



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général à la planification écologique

Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique

Version actualisée pour publication

Juillet 2024



Synthèse des enjeux emplois et compétences pour réussir la planification écologique (PE)

Défis à relever

Dynamiques sectorielles actuelles et futures parfois défavorables

- Tensions de recrutements déjà à l'œuvre dans les secteurs prioritaires visés
- Déperditions parfois fortes entre formation initiale et accès au premier emploi
- Fort renouvellement générationnel attendu d'ici 2030
- Manque d'attractivité de certains métiers, qui pourrait s'aggraver avec le changement climatique

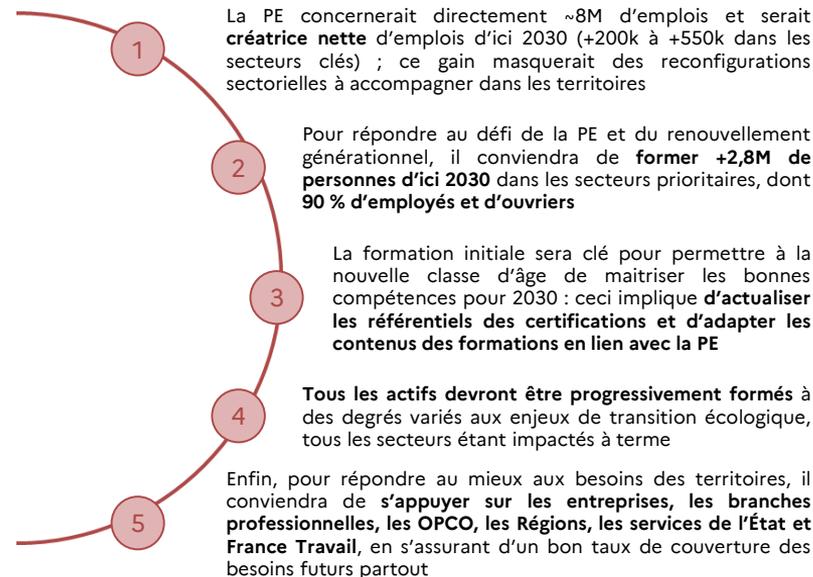
Processus de destruction/création induit par la transition écologique

- Nouveaux besoins en compétences, dans des secteurs existants ou dans de nouvelles filières d'avenir
- Métiers à massifier pour réindustrialiser, rendre l'économie plus circulaire et préserver la biodiversité
- Quelques secteurs amenés à perdre des emplois, avec un impact territorial à anticiper

Stratégies emplois/formation et transition écologique à coordonner

- Horizons temporels cibles différents entre acteurs de la formation et de la transition écologique
- Dispositifs et instances de gouvernance historiquement peu coordonnés
- Régions fer de lance sur la formation professionnelle à mobiliser pour la transition écologique

Messages clés



Un contexte national en profonde mutation : GPEC de la Nation, réforme du lycée professionnel, loi pour le plein emploi, loi immigration

Sommaire

1. État des lieux et besoins futurs en emploi dans les secteurs clés pour la planification écologique

- Panorama des emplois dans les secteurs clés de la PE en 2019 et vision prospective à 2030
- Segmentation des emplois dans l'économie circulaire

2. Analyse des besoins futurs en formation et des enjeux pour le système de formation

- Estimation des actifs à former d'ici à 2030 pour répondre aux besoins de la PE et du renouvellement générationnel
- Identification des viviers RH associés et des leviers de mobilisation
- Analyse des places de formation professionnelle directement liées aux besoins prioritaires de la PE
- Leviers d'accompagnement des actifs en lien avec les enjeux de PE
- Elaboration d'une feuille de route France Travail pour la PE

3. Plans d'action détaillés dans les secteurs prioritaires

- État des lieux des diagnostics sectoriels financés par la puissance publique en cohérence avec les orientations de la PE
- Proposition de méthode à décliner par « secteur » au côté des partenaires sociaux et des filières concernés
- Détails des plans d'action consolidés existants en lien avec les besoins de la PE

4. Territorialisation de la stratégie nationale

- Illustration de disparités territoriales sur les enjeux d'emplois/formation
- Proposition de travaux à mener au côté des acteurs concernés dans les territoires

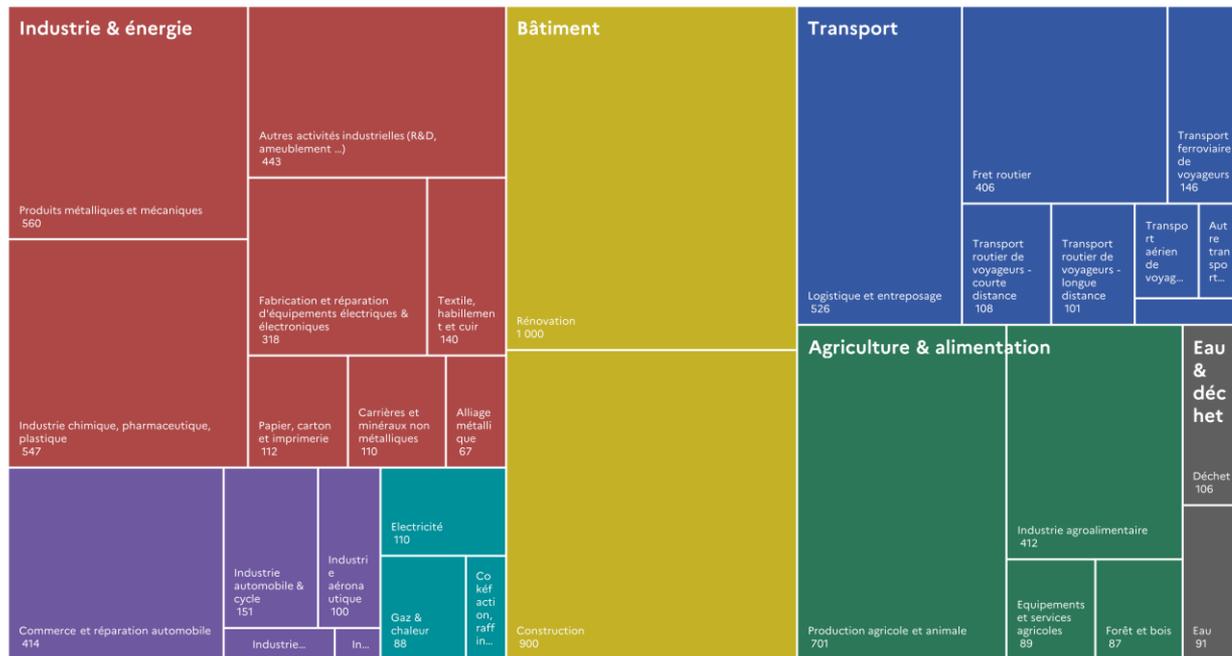
5. Prochaines étapes

- Chantiers numériques et données à mener pour fiabiliser les analyses conduites
- Principaux travaux à mener au S2 2024
- Exemples de contenus pour se former à la planification écologique

6. Annexes

1. État des lieux et besoins futurs dans les secteurs clés pour la planification écologique

~8M d'emplois dans le secteur privé sont dans les secteurs concernés directement par les leviers de la PE



Autres activités tertiaires

Le tourisme, la santé, les **bureaux d'étude** (génie écologique, BGES*...), le numérique, le secteur financier etc. seront tout aussi concernés, mais l'impact quantitatif direct des leviers de la planification écologique est plus difficile à mesurer à ce stade

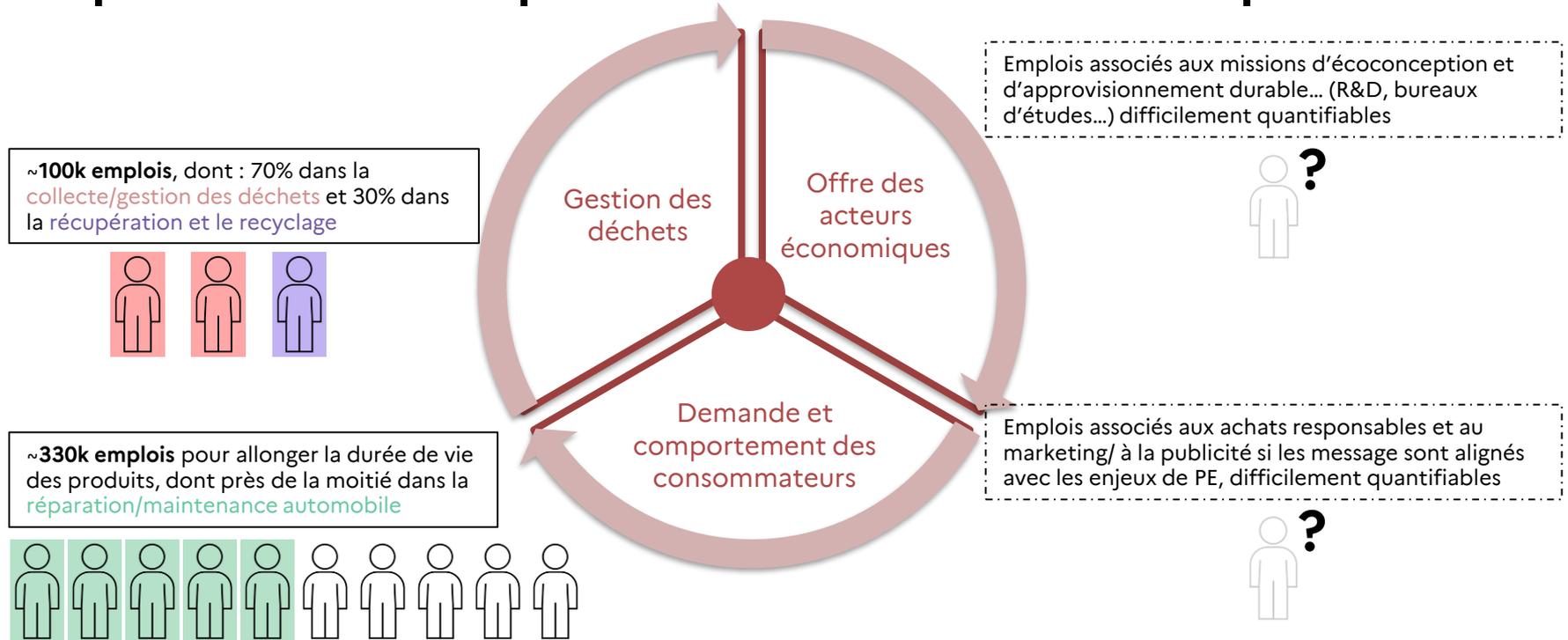
L'enjeu d'évolution des compétences y sera fort également

