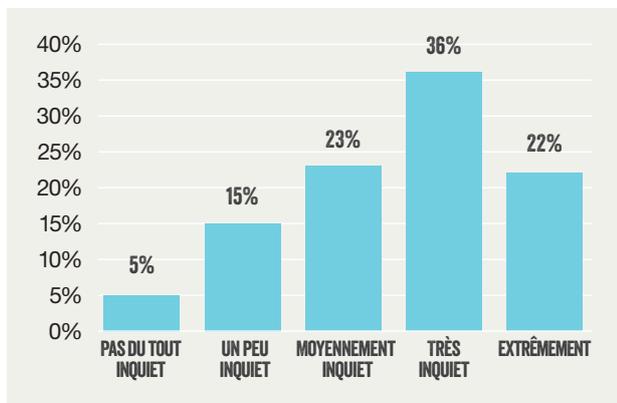


ILLUSTRATION 3 INQUIETUDE DES PERSONNES INTERROGÉES CONCERNANT LA CRISE CLIMATIQUE ET LA DÉGRADATION DE L'ENVIRONNEMENT

Exposition à la crise climatique

Quatre-vingt-quatorze pour cent (2457) des personnes interrogées ont déclaré avoir été directement exposées à la crise climatique - principalement par des changements de température, de régime des pluies et de saisons (1223, 55 %).



Une jeune femme sort ses gâteaux de four solaire pendant trois jours formation professionnelle en Ouganda.

©Plan International

Les personnes interrogées en Asie du Sud étaient généralement moins susceptibles de déclarer avoir été exposées à la crise climatique. Les personnes interrogées du Moyen-Orient étaient les moins susceptibles de citer l'exposition aux inondations/sécheresses ou aux tempêtes.

PRIORITÉS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET MESURES PRISES EN RAISON DE L'IMPACT DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

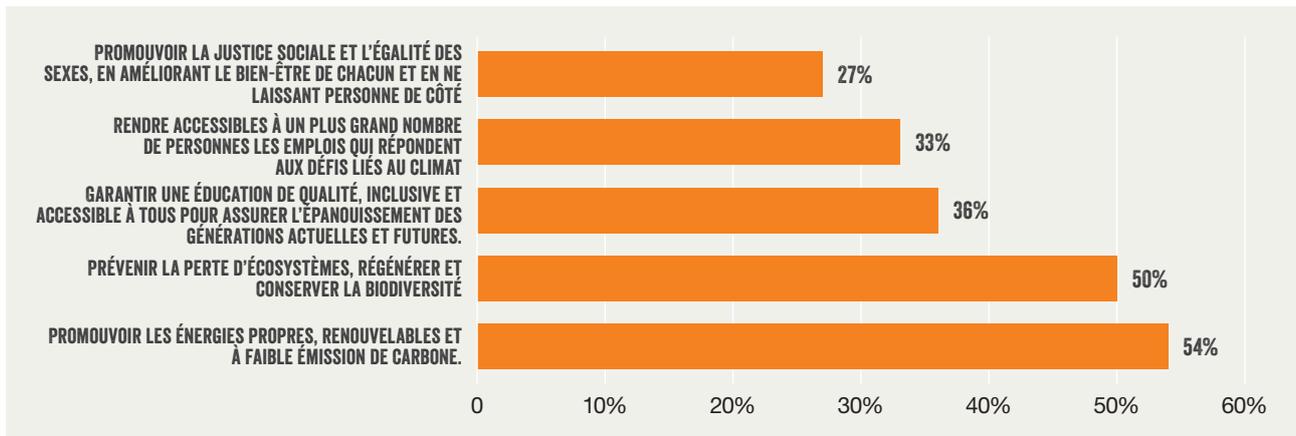
Priorités en matière de lutte contre le changement climatique et de protection de l'environnement

54% (Plus de la moitié) des personnes interrogées ont déclaré que **la promotion des énergies propres, renouvelables et à faible émission de carbone était la priorité absolue** pour lutter contre le changement climatique et protéger l'environnement.

La prévention de la perte d'écosystèmes, la régénération et la conservation de la biodiversité (1106, 50 %) et la garantie d'une éducation de qualité, inclusive et accessible à tous (804, 36 %) étaient respectivement les deuxième et troisième priorités.⁶³

63. Quatre-vingt (4 %) des personnes interrogées ont déclaré qu'elles ne pensaient pas que les économies et les sociétés devaient changer pour faire face au changement climatique et protéger l'environnement. En outre, 144 (6 %) ne savaient pas quelles actions recommander en priorité pour faire face au changement climatique ; 26 (1 %) n'étaient d'accord avec aucune des options de réponse énumérées.

ILLUSTRATION 4 PRIORITÉS POUR FAIRE FACE À LA CRISE CLIMATIQUE ET PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT



Les priorités diffèrent entre les jeunes de différentes régions. Les personnes interrogées en Amérique latine, par exemple, ont indiqué que la prévention de la perte d'écosystèmes, la régénération et la conservation de la biodiversité étaient leur principale priorité (56 %). En Amérique du Nord (48 %) et en Europe et Asie centrale (40 %), les personnes interrogées étaient plus susceptibles d'identifier comme priorités la promotion de la justice sociale et de l'égalité des sexes, l'amélioration du bien-être de chacun et le fait de ne laisser personne pour compte.

Les personnes interrogées plus jeunes (15-19 ans) ont indiqué que la prévention de la perte

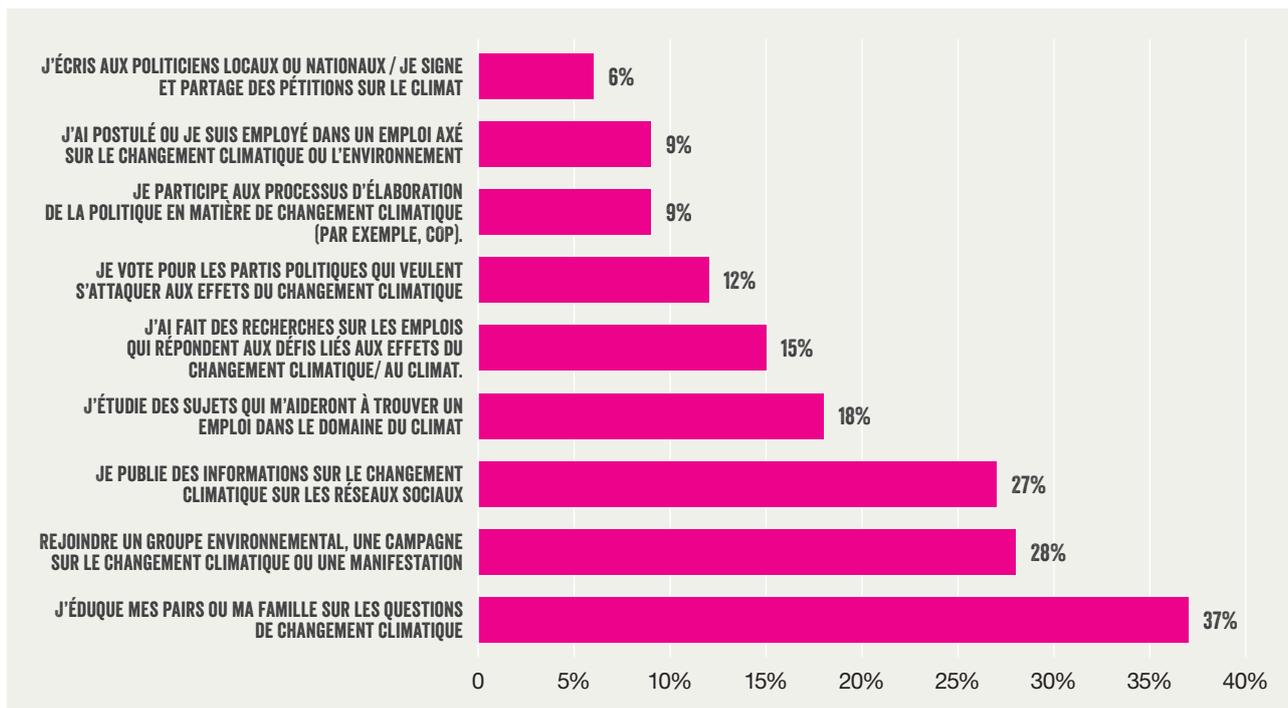
d'écosystèmes, la régénération et la conservation de la biodiversité étaient leur principale priorité (52 %). Les femmes étaient également plus susceptibles d'identifier ce point comme une priorité d'action que les hommes (51 % contre 46 %). Les jeunes non scolarisés étaient les moins susceptibles de dire que garantir une éducation de qualité, inclusive et accessible était une priorité d'action (6 %). Les participants des zones urbaines étaient plus susceptibles de dire que la promotion des énergies renouvelables à faible émission de carbone était une priorité pour faire face à la crise climatique (63 % contre 49 %).



Mesures prises suite à l'impact de la crise climatique

81% (Huit personnes interrogées sur dix) ont déclaré avoir pris **des mesures directes en raison de l'impact de la crise climatique**, la majorité d'entre elles ayant sensibilisé leurs pairs ou leur famille aux problèmes liés à la crise climatique.⁶⁴

ILLUSTRATION 5 MESURES PRISES A LA SUITE DE LA CRISE CLIMATIQUE



C'est en Europe, en Asie centrale et en Amérique du Nord que les personnes interrogées ont le plus souvent répondu qu'il s'agissait d'éduquer leurs pairs ou leur famille sur les questions liées à la crise climatique ; dans l'ensemble, les personnes interrogées vivant dans des pays à revenu élevé étaient les plus susceptibles de choisir cette réponse.

