

POWGEN

**Parcours verts pour l'inclusion :
Bonnes pratiques POWGEN en matière de
formation et d'intégration professionnelles des
personnes migrantes dans les secteurs des
énergies renouvelables et de la rénovation**



POWGEN

Rédacteurs : Nona Galvany (Ecoserveis), Federica Giardina (Ecoserveis), Irene Masci (CIDIS), Laura Panella (CIDIS)

Contributeurs : Catarina Alves (ABD), Francesco Camonita (CPMR), Maria Creixell (ABD), Claudia Duarte (CRESCER), Lara Rot (ABD), Turker Saliji (Pro-Arbeit)

Remerciements : Marie Moisan (Achieve), Lúdia Balagué (EACs), Karim Sabni El Garraf (Idaria), Núria Pi (Generació Dones)

Financé par le programme **AMIF-2023** de la Commission européenne, le projet POWGEN est coordonné par :

[Asociación Bienestar y Desarrollo ABD](#)

En collaboration avec :

[ECOSERVEIS \(Espagne\)](#)

[CRESCER \(Portugal\)](#)

[PRO ARBEIT \(Allemagne\)](#)

[C.I.D.I.S \(Italie\)](#)

[Regione Campania \(Italie\)](#)

[Conference of Peripheral Maritime](#)

[Regions CPMR](#)

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur(e) uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de la **Commission Européenne**, et la **Commission Européenne** ne peut en être tenue responsable.



TABLE DES MATIÈRES

Acronymes	4
1. Introduction	5
2. Résumé du contexte européen	7
3. Synthèse des bonnes pratiques au niveau national	14
Autriche	14
Italie	15
Allemagne	18
Portugal	20
Espagne	23
Suisse	25
Royaume-uni	27
4. Méthodologie	29
Processus étape par étape	30
Critères de sélection des bonnes pratiques et processus	31
Protocole conjoint entre le gouvernement italien et le secteur du bâtiment	35
5. Aperçu et infographies des bonnes pratiques	36
1. Achieve	40
2. EIE – Espaces Info Énergie	40
3. Idària	44
4. Protocole conjoint entre le gouvernement italien et le secteur du bâtiment	48
5. Mums @ Work - Soutien à L'intégration des Mères Migrantes sur le marché du travail	52
6. Refugees go Solar+	55
7. Solar Bau 24	58
8. Génération Solaire	62
9. STEAMigPOWER	65
10. WOMEN4GREEN	68
6. Principaux enseignements des bonnes pratiques / Recommandations	71
Références	75

Acronymes

- **AIMA:** Agence pour l'intégration, Migrations et Asile
- **EIE:** Espace Info Énergie
- **EU:** Union européenne
- **EU-27:** Les 27 états membres de l'UE
- **EGS:** Emissions de gaz à effet de serre
- **BP:** Bonne pratique
- **GW:** Gigawatts
- **TIC:** Technologies de l'Information et de la Communication
- **MIPEX:** Migrant Integration Policy Index (L'Index des politiques d'intégration des migrants)
- **NEET:** Ni en emploi, ni en études, ni en formation
- **OCDE:** Organisation de coopération et de développement économiques
- **PNRR:** Plan national pour la reprise et la résilience
- **PV:** Photovoltaïque
- **SER:** Sources d'énergie renouvelables
- **STIAM:** Sciences, Technologies, Ingénierie, Arts et Mathématiques
- **RPT:** R ressortissant(s) de pays tiers
- **TWh:** Téra watt-heure
- **UK:** Royaume-Uni



1. Introduction

a. À propos de POWGEN

POWGEN - Insertion professionnelle des migrants dans le secteur des énergies renouvelables et de la rénovation énergétique par le biais de la formation et d'opportunités d'emploi durables est un projet européen visant à promouvoir l'insertion professionnelle des ressortissants de pays tiers (RPT), en particulier les femmes, dans les secteurs verts en plein essor des énergies renouvelables et de la rénovation énergétique. L'objectif principal du projet est d'améliorer l'employabilité des migrants en établissant cinq programmes pilotes locaux en Espagne, au Portugal, en Allemagne et en Italie. Ces programmes pilotes proposeront des formations sur mesure, des services intermédiaires et des possibilités de placement, en mettant directement en relation les participants et les entreprises de ces secteurs en pleine croissance. Le projet est financé par le programme FAMI-2023 de la Commission européenne et coordonné par l'[Asociación Bienestar y Desarrollo ABD](#) avec la collaboration de [ECOSERVEIS](#) (Espagne), [CRESCER](#) (Portugal), [PRO ARBEIT](#) (Allemagne), [C.I.D.I.S](#) (Italie), la [Regione Campania](#) (Italie) et la [Conférence des Régions Périphériques Maritimes d'Europe \(CPMR\)](#).

b. À propos de ce rapport

Ce rapport est le résultat d'une recherche documentaire approfondie menée dans le cadre du projet POWGEN, visant à identifier et à analyser les initiatives d'inclusion professionnelle réussies en Europe qui se concentrent sur l'intégration des ressortissants de pays tiers, et plus particulièrement des femmes. L'analyse s'est concentrée sur trois piliers clés :

- **Pilier 1 - Migrations** : Pratiques soutenant les personnes migrantes pour favoriser l'inclusion sociale et aider à surmonter les obstacles à l'inclusion.
- **Pilier 2 - Formation et inclusion dans le marché du travail** : Pratiques utilisant la formation pour améliorer l'employabilité et l'accès à l'emploi des individus d'origines diverses.
- **Pilier 3 - Secteur de la rénovation et des SER** : Approches liées à des domaines spécifiques, comme l'efficacité énergétique dans les bâtiments et les installations photovoltaïques.

La recherche a mis en évidence **10 bonnes pratiques** pour améliorer l'accès des RPT au marché du travail. Bien que toutes les pratiques ne couvrent pas chacun des trois piliers avec une approche intégrale, chacune a été sélectionnée pour sa pertinence par rapport aux objectifs du POWGEN et pour offrir des informations précieuses et des stratégies exploitables susceptibles de guider la poursuite de la mise en œuvre du projet.

L'analyse couvre un **large champ géographique à travers l'Europe**, les projets sélectionnés gérant plusieurs sites pilotes à travers le continent, y compris dans des pays non-membres de l'UE. Pour les projets qui opèrent dans plusieurs pays (en particulier les initiatives financées par l'UE), la recherche s'est concentrée sur le contexte national du pays coordinateur. Lors de la sélection des bonnes pratiques, le processus a visé une représentation équilibrée, en incorporant des initiatives d'Europe orientale, occidentale et centrale afin d'illustrer un éventail diversifié de pratiques.



POWGEN met l'accent sur les pays qui ne sont pas traditionnellement des destinations de longue durée pour les migrants, offrant ainsi une nouvelle perspective sur les efforts d'inclusion dans le secteur des énergies renouvelables. Bien que les pays d'Europe du Sud comptent des communautés de migrants établies, ils n'ont pas le même statut d'accueil de longue date que certains de leurs homologues d'Europe du Nord et de l'Ouest. En outre, bien que ces pays aient progressé dans le développement de leurs systèmes de protection sociale, ils consacrent généralement moins de ressources à l'inclusion et au soutien des migrants que les pays d'Europe centrale et septentrionale. Ces différences suggèrent que les politiques d'inclusion des migrants peuvent rencontrer plus de difficultés en Europe du Sud, où le soutien de l'État-providence est comparativement limité. En mettant en lumière des pratiques innovantes dans des régions moins habituées à recevoir des flux réguliers de migrants, cette approche élargit notre compréhension des diverses stratégies d'inclusion de la main-d'œuvre.

Le rapport est structuré comme suit : il commence par une vue d'ensemble du contexte européen en ce qui concerne les trois piliers clés, suivie d'un résumé du statut de ces piliers dans les pays représentés par les bonnes pratiques sélectionnées. Ensuite, la méthodologie utilisée pour sélectionner et analyser ces pratiques est détaillée. Le rapport présente ensuite des infographies pour chaque pratique, ainsi qu'une analyse détaillée de leurs principaux éléments. La dernière section conclut sur les principaux enseignements et leçons tirés des résultats.



2. Résumé du contexte européen

L'Union européenne a toujours été un contexte mouvant, avec des différences d'un pays à l'autre. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne le phénomène migratoire et les politiques et mesures visant à favoriser l'intégration des migrants sur le marché du travail local. D'autre part, l'UE s'engage de plus en plus à promouvoir des transitions écologiques et durables par le biais du développement des énergies renouvelables, ce qui entraîne une plus grande demande de travailleurs qualifiés dans ce secteur. La transition écologique et énergétique représente, au niveau européen, une opportunité pour entreprendre des initiatives innovantes qui impliquent les personnes migrantes, soutiennent leur inclusion dans le marché du travail et renforcent leur autonomie.

MIGRATIONS

Dans les 27 États membres de l'UE¹, le nombre d'étrangers résidents a légèrement augmenté entre 2021 et 2022 (+ 267 000 ; +0,7 %). En revanche, la composante ayant la nationalité nationale a diminué de 740 000 (-0,2 %). Au 1^{er} janvier 2022, 37,8 millions d'étrangers vivaient dans les 27 pays de l'Union européenne, soit 8,5 % de la population totale. Il convient de noter qu'un peu plus de 70 % des étrangers vivent dans quatre pays : l'Allemagne (10,9 millions), l'Espagne (5,4 millions), la France (5,3 millions) et l'Italie (5 millions), comme le montre le schéma 1. La part de la population étrangère dans la population résidente totale varie considérablement entre les États membres de l'UE : 47,1 % de la population du Luxembourg a une nationalité étrangère, contre 0,1 % en Lituanie (Eurostat, 2023).

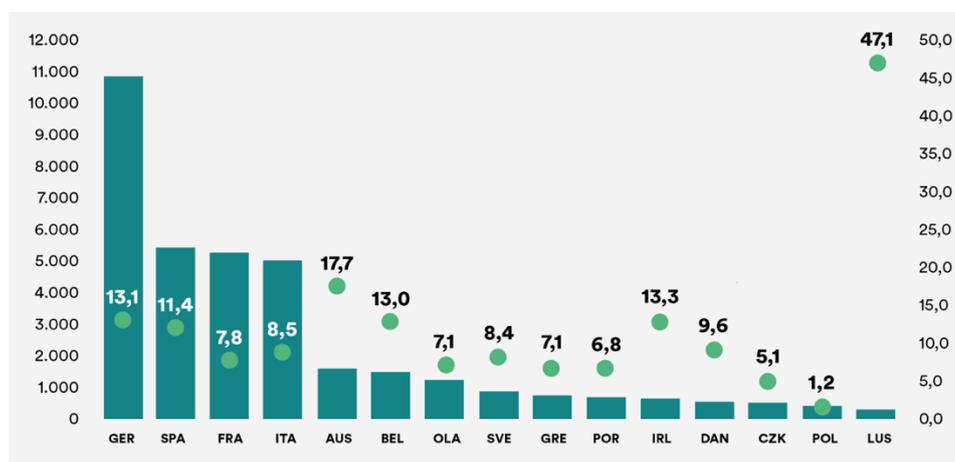


Schéma 1. Population résidente étrangère : niveaux et pourcentage d'incidence dans les 15 pays de l'UE ayant la plus forte présence absolue de ressortissants étrangers. Valeurs absolues (échelle de gauche) et pourcentage de la population résidente (échelle de droite) au 1^{er} janvier 2022 (Eurostat)

En 2022, plus de 3,4 millions de **premiers titres de séjour** ont été délivrés dans l'UE, contre 2,9 millions en 2021, dépassant ainsi les chiffres observés avant la pandémie de COVID-19 (3,0 millions en 2019). L'Allemagne (+190 %) et l'Irlande (+146 %) ont notamment plus que doublé le nombre de permis délivrés par rapport à 2021. En 2022, il y a eu une augmentation particulièrement importante des

¹ Actuellement 27 membres de l'Union européenne.

permis liés à l'asile (+60 %). Une hausse du nombre de permis délivrés pour l'éducation (+29 %), la famille (+29 %) et d'autres raisons (+47 %) a également été enregistrée. En revanche, le nombre de permis délivrés pour des raisons professionnelles a diminué par rapport à 2021 (-6 %). Cela indique une nouvelle tendance dans le contexte européen, les migrants cherchant de plus en plus à entrer dans l'UE par le biais d'une demande d'asile à une époque où les permis de travail au titre des quotas sont de moins en moins courants.

Par ailleurs, l'année 2023 a connu une forte hausse des demandes d'asile, avec 1 129 800 demandes de protection internationale, dont 1 049 000 premières demandes. Cela représente une augmentation de 18 % par rapport à 2022, et de 62 % par rapport à 2019. En 2023, les demandeurs d'asile provenaient de près de 150 pays non-membres de l'UE 27. Une part importante des demandeurs provenait de pays exemptés de visa (21 % des demandeurs d'asile en 2022, contre 22 % en 2021), avec un nombre élevé de demandeurs provenant d'Amérique latine, principalement du Venezuela (6 % de toutes les demandes), de Colombie (5,6 %), de Géorgie (2,2 %) et du Pérou (2,1 %).

Après le déclenchement de la guerre en 2022, l'UE a reçu un nombre considérable de citoyens ukrainiens. Fin mai 2024, les pays de l'UE accueillant le plus grand nombre de bénéficiaires de la protection temporaire en provenance d'Ukraine étaient l'Allemagne (1 332 515 personnes ; 31,3 % du total de l'UE), la Pologne (953 255 ; 22,4 %) et la République tchèque (356 405 ; 8,4 %). Par rapport à la fin avril 2024, les plus fortes augmentations absolues du nombre de bénéficiaires ont été observées en Allemagne (+14 250 ; +1,1 %), en République tchèque (+11 000 ; +3,2 %) et en Roumanie (+3 715 ; +2,4 %). En revanche, le nombre de bénéficiaires n'a diminué que dans trois pays de l'UE : la France (-1 005 ; -1,6 %), la Pologne (- 675 ; -0,1 %) et la Lettonie (-15 ; -0,03 %) (Eurostat, 2023).

En 2023, le taux de reconnaissance, qui indique le pourcentage de demandes d'asile aboutissant à des décisions accordant le statut de réfugié et la protection subsidiaire, était d'environ 43 %, soit le niveau le plus élevé depuis 2016 (Agence de l'Union européenne pour l'asile, 2024). Toutefois, ce taux varie considérablement d'un pays à l'autre.

En 2022, 271 500 personnes demandant l'asile dans l'UE étaient âgées de moins de 18 ans. Parmi elles, au moins 31 000 étaient **des mineurs non accompagnés** (enfants et adolescents), dont la majorité fuyait l'Afghanistan, la Syrie et la Somalie. Cela met en évidence la vulnérabilité des jeunes migrants, en particulier ceux qui arrivent seuls (Eurostat, 2023).

INCLUSION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En 2022, 9,93 millions de citoyens non européens étaient employés sur le marché du travail de l'UE, sur un total de 193,5 millions de personnes âgées de 20 à 64 ans, ce qui correspond à 5,1 % du total. Le taux d'emploi dans l'UE dans la population en âge de travailler était plus élevé pour les citoyens de l'UE (77,1 %) que pour les citoyens des pays tiers (61,9 %) en 2022.

Tant au niveau national qu'europpéen, il n'existe pas de statistiques spécifiques sur les catégories professionnelles des personnes migrantes employées dans le secteur des énergies renouvelables (ER)



et de la rénovation. Toutefois, en 2022, les citoyens non européens étaient **surreprésentés** dans certains secteurs économiques spécifiques (statistiques Eurostat, 2024), notamment l’hôtellerie et la restauration, le travail domestique et le bâtiment. En termes de professions, les citoyens non européens étaient nettement surreprésentés parmi les agents de ménage et d’aide (quatre fois plus que les ressortissants de l’UE), les travailleurs des services à la personne (deux fois plus que les ressortissants de l’UE), les travailleurs des soins personnels (cinq fois plus que les ressortissants de l’UE) et les travailleurs du bâtiment (1,5 fois plus).

En revanche, les citoyens non européens sont moins présents dans des secteurs tels que l’administration publique, la défense, la sécurité sociale et l’éducation. Les rapports européens soulignent constamment la participation limitée des travailleurs étrangers à des postes qualifiés et à des domaines critiques tels que l’éducation et les services publics (Eurostat, 2023).

SECTEUR DES ÉNERGIES RENOUVELABLES ET DE LA RÉNOVATION

La part des énergies renouvelables dans la consommation énergétique globale de l’UE est passée à 23 % en 2022, contre 21,8 % en 2021. La Suède est le pays de l’UE où la part des énergies renouvelables est la plus élevée : 66 % en 2022, principalement grâce à l’hydroélectricité, à l’énergie éolienne, aux biocarburants solides et liquides et aux pompes à chaleur (Eurostat, 2023). La Finlande suit avec 47,9 %, principalement grâce à l’hydroélectricité, l’énergie éolienne et les biocarburants solides, tandis que la Lettonie se classe troisième avec 43,3 %, principalement grâce à l’hydroélectricité. Les parts les plus faibles d’énergie renouvelable ont été enregistrées en Irlande (13,1 %), à Malte (13,4 %), en Belgique (13,8 %) et au Luxembourg (14,4 %) (IRENA, 2023), comme il est possible de le vérifier dans le schéma 2.

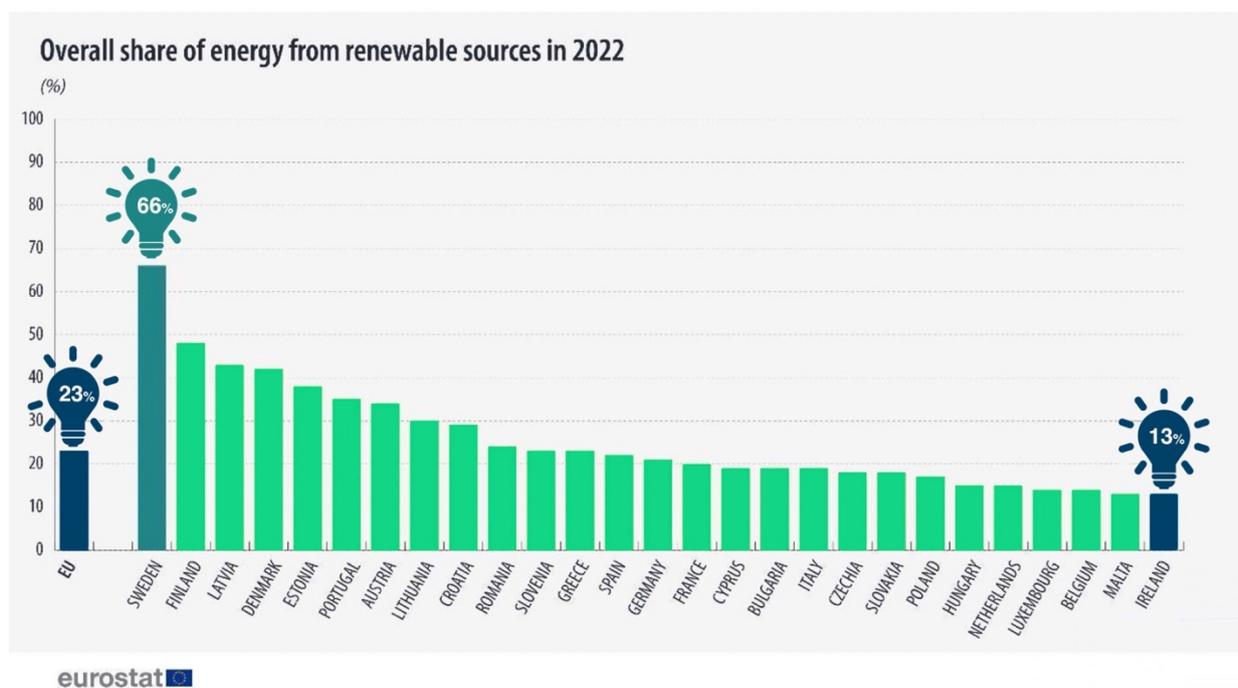


Schéma 2. Part globale de l’énergie produite à partir de sources renouvelables dans l’UE en 2022 (Eurostat)



Le besoin urgent d'emplois verts est de plus en plus évident à mesure que l'UE se dirige vers une économie durable. Le rapport de la Commission européenne souligne que les technologies énergétiques propres créent rapidement de nouvelles opportunités d'emploi (Vandeplas et al., 2022). Actuellement, la plupart des emplois dans le secteur de l'énergie de l'UE sont concentrés dans les sources d'énergie conventionnelles telles que le pétrole, le gaz, le charbon et le nucléaire. Cependant, les technologies énergétiques propres deviennent rapidement un domaine dynamique d'investissement et de création d'emplois, générant de nouvelles opportunités d'emploi dans des secteurs tels que le **bâtiment** et l'industrie manufacturière. Parmi les sources d'énergie renouvelables, l'énergie **solaire photovoltaïque**, l'énergie **éolienne** et la **bioénergie** sont des industries déjà bien établies qui constituent des employeurs importants tant au niveau mondial que dans l'UE. En 2020, les pompes à chaleur (318 000 emplois) représentaient 24 % de l'emploi total de l'UE dans le secteur des énergies renouvelables, suivies par les biocarburants, 22 % (238 000 emplois) et l'énergie éolienne, 21 % (280 400 emplois), avec environ 1,3 million de personnes travaillant directement ou indirectement dans le secteur. Cette hausse reflète une augmentation brute de 65 000 emplois (5,2 %) entre 2019 et 2020. Les quatre premiers pays en termes d'emploi étaient l'Allemagne (242 100 emplois, soit 18 % de tous les emplois liés aux énergies renouvelables dans l'UE), la France (164 400 emplois, 13 %), l'Espagne (140 500 emplois, 11 %) et l'Italie (99 900 emplois, 8 %) (IRENA, 2023).

Compte tenu de l'objectif à long terme de l'UE de devenir le premier continent neutre sur le plan climatique d'ici 2050, comme souligné dans le Pacte vert pour l'Europe, et de son récent engagement à réduire sa dépendance à l'égard des importations de combustibles, le secteur des énergies renouvelables de l'UE devrait connaître une croissance significative. Cette croissance devrait entraîner une augmentation de la demande de main-d'œuvre qualifiée. Toutefois, comme le souligne le dernier rapport de l'IRENA (2024), la réalisation d'une transition énergétique juste et l'exploitation du potentiel de création d'emplois des énergies renouvelables dépendent de plusieurs facteurs. Il est essentiel de remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée, en veillant à ce que les travailleurs actuels et les nouveaux arrivants sur le marché du travail soient correctement formés. Il est essentiel d'investir dans les compétences pour concrétiser les engagements pris par les pays, par le biais de leurs contributions déterminées au niveau national², afin d'atteindre l'objectif central de l'Accord de Paris sur le changement climatique (IRENA, 2024).

L'INTERSECTION ENTRE LE GENRE, L'ORIGINE ET L'INCLUSION DANS LE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES SER

Dans son rapport sectoriel « Gender and Migration », l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) souligne que les femmes migrantes sont plus susceptibles que tout autre groupe d'être au chômage ou économiquement inactives sur le marché du travail de l'UE (EIGE, 2021). En 2021, la Commission européenne a abordé cette question dans son *Plan d'Action pour l'Intégration et l'Inclusion 2021-2027*, qui appelle spécifiquement à supprimer les obstacles à l'emploi des femmes migrantes en promouvant l'égalité des genres et l'inclusion. Les femmes migrantes originaires de pays

² Renvoie aux mesures que les pays adaptent pour réduire les émissions de gaz à effet de serre afin d'atténuer le changement climatique.



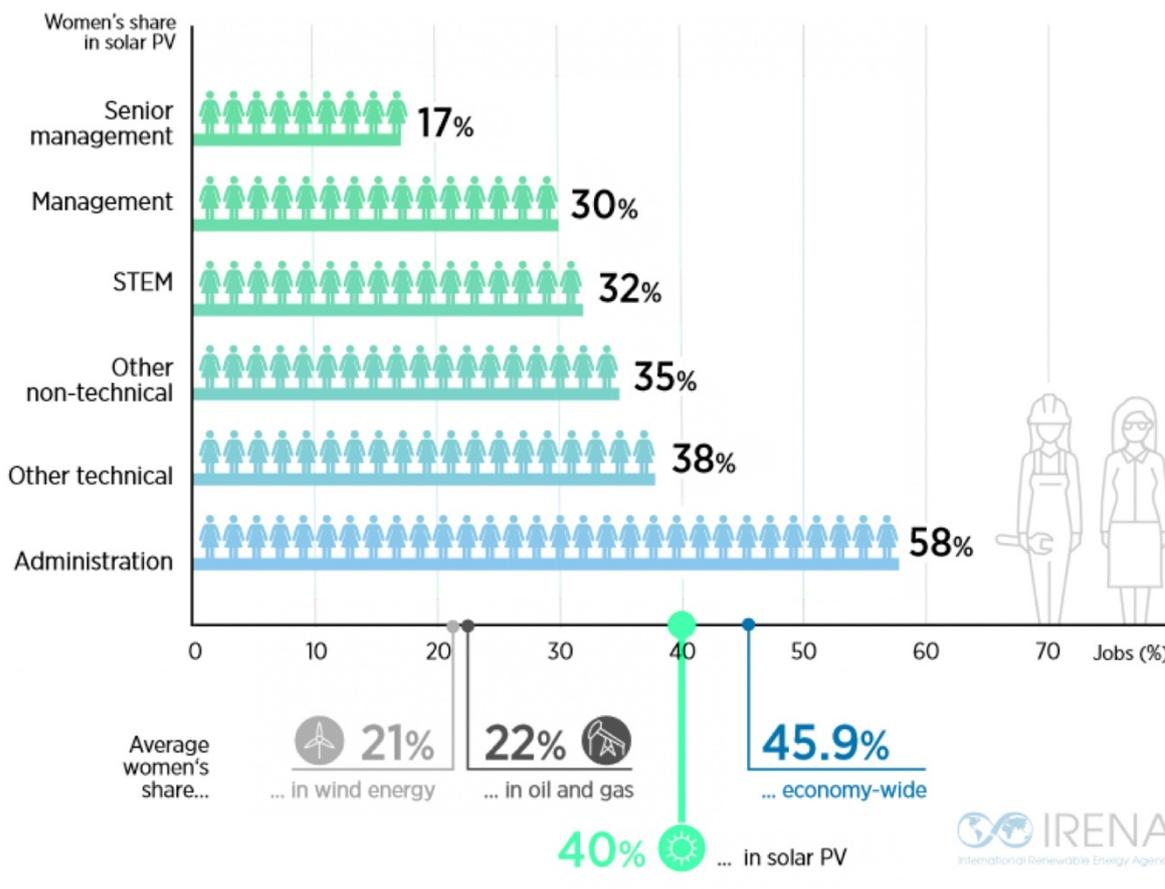
tiers sont confrontées à des difficultés considérables pour accéder au marché du travail européen, en raison d'une discrimination intersectionnelle fondée sur leur origine et leur sexe. Cette discrimination stratifiée est encore renforcée par des facteurs tels que les différences biologiques, sociales et culturelles, l'âge, le statut socio-économique, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, la nationalité, le statut juridique (entre autres aspects) qui constituent souvent des entraves et des obstacles. Ces obstacles conduisent souvent à des stéréotypes et à des préjugés, ce qui fait que de nombreuses femmes migrantes tombent dans la catégorie NEET (Not in Employment, Education, or Training - pas d'emploi, d'éducation ou de formation). Comme le confirment de récentes études, les femmes migrantes dans l'UE ont généralement un taux de chômage plus élevé que les femmes non migrantes et les hommes migrants. En outre, pour les femmes ayant des enfants en bas âge, le taux d'emploi est nettement inférieur (Réseau européen des migrations, 2022).

Bien que de nombreuses femmes migrantes possèdent des qualifications et des compétences supérieures aux fonctions qu'elles occupent habituellement, un grand nombre d'entre elles se retrouvent dans des secteurs informels et mal rémunérés, tels que le travail domestique ou les soins. Ce problème de sur-compétence découle d'obstacles tels que les difficultés linguistiques, l'inclusion socioprofessionnelle limitée et le manque de reconnaissance des qualifications acquises dans leur pays d'origine. La Commission européenne estime qu'une femme migrante hautement qualifiée sur cinq, originaire d'un pays non-membre de l'UE, est surqualifiée pour son emploi actuel, un phénomène appelé « déqualification » (EPRS, 2023). Pour mieux intégrer les femmes migrantes, les stratégies d'emploi ciblées doivent relever ces défis en offrant des « services d'accompagnement complémentaires » tels que l'éducation civique, la formation linguistique et l'accès à l'éducation et aux opportunités professionnelles, qui sont disponibles dans tous les États membres de l'UE. Toutefois, la mise en œuvre et l'efficacité de ces mesures varient considérablement d'un pays à l'autre. En outre, il existe un besoin pressant de stratégies d'inclusion sensibles au genre qui soutiennent les femmes migrantes dans leur rôle d'aidantes, par exemple en fournissant des services de garde d'enfants pour faciliter la recherche d'emploi et la participation à la formation (Réseau européen des migrations, 2022).