Travaux à mener

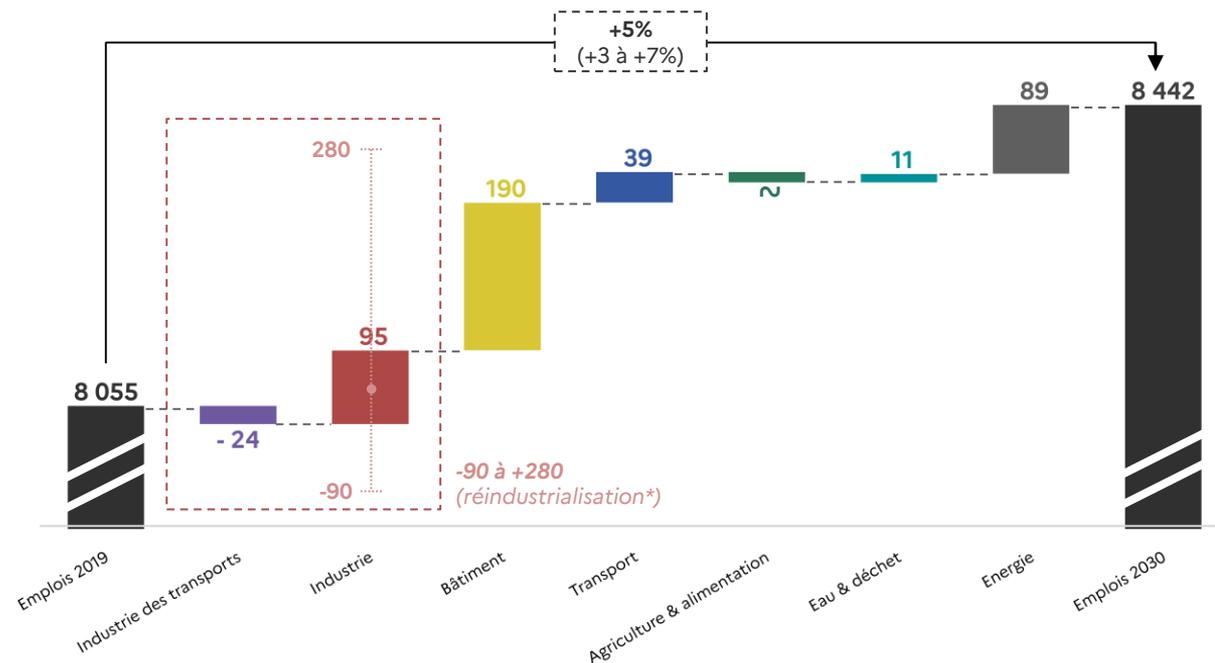
➤ Panorama à territorialiser

Emplois directement concernés par « levier » du plan (données 2019)

Exemple pour l'économie circulaire : au moins 430k emplois concernés par les différents volets du plan



La PE pourrait créer 200 à 550k emplois nets d'ici 2030 dans les secteurs à enjeux



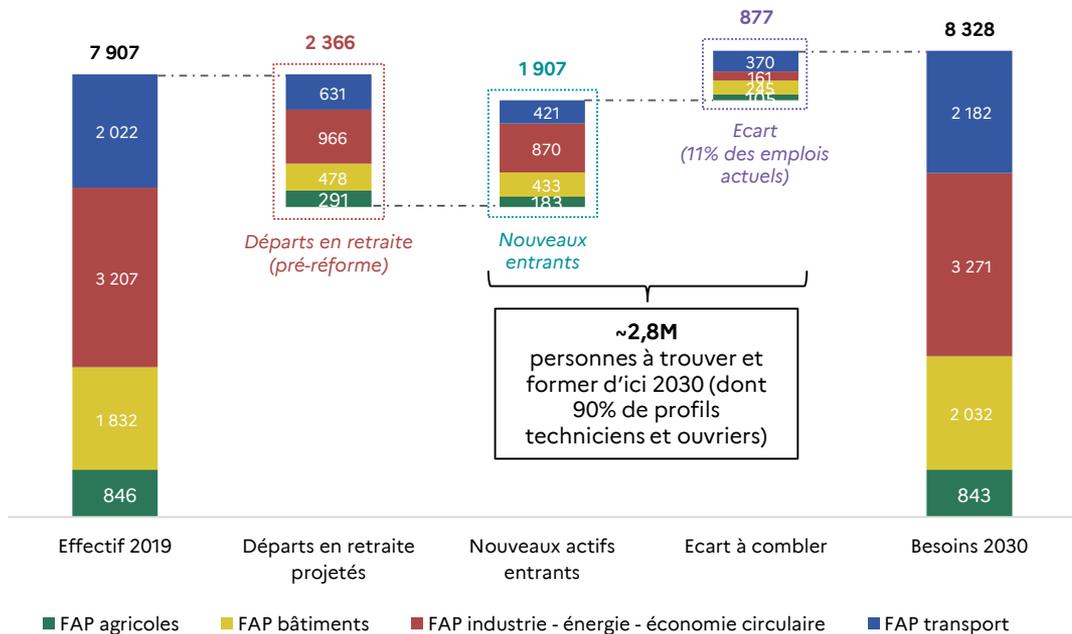
- **Bâtiment** : hausse importante liée aux besoins pour la rénovation des bâtiments
- **Énergie** : augmentation forte associée au développement des EnR (électriques et bioénergies)
- **Transport** : légère hausse globale avec des reconfigurations :
 - recomposition de la structure d'emplois dans l'automobile (électrification) ; pertes d'emploi dans le fret routier (sobriété), voire dans le transport aérien si changement de comportement des passagers
 - créations d'emplois dans le transport routier de voyageurs, l'industrie du vélo, du ferroviaire (report modal)
- **Agriculture** : stabilité recherchée en assurant un renouvellement générationnel suffisant
- **Industrie** (hors transport) : scénario variant entre une baisse tendancielle historique et une réindustrialisation accrue
- **Eau et déchets** : hausse associée aux besoins du plan eau et d'une économie plus circulaire (allongement de la durée d'usage, collecte, tri, valorisation matière)

Travaux à mener

- Données finales de la SFEC à intégrer
- Besoins pour la réindustrialisation à horizon 2030 à consolider
- Prospective à territorialiser

2. Analyse des besoins futurs en formation et des enjeux pour le système de formation

+2,8M de personnes à former d'ici 2030 pour répondre aux besoins de la PE et du renouvellement générationnel