Les participants vivant dans une zone urbaine étaient deux fois plus susceptibles de déclarer avoir sensibilisé leurs pairs ou leur famille à la crise climatique que leurs homologues ruraux : 79 % contre 29 %. Les personnes interrogées qui se sont identifiées comme LGBTIQ+ ou comme appartenant à une minorité étaient également plus susceptibles de déclarer le faire que le reste de l'échantillon. Les personnes ayant suivi un enseignement supérieur, et à la fois l'enseignement scolaire/ supérieur et l'EFTP, étaient plus susceptibles de déclarer l'avoir fait.

64. Eight per cent (174 respondents) reported having taken other types of action because of climate change. Nineteen per cent (420) said they had not taken any of the actions listed.

28% la deuxième action la plus fréquemment mentionnée était **de rejoindre un groupe environnemental, une campagne ou une manifestation** sur la crise climatique.

C'est au Moyen-Orient (17 %) et en Amérique latine (21 %) que cette ligne de conduite a été la moins évoquée. Vingt-quatre pour cent des personnes interrogées âgées de moins de 20 ans ont déclaré avoir rejoint un tel groupe, une telle campagne ou une telle manifestation. Cette proportion était plus élevée dans les groupes plus âgés : 29 % et 31 % respectivement chez les 20-24 ans et les 25-30 ans.

Les personnes s'identifiant comme LGBTIQ+ ou faisant partie d'une minorité raciale, ethnique ou religieuse étaient plus susceptibles de dire qu'elles avaient rejoint un groupe environnemental, une campagne ou une manifestation. De même, cela était plus probable chez les personnes ayant suivi un enseignement supérieur ou une formation scolaire/un enseignement supérieur et l'EFTP. Les personnes interrogées résidant en zone urbaine étaient plus susceptibles de dire qu'elles avaient rejoint un groupe, une campagne ou une manifestation en faveur de l'environnement que celles résidant en zone rurale (33 % contre 26 %).

9% des personnes interrogées ont déclaré avoir postulé ou être employées dans **un poste qui traite des impacts du changement climatique.**

Les jeunes d'Europe, d'Asie centrale et d'Amérique du Nord, ainsi que ceux des pays à revenu élevé, étaient les plus susceptibles de répondre par l'affirmative. Les personnes interrogées qui ont déclaré ce qui précède étaient plus susceptibles de s'identifier comme appartenant à une minorité religieuse, raciale ou ethnique, comme LGBTIQ+ ou comme ayant un handicap. Par exemple, 15 % des personnes s'identifiant comme faisant partie d'un groupe minoritaire ont déclaré cela, contre 8 % des autres personnes interrogées.

Les personnes interrogées ayant fait des études supérieures (10 %) étaient plus susceptibles de dire qu'elles avaient pris cette mesure que celles ayant fait des études primaires (0 %) ou secondaires (6 %). De même, les personnes ayant suivi à la fois un enseignement scolaire/ supérieur et un parcours d'EFTP (10 %) étaient plus susceptibles d'avoir pris cette mesure que leurs homologues n'ayant suivi qu'un enseignement scolaire ou supérieur (4 %).



Une femme prépare un repas à l'école primaire au Kenya où la sécheresse et la faim ont atteint des niveaux alarmants.

©Plan International

PRÉPARATION AUX ÉCONOMIES VERTES

Connaissances et économie verte

14% de l'ensemble des personnes interrogées ont de nombreuses connaissances sur l'économie verte.

Ce pourcentage était le plus faible chez les 15-19 ans (10 % ont déclaré en savoir beaucoup) et le plus élevé chez les 25-30 ans (19 % ont déclaré en savoir beaucoup).

Toutefois, en ce qui concerne l'éducation, les personnes interrogées n'ayant suivi qu'un enseignement primaire étaient généralement moins susceptibles de déclarer en savoir beaucoup (6 %) que celles ayant un niveau d'éducation plus élevé (de 10 % pour l'enseignement secondaire à 16 % pour l'enseignement supérieur).

L'ÉDUCATION À L'ÉCONOMIE VERTE DEVRAIT ÊTRE UNE PRIORITÉ URGENTE

Les participants aux consultations ont indiqué que le système éducatif actuel devait être repensé afin de former des esprits informés et critiques, capables de raisonner et de chercher des solutions aux défis de la crise climatique. Les connaissances fournies doivent couvrir le changement climatique et ses liens avec la politique et le droit, l'économie, la gestion des affaires, la géographie et la biologie.

Les ministères de l'éducation, en particulier, devraient accorder la priorité à ces questions et préparer les générations actuelles et futures à prendre des mesures en faveur du climat.

“ Je pense que les jeunes devraient avoir des connaissances approfondies sur cette question. L'économie verte ne doit pas être traitée comme une possibilité de plus, mais comme un objectif à atteindre le plus rapidement possible. ”

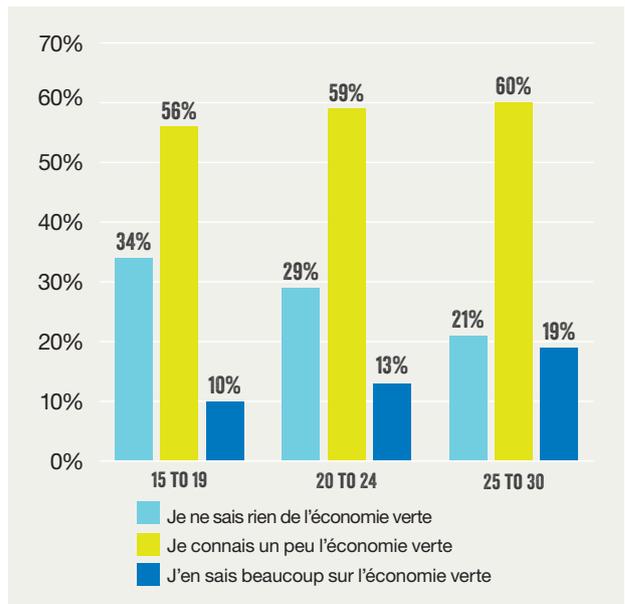
PARTICIPANT À LA CONSULTATION DE LA JEUNESSE



Fille examine sa lampe de charge solaire dans une rizière au Bangladesh.

©Plan International

ILLUSTRATION 6 NIVEAU DE CONNAISSANCE SUR L'ÉCONOMIE VERTE



Compétences et économie verte

Compétences et économie verte

63% (1412) des personnes interrogées ont indiqué que les compétences en matière de gestion de l'environnement et des écosystèmes étaient les plus importantes pour faire face à la crise climatique.⁶⁵

Lorsqu'on leur a demandé de choisir entre les compétences « spécifiques », « génériques » et « transformationnelles » nécessaires pour faire face à la crise climatique, les personnes interrogées ont donné la priorité à un mélange de compétences génériques et spécifiques. Alors que les « capacités transformationnelles » étaient moins prioritaires dans l'ensemble, le militantisme et l'action collective ont été choisis par 37 % des personnes interrogées, soit un pourcentage plus élevé que celles qui ont privilégié les compétences en STIM (35 %).

65. Un pour cent (21 personnes interrogées) n'a identifié aucune des options énumérées ; 78 (3 %) ont déclaré que d'autres compétences étaient importantes.

CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES JUGÉES IMPORTANTES PAR LES PERSONNES INTERROGÉES

- Comment l'activité humaine affecte le climat et l'environnement, l'économie circulaire et verte, les systèmes durables, les différents types de combustibles, les politiques énergétiques, climatiques et environnementales, les options de mode de vie plus lent, les habitudes de consommation réduite, les objectifs de développement durable, et comment les actions humaines modifient le climat
- Domaines techniques tels que la recherche quantitative, l'analyse de données, les statistiques et le calcul, et compétences pratiques telles que la culture numérique, la pensée critique, la résolution de problèmes, le leadership, la collaboration, la négociation, la défense des intérêts, l'influence, la narration et l'esprit d'entreprise
- Gestion de l'environnement et des écosystèmes, recherche et analyse de données.
Compétences de vie : leadership, réflexion stratégique et adaptabilité, flexibilité et résilience