Dans le contexte de la transition énergétique de l'Europe, le lien entre l'inégalité des genres et cette transition est devenu de plus en plus important. L'étude *Gender and Energy: The Effects of Energy Transition on Women* (Murauskaite - Bull et al., 2024) souligne l'urgence de combler les écarts entre les hommes et les femmes dans le secteur de l'énergie. Historiquement, l'industrie de l'énergie dans les pays de l'UE a été dominée par les hommes, la participation des femmes n'ayant que peu progressé. Par exemple, la proportion de femmes dans la main-d'œuvre du secteur de l'énergie a légèrement augmenté, passant de 20 % en 2008 à 23 % en 2019 (Chaumont, S. et al., 2021). Bien que les femmes soient des acteurs clés de la transition écologique de l'UE, elles restent largement sous-représentées. Selon l'IRENA (2023), les femmes ne représentent que 24 % de la main-d'œuvre du secteur de l'énergie, avec une participation encore plus faible dans le secteur des énergies fossiles, où elles ne représentent que 22 %. Toutefois, les énergies renouvelables offrent une opportunité plus inclusive, les femmes y représentant 32 % de la main-d'œuvre, ce qui suggère que le passage à l'énergie durable pourrait contribuer à promouvoir l'égalité des genres en encourageant l'implication des femmes dans



des domaines techniques et innovants traditionnellement dominés par les hommes. Le graphique ci-dessous (Schéma 3) présente des chiffres intéressants sur la part des femmes dans le secteur de l'énergie solaire photovoltaïque.



Source: IRENA, 2022a.

Note: PV = photovoltaic; STEM = science, technology, engineering and mathematics.

Schéma 3. Les femmes dans le secteur de l'énergie solaire photovoltaïque par rapport aux autres secteurs. Source : IRENA (2023)

Son analyse met en évidence la persistance de l'écart entre les hommes et les femmes dans le secteur de l'énergie, les femmes représentant 40 % de la main-d'œuvre dans l'énergie solaire photovoltaïque - plus que dans l'énergie éolienne (21 %) et le pétrole et le gaz (22 %), mais toujours en deçà de la moyenne de 45,9 % observée dans l'ensemble de l'économie. La présence des femmes est concentrée dans les fonctions administratives (58 %), tandis que leur représentation dans les postes STEM et techniques reste faible (32 % et 35 %, respectivement). En particulier, seules 17 % d'entre elles occupent des postes de direction, ce qui indique un manque évident de leadership.

Malgré des progrès modestes dans le domaine des énergies renouvelables, le secteur de l'énergie solaire photovoltaïque ne parvient toujours pas à exploiter le potentiel des talents féminins dans des fonctions techniques et de direction essentielles. Des interventions ciblées sont nécessaires pour faire tomber les barrières et favoriser une main-d'œuvre plus inclusive et plus équilibrée entre les genres dans le cadre de la transition vers les énergies renouvelables. Pour garantir une transition équitable, il est essentiel de



mettre en œuvre des mesures spécifiques qui favorisent la participation des femmes à tous les niveaux, de l'élaboration des politiques à l'application des technologies vertes. En outre, les initiatives qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et augmentent la formation et l'éducation dans le domaine des énergies renouvelables sont essentielles pour créer une transition durable sur le plan environnemental et équitable sur le plan social. Malgré le potentiel de création d'emplois des énergies renouvelables, le secteur reste confronté à un écart important entre les hommes et les femmes. Les femmes, en particulier celles originaires de pays tiers, sont souvent exclues de ces opportunités. Pourtant, avec un soutien adéquat par le biais de la formation professionnelle, elles pourraient jouer un rôle essentiel dans ce secteur vital et en pleine croissance.

Le projet POWGEN vise à combler le fossé entre les hommes et les femmes dans le secteur des ER en s'attaquant à la fois à l'inégalité entre les genres et aux barrières intersectionnelles auxquelles sont confrontées les femmes migrantes. En ce sens, ce rapport ne donne qu'un aperçu général du sujet, car il est difficile de saisir pleinement les aspects intersectionnels du fossé entre les genres dans les données disponibles, en particulier sur le marché du travail et, plus spécifiquement, en faisant correspondre le secteur des ER avec les RPT. POWGEN cherche à combler les lacunes précédemment décrites en mettant en œuvre des mesures ciblées qui non seulement augmentent la participation des femmes dans le secteur des ER, mais s'attaquent également aux autres défis auxquels sont confrontées les femmes migrantes, tels que les barrières linguistiques et la non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger. Toutefois, il est important de souligner que le projet et le présent rapport ne s'appuieront pas fortement sur des données quantitatives approfondies en raison des limites des ensembles de données existants. Les sources de données actuelles, telles que l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT) et les bases de données sur l'emploi d'Eurostat, manquent de données ventilées par sexe et de la granularité nécessaire pour explorer des aspects intersectionnels clés tels que l'origine ethnique, le statut migratoire et le niveau d'éducation dans le contexte du secteur des énergies renouvelables (DG Énergie, 2021). C'est pourquoi POWGEN se concentrera sur les perspectives qualitatives et les interventions pratiques plutôt que sur une analyse quantitative détaillée.



3. Synthèse des bonnes pratiques au niveau national

AUTRICHE

L'Autriche est l'un des pays d'Europe ayant une longue histoire migratoire. Les principales sources d'immigration en Autriche sont la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE et le regroupement familial. L'immigration en provenance de pays tiers à des fins d'emploi est limitée aux travailleurs possédant des compétences clés et aux travailleurs saisonniers. Toutefois, le recrutement de personnes hautement qualifiées n'est guère encouragé, ce qui limite leurs perspectives de carrière (Biffli, 2011).

La plupart des migrants ont un accès libre au marché du travail, mais les membres des familles de ressortissants de pays tiers qui ont besoin d'un permis de regroupement familial et les réfugiés ont besoin d'une aide spéciale à l'intégration. Ces exigences prolongent souvent le temps nécessaire à ces groupes pour entrer sur le marché du travail, en particulier au cours de la procédure de demande d'asile. Tous les ressortissants de pays tiers doivent signer un accord d'intégration au cours des deux premières années de résidence. Il comprend des cours de langue, de l'éducation civique et une formation professionnelle. La participation aux cours et aux examens est obligatoire et la non-participation est sanctionnée par la réduction ou l'annulation des prestations sociales (Oesterreichische Nationalbank, 2023).

Pilier 1 - Migrations

En 2022, l'Autriche comptait 1 587 251 résidents étrangers, soit 17,1 % de la population totale (Integral Human Development, 2023). Les principales nationalités représentées parmi les étrangers sont les pays de l'UE, l'Allemagne, la Roumanie et les pays non membres de l'UE, notamment la Serbie, la Turquie, la Bosnie et la Croatie (Integral Human Development, 2023). En 2022, il y a eu 109 775 demandeurs d'asile (Eurostat, 2022). Les principaux pays d'origine étaient l'Afghanistan, l'Inde, la Syrie, la Tunisie, le Maroc et le Pakistan (Integral Human Development, 2023).

En ce qui concerne les politiques d'inclusion, l'indice de politique d'intégration des migrants (MIPEX, 2020) indique que la politique d'intégration de l'Autriche est légèrement inférieure à la moyenne de l'UE. Cette situation montre que les politiques existantes créent plus d'obstacles que d'opportunités pour l'intégration des ressortissants de pays tiers. Les citoyens non européens ne se sentent pas en sécurité quant à leur avenir dans le pays où ils s'installent à long terme car, bien qu'ils bénéficient de l'accès aux droits fondamentaux et du soutien à l'égalité des chances, ils rencontrent encore des obstacles importants liés au regroupement familial, à l'accès à la nationalité et à la participation à la vie politique. Des changements dans les politiques de regroupement familial ont été introduits, avec l'obligation pour les membres de la famille de passer des tests obligatoires de langue et d'intégration après leur arrivée dans le pays (MIPEX, 2020).



Pilier 2 - Inclusion dans le marché du travail

En Autriche, les résidents permanents et les personnes titulaires d'un permis de regroupement familial ont le même accès à l'emploi que les ressortissants nationaux, bien que des restrictions s'appliquent au secteur public et à l'emploi indépendant. Les travailleurs migrants non ressortissants de l'UE rencontrent souvent des difficultés, car ils n'ont pas les mêmes possibilités d'éducation et de formation que les ressortissants nationaux et les citoyens de l'UE (MIPEX, 2020). En général, les travailleurs RPT sont principalement employés dans le bâtiment, le transport et l'agriculture, l'Autriche étant l'un des principaux pays d'accueil des travailleurs RPT détachés (Parlement européen, 2023).

Selon Eurostat, en 2023, la surqualification des RPT était de 43,8 %. En ce qui concerne la participation des adultes à l'apprentissage (éducation et formation), 16,3 % des RPT avaient accès à l'apprentissage en 2023, contre 17,7 % pour les citoyens d'autres pays de l'UE. En outre, les RPT ont connu un taux de chômage plus élevé que les ressortissants de l'UE, de 13,3 % contre 7,3 % pour les citoyens d'autres pays de l'UE en 2023.

Pilier 3 - Secteur de la rénovation et des SER

L'Autriche a réalisé des progrès significatifs en matière d'énergies renouvelables, fixant dans sa stratégie des objectifs ambitieux pour l'augmentation des énergies renouvelables et l'amélioration de l'efficacité énergétique. Cette stratégie vise à augmenter la part des énergies renouvelables à 45-50 % d'ici 2030, avec 100 % de la consommation totale d'électricité couverte par les énergies renouvelables (Ministère fédéral de la République d'Autriche, 2019). Les émissions nationales proviennent principalement du secteur industriel, avec 26,5 kt d'émissions d'équivalent CO₂ (37,72 %), et des transports (29,43 %) avec 20,7 kt d'émissions d'équivalent CO₂ (Agence européenne pour l'environnement, 2024). Conformément au plan national intégré sur l'énergie et le climat pour l'Autriche, le gouvernement entend promouvoir le passage aux sources d'énergie renouvelables et les mesures d'efficacité énergétique pour le chauffage et le refroidissement, augmenter la part des énergies renouvelables dans les transports en 2030 en utilisant des biocarburants et accroître la part de l'e-mobilité, en renforçant et en développant les transports publics grâce à des propositions d'électrification et de gestion de la mobilité.

Les principaux problèmes au niveau local qui ne permettent pas l'inclusion complète des RPT sont principalement liés aux politiques d'intégration en Autriche.

ITALIE

Malgré le rôle important que jouent les ressortissants de pays tiers sur le marché du travail italien, les travailleurs migrants en Italie continuent de faire face à divers problèmes tels que des conditions de travail précaires, souvent dues à de faibles qualifications et à un manque d'inclusion sociale. Le niveau de participation des femmes au marché du travail est particulièrement précaire. Par conséquent, de nombreux problèmes critiques subsistent dans le système d'insertion professionnelle, ce qui montre la nécessité d'une nouvelle gouvernance des processus d'inclusion des migrants. Cependant, en Italie, les

différences concernant à la fois la composition du phénomène migratoire et le tissu économique productif des territoires doivent toujours être prises en compte. Le marché des énergies renouvelables, en revanche, connaît une croissance continue et significative qui envisage la création de nouveaux emplois dans un avenir immédiat et proche.

Pilier 1 - Migrations

Les citoyens non européens en séjour régulier en janvier 2023 étaient au nombre de 3,6 millions. Les communautés nationales les plus étendues démographiquement sont les communautés marocaine, albanaise et chinoise. En 2022, le nombre de premières délivrances de titres de séjour a augmenté de manière significative (+126,8 % sur une base annuelle) avec plus de la moitié des titres de séjour (50,9 %) délivrés pour des raisons familiales, 21,1 % pour le travail, 12,9 % pour l'asile et des raisons humanitaires, et les permis pour études et pour des raisons de santé, de religion et de choix de l'Italie comme lieu de résidence représentent, respectivement, 7,3 % et 7,9 % du nombre total. Parmi les 88 000 personnes qui ont demandé l'asile, moins de la moitié ont obtenu une forme de protection internationale, de protection temporaire ou de protection spéciale en vertu du droit national. Les principaux pays d'origine des demandeurs d'asile étaient le Bangladesh, le Pakistan, l'Égypte, la Tunisie, le Nigéria et l'Ukraine. La protection internationale a été accordée presque exclusivement à des personnes originaires d'Ukraine, de Somalie, du Mali, du Burkina Faso, du Venezuela, du Soudan, de Syrie et d'Irak. Dans l'indice des politiques d'intégration des migrants (MIPEX), qui mesure les politiques d'intégration dans huit domaines politiques, l'Italie obtient un score de 58 sur 100. Ce score est supérieur à la moyenne de 49 et place l'Italie légèrement au-dessus de la moyenne des pays de l'UE et d'Europe occidentale (UE15) / OCDE. L'approche de l'Italie en matière d'intégration est classée comme « intégration temporaire », les citoyens étrangers en Italie peuvent bénéficier d'un accès aux droits fondamentaux et de politiques légèrement favorables en matière d'égalité des chances, mais ils ne bénéficient pas de la sécurité à long terme nécessaire pour s'installer définitivement. La participation politique et l'accès à la nationalité constituent toujours des obstacles majeurs, comme le prouve le récent débat politique s'opposant à l'ouverture de la citoyenneté aux personnes d'origine immigrée ayant étudié en Italie (MIPEX).

Pilier 2 - Inclusion dans le marché du travail

En janvier 2023, 2,4 millions de travailleurs étrangers se sont enregistrés en Italie (+5,2 % en un an) représentant 10,3 % de la population active totale. Le taux d'emploi est de 60,6 % (60,1 % pour les Italiens), le chômage est de 12 % (7,6 %) et l'inactivité est de 31,2 % (34,8 %), tous ces indicateurs étant en amélioration par rapport à 2021. Les données positives sont contrebalancées par la confirmation des aspects critiques de l'emploi des travailleurs migrants, à commencer par le fort écart entre les genres : les femmes migrantes ont des taux d'emploi (47,5 %), de chômage (15,2 %) et d'inactivité (43,8 %) nettement moins bons que ceux des hommes. Le rapport souligne également la faible concentration de travailleurs étrangers dans les profils de direction (plus de 75 % des travailleurs ont des qualifications d'ouvriers), avec par conséquent des salaires plus bas, et la surqualification : la part des diplômés



étrangers employés dans des professions peu ou moyennement qualifiées est de 60,2 % pour les ressortissants non européens et de 42,5 % pour les ressortissants européens, contre environ 19,3 % pour les Italiens. L'Italie se distingue des autres pays de l'OCDE sur plusieurs aspects. La moitié de la population italienne issue de l'immigration n'a qu'un faible niveau d'éducation formelle, le deuxième pourcentage le plus élevé de l'OCDE. À l'autre extrémité du spectre éducatif, l'Italie a le pourcentage le plus faible de personnes migrantes diplômées de la zone OCDE. Seulement 12 % des personnes issues de l'immigration en Italie ont un diplôme, contre 20 % des ressortissants italiens. Alors que le pourcentage de migrants ayant un niveau d'éducation élevé a augmenté dans tous les pays au cours de la décennie jusqu'en 2020, l'Italie n'a augmenté que marginalement, de moins de 1 %, le chiffre le plus bas de l'OCDE. En 2020, seul un faible pourcentage de migrants en Italie, 2 %, a participé à des cours de formation pour adultes, contre environ 6 % dans l'ensemble de l'UE.

En 2021, 28 % des migrants employés en Italie occupaient des emplois peu qualifiés, contre seulement 8,5 % des nationaux du pays. Seuls 13 % des étrangers employés en Italie en 2021 occupaient des emplois classés comme exigeant des compétences plus élevées, tandis que 39 % des nationaux employés occupaient des emplois de ce type. Ces emplois présentent souvent d'autres défis, tels que de faibles revenus et une piètre sécurité de l'emploi.

Dans 33 % des cas, les étrangers de l'UE et des pays tiers trouvent leur premier emploi en moins de 3 mois. Environ 22 % d'entre eux sont employés de 3 à moins de 6 mois, tandis que l'incidence de ceux qui sont employés de 6 à moins de 12 mois est de 11,7 % (étrangers de l'UE) et de 14,4 % (étrangers des pays tiers). Il convient également de noter que 17,8 % des étrangers de l'UE et 12,4 % des étrangers des pays tiers ont déjà trouvé un emploi à leur arrivée en Italie.

Le genre est également un motif de discrimination plus présent chez les Italiens (33,9 %) que chez les étrangers de l'UE (3,3 %) et hors UE (3,8 %), tandis que la discrimination due à l'origine étrangère et aux croyances religieuses concerne 91,2 % des étrangers hors UE, 87 % des étrangers de l'UE et 5,6 % des Italiens. Les étrangers hors UE identifient la faible connaissance de la langue italienne comme le principal obstacle à la recherche d'un emploi (30,9 % du total). Pour les étrangers de l'UE, la plus grande difficulté est représentée par le manque d'emplois adaptés aux compétences qu'ils possèdent (23,4 % du total) (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023).

Pilier 3 - Secteur de la rénovation et des SER

Les énergies solaire et éolienne ont produit une quantité record d'énergie en Italie en 2023. Les parcs éoliens ont généré un record de 23,4 TWh, tandis que les panneaux solaires ont atteint 30,6 TWh. Les sources renouvelables, y compris l'hydroélectricité, ont satisfait près de 37 % de la demande d'électricité du pays. Bien que ces données soient significatives et encourageantes, suggérant que le pays se dirige enfin dans la bonne direction, l'Italie est encore loin d'atteindre l'objectif de transition énergétique de 70 % d'électricité provenant de sources renouvelables d'ici 2030 (Eurostat, 2023). Dans le cas des panneaux solaires, malgré cette croissance significative, les nouvelles installations ne sont toujours pas suffisantes pour atteindre les objectifs. Sur la base des installations moyennes des trois dernières années, l'Italie n'atteindra 90 GW de capacité renouvelable installée qu'en 2046. Par conséquent, bien que des progrès soient évidents, le rythme des installations doit être accéléré pour assurer un avenir énergétique durable (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024).



Au cours des six premiers mois de 2024, la production issue de sources renouvelables a dépassé pour la première fois celle issue des combustibles fossiles. C'est ce qui ressort du rapport de Terna. De janvier à juin 2024, les sources propres ont couvert 43,8 % de la demande énergétique. Quant au photovoltaïque, au cours des six premiers mois de l'année, le solaire en Italie a produit 17 603 GWh d'énergie propre, soit une augmentation de 17,4 % (Terna Driving Energy SPA, 2024).

Sur le front de la rénovation, avec 81 % des bâtiments de plus de 30 ans et environ 75 % des certificats de performance énergétique délivrés en 2021 affichant une classe énergétique égale ou inférieure à E, le processus de réaménagement du parc immobilier italien est urgent et stratégique. Dans ce contexte, les investissements du Plan national de relance et de résilience (PNRR) représentent une opportunité importante mais ne suffisent pas : les fonds du PNRR rendent atteignable un taux de renouvellement de 1,2 %, loin de l'objectif européen de 2,1 %. La directive CASA Green crée les conditions pour accélérer le processus d'efficacité énergétique dans le secteur du bâtiment. Dans les années à venir, l'Italie devra investir massivement et promouvoir des politiques pour encourager la transition intelligente (Chambre des députés, Service des études, 2024).

Cette révolution influence le marché du travail. Aux côtés des métiers déjà connus, de nouveaux émergeront, appliqués aux réseaux électriques, aux communautés énergétiques et à tous les métiers liés à la réutilisation et à l'économie circulaire pour produire de l'énergie. Cela pourrait générer, d'ici 2030, plus de 360 milliards d'euros de valeur ajoutée et 540 000 nouveaux emplois dans le secteur électrique et sa chaîne d'approvisionnement industrielle.

ALLEMAGNE

En Allemagne, la participation au marché du travail des ressortissants de pays tiers est nettement inférieure à la moyenne nationale. Malgré une augmentation significative du nombre de ressortissants de pays tiers salariés cotisant à la sécurité sociale entre 2014 et 2017, leur taux d'emploi global reste relativement faible. Par exemple, alors que le taux d'emploi des ressortissants allemands était d'environ 75 % en 2017, celui des ressortissants de pays tiers n'était que d'environ 53 % au cours de la même période. Cette disparité est en partie attribuée à l'afflux plus important de migrants, en particulier de demandeurs d'asile, dont l'intégration professionnelle est souvent confrontée à des défis supplémentaires (Statistisches Bundesamt 2024).

Le nombre de demandeurs d'asile arrivant en Allemagne a augmenté ces dernières années, atteignant plus de 722 000 rien qu'en 2015. Nombre de ces personnes, qui ne maîtrisent pas la langue locale ni les qualifications reconnues, se heurtent à des obstacles importants pour entrer sur le marché du travail. Bien que le gouvernement allemand ait mis en œuvre diverses mesures pour relever ces défis, telles que des programmes d'éducation et de formation renforcés, des initiatives de développement des compétences liées à l'emploi et une législation anti-discrimination, l'impact a été mitigé (Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - BAMF, 2024). Par exemple, les cours d'inclusion et les programmes de formation

professionnelle mis en place visent à améliorer les perspectives d'emploi, mais les rapports de l'Office fédéral des migrations et des réfugiés (BAMF) indiquent que les progrès sont plus lents que prévu. En outre, le soutien au travail indépendant a connu un succès modéré ; cependant, l'efficacité globale de ces initiatives est toujours en cours d'évaluation. Pour combler ce fossé, des mesures supplémentaires sont nécessaires pour améliorer le processus d'inclusion. Cela comprend un meilleur accès aux programmes d'acquisition de langues, une reconnaissance plus rationalisée des qualifications étrangères et le développement de systèmes de soutien complets pour guider les ressortissants de pays tiers sur le marché du travail.

Pilier 1 - Migrations

En Allemagne, la migration est un phénomène diversifié et complexe. Selon des données récentes, l'Allemagne accueille un nombre important de migrants, notamment des ressortissants turcs, syriens et polonais. Environ 18 % de la population résidente en Allemagne sont des ressortissants non allemands, dont environ 6 % ont le statut de réfugié ou une protection internationale. La répartition démographique des migrants montre une tranche d'âge diversifiée, avec une proportion notable de jeunes et de familles. La répartition des genres parmi les migrants est relativement équilibrée, bien que certaines nationalités puissent présenter des variations. L'Allemagne a fait des progrès en matière d'inclusion, mais des défis subsistent. L'indice des politiques d'intégration des migrants (MIPEX) souligne que si l'Allemagne excelle dans des domaines tels que les lois anti-discrimination et la participation politique, elle est confrontée à des problèmes persistants dans des domaines tels que l'accès à la résidence de longue durée et à l'éducation. Les défis pratiques comprennent les barrières linguistiques, le logement et les transports, qui peuvent entraver le processus d'inclusion.

Pilier 2 - Inclusion dans le marché du travail

L'intégration des ressortissants de pays tiers (RPT) sur le marché du travail allemand reflète à la fois des progrès et des défis. La législation récente vise à réduire les obstacles à l'emploi, mais des limites existent toujours, telles que des permis de travail restrictifs et de longs processus de reconnaissance des qualifications étrangères. Les RPT sont souvent confrontés à des taux de chômage plus élevés que les citoyens de l'UE, avec une disparité notable dans les caractéristiques de l'emploi. Par exemple, en 2022, le taux de chômage des RPT était d'environ 15 %, contre 5 % pour les citoyens de l'UE. Les RPT sont souvent concentrés dans des secteurs peu qualifiés, avec une sous-représentation dans les postes de direction. Les tendances de 2020 à 2022 indiquent que, bien que des améliorations aient été constatées dans le placement des RPT, des écarts persistent en termes de représentation par sexe et par secteur. De nombreux RPT connaissent des problèmes de surqualification et sont moins susceptibles d'accéder à des opportunités de formation professionnelle que leurs homologues de l'UE. Des problèmes locaux tels que la discrimination et des services de soutien inadéquats aggravent encore ces défis, en particulier pour les femmes RPT qui sont confrontées à des obstacles supplémentaires tels que les attentes culturelles et l'accès limité à des modalités de travail flexibles.



Pilier 3 - Secteur de la rénovation et des SER

La transition de l'Allemagne vers une économie verte a stimulé la demande de professionnels qualifiés dans les secteurs des énergies renouvelables et du bâtiment. La réduction des émissions de gaz a été une priorité, avec des progrès significatifs réalisés dans la diminution des émissions dans le secteur de l'énergie grâce à une augmentation des investissements dans les sources d'énergie renouvelables. Les politiques gouvernementales, telles que la loi sur les sources d'énergie renouvelables (EEG), offrent des incitations et un soutien au développement des technologies vertes (BMWK, 2024). Cependant, l'inclusion des ressortissants de pays tiers dans ces secteurs se heurte à des défis. Les problèmes locaux comprennent le manque de reconnaissance des qualifications étrangères et l'accès limité aux programmes de formation sectoriels. Pour les femmes des pays tiers, des obstacles supplémentaires tels que les préjugés sexistes et le manque d'opportunités de réseautage compliquent encore davantage l'inclusion. Malgré les investissements et les politiques de l'État visant à favoriser la croissance dans le secteur des énergies renouvelables, ces défis d'intégration restent importants. Il est essentiel de s'attaquer à ces problèmes pour garantir que les avantages de la transition verte soient répartis équitablement et que les ressortissants de pays tiers puissent participer pleinement à l'avenir économique durable de l'Allemagne.

PORTUGAL

Le Portugal a joué un rôle clé dans le développement d'une approche intégrée liée aux politiques migratoires, impliquant plusieurs parties prenantes pour garantir l'égalité des droits et des chances pour tous (OLIVEIRA, 2020). En 2023, le nombre de permis de séjour a dépassé le million, soit plus du double du chiffre de 2022, les migrants représentant 14,4 % des cotisants à la sécurité sociale. Cependant, certaines dimensions doivent être améliorées en ce qui concerne l'inclusion des migrants, à savoir l'accès au logement, la reconnaissance du niveau d'éducation et la participation civique (OLIVEIRA, 2023). Récemment, il y a eu une restructuration importante de l'entité responsable de la migration, désormais appelée Agence pour l'intégration, la migration et l'asile (AIMA). Cette restructuration, conjointement avec les processus en attente pour les permis de séjour et les récentes élections gouvernementales, a contribué à des obstacles importants concernant l'inclusion des migrants sur le marché du travail et l'accès à la protection sociale, à savoir la délivrance des permis de séjour et la régularisation des migrants. Il est donc crucial de garantir les droits fondamentaux des migrants au Portugal, ce qui signifie un accès plus efficace et plus agile à la documentation, à des conditions de travail décentes, à l'apprentissage de la langue portugaise et aux processus de regroupement familial (OLIVEIRA, 2023).



Pilier 1 - Migrations

Selon l'Agence pour l'intégration, la migration et l'asile (AIMA), anciennement connue sous le nom de SEF (autorité d'immigration), en 2022, il y avait près de 800 000 étrangers, dont 76 % sont des citoyens non européens, ce qui représente environ 8 % de la population résidente. Les principales nationalités des personnes en situation régulière (avec permis de séjour) sont le Brésil, le Royaume-Uni, le Cap-Vert et l'Inde. En termes de flux migratoires, l'Angola et le Bangladesh sont également inclus dans la liste. En 2022, le principal type de permis de séjour accordé est pour le travail (56 %), suivi du regroupement familial (29 %) et d'autres motifs (15 %). On a constaté une forte prépondérance de l'activité professionnelle en provenance d'Asie (Inde, Bangladesh, Pakistan et Népal) (OLIVEIRA, 2023).

En ce qui concerne la répartition par sexe et par âge, 55,3 % sont des hommes et 44,7 % sont des femmes et sont en âge de travailler (18-65 ans) (OLIVEIRA, 2023). En 2022, les demandes d'asile ont augmenté de 29,5 % par rapport aux 1991 demandes (OLIVEIRA, 2023). Selon le MIPEX (MIPEX, 2020), le Portugal est l'un des dix premiers pays en matière d'inclusion et ses politiques se sont améliorées dans tous les domaines de l'égalité des droits, des opportunités et de la sécurité des migrants. En 2019, les politiques d'inclusion du Portugal étaient supérieures à la moyenne dans tous les domaines politiques, à l'exception de la santé des migrants.

Le Portugal a commencé à remédier à ses faiblesses en matière de santé et d'éducation des migrants en améliorant l'accès aux soins et à l'information sur la santé et en soutenant la diversité culturelle à l'école. En matière de santé, le Portugal a offert un accès aux soins de santé aux demandeurs d'asile et aux bénéficiaires d'une protection internationale et a encouragé la participation des migrants à l'information sur la santé et dans les écoles, la diversité culturelle étant incluse dans le programme des cours d'éducation civique.

Pilier 2 - Inclusion dans le marché du travail

Le Portugal a introduit de nouvelles mesures pour promouvoir des flux migratoires réguliers, sûrs et ordonnés, lutter contre l'immigration irrégulière et la traite des êtres humains, et répondre aux besoins de main-d'œuvre (OLIVEIRA, 2023). Le Portugal garantit l'égalité d'accès au marché du travail et facilite l'accès à l'emploi et à la formation. Les personnes titulaires d'un permis de séjour, d'un permis de séjour temporaire et d'une demande de protection internationale ont le droit d'accéder à l'éducation et au marché du travail et sont autorisées à exercer une activité professionnelle. Les migrants, les bénéficiaires d'une protection internationale et les demandeurs d'asile doivent avoir un numéro de sécurité sociale pour accéder à l'emploi, et leur contrat de travail doit être rédigé par écrit, conformément au droit du travail.