Principaux métiers en tension par secteur en 2030*

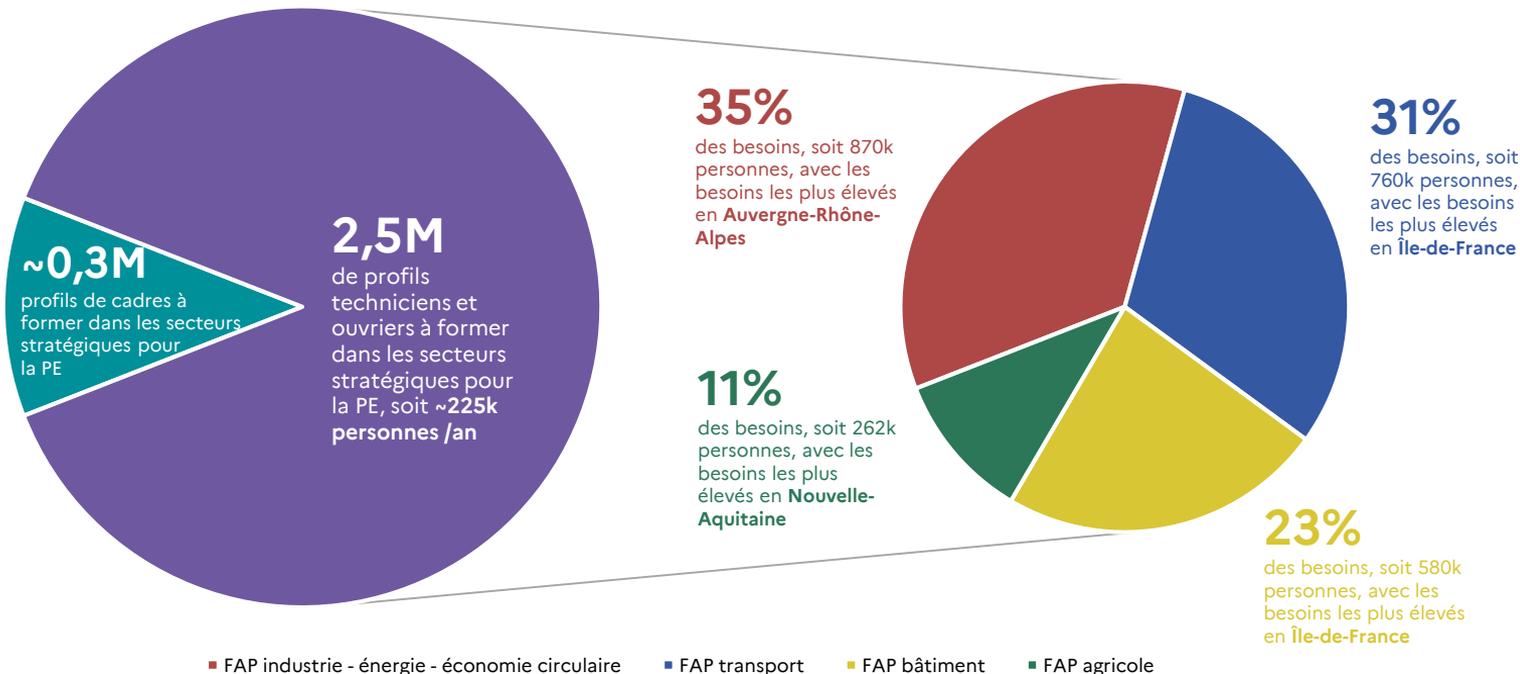
- **Agriculture** : agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons (déficit de 75k)
- **Bâtiment** : OQ des travaux publics (-25k), du gros œuvre (-83k) et du second œuvre (-98k), conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics (-16k)
- **Industrie/énergie** : techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques (-60k), ouvriers du textile et du cuir (-17k)
- **Transport (hors industrie de transport)** : ouvriers qualifiés de la manutention (-158k), conducteurs de véhicules (-201k), agents d'exploitation des transports (-25k)

Travaux à mener

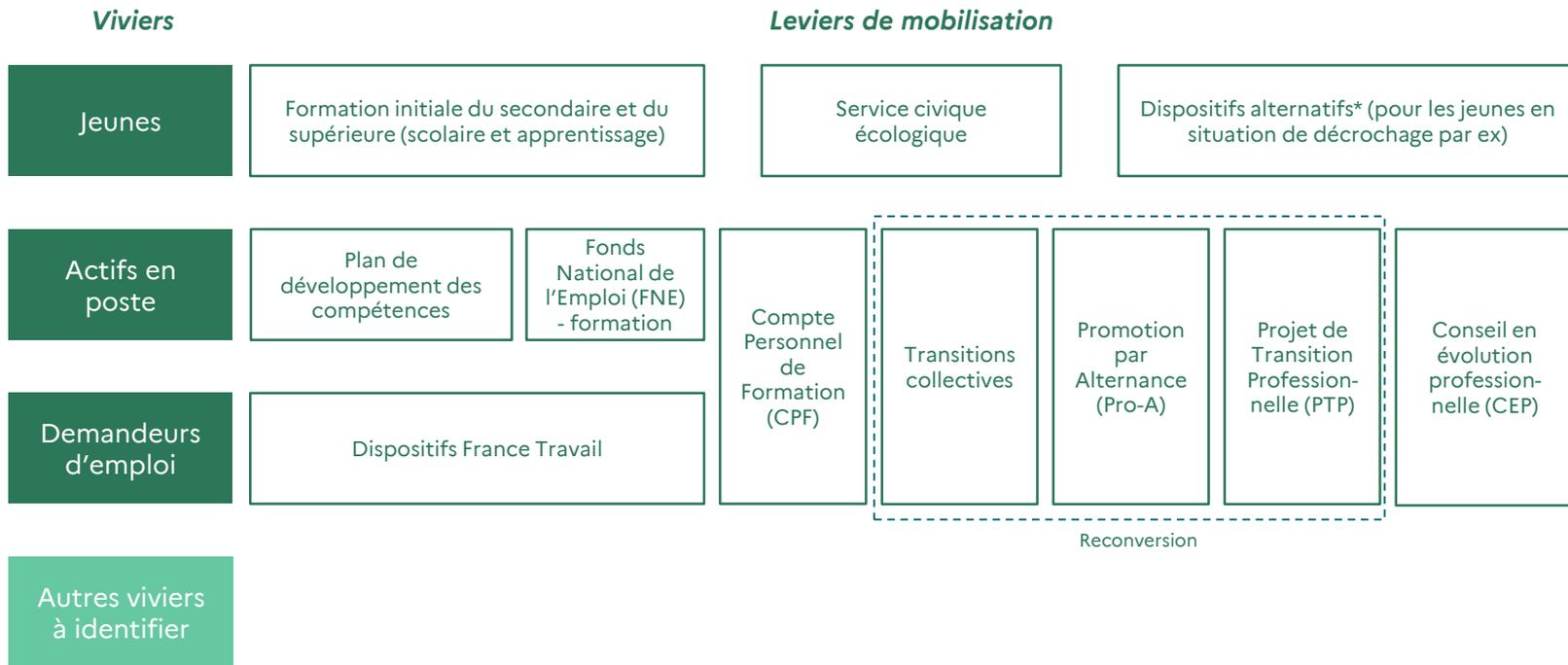
- Besoins pour la réindustrialisation à horizon 2030 à préciser
- Prospective à actualiser avec les données finales SFEC et à territorialiser

Evolution des effectifs par famille professionnelle (FAP) entre 2019 et 2030

~2,5M techniciens et ouvriers à identifier et former d'ici à 2030 dans les secteurs clés pour la PE, soit ~225k/an



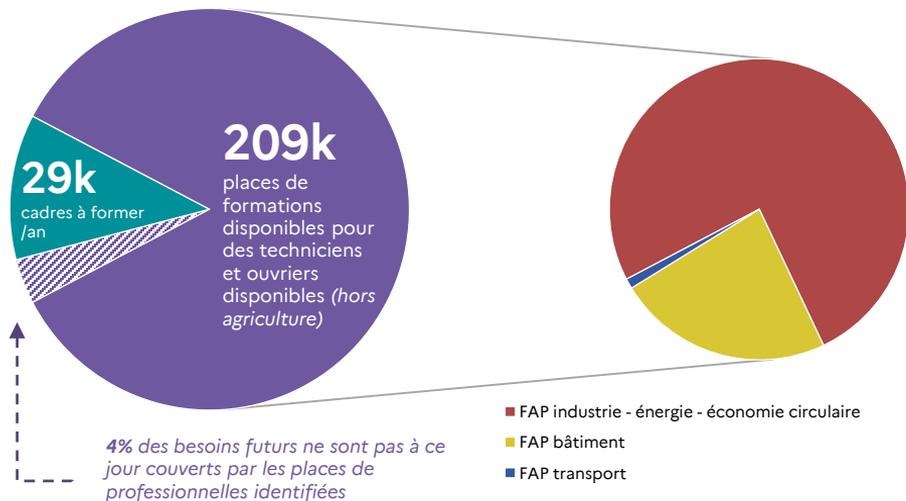
Viviers RH à mobiliser pour répondre à ces besoins



Formation professionnelle initiale : un taux de couverture des besoins inégal par région et secteur

Détails de l'analyse sur les places de formation professionnelle en annexes

Vision par niveaux



Vision par secteurs

158k

places de formations disponibles pour un taux de couverture des besoins de 200%

49k

places de formations disponibles pour un taux de couverture des besoins de 93%

2k

places de formations recensées à date / besoin de compléter la liste

Vision par régions

Alors que l'**Île-de-France** a un taux de couverture des besoins de 327%, le **Pays-de-la-Loire** a quant à lui un taux de 132%

Alors que la **Normandie** a un taux de couverture des besoins de 112%, la **Bretagne** a quant à elle un taux de 73%

Taux de couverture non exploitables à ce stade

Messages clés

- Au niveau national agrégé, il semble y avoir assez de places dans les formations en lien avec les enjeux de PE : ce constat n'est pas valable au niveau régional et par secteur ; les besoins du bâtiment et du transport (notamment voyageurs) semblent insuffisamment adressés à date ;
- Etant donné qu'il y a parfois des variations fortes entre formation initiale et accès au 1^{er} emploi dans le même secteur (+50% dans l'industrie et le BTP par exemple*), l'offre de formation actuelle ne semble pas prête pour les besoins futurs de la PE : l'objectif sera aussi d'améliorer par formation le taux de remplissage, la conversion formation/emploi dans le secteur prévu et l'acquisition de compétences suffisamment durables.