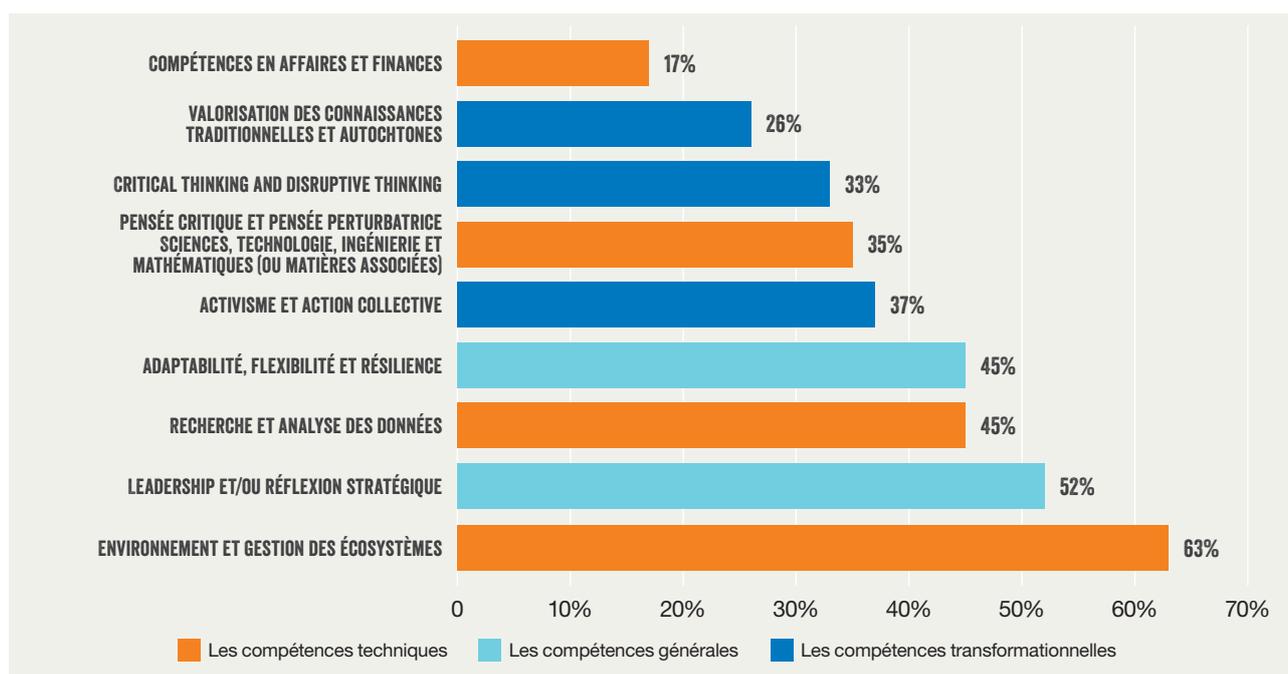
Les personnes interrogées vivant en Amérique latine (51 %), au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (56 %) et en Asie du Sud (54 %) étaient moins susceptibles de choisir cette option que les personnes interrogées dans les autres régions (plus de 61 %).

Les personnes âgées de 25 à 30 ans sont également plus susceptibles de considérer cette option comme importante : 63 % dans la tranche d'âge des 20-24 ans et 69 % dans celle des 25-30 ans, contre 54 % dans le groupe le plus jeune.

Les personnes interrogées vivant avec un handicap étaient également moins susceptibles de choisir cette option (48 % contre 63 % pour les personnes sans handicap).



FIGURE 7 TOP SKILLS NEEDED TO ADDRESS THE IMPACT OF THE CLIMATE CRISIS



Les deuxième et troisième compétences les plus fréquemment choisies sont les suivantes :

- Leadership et/ou réflexion stratégique : 1148 (52 %) des personnes interrogées.**
 Les personnes interrogées vivant au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et en Asie du Sud étaient les moins susceptibles de choisir cette option (environ 45 %, contre une moyenne de plus de 50 % dans les autres régions, et jusqu'à 73 % en Amérique du Nord). Dans l'ensemble, les personnes ayant un niveau d'éducation supérieur et celles qui ont suivi à la fois un enseignement scolaire/ supérieur et un parcours d'EFTP étaient plus susceptibles de choisir cette option.
- Recherche et analyse des données : 1005 (45 %) des personnes interrogées.**
 Les personnes interrogées vivant en Asie de l'Est et dans le Pacifique, en Europe et en Amérique du Nord étaient plus susceptibles de choisir cette option que leurs homologues des autres régions. Les personnes vivant dans des pays à faible revenu et en milieu rural étaient les moins susceptibles de choisir cette option. Dans l'ensemble, les personnes ayant un niveau d'éducation supérieur et celles qui ont suivi à la fois un enseignement scolaire/ supérieur et un parcours d'EFTP étaient plus susceptibles de choisir cette option.
- Adaptabilité, flexibilité et résilience : 1003 (45 %) des personnes interrogées.**
 Les personnes interrogées vivant en Amérique latine ou dans des pays à faible revenu étaient moins susceptibles de choisir cette option que celles résidant dans d'autres régions ou groupes de pays à revenu élevé. Quarante-neuf pour cent des femmes interrogées ont choisi cette option, contre 37 % des hommes. Les personnes s'identifiant à une minorité raciale, religieuse ou ethnique étaient également plus susceptibles de choisir cette option que leurs homologues. Dans l'ensemble, les personnes ayant un niveau d'éducation supérieur et celles ayant suivi à la fois un enseignement scolaire/ supérieur et un parcours d'EFTP étaient plus susceptibles de choisir cette option.



Une fille d'une communauté pastorale au Kenya où la sécheresse a tué la plupart des leurs animaux dont ils dépendent pour survivre.

©Plan International

Maîtrise des compétences choisies

1/3 (29% / 634) pense maîtriser les compétences qu'elle a identifiées comme prioritaires pour faire face à la crise climatique.

TABLEAU 1 MAITRISE DES COMPETENCES IDENTIFIEES COMME IMPORTANTES

OPTION DE RÉPONSE	TOTAL	%
Aucune maîtrise (je ne suis à l'aise avec aucune de ces compétences)	312	14
Une certaine maîtrise (je suis relativement à l'aise avec certaines de ces compétences)	1262	57
Bonne maîtrise (je suis très à l'aise avec l'une ou plus de ces compétences)	634	29

Les personnes interrogées en Afrique subsaharienne et en Amérique latine étaient plus susceptibles de se dire compétentes dans les compétences prioritaires pour aborder l'économie verte (45 % et 32 % respectivement) que les personnes interrogées dans les autres régions (entre 17 et 22 %).

Trente-trois pour cent des personnes interrogées âgées de 25 à 30 ans ont déclaré être compétentes, contre 18 % des personnes âgées de 15 à 19 ans et 31 % des personnes âgées de 20 à 24 ans. Seules 25 % des jeunes femmes ont déclaré se sentir compétentes, contre 35 % des jeunes hommes.

Trente-trois pour cent des personnes interrogées ayant fait des études supérieures ont déclaré se sentir compétentes, contre 20 % de celles n'ayant fait que des études secondaires et moins de 15 % de celles ayant fait des études primaires ou n'ayant pas fait d'études. Les personnes interrogées ayant suivi à la fois un enseignement scolaire/ supérieur et un parcours d'EFTP étaient plus susceptibles de se sentir compétentes (32 %) que celles ayant suivi uniquement un enseignement scolaire/ supérieur (19 %). Les personnes s'identifiant comme LGBTIQ+ sont moins susceptibles de se croire compétentes que les autres : 15 % contre 29 %.



Un jeune de 18 ans doit marcher des kilomètres chaque jour pour chercher de l'eau (Éthiopie).

©Plan International

TABLEAU 2 LIEUX D'ACQUISITION DE COMPÉTENCES VERTES

	TOTAL	%
Enseignement scolaire ou supérieur (p. ex. université)	1085	49
Médias sociaux	942	42
Associations de la société civile et autres groupes sociaux	685	31
Dans ma famille ou mon foyer	668	30
Groupe de pairs (en personne)	487	22
EFTP	253	11
Groupe de pairs (en ligne)	418	19

Concernant les options les plus populaires du tableau 2 :

- **Enseignement scolaire et supérieur formel :** les personnes interrogées vivant au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et en Asie du Sud étaient les moins susceptibles de choisir cette option (29 % et 31 % par rapport à une moyenne de 49 %). Les personnes interrogées vivant dans des pays à revenu moyen supérieur sont plus susceptibles de choisir cette option de réponse que celles vivant dans des pays appartenant à un groupe de revenu différent.
- **Médias sociaux :** les personnes interrogées vivant en Amérique du Nord, en Asie de l'Est et dans le Pacifique étaient plus susceptibles de choisir cette option (65 % et 59 % contre une moyenne de 42 % pour l'ensemble). De même, les personnes interrogées vivant dans des pays à revenu élevé étaient plus susceptibles de choisir cette option.

Où les compétences ont-elles été acquises ?

49% (1,085) plupart des personnes interrogées ont déclaré avoir acquis les compétences nécessaires pour faire face aux effets du changement climatique à l'école ou dans l'enseignement supérieur.

42% (942) ou dans les médias sociaux.⁶⁶

Ce schéma est largement cohérent entre les groupes d'âge et le sexe, avec une seule différence mise en évidence. Les jeunes femmes sont moins susceptibles de dire qu'elles ont acquis ces compétences dans l'EFTP (9 %) que les jeunes hommes (15 %).

PARTAGE D'INFORMATIONS POUR AIDER LES JEUNES ET LES COMMUNAUTÉS À AGIR EN FAVEUR DU CLIMAT

Les participants à la consultation sur la jeunesse ont souligné qu'il était important de partager les informations et les connaissances sur le climat de manière créative et attrayante, par exemple par le biais des médias sociaux et des talk-shows télévisés. Les informations doivent être actualisées, fondées sur des données scientifiques fiables et accessibles à tous, y compris dans les communautés rurales.