Même avec la mise en œuvre de ces mesures, les ressortissants de pays tiers sont confrontés à davantage de chômage et de précarité de l'emploi. En 2022, le taux de chômage des ressortissants de pays tiers (14,3 %) était plus du double de la moyenne nationale (6,1 %) (PORDATA). Le taux d'emploi des ressortissants de pays tiers par rapport aux ressortissants de l'UE est plus faible, avec une différence accentuée chez les femmes. Les secteurs d'emploi dans lesquels se concentrent les RPT sont les secteurs où il y avait un besoin de main-d'œuvre au Portugal, à savoir le bâtiment, la restauration, le tourisme, l'agriculture et la pêche (OLIVEIRA, 2023).



La législation récente a également favorisé l'entrée et le séjour des étrangers et l'augmentation des visas de résidence et des permis de séjour pour les activités hautement qualifiées et d'enseignement. Selon Eurostat, en 2022, la surqualification des RPT était de 42,9 % et en 2023 de 48,1 %.

En ce qui concerne la participation des adultes à l'apprentissage (éducation et formation), en 2023, 15,6 % des RPT avaient accès à l'apprentissage, contre 13,5 % des citoyens d'un autre pays de l'UE (EUROSTAT). Les principaux problèmes au niveau local qui ne permettent pas la pleine inclusion professionnelle des RPT sont la reconnaissance des diplômes de haut niveau en raison des coûts associés à la reconnaissance et de la nécessité de la reconnaissance dans des domaines tels que la santé, l'ingénierie et le droit, qui sont réglementés par des entités supérieures, ainsi que l'attractivité et l'accès au développement des compétences et formations vertes en raison du fait que la plupart des formations n'acceptent que les personnes qui parlent couramment le portugais. L'inclusion professionnelle complète des femmes RPT concerne principalement les responsabilités domestiques qui ne leur permettent pas de participer pleinement au travail et à l'inclusion.

Pilier 3 - Secteur de la rénovation et des SER

En 2022, les activités liées à l'énergie, y compris les transports, ont représenté 67 % des émissions nationales du Portugal. Les émissions de l'agriculture ont représenté 12,3 %, soit 8 288 kt CO₂ eq ; les déchets ont contribué à 10 % des émissions, soit 5 643 kt CO₂ eq ; et le secteur industriel était responsable de 10,4 % des émissions (Agência Portuguesa do Ambiente, 2024). Le gouvernement portugais a mis en œuvre des incitations énergétiques en 2021, 2022 et 2023 pour atténuer les situations de précarité énergétique des familles vulnérables et améliorer la performance énergétique de leurs logements et de leurs conditions de vie, pour créer des communautés d'énergie renouvelable et l'autoconsommation collective et pour promouvoir la réhabilitation, la décarbonisation, l'efficacité énergétique et hydrique et l'économie circulaire en améliorant la performance énergétique et environnementale des bâtiments afin de réduire d'au moins 30 % de la consommation d'énergie des bâtiments concernés (Fundo Ambiental).

Le Portugal s'est fermement engagé à intégrer les énergies renouvelables dans la production d'électricité et à réduire les émissions de carbone et renforcera les politiques publiques avec la création d'une Structure de Mission pour les Énergies Renouvelables, l'amélioration des processus ; le renforcement des moyens des entités concédantes ; la définition de « Go to Areas » ; la création d'une voie plus rapide pour les projets de licence à grande maturité ; les améliorations de l'autoconsommation collective et des communautés d'énergie renouvelable avec de nouveaux outils, incitations et divulgation ; et le renforcement de la capacité éolienne terrestre avec l'équipement des parcs éoliens actuels avec une technologie récente et une plus grande capacité et production (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023). Du côté de la consommation d'énergie, des mesures renforcées seront prises pour encourager la décarbonisation des transports, de l'industrie et des bâtiments et des politiques seront créées en particulier pour les familles les plus vulnérables et la classe moyenne (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).

Le problème majeur au niveau local qui ne permet pas l'inclusion professionnelle complète des personnes RPT (hommes et femmes) est la reconnaissance des diplômes de haut niveau en raison des coûts associés à la reconnaissance et de la nécessité de la reconnaissance en ingénierie, qui est réglementée par une entité supérieure, ainsi que de la barrière de la langue.



Au niveau européen, le Portugal occupe la troisième place dans le groupe des pays européens qui investissent le plus dans les énergies propres et l'objectif est d'atteindre en 2030 85 % d'électricité produite uniquement à partir de ressources naturelles (Rito, 2023) et la stratégie de transition énergétique au Portugal représente 75 milliards d'euros d'investissement dans des projets de production d'énergie verte (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).

ESPAGNE

Le contexte socio-économique de l'Espagne est façonné par son importante population immigrée, l'évolution du marché du travail et l'importance croissante accordée aux énergies renouvelables. Bien que l'Espagne ait progressé dans l'inclusion des migrants, des défis subsistent, notamment en matière d'emploi et d'accès au séjour légal. Les migrants, en particulier les ressortissants de pays tiers (RPT), sont souvent confrontés à des obstacles tels que la surqualification, des cadres juridiques restrictifs et des opportunités limitées dans les emplois qualifiés. Parallèlement, le secteur des énergies renouvelables en expansion en Espagne offre un potentiel de croissance économique et de création d'emplois, mais l'accès à ces opportunités reste inégal, en particulier pour les groupes marginalisés tels que les travailleurs migrants.

Pilier 1 - Migrations

Selon le recensement de la population de 2023 (INE), il y avait 6 089 620 résidents étrangers en Espagne, soit 12,66 % de la population totale. Les nationalités étrangères les plus présentes étaient les Marocains (14,7 %), les Roumains (10,3 %), les Colombiens (7,5 %), les Italiens (5 %) et les Britanniques (4,7 %). En décembre 2023, 2,9 millions d'étrangers détenaient des permis de séjour valides, 59,14 % ayant un permis de séjour de longue durée et 38,57 % un permis temporaire. La majorité de la population étrangère (79 %) était âgée de 16 à 65 ans, 15,6 % de 0 à 15 ans et 5,25 % de 65 ans ou plus (Observatorio Permanente de la Inmigración, 2024). L'Espagne obtient un score de 60/100 sur l'indice des politiques d'intégration des migrants (MIPEX), ce qui est supérieur à la moyenne mondiale de 49. Selon les conclusions et recommandations du MIPEX, les migrants en Espagne rencontrent plus d'opportunités que d'obstacles dans leur inclusion, même si d'importantes barrières subsistent, notamment en ce qui concerne l'accès à la nationalité. Bien que l'Espagne promeuve une approche globale de l'inclusion, elle n'est toujours pas à la hauteur des politiques les plus favorables observées dans les dix premiers pays du MIPEX. Les migrants bénéficient de nombreux droits fondamentaux, mais les politiques espagnoles n'assurent que partiellement l'égalité des chances pour les citoyens non européens.



Pilier 2 - Inclusion dans le marché du travail

En général, depuis 2014, le nombre d'étrangers travaillant en Espagne a augmenté, à l'exception des années 2020 et 2021, en raison de la COVID-19 qui a limité les mouvements migratoires et a également contraint le marché du travail. Ces trois dernières années, depuis avril 2020, 696 224 étrangers ont adhéré au système de sécurité sociale espagnol, atteignant un record de 2,67 millions à la fin de 2023. Bien que les étrangers ne représentent que 12 % de l'emploi total, leur taux de croissance est trois fois supérieur à celui des nationaux, 35 % contre 10 %. Alors que l'emploi a atteint un creux en avril 2020, le marché du travail s'est rapidement redressé, dépassant les niveaux d'avant la pandémie en 2021, les étrangers représentant un tiers des nouveaux travailleurs malgré leur part plus faible dans la population active. Selon les données de la Sécurité sociale, en décembre 2022, environ 2,46 millions de travailleurs étrangers étaient affiliés au système de sécurité sociale, dont 1,63 million étaient des ressortissants de pays tiers (RPT), principalement employés dans le secteur du travail indépendant ou des ménages (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Miraciones, 2023). L'Espagne a le taux le plus élevé de travailleurs étrangers surqualifiés de l'UE, avec 43 % des migrants arrivés en 2022 titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, mais beaucoup sont concentrés dans des emplois non qualifiés avec de mauvaises conditions de travail (Cuadrado et al., 2024). Ce décalage entre qualifications et emploi est étroitement lié au cadre législatif restrictif de l'Espagne pour les ressortissants de pays tiers (RPT), qui limite leur inclusion sur le marché du travail. Les migrants doivent obtenir des contrats de travail dans des secteurs où la demande de main-d'œuvre n'est pas satisfaite, ce qui laisse nombre d'entre eux dans l'incapacité de satisfaire aux exigences des permis et dans des situations administratives irrégulières pendant 3 à 5 ans. Cela les pousse vers l'économie parallèle, où elles sont confrontées à des risques plus élevés d'exploitation et de discrimination. Une étude a identifié les principaux obstacles à l'obtention de permis, notamment la preuve de résidence continue, l'obtention d'offres d'emploi à temps plein, les exigences financières pour les employeurs et les retards bureaucratiques (Red Acoge, 2021). Les organisations antiracistes soulignent également les retards dans la reconnaissance des qualifications étrangères et les difficultés d'accès au processus d'asile (CEAR, 2023). Les femmes migrantes, en particulier, sont confrontées à des défis en raison de la segmentation du marché du travail, occupant souvent des emplois peu qualifiés comme le travail domestique et l'hôtellerie avec des salaires plus bas et moins de protections des travailleurs. Beaucoup ont également des responsabilités de soins, ce qui limite encore davantage leurs possibilités d'emploi et contribue à leur position marginalisée sur le marché du travail (Red Acoge, 2018).

Pilier 3 - Secteur de la rénovation et des SER

Bien que l'Espagne soit un pays qui dépend encore de la consommation de combustibles fossiles, la production d'énergies renouvelables a augmenté de manière exponentielle ces dernières années, notamment en 2023, contribuant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). En Espagne, l'énergie éolienne est la principale source d'énergie verte, représentant 24,5 % de la production totale, suivie par les centrales à cycle combiné avec 20,9 %, l'énergie solaire avec 20,3 % et l'hydroélectricité avec 13,6 %. Les installations photovoltaïques ont augmenté de 28 % au cours de l'année écoulée, contribuant à une année 2023 remarquable, avec une production d'énergie renouvelable en hausse de 15,1 % par rapport à 2022. C'est la première fois dans l'histoire que plus de la moitié du mix énergétique du pays, soit 50,3 %,



provient de sources éoliennes, solaires et hydrauliques (Red Electrica, 2024). Actuellement, le secteur le plus polluant est celui des transports, qui a représenté 29,9 % des GES en 2021, suivi par les activités industrielles (22,6 %), l'agriculture et l'élevage (11,4 %) et d'autres (MITECO, 2023). Selon le premier rapport du MITECO sur la transition écologique dans le cadre du Plan de relance, de transformation et de résilience, plus de 4 milliards d'euros ont été consacrés à la production d'énergie renouvelable jusqu'en octobre 2023 (Giorgi, 2023). Pour l'année en cours, 2024, 2,3 milliards d'euros sont investis dans le cadre du même Plan de relance dans différents domaines, tels que les énergies renouvelables, les communautés énergétiques et d'autres domaines d'intérêt (García Ceca, 2024).

Depuis le début des années 80, l'Espagne a mis en place des lois et des politiques pour favoriser la mise en œuvre de l'énergie verte. L'une des lois les plus importantes a été le décret royal 413/2014, du 6 juin, dans lequel il a été déclaré que la production d'énergie électrique était réglementée par les sources d'énergie renouvelables, la cogénération et les déchets (MITECO, 2024). Le plan le plus récent et le plus significatif est le Plan national intégré de l'énergie et du climat (de 2021 à 2030), qui prévoit une croissance significative des énergies renouvelables dans le pays. Son principal objectif est d'augmenter l'utilisation des énergies renouvelables et de profiter de ce que cette opportunité peut apporter en termes sociaux et économiques. L'argent investi s'élève à plus de 3 millions d'euros (Gobierno de España, 2024). En ce qui concerne l'emploi, on peut affirmer que les emplois liés aux énergies renouvelables ont augmenté ces dernières années. En Espagne, les emplois directs dans le secteur des énergies renouvelables sont passés de 50 107 en 2018 à 70 780 en 2021 (León, 2023). Mais en comptant les emplois directs et indirects, en 2021, le secteur employait plus de 100 000 personnes, un chiffre qui a été dépassé en 2023, lorsque plus de 130 000 postes ont été pourvus.

Enfin, ces dernières années, la présence des femmes dans le secteur des énergies vertes a progressé. Entre 2015 et 2021, le nombre de femmes travaillant dans le secteur représentait 38,1 %, dépassant même la moyenne européenne de 34 %. Il faut cependant tenir compte du fait que la plupart de ces emplois étaient liés à des tâches administratives. La présence des femmes à des postes hautement qualifiés est encore faible (Transición Justa, 2022). Le secteur des énergies vertes en Espagne, malgré les changements rapides qu'il connaît, est dominé par les hommes, principalement en raison du manque d'encouragement traditionnel des femmes à entreprendre des carrières d'ingénieur ou liées à l'énergie, ainsi que des difficultés auxquelles elles peuvent être confrontées pour concilier travail et vie de famille ou du manque de référentes féminines dans le secteur.

SUISSE

En tant que pays non-membre de l'UE doté d'un tissu migratoire et économique sui generis, la Suisse se distingue comme un cas à part. La migration en provenance des pays de l'UE et des pays tiers, avec des caractéristiques différentes en termes de qualifications et d'accès au marché du travail, confirme néanmoins une nouvelle fois le caractère indispensable de ce phénomène pour le développement du pays.



Les ressortissants de pays tiers sont souvent confrontés à des défis importants en termes de reconnaissance des qualifications et d'inclusion sur le marché du travail, ce qui conduit à une concentration dans les secteurs peu qualifiés. Le marché des énergies renouvelables, en revanche, affiche une croissance continue et significative, qui promet la création de nouveaux emplois dans un avenir immédiat et proche.

Pilier 1 - Migrations

Fin décembre 2022, 2 241 854 étrangers (30 % de la population résidente totale) résidaient en permanence en Suisse. En 2022, le nombre de résidents permanents étrangers a augmenté de 20 886 personnes par rapport à l'année précédente. Alors que 114 393 personnes sont venues en Suisse en provenance des pays de l'UE et de l'AELE (+19 523), le nombre de ressortissants de pays tiers s'élevait à 48 042 personnes (+1 363). Jusqu'à 52,3 % des résidents permanents ont immigré pour exercer une activité lucrative (84 927 personnes, +26,8 % par rapport à 2021). Le regroupement familial a représenté 26,5 % de l'immigration pour un séjour de longue durée. Dans ce contexte, 43 026 personnes (+7,4 % par rapport à 2021) étaient des membres de la famille d'un ressortissant suisse. La permanence à des fins d'éducation ou de formation représentait 10,4 % de la population résidente permanente (16 827 personnes, +4,0 %). En 2022, 74 959 personnes ont demandé le statut de protection internationale, qui a été accordé dans 72 611 cas. Plus de la moitié des demandeurs étaient originaires d'Afghanistan, de Turquie ou d'Érythrée (Office fédéral des migrations suisse). La Suisse obtient un score de 50/100, légèrement au-dessus des pays du MIPEX (49) et parmi les pays de l'UE et d'Europe occidentale (UE15)/OCDE. En Suisse, les migrants sont confrontés à des obstacles majeurs dans l'accès à la nationalité ainsi qu'à de la discrimination. L'approche de la Suisse en matière d'intégration est classée par le MIPEX comme « Intégration temporaire ». Les citoyens étrangers en Suisse peuvent bénéficier d'un accès aux droits fondamentaux et de politiques légèrement favorables sur l'accès au marché du travail, mais ils ne bénéficient pas de la sécurité à long terme pour s'installer définitivement, s'investir dans l'intégration et participer en tant que citoyens à part entière (MIPEX).

Pilier 2 - Inclusion dans le marché du travail

L'impact de la migration sur le marché du travail peut être illustré en examinant la proportion de personnes travaillant dans chaque profession qui sont nées à l'étranger. Dans plusieurs groupes professionnels, la proportion de migrants est proche de ou supérieure à 70 %. Il s'agit notamment des agents de nettoyage et des aides-soignants ainsi que des plâtriers. Viennent ensuite d'autres professions de l'industrie manufacturière, du bâtiment et des services peu qualifiés, qui dépendent donc essentiellement de migrants. Les professions courantes (plus de 50 000 personnes) qui présentent une forte proportion de migrants comprennent les opérateurs d'installations et de machines fixes (62 %) ainsi que les cuisiniers (59 %). À l'autre extrémité du spectre, plusieurs professions - telles que l'agriculture, la fleuristerie, l'éducation de la petite enfance, l'enseignement primaire et le travail de police, pour n'en citer que quelques-unes - comptent moins de 15 % de travailleurs migrants. En conséquence, les professions de niveau intermédiaire dans le secteur des services et le secteur public se caractérisent par une présence plus faible de migrants (Office fédéral suisse des migrations).



Pilier 3 - Secteur de la rénovation et des SER

Le marché suisse des énergies renouvelables devrait connaître une croissance en raison des préoccupations grandissantes concernant le changement climatique. Cela a conduit à une poussée vers des options de production d'énergie plus propres, le segment hydraulique étant en tête du marché. L'accord du gouvernement visant à réduire de moitié les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 devrait créer des opportunités pour le marché des énergies renouvelables. Une nouvelle croissance est attendue en raison d'une augmentation de la capacité installée d'énergie solaire et hydraulique. Malgré le potentiel de croissance, le marché des énergies renouvelables en Suisse est modérément consolidé, avec quelques acteurs clés dominant le marché. Ces entreprises sont impliquées dans une série d'activités, de la construction de centrales hydroélectriques au lancement de projets solaires. Le secteur voit également des entreprises explorer la numérisation des centrales hydroélectriques et la combinaison de l'énergie solaire et hydraulique pour une efficacité et une fiabilité accrues (Mordor Intelligence ; Office fédéral de l'énergie suisse).

ROYAUME-UNI

Le Royaume-Uni a été le premier pays à définir la précarité énergétique dans les années 1990. Brenda Boardman la décrivait comme les ménages dont les dépenses en services énergétiques dépassaient 10 % de leur revenu total (1991). C'est pourquoi le contexte suivant est fixé en 2011, car c'est à cette époque que, malgré la rareté des discussions sur la précarité énergétique, l'un des premiers projets s'attaquant à ce problème a vu le jour, le rendant pertinent pour les questions sociales dans le domaine de l'énergie. Aujourd'hui, au Royaume-Uni, la précarité énergétique fait référence aux ménages qui doivent dépenser une part élevée de leurs revenus pour maintenir une température confortable dans leur logement tout au long de l'année. La précarité énergétique est principalement déterminée par trois facteurs clés : les revenus des ménages, les prix de l'énergie et la consommation d'énergie (qui est également affectée par l'efficacité énergétique de la maison) (House of Commons Library, 2024).

Pour lutter contre la précarité énergétique au Royaume-Uni et la réduire, le pays a promulgué la loi Warm Homes and Energy Conservation Act 2000. Son objectif principal était de réduire la précarité énergétique dans tout le pays grâce à des stratégies spécifiques, ainsi que d'identifier les cibles qui pourraient nécessiter une réglementation en la matière (Legislation Government UK, 2000). À la suite de cette loi, de nombreuses stratégies ont été élaborées dans le pays pour atteindre l'objectif de réduction de la précarité énergétique. L'une d'entre elles, le Fuel Poverty (England) Regulations 2014, évalue la précarité énergétique en fonction du rapport entre le revenu d'un ménage et sa facture énergétique. Les stratégies actuelles de lutte contre la précarité énergétique comprennent notamment les pratiques d'économie d'énergie, les programmes d'efficacité énergétique, l'aide financière et les programmes de soutien social (Access Group, 2024).



L'utilisation des énergies renouvelables au Royaume-Uni a considérablement évolué ces 30 dernières années. Fin 1991, les énergies renouvelables ne représentaient que 2 % de la consommation totale d'électricité au Royaume-Uni, mais, en 2013, ce pourcentage est passé à 14,6 % (National Grid, 2024). En 2017, le Royaume-Uni était notamment l'un des leaders européens en matière de croissance de la production d'énergie renouvelable, la production d'énergie verte dépassant celle des combustibles fossiles pour la première fois en 2019.

Aujourd'hui, dans les années 2020, le secteur de l'énergie verte est à son plus haut niveau, tant en termes de chiffre d'affaires que d'estimations d'emploi depuis les premiers chiffres analysés en 2015, avec notamment une augmentation des postes à temps plein (Office for National Statistics, 2024).

Pilier 1 - Migrations

En 2011, selon notre période pertinente pour la bonne pratique sélectionnée, le recensement de l'Angleterre indiquait que la population née à l'étranger au Royaume-Uni représentait 7,3 millions de personnes, soit 14 % par rapport aux 53 millions de résidents habituels de l'Angleterre. Pour cette part de migrants, 46 % détenaient un passeport britannique tandis que 51 % détenaient un passeport non britannique. La plupart d'entre eux étaient nés en Europe ou en Asie, principalement en Inde, en Pologne et au Pakistan (Observatoire des migrations de l'Université d'Oxford, 2011). En ce qui concerne les paramètres de genre, 52 % des résidents nés hors du Royaume-Uni étaient des femmes et 80 % étaient âgés de 16 à 64 ans. Il est également pertinent de constater que le nombre de réfugiés qui ont obtenu l'asile au Royaume-Uni était de 193 494 personnes en 2011 et de 117 226 en 2014, affichant une nette diminution au fil des années (Macrotrends, 2024).

Pilier 2 - Inclusion dans le marché du travail

Selon les statistiques nationales, la plupart des ressortissants britanniques et étrangers âgés de 16 ans et plus étaient économiquement actifs et employés en 2011. Parmi ceux qui travaillaient, les ressortissants étrangers exerçaient principalement des professions libérales et élémentaires. Les barrières linguistiques étaient minimes, avec seulement 1,7 % des migrants déclarant ne pas pouvoir parler anglais (Office for National Statistics, 2013).

Dans le secteur de l'énergie, il convient de noter qu'en 2011, l'industrie de la fourniture d'électricité, de gaz, de vapeur et de climatisation employait 46 580 femmes (nationales et étrangères) âgées de 16 à 74 ans. Le secteur du bâtiment comptait 275 105 femmes (Office for National Statistics, 2011). En général, les travailleurs masculins étaient plus nombreux que les femmes dans ces deux secteurs en 2011. Il convient également de considérer que les flux migratoires au Royaume-Uni ont tendance à être polarisés. De nombreux migrants occupent des postes prestigieux et hautement rémunérés (par exemple, cadres, médecins, professeurs d'université), représentant 42 % des migrants en 2009, tandis que d'autres occupent des postes moins bien rémunérés comme le nettoyage, la garde d'enfants et les travaux agricoles (González, 2009).



Pilier 3 - Secteur de la rénovation et des SER

Le secteur de l'énergie verte n'était pas un secteur d'emploi populaire pour les migrants en 2011 et 2014. C'était particulièrement vrai pour les femmes au Royaume-Uni où, en 2011, plus de huit femmes sur dix travaillaient dans le secteur des services (Université d'Oxford, 2016). Cependant, les emplois verts au Royaume-Uni ont connu une croissance substantielle ces dernières années. Par exemple, en 2022, les emplois verts étaient estimés à environ 640 000, ce qui représente une augmentation de 8,4 % par rapport à 2021 et de 19,9 % par rapport à 2020 (Office for National Statistics, 2024). Les femmes sont également de plus en plus représentées dans le secteur de l'énergie verte, même si elles ont tendance à occuper des postes plus subalternes et moins bien rémunérés. Selon le rapport NESTA 2020, les femmes représentent 57,9 % des emplois verts, mais bon nombre de ces postes sont moins bien rémunérés, ce qui contribue à l'écart de rémunération entre les genres dans le secteur des énergies renouvelables (Le Blanc et McIvor, 2020).

4. Méthodologie

Ce chapitre présente un aperçu de la méthodologie POWGEN conçue pour identifier et analyser les bonnes pratiques à travers une approche structurée fondée sur trois piliers fondamentaux : la migration, l'accès au marché du travail et à la formation, et les secteurs des énergies renouvelables et de la rénovation. Ces piliers constituent le fondement du cadre analytique de POWGEN, guidant la sélection, l'évaluation et le développement d'initiatives qui favorisent la formation des ressortissants de pays tiers (RPT) et l'accès au marché du travail, avec un accent particulier sur le secteur de l'énergie.

Le processus a commencé par la sélection de 15 initiatives ou projets, choisis pour leur pertinence potentielle dans ces trois piliers. Après une évaluation initiale, 10 d'entre eux ont finalement été identifiés comme des « bonnes pratiques » en fonction de leur éligibilité et de leur efficacité à répondre aux piliers fondamentaux. Ce processus de sélection a permis de garantir que chaque pratique choisie était bien alignée sur les objectifs du projet POWGEN, contribuant efficacement à une perspective équilibrée entre la migration, l'inclusion sur le marché du travail et les énergies renouvelables. Dans le cadre POWGEN, une *bonne pratique* fait référence à une initiative ou un projet qui s'aligne sur les trois piliers fondamentaux qui constituent la base de ce rapport : la migration, la formation et le marché du travail, les énergies renouvelables et les secteurs de la rénovation. Ces pratiques se distinguent par leur succès, leur faisabilité et leurs résultats positifs, ce qui en fait des modèles recommandés pour l'adaptation et la réplique dans différents contextes par les professionnels et les décideurs politiques. Dans POWGEN, l'accent est mis sur les **bonnes pratiques plutôt que sur les meilleures pratiques**, reconnaissant que chaque initiative, bien qu'efficace, comporte des domaines qui



pourraient être améliorés et perfectionnés. En effet, certaines pratiques qui ne répondaient pas aux critères énumérés dans la section suivante ont néanmoins été incluses, car elles fournissent des informations précieuses et démontrent des résultats percutants qui contribuent de manière significative au rapport.

L'un des principaux objectifs de la méthodologie était d'évaluer les initiatives sélectionnées de manière équilibrée, en veillant à ce qu'aucun pilier ne prenne le pas sur les autres. Cette approche équilibrée est essentielle pour tirer des enseignements qui reflètent une compréhension globale des interconnexions entre la migration, l'inclusion sur le marché du travail et les spécificités du secteur de l'énergie. En outre, la perspective de genre a été intégrée tout au long de l'analyse, conformément à la mission du projet POWGEN. Reconnaissant les défis uniques auxquels sont confrontées les femmes migrantes pour accéder au marché du travail, la méthodologie a inclus des considérations spécifiques sur l'inclusion de genre en tant qu'indicateur critique dans le cadre du projet POWGEN.

Processus étape par étape

La méthodologie POWGEN repose sur une approche structurée pour le développement, la collecte et la diffusion de bonnes pratiques dans le domaine des énergies renouvelables, en mettant l'accent sur des programmes de formation et d'insertion professionnelle réussis dans toute l'Europe, dans le but de reproduire ces bonnes pratiques dans d'autres contextes. Le processus est divisé en étapes claires avec des objectifs et des délais spécifiques pour assurer l'homogénéisation efficace de la recherche et la production d'un rapport conjoint complet sur les bonnes pratiques, comprenant les principaux points à retenir comme principale conclusion de notre étude.

La **première phase** a permis d'établir une approche unifiée pour analyser et identifier les bonnes pratiques, garantissant ainsi la cohérence entre tous les partenaires. Pour y parvenir, des lignes directrices et un modèle standardisé pour les rapports de projet/initiative et leur contexte national ont été élaborés, fournissant un cadre analytique commun et des orientations claires pour la collecte de données.

Au cours de la **deuxième phase**, les partenaires ont rassemblé des exemples initiaux de bonnes pratiques, en sélectionnant entre deux et trois projets et initiatives conformes aux critères établis qui seront décrits ci-dessous. Ensuite, dix initiatives et pratiques spécifiques **ont été sélectionnées et analysées**, ce qui a donné lieu à dix bonnes pratiques bien documentées, chacune avec des informations spécifiques à chaque pays.

Les **pratiques compilées ont ensuite été intégrées** dans le présent rapport, mettant l'accent sur la durabilité, l'efficacité, la reproductibilité et l'évolutivité de chaque initiative conformément aux objectifs de POWGEN. Le rapport se termine par une série de **points clés** qui mettent en lumière les aspects les plus importants et les points forts des bonnes pratiques.

Après **validation finale et traduction** en 6 langues (italien, français, allemand, portugais, espagnol), le rapport **sera largement diffusé** auprès des principaux représentants et organisations afin de maximiser la sensibilisation et d'encourager l'adoption de ces pratiques. Cette méthodologie garantit une approche structurée de la collecte, de l'analyse et du partage des bonnes pratiques, soutenant un modèle d'énergie renouvelable plus équitable et plus durable à travers l'Europe.