Interrogations sur l'accès à la formation et la durabilité des compétences acquises pour les salariés selon le secteur et la taille de leur entreprise

Accès des salariés à la formation selon la taille de l'entreprise en 2021

	Taux d'accès annuel à la formation	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (h/an)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié (h/an)
< 50 salariés	22,9%	32,3	7,4
50 – 249 salariés	44,3%	26,9	11,9
250 – 999 salariés	60,4%	28,4	17,1
> 1000 salariés	75,9%	26,1	19,8
Ensemble	43,4%	28,2	12,2

Principaux secteurs ayant fait appel au FNE Formation en 2022

Secteurs	#k salariés formés
Activités de services administratifs et de soutien	62,7
Commerce- réparation d'automobiles et de motocycles	61,6
Transports et entreposage	45,7
Hébergement et restauration	45,6
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	29,1
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	26,3
Fabrication de matériels de transport	16,9
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	11,8
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	11,4
Autres industries manufacturières- réparation et installation de machines et d'équipements	10,4
Activités informatiques et services d'information	9,6
Activités financières et d'assurance	9,6
Enseignement	9,1
Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	8,6
Arts, spectacles et activités récréatives	8,5

Points d'attention

- Les salariés des PME/ETI passent relativement moins de temps en formation que dans les grands groupes, ce qui va limiter la capacité de certains secteurs à se transformer (notamment BTP)
- 37% des salariés formés via le FNE-formation sont dans des secteurs à enjeux pour la PE : **nécessité de s'assurer de la durabilité des compétences acquises** (commerce et réparation d'automobiles, transports et entreposage, secteurs industriels...) ; NB : en 2023, le FNE-Formation a été recentré sur les enjeux de transition (écologique et numérique) et l'anticipation des JO 2024

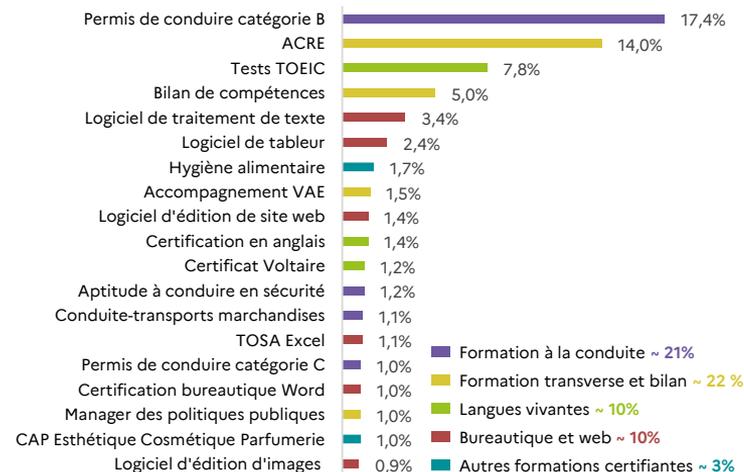
La grande majorité des usages du CPF ne va pas encore dans le sens des besoins de la planification écologique

Principales caractéristiques des bénéficiaires du CPF en 2022

	Ensemble	Dont demandeurs d'emploi	Dont salariés et autres
Nombre d'entrées en formation	1 813 611	527 636	1 285 975
Diplôme			
BEPC / sans diplôme	19,9%	21,5%	19,2%
CAP, BEP	23,1%	26,6%	21,7%
Bac ou brevet pro.	21,4%	22,7%	20,8%
Bac +2 ou supérieur	35,5%	29,0%	38,1%
Non renseigné	0,2%	0,2%	0,2%
Profil			
Ingénieur / Cadre			14,9%
Non cadre			85,1%

Formations les plus demandées en 2022

65% du total n'est pas lié spécifiquement aux enjeux de PE



Travaux à
discuter

- Evolution des critères de recherche sur la plateforme moncompteformation pour faciliter l'identification des formations en lien avec la PE
- Identification de mécanismes permettant de mieux orienter les financements publics vers les besoins prioritaires de la PE (abondement, exonération de franchise...) et campagne auprès des contributeurs publics pour les y sensibiliser
- Intégration d'enjeux de PE dans l'accompagnement à la création d'entreprises

Différents dispositifs à mobiliser pour accompagner les actifs

Transitions professionnelles

- Objectif de financer des actions de formation de longue durée pour permettre à des actifs de se reconvertir dans un nouveau domaine (81% des formations ont une durée supérieure à 500h)
- ~19k dossiers de transition professionnelle pris en charge en 2022 (18,8k via les Projets de Transition Professionnelle et ~250 via Transco), pour un coût total de ~560M€
- Bénéficiaires correspondant aux publics cibles pour les besoins de la PE : majoritairement des employés (58%) et des ouvriers (18%), pour des niveaux de formation 3 à 5
- **Ventilation sectorielle et territoriale des formations à investiguer**

Pro-A

- Objectif de permettre à des actifs qui ont un niveau de formation inférieur à la licence d'acquérir de nouvelles certifications via l'alternance
- En 2022, ~14k parcours Pro-A ont débuté pour un montant de 145,6M€, mais au plus 15% ont lieu dans des secteurs à enjeux pour la PE (5% dans l'industrie, 6% dans la mobilité, 3% dans le bâtiment) contre 33% pour le commerce et 25% dans la santé

Conseil en évolution professionnelle

- ~4.6M de CEP réalisés en 2022 par les opérateurs concernés (3,8M par Pôle emploi, 340k par les missions locales, 150k par France Compétences, 140k par Cap emploi et 100k par l'APEC)
- Impact difficilement quantifiable, mais gisement d'opportunités important pour les besoins futurs de la PE

Travaux à mener

- Etudier la ventilation des PTP par secteur/niveau/territoire en lien avec les besoins de la PE
- Identifier des leviers pour mieux orienter Pro-A vers les formations stratégiques pour la PE
- Intégrer dans le conseil en évolution professionnelle (CEP) une offre de conseil sur les métiers de la transition écologique

Demandeurs d'emploi : 14 leviers d'une feuille de route commune France Travail - SGPE

Améliorer la
connaissance des
enjeux

Levier n°1 : mettre le ROME 4.0 au service de la PE

Levier n°2 : mesurer grâce à l'observatoire 4.0 (RCO et France Travail) les écarts entre les besoins théoriques en emplois/compétences associés à la PE et la réalité du marché de l'emploi national et territorial

Levier n°3 : capitaliser sur les feuilles de route nationale et régionales de la PE pour faciliter la répartition des efforts entre acteurs de la formation/ de l'emploi en adaptant la stratégie sectorielle de FT ainsi que ses déclinaisons territoriales

Accompagner la
transition des actifs

Levier n°4 : promouvoir les emplois et les compétences associés aux besoins de la PE

Levier n°5 : accompagner les personnes désireuses de s'engager vers les métiers stratégiques pour la PE

Levier n°6 : former aux emplois et compétences anticipées pour les besoins de la PE

Soutenir la transition
écologique des
secteurs, filières &
entreprises

Levier n°7 : dynamiser les recrutements en faveur des métiers contribuant à la PE

Levier n°8 : identifier les emplois à reconverter en priorité et les viviers d'actifs à qui proposer de se former aux emplois contribuant à la PE

Levier n°9 : verdier le conseil à la création d'entreprises, en y intégrant des perspectives liées à la PE, notamment vers les services de l'économie circulaire

Levier n°10 : contribuer à la décarbonation des mobilités du quotidien

Animer et piloter
l'action des acteurs

Levier n°11 : favoriser une déclinaison territoriale efficace de la stratégie emplois/compétences pour la PE

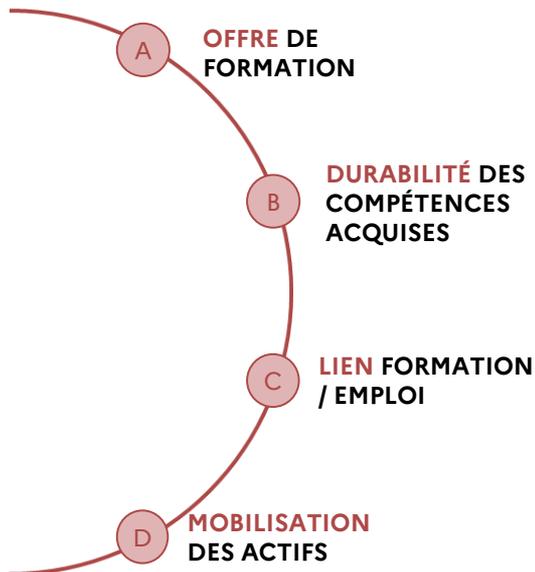
Levier n°12 : soutenir une gouvernance et un pilotage adaptés via des indicateurs pertinents

Contribuer à la
transformation
écologique de la
puissance publique

Levier n°13 : faciliter la montée en compétences des conseillers FT

Levier n°14 : mettre en œuvre les mesures du dispositif « services publics écoresponsables »

Messages clés sur les politiques emplois/formations et les enjeux de PE



- Au global, une part plutôt faible des alternances est en lien avec les besoins de la PE sur les niveaux 3-5
- Dans le transport, l'offre recensée en lien avec la PE apparaît faible (< 5% des besoins futurs), ce qui incite à analyser davantage les formations en place, notamment dans le transport de voyageurs
- Une grande part des formations par apprentissage est liée au commerce et la réparation d'automobile, ce qui interroge sur l'avenir professionnel de ces apprentis
- Un point de vigilance doit être porté sur les apprentis formés dans le BTP : 2/3 des nouveaux entrants sont formés par apprentissage dans un secteur où moins de 10% des entreprises sont RGE
- En intégrant les variations entre formation initiale/1^{er} emploi, l'offre de formation actuelle n'est pas à elle seule suffisante pour les besoins futurs de la PE
- D'autres viviers devront donc être mobilisés pour satisfaire les ~250k personnes/an à former, à la fois sur la jeunesse (*ciblage des décrocheurs, meilleure orientation dans les secteurs à enjeux*), les actifs et d'autres viviers RH
- Il convient de mobiliser au mieux tous les outils existants (CPF, PTP, CEP...) pour permettre aux actifs de monter en compétences sur les enjeux de PE et de favoriser les reconversions dans les métiers les plus stratégiques
- France Travail aura un rôle clé pour accompagner aux mieux les demandeurs d'emplois vers des emplois pérennes dans les territoires en lien avec les besoins de la PE