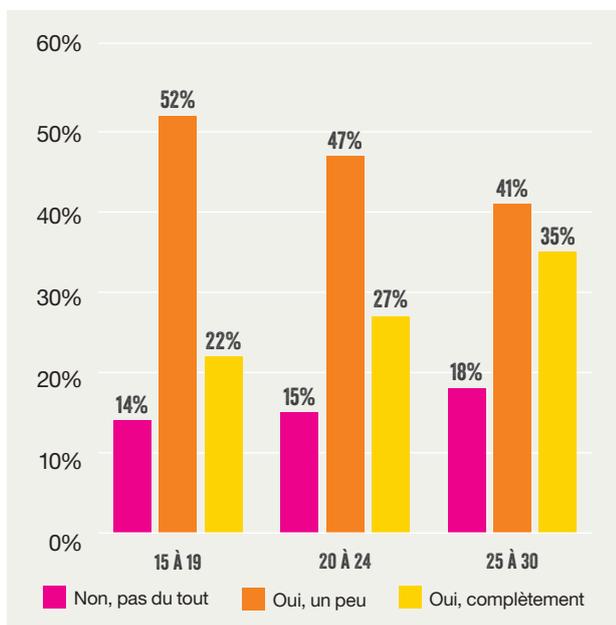
66. Six pour cent des personnes interrogées avaient acquis des compétences ailleurs et 2 % n'avaient acquis aucune des compétences importantes pour relever les défis du changement climatique.

CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE MONDIALE

Connaissances et compétences acquises dans l'éducation et l'économie verte

Soixante-quinze pour cent des personnes interrogées ont déclaré que leur éducation les avait quelque peu ou complètement préparées à travailler sur les impacts de la crise climatique. Cependant, seuls 29 % ont déclaré que leur éducation les avait complètement préparés.⁶⁷

ILLUSTRATION 8 PERCEPTION DE LA MANIÈRE DONT L'ÉDUCATION A PRÉPARÉ À RELEVÉ LES DÉFIS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE THE CHALLENGES OF THE CLIMATE CRISIS



En moyenne, les personnes vivant en Europe, en Asie centrale et en Amérique du Nord étaient moins susceptibles de déclarer se sentir complètement préparées (4 % et 13 % contre plus de 22-35 % pour les autres régions).

Les personnes âgées de 25 à 30 ans étaient les plus susceptibles de dire que leur éducation les avait complètement préparés. Seuls 26 % des jeunes femmes estimaient cette affirmation exacte, contre 35 % des jeunes hommes.

Les personnes interrogées n'ayant pas fait d'études ou n'ayant fait que des études primaires étaient également moins susceptibles de déclarer se sentir préparés (51-55 % contre 76 % pour les autres). Les personnes ayant suivi un enseignement scolaire/supérieur et un parcours d'EFTP sont en moyenne plus nombreuses à se sentir complètement préparées (31 %) que celles ayant suivi uniquement un enseignement scolaire ou supérieur (22 %).



Une fille plante son adopté arbre à l'école au Kenya.

©Plan International

PERCEPTION DES TRAVAUX ACTUELS ET DE LEUR PRISE EN COMPTE DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Statut professionnel

53% des personnes interrogées ont déclaré qu'elles **ne travaillaient pas**.

65% La majorité d'entre elles ont déclaré **ne pas avoir de revenus**.⁶⁸

28% travaillaient dans **l'entreprise de quelqu'un d'autre**.

19% (422) travaillaient dans leur **propre entreprise**.

Les personnes interrogées en Europe (70 %) et en Amérique du Nord (78 %) ont déclaré travailler, la majorité dans l'entreprise de quelqu'un d'autre. Parmi les personnes interrogées en Afrique subsaharienne, 52 % ont déclaré travailler, dont environ la moitié dans leur propre entreprise. La tendance était similaire au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, mais ici, seuls 40 % des personnes interrogées ont déclaré travailler.

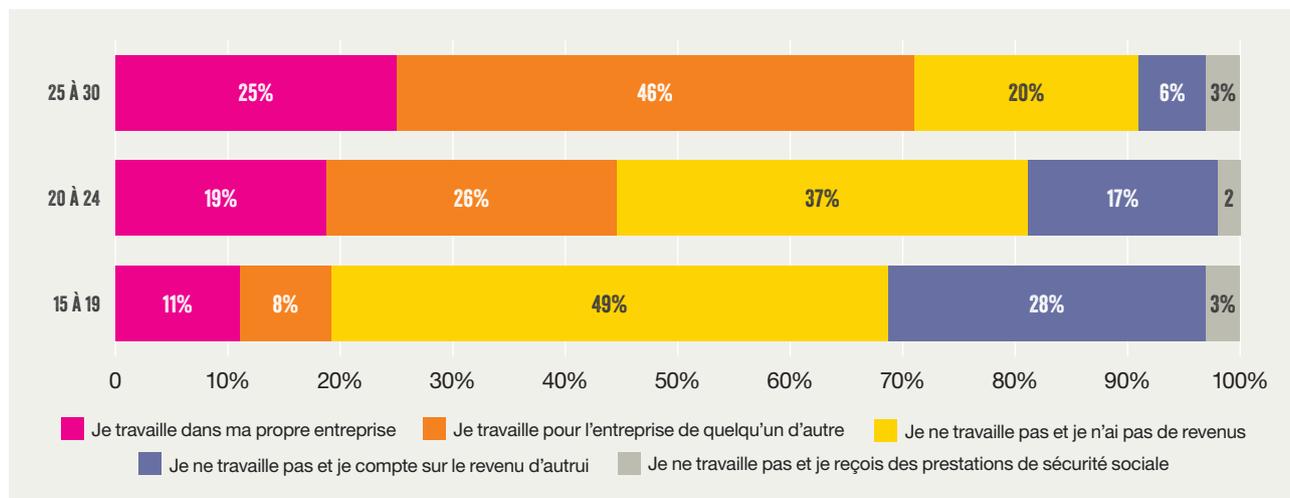
Les personnes interrogées dans le groupe d'âge 15-19 ans étaient les moins susceptibles de déclarer être employées ; 11 % ont déclaré travailler dans leur propre entreprise. Dans la tranche d'âge 20-24 ans, 19 % ont déclaré travailler dans leur propre entreprise et 26 % ont déclaré travailler pour quelqu'un d'autre. Le taux d'emploi était le plus élevé chez les 25-30 ans, où 25 % travaillaient dans leur propre entreprise et 46 % travaillaient pour quelqu'un d'autre.

Dix-sept pour cent des jeunes femmes travaillaient dans leur propre entreprise, contre 23 % des jeunes hommes.

67. Dix pour cent (216 personnes interrogées) ont déclaré ne pas être sûrs que les compétences et les connaissances acquises dans le cadre de leur éducation les préparent à un travail répondant aux défis du changement climatique. Ce pourcentage est le plus élevé dans la tranche d'âge des 15-19 ans.

68. Trente pour cent des personnes interrogées ont déclaré dépendre des revenus d'autres personnes, tandis que les autres recevaient des prestations sociales.

ILLUSTRATION 9 EMPLOI ET REVENUS DECLARES PAR LES PERSONNES INTERROGÉES



Emploi actuel et son rôle dans la lutte contre le changement climatique

47% (500) ont déclaré que leur emploi contribue à relever les défis du changement climatique.

Soixante-deux pour cent des personnes interrogées en Afrique subsaharienne et 61 % en Amérique du Nord ont déclaré que leur travail contribuait à relever les défis du changement climatique. C'est en Amérique latine (23 %) et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (28 %) que le pourcentage de personnes interrogées est le plus faible.

Ce pourcentage est relativement égal chez les personnes interrogées de sexe féminin et masculin, mais il diffère selon le groupe d'âge. Parmi les personnes âgées de 25 à 30 ans, 54 % ont déclaré que leur travail contribuait à relever les défis du changement climatique, contre 43 % des personnes âgées de 20 à 24 ans et 33 % des personnes âgées de 15 à 19 ans.

Parmi les personnes interrogées qui n'ont pas suivi d'enseignement scolaire ou supérieur, 75 % déclarent que leur travail contribuait à relever

les défis du changement climatique. Parmi les personnes interrogées ayant suivi un enseignement supérieur, 48 % ont fait la même déclaration, contre 37 % de celles ayant suivi un enseignement secondaire et 31 % de celles ayant suivi un enseignement primaire.

Parmi les personnes ayant suivi à la fois l'enseignement scolaire/ supérieur et un parcours d'EFTP, 49 % ont déclaré que leur travail portait sur la crise climatique, contre seulement 35 % des personnes ayant suivi uniquement l'enseignement scolaire/ supérieur.

Trente-sept pour cent (386) ont déclaré que leur travail n'a aucun impact sur la crise climatique.

Ce pourcentage est similaire dans les groupes d'âge 20-24 et 25-30 ans, mais diffère selon le sexe. Trente-quatre pour cent des jeunes femmes ont déclaré être incertaines, contre 42 % des jeunes hommes.

Les autres personnes interrogées (167, soit 16 %) ont déclaré qu'elles ne savaient pas/étaient incertaines de l'impact de leur travail sur la crise climatique.

Lorsqu'on leur a demandé pourquoi, les personnes interrogées ont principalement répondu qu'elles considéraient que leur travail utilisait beaucoup de ressources naturelles et produisait beaucoup de déchets qui n'étaient pas éliminés de manière appropriée.