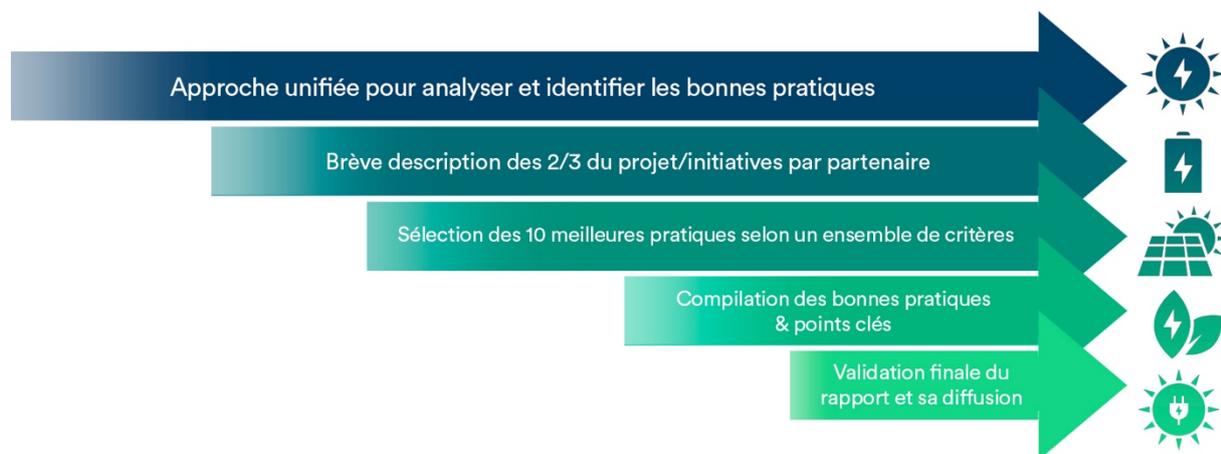


Figure 4. Visual representation of the step-by-step methodological process

Critères de sélection des bonnes pratiques et processus

Comme souligné dans l'introduction, ce rapport s'articule autour de **trois piliers essentiels** : la migration, la formation et l'insertion professionnelle, les énergies renouvelables et les secteurs de la rénovation. Ces piliers constituent l'épine dorsale de l'analyse, reflétant non seulement les domaines d'intérêt, mais aussi les objectifs plus larges du projet POWGEN. Dans la recherche de bonnes pratiques, ces concepts clés ont servi de cadre directeur, garantissant que les pratiques identifiées étaient alignées sur les objectifs généraux du projet visant à soutenir l'inclusion des migrants et à promouvoir la durabilité sur le marché du travail.

Premièrement, les bonnes pratiques sélectionnées devaient cibler le collectif des migrants, en particulier les ressortissants de pays tiers (RPT), en mettant l'accent sur les femmes. Les femmes migrantes sont souvent confrontées à des obstacles aggravés en raison de leur sexe et de leur statut de migrante, ce qui rend cruciale l'identification de pratiques qui répondent directement à leurs défis spécifiques, tels que les barrières linguistiques, l'adaptation culturelle et l'accès à des opportunités de formation appropriées. Deuxièmement, il était essentiel que ces pratiques incluent des programmes de formation complets conçus pour aider les participants à accéder à un emploi significatif. La formation est un élément fondamental pour combler le fossé entre les migrants et le marché du travail, en particulier dans des secteurs spécialisés comme celui de l'énergie. La formation devait être pratique, orientée vers le marché et capable d'améliorer l'employabilité des participants, en les dotant de compétences adaptées aux besoins et aux spécificités du marché du travail actuel. Troisièmement, les bonnes pratiques devaient fonctionner dans le secteur de la rénovation et de l'énergie verte, qui a connu une forte demande ces dernières années en raison de la poussée vers la durabilité et la transition écologique. Ce secteur offre non seulement de nombreuses opportunités d'emploi, mais s'inscrit également dans le changement sociétal plus large vers des modèles économiques respectueux de l'environnement. En se concentrant sur ce secteur, le projet POWGEN et, par conséquent, ce rapport

visent à positionner les travailleurs migrants, en particulier les femmes, dans des rôles qui contribuent à la fois à leur croissance personnelle et à la transition verte.

Dans le cadre de la recherche documentaire de POWGEN, les critères de sélection des bonnes pratiques allaient au-delà de ces piliers fondamentaux. Les initiatives devaient être pertinentes par rapport aux domaines d'intervention, c'est-à-dire qu'elles devaient directement aborder la formation, la migration et le secteur de l'énergie verte et de la rénovation. Elles devaient également être bien documentées et structurées, afin de garantir que les processus et les résultats étaient clairement décrits. De plus, les pratiques devaient être transférables, c'est-à-dire qu'elles pouvaient être reproduites dans différents contextes ou régions, ce qui les rendait évolutives et adaptables à divers contextes. Enfin, elles devaient être alignées sur les priorités du projet POWGEN, afin de garantir qu'elles contribuaient aux objectifs plus larges de réduction de l'écart entre les genres et de promotion de l'inclusion dans le secteur de l'énergie verte (tableau 1).

<p>STRUCTURÉES ET PERTINENTES </p> <ul style="list-style-type: none"> • Les bonnes pratiques atteignent les objectifs grâce à la validation et à l'évaluation de leur processus et de ses résultats. • Les bonnes pratiques, dans la mesure où elles sont pertinentes pour les trois piliers, s'intéressent de préférence à l'insertion professionnelle des ressortissants de pays tiers dans les secteurs de la rénovation et des énergies renouvelables (ER). • Les bonnes pratiques favorisent la participation des parties prenantes et autres organes/organismes ciblés. • Les bonnes pratiques ont un impact sur les femmes migrantes 	<p>EFFICACES </p> <ul style="list-style-type: none"> • Les bonnes pratiques assurent une utilisation adéquate des ressources dans la mise en œuvre des tâches et des procédures. • La mise en place des partenariats des bonnes pratiques, la répartition des rôles, le processus de gestion et de prise de décision sont décrits et garantissent une bonne gouvernance.
<p>TRANSFÉRABLES </p> <ul style="list-style-type: none"> • Les bonnes pratiques peuvent être reproduites dans d'autres contextes. • Les processus de bonnes pratiques nécessaires à la transférabilité. • Les bonnes pratiques identifient les risques et les possibilités d'atténuation lors du transfert des pratiques. 	<p>ALIGNÉES SUR LES PRIORITÉS DÉFINIES </p> <ul style="list-style-type: none"> • Les bonnes pratiques contribuent à la mise en œuvre des plans d'action cohérents avec les priorités définies dans le projet POWGEN au niveau européen, national et local. • Les bonnes pratiques ont un impact sur le système décisionnel au niveau local. • Les bonnes pratiques ont un impact à long terme sur le soutien aux contextes défavorisés.

Tableau 1 : Critères de la sélection

Il est important de reconnaître que certaines des bonnes pratiques identifiées ici ne répondent pas entièrement à tous les critères d'éligibilité décrits dans le tableau ci-dessus. Cela est principalement dû au fait que leur mise en œuvre est encore très précoce, ce qui limite la portée des impacts mesurables actuellement réalisables. Cependant, ces pratiques restent très précieuses, car elles offrent des aperçus préliminaires et mettent en lumière les principaux enseignements tirés jusqu'à présent. Voici les principales raisons qui ont conduit à inclure ces pratiques malgré leur alignement partiel avec les critères :



- De nombreux programmes ou initiatives de formation et d'inclusion, en particulier ceux qui ciblent les femmes migrantes, nécessitent du temps pour produire des résultats tangibles à mesure que les participantes acquièrent progressivement des compétences, surmontent les barrières linguistiques et s'adaptent au marché du travail.
- Ces pratiques abordent des problèmes complexes et intersectionnels qui ne peuvent être résolus rapidement, ce qui nécessite une approche à long terme pour favoriser un changement significatif. La nature évolutive du secteur de l'énergie verte et de la rénovation ajoute également de l'incertitude, car de nouvelles opportunités et de nouveaux rôles continuent d'émerger. Ainsi, même si l'impact mesurable peut être limité à ce stade, le succès de ces initiatives deviendra plus évident au fil du temps, à mesure que les programmes et leurs participants mûriront.

La section suivante comprend un tableau illustrant la manière dont les bonnes pratiques ont été abordées concernant les trois piliers, le pilier le plus pertinent de chaque initiative étant mis en évidence en rouge ou en vert. Les bonnes pratiques finales sont indiquées en gras, car il s'agit d'initiatives qui répondent aux trois piliers ou qui excellent dans deux d'entre eux, offrant une expertise précieuse dans un domaine spécifique. Ces bonnes pratiques sélectionnées sont en outre analysées en détail au moyen d'une infographie dédiée, offrant des informations plus approfondies pour les futures initiatives POWGEN.

Sélection des cas

Le tableau suivant présente les 15 initiatives initiales présélectionnées en fonction de leur alignement avec les trois piliers clés. Après une évaluation approfondie de chaque pratique et de sa pertinence par rapport à ces piliers, une sélection finale de 10 bonnes pratiques a été effectuée. Comme indiqué ci-dessous, les pratiques qui ont été sélectionnées sont indiquées en gras et tous les piliers sont colorés en vert, ce qui indique qu'elles répondent à l'ensemble des caractéristiques et critères essentiels. Pour qu'une pratique soit sélectionnée, il était important que :

- il s'adressait à des personnes en situation de migration et idéalement à des femmes
- il bénéficiait d'une formation approfondie favorisant l'accès au marché du travail
- et se concentrait sur l'intégration des participants dans les secteurs des énergies renouvelables et de la rénovation.

Les pratiques répondant à tous ces critères ont été jugées éligibles à la sélection. Cependant, deux initiatives ont été retenues alors qu'elles ne correspondaient qu'à deux des trois piliers. Ces projets ont été choisis en raison de leurs précieuses informations sur les emplois dans les énergies renouvelables et la participation des femmes. Les considérations de genre étaient essentielles lors du ciblage des migrants, même si toutes les pratiques ne ciblaient pas spécifiquement les femmes. C'est pourquoi le projet Mums @ Work a été retenu : bien qu'il ne soit pas opérationnel dans le secteur des énergies renouvelables, il ciblait exclusivement les femmes et soutenait leur intégration sur le marché du travail en s'attaquant spécifiquement aux obstacles. Bien que le projet Achieve, une autre pratique sélectionnée, ne ciblaient pas spécifiquement les migrants, certains de ses conseillers en énergie étaient des personnes à risque plus élevé d'exclusion sociale, notamment des ressortissants nés à l'étranger

et des personnes nées au Royaume-Uni dont les parents ou les familles étaient issus de l'immigration. En tant que l'un des premiers projets à s'attaquer à la précarité énergétique, Achieve a joué un rôle pionnier dans la résolution des problèmes sociaux au sein du secteur de l'énergie, ce qui en fait un modèle précieux pour éclairer les initiatives futures.

Comme indiqué dans l'introduction, certaines des bonnes pratiques sélectionnées fonctionnent ou ont été déployées dans plusieurs sites pilotes en Europe et, en référence à la section sur le contexte national, le pays du coordinateur du projet a été pris en compte. Sur le plan géographique, des efforts ont été faits pour couvrir l'ensemble de l'UE. Cependant, il a été noté qu'il existe peu d'expériences dans l'ensemble de l'UE (c'est-à-dire principalement des projets financés par l'UE) qui abordent les trois piliers de manière intégrée. Cela peut être dû au fait que certains projets ne sont connus qu'au niveau local et ne sont donc pas disponibles en anglais. Par conséquent, le rapport met en évidence ceux qui sont considérés comme les plus pertinents, soit en raison de leur portée internationale, soit parce que les partenaires ont pu les trouver et les analyser. Bien que la plupart des bonnes pratiques soient basées dans l'UE, **deux sont des initiatives paneuropéennes** (mises en œuvre au Royaume-Uni et en Suisse) et ont été incluses en raison des précieux enseignements qu'elles offrent. Ces bonnes pratiques combinent généralement des financements publics, provenant soit des administrations publiques locales, soit de la Commission européenne, avec des financements privés issus de collaborations entre diverses parties prenantes. Certaines de ces bonnes pratiques sont terminées, tandis que d'autres, comme les centres de conseil énergétique et Idària, sont toujours en cours. Dans ces cas, comme mentionné précédemment, les pratiques mettent l'accent sur les leçons apprises à ce jour, dans l'espoir que ces connaissances puissent guider le développement et la mise en œuvre d'initiatives futures.

À cet égard, ce rapport vise à combler une lacune importante en matière de connaissances en identifiant et en examinant les projets et initiatives qui favorisent l'insertion des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail dans le secteur de l'énergie, en particulier dans les domaines en pleine croissance des énergies renouvelables et de la rénovation. Cette compilation sert non seulement de ressource pour comprendre les efforts existants, mais aussi de base pour développer de futures initiatives qui répondent aux besoins uniques des communautés migrantes dans le contexte d'une transition énergétique durable.



N°	Initiatives/Projets	1 ^{er} PILIER Migrations	2 ^{ème} PILIER Formation	3 ^{ème} PILIER Secteur des ER & rénovation
1	Achieve		✓	✓
2	Espaces Info Énergie (EIE) (<i>Punts d'Assessorament Energetics</i>)	✓	✓	✓
3	Compétences et emplois verts		✓	✓
4	Idària	✓	✓	✓
5	Protocole conjoint entre le gouvernement italien et le secteur du bâtiment	✓	✓	✓
6	Mums @ work - Soutien à l'intégration des mères migrantes sur le marché du travail	✓	✓	
7	Refugees go Solar+	✓	✓	✓
8	Renovating Energies (<i>Renovant Energies</i>)	✓		✓
9	SolarBau24	✓	✓	✓
10	Génération Solaire (<i>Generación Solar</i>)	✓	✓	✓
11	Démarrer dans le métier (<i>Start in den Beruf</i>)		✓	
12	STEAMigPOWER	✓	✓	✓
13	Génération Femmes (<i>Generació Dones</i>)	✓		✓
14	Les femmes aiment le bâtiment (<i>Frau Liebt Bau</i>)			✓
15	WOMEN4GREEN	✓	✓	✓

Tableau 2 : Présélection des initiatives qui correspondent aux critères de bonnes pratiques de POWGEN



5. Aperçu et infographies des bonnes pratiques

Cette partie donne un aperçu concis des bonnes pratiques sélectionnées, en soulignant les éléments essentiels de chacune d'entre elles et en démontrant comment elles intègrent et renforcent les trois piliers fondamentaux. Chaque pratique est examinée pour mettre en évidence les stratégies essentielles qui contribuent à son efficacité dans ces piliers. À la suite de ce résumé, une infographie informative fournira une synthèse visuelle des principaux points forts, y compris les résultats, les objectifs et les actions ciblés, afin de clarifier leurs forces uniques et d'illustrer la manière dont ils soutiennent collectivement les objectifs plus larges du secteur. Cette approche vise à fournir une vision claire et structurée des pratiques, en illustrant leur impact et leur potentiel de reproduction dans des initiatives similaires.

1. ACHIEVE

Pilier 1 - Migrations

Cette pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de la migration ?

- Achieve était une initiative qui, sans cibler spécifiquement les groupes de migrants, concernait particulièrement les chômeurs de longue durée, soutenant ainsi la réintégration sociale. Bien que le nombre exact de participants issus de l'immigration ne soit pas disponible, certains conseillers étaient d'origine étrangère, mais possédaient la nationalité du pays.
- Le projet a eu un double impact : il a donné aux ménages les moyens de lutter contre la pauvreté énergétique et a simultanément permis à des chômeurs de longue durée d'acquérir des compétences en tant que conseillers en énergie, facilitant ainsi leur réintégration sur le marché du travail.

Pilier 2 - Accès au marché du travail

Des mesures ont-elles été mises en place pour promouvoir des salaires équitables, des pratiques non discriminatoires, des conditions de travail égales et sûres, et des possibilités d'avancement dans ces secteurs ? Si oui, lesquelles ?

- Peu d'informations sont disponibles sur les mesures spécifiques mises en œuvre au sein d'Achieve pour promouvoir certaines conditions d'emploi. Toutefois, les agences pour l'emploi ont été consultées pour le recrutement des conseillers, et ces agences maintiennent généralement des normes telles que des pratiques non discriminatoires et des conditions de travail sûres et égales.
- Le projet a également offert des possibilités d'avancement professionnel, **50 % des participants ayant obtenu un emploi** à l'issue du projet, grâce à la formation qu'ils ont reçue.
- De nombreuses parties prenantes ont été activement impliquées tout au long du processus, contribuant aux sessions de formation et aux visites à domicile. Des travailleurs sociaux ont même été sollicités pour aider les ménages ayant besoin d'un soutien supplémentaire.



En quoi la pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de l'accès au marché du travail ?

- Environ 50 % des participants ont obtenu un emploi à la suite d'*ACHIEVE*, tandis que ceux qui ne l'ont pas obtenu ont poursuivi leur formation.
- Au total, **142 personnes ont été formées dans le cadre du programme**, dont 89 étudiants et 49 bénévoles ou chômeurs de longue durée.

Pilier 3 - Secteur des SER et Rénovation

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue du secteur des ER ?

- En 2011, la précarité énergétique n'était pas largement reconnue comme un problème social au sein des municipalités locales. Le projet était novateur à l'époque, jetant la lumière sur la pauvreté énergétique en tant que problème généralisé au Royaume-Uni. Le projet s'est avéré fructueux en contribuant à réduire les factures d'énergie et les émissions de CO₂, diminuant ainsi l'impact sur l'environnement. Grâce aux visites à domicile, les ménages ont réalisé des économies de 150 euros et une réduction de 320 kg de CO₂ par an et par ménage.

Comment l'initiative a-t-elle répondu aux besoins spécifiques et aux défis rencontrés par les RPT, en particulier les femmes, pour accéder et participer au marché du travail ?

- Elle a fourni une formation spécialisée aux participants. Compte tenu du profil des personnes recrutées, on peut supposer que les barrières linguistiques n'ont pas été un problème.

ACHIEVE

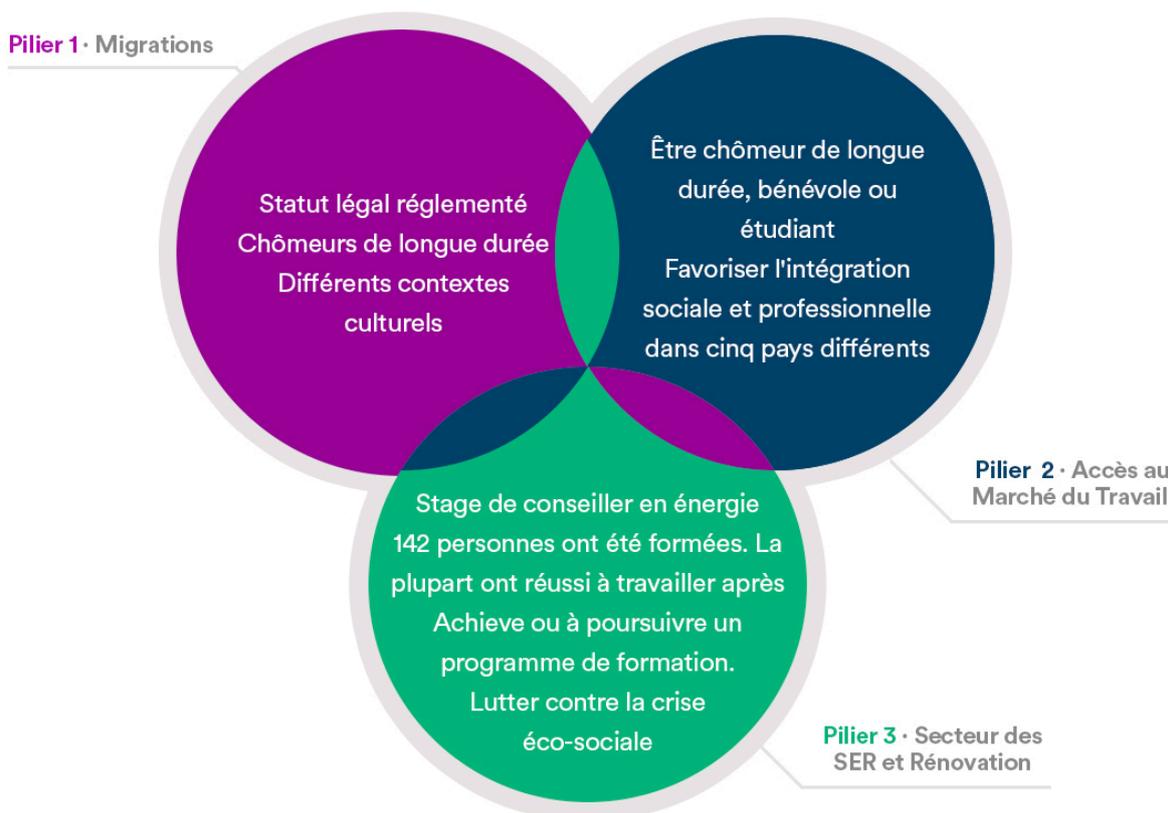
Il s'agit de l'un des premiers projets s'attaquant à la précarité énergétique en Europe (définie plus tard comme la pauvreté énergétique). Il peut être considéré comme une base de référence pour comprendre l'évolution de la pauvreté énergétique depuis 2011.

FACTEURS CLES

- Il ciblait les personnes sans emploi et celles issues de milieux socialement marginalisés.
- Il proposait une formation spécialisée aux participants, les préparant à devenir des conseillers en énergie. Cette formation comprenait un volet de stage impliquant des visites à domicile, au cours desquelles les participants pouvaient appliquer leurs connaissances dans des contextes réels en tant que conseillers en énergie.
- Il a donné la **priorité à la réinsertion sociale** : le projet a soutenu les ménages vulnérables en les dotant de connaissances sur la pauvreté énergétique et de conseils pratiques pour économiser l'énergie grâce à des visites à domicile, tout en responsabilisant les chômeurs de longue durée en leur offrant des possibilités d'emploi. Cette double approche a favorisé la réintégration des personnes concernées sur le marché du travail et dans la communauté sociale au sens large.

Cette initiative démontre l'interconnexion des trois piliers. Le pilier « migration » est ici le moins mis en avant, car le projet ne ciblait pas spécifiquement les personnes migrantes. Toutefois, on peut supposer que certains des chômeurs de longue durée participant au projet étaient probablement issus de l'immigration.





APERÇU

Le principe : l'objectif principal du projet ACHIEVE était de lutter contre la **pauvreté énergétique** en donnant aux ménages vulnérables des connaissances en matière d'efficacité énergétique. Cet objectif a été atteint grâce à des visites à domicile effectuées par des chômeurs de longue durée qui ont été formés pour devenir des conseillers en énergie. Les principaux objectifs sont les suivants :

- Améliorer l'identification des ménages en situation de pauvreté énergétique.
- Mettre en contact les acteurs locaux (tels que les travailleurs sociaux et de santé, les bailleurs sociaux et les fournisseurs d'énergie) dans le cadre d'un effort européen coordonné de lutte contre la pauvreté énergétique, en favorisant la compréhension commune, la communication et la mise en réseau.

Principaux défis à relever :

- Un manque général de sensibilisation à la pauvreté énergétique au sein des services sociaux et parmi les utilisateurs en situation de vulnérabilité.

Une lacune dans les compétences de communication nécessaires pour fournir des conseils en matière d'énergie d'une manière accessible et facile à comprendre.



Achieve

2011 - 2014



Financement : Programme Energie Intelligente
Europe de la CE
Subvention : 1 467 611 euros (67 % financés par la CE)



France, Royaume-Uni (UK),
Slovénie, Allemagne
et Bulgarie

**Partenaires de mise en œuvre : 7 ONG**

En France : CLER (coordinateur), Croix-Rouge Insertion-IDEMU et GERES. Au Royaume-Uni : Severn Wye Energy Agency. En Slovénie : Focus, Association for Sustainable Development. En Allemagne : CARITAS Frankfurt et en Bulgarie : Energy Agency of Plovdiv

Parties prenantes locales : les municipalités et les autorités locales qui distribuent des aides aux ménages à faibles revenus, les centres pour l'emploi, les personnes travaillant dans le secteur de la santé, du social et de l'énergie, les bailleurs sociaux (qui sont des agents fournissant des logements sociaux) et les ménages vulnérables.

GROUPE CIBLE

- Des chômeurs de longue durée, des bénévoles ou des étudiants qui ont été formés pour être conseillers en énergie et effectuer des visites à domicile.
- Des ménages vulnérables en situation de pauvreté et confrontés à la précarité énergétique. Ils ont réussi à réduire les factures d'énergie et à favoriser l'efficacité énergétique.

PRINCIPALES ACTIONS

- 50 h de formation pour devenir conseillers en énergie.
- 60-90 min de visites de ménages deux fois au cours du projet.
- **Fait marquant :** Premier projet à développer la toute nouvelle méthodologie (à l'époque) des visites de ménages. Dans toute l'Europe, des conseillers en énergie ont rendu visite à des ménages vulnérables pour atténuer la pauvreté énergétique.

RÉSULTATS & IMPACTS

- **142 personnes** ont reçu la formation et ont bénéficié d'ACHIEVE. 89 étaient des étudiants et 49 des bénévoles ou des chômeurs de longue durée.
- **1 920 ménages** ont été visités et aidés à réduire la précarité énergétique.
- Les visites des ménages ont généré **une économie de 150 € et 320 kg de CO₂/an** par ménage.
- 50 % des conseillers en énergie ont trouvé un emploi à la fin de leur participation à Achieve. Les autres ont repris le cours de formation.
- L'initiation des jeunes au marché du travail.
- **Fait marquant :** ACHIEVE a été un catalyseur de la coopération entre les services sociaux, environnementaux, éducatifs, abordant pour la première fois la précarité énergétique, un sujet qui n'avait jamais été envisagé auparavant au niveau municipal.

FACTEURS DE RÉUSSITE

- Projet européen assurant le financement et la coopération entre les partenaires.
- Relier, dans une action commune, des acteurs locaux qui étaient à l'origine dispersés sur le territoire, en particulier pour un problème comme la précarité énergétique.
- Impliquer les parties prenantes dès le stade initial.
- En outre, la formation a donné à des personnes qui étaient des chômeurs de longue durée l'occasion de recevoir une éducation qui, à terme, pourrait les aider à trouver un emploi.
- Sans le soutien financier, la pratique n'aurait pas pu être couronnée de succès, principalement parce que tous les frais de personnel pour entreprendre la formation et les visites à domicile n'auraient pas été possibles.
- Selon le projet, une enquête d'évaluation menée auprès des ménages ayant reçu une visite a révélé un niveau de satisfaction très élevé à l'égard du service. La réalisation la plus importante est d'avoir effectivement apporté des économies à des personnes en situation financière difficile, ainsi que de leur avoir fourni des solutions en matière d'efficacité énergétique.

DURABILITÉ ET TRANSFÉRABILITÉ

- France : Réaliser la méthodologie reproduite par la Direction générale de l'énergie et du climat du ministère de l'Environnement dans le cadre du programme SLIME.
 - Depuis 2006, le ministère de l'Énergie émet des **certificats blancs** pour financer de grandes initiatives visant à réduire la consommation d'énergie dans le pays. Il permet à l'autorité locale de récupérer un minimum de 44 % du budget de son programme local.
 - **En 2016, une vingtaine d'autorités locales ont rejoint ce programme national.**
- Allemagne : Les Cariteam-Energiespar service et Stromspar-Check (base pour la méthodologie ACHIEVE) sont toujours en cours.
- Projet jumeau dans les Balkans nommé REACH.

LEÇONS RETENUES (POSITIVES ET NÉGATIVES)

- Les participants n'ont pas reçu de formation officielle pour travailler dans le secteur de l'énergie en général, bien qu'ils aient acquis des connaissances sur l'efficacité énergétique dans les ménages. Cela a entraîné des difficultés particulières pour accéder au marché du travail extérieur à ACHIEVE.
- Tous les participants devaient être en situation régulière et enregistrés dans la municipalité.
- Il a été prouvé qu'avec une formation dédiée, la plupart des participants ont réussi à trouver un emploi une fois la pratique terminée.
- Les réseaux locaux sont essentiels pour mettre en œuvre le projet et assurer sa réussite.
- Un budget est nécessaire pour assurer la réussite du projet.

2. EIE - Espaces Info Énergie

Pilier 1 - Migrations

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de la migration ?

- La pratique a facilité avec succès l'inclusion des femmes espagnoles et migrantes, en particulier d'Amérique latine, dans le marché du travail local. Elle s'est concentrée sur le soutien aux adultes, avec un âge médian de 49 ans, reconnaissant les défis spécifiques auxquels ce groupe d'âge est confronté pour obtenir un emploi.
- Lorsque les EIE ont débuté en 2017, l'initiative ne ciblait pas spécifiquement les femmes ; toutefois, au fil du temps, elle s'est particulièrement concentrée sur les femmes migrantes. En 2023, **64 % des bénéficiaires étaient des femmes** et 33 % des hommes, **45 % de tous les participants étant nés en dehors de l'Espagne**. La plupart des travailleurs des EIE avaient terminé l'enseignement obligatoire ou avaient partiellement terminé des études supérieures dans leur pays d'origine.