3. Plans d'action détaillés dans les secteurs prioritaires

État des lieux des diagnostics sectoriels en lien avec la PE soutenus par la puissance publique

Industrie

- EDEC : métallurgie, chimie, industries de la mer, soutien aux démarches prospectives (intersectoriel), plasturgie, Textile – Mode – Cuir,
- AMI CMA : DEF'Hy (hydrogène), FH2 (hydrogène - PDL)*, COMED (énergies décarbonées), ARA-DECA (Auvergne-Rhône-Alpes)*, CP4,0 (Chaînes de production – Occitanie)*, Perfect'R

Industrie de transport

EDEC : automobile, services de l'automobile, fonderie automobile, cycle

Bâtiments résidentiels et tertiaires

- EDEC : travaux publics, économistes et géomètres, distribution professionnelle du second œuvre du bâtiment et de l'industrie, construction (Ile-de-France)*, bâtiment
- AMI CMA : bâtiment durable, ATIBC BFC* (inclut un volet énergie – Bourgogne-Franche-Comté), Terre de Métiers (construction en terre crue), bâtiment durable, architecture

Train

- EDEC : ferroviaire
- AMI CMA : CONVERT (Compétences Opérationnelles Nouvelles pour Valoriser les Entreprises du Rail et du Transport), CATU (transport public de voyageurs), CFA (ferroviaire)

Agriculture et agroalimentaire

- EDEC : agriculture-pêche
- AMI CMA : MéFoBio (produit biosourcés – Grand Est)*, Diagr'HdF (agroalimentaire – Hauts de France)*, DICTIA (agroalimentaire), FIPADe (produits aquatiques - Hauts-de-France)*, FIANE (agroéquipements), CapAgricultures (cadres), FelCompet 2030 (fruits et légumes), Formidable (protéine), STAF (transition agricole), BioÉconomie

Transport aérien

- EDEC : Air'EDEC 2025
- AMI CMA : DACSO (Diagnostic Aéronautique Compétences Sud-Ouest)*, LMA (Les Métiers d'Avenir)*

Bus & car

Transverse

EDEC : mobilités, transport/logistique/services

Fret routier, fret ferroviaire et fluvial, cyclo-logistique, transport maritime

Forêt et produits bois

- AMI CMA : FIBOIS RE2020-AF2 (amont), diagnostic métiers forêt et bois (Bourgogne-Franche-Comté et Ile-de-France)*
- EDEC : sylviculture, aménagement bois construction*

Nucléaire

EDEC : attractivité du nucléaire, cartographie du nucléaire

ENR électriques

- AMI CMA : DiagTase (photovoltaïque et éolien flottant - Occitanie)*, GPECT (éolien offshore - Occitanie)*, Nouveaux Systèmes énergétiques, Diagnostic Ecoles des réseaux pour la transition énergétique
- EDEC : filière électrique

Raffinage et carburants

Gaz et chaleur renouvelable

EDEC : gaz

Autres activités tertiaires (commerce, santé, tourisme, bureaux d'étude, médias, numérique...)

AMI CMA : Vert Num (enseignement numérique), EUPAVEN (verdissement du numérique)*, CEMAFOM (fonds marins), DIAFTID (paysage), Inge2030 (ingénierie), DECGE (génie écologique)

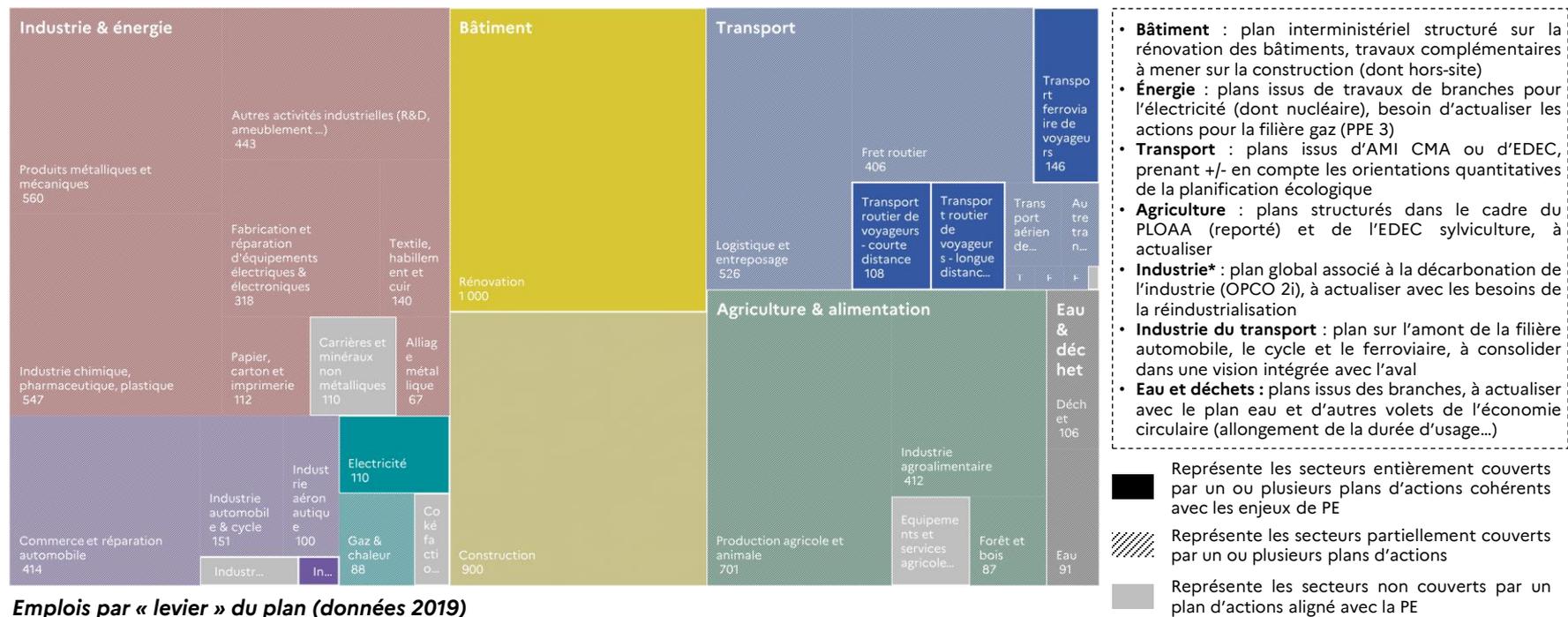
EDEC : infrastructures du numérique, commerce, commerce et distribution, Eco activités, Employeurs de l'ESS 2025, OPCO entreprises de proximité, santé, organismes de formation, ingénierie - bureaux d'études

Eau et déchets :

EDEC : Eau

AMI CMA : CoMREVA

Plus de la moitié des emplois en lien avec les leviers de PE sont couverts par des plans d'actions alignés avec la PE



Proposition de méthode à décliner par « secteur » au côté des partenaires sociaux et des filières concernés

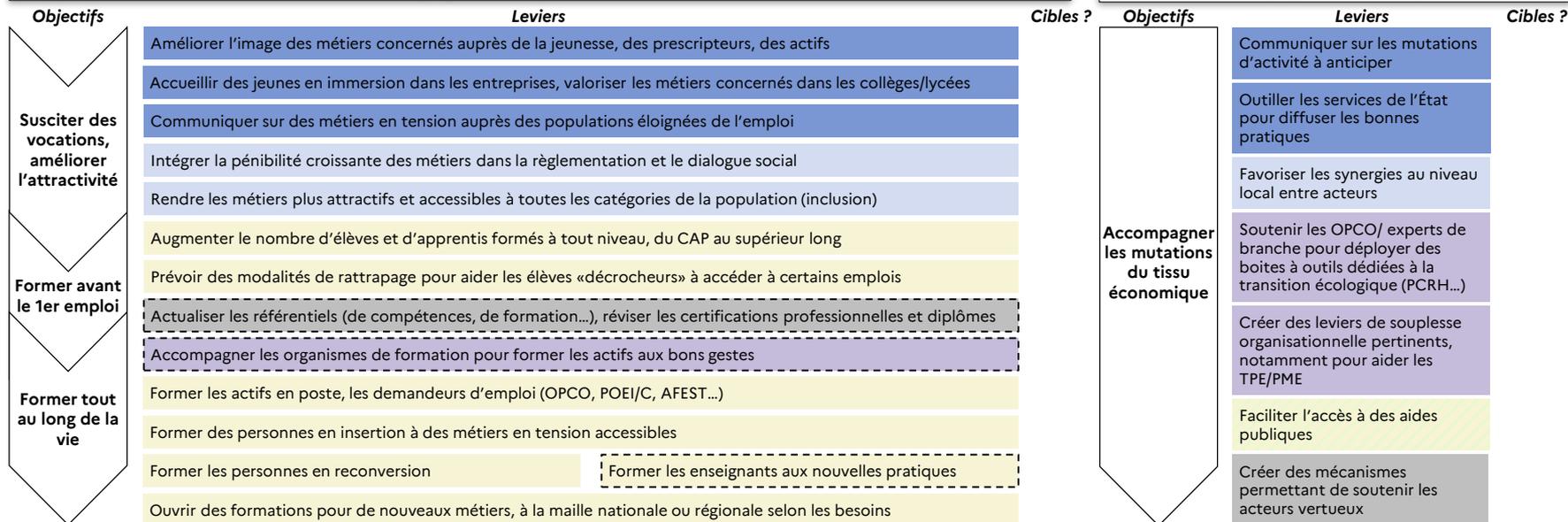
Connaitre l'emploi et anticiper les mutations

- Quantifier les besoins de main d'œuvre et les risques de destruction d'emplois à la maille infra sectorielle
- Identifier les métiers et compétences clé à développer, les métiers existants en tension et les disparités territoriales
- Etudier les modes d'alimentation des métiers concernés

Cibles ?