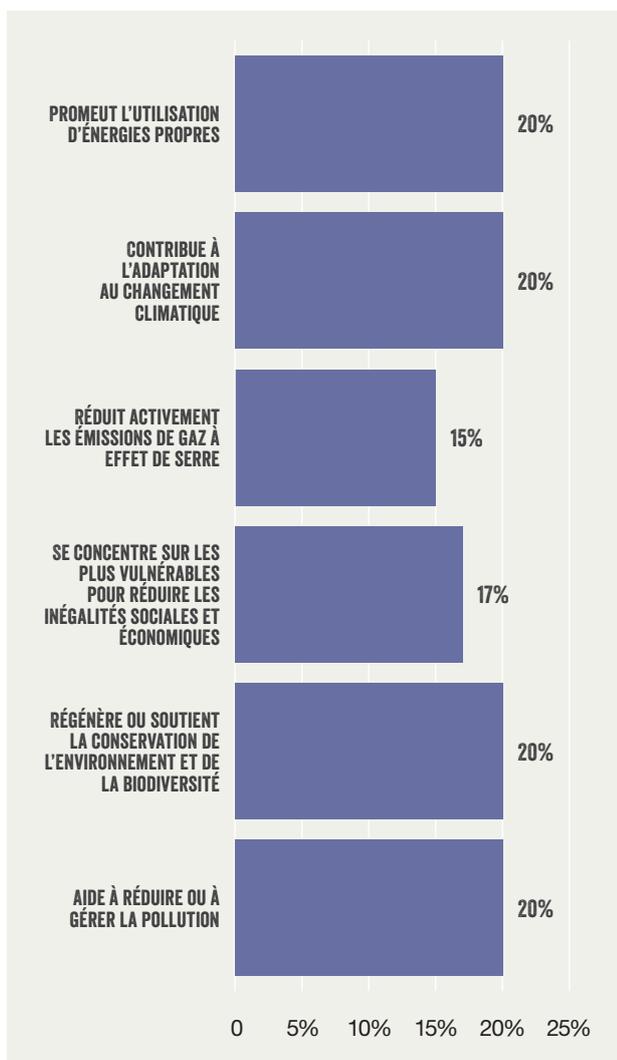
Un jeune de 17 ans est un jeune leader qui milite pour l'action climatique (Équateur).

©Plan International

Raisons invoquées pour justifier pourquoi leur emploi répond à la crise climatique

Parmi les personnes interrogées qui pensent que leur travail contribue à la lutte contre le changement climatique, la raison la plus citée est qu'il **contribue directement à l'adaptation au changement climatique** ou qu'il aide à **régénérer ou à soutenir la conservation de l'environnement et de la biodiversité**.

ILLUSTRATION 10 RAISONS POUR LESQUELLES L'EMPLOI DES PERSONNES INTERROGÉES REPOND A LA CRISE CLIMATIQUE



LES EMPLOIS VERTS, UN CHOIX DE CARRIÈRE VIABLE

Disponibilité des emplois verts

60% (1,344) ont déclaré connaître un **emploi accessible ou une opportunité génératrice de revenus dans l'économie verte**.

Vingt-neuf pour cent (649) ont déclaré ne pas avoir connaissance de telles opportunités.⁶⁹

Parmi ceux qui sont conscients des opportunités, 42 % (553) ont déclaré que les emplois verts ou les opportunités génératrices de revenus sont disponibles dans les zones locales ; 27 % (358) ont déclaré que ces opportunités sont disponibles numériquement et 23 % (301) ont noté que les opportunités sont disponibles mais dans des zones éloignées où ils devraient se déplacer. Par ailleurs, 38 % (493) ont déclaré connaître certaines opportunités mais ne pas être sûrs qu'il s'agisse d'emplois verts. Les emplois locaux semblent être les plus disponibles en Amérique du Nord et en Asie du Sud (plus de 35 % des personnes interrogées l'ont déclaré). Les emplois numériques semblent être plus disponibles en Asie du Sud (31 %) et moins disponibles en Amérique latine (3 %) et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (7 %).



69. 270 autres personnes (11 % des personnes interrogées) pensent qu'aucune des réponses positives à cette question (c'est-à-dire les emplois verts disponibles auxquels elles pourraient avoir accès) ne s'applique.



Une jeune de 16 ans fait la vaisselle chez elle dans une région souffrant d'extrême pauvreté, de violence et d'années de sécheresse due au changement climatique.

©Plan International

TABLEAU 3 PERCEPTION DE LA DISPONIBILITE DES EMPLOIS PAR GROUPE D'ÂGE ET PAR SEXE

DES EMPLOIS SONT DISPONIBLES ...	% TOTAL	% GROUPE D'ÂGE			% SEXE	
		15-19	20-24	25-30	FEMMES	HOMMES
Numériquement	16	13	15	19	15	18
Dans ma région	25	22	21	31	24	27
Dans une autre région où je devrais déménager	14	10	15	14	11	17
Je connais quelques opportunités mais je ne suis pas sûr qu'il s'agisse d'emplois verts	22	19	23	24	23	20

Les personnes interrogées âgées de 15 à 19 ans étaient généralement les moins susceptibles de percevoir que les emplois verts ou les opportunités génératrices de revenus étaient accessibles ; toutefois, presque le même nombre de personnes dans ce groupe d'âge que dans le groupe des 20 à 24 ans ont déclaré que de telles opportunités étaient disponibles dans les zones locales. Les jeunes femmes étaient généralement moins susceptibles de percevoir les emplois verts ou les opportunités génératrices de revenus comme étant accessibles.

Pour les emplois dans les zones locales, il n'y a pas de différence dans les réponses selon la zone où résident les personnes interrogées (urbaine ou rurale). Les personnes interrogées vivant en milieu urbain ont indiqué que les emplois verts numériques étaient plus disponibles que les personnes interrogées en milieu rural (20 % contre 14 %). Les personnes interrogées s'identifiant comme faisant partie d'un groupe minoritaire étaient également plus susceptibles de dire que les emplois verts ou les opportunités génératrices de revenus étaient accessibles que les autres personnes interrogées.

Obstacles à l'obtention d'emplois verts

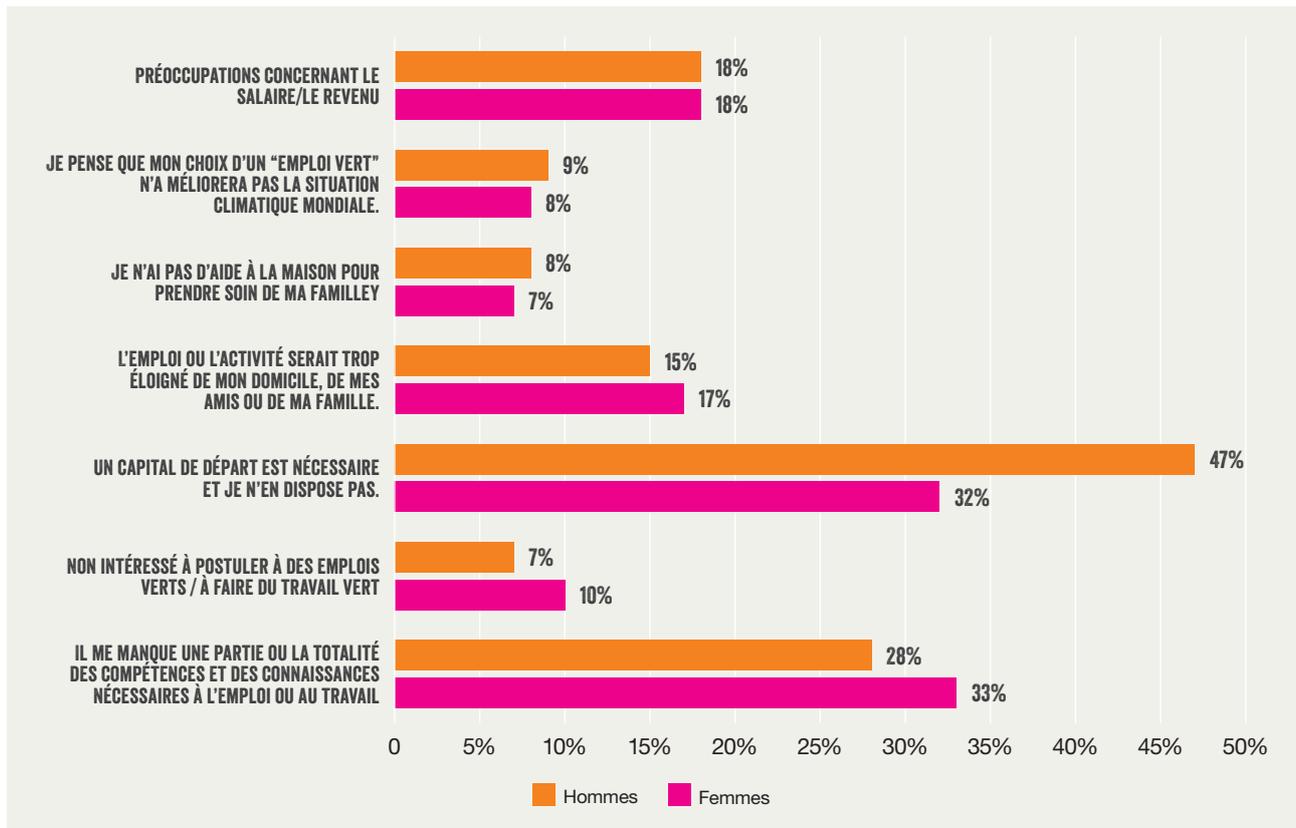
38% (842) Les personnes interrogées s'accordent à dire que le **manque de capital de départ et le manque de compétences et de connaissances nécessaires** (704, 32 %) sont les principaux obstacles auxquels elles sont confrontées lorsqu'elles tentent d'accéder à des emplois verts. Les jeunes hommes étaient plus susceptibles de mentionner le premier et les jeunes femmes le second.