Pilier 2 - Accès au marché du travail

Des mesures ont-elles été mises en place pour promouvoir des salaires équitables, des pratiques non discriminatoires, des conditions de travail égales et sûres et des possibilités d'avancement dans ces secteurs ? Si oui, lesquelles ?

- L'une des étapes initiales de la formation comprend un cours de prévention des risques professionnels afin de garantir des conditions de travail sûres.
- Les valeurs des organisations concernées soutiennent des politiques internes qui défendent des pratiques non discriminatoires et comprennent un plan d'égalité entre les hommes et les femmes.
- Les contrats de travail et les salaires sont régis par la convention collective, garantissant une rémunération équitable et réglementée.
- En outre, le volet social de la formation couvre des sujets sur l'insertion professionnelle, la perspective de genre, le racisme et la diversité, renforçant ainsi une approche socialement inclusive tout au long du processus.

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de l'accès au marché du travail ?

- De 2017 à 2023 (en cours), **135 personnes ont participé** à l'initiative de l'EIE, et **74 % des femmes ont obtenu un emploi à l'issue de leur stage**.
- Le programme prévoit **265 heures de formation sur huit semaines**, en mettant l'accent sur l'expérience pratique grâce à des stages où les participants peuvent mettre en pratique leurs compétences. Il est intéressant de noter que les participants aux EIE possèdent un statut juridique régulier et une expérience préalable sur le marché du travail, mais qu'ils étaient au chômage de longue durée avant de s'inscrire.

Pilier 3 - Secteur des SER et Rénovation

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue du secteur des ER ?

- Les EIE se sont avérés efficaces, car ils permettent aux RPT d'aider les citoyens en situation de vulnérabilité à atténuer la pauvreté énergétique et à mieux faire connaître leurs droits en

matière d'énergie (par exemple, en aidant les personnes dans le besoin à demander des primes sociales et d'autres dispositifs d'aide). Les femmes migrantes ont ainsi la possibilité d'aider d'autres personnes dans le besoin, tandis que le rôle de conseiller en énergie associe avec succès l'expertise en matière d'énergie et les voies d'insertion professionnelle

Comment l'initiative a-t-elle garanti l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi pour les RPT, en particulier les femmes, en ce qui concerne l'accès et la participation au marché du travail ?

- L'accès à l'initiative est limité aux personnes inscrites au programme Làbora, un programme sélectif de mise en relation avec l'emploi qui donne la priorité aux personnes en situation de chômage de longue durée et ayant une résidence enregistrée à Barcelone.
- Le **contrat de travail propose 35 heures par semaine avec des options d'horaires flexibles**. Par exemple, les participants peuvent travailler uniquement le matin (8h00-15h00) pour répondre aux besoins familiaux et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui est particulièrement bénéfique pour les femmes qui peuvent avoir besoin d'après-midi à la maison pour leurs responsabilités familiales.

EIE

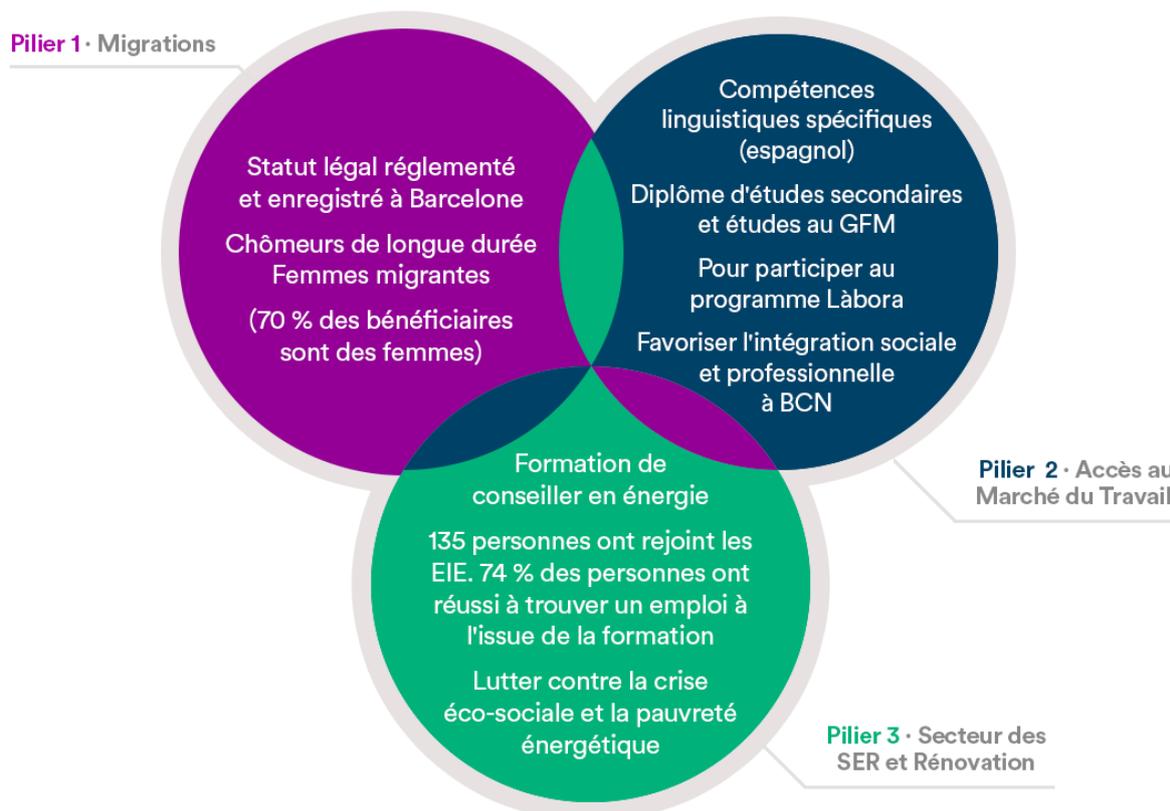
Pionnier dans la lutte contre la pauvreté énergétique en Espagne grâce à une méthodologie innovante.

FACTEURS CLÉS

- Cibler les personnes en situation de vulnérabilité et les groupes de migrants en situation de chômage de longue durée, en mettant particulièrement l'accent sur les femmes.
- Faire bénéficier d'une formation complète de 265 heures sur huit semaines pour préparer les participants à devenir conseillers en énergie, en combinant une formation en classe et un stage pratique par le biais de visites à domicile. Les participants devaient avoir un statut juridique régulier.
- Obtention d'un financement public de 4 millions d'euros pour soutenir la mise en œuvre du projet.
- **Double impact réalisé :**
 - A aidé les ménages concernés à réduire la pauvreté énergétique.
 - A offert aux chômeurs de longue durée et aux femmes vulnérables un emploi d'une durée minimale d'un an.



Le schéma suivant illustre l'interconnexion des trois piliers. Dans cette bonne pratique, les trois piliers sont intégrés avec succès, ce qui permet d'obtenir un impact équilibré sur chacun d'entre eux. Les EIE ont été sélectionnés comme bonne pratique en raison de sa réalisation des objectifs des trois piliers : soutenir l'inclusion des migrants, fournir un programme d'insertion professionnelle qui facilite l'accès au marché du travail, et donner la priorité au secteur de l'énergie par rapport aux autres. Cette priorité correspond aux besoins actuels en matière d'énergies renouvelables, de lutte contre le changement climatique et de réduction de la dépendance à l'égard des combustibles fossiles.



APERÇU

Principe : L'objectif principal de l'EIE est de former des chômeurs de longue durée confrontés à la vulnérabilité pour qu'ils travaillent comme conseillers en énergie. Cette pratique est en place depuis 2017 et s'est de plus en plus concentrée sur les femmes migrantes, qui représentent désormais 70 % de son effectif. La méthodologie consiste à effectuer des visites dans les ménages avec pour objectifs de :

- Atténuer la pauvreté énergétique dans les ménages vulnérables.
- Permettre à des femmes au chômage de longue durée et en situation de vulnérabilité de devenir conseillères en énergie grâce à un stage dédié de plus de deux mois.

Principaux défis :

- Gérer les attentes des participants en matière de sécurisation de l'emploi après l'EIE, bien que 74 % y soient parvenus.
- Faciliter l'entrée des femmes, en particulier celles issues de l'immigration, dans le domaine de la pauvreté énergétique.



EIE - Espaces Info Énergie

**2017
- en cours**



Financement :
Appel d'offres public de la ville de
Barcelone avec 4 450 380 € (période 2017-2024)



Espagne, Barcelone
12 bureaux répartis dans
différents quartiers



Partenaires de mise en œuvre (organisations à but non lucratif)

**ABD-FABD-Ecoserveis
Suara et CiV**

Acteurs impliqués : l'écosystème communautaire de chaque quartier

GROUPE CIBLE

- Le programme visait 20 bénéficiaires par an (y compris des personnes vulnérables et des chômeurs de longue durée) par le biais d'un programme d'emploi local (Làbora program). Les principales conditions requises étaient d'être officiellement inscrit au recensement de Barcelone, d'être titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires et de posséder une qualification en matière de formation professionnelle.
- La plupart des bénéficiaires étaient des femmes originaires d'Amérique latine et d'Espagne, âgées en moyenne de 51 ans. Près de la moitié d'entre elles (46 %) étaient en situation de chômage de longue durée. Dans la dernière édition (2023-2024), la majorité des participants avaient terminé l'enseignement obligatoire ou avaient partiellement terminé des études supérieures à l'étranger.
- Sur l'ensemble des sept éditions, les femmes représentaient 70 % du total des bénéficiaires, contre 30 % pour les hommes.

PRINCIPALES ACTIONS

- Effectuer une formation de 265 heures sur 8,5 semaines dont :
 - 204 heures dédiées à la formation énergétique et aux questions sociales.
 - Les 61 heures restantes ont été allouées à la formation technique dans l'une des stations EAC.

RÉSULTATS & IMPACTS

- Un impact positif. À ce jour, 135 personnes ont bénéficié des EIE.
 - Parmi les personnes employées, 74 % ont réussi à trouver un emploi par la suite (dans les EIE ou ailleurs). Celles qui ne l'ont pas fait ont pu bénéficier d'allocations de chômage.
 - Promu la diversité, l'inclusion et l'égalité des genres sur le marché du travail de l'énergie, en mettant l'accent sur les femmes migrantes.
 - Les personnes au chômage depuis un an ou plus (46 % étaient des chômeurs de longue durée) ont rejoint le programme, bénéficiant d'un contrat de travail d'un an comprenant une formation complète et un stage de 10 mois.
 - Les participants ont acquis une formation non seulement dans le domaine de l'énergie, mais aussi dans des compétences transférables applicables à divers secteurs.
 - Cette pratique a un fort impact sur l'inclusion professionnelle en raison de sa perspective sociale et sur le secteur des énergies renouvelables en raison du rôle lui-même, en tant que conseiller en énergie.
- Fait marquant :** Les EIE sont une initiative réussie, à la fois pour fournir un emploi à des chômeurs de longue durée et pour aider les ménages vulnérables à atténuer la pauvreté énergétique. Selon les enquêtes d'évaluation, les participants ont attribué une note élevée au service EAC, avec un taux de satisfaction moyen de 9,1.

FACTEURS DE RÉUSSITE

- Un **appel d'offres public** a permis à cette pratique de voir le jour, soutenue par le **programme Làbora**, qui s'est approvisionné pour les EIE.
- **4 millions d'euros investis** pour la formation, le stage et la pérennité de la pratique.
- Les EIE ont répondu avec succès à **deux besoins** : soutenir les citoyens en situation de pauvreté énergétique pour réduire leur vulnérabilité et intégrer les femmes socialement vulnérables sur le marché du travail.

DURABILITÉ ET TRANSFÉRABILITÉ

- Comment la pratique est-elle durable ?**
- L'initiative, qui est conçue comme un service social, a commencé comme un projet pilote en 2016 et a été établie comme un service continu en 2017. Elle est actuellement assurée de se poursuivre jusqu'en 2027.

LEÇONS RETENUES (POSITIVES ET NÉGATIVES)

- Les participants ont été formés pour devenir des conseillers en énergie pour les EIE ; cependant, ils n'ont reçu aucune certification officielle pour travailler dans le secteur de l'énergie, car la formation en énergie n'est pas officiellement reconnue en Espagne.
- Les exigences initiales pour rejoindre les EIE comprenaient une qualification de formation professionnelle et un diplôme d'études secondaires, ce qui peut être difficile à satisfaire pour les femmes migrantes.
- Conformément aux exigences légales espagnoles, tous les participants devaient détenir un permis de séjour et être enregistrés à Barcelone.
- Il a été démontré qu'avec une formation dédiée et un stage structuré, la plupart des participants ont réussi à décrocher un emploi à l'issue du programme.
- Initialement, la durée de l'emploi aux EIE était de huit mois, ce qui signifiait que les employés n'avaient pas droit aux allocations de chômage à la fin du programme. L'organisme de coordination a porté cette durée à 10 mois, ce qui a permis aux participants de bénéficier des allocations de chômage. Le programme dans son ensemble a considérablement amélioré leurs perspectives d'emploi.

3. IDÀRIA

Pilier 1 - Migrations

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de la migration ?

- La pratique cible directement les personnes migrantes en tant que bénéficiaires.
- Cependant, elle ne cible pas directement les femmes migrantes et il n'existe pas de politiques spécifiques pour aider les femmes migrantes sur le marché du travail (garde d'enfants, services linguistiques, etc.), mais elles disposent d'un plan d'équilibrage et de prestations sociales.
- Les éléments clés qui font le succès de cette pratique en termes de migration sont la valorisation de l'inclusion dans la communauté, le renforcement de l'inclusion sociale, l'accès au marché du travail et la régularisation administrative grâce à des plans d'emploi publics, à l'éducation et à la formation, ainsi qu'à des mesures en faveur de l'égalité des genres et de l'égalité raciale.

Pilier 2 - Accès au marché du travail

Des mesures ont-elles été mises en place pour promouvoir des salaires équitables, des pratiques non discriminatoires, des conditions de travail égales et sûres et des possibilités d'avancement dans ces secteurs ? Si oui, lesquelles ?

- La pratique ne cible pas spécifiquement les femmes ; cependant, les femmes sont incluses dans la population des participants, ce qui favorise l'égalité des conditions et les pratiques non discriminatoires.
- Pour soutenir l'égalité des genres, une commission de l'égalité se réunit tous les trimestres.
- Un plan d'égalité des genres a été élaboré avec des objectifs visant à : mettre régulièrement à jour le plan si nécessaire, informer le personnel sur les questions d'égalité, recueillir les commentaires du personnel, préparer des rapports et des recommandations sur l'égalité des genres, et aborder des sujets tels que l'égalité salariale, la représentation du personnel et les initiatives de lutte contre le harcèlement sexuel.
- En outre, de nombreuses politiques d'emploi antidiscriminatoires sont décrites sur leur site web dans le cadre des valeurs fondamentales de l'organisation.

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de l'accès au marché du travail ?

- Elle garantit l'accès au marché du travail en aidant les personnes à trouver un emploi à l'issue de la formation.

Pilier 3 - Secteur des SER et Rénovation

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue du secteur des ER ?

- La pratique minimise l'impact sur l'environnement en formant les individus à travailler dans le secteur de l'énergie verte, en effectuant l'assemblage et l'entretien/nettoyage des panneaux solaires industriels au-delà de la simple installation.

Comment l'initiative a-t-elle répondu aux besoins spécifiques et aux difficultés rencontrées par les RPT, en particulier les femmes, pour accéder et participer au marché du travail ?



- La pratique était axée sur la population migrante et prenait en compte les femmes, mais aucune explication supplémentaire n'a été donnée concernant la matérialisation de cette orientation spécifique.

IDÀRIA

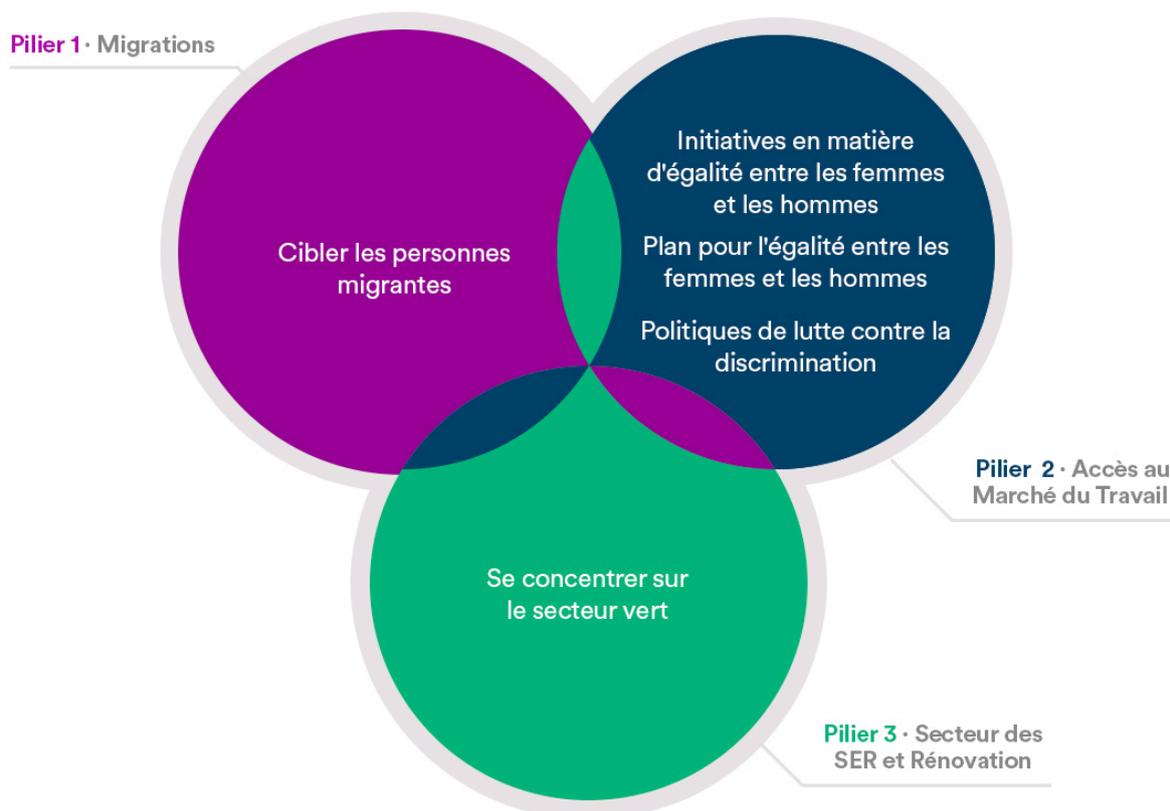
Combine l'utilisation d'emplois traditionnels, l'économie circulaire, l'innovation, l'utilisation des ressources naturelles, la formation et l'aide à l'insertion. Le projet a développé une formation pratique à l'installation de panneaux photovoltaïques et a ensuite soutenu les bénéficiaires dans leur recherche d'emploi.

FACREURS CLÉS

- Un soutien axé sur la personne de l'action communautaire.
- Disposer des ressources nécessaires pour garantir un service public de qualité.
- Exercer un plaidoyer pour garantir le respect des droits.
- Mettre l'innovation et la technologie au service de l'amélioration continue.
- Concevoir et mener à bien le processus nécessaire au développement des professionnels.

Les trois piliers peuvent être considérés comme solides à Idària. Cette pratique témoigne d'un engagement clair en faveur de l'insertion professionnelle des migrants, fondé sur des valeurs antidiscriminatoires et antiracistes. Il se concentre sur la création d'emplois dans le secteur de l'énergie verte par le biais d'une approche d'économie sociale. En outre, il offre une formation complète et un développement des compétences, améliorant l'employabilité à long terme et favorisant des opportunités de carrière durables pour les participants. Bien qu'Idària ait mis en place des mesures, telles qu'un plan d'égalité, garantir la participation des femmes a été et continue d'être un défi, car le secteur est toujours dominé par les hommes.





APERÇU

Le principe : IDARIA, une coopérative fondée sur les principes de l'économie sociale et solidaire et sur un cadre antiraciste, a commencé il y a 12 ans à soutenir les femmes travaillant dans l'économie informelle dans les zones rurales, en se concentrant particulièrement sur les femmes migrantes sans permis de travail. Au départ, elle a développé une coopérative de travail dans le secteur forestier, bien qu'elle ait rencontré des difficultés à concurrencer les grandes entreprises qui pouvaient offrir des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail. Par conséquent, la coopérative a fermé ce secteur et a mené une étude pour identifier de nouvelles opportunités. Il y a trois ans, IDARIA a opéré une transition vers le secteur des énergies renouvelables, où elle emploie actuellement 36 travailleurs.



Idària

2012
– en cours

Financement : cofinancé par l'Union européenne, le gouvernement de Catalogne (Generalitat de Catalunya) et le Service de l'emploi de Catalogne (Servei d'Ocupació de Catalunya). Le projet a également reçu le soutien de l'Agence des déchets de Catalogne et du Département de l'action climatique, de l'alimentation et de l'agenda rural (gouvernement de Catalogne).

Géronne et
Deltebre,
Catalogne

Partenaires de mise en œuvre : IDÀRIA est l'organisation chargée de la mise en œuvre. Elle travaille depuis 12 ans en tant que coopérative de travail et collabore avec de nombreuses parties prenantes, tant publiques que privées.

Parties prenantes : des ONG et des clients privés qui achètent des services d'installation photovoltaïque. D'autre part, le projet bénéficie également du soutien de plusieurs municipalités, telles que les conseils municipaux de Palamós, Palafrugell, Mataró, Llagostera, Caldes de Malavella, Cassà de la Selva, Santa Cristina d'Aro, le conseil départemental de La Selva et le consortium des Gavarres.

GROUPE CIBLE

Les personnes issues de l'immigration, les jeunes en situation de vulnérabilité qui ont été placés sous la tutelle de la Generalitat de Catalunya, les personnes ayant des besoins particuliers.

PRINCIPALES
ACTIONS

- Développer le secteur des énergies renouvelables grâce à l'assemblage de panneaux solaires.
- Fournir des formations et des placements professionnels, aider les individus à obtenir des documents légaux et un statut d'emploi régulier.
- Promouvoir les valeurs de l'économie solidaire par le biais de structures coopératives.
- Établir des environnements sûrs et favorables pour les populations en situation de vulnérabilité.
- Proposer des conseils en matière de santé mentale pour les jeunes.
- Éduquer les communautés aux efforts de conservation.
- Créer des espaces sûrs pour signaler les discriminations et favoriser des environnements de travail inclusifs.

RÉSULTATS &
IMPACTS

- **Impact à court terme** : mesuré par le nombre de professionnels formés -67 professionnels ont été formés au cours de l'année 2023.
- **Impact à long terme** : bien qu'il ne soit pas encore possible de mesurer l'impact à long terme, 149 professionnels (37 femmes et 112 hommes) ont été formés depuis 2019. En outre, au moins 26 personnes sur les 149 ont participé à des programmes visant à favoriser l'inclusion des personnes migrantes et des jeunes (ACOL et Treball i Formació Joves).

FACTEURS DE
RÉUSSITE

- **Réglementation du secteur** : établir des normes et des lignes directrices au sein du secteur.
- **Demande professionnelle** : répondre au besoin de professionnels qualifiés dans ce secteur.
- **Soutien économique** : fournir une aide financière aux personnes migrantes pour qu'elles puissent suivre une formation.
- **Régularisation administrative** : faciliter la régularisation des personnes migrantes ayant des contrats de travail inclus dans les plans d'emploi publics.
- **Une bureaucratie rationalisée** : mettre en œuvre des processus bureaucratiques flexibles et simplifiés pour garantir l'efficacité.

DURABILITÉ ET
TRANSFÉRABILITÉ

- **Environnementale** : la pratique se focalise sur la création d'emplois dans le secteur de l'énergie verte, comme l'installation et l'entretien de panneaux solaires.
- **Sociale** : La pratique fonctionne comme une coopérative d'insertion professionnelle, qui vise à créer des compétences durables et des possibilités d'emploi pour les personnes concernées, et pas seulement une assistance à court terme.
- **Economique** : création de nouvelles opportunités d'emploi.

LEÇONS
RETENUES
(POSITIVES ET
NÉGATIVES)

- **Faible intérêt des femmes** : principalement en raison de la masculinisation du secteur et des environnements de travail historiquement malsains. Il est nécessaire de mettre l'accent sur la sensibilisation aux inégalités entre les genres, la prévention du harcèlement, la création d'une représentation équilibrée des genres et l'application d'une politique de tolérance zéro à l'égard des commentaires ou attitudes sexistes.

4. PROTOCOLE CONJOINT ENTRE LE GOUVERNEMENT ITALIEN ET LE SECTEUR DU BATIMENT

Pilier 1 - Migrations

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de la migration ?

- La pratique vise directement les demandeurs d'asile ou les réfugiés (ou autres personnes en situation de vulnérabilité) accueillis dans le réseau des ISC (mineurs étrangers non accompagnés - enfants et jeunes - ou nouvellement majeurs inclus). Elle vise à soutenir l'adéquation entre la demande d'emplois peu qualifiés dans le secteur de la rénovation et l'insertion sur le marché du travail des personnes migrantes sortant du système d'accueil.

Pilier 2 - Accès au marché du travail

Des mesures ont-elles été mises en place pour promouvoir des salaires équitables, des pratiques non discriminatoires, des conditions de travail égales et sûres et des possibilités d'avancement dans ces secteurs ? Si oui, lesquelles ?

- Le fait que les syndicats les plus représentatifs au niveau national signent le protocole et que Formedil soit l'organisme paritaire responsable de la formation devrait être une garantie de conformité avec les exigences et la législation nationales.

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de l'accès au marché du travail ?

- Par des formations et des stages sur un marché qui a réellement besoin d'une main-d'œuvre.

Pilier 3 - Secteur des SER et Rénovation

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue du secteur des ER ?

- Le secteur de la rénovation des bâtiments est en plein essor et offre des opportunités d'emploi aux chômeurs. L'expansion du marché est menée par le gouvernement italien au moyen d'incitations et de fonds visant à améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments et à réduire les déchets et la pollution.
- Cette pratique peut être couronnée de succès, car les travailleurs peuvent être formés à de nouveaux emplois spécifiques.
- Le protocole devrait cibler les RPT ; les former augmentera la possibilité pour eux d'accéder au marché du travail et donc de réduire l'inégalité.

Comment l'initiative/le projet/l'institution/la pratique a-t-il(elle) répondu aux besoins spécifiques et aux défis rencontrés par les RPT, en particulier les femmes, dans l'accès et la participation au marché du travail ?

- Le projet cible les personnes migrantes en situation de vulnérabilité auxquelles le gouvernement apporte son soutien. Offrir une formation spécialisée est considéré comme un moyen d'accélérer leur autonomie et de créer les conditions pour qu'ils sortent des projets d'assistance dans lesquels ils se trouvent.
- La pratique ne ciblait pas directement les femmes migrantes.



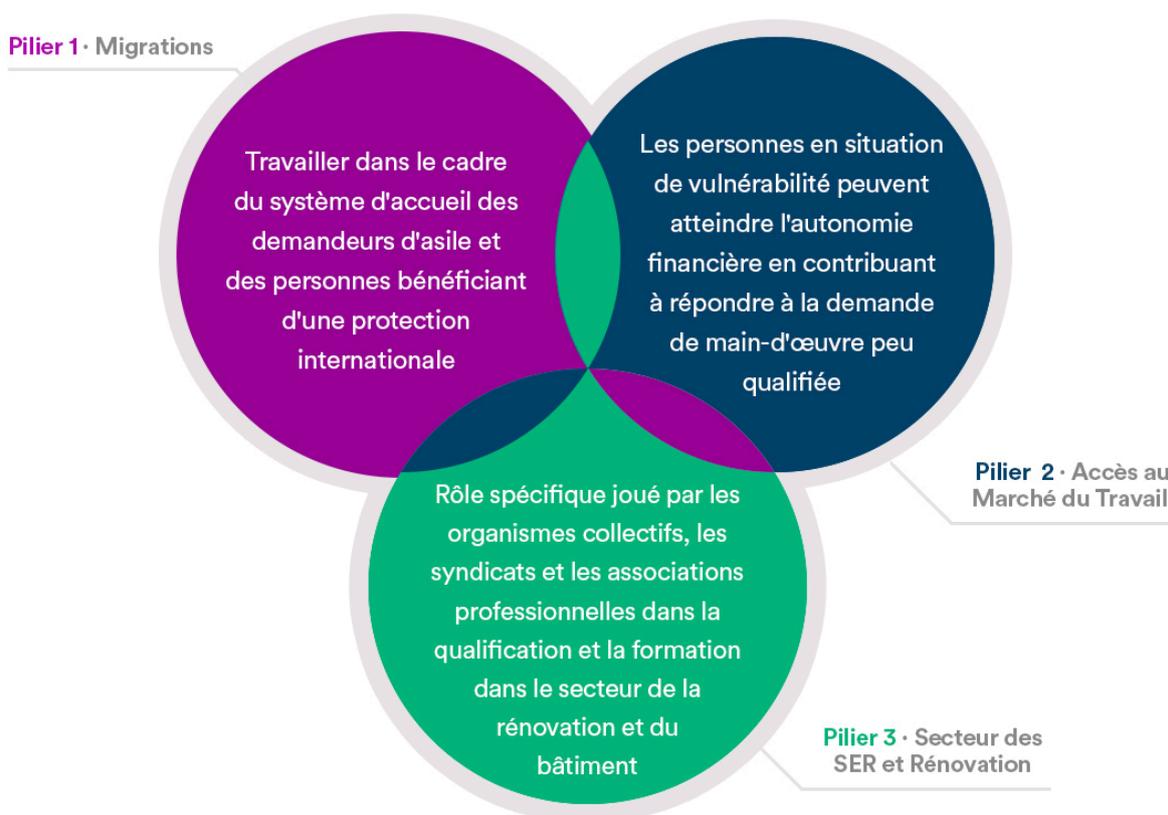
PROTOCOLE CONJOINT

Il s'agit d'un projet multipartite prenantes impliquant les autorités centrales et locales, qui s'adresse aux migrants des Rete SAI en situation de vulnérabilité. Il favorise l'adéquation entre l'offre et la demande en combinant les besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée et l'autonomie économique des personnes migrantes, grâce à une formation qualifiée et à des possibilités d'emploi.