Accompagner les actifs actuels et futurs

Accompagner les entreprises



Plan d'action pour le cycle *(hors cyclo-logistique et tourisme à vélo), prévu au contrat de filière État – France vélo, en cours de finalisation*

Connaître l'emploi et anticiper les mutations

- Inspirer les acteurs pour réussir la transformation du tissu économique : relocaliser l'industrie du cycle et structurer une filière économique
- Anticiper les besoins en compétences et formations, développer l'emploi et renforcer l'attractivité de ses métiers
- Identifier et quantifier les besoins en compétences pour les emplois directs et les emplois impactés, dans une démarche prospective

Cibles
+100k emplois d'ici 2030

Accompagner les actifs actuels et futurs

Objectifs

Leviers

Susciter des vocations, améliorer l'attractivité

Déployer des actions et outils pour valoriser la filière vélo qui compte plus de 25 métiers, et faire connaître les potentialités d'emplois auprès des publics clés (prioritairement aux jeunes en quête d'orientation professionnelle et aux professionnels en quête d'évolution ou de reconversion).

Repérer les cibles prescriptrices (Onisep, Parcours Sup, France Travail...) et mettre en visibilité auprès d'elles les informations sur les emplois et les parcours de formation.

Développer un espace Emplois/Formations/Compétences sur le site internet de la filière

Former avant le 1er emploi

Cartographier les métiers et les compétences existants et leurs perspectives : réaliser une étude pour approfondir la connaissance des métiers et des compétences

Compléter et enrichir les dispositifs de formation tout au long de la vie : créer des cursus de formation certifiante en blocs de compétences accessibles en formation initiale ou continue

Adapter et enrichir les politiques et dispositifs de formation aux enjeux et besoins du terrain ainsi qu'aux évolutions et prospectives

Former tout au long de la vie

Créer et amorcer le « Vélopôle Enseignement/Recherche » de la filière économique du vélo

Sensibiliser les autorités compétentes pour structurer les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation (Filière composite qui agrège des emplois et des compétences hétérogènes)

Accompagner les entreprises

Objectifs

Leviers

Accompagner les mutations du tissu économique (notamment TPE/PME)

Développer la collaboration et la coopération entre les clusters régionaux de l'économie du cycle

Fédérer les acteurs du vélo (contrat de filière 2024)

Créer un observatoire pour mesurer ses impacts et piloter ses engagements

Contribuer à maintenir les dispositifs européens anti-dumping sur les vélos et les VAE, et l'étendre aux composants

Retrouver la souveraineté vis-à-vis des fournisseurs extra-européens et passer par une coopération accrue au niveau européen

Plan d'action pour le transport de marchandises (ferroviaire, fluvial et maritime, routier)

Connaitre l'emploi et anticiper les mutations

- Besoins de main d'œuvre à affiner dans une vision intermodale du transport de marchandise et de la logistique.
- Identifier les métiers et les compétences clés à développer, les métiers existants en tension et les disparités territoriales notamment les métiers communs intermodaux et les passerelles entre modes.
- Echanger avec les parties prenantes pour recenser les freins au recrutement et la montée en compétence.
- Etudier les modes d'activation des métiers concernés.

Cibles

Fret ferroviaire : 12k emplois
Fret fluvial : 8k emplois
Fret routier : baisse probable liée au report modal

Accompagner les actifs actuels et futurs

Objectifs

Leviers

Susciter des vocations, améliorer l'attractivité

Former avant le 1er emploi

Former tout au long de la vie

Déployer des actions et outils pour renforcer la présence du secteur du fret et de la logistique auprès des publics clés (jeunes, reconversion, femmes)

Favoriser les passerelles métiers : mobilité interne vers de nouvelles compétences et de nouveaux métiers, attirer des salariés d'autres secteurs ayant des compétences proches (passerelles intermodales)

Renforcer les dispositifs de formation professionnelle initiale, continue tout au long de la vie et l'apprentissage

Développer l'investissement dans les voies d'enseignement techniques et professionnelles en développant les fonctions intermodales

Créer l'école de la conduite décarbonnée, créer des formations complémentaires aux formations labellisées

Créer des partenariats avec les universités et les grandes écoles pour les publics d'ingénieurs

Développer les parcours d'intégration et de formation très structurés afin de rendre accessible le secteur

Actualiser les référentiels de formation, réviser les certifications professionnelles et diplômes pour couvrir les besoins en compétences spécifiques du secteur

Favoriser les opportunités de reconversion et former les personnes en reconversion

Accompagner les entreprises

Objectifs

Leviers

Accompagner les mutations du tissu économique (notamment TPE/PME)

Communiquer sur les politiques de transport liées à la chaîne de transport de marchandises

Favoriser le développement du transport combiné de fret

Renforcer le rôle de l'OPCO mobilités sur le volet transition écologique

Favoriser des démarches écologiques responsables (renforcement des démarches RSE)

Politiques publiques incitatives

Harmonisation sociale, fiscale et technique des pavillons européens

Plan d'action pour le transport de voyageurs courte distance

(TPU, Taxi et VTC)

Connaître l'emploi et anticiper les mutations

- Besoins de main d'œuvre à affiner dans une vision intermodale du transport de voyageurs.
- Identifier les métiers et les compétences clés à développer, les métiers existants en tension et les disparités territoriales.
- Echanger avec les parties prenantes pour recenser les freins au recrutement et la montée en compétence.
- Etudier les modes d'activation et d'alimentation des métiers concernés.

Cibles

Routier de voyageur : 115k emplois

TPU (hors ratp) : 50k emplois

Taxis et VTC : pas de prospective à ce stade

Accompagner les actifs actuels et futurs

Objectifs

Leviers

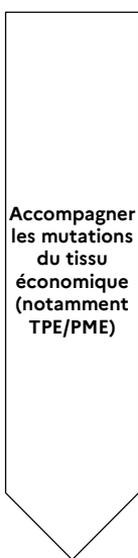


- Déployer des actions et outils pour renforcer la présence du secteur auprès des publics clés (jeunes, reconversion, femmes) en valorisant la possibilité de passerelles entre les métiers de conduite
- Promouvoir les métiers auprès de professionnels de l'emploi et de la formation
- Appuyer la mise en place de partenariats écoles-entreprises et professionnels de l'emploi et de la formation-entreprises afin de renforcer le lien avec les viviers de recrutement existants.
- Adapter l'offre de formation initiale notamment la maintenance et la relation client aux évolutions du secteur
- Créer l'école de la conduite décarbonnée, créer des formations complémentaires aux formations labellisées
- Travailler sur la problématique de gestion de carrière des conducteurs (carrières longues avec un faible taux de rotation, automatisation des véhicules engendrant une transition progressive des activités de conduite)
- Favoriser les passerelles métiers pour accompagner les salariés vers les compétences et activités émergentes (*mobilité interne vers de nouvelles compétences et de nouveaux métiers, attirer des salariés d'autres secteurs ayant des compétences proches*)
- Favoriser les opportunités de reconversion et former les personnes en reconversion
- Actualiser les référentiels de formation, réviser les certifications professionnelles et diplômes pour couvrir les besoins en compétences spécifiques du secteur

Accompagner les entreprises

Objectifs

Leviers



- Communiquer nationalement et localement sur les métiers des transports de voyageurs
- Favoriser les politiques territoriales pour recruter au niveau des bassins d'emplois
- Renforcer le rôle de l'OPCO mobilités sur le volet transition écologique
- Favoriser des démarches écologiques responsables (renforcement des démarches RSE)
- Politiques publiques incitatives



Plan d'action pour le transport de voyageurs longue distance

(routier, ferroviaire et fluvial)

Connaitre l'emploi et anticiper les mutations

- Besoins de main d'œuvre à affiner dans une vision intermodale du transport de voyageurs.
- Identifier les métiers et les compétences clés à développer, les métiers existants en tension et les disparités territoriales.
- Echanger avec les parties prenantes pour recenser les freins au recrutement et à la montée en compétence.
- Etudier les modes d'activation et d'alimentation des métiers concernés

Cibles

Transports routier de voyageurs : 110k emplois
Transports ferroviaires de voyageurs : 120k emplois
Transports fluviaux de voyageurs : pas de prospective

Accompagner les actifs actuels et futurs

Objectifs

Susciter des vocations, améliorer l'attractivité

Former avant le 1er emploi

Former tout au long de la vie

Leviers

Déployer des actions et outils pour renforcer la présence du secteur auprès des publics clés (jeunes, reconversion, femmes)

Promouvoir les métiers auprès de professionnels de l'emploi et de la formation

Appuyer la mise en place de partenariats écoles-entreprises et professionnels de l'emploi et de la formation-entreprises afin de renforcer le lien avec les viviers de recrutement existants

Favoriser les passerelles métiers pour accompagner les salariés vers les compétences et activités émergentes (*mobilité interne vers de nouvelles compétences et de nouveaux métiers, attirer des salariés d'autres secteurs ayant des compétences proches*)

Créer l'école de la conduite décarbonnée, créer des formations complémentaires aux formations labellisées

Créer des partenariats avec les universités et les grandes écoles pour les publics d'ingénieurs