Les personnes interrogées en Amérique du Nord (61 %) étaient les plus susceptibles de dire qu'elles ne possédaient pas les compétences et les connaissances nécessaires pour obtenir un emploi vert ou s'engager dans un travail vert. Ce résultat contraste avec ceux de l'Amérique latine (20 %) et du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (26 %), où une minorité a déclaré ne

pas avoir les compétences et les connaissances nécessaires.

Inversement, les personnes interrogées en Amérique du Nord étaient les moins susceptibles de dire qu'elles avaient besoin d'un capital de départ pour un emploi/travail vert mais qu'elles n'en disposaient pas (9 % contre plus de 20 % dans les autres régions).

ILLUSTRATION 11 OBSTACLES A L'OBTENTION D'UN EMPLOI OU D'UN TRAVAIL VERT



Dans l'ensemble, les personnes interrogées âgées de 25 à 30 ans (41 %) et de 20 à 24 ans (39 %) sont plus nombreuses que celles âgées de 15 à 19 ans (20 %) à penser qu'un capital de départ est nécessaire pour démarrer un emploi ou un travail vert. Cette affirmation est plus fréquente chez les hommes (47 %) que chez les femmes (32 %).

En ce qui concerne les compétences et les connaissances nécessaires aux emplois verts ou au travail vert, un schéma similaire a été observé. Entre 37 et 39 % des personnes interrogées âgées de plus de 20 ans ont déclaré qu'elles ne disposaient pas des compétences ou des connaissances nécessaires, alors qu'elles n'étaient que 24 % dans la tranche d'âge inférieure. Telle était l'opinion de trente-trois pour cent des jeunes femmes, contre 28 % des jeunes hommes.

Les emplois verts dans le cadre des parcours professionnels

25% (554) des personnes interrogées ont déclaré qu'elles considéraient **la mesure dans laquelle leur travail contribue à relever les défis de la crise climatique comme le principal facteur influençant leur orientation professionnelle.**

Les personnes interrogées résidant en Amérique latine, dans les Caraïbes, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord étaient globalement moins susceptibles de dire qu'il s'agissait du principal facteur influençant leur choix de carrière.

Ce pourcentage était le plus faible parmi les personnes interrogées âgées de 15 à 19 ans (18 %) par rapport à celles âgées de 25 à 30 ans (31 %). Le pourcentage était également plus faible chez les jeunes femmes (23 %) que chez les jeunes hommes (28 %).

Les personnes interrogées ayant un niveau d'études supérieur (28 %) ou ayant suivi à la fois un enseignement scolaire/ supérieur et un parcours d'EFTP (27 %) étaient plus susceptibles de dire que la mesure dans laquelle leur travail s'attaque à la crise climatique était le principal facteur influençant leur choix de carrière. En comparaison, ceux qui ont suivi un enseignement primaire et secondaire (22-21 %) ou ceux qui n'ont suivi qu'un enseignement scolaire ou supérieur (43 %) étaient de cet avis.

DIFFICULTÉ À FAIRE UN CHOIX ÉCLAIRÉ

Réfléchissant à l'importance de l'action climatique dans leur choix de travail, les participants ont noté qu'il était extrêmement difficile de faire des choix de carrière éclairés lorsque les entreprises ne fournissent que peu ou pas d'informations sur leur position face à la crise climatique. Par exemple, les participants ont mentionné que les entreprises ne publiaient pas leurs politiques en matière de lutte contre la crise climatique ou de protection de l'environnement. Certaines personnes interrogées se sont inquiétées du fait que même lorsque des politiques étaient disponibles, pratiquement aucune information sur les actions concrètes et le suivi n'était rendue publique – ce qui suggère que les entreprises peuvent faire des déclarations trompeuses sur leurs engagements environnementaux et sur le fait qu'elles les respectent réellement. Les personnes interrogées ont également déclaré qu'il était aussi important de garantir le bien-être et la santé mentale et physique des travailleurs que de soutenir l'action contre la crise climatique.

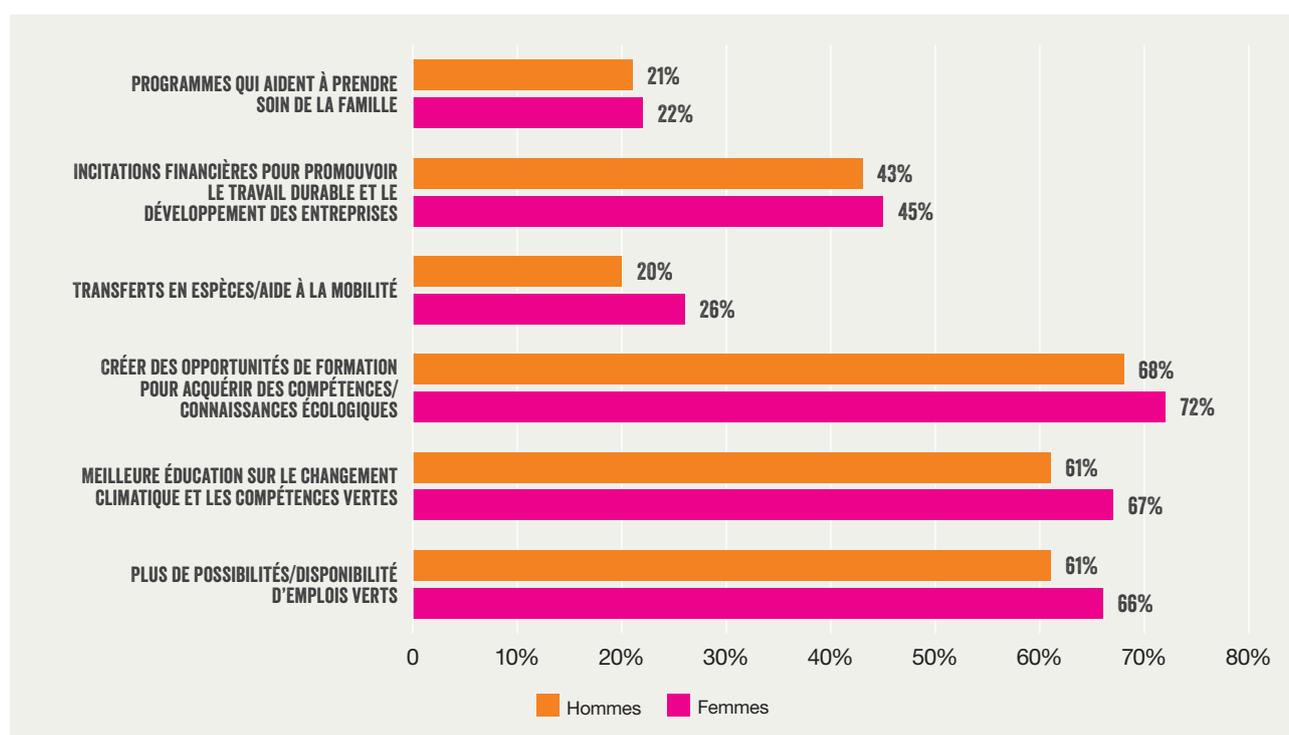
Actions pour aider les jeunes à obtenir des emplois verts

- Soixante-dix pour cent des personnes interrogées ont déclaré qu'il était prioritaire d'offrir davantage d'opportunités de formation pour acquérir des compétences vertes afin d'obtenir des emplois verts. Une meilleure éducation sur la crise climatique est une autre priorité (65 %).
- L'augmentation des opportunités de travail et la disponibilité accrue d'emplois verts sont importantes (64 %).

Dans l'ensemble, les perceptions des priorités étaient similaires dans tous les groupes d'âge. L'exception est la mise en place d'incitations financières pour promouvoir le travail durable : telle est l'opinion de 46 % des personnes interrogées âgées de 20 à 24 ans et celle de 49 % des personnes âgées de 25 à 30 ans, contre 36 % des personnes âgées de 15 à 19 ans.

Certaines différences entre les sexes étaient évidentes. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes (61 %) à considérer comme prioritaires l'augmentation des opportunités et la disponibilité des emplois (66 %) et l'éducation sur la crise climatique et les compétences vertes (67 %). De même, les femmes étaient plus susceptibles de considérer les transferts d'argent et l'aide à la mobilité comme une priorité (26 %) que les hommes (20 %).

ILLUSTRATION 12 ACTIONS VISANT À AIDER LES JEUNES À OBTENIR DES EMPLOIS VERTS ET À TRAVAILLER



Une jeune femme s'occupe de ses plantes dans sa ferme biologique en Indonésie.

©Plan International

RECOMMANDATIONS

Sur la base des résultats de l'enquête et des consultations, Plan International recommande aux gouvernements et aux entreprises, ainsi qu'à la société civile, y compris les organisations de jeunesse, de prendre les mesures suivantes :

PROMOUVOIR, SOUTENIR ET RENFORCER L'ÉDUCATION POUR UNE TRANSITION JUSTE, INCLUSIVE ET QUI TIENNE COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE.