FACTEURS CLES

- A mis l'accent sur les RPT vulnérables.
- A fait bénéficier des formations spécifiques pour répondre à la demande d'emplois peu qualifiés dans les ER et le secteur de la construction. Le processus inclut le système d'accueil des demandeurs d'asile et nécessite l'implication directe du gouvernement local.
- Les principaux objectifs sont **l'intégration économique des personnes migrantes et la réponse au besoin d'un nouveau marché en expansion.**

On constate ici que les trois piliers sont imbriqués les uns dans les autres. Pour cette bonne pratique, les trois piliers sont pertinents :



APERÇU

Le principe : Le gouvernement italien, conformément au Pacte vert pour l'Europe, a décidé d'investir dans le bâtiment et les industries vertes. Lorsque les fonds ont été débloqués et que les entreprises ont commencé à travailler, une nouvelle main-d'œuvre qualifiée a été nécessaire. Entre-temps, le flux de demandeurs d'asile en provenance de pays non européens a de nouveau augmenté. Le protocole conjoint vise à promouvoir l'intégration sociale et professionnelle des personnes vulnérables : réfugiés et demandeurs d'asile, titulaires d'une protection internationale et autres citoyens étrangers en situation de vulnérabilité.

Principal défi : Favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande en combinant le besoin de main-d'œuvre qualifiée des entreprises et l'autonomie économique des migrants de Rete SAI, par le biais de formations qualifiantes et d'opportunités d'emploi.



Protocole conjoint entre le gouvernement italien et le secteur du bâtiment

2022 – 2025



Financement :

Gouvernement italien par le biais du fonds PNRR (comme indiqué dans le protocole) ; tous les fonds disponibles



Italie



Partenaires de mise en œuvre :

FORMEDIL, un organisme unique de formation et de sécurité, dont l'objectif est la promotion, la mise en œuvre et la coordination à l'échelle nationale des initiatives de formation, de sécurité, de qualification et de requalification professionnelles dans le secteur de la construction, par le biais de son réseau territorial. Gouvernement italien par l'intermédiaire du ministère de l'Intérieur et du ministère du Travail et des préfectures locales ; partis sociaux ; municipalités italiennes ; réseau d'asile (Rete SAI) ; HCR ; Ance - association nationale des entrepreneurs du bâtiment.

GROUPE CIBLE

- Le projet vise au moins **3 000 personnes migrantes en situation de vulnérabilité** pour lesquelles le gouvernement apporte son soutien. Offrir une formation spécialisée est considéré comme un moyen d'accélérer l'autonomie des personnes migrantes et de créer les conditions pour que les personnes migrantes sortent des projets d'assistance dans lesquels elles se trouvent. Dans le secteur de la construction, la main-d'œuvre étrangère représente plus de 17 % des personnes employées, ce qui est beaucoup plus élevé que la moyenne de 10 % des étrangers employés en Italie. Un pourcentage

PRINCIPALES ACTIONS

- Promotion du protocole d'accord au niveau local
- Création de protocoles d'accord ad hoc entre Formedil et les entités du troisième secteur traitant de la migration et le réseau des ISC
- **Recrutement des participants**
- **Recrutement d'entreprises**
- Cours sur la sécurité dans les chantiers de construction
- **Cours de professionnalisation**
- **Stage**

RÉSULTATS & IMPACTS

- Aucune donnée n'est encore disponible, car il s'agit encore d'un projet en cours.

FACTEURS DE RÉUSSITE

- Bien qu'elle soit toujours en cours, la réussite de l'initiative tient au rassemblement de différentes parties prenantes pour garantir que les priorités politiques du gouvernement central soutiennent la réalisation des objectifs fixés au niveau européen. Il est possible d'y parvenir en faisant coïncider la forte demande de main-d'œuvre des entreprises de construction avec l'inclusion de la main-d'œuvre des personnes immigrées.

DURABILITÉ ET TRANSFÉRABILITÉ

- Il est durable parce qu'il fonctionne dans un système avec des fonds structurels pour le réseau des ISC, qu'il implique tous les organismes publics liés aux questions de migration et que le système productif a une forte demande de main-d'œuvre. Le protocole et le mémorandum sont des outils de collaboration importants lorsque les fonds disponibles sont moindres.
- La pratique est mise en œuvre au niveau national et local. Les systèmes d'accueil sont différents à travers l'Europe. Néanmoins, l'exploitation de ce canal pour soutenir une inclusion efficace sur le marché du travail est une stratégie gagnant-gagnant pour l'autonomie des personnes migrantes, le secteur économique et la mise en œuvre de politiques vertes.

LEÇONS RETENUES (POSITIVES ET NÉGATIVES)

- Forte demande de main-d'œuvre de la part des entreprises de construction.
- Priorités politiques du gouvernement central soutenant la réalisation des objectifs fixés au niveau international, européen.

5. MUMS @ WORK - SOUTIEN A L'INTEGRATION DES MERES MIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pilier 1 - Migrations

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de la migration ?

- L'initiative peut être considérée comme une réussite, car elle ciblait directement les mères migrantes en situation de vulnérabilité, en se concentrant sur l'amélioration de leur accès au marché du travail par le biais d'un soutien personnalisé, d'une formation aux compétences et d'une expérience professionnelle. Le projet repose sur une méthodologie d'intervention spécifique et bien définie auprès de cette cible spécifique.

Pilier 2 - Accès au marché du travail

Des mesures ont-elles été mises en place pour promouvoir des salaires équitables, des pratiques non discriminatoires, des conditions de travail égales et sûres et des possibilités d'avancement dans ces secteurs ? Si oui, lesquelles ?

- Dans un premier temps, une évaluation de l'intégration au marché du travail des mères migrantes impliquées a été réalisée en analysant leur intégration sociale et leur situation en matière d'emploi. Cette action a ensuite débouché sur un itinéraire d'insertion individuel sur mesure qui a été esquissé pour chacune d'entre elles.
- Des salaires équitables et des pratiques non discriminatoires ont été encouragés en collaborant avec des employeurs inclusifs et en fournissant des services de soutien essentiels tels que la garde d'enfants. L'initiative a réussi à faciliter l'intégration sur le marché du travail en proposant des stages d'observation et une expérience pratique.

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de l'accès au marché du travail ?

- Comme pour toute activité impliquant cette cible spécifique, la pratique a été confrontée à des défis tels que les barrières linguistiques et les questions logistiques liées au transport et à la documentation/situations administratives qui peuvent avoir un impact total sur la réussite de l'intégration professionnelle sur les femmes impliquées. La pratique a réussi à garantir la participation effective et l'accès aux opportunités d'emploi sélectionnées.

Pilier 3 - Secteur des SER et Rénovation

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue du secteur des ER ?

- Le projet n'était pas orienté vers le secteur des ER.

Comment l'initiative a-t-elle garanti l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi pour les RPT, en particulier les femmes, en ce qui concerne l'accès et la participation au marché du travail ?

- Les besoins et défis spécifiques rencontrés par les femmes RPTs ont été pris en compte par le biais d'itinéraires d'insertion sur mesure ; de séances de conseil individuelles et collectives ; d'activités d'orientation sur le marché du travail ; d'un mois d'observation au poste de travail ; d'une expérience professionnelle directe et de l'élaboration d'une feuille de route individuelle (en définissant les prochaines étapes de leur intégration sur le marché du travail après la fin du projet).



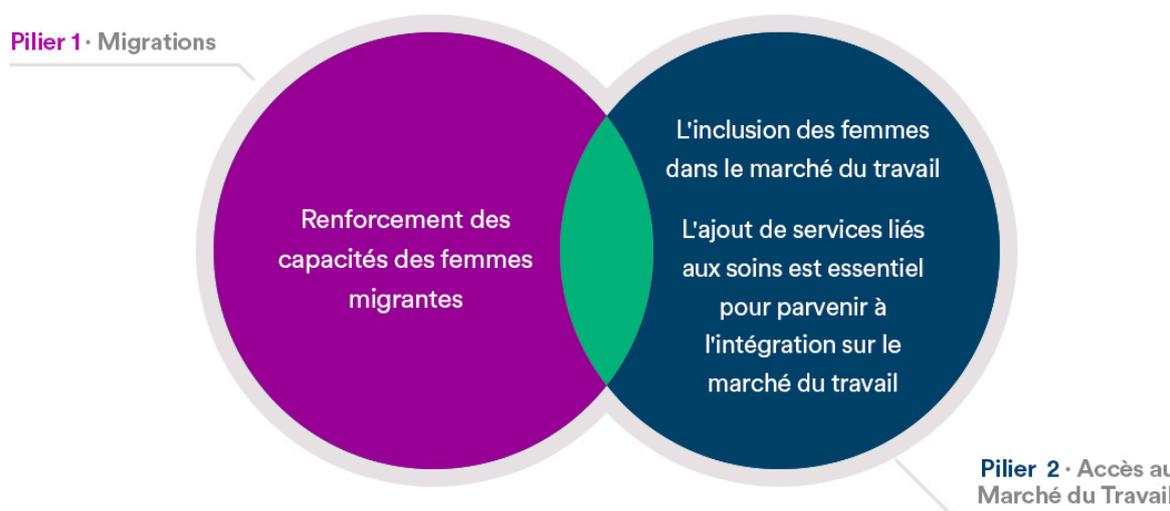
MUMS @ WORK

L'objectif principal est de promouvoir l'inclusion sociale et économique des mères migrantes (âgées de 25 à 45 ans), en améliorant leur employabilité d'aujourd'hui et de demain.

FACTEURS CLES

- Axé sur les femmes migrantes.
- Offrir une formation en compétences non techniques : orientation, conseil et formation tout en fournissant des services supplémentaires comme la garde d'enfants.
- Offre publique de 4 millions tout au long de la mise en œuvre du projet.
 - **Double impact :**
 1. Inclusion des femmes sur le marché du travail.
 2. Sensibilisation à l'importance des services ajoutés liés aux soins.

On peut constater ici que les trois piliers sont étroitement liés. Pour cette bonne pratique, le pilier des ER est le plus faible, car le projet n'impliquait pas directement le secteur.



APERÇU

Le principe : Le projet Mums @ Work a été conçu pour promouvoir l'inclusion sociale et économique des mères migrantes en améliorant leur employabilité, en les aidant à trouver des rôles actifs dans la société et en réduisant leur risque d'exclusion sociale. Le projet s'est concentré sur les défis uniques auxquels sont confrontées les femmes migrantes, en particulier celles qui subissent un « triple handicap » en termes de santé, d'éducation et de résultats sur le marché du travail par rapport aux hommes migrants.

Principaux défis : Promouvoir l'inclusion sociale et économique des mères migrantes âgées de 25 à 45 ans. Le projet a permis d'améliorer leur employabilité, de réduire le risque d'exclusion sociale, de prévenir la pauvreté actuelle et d'assurer de meilleures conditions de retraite.



Mums @ work - Soutien à l'intégration des mères migrantes sur le marché du travail

Janvier 2021 -
Juillet 2023



Financement :
Le projet est financé par le Fonds Asile, Migration et Intégration (FAMI) de l'Union européenne. Subvention 725 345,31 euros



Allemagne, Espagne, Chypre, Italie, France, Belgique



Partenaires de mise en œuvre : Le projet a été coordonné par Pro Arbeit - Kreis Offenbach - (AöR) - Kommunales Jobcenter et mis en œuvre par Welfare and Development Association (ABD) Espagne, SYNTHESIS Center for Research and Education, Chypre ; Vital Aid Foundation Pays-Bas ; Cidis Onlus Italie ; Solution : Solidarité & Inclusion France ; Réseau Européen des Femmes Migrantes, Belgique.

GRUPE CIBLE

- Les principaux bénéficiaires cibles du projet Mums @ Work étaient des mères migrantes âgées de 25 à 45 ans. Le projet a permis de soutenir 260 mères. En outre, les familles des mères migrantes connaissent de meilleures conditions de vie grâce à l'amélioration de l'employabilité et de l'intégration sociale des mères.

PRINCIPALES ACTIONS

- Évaluation du statut et profilage pour concevoir des itinéraires d'insertion personnalisés.
- Recrutement de mères migrantes présentant un risque d'exclusion sociale. Partenaires stratégiques recrutés pour soutenir et réaliser des activités de coaching et de conseil et pour mobiliser les employeurs.
- Conseils individuels et collectifs sur un large éventail de sujets.
- Activités de groupe : Ateliers et activités pratiques pour développer des compétences professionnelles telles que les entretiens, la rédaction de CV et le réseautage.
- Orientation vers le marché du travail.
- Opportunités d'expérience professionnelle avec des possibilités d'observation et des mois de formation professionnelle adaptés aux intérêts et aux possibilités de chaque participant.
- Des feuilles de route individuelles décrivant les étapes vers l'intégration au marché du travail sur une période de six mois.
- Célébration de la journée internationale des mères.
- Campagne de sensibilisation aux niveaux local, national et international pour faire connaître le projet, ses objectifs et les défis auxquels sont confrontées les mères migrantes.

PRINCIPALES ACTIONS RÉSULTATS & IMPACTS

- Chaque partenaire a dispensé 180 heures de sessions de renforcement des capacités aux mères migrantes participantes, que ce soit dans un cadre individuel ou collectif. Tous les partenaires ont proposé des ateliers sur différents sujets, par exemple l'inégalité des genres et la discrimination, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les droits et l'accès aux services civiques, les compétences numériques.
- Des journées/séances de jumelage, au cours desquelles les conseillers, les mères migrantes (15 par pays) et les employeurs (5 par pays) se rencontrent et conviennent de la durée et du niveau d'engagement, ainsi que de la qualité de l'expérience professionnelle.
 - Délivrance de 105 opportunités d'expérience professionnelle (au total) impliquant 30 employeurs (au total) et 105 mères migrantes (au total).
 - Élaboration d'une feuille de route individuelle (90 au total) pour chaque mère migrante en vue des prochaines étapes vers l'intégration sur le marché du travail.

FACTEURS DE RÉUSSITE

- Les enseignements tirés du projet soulignent l'importance d'un soutien personnalisé adapté aux besoins individuels et la nécessité d'une assistance continue au-delà de la durée du projet.

DURABILITÉ ET TRANSFÉRABILITÉ

- Sur le plan institutionnel, une forte coordination entre les partenaires du projet et des politiques de soutien sont nécessaires. Sur le plan économique, un financement et des ressources adéquats, ainsi que la mobilisation d'un éventail diversifié d'employeurs, sont essentiels. Sur le plan social, une communauté accueillante, des services de garde d'enfants accessibles et des réseaux sociaux de soutien jouent un rôle important. Sur le plan environnemental, des infrastructures appropriées et des services culturellement adaptés sont nécessaires.

LEÇONS RETENUES (POSITIVES ET NÉGATIVES)

- Les améliorations pourraient inclure l'élargissement des partenariats avec les employeurs afin d'offrir des expériences professionnelles plus diversifiées, l'amélioration de la sensibilisation de la communauté pour favoriser une plus grande acceptation.

6. REFUGEES GO SOLAR+

Pilier 1 - Migrations

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de la migration ?

- Cette pratique a permis de répondre aux défis posés par l'entrée des personnes migrantes vulnérables sur le marché du travail. L'éducation et l'indépendance financière ont contribué à renforcer l'inclusion sociale des personnes migrantes, leur estime de soi et, en général, leur intégration dans la société. La plupart de ces questions seront évaluées dans l'étude à venir.
- La formation pourrait finir par avoir une pertinence en termes de migrants pouvant utiliser les compétences acquises dans leur pays d'origine.

Pilier 2 - Accès au marché du travail

Des mesures ont-elles été mises en place pour promouvoir des salaires équitables, des pratiques non discriminatoires, des conditions de travail égales et sûres et des possibilités d'avancement dans ces secteurs ? Si oui, lesquelles ?

- Il n'y avait pas d'indicateurs de genre spécifiques. Les femmes ont été invitées à participer, mais comme l'installation solaire est un travail lourd, presque seuls des hommes étaient prêts à participer.

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de l'accès au marché du travail ?

- Les salaires pour les stages étaient fixes et, pendant cette période, le partenaire chargé de la mise en œuvre était l'employé. Après le stage de 2 mois, les entreprises ont embauché les participants soit avec un contrat fixe, soit sur une base horaire. Les conditions du contrat étaient laissées à l'appréciation des entreprises.
- Les entreprises qui acceptaient d'accueillir des stagiaires acceptaient aussi automatiquement d'offrir un placement à la fin du stage si les participants acquéraient un certain niveau d'expertise (ce que l'on appelle les critères minimaux).

Pilier 3 - Secteur des SER et Rénovation

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue du secteur des ER ?

- Solafrica se concentre sur l'énergie solaire, le développement de telles initiatives relie le secteur des énergies renouvelables et le secteur social dans un effort commun.
- Les données sur le nombre de mégawatts installés par les participants ne sont pas disponibles, l'impact environnemental ne peut donc pas être rapporté.

Comment l'initiative/le projet/l'institution/la pratique a-t-il(elle) répondu aux besoins spécifiques et aux défis rencontrés par les RPT, en particulier les femmes, dans l'accès et la participation au marché du travail ?

- Comme mentionné, le programme n'était pas très attractif pour les femmes.



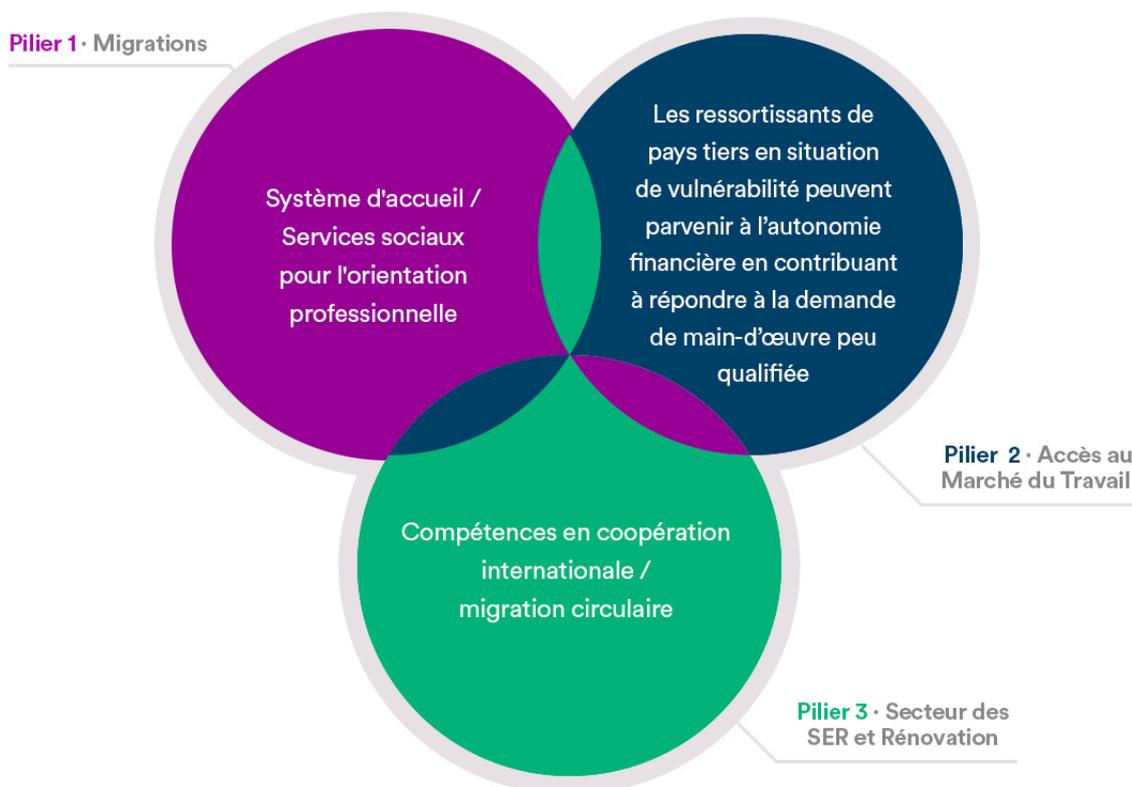
REFUGÉES GO SOLAR +

Promotion et développement de compétences sociales et professionnelles au travers d'un travail concret dans l'industrie solaire suisse.

FACTEURS CLES

- S'est focalisé sur les RPT en situation de vulnérabilité.
- A dispensé des formations spécifiques pour répondre à la demande d'emplois peu qualifiés dans les ER et le secteur de la construction. Le processus inclut le système d'accueil des demandeurs d'asile et nécessite l'implication directe du gouvernement local.
- Principaux objectifs : intégration économique des personnes migrantes et réponse au besoin d'un nouveau marché en expansion.

On peut constater que les trois piliers sont étroitement liés. Pour cette bonne pratique, les trois piliers sont pertinents comme suit :



APERÇU

Le principe : Les réfugiés et les migrants rencontrent souvent des difficultés pour entrer sur le marché du travail suisse. Soit ils n'ont pu suivre que peu d'études, soit leurs diplômes ne sont pas acceptés. Dans le même temps, le marché du travail suisse manque de main-d'œuvre. Dans le secteur de l'énergie solaire, des postes de techniciens solaires sont constamment ouverts. Solafrica est une ONG qui se consacre au développement et à l'amélioration de l'énergie solaire, principalement dans les pays africains. Grâce à cette pratique, elle apporte ses compétences en matière de travail avec les migrants sur le marché local suisse, créant ainsi une situation gagnant-gagnant pour la population migrante, les entreprises solaires et le climat.

Refugees go Solar+

2020 – 2024



Financement :

Différents ministères et fondations
Budget annuel (2021 – 2023) : 291 000
CHF



Suisse

Partenaires de mise en œuvre :



Solafrica est une organisation suisse indépendante à but non lucratif qui œuvre pour la promotion de l'énergie solaire.

Root & Branch est une organisation suisse qui développe des programmes de qualification innovants dans les secteurs professionnels en pénurie de main-d'œuvre et de main-d'œuvre qualifiée. L'organisation aide les demandeurs d'emploi à obtenir une qualification éducative non formelle tout en travaillant simultanément sur le marché du travail primaire.

Acteurs : Secrétariat d'État suisse aux migrations, ministère de l'Énergie, Entreprises solaires, organismes d'affectation (système social)

GROUPE CIBLE

- La première année, seuls les réfugiés du système d'asile suisse étaient les bénéficiaires ciblés. Par la suite, tous les chômeurs. La plupart d'entre eux ont reçu un soutien du système social et ont rencontré des difficultés pour entrer sur le marché du travail. Environ 20 par an.

PRINCIPALES ACTIONS

- Recrutement des participants
- Stage de 5 jours - Acquisition des connaissances de base sur la technologie solaire et formation à la protection de l'énergie et de l'environnement.
- Stage, négociations avec des entreprises solaires - promotion et développement des compétences sociales et professionnelles par des travaux pratiques dans l'industrie solaire.
- Intégration dans le marché du travail (solaire) - passage de l'aide sociale à l'indépendance financière

RÉSULTATS & IMPACTS

- **Participation en 2021** : Le programme comptait 24 participants, ce qui a donné lieu à 18 placements professionnels. De même, en 2022, il y a eu 17 placements professionnels.
- **Participation en 2023** : Légère diminution du nombre de participants, avec 11 participants et 7 placements professionnels obtenus.
- **Environ 70 %** de placements professionnels réussis, le programme faisant l'objet d'une évaluation et d'ajustements annuels.
- **Impact à long terme** : L'évaluation est prévue à l'automne 2024.

FACTEURS DE RÉUSSITE

- Les conditions pour garantir le succès sont la volonté et l'ouverture des entreprises solaires à former les migrants et à les inclure et que les participants aient au moins une connaissance de base de la langue allemande.

SUSTAINABILITY AND TRANSFERABILITY

- La transférabilité est le plan de la phase à venir. Solafrica vise à travailler sur les structures et processus nationaux (éducation formelle, qualification de l'éducation non formelle) avec les acteurs respectifs pour faire passer le programme de 20 participants par an à 200 par an.

LEÇONS RETENUES (POSITIVES ET NÉGATIVES)

- Cette expérience s'inscrit dans le cadre d'un projet plus vaste d'une organisation faîtière, Swissolar, qui tente d'établir une certification des compétences plus formelle et plus solide.

7. SOLAR BAU 24

Pilier 1 - Migrations

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de la migration ?

- Cette initiative s'est avérée efficace en ciblant directement les migrants, en leur offrant des opportunités d'emploi et de formation pratique dans le secteur de l'énergie solaire, favorisant ainsi l'intégration et l'inclusion sociale. Cette pratique ne cible pas spécifiquement les femmes migrantes.

Pilier 2 - Accès au marché du travail

Des mesures ont-elles été mises en place pour promouvoir des salaires équitables, des pratiques non discriminatoires, des conditions de travail égales et sûres et des possibilités d'avancement dans ces secteurs ? Si oui, lesquelles ?

- Des mesures ont été mises en place pour promouvoir des salaires équitables et des pratiques non discriminatoires chez SolarBau24. Il s'agit notamment d'un engagement en faveur d'un recrutement basé sur le mérite, de la mise en place de conditions de travail égales et sûres et de la mise en place de formations pratiques qui encouragent l'avancement professionnel par le développement des compétences et le soutien à la croissance personnelle.

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de l'accès au marché du travail ?

- Cette pratique a permis aux jeunes migrants et réfugiés d'accéder directement au marché du travail en leur proposant des formations pratiques et des opportunités d'emploi dans le secteur de l'énergie solaire. Cette approche a non seulement permis aux participants d'acquérir des compétences précieuses, mais elle a également facilité leur intégration dans le marché du travail, améliorant ainsi leur employabilité et soutenant leur transition vers un emploi stable et à long terme.

Pilier 3 - Secteur des SER et Rénovation

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue du secteur des ER ?

- L'objectif de cette pratique est de promouvoir l'emploi des migrants dans le secteur des énergies renouvelables, en tirant parti de la forte demande de main-d'œuvre du secteur et en favorisant l'accessibilité à des personnes aux qualifications diverses. Cette approche favorise non seulement la durabilité environnementale en favorisant l'énergie solaire et en réduisant les émissions de carbone, mais elle offre également de précieuses opportunités d'emploi aux migrants, y compris aux femmes potentiellement migrantes, dans un environnement de travail favorable et culturellement sensible.

Comment l'initiative a-t-elle répondu aux besoins et aux défis spécifiques auxquels sont confrontés les ressortissants de pays tiers, en particulier les femmes, pour accéder au marché du travail et y participer ?

- L'initiative garantit l'égalité d'accès à l'emploi en mettant l'accent sur l'embauche au mérite et en proposant une formation pratique, bien que les détails spécifiques sur les systèmes de parrainage ou de visa ne soient pas précisés. Elle répond aux besoins des ressortissants de pays tiers en proposant une formation pratique et en s'adaptant aux pratiques culturelles et



religieuses. Cependant, l'un des principaux défis consiste à faire évoluer l'entreprise tout en maintenant un soutien personnalisé et en gérant les complexités de l'immigration et de l'autorisation de travail.