Développer des parcours d'intégration et de formation structurés afin de rendre accessible le secteur

Favoriser les opportunités de reconversion et former les personnes en reconversion

Actualiser les référentiels de formation, réviser les certifications professionnelles et diplômes pour couvrir les besoins en compétences spécifiques du secteur

Accompagner les entreprises

Objectifs

Accompagner les mutations du tissu économique (notamment TPE/PME)

Leviers

Communiquer nationalement et localement sur les métiers des transports de voyageurs

Favoriser les politiques territoriales pour recruter au niveau des bassins d'emplois

Renforcer le rôle de l'OPCO mobilités sur le volet transition écologique

Favoriser des démarches écologiques responsables (renforcement des démarches RSE)

Politiques publiques incitatives

Arbitrages politiques sur les différents modes de transports



Plan d'action pour décarboner la logistique et l'entrepasage

Connaitre l'emploi et anticiper les mutations

- Communication sur les emplois créés par la filière, la formation et l'apprentissage, et ses domaines d'excellence
- Traduction des besoins en emplois et compétences dans une perspective à moyen/ long terme, et intégration des besoins logistiques dans les différentes filières économiques
- Evolution à anticiper de toutes les familles d'emploi du secteur, tant en termes de volume de salariés que de compétences

Accompagner les actifs actuels et futurs

Objectifs

Leviers

Susciter des vocations, améliorer l'attractivité

Déployer des actions et outils pour renforcer la présence du secteur de la logistique auprès des publics clés (jeunes, reconversion, femmes) : label Ambassadeur de l'Emploi du Transport et de la Logistique, concours de découverte des métiers "Sur la piste des métiers du Transport et de la Logistique" destiné aux classes de lycées, collèges généraux et classes professionnelles

Promouvoir les métiers auprès des professionnels de l'emploi et de la formation.

Renforcer l'offre de formation initiale, continue tout au long de la vie et l'apprentissage

Aider à la mise en place de partenariats écoles-entreprises et avec les professionnels de l'emploi et de la formation

Former avant le 1er emploi

Développer des parcours d'intégration et de formation très structurés afin de rendre le secteur attractif

Développer des campus de types pôles d'excellence et d'accélération de l'innovation pour la logistique du futur sur des modèles tels que : Log'in (Daher) - plateforme d'accélération de l'innovation pour la logistique du futur, ou le Pôle d'excellence régional Euralogistic.

Former tout au long de la vie

Actualiser les référentiels de formation, réviser les certifications professionnelles et diplômes pour couvrir les besoins en compétences spécifiques du secteur

Renforcer les opportunités de reconversion et former les personnes en reconversion

Accompagner les entreprises

Objectifs

Leviers

Réaffirmer l'importance de la logistique pour la résilience de l'industrie et les évolutions du commerce.

Accompagner les OPCO concernés dans le volet transition écologique

Accompagner les mutations du tissu économique (notamment TPE/PME)

Accompagner les démarches inspirantes et les bonnes pratiques

Politiques publiques incitatives

Territorialiser les démarches exemplaires d'attractivité pour la logistique



Plan d'action pour l'agriculture (projet de loi d'orientation pour la souveraineté agricole)

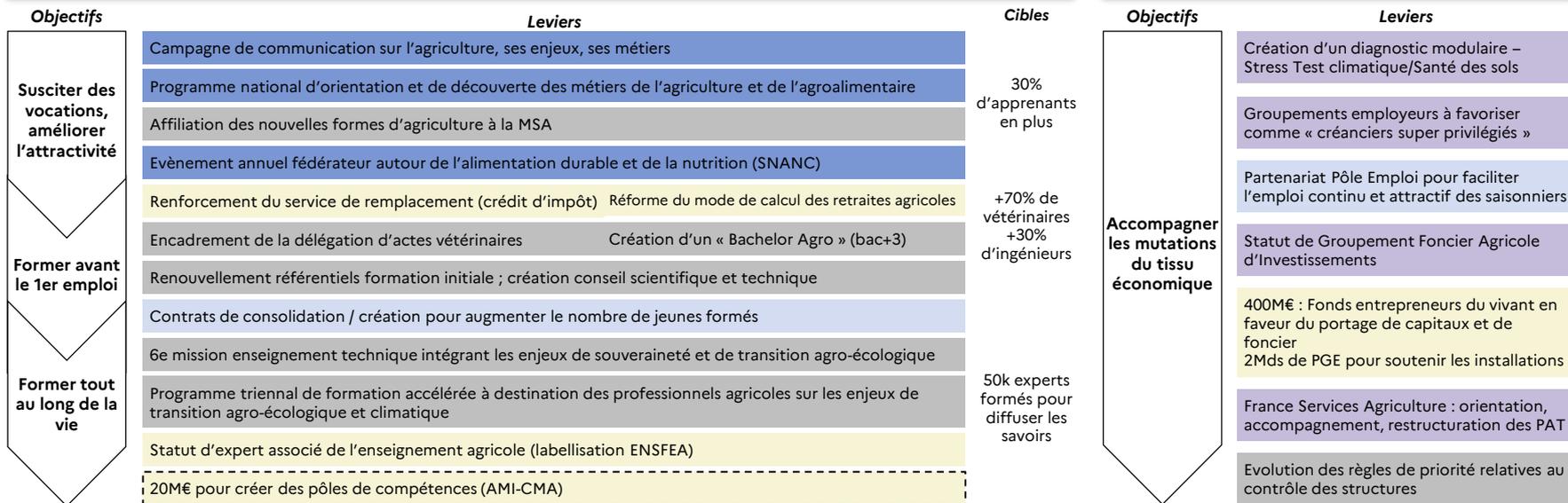
Connaître l'emploi et anticiper les mutations

- 2020-2030 : 166k potentiels départs à la retraite vs flux entrant estimé : 13k /an (LOA), déséquilibre besoins de recrutement / nouveaux entrants : 107k ETP (PMQ, LOA)
- Besoin compétences transverses (RH, adaptation, management, numérique...)

Cibles
Renouvellement générationnel de 1 pour 1

Accompagner les actifs actuels et futurs

Accompagner les entreprises



Plan d'action pour les énergies renouvelables électriques

Connaître l'emploi et anticiper les mutations

- **Cartographie sectorielle des besoins et de l'offre** : poursuivre la démarche de diagnostic sectoriel (PV, amont comme aval, biogaz et réseaux) en objectivant les tensions sur l'offre actuelle de formation et en localisant les formations pour les métiers stratégiques

Cibles

- +40 - 110k créations d'emploi dans les ENR d'ici 2035
- Recrutements de 8k ETP par an pour les réseaux

Accompagner les actifs actuels et futurs

Objectifs

Susciter des vocations, améliorer l'attractivité

Former avant le 1er emploi

Former tout au long de la vie

Leviers

Identifier les métiers en tension auprès des entreprises, notamment autour des projets de gigafactories

PV : renforcer l'attractivité dès le plus jeune âge pour susciter des vocations

PV : engager les jeunes demandeurs d'emploi, travailleurs, handicapés, publics en rupture ; encourager la parité

PV : créer un continuum entre compétences scientifiques, techniques et soft skills

Actualiser les référentiels de formation et renforcer la lisibilité pour les apprenants et entreprises

PV : structuration de partenariats écoles/OF professionnelle/entreprises comme l'Académie du Solaire

Eolien en mer : adapter et territorialiser l'offre de formation

Réseaux : former à l'intégration et au raccordement

PV : accompagner les reconversions professionnelles

Synergies entre entreprises et OPCO à développer (e.g. lignes pilotes industrielles)

Rapprochement inter-filières pour préparer les reconversions de transition et mutualiser les compétences entre les filières (ex avec nucléaire)

Accompagner les entreprises

Objectifs

PME et industrie diffuse

Gigafactories

Leviers

Communiquer sur les mutations d'activité à anticiper

Rapprocher les entreprises et les organismes de formation (co-financement de formations spécifiques, ajustement des contenus)

Accompagner les candidatures à l'AMI CMA (PV, éolien)

Soutenir les OPCO / Experts de branche pour déployer les boîtes à outils dédiées à la transition

Développer un guide pour entreprises : implantation de projets, financements accessibles...

Favoriser les synergies au niveau des bassins d'emplois industriels

Associer gigafactories et OPCO pour proposer des formations dédiées



Plan d'action pour la filière nucléaire (Université des Métiers du Nucléaire)

Connaitre l'emploi et anticiper les mutations

- Constitution d'une plateforme de ressources pédagogiques partagées
- Recensement des ressources humaines pour la formation
- Cartographie des besoins et de l'offre de formation
- Etude de besoins croisés entre le nucléaire et d'autres filières industrielles

Objectifs principaux de la stratégie en vigueur

Sécuriser sur 10 ans les 100k recrutements nécessaires dans la filière sur 84 métiers clés, dont 20 identifiés comme critiques

Accompagner les actifs actuels et futurs

Objectifs

Susciter des vocations, améliorer l'attractivité

Former avant le 1er emploi

Former tout au long de la vie

Leviers

- Doubler les bourses d'études nucléaires
- Organiser des concours d'attractivité et des semaines dédiées aux métiers du nucléaire
- Poursuivre le développement du portail internet MonAvenirDansLeNucléaire.fr
- Campagne de communication dédiée à l'attractivité des métiers du nucléaire, animation de salons et forums de recrutement via des réseaux d'ambassadeurs
- Mettre en valeur des parcours variés et réussis de femmes dans la filière nucléaire
- Favoriser l'inclusion de population des QPV/ zones rurales dans la filière
- Favoriser l'accueil des stagiaires collégiens/lycéens
- Déployer et amplifier les dispositifs « passeport nucléaire » et « passeport nucléaire+ »
- Mettre à jour les contenus d'enseignements et d'orientation avec l'ONISEP
- Faciliter l'accès des apprentis et stagiaires sur les sites industriels de la filière
- Développer un dispositif de bourses pour les alternants dans les formations labellisées UMN
- Créer un vivier partagé d'alternants au sein de la filière
- Recenser, fédérer et faciliter l'accès de la filière aux ressources existantes pour la formation continue
- Renforcer le partenariat avec France Travail pour attirer de nouveaux profils
- Soutenir le développement de mobilités inter-filières pour diversifier les compétences

Accompagner les entreprises

Objectifs

Accompagner les mutations du tissu économique (notamment TPE/PME)

Leviers

- Créer des formations sur mesure pour les métiers critiques identifiés
- Mettre en place des animations nationales des Campus des Métiers et des Qualifications
- Renforcer le partenariat avec les pôles de formation de l'UIMM
- Mieux intégrer les nouveaux diplômés en entreprise via le projet COACH

Plan d'action pour l'allongement de la durée d'usage des Équipements Électriques et Électroniques

Connaître l'emploi et anticiper les mutations

Étude Ecosystem / GIFAM datant de fin 2022 sur le marché de la réparation du gros/petit électroménager et de l'électronique grand public

Cibles

~3k recrutements entre 2022 et 2027, entre besoins additionnels et renouvellement générationnel

Accompagner les actifs actuels et futurs

Accompagner les entreprises

Objectifs

Leviers

Objectifs

Susciter des vocations, améliorer l'attractivité

Former avant le 1er emploi

Former tout au long de la vie

Lancer une campagne de communication nationale pour faire connaître le métier auprès du grand public (films publicitaires, affichage, relais sur les réseaux sociaux)

Créer un site Internet dédié qui informe sur les métiers, les débouchés et les formations adéquates

Faire connaître le métier auprès des collégiens / lycéens via des interventions de professionnels dans les établissements (témoignage)

Ajuster l'offre de formation initiale (renforcement des compétences en électronique, élargissement du nombre de produits découverts, intégration du reconditionnement, présentation de la loi AGECE..)

Cibler les « décrocheurs » (présence en salon, campagne dédiée...)

Développer les formations fabricants

Cibler les candidats en reconversion

Nouer des partenariats avec des filières susceptibles de réduire leur main d'œuvre dans les années à venir, et en recherche de débouchés pour les techniciens dont les effectifs risquent de décroître

Accompagner les mutations du tissu économique (notamment TPE/PME)

Inciter les entreprises à embaucher des apprentis (notamment pour les bénéficiaires du label QualiRépar)

Mobiliser l'ensemble des réparateurs (Réseau Star, label QualiRépar) : instance à créer ?

Equiper les réparateurs en outils adaptés (outil informatique, diable électrique, etc) pour faciliter le travail au quotidien



Plan d'action pour la filière du recyclage

Connaître l'emploi et anticiper les mutations

Etude prospective (KUY, OPCO2i, 2021) lancée par la branche intitulée « Le secteur du recyclage à horizon 2030 ».

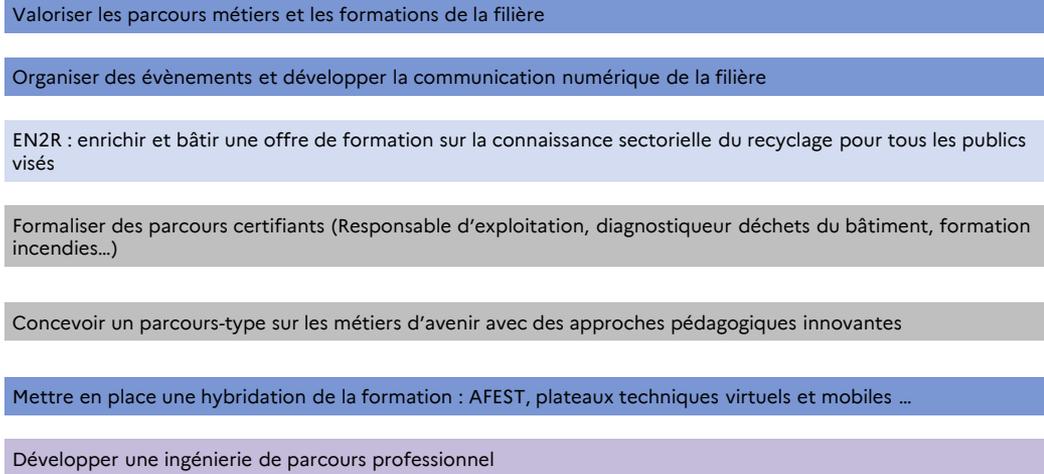
Cibles

- +8k créations de postes d'ici 2030
- 1 000 recrutements/an pour remplacer les départs à la retraite

Accompagner les actifs actuels et futurs

Objectifs

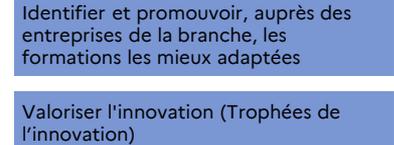
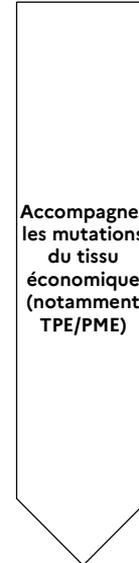
Leviers



Accompagner les entreprises

Objectifs

Leviers



Plan d'action pour le bâtiment

Connaitre l'emploi et anticiper les mutations

- Besoins en rénovation estimés entre +170k et +250k emplois en 2030, déclinés par régions
- Nouveaux métiers identifiés : coordination, opérateurs ensembliers, accompagnement (MAR) ...
- Compétences à massifier : rénovation globale, rénovation de bâtis vernaculaires, coordination de chantier, numérique, installation de PAC, ...
- Identification de déséquilibres importants entre besoins futurs et personnes formées à l'avenir, à combler (maintien des jeunes dans le secteur, reconversions, nouveaux publics à attirer ...)

Cibles

~650k personnes à former à la rénovation d'ici 2030

Accompagner les actifs actuels et futurs

Objectifs

Susciter des vocations, améliorer l'attractivité

Former avant le 1er emploi

Former tout au long de la vie

Leviers

Plans de communication ADEME (campagne 2024 prévue en septembre)

Promotion de l'apprentissage dans certains métiers (cf LCR), maintien des jeunes en poste

Travaux sur la pénibilité croissante liée au changement climatique (incluant des pratiques innovantes comme le hors-site ou le BIM pour réduire la durée des chantiers)

Recensement et actualisation des formations pour la rénovation (compétences en lien avec le label RGE...)

Cartographie des certifications prioritaires via France Compétences, évolution des certifications via les CPC, évolution des programmes des cycles d'enseignement supérieur

Formation des formateurs via FEEBAT, ajout de module de rénovation globale

Refonte des modules de formation RGE, intégration aux diplômes et certifications professionnelles, mise à jour du RNCP pour mieux identifier les formations en lien avec la rénovation énergétique

Mobilisation de l'OPCO Constructyts (PDC, EDEC...) et des CMA

Cibles

+10k enseignants formés via FEEBAT

Accompagner les entreprises

Objectifs

Accompagner les mutations du tissu économique

Leviers

Communication autour de la trajectoire de rénovation (2024, 2025)

Outils des services de l'État pour diffuser les bonnes pratiques (DREETS, DARP) – instruction en préparation

Renforcement de l'OPCO Constructyts sur l'accompagnement RH (EDEC en préparation)

Facilitation de la constitution de Groupements momentanés d'entreprise pour accéder plus facilement aux marchés publics, favoriser les offres intégrées

Accès aux aides CEE (programme OSCAR...), soutien à l'innovation

Coordination des contrôles et lutte contre la fraude

Plan d'action pour la biodiversité

Connaître l'emploi et anticiper les mutations

- Identification des métiers/formations liés à la biodiversité, création d'un portail des métiers/formations et d'un observatoire (en lien avec le life Biodiv France)
- Outils pour l'évaluation de la formation (étude OPIIEC sur l'ensemble du secteur)
- Étude prospective sur le marché de l'emploi de la biodiversité et l'évolution des métiers et accompagnement par un EDEC

Accompagner les actifs actuels et futurs

Objectifs

Susciter des vocations, améliorer l'attractivité

Former avant le 1er emploi

Former tout au long de la vie

Leviers

- Campagne d'information, événements et webinaires sur les métiers de la biodiversité
- Réseau d'experts et formation agricole sur la préservation des prairies et des haies, la diversité des cultures comme facteur de biodiversité
- Labellisation des formations initiales en lien avec la biodiversité, notamment le génie écologique
- Déploiement de nouveaux parcours de formation initiale dans le domaine du génie écologique
- Renforcer l'intégration de la biodiversité dans toutes les écoles d'agronomie, et au-delà, dans un maximum de cursus d'enseignement supérieur
- Structurer la prise en compte de ces enjeux dans les formations initiales en aménagement, urbanisme et architecture
- Identification et certification de blocs de compétences pour la biodiversité
- Intégration des enjeux environnementaux dans la pêche maritime et expertise environnementale
- Cartographie et création de modules de formation continue autour du génie écologique (notamment e-learning si possible certifiantes), et labellisation de telles formations
- Accompagnement