- **Adopter une approche interdisciplinaire de l'éducation au changement climatique qui favorise le développement des compétences** et renforcer les connaissances dans tous les domaines nécessaires pour agir en faveur du climat. Inclure le changement climatique et les compétences vertes dans toutes les matières, dès l'école primaire.
- **Adopter une approche de l'éducation⁷⁰ et de la réforme des programmes scolaires qui tienne compte de la dimension de genre.** Reconnaître qu'une éducation qui tienne compte de la dimension de genre qui encourage les comportements pro-environnementaux et transforme les attitudes, les comportements et les normes est cruciale pour une transition juste vers une économie verte. Remettre en question les stéréotypes et les normes de genre à l'école qui peuvent dicter les intérêts des jeunes, l'accès aux matières et les futurs parcours professionnels.
- **Garantir l'égalité d'accès à l'éducation sur la crise climatique et l'économie verte,** en particulier pour les enfants et les jeunes marginalisés.
- **Assurer la formation continue des enseignants** qui soutient les enseignants en leur fournissant les dernières données scientifiques précises sur le climat et leur permet de développer les compétences et les connaissances des jeunes sur le changement climatique et l'économie verte d'une manière qui responsabilise les élèves sans préjugés sexistes.
- **Promouvoir dans les écoles un apprentissage axé sur l'action qui favorise les comportements pro-environnementaux :** par exemple, cultiver un potager, fabriquer des technologies de base en matière d'énergie renouvelable, visiter des fermes solaires ou des centres de recyclage, organiser des débats, promouvoir des changements de comportement et des campagnes de communication qui encouragent les pratiques de protection de l'environnement, observer des journées comme la Journée de la Terre et la Journée de l'environnement.

DE L'APPRENTISSAGE À LA RÉMUNÉRATION : SOUTENIR LES PARCOURS D'ACCÈS AUX EMPLOIS VERTS

- **Ancrer le développement durable, les principes de l'économie verte et le développement des compétences vertes dans l'ensemble des systèmes éducatifs** notamment dans les établissements d'EFTP et en mettant en relation les établissements d'enseignement avec les entreprises de l'économie verte, et **dans l'ensemble des services de développement des entreprises**, par exemple en promouvant les possibilités d'entreprises vertes et en soutenant l'entrepreneuriat vert.
- **Promouvoir les services d'emploi dans les secteurs verts.** Fournir aux jeunes une gamme de services ciblés pour les aider dans la transition et veiller à ce que les services d'emploi soient inclusifs et répondent aux besoins des jeunes femmes.
- **Fournir aux jeunes des conseils d'orientation professionnelle sur les voies d'accès aux emplois verts et aux possibilités de formation.** Veiller à ce que les jeunes reçoivent des conseils sur les possibilités d'emplois verts actuellement disponibles et qu'ils comprennent les probables changements à venir sur le marché du travail. L'orientation professionnelle doit promouvoir l'égalité des chances et combattre les stéréotypes liés au genre dans le domaine des emplois verts.
- **Fournir un programme d'EFTP qui soit holistique et comprenne des cours sur le climat et l'environnement ainsi qu'une formation aux compétences vertes,** aux opportunités et à l'entrepreneuriat, afin que les jeunes se sentent mieux à même de participer à l'économie verte.

70. Une éducation qui tienne compte de la dimension de genre cherche à transformer les stéréotypes, les attitudes, les normes et les pratiques en remettant en cause les relations de pouvoir, en repensant les normes et les binômes de genre et en suscitant une prise de conscience critique des causes profondes des inégalités et des systèmes d'oppression. https://www.unicef.org/media/113166/file/Genderper_cent20Transformativeper_cent20Education.pdf



Une jeune femme s'appuie sur un succès récolte de maïs pour survivre (Zambie).

©Plan International

SOUTENIR LES OPPORTUNITÉS INCLUSIVES POUR LES JEUNES D'ACCÉDER AUX EMPLOIS VERTS ET DE DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES VERTES SUR LE LIEU DE TRAVAIL.

- Offrir et financer entièrement des stages rémunérés, des possibilités de formation et des apprentissages dans le domaine des emplois verts et des initiatives environnementales et climatiques pour soutenir l'apprentissage actif des jeunes.
- Veiller à ce que tous les jeunes aient un accès égal aux possibilités d'emplois, verts, en particulier ceux qui vivent dans les zones rurales et ceux issus de milieux socio-économiques défavorisés.
- Accroître l'accès des jeunes aux prêts et aux subventions pour la création d'entreprises dans l'économie verte, ainsi qu'au financement d'initiatives climatiques et environnementales menées par des jeunes.
- Fournir une formation en cours d'emploi sur les compétences vertes et la durabilité environnementale pour les jeunes qui ont déjà un emploi, afin qu'ils puissent mieux protéger et restaurer l'environnement dans le cadre de leur travail.

VEILLER À CE QUE LES POLITIQUES, LES STRATÉGIES ET LES FINANCEMENTS FAVORISENT UNE TRANSITION ÉQUITABLE VERS UNE ÉCONOMIE VERTE.

- Veiller à ce que les politiques et stratégies en matière de climat et d'environnement prévoient des actions à tous les niveaux qui favorisent une transition juste, y compris l'égalité des chances pour le développement des compétences vertes et les voies d'accès aux emplois verts par l'éducation (y compris l'EFTP), l'accès à l'emploi (y compris les stages rémunérés et le soutien à l'entrepreneuriat) ainsi que les programmes climatiques et environnementaux et l'engagement communautaire.
- Les gouvernements, les entreprises et les autres employeurs doivent travailler ensemble pour assurer une transition équitable vers une économie verte et pour que la création d'emplois verts et la formation soient prioritaires dans la reprise économique après la pandémie de COVID-19.
- Reconnaître et redistribuer la charge disproportionnée que représentent actuellement les soins et le travail domestique non rémunéré pour les filles et les femmes dans le cadre d'une transition juste vers une économie verte. Pour ce faire, il conviendrait d'encourager l'évolution des normes sociales afin de mieux équilibrer la répartition des responsabilités non rémunérées et de revoir les incitations et les réglementations qui renforcent la répartition du travail entre les hommes et les femmes.

RÉFÉRENCES

- Accenture. (2021). Youthquake et économie verte : pourquoi les entreprises doivent répondre présent. 8. <https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy>
- Agada, N. Grossman, L. & Williams, S. (2021). Posséder son propre terrain fait la différence : le rôle des droits fonciers des femmes dans l'augmentation de la production agricole. Centre de connaissances sur les ODD. 25 janvier. <https://sdg.iisd.org/commentary/generation-2030/owning-your-own-land-makes-a-difference-the-role-of-female-land-rights-in-increasing-agricultural-production/>
- Albino, N. & Moritz, R. (2021). Nous avons interrogé les jeunes sur le travail et les compétences. Voici ce qu'ils nous ont dit. Forum économique mondial. 29 juillet. <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/we-asked-young-people-about-work-and-skills/>
- Campagne pour l'éducation des femmes (CAMFED). Guides pour une agriculture intelligente face au changement climatique. <https://camfed.org/us/what-we-do/our-programs/climate-smart-agriculture-guides/>
- Cassinath, N. & Mercer, M. (2020). Les jeunes, les femmes et le développement des systèmes de marché dans l'agriculture et les marchés de soutien : rapport sur l'analyse du paysage et les études de cas. EnCompass LLC. <https://beamexchange.org/resources/1402/>
- Deloitte. (2021). Appel à la responsabilité et à l'action : The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-millennial-survey-2021.pdf>
- Fridays for Future. <https://fridaysforfuture.org/>
- Girl Rising. <https://girlrising.org/our-programs/future-rising-girls-education-climate-change/fellows>
- Coalition mondiale des entreprises pour l'éducation. (2019). Une enquête auprès des jeunes révèle les possibilités et les obstacles à l'emploi et à l'acquisition des compétences. 28 mai. <https://gbc-education.org/insights/survey-of-youth-reveals-barriers-to-employment-and-skills/>
- Économie verte PNUE - Programme des Nations unies pour l'environnement. <https://www.unep.org/explore-topics/green-economy>
- Société financière internationale. (2016). Investir dans les femmes le long des chaînes de valeur de l'agrobusiness. Groupe de la Banque mondiale. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/02c5b53e-420f-4bf4-82bb-6f488ff75810/Women-in+Agri+VC_Report_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m0JfSbv
- Fonds international pour le développement agricole (FIDA). (2020). Emplois verts pour les jeunes : qu'est-ce qui fonctionne et qu'est-ce qui manque ? <https://www.ifad.org/en/web/latest/-/story/green-jobs-for-youth-what-works-and-what-s-missing->
- Organisation internationale du travail (OIT). (2016). Qu'est-ce qu'un emploi vert ? https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/events-training/WCMS_625838/lang--en/index.htm
- Organisation internationale du travail (OIT). (2018). Perspectives sociales de l'emploi dans le monde 2018 : L'écologisation grâce à l'emploi. 37. <https://www.climateaction4jobs.org/portfolio-item/world-employment-and-social-outlook-2018-greening-with-jobs/#:~:text=This%20edition%20examines%20environmental%20sustainability,markets%20and%20quantifies%20sectoral%20shifts>
- Organisation internationale du travail (OIT). (2019). Des compétences pour un avenir plus vert : une vision globale basée sur 32 études nationales. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_732214/lang--en/index.htm
- Organisation internationale du travail. Travail décent. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA). (2019). Énergie renouvelable : une perspective de genre. <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective#:~:text=Renewable%20energy%20employs%20about%2032,lower%20than%20in%20administrative%20jobs>
- Kwauk, C. & Braga, A. (2017). Traduire les compétences en actions autonomes : un cadre pour relier l'éducation aux compétences de vie des filles au changement social. Brookings. <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/11/translating-competencies-empowered-action.pdf>
- Kwauk, C. & Casey, O. (2021a). Un nouveau programme d'apprentissage vert : approches d'une éducation de qualité pour l'action climatique. Brookings. <https://www.brookings.edu/research/a-new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/>
- Kwauk, C. & Casey, O. (2021b). Un cadre de compétences vertes pour l'action climatique, l'autonomisation climatique et la justice climatique. Development Policy Review. <https://doi.org/10.1111/dpr.12624>
- Kwauk, C. (2021). Bilan de l'ambition de l'éducation au changement climatique. Internationale de l'éducation. <https://www.ei-ie.org/en/item/25344:the-climate-change-education-ambition-report-card#:~:text=Conducted%20by%20Christina%20Kwauk%2C%20the,a%20tool%20for%20climate%20action>
- Largue, P. 2020. Le Jour du dépassement de la Terre voit les jeunes réclamer des emplois verts. Power Engineering International. 22 août. <https://www.powerengineeringint.com/emissions-environment/earth-overshoot-day-sees-youth-demanding-green-jobs/>

- Lazer, L. (2021). Une transition juste vers un monde sans carbone est possible. Voici comment. Institut des ressources mondiales. 6 avril. <https://www.wri.org/insights/just-transition-zero-carbon-world-possible-heres-how>
- Leichenko, R. & O'Brien, K. (2020). Enseigner le changement climatique dans l'Anthropocène : une approche intégrative. *Anthropocène*, 30:1–14. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2213305420300072#:~:text=Recognizing%20the%20Anthropocene%20means%20fundamentally,et%20al.%2C%202016>. <https://doi.org/10.1016/j.ancene.2020.100241>
- Mock COP26. (2020). Sections Justice climatique et Moyens de subsistance résilients au climat de Notre Traité. <https://www.mockcop.org/treaty/>
- Nebuloni, V & Van der Ree, K. (2021). Emplois et avenir verts pour les jeunes. Organisation internationale du travail. 2. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_790107/lang--en/index.htm
- Pearson. (2021). Enquête mondiale Pearson sur les apprenants de 2021. <https://plc.pearson.com/en-US/future-of-learning/global-learner-survey/>
- Plan International. (2014). Compétences vertes pour les jeunes ruraux en Asie du Sud-Est. <https://plan-international.org/publications/green-skills-for-rural-youth-in-south-east-asia/>
- Plan International. (2018). Vue d'ensemble : Compétences et opportunités pour l'emploi des jeunes, 1. <https://plan-international.org/publications/overview-skills-and-opportunities-for-youth-employment/>
- Plan International (2021). Réimaginer l'éducation climatique et le leadership des jeunes. https://plan-international.org/uploads/2021/12/atb2692_planclimatechange_advocacybrief_july2021_v4-1.pdf
- Plourde K, Thomas R, Bertone A, & Gates, S. (2020). Programme d'apprentissage Skills4Girls. UNICEF et FHI 360. <https://www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf>
- Rathzel, N. & Uzzell, D. (2011). Syndicats et changement climatique : le dilemme emploi/environnement. *Changement environnemental global*, 21(4). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959378011001154> <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>
- Resurrección, B.P., Bee, B.A., Dankelman, I., Park, C.M.Y, Halder, M. & McMullen, C.P. (2019). Adaptation au changement climatique qui tient compte de la dimension de genre : promouvoir l'équité sociale. Document de référence pour le rapport 2019 de la Commission mondiale sur l'adaptation. www.gca.org
- Solutions pour l'emploi des jeunes. (2018). Vers des solutions d'emploi pour les jeunes en mouvement. 3. <https://www.s4ye.org/node/2861>
- ONU Femmes. Redistribuer le travail non rémunéré. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>
- UNESCO. (2021). Le monde en 2030 : Rapport d'enquête publique. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375950.locale=en>
- UNICEF. (2020). Un tiers des jeunes interrogés dans le monde par l'UNICEF déclarent que leur éducation ne leur permet pas d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi. <https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills>
- Organisation des Nations unies pour le développement industriel (ONUDI). (2021). Évaluation des politiques pour l'autonomisation économique des femmes dans l'industrie verte. 19. https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/SouthAfrica_Executive%20Summary_Final_0.pdf
- Nations Unies. (2021). Déclaration sur la transition juste adoptée lors de la Conférence des Nations unies sur le changement climatique (COP26). <https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally/>
- Value for Women. (2018). L'inclusion du genre pour les entreprises agroalimentaires intelligentes sur le plan climatique : un cadre pratique pour l'intégration du genre dans l'agriculture intelligente face au climat. https://v4w.org/wp-content/uploads/2018/01/1_Gender-Inclusion-for-Climate-Smart-Agribusinesses.pdf
- Portail de données sur le genre de la Banque mondiale. (2022). Participation des femmes au marché du travail. <https://genderdata.worldbank.org/data-stories/flfp-data-story/#:~:text=The%20global%20labor%20force%20participation,business%20expansion%20or%20career%20progression>

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été rédigé par le Dr Karin Diaconu, Alison Wright et Jessica Cooke. Nous tenons avant tout à remercier les adolescents et les jeunes qui ont participé à l'enquête et aux ateliers de réflexion sur les recommandations, et qui ont généreusement partagé leur temps, leurs réflexions et leurs idées avec nous. Merci à Unbounded Associates pour son analyse documentaire sur les compétences vertes et l'économie verte.

Un grand merci au Dr Paul Fean et à Tendai Manyozo de Global Hub pour leur contribution et leur révision des recommandations, ainsi qu'à Violeta Castaño (Plan Espagne) pour avoir organisé l'atelier des jeunes en espagnol et aidé à la traduction de l'enquête. Nous remercions également les personnes des autres bureaux de Plan International qui ont fourni de précieux commentaires et suggestions : Dr Jacqueline Gallinetti, Dr Lucia Rost, Katja Pellini, Stu Solomon, Harshvarddhan Sharma, Ana Maria Peña, Fatima Tembo, Samuel Musyoki, Antoinette Ngoma, Solomon Debebe, Patrick Ssebbowa, Chiara Ambrosino, Deogratius Magero, Benedictus Sadewo, Galih Pramono, Bryan Marsalis, Barbara Scettri.

Les auteurs remercient l'ensemble du personnel de Plan International qui nous a aidé à traduire, partager et promouvoir l'enquête : Chanun Singh, Andrew Wagg, Paul Kilbertus, Anjum Sultana, Isabelle Bourgeault-Tasse, Axelle Fidelin, Asmaa Azab, Engee Soliman, Socheata Hing, Phearun Kuch, Butera John, Kamari Rummyia, Marie Grace Twahira, Queeneth Njoku, Remu Tunde, Evelyn Wambui, Hiba Alhejazi, Yupaporn Boontid, Hogn McGown, Siriroj Poorahong, Saowanit Supannon, Sudawedee Limpaiul, Anniek Groothuis, Renee Vergahem, Daphne Rietbergen, Christa Nooitgedagt, Kylie Whittard, Jennifer Merryweather, Sawsan Alfayadh, Solomon Debebe, Kassa Tigist, Paul Lakra, Steven Kamponda, Faith Tsoka, Justine Nakiwala, Matthew Kisa, Njuguna Ann, Abigail Castillo, Ernesto Almocera, Barbara Hamoonga, Belinda Mautu, Fatima Tembo, Conrad Gweru, Masimba Mujuru, Masajeng Rahmiasri.

Cette enquête a été réalisée à l'aide de Salesforce.

Merci à Plan International Finlande et Plan International Pays-Bas qui ont contribué au financement de ce rapport.

Conception et relecture: Out of the Blue



Photographie de couverture: Une jeune femme cueille des piments verts en Ouganda ©Plan International

À propos de Plan International

Nous nous efforçons de promouvoir les droits des enfants et l'égalité des chances pour les filles du monde entier. Nous reconnaissons le pouvoir et le potentiel de chaque enfant. Mais cela est souvent réprimé par la pauvreté, la violence, l'exclusion et la discrimination. Et ce sont les filles qui sont les plus touchées. En tant qu'organisation humanitaire et de développement indépendante, nous travaillons aux côtés des enfants, des jeunes, de nos supporters et de nos partenaires pour s'attaquer aux causes profondes des problèmes auxquels sont confrontés les filles et tous les enfants vulnérables. Nous défendons les droits des enfants de la naissance à l'âge adulte et leur permettons de se préparer et de faire face aux crises et à l'adversité. Nous apportons des changements dans les pratiques et les politiques aux niveaux local, national et mondial en utilisant notre portée, notre expérience et nos connaissances. Depuis plus de 80 ans, nous établissons de puissants partenariats pour les enfants et sommes actifs dans plus de 75 pays.

Plan International

International Headquarters
Dukes Court, Duke Street, Woking,
Surrey GU21 5BH, United Kingdom

Tel: +44 (0) 1483 755155

Fax: +44 (0) 1483 756505

E-mail: info@plan-international.org

plan-international.org

Publié en 2021. Text © Plan International

-  facebook.com/planinternational
-  twitter.com/planglobal
-  instagram.com/planinternational
-  linkedin.com/company/plan-international
-  youtube.com/user/planinternationaltv