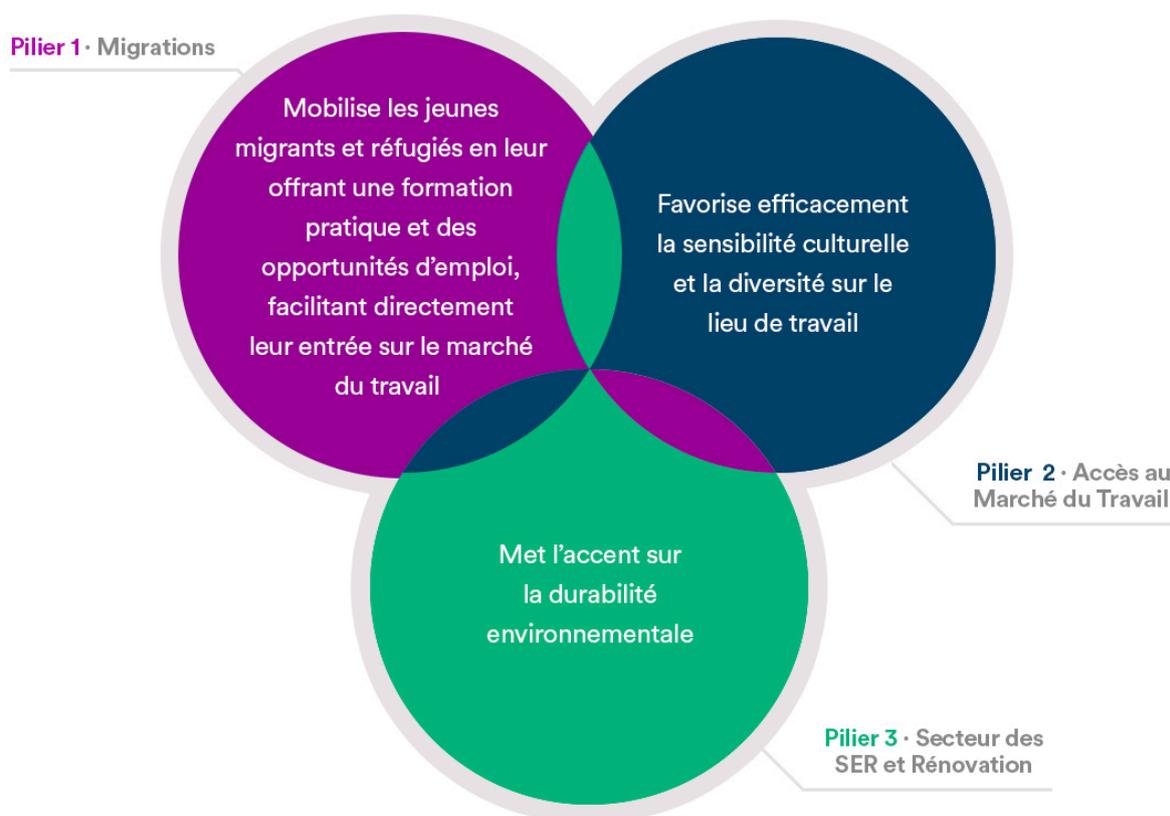
SOLARBAU

SolarBau24 favorise l'inclusion des jeunes migrants et réfugiés sur le marché du travail grâce à une formation pratique à l'installation de panneaux solaires, tout en promouvant simultanément la durabilité environnementale et en fournissant un soutien continu à l'emploi.

FACTEURS CLÉS

- Une approche personnalisée qui donne la priorité aux besoins et aux antécédents de chaque employé.
- Des programmes de formation pratique qui améliorent le développement des compétences et l'employabilité.
- Un engagement à créer un environnement de travail inclusif et culturellement sensible.
- Des partenariats solides avec les autorités locales et les organisations communautaires pour le soutien et les ressources.

Dans le schéma suivant, on peut voir comment les trois piliers s'entremêlent, montrant un équilibre clair entre les trois piliers.



APERÇU

Le principe : Solarbau part du parcours de Rostam Nazari, un réfugié mineur non accompagné. À son arrivée en 2015, alors qu'il était adolescent, l'Allemagne connaissait un afflux important de réfugiés et de migrants en raison des conflits et de l'instabilité dans leurs pays d'origine, notamment l'Afghanistan. La situation des migrants à Marbourg et plus généralement en Allemagne comportait des défis tels que l'intégration dans le marché du travail local, les barrières linguistiques et le risque d'expulsion. De nombreux réfugiés ont eu du mal à trouver un emploi en raison de leurs compétences linguistiques limitées et de la méconnaissance de leurs qualifications par rapport aux normes locales. Les défis consistaient notamment à surmonter ces obstacles, à combler les lacunes linguistiques et de compétences des migrants et à trouver des opportunités d'emploi stables pour ceux qui auraient autrement du mal à être embauchés. En outre, M. Nazari a dû faire face à des défis personnels, notamment la menace d'expulsion, qui nécessitait une assistance juridique. Son initiative a également dû s'adapter au contexte plus large de l'inclusion des réfugiés et des migrants dans le marché du travail tout en répondant simultanément à la demande locale de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de l'énergie solaire.



Solar Bau 24

2023
– en cours

Constat : financement privé et potentiellement d'autres ressources disponibles pour les projets entrepreneuriaux et le soutien aux réfugiés.

Marburg,
Allemagne

Rostam Nazari et son ami David Szielenski co-fondateurs de la société « SolarBau24 » à Marbourg, en Allemagne.

GROUPE CIBLE

Bénéficiaires directs :

- Jeunes migrants et réfugiés ayant des antécédents similaires à ceux de Rostam Nazari.
- Employés de « SolarBau24 »

Bénéficiaires indirects :

- Communauté locale de Marbourg, qui bénéficie des installations solaires fournies par l'entreprise.

PRINCIPALES
ACTIONS

- Formation pratique à l'installation de panneaux solaires photovoltaïques.
- Animation d'un environnement de travail inclusif en réalisant des stages initiaux de deux semaines pour évaluer les qualités et compétences personnelles.
- Accompagnement sur les besoins culturels et religieux de leur personnel non uniquement axé sur les qualifications formelles.

RÉSULTATS &
IMPACTS

14 employés d'horizons divers travaillent actuellement chez solarbau24.

- Impact à court terme : la pratique a fourni des opportunités d'emploi et de formation immédiates aux jeunes migrants et réfugiés, leur permettant d'acquérir des compétences pratiques dans le secteur de l'énergie solaire. Elle a créé un environnement de travail favorable qui répondait à leurs besoins culturels et religieux, ce qui a facilité leur intégration dans le marché du travail. Cette approche a également contribué à la communauté locale en installant des panneaux solaires, favorisant ainsi la durabilité environnementale.
- Impact à long terme : la pratique contribuera au développement professionnel de ses employés, en améliorant leur employabilité et en leur offrant potentiellement des possibilités d'avancement professionnel. La création de « SolarBau24 » a également eu un impact positif sur le marché du travail local en remédiant aux pénuries de compétences et en soutenant les objectifs environnementaux. L'approche inclusive de la pratique contribue à créer un précédent en matière d'intégration des migrants et des réfugiés dans le marché du travail, ce qui peut influencer d'autres entreprises et pratiques.
- Impact négatif : défis liés à la croissance de l'entreprise tout en maintenant le même niveau de soutien et de formation personnalisés. De plus, la pratique pourrait avoir des difficultés à répondre de manière cohérente aux divers besoins d'une main-d'œuvre croissante et variée.
- La pratique a un impact principalement dans les domaines de l'inclusion de la main-d'œuvre et de la durabilité environnementale (SER)

FACTEURS DE
RÉUSSITE

Le succès de cette pratique reposait sur plusieurs conditions essentielles. Le soutien institutionnel était crucial, notamment la collaboration avec les autorités locales et les conseillers juridiques pour surmonter les défis bureaucratiques et assurer la stabilité juridique. Des ressources économiques étaient nécessaires pour le financement initial et la stabilité opérationnelle, permettant la création de « SolarBau24 » et l'investissement dans la formation des employés. L'inclusion sociale a joué un rôle important, l'entreprise offrant un environnement de travail favorable qui répondait aux besoins culturels et religieux, favorisant ainsi une culture de travail positive. La sensibilisation à l'environnement était également importante, car l'accent mis par la pratique sur les énergies renouvelables et la durabilité s'alignait sur des objectifs environnementaux plus larges et renforçait son impact.

DURABILITÉ
ET TRANSFÉ-
RABILITÉ

- Le modèle économique favorise la durabilité économique en intégrant les jeunes migrants et réfugiés dans la population active, en répondant aux besoins locaux en main-d'œuvre et en fournissant un flux constant de travailleurs qualifiés pour le secteur des énergies renouvelables. En répondant à des objectifs à la fois sociaux et environnementaux, il attire des financements privés et publics visant à l'inclusion sociale et à la durabilité.
- La pratique crée un lieu de travail inclusif qui respecte les besoins culturels et religieux, améliorant ainsi la satisfaction et la rétention des employés. Cet environnement favorable est essentiel à la stabilité et à l'engagement des employés, favorisant ainsi le succès à long terme. À mesure que l'entreprise se développe, des processus évolutifs qui défendent ces valeurs seront nécessaires pour maintenir l'inclusivité.
- L'approche du modèle en matière de formation et d'emploi offre un cadre évolutif qui peut être reproduit dans d'autres régions. Pour réussir l'expansion, il est essentiel de maintenir un soutien personnel et une sensibilité aux besoins culturels. La mise en œuvre de structures évolutives, comme des programmes de mentorat, peut contribuer à résoudre ce problème tout en favorisant la croissance. Cette pratique constitue un modèle précieux pour la durabilité économique et sociale, offrant des perspectives sur l'équilibre entre la croissance et une approche personnalisée de l'inclusion professionnelle.

LEÇONS
RETENUES
(POSITIVES ET
NÉGATIVES)

- Les leçons tirées de cette expérience soulignent l'importance d'un soutien personnalisé et d'une formation sur mesure pour les employés d'horizons divers, ce qui contribue considérablement à leur intégration et à leur satisfaction au travail. Cependant, maintenir ce niveau de soutien peut devenir difficile à mesure que l'entreprise se développe, soulignant la nécessité de systèmes et de processus évolutifs. Assurer une sensibilité culturelle continue au sein de l'environnement de travail est essentiel pour la fidélisation et la satisfaction des employés.

8. GÉNÉRATION SOLAIRE

Pilier 1 - Migrations

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de la migration ?

- La pratique ne cible pas directement les personnes migrantes, mais plus généralement les femmes en risque d'exclusion sociale et/ou en situation de vulnérabilité.
- L'initiative n'offre aucun soutien aux personnes migrantes pour faciliter leur accès au marché du travail ou pour les aider à s'adapter au nouvel environnement.

Pilier 2 - Accès au marché du travail

Des mesures ont-elles été mises en place pour promouvoir des salaires équitables, des pratiques non discriminatoires, des conditions de travail égales et sûres et des possibilités d'avancement dans ces secteurs ? Si oui, lesquelles ?

- Elle cible directement les femmes, favorisant ainsi l'égalité des genres.
- Cependant, elle ne prévoit aucune mesure spécifique pour aider à lutter contre les obstacles rencontrés par les femmes sur le marché du travail ou par les migrants sur le marché du travail (garde d'enfants, compétences linguistiques, salaires équitables, etc.)

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de l'accès au marché du travail ?

- L'insertion professionnelle est un élément essentiel de la pratique, encourageant les femmes à se former à l'installation de panneaux solaires photovoltaïques afin de rejoindre le marché du travail. Actuellement, les femmes n'occupent que 12 % des emplois dans l'installation solaire, c'est pourquoi l'initiative s'efforce de réduire cette inégalité en recrutant uniquement des femmes.

Pilier 3 - Secteur des SER et Rénovation

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue du secteur des ER ?

- Le secteur de l'énergie photovoltaïque en Espagne est en pleine croissance ces dernières années, avec une demande croissante de professionnels dans ce domaine, mais aussi un manque d'offre. Par conséquent, créer un chemin clair vers l'emploi dans ce secteur permettra à l'industrie de croître à son plein potentiel, en augmentant l'utilisation des sources d'énergie renouvelables.

GÉNÉRATION SOLAIRE

Il s'agit d'un programme de formation à l'installation de panneaux solaires photovoltaïques destiné aux personnes en situation de vulnérabilité, en mettant l'accent sur les femmes. Le programme s'engage à renforcer le développement économique, la durabilité et l'inclusion sociale. La formation a duré 3 mois. Le contenu de la formation n'a pas été rendu public

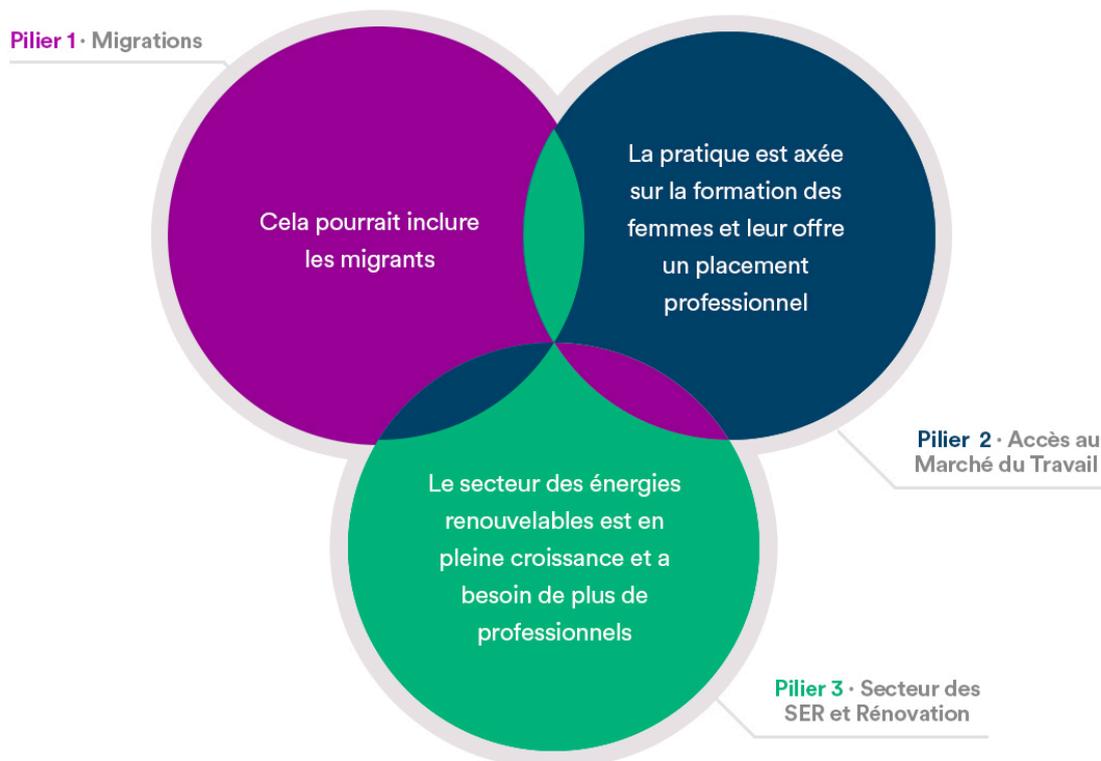
FACTEURS CLÉS

- Aider à mieux comprendre l'importance de l'énergie solaire photovoltaïque aujourd'hui et les **besoins de cette industrie en pleine croissance.**



- Augmenter les **chances de réussite des femmes** pour leur futur travail.
- Le programme de formation encourage les participants à être des **agents de changement**, à promouvoir les talents et à favoriser l'emploi durable.
- L'initiative facilite l'**insertion professionnelle** des groupes en situation de vulnérabilité.

Seuls deux des trois piliers sont interconnectés. Cette pratique cible principalement les femmes menacées d'exclusion sociale, avec pour objectif principal de leur fournir une formation en vue d'une insertion professionnelle dans le secteur photovoltaïque. Cependant, elle ne cible pas spécifiquement les femmes migrantes et n'intègre pas de mesures spécifiques pour répondre aux défis auxquels elles peuvent être confrontées.



APERÇU

Le principe : Dans le contexte actuel, où les prix de l'électricité traditionnelle ont explosé, les consommateurs se tournent de plus en plus vers de nouvelles sources d'énergie, comme le photovoltaïque, qui se caractérise également par une plus grande durabilité et un meilleur respect de l'environnement. Les chiffres montrent que la demande de personnel qualifié dans le secteur de l'énergie solaire est élevée et en constante augmentation. Selon le vice-président de l'Union photovoltaïque espagnole (UNEF), il faudrait entre 50 000 et 60 000 personnes pour installer des panneaux solaires et faire face à l'augmentation de l'autoconsommation (El Diario, 2022). Cependant, l'un des défis est le manque de formation spécifique dans ce domaine. Dans ce contexte, la promotion de la formation technique dans les métiers d'avenir, comme l'installation de ces panneaux solaires, est devenue une opportunité exceptionnelle d'accès au marché du travail pour tous les types de groupes en situation de vulnérabilité. L'un de ces groupes est celui des femmes, qui sont également encore peu représentées dans les travaux d'installation de panneaux solaires, où elles ne représentent que 12 % de l'emploi. De plus, le secteur des énergies renouvelables en général offre plus d'opportunités aux femmes, par rapport à l'énergie traditionnelle. Ainsi, l'emploi des femmes dans le secteur des énergies renouvelables atteint désormais 32 %, alors que dans les énergies traditionnelles, elles ne représentent que 22 % de la main-d'œuvre.

Génération solaire

2023 – 2024



Financement :
Prix reçu lors de la 12ème édition des Orange Solidarity Awards dans la catégorie Changement climatique (30 000 euros)



Principalement Madrid et ses alentours, Espagne



Partenaires de mise en œuvre : United Way, Espagne

Les collaborateurs sont les suivants : MFD (école de formation dans ce secteur), EMMA, Venezuela Code, Fondation Orange (centre numérique), Conseil municipal de San Agustín de Guadalix, Yingli Solar Company (installations pour les cours)

GRUPE CIBLE

- Axé sur les femmes en situation de vulnérabilité, ne ciblant pas spécifiquement les femmes issues de l'immigration.
- Les conditions d'accès étaient d'être une femme, d'avoir plus de 16 ans et d'avoir suivi l'enseignement obligatoire.

PRINCIPALES ACTIONS

- Fournir une formation gratuite et certifiée en matière d'installation solaire et de performance professionnelle.
- Faciliter le placement professionnel et augmenter les chances de réussite dans un futur travail.

RÉSULTATS & IMPACTS

- Le projet est toujours en cours. Il s'adresse à **15 bénéficiaires**.
- Le projet est toujours en cours. Aucune information sur l'impact à court ou à long terme.

FACTEURS DE RÉUSSITE

- Les enseignements tirés ont montré que les mécanismes de soutien économique aux participants sont cruciaux, surtout si l'on veut garantir une participation égale des hommes et des femmes. Alors que le projet visait à soutenir les femmes, nombre d'entre elles n'ont pas pu terminer le cours en raison de leurs responsabilités familiales (16 ont commencé, 2 ont terminé). Une approche ciblée pour répondre à ces défis spécifiques au genre est essentielle pour les projets futurs.
- Le transport s'est avéré être un problème majeur, la distance jusqu'au lieu du cours constituant un défi important. La fourniture d'un soutien pratique tel que des services de transport (par exemple, un service de bus) aurait pu faciliter la participation et la rendre plus réalisable pour les personnes vivant loin du lieu du cours.

DURABILITÉ ET TRANSFÉRABILITÉ

- Durable sur le plan environnemental : créer des emplois et investir dans le secteur des énergies renouvelables.
- Durable sur le plan social : fournir une formation qui responsabilise les participants et leur donne les moyens de trouver un emploi et d'être autosuffisants.
- Durable sur le plan économique : ne précise aucune mesure prise pour garantir que ce programme puisse se poursuivre ou s'étendre au-delà de l'attribution initiale.
- Il n'a pas encore été **reproduit**. La reproduction nécessiterait d'identifier un réseau similaire de partenaires pour fournir des prix, des installations, etc. Aucune autre information n'est disponible.



9. STEAMigPOWER

Pilier 1 - Migrations

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de la migration ?

- La pratique favorise l'inclusion des femmes migrantes et des élèves de l'enseignement secondaire supérieur sur le marché du travail local des pays partenaires et contribue au développement futur de contenus/cours éducatifs destinés à ces groupes cibles par le biais de la plateforme en ligne.

Pilier 2 - Accès au marché du travail

Des mesures ont-elles été mises en place pour promouvoir des salaires équitables, des pratiques non discriminatoires, des conditions de travail égales et sûres et des possibilités d'avancement dans ces secteurs ? Si oui, lesquelles ?

- Cette pratique vise directement les femmes migrantes et contribue à combler l'écart entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de l'accès au marché du travail ?

- La pratique promeut des pratiques non discriminatoires en orientant son action vers un groupe cible spécifique en situation de vulnérabilité et en introduisant des pratiques internes visant à faire progresser l'égalité des chances.

Pilier 3 - Secteur des SER et Rénovation

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue du secteur des ER ?

- Les secteurs de la rénovation et des ER ont été choisis comme adaptés à l'inclusion des migrants sur le marché du travail en raison des priorités européennes et des besoins de leurs pays d'origine en cas de retour dans leur pays d'origine.
- La pratique contribuera à atténuer la pauvreté énergétique en proposant des cours liés au changement climatique, à la construction écodurable, à l'énergie durable et renouvelable et aux thèmes du développement durable.

Comment l'initiative/le projet/l'institution/l'entreprise a-t-il(elle) répondu aux besoins spécifiques et aux défis rencontrés par les RPT, en particulier les femmes, dans l'accès et la participation au marché du travail ?

La pratique offre aux femmes migrantes une éducation de qualité et des possibilités d'emploi durable et à long terme.

STEAMigPOWER

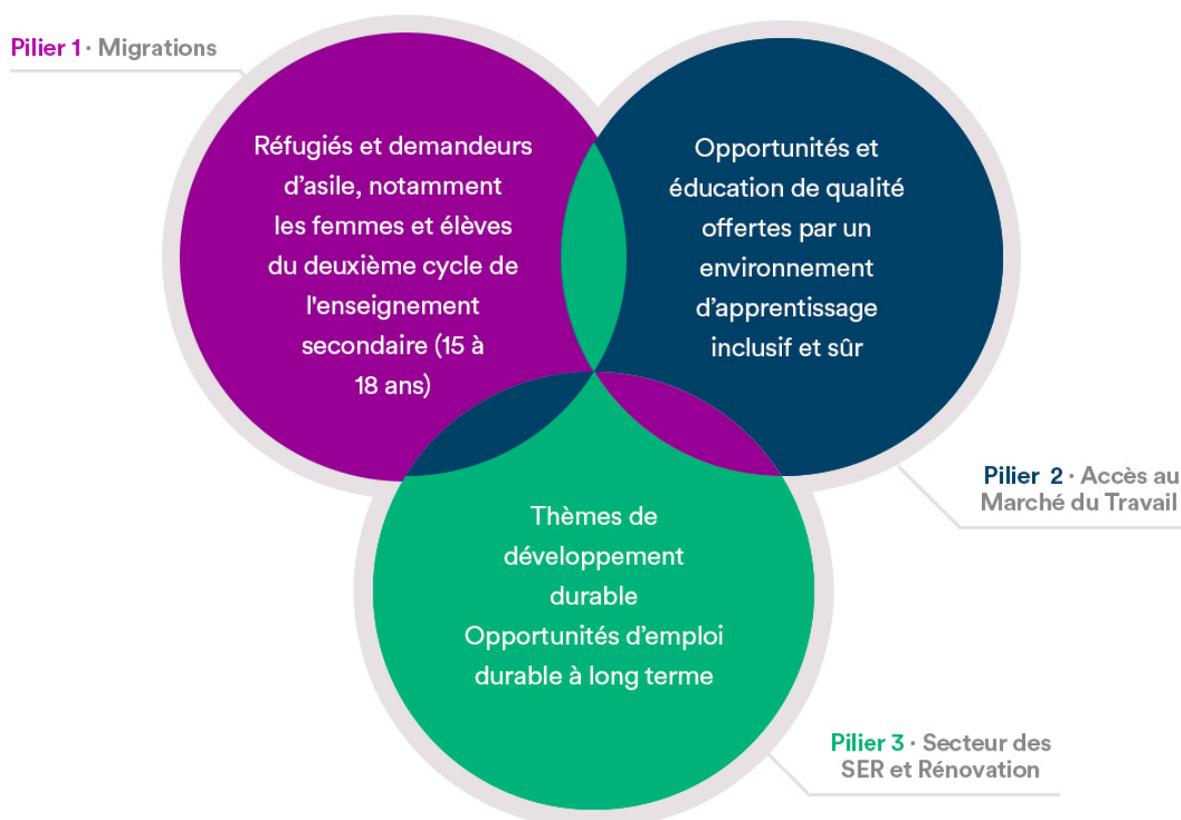
Le projet se concentre sur le développement des cours STIAM qui seront proposés aux migrants, aux réfugiés et aux demandeurs d'asile, à savoir les femmes et les élèves de l'enseignement secondaire supérieur, qui sont particulièrement vulnérables à la marginalisation dans le cadre de l'apprentissage STIAM.



KEY FACTORS

- Mettre l'accent sur les personnes migrantes.
- Dispenser une formation dans le cadre du programme STIAM.
- Principaux objectifs : grâce à la formation STIAM, préparer les personnes migrantes à la fois à rester en Europe et à retourner dans leur pays d'origine avec les outils et les compétences appropriés pour les reconstruire de manière durable.

On constate ici que les trois piliers sont imbriqués les uns dans les autres. Pour cette bonne pratique, les trois piliers sont pertinents comme suit :



APERÇU

Le principe : Ces dernières années, le Portugal a connu une croissance exponentielle de la population migrante. À Braga (Portugal), le pourcentage de la population migrante est inférieur à la moyenne nationale, mais sa présence a eu un impact sur le territoire et nécessite des politiques d'inclusion et l'adoption d'outils spécifiques au niveau local. Les défis sont la production d'un enseignement STIAM (Sciences, Technologies, Ingénierie, Arts et Mathématiques) innovant, qui met l'accent sur une approche interdisciplinaire de l'apprentissage et encourage la créativité et la pensée critique ; l'utilisation des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) et d'approches pédagogiques innovantes ; la garantie de la qualité de l'enseignement STIAM (ressources et matériel d'apprentissage) ; la garantie d'une initiative organisée s'adressant directement aux personnes migrantes, aux réfugiés et aux demandeurs d'asile dans les cours STIAM et la garantie de la faisabilité de la plateforme en ligne.



STREAMigPOWER

2022 – 2026



Financement :
Programme Erasmus + avec 400 000 €
Subvention



Portugal



Partenaires de mise en œuvre

Le coordinateur du projet est l'Université d'UMinho (Portugal) et les partenaires de mise en œuvre sont l'Università' degli Studi di Perugia (Italie), la Fundació Solidaritat Universitat Barcelona (Espagne), Aristotelio Panepistimio Thessalonikis (Grèce), Middle East Technical University (Turquie) et S.E.A.L. (Chypre).

GROUPE CIBLE

- Les bénéficiaires cibles sont les personnes migrantes, les réfugiés et les demandeurs d'asile, à savoir les femmes et les élèves du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (15 à 18 ans), qui sont particulièrement marginalisés dans le domaine STIAM. Notamment, les cours en face-à-face se concentreront sur les femmes et les élèves (15 à 18 ans) et le cours en ligne sera disponible pour toutes les personnes migrantes, les réfugiés et les demandeurs d'asile.

PRINCIPALES ACTIONS

- La formation des enseignants pour la mise en œuvre de l'ensemble du programme.
- La création du Programme dans tous les pays partenaires par : l'élaboration d'un programme intensif mixte d'introduction de 2 jours sur l'intégration civique de l'UE et la narration numérique ; l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme intensif de 5 jours sur place (5 cours STIAM sur l'environnement et la lutte contre le changement climatique).
- Développement d'une plateforme VLE en libre accès pour délivrer les cours en ligne créés dans le cadre du projet, visant la participation et la maintenance du contenu par d'autres institutions européennes et mondiales.
- Développer et fournir des modules de programmes intensifs en ligne.

RÉSULTATS & IMPACTS

- Programme d'introduction de 2 jours et programme intensif de 5 jours de cours STIAM sur place.
- Des récits numériques réalisés par les participants aux programmes intensifs.
- Plateforme VLE.
- Modules de programmes intensifs en ligne visant à toucher au moins 500 000 personnes migrantes, réfugiés et demandeurs d'asile.
- Participation d'au moins 250 personnes migrantes, réfugiés et demandeurs d'asile, en mettant l'accent sur les femmes et les élèves (15 à 18 ans).

FACTEURS DE RÉUSSITE

- La création d'une plateforme VLE ouverte qui propose des cours STIAM aux personnes migrantes, aux réfugiés et aux demandeurs d'asile pendant et après l'exécution du projet.

DURABILITÉ ET TRANSFÉRABILITÉ

- Disposer d'un financement permettant le développement de cette pratique en garantissant la formation des enseignants ainsi que la faisabilité et la pérennité de la plateforme en ligne.
- Concernant les conditions sociales, il est important d'offrir aux femmes et aux élèves migrants, souvent marginalisés, des opportunités et une éducation de qualité pour contribuer à leur intégration socio-économique.
- Le développement durable introduit de nouvelles priorités et crée de nouveaux emplois dans les domaines STIAM tels que le changement climatique, la construction écodurable, l'énergie durable et renouvelable et le développement durable.
- La pratique est toujours en cours, mais l'objectif est de promouvoir la participation et la durabilité par d'autres institutions européennes et mondiales.

LEÇONS RETENUES (POSITIVES ET NÉGATIVES)

- Les résultats du projet sont très prometteurs pour répondre à la demande et satisfaire les besoins identifiés concernant la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Europe et l'attrait des groupes ciblés pour les cours STIAM.



10. WOMEN4GREEN

Pilier 1 - Migrations

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de la migration ?

- La pratique ne cible pas directement les personnes migrantes en tant que bénéficiaires. Les femmes migrantes en bénéficieront en tant que groupe en situation de vulnérabilité puisque la pratique contribue à renforcer l'inclusion sociale et promeut l'autonomisation et une attitude proactive à travers les activités développées.

Pilier 2 - Accès au marché du travail

Des mesures ont-elles été mises en place pour promouvoir des salaires équitables, des pratiques non discriminatoires, des conditions de travail égales et sûres et des possibilités d'avancement dans ces secteurs ? Si oui, lesquelles ?

- Cette pratique vise directement les jeunes femmes de 14 à 20 ans, en leur fournissant des conseils pour les futurs emplois verts et pour contribuer à l'égalité des genres dans les emplois de l'économie verte.

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue de l'accès au marché du travail ?

- La pratique est toujours en cours, mais devrait être une réussite du point de vue de l'accès au marché du travail en offrant une perspective à long terme d'inclusion dans le marché du travail.
- Avec la contribution des centres d'emploi locaux, le projet aide à surmonter l'incertitude induite par le caractère nouveau des emplois et des compétences écologiques, le manque de lignes directrices partagées et la définition d'une approche homogène pour les emplois verts.

Pilier 3 - Secteur des SER et Rénovation

La pratique a-t-elle été fructueuse du point de vue du secteur des ER ?

- Les secteurs de la rénovation et des ER sont essentiels pour un développement durable à l'avenir et l'économie verte apparaît comme une opportunité pour l'employabilité à long terme du groupe défavorisé des femmes.
- Le projet prévoit l'élaboration d'un catalogue des emplois verts, offrant une compréhension claire et une vue d'ensemble des emplois de l'économie verte, des compétences requises et des informations sur les parcours éducatifs.

Comment l'initiative/le projet/l'institution/l'entreprise a-t-il(elle) répondu aux besoins spécifiques et aux défis rencontrés par les RPT, en particulier les femmes, dans l'accès et la participation au marché du travail ?

- La pratique est toujours en cours, mais devrait être couronnée de succès du point de vue de la sensibilisation à la durabilité et à l'égalité des genres dans les emplois verts.



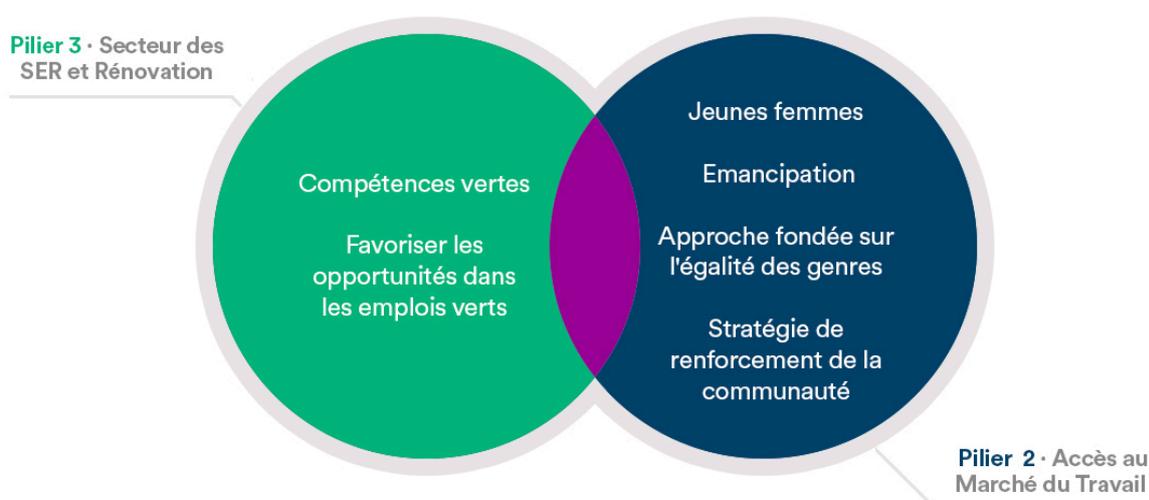
WOMEN4GREEN

Le projet vise à sensibiliser et à susciter l'intérêt des jeunes femmes pour les emplois verts et à leur donner les moyens de choisir un emploi dans ce domaine en leur fournissant les connaissances nécessaires.

FACTEURS CLES

- Axé sur les jeunes femmes en général.
- Le projet, avec la contribution des **centres d'emploi locaux**, aide à surmonter l'incertitude induite par le caractère nouveau des emplois et des compétences écologiques, le manque de lignes directrices partagées et la définition d'une approche homogène pour les emplois verts.
- Fournir aux jeunes femmes l'orientation nécessaire pour les futurs **emplois verts** et contribuer à **l'égalité des genres** dans les emplois de l'économie verte.

On constate ici que les trois piliers sont étroitement liés. Pour cette bonne pratique, seuls deux piliers sont pertinents, car le pilier migration n'est qu'indirectement visé.



APERÇU

Le principe : En Autriche, le pourcentage de migrants par rapport à la population locale est très élevé et augmente chaque année. Le pays a adopté un programme d'inclusion spécifique pour les migrants concernant les cours de langue, l'éducation civique et la formation professionnelle.

Principaux défis : Les défis sont l'incertitude due à la nouveauté entourant les emplois et les compétences écologiques, le manque de lignes directrices partagées et la définition d'une approche homogène pour les emplois verts. Le projet est toujours en cours, d'autres défis pourraient être identifiés.



WOMEN4GREEN

2021 – 2024



Financement :
Erasmus + KA2 avec 295 475 €
Subvention



Autriche



Partenaires de mise en œuvre :

Le coordinateur du projet est bit Schulungcenter GmbH et les partenaires de mise en œuvre sont Jonathan Cooperativa Sociale (Italie), SBTC DANISMANLIK TICARET LIMITED SIRKETI (Turquie), Wise Academy (Suède), Osterreichische Jungarbeiter (Autriche) et VisMedNet Association (Malte).

GROUPE CIBLE

- Les bénéficiaires cibles sont des jeunes femmes âgées de 14 à 20 ans résidant dans tous les pays partenaires. Cette pratique ne vise pas directement les femmes migrantes, mais elle reconnaît la discrimination liée aux différences d'origine.

PRINCIPALES ACTIONS

- L'élaboration d'un catalogue de professions et de compétences vertes.
- L'élaboration d'un concept didactique pour garantir une meilleure expérience d'apprentissage et d'un programme d'études comme base de l'expérience d'apprentissage.
- La création d'une stratégie de renforcement de la communauté comprenant 5 ateliers et 7 podcasts avec les parties prenantes concernées ; la création de matériel d'apprentissage.
- La création d'un guide final pour l'orientation professionnelle et les entreprises.
- L'organisation d'une activité de formation à l'apprentissage et à l'enseignement avec une visite d'entreprise verte.

RÉSULTATS & IMPACTS

- Au total, 127 participants ont été impliqués dans des retours d'expérience, des tests pilotes, des entretiens, des groupes de discussion et des ateliers.
- 20 participants (jeunes femmes âgées de 14 à 20 ans) participant à une activité de formation à l'apprentissage et à l'enseignement axée sur la pratique et à une visite d'entreprise verte.
- Renforcement de la communauté par la création de 5 ateliers et de 7 podcasts.
- Création d'un catalogue, d'un concept didactique et d'un programme d'études, de matériel d'apprentissage, d'un guide et d'un jeu expérimental.

FACTEURS DE RÉUSSITE

- Fournir aux jeunes femmes l'orientation nécessaire pour les futurs emplois verts et contribuer à l'égalité des genres dans les emplois de l'économie verte.

DURABILITÉ ET TRANSFÉRABILITÉ

- Le financement afin de développer les activités et le matériel liés à la pratique.
- L'implication et la participation des centres d'orientation professionnelle.

LEÇONS RETENUES (POSITIVES ET NÉGATIVES)

- L'économie verte est un outil crucial pour le développement durable et une opportunité durant la période de reprise économique. En outre, les emplois verts sont essentiels pour le développement durable et contribuent à de nouvelles opportunités pour les femmes.



6. Principaux enseignements des bonnes pratiques / Recommandations

Ces points clés ont une double mission : guider le consortium POWGEN dans l'amélioration de la formation et du placement des ressortissants de pays tiers, en mettant l'accent sur l'autonomisation des femmes, positionnant ainsi POWGEN comme un modèle de bonnes pratiques ; et fournir des informations exploitables aux parties prenantes souhaitant développer des initiatives similaires. Alors que le secteur de l'énergie verte de l'UE se développe rapidement, il est essentiel de combler les lacunes en matière de compétences, de normes de certification et de pratiques inclusives pour exploiter pleinement son potentiel.

Les réflexions suivantes présentent des stratégies visant à créer des parcours de formation accessibles, à reconnaître les diverses qualifications et à mettre en œuvre des cadres juridiques et sociaux favorables aux migrants et à l'inclusion des femmes. En outre, elles soulignent la nécessité d'un financement stable et de cadres collaboratifs qui autonomisent à la fois les organisations et les participants, ouvrant la voie à une main-d'œuvre plus équitable, plus diversifiée et plus durable dans le secteur des énergies renouvelables.

Sur la formation et le marché du travail



- 1. Diversifier les formations pour un secteur en croissance :** pour améliorer l'employabilité dans le secteur de l'énergie, les programmes de formation devraient s'élargir pour inclure des certificats homologués et des compétences spécifiques reconnues dans l'ensemble du secteur. Les partenariats avec des prestataires de formation professionnelle agréés et l'administration locale peuvent faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers.



- 2. Accord européen pour l'intégration des emplois verts :** la croissance constante du secteur de l'énergie verte et la demande croissante de travailleurs nécessitent un accord à l'échelle européenne sur les exigences minimales et les certifications pour l'embauche de travailleurs non européens. Un tel accord homogénéiserait les pratiques d'embauche, réduirait les obstacles administratifs et favoriserait l'intégration sur le marché du travail en fournissant des normes cohérentes dans toute l'Europe.





- 3. Créer des parcours professionnels, pas des obstacles :** plutôt que de rediriger les individus vers la formation lorsqu'ils ne parviennent pas à trouver un emploi, les autorités et les prestataires de formation professionnelle devraient permettre l'exploration d'un parcours professionnel plus diversifié. La collaboration avec les entreprises locales peut élargir les possibilités d'emploi, permettant aux individus d'envisager différents secteurs et d'acquérir des compétences professionnelles supplémentaires.

Sur les migrations et l'inclusion culturelle



- 4. L'éducation formelle comme passerelle vers la résidence légale :** dans les contextes où les réglementations nationales le permettent, la promotion de l'éducation formelle comme voie d'accès à la résidence peut considérablement faciliter l'entrée sur le marché du travail des migrants. Cette approche favorise non seulement la régularisation légale, mais aussi la croissance professionnelle et l'intégration sociale, améliorant les perspectives d'emploi à long terme et garantissant que les migrants reçoivent une formation de qualité et pertinente.



- 5. La régularisation légale pour lutter contre l'exploitation :** au travail. Les migrants sans papiers sont confrontés à une vulnérabilité accrue à l'exploitation au travail. Soutenir leur intégration dans le marché du travail nécessite de donner la priorité à la régularisation légale pour protéger leurs droits et prévenir l'exploitation. La promotion de l'éducation formelle comme condition favorable à la régularisation, idéalement au niveau européen, peut offrir une voie structurée vers la stabilité et la protection aux ressortissants de pays tiers. En outre, faciliter leur accès aux contrats de travail contribue à leur régularisation et donc à éviter l'exploitation.



- 6. Formation linguistique pour l'inclusion sociale et professionnelle :** pour éliminer les obstacles à l'intégration, la formation doit inclure différents niveaux d'enseignement de la langue. Cette approche favorise l'inclusion sociale des participants, permet une meilleure compréhension du contenu de la formation et favorise la communication sur le lieu de travail, essentielle pour une réussite à long terme.





- 7. Collaboration intersectorielle pour une main-d'œuvre inclusive :** l'intégration réussie des personnes migrantes en situation de vulnérabilité, telles que les femmes et les mineurs non accompagnés (enfants et adolescents migrants), dans le secteur de l'énergie verte nécessite des efforts coordonnés entre les services sociaux, les agences pour l'emploi et les gouvernements locaux. Ces collaborations peuvent fournir des parcours professionnels structurés qui répondent à leurs besoins spécifiques. En tirant parti des parcours existants pour l'orientation professionnelle et l'inclusion des migrants, les municipalités peuvent fournir une formation et un soutien ciblés pour faciliter l'inclusion des migrants dans les secteurs des énergies renouvelables et de la rénovation, contribuant ainsi à lutter plus efficacement contre l'exclusion sociale et à favoriser une main-d'œuvre plus inclusive.

Sur les femmes et l'égalité des genres



- 8. Promouvoir l'égalité des genres dans le secteur de l'énergie :** Le secteur des énergies renouvelables étant largement dominé par les hommes, des actions ciblées sont nécessaires pour favoriser l'égalité des genres et soutenir l'inclusion des femmes. Les entreprises devraient être équipées pour créer des environnements accueillants pour les employées en adoptant des pratiques d'embauche inclusives, en proposant des formations ciblées sur l'égalité des genres et en adaptant les politiques sur le lieu de travail pour favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces efforts sont essentiels pour construire un secteur plus diversifié qui remette en question les stéréotypes classiques liés au genre et favorise l'inclusion.



- 9. Soutien ciblé à l'inclusion des femmes migrantes :** Les bonnes pratiques existantes négligeant souvent les femmes migrantes, il est essentiel de mettre en œuvre des actions ciblées pour relever les défis qui leur sont propres. Les programmes doivent être conçus pour prendre en compte les obstacles spécifiques, notamment les compétences linguistiques, les différences culturelles, l'accès limité à l'information et les responsabilités liées à la garde des enfants. En offrant des formations sur mesure, des possibilités de mentorat et de mise en réseau, ainsi que des ressources accessibles telles que des cours de langue, une aide à la garde d'enfants et des conseils juridiques, ces initiatives peuvent renforcer l'autonomie des femmes migrantes et favoriser leur intégration réussie sur le marché du travail et dans la société.



Sur le financement et la structure pour réussir



- 10. Garantir un financement stable pour lutter contre la pauvreté énergétique :** Pour les ONG et les autorités locales qui fournissent des services essentiels pour lutter contre la pauvreté énergétique, un financement durable est essentiel pour maintenir l'impact, indépendamment des changements politiques. Le succès à long terme de ces initiatives nécessite un soutien financier constant, en particulier pour les programmes de formation. Au-delà du financement européen, les partenariats avec les administrations publiques, les prestataires de formation professionnelle et les entreprises privées peuvent contribuer à garantir les ressources nécessaires pour faire une différence durable dans la lutte contre la pauvreté énergétique.



Références :

1. Agência Portuguesa do Ambiente (2024). Memorando sobre emissões GEE: Inventário Nacional de Emissões 2024
2. Banco de España. (2024). *Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea*. Boletín Económico, 2024/T3. Available at: <https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BolletinEconomico/24/T3/Fich/be2403-art06.pdf>
3. Biffi, G. (2011). *Satisfying labour demand through migration in Austria*. *European Migration Network*
4. Boardman, B. (1991). Fuel poverty is different. *Policy Studies*, 12(4), 30-41.
5. Boardman, B. (1991). *Fuel poverty: From cold homes to affordable warmth*. Belhaven Press.
6. Camera dei Deputati, Servizio Studi. (2024). *Le fonti rinnovabili LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE*. Available at: <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP003AP.pdf>
7. Camera dei Deputati, Servizio Studi. (2024). *Le fonti rinnovabili LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE*. Available at: <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP003AP.pdf>
8. *Climate Change Act 2000*, c.31. (2000). The National Archives. Available at: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/31/introduction>
9. Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). (2023). CEAR denuncia las graves dificultades para acceder al asilo en España. Available at: <https://www.cear.es/cear-denuncia-las-graves-dificultades-para-acceder-al-asilo-en-espana/>
10. Cuadrado, P., Gómez, Á. L., & Sastre, T. (2024). Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea. Boletín Económico, 2024/T3. <https://doi.org/10.53479/37372>
11. Cuadrado, Pilar, Ángel Luis Gómez y Teresa Sastre. (2024). “Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea”. Boletín Económico - Banco de España, 2024/T3, 06. <https://doi.org/10.53479/37372>
12. Department of Energy & Climate Change. (2011). *Renewable energy in 2011*. UK Government. Available at: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a79859840f0b642860d8c78/5629-renewable-energy-2011-et-article.pdf>
13. Department of Energy & Climate Change. (2014). *Renewable energy in 2014*. UK Government. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a819241e5274a2e8ab54b40/Renewable_energy_in_2014.pdf
14. Directorate-General for Energy (European Commission), (2021). *Data collection on the energy sector: Gender equality and participation of women in the energy industry*. Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S., Fragkos, P., Melgar, F., Mouffe, M., & Naffah, E. European Commission. <https://doi.org/10.2833/888421> Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2c7e5b81-15cd-11ec-b4fe-01aa75ed71a1/language-en>



15. EIGE. (2021). *Sectoral Brief: Gender and Migration*.
16. EL DIARIO (2022). Se buscan 50.000 empleados para instalar placas solares ante el despegue del autoconsumo. elDiario.es. https://www.eldiario.es/economia/buscan-50-000-empleados-instalar-placas-solares-frente-despegue-autoconsumo_1_9285555.html
17. Energías Renovables. (2024). *El Gobierno inyecta 2.300 millones a renovables*. Energías Renovables. Available at: <https://www.energias-renovables.com/panorama/el-gobierno-inyecta-2-300-millones-a-20240717>
18. EPRS | European Parliamentary Research Service. (2023). *Migrant women and the EU labour market: Overcoming double discrimination*.
19. European Commission. (2021). Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0758>
20. European Commission: Directorate-General for Energy, Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S. et al., (2021) *ASSET study on collection of gender-disaggregated data on the employment and participation of women and men in the energy sector*. <https://data.europa.eu/doi/10.2833/888421>
21. European Commission: Joint Research Centre, Murauskaite, Grubanov-Boskovic, S., Tintori, G. and Biagi, F. (2020) *Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status*. Available at: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC121425>
22. European Commission: Joint Research Centre, Murauskaite-Bull, I., Feenstra, M., Creusen, A., Koukoufikis, G. et al., (2024) *Gender and energy – The effects of the energy transition on women*. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/860118>
23. European Environment Agency. (2024). *EEA greenhouse gases – Data viewer*. Available at: <https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/data/data-viewer-eea-greenhouse-gases-data-viewers>
24. European Migration Network (EMN). (n.d.). *Homepage*. European Migration Network. https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network_en
25. European Migration Network. (2022). *Integration of migrant women: POLICIES AND MEASURES* Available at: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-09/EMN_FLASH_2022-4.pdf
26. European Parliament. (2023). *Posting of third-country nationals in the EU*. Available at: <https://www.europarl.europa.eu>
27. European Parliamentary Research Service (EPRS). (2023). *Posting of third-country nationals in the EU*. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI\(2023\)7479_05_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)7479_05_EN.pdf)
28. European Union Agency for Asylum. (2024). *Latest asylum trends in the EU*. https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2024-02/EUAA_Latest_Asylum_Trends.pdf
29. Eurostat. (2023). *Migration and migrant population statistics*. European Commission. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics

30. Eurostat. (2023). *Renewable energy statistics*. European Commission.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Renewable_energy_statistics
31. EUROSTAT. Available at: [Migrant integration and inclusion dashboard \(europa.eu\)](#)
32. Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action (BMWK). (n.d.). *Homepage*. Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action. <https://www.bmwk.de>
33. Federal Ministry Republic of Austria. (2019). *Integrated National Energy and Climate Plan for Austria 2021-2030*. Available at: <https://www.bmk.gv.at>
34. Federal Office for Migration and Refugees (BAMF). (n.d.). *Homepage*. Federal Office for Migration and Refugees. <https://www.bamf.de>
35. Federal Statistical Office of Germany (Destatis). (n.d.). *Homepage*. Federal Statistical Office of Germany. <https://www.destatis.de>
36. Fundo Ambiental, Ministério do Ambiente. [Fundo Ambiental, Ministério do Ambiente](#).
37. García, J. (2023). *El empleo renovable no para de crecer, pero lo hace a dos velocidades*. Cinco Días. Available at: <https://cincodias.elpais.com/extras/entorno/2023-07-27/el-empleo-renovable-no-para-de-crecer-pero-lo-hace-a-dos-velocidades.html>
38. Giorgi, M. (2023). *Inversiones renovables en España*. Energía Estratégica. Available at: <https://energiaestrategica.es/inversiones-renovables-espana/>
39. Gobierno de España. (2024). *Componente 7: Despliegue e integración de energías renovables*. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Available at: <https://planderecuperacion.gob.es/politicas-y-componentes/componente-7-despliegue-e-integracion-de-energias-renovables>
40. <https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BolEtinEconomico/24/T3/Fich/be2403-art06.pdf>
41. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI\(2023\)747905_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905_EN.pdf))
42. Integral Human Development. (2023). *Migrants and Refugees*. Available at: <https://www.migrants-refugees.va>
43. International Renewable Energy Agency (IRENA). (2023). *Renewable energy and jobs: Annual review 2023*. Available at: <https://www.irena.org/publications/2023/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2023.pdf>
44. International Renewable Energy Agency (IRENA). (2024). *Renewable energy and jobs: Annual review 2024*. Available at: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2024/Oct/IRENA_Renewable_energy_and_jobs_2024.pdf
45. Istat National Institute of Statistics Available at: <https://demo.istat.it/?l=en>
46. Macrotrends. (n.d.). *United Kingdom refugee statistics*. Macrotrends. Available at: <https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/GBR/united-kingdom/refugee-statistics>
47. Migrant Integration Policy Index – MIPEX Available at: <https://mipex.eu/>



48. Migrant Integration Policy Index (MIPEX). (n.d.). *Migrant Integration Policy Index*. Available at: <https://mipex.eu/>
49. Migration Observatory. (2021). *England census profile*. University of Oxford. Available at: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/england-census-profile/>
50. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). La Seguridad Social terminó 2022 con más de 2,5 millones de afiliados extranjeros. Available at: <https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-termino-2022-con-mas-de-2-5-millones-de-afiliados-extranjeros>
51. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). *Informe resumen inventarios 2023*. MITECO. Available at: https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-espanol-de-inventario-sei-/informe-resumen-inventarios-2023_tcm30-552023.pdf
52. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2024). *Normativa en energías renovables*. MITECO. Available at: <https://www.miteco.gob.es/es/energia/renovables/normativa.html>
53. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). *Empleo y mujeres en la transición justa: Volumen 1*. MITECO. Available at: https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/Publicaciones%20ES%20y%20EN/Empleo%20mujeres%20TJ%20Espana_VOL1.pdf
54. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia - Rapporto annuale 2023*. Available at: <https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-IT/Dettaglio-approfondimento/id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia->
55. Mordor Intelligence. (n.d.). *Switzerland Renewable Energy Market Size & Share Analysis - Growth Trends & Forecasts (2024 - 2029)*. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/switzerland-renewable-energy-market>
56. Mordor Intelligence. (n.d.). *Switzerland renewable energy market size & share analysis - Growth trends & forecasts (2024 - 2029)*. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/switzerland-renewable-energy-market>
57. Município de Braga (2022). Plano Municipal para a Integração de Migrantes, 39-63
58. National Grid. (2024). *How much of the UK's energy is renewable?* National Grid. Available at: <https://www.nationalgrid.com/stories/energy-explained/how-much-uks-energy-renewable>
59. Nesta. (n.d.). *Gender and the green transition*. Nesta. Available at: <https://www.nesta.org.uk/project-updates/gender-and-green-transition/>
60. Nomis. (2011a). *KS607UK: Economic activity, 2011 Census data for E07000110*. ONS. Available at: <https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/KS607UK/view/2092957697?cols=measures>
61. Nomis. (2011b). *KS606UK: Industry of employment, 2011 Census data for E07000110*. ONS. Available at: <https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/KS606UK/view/2092957697?cols=measures>

62. Observatori Permanent de la Immigració (OPI). (n.d.). *Extranjeros residentes con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Available at: https://www.inclusion.gob.es/ca/web/opi/estadisticas/catalogo/extranjeros_con_certificado?tab=ultimos-datos
63. OECD (2018). *Working together for local integration of migrants and refugees in Vienna*. Available at: <https://oecd-ilibrary.org>
64. Oesterreichische Nationalbank. (2023). *Annual report 2022*. Available at: <https://www.oenb.at/en/Monetary-Policy/Annual-Report.html>
65. Office for National Statistics. (2013). *Economic and social characteristics of the resident population of England and Wales by nationality and country of birth in 2011*. ONS. Available at: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/articles/economicandsocialcharacteristicsoftheresidentpopulationofenglandandwalesbynationalityandcountryofbirthin2011/2013-07-12>
66. Office for National Statistics. (2024). *Experimental estimates of green jobs in the UK*. ONS. Available at: <https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/experimentalestimatesofgreenjobsuk/2024>
67. Office for National Statistics. (2024). *Low Carbon and renewable energy economy, UK: 2022*. Retrieved from <https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/finalestimates/2022>
68. Oliveira, Catarina Reis de (2020). *Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2020*. 1ª ed.
69. Oliveira, Catarina Reis de (2023). *Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2023*. 1ª ed. (Imigração em Números – Relatórios Anuais 8)
70. PORDATA. Available at: [Estatísticas | PORDATA](#)
71. Real Instituto Elcano. (n.d.). *Inmigración, crisis y proteccionismo: El caso británico (ARI)*. Real Instituto Elcano. Available at: <https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/inmigracion-crisis-y-proteccionismo-el-caso-britanico-ari/>
72. Red Acoge. (2018). *V Informe de atención psicosocial a mujeres migrantes*. Available at: https://redacoge.org/wp-content/uploads/2020/11/5_-Mujeres-migrantes-y-refugiadas_v03_baja.pdf
73. Red Eléctrica de España. (2024). *España pone en servicio en 2023 la mayor cifra de potencia instalada solar fotovoltaica de su historia*. Red Eléctrica. Available at: <https://www.ree.es/es/sala-de-prensa/actualidad/nota-de-prensa/2024/03/espana-pone-en-servicio-en-2023-la-mayor-cifra-de-potencia-instalada-solar-fotovoltaica-de-su-historia>
74. Retos de la inmigración en España. Los derechos como base para la inclusión. Red Acoge. Available at: <https://redacoge.org/wp-content/uploads/2021/12/A4-INFORME-RETOS-paginas.pdf>



75. Rito, André (2023). Portugal é dos países que mais investe em energias renováveis, *Jornal Expresso*, 27 de novembro de 2023. Available at: [Portugal é dos países que mais investe em energias renováveis - Expresso](#)
76. Roberts, N. (2022). *Renewable energy in the UK: Policy and legislative challenges* (CBP-8730). House of Commons Library. Available at: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8730/>
77. Solano, G., & Huddleston, T. (2020). *Migrant Integration Policy Index 2020*. Available at: <https://www.mipex.eu>
78. Solano, Giacomo and Huddleston, Thomas (2020). *Migrant Integration Policy Index 2020*
79. Swiss Federal Office of Energy. (2024). *Energie rinnovabili*. Available at: <https://www.bfe.admin.ch/bfe/it/home/approvvigionamento/energie-rinnovabili.html>
80. Swiss Federal Office of Migration. (2024). Available at: <https://www.sem.admin.ch/sem/it/home.html>
81. Terna Driving Energy SPA. (2024) *Rapporto mensile sul Sistema elettrico- aprile 2024* Available at: https://download.terna.it/terna/Rapporto_Mensile_Aprile_24_8dc78ca28e5a10e.pdf
82. The Access Group. (n.d.). *Fuel poverty: What is it and how can it be tackled?* The Access Group. Available at: <https://www.theaccessgroup.com/en-gb/blog/hsc-fuel-poverty-what-is-it-and-how-can-it-be-tackled/>
83. The Migrant Integration Policy Index (MIPEx) Available at: <https://www.mipex.eu/>
84. University of Oxford. (2016, març 8). *Migrant women speak out about working life in the UK over the last 60 years*. University of Oxford News. Available at: <https://www.ox.ac.uk/news/2016-03-08-migrant-women-speak-out-about-working-life-uk-over-last-60-years>
85. Vandeplass, A., Vanyolos, I., Vigani, M., & Vogel, L. (2022). *Economic and Financial Affairs EUROPEAN ECONOMY The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*. Available at: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176_en_green%20transition%20labour.pdf
86. XXIII GOVERNO - REPÚBLICA PORTUGUESA (2023). Available at: [Um país mais verde, mais cedo: o Plano Nacional de Energia e Clima 2030 está a ser revisto pela primeira vez \(VÍDEO\) - XXIII Governo - República Portuguesa \(portugal.gov.pt\)](#)



Parcours verts pour l'inclusion :

POWGEN

Décembre 2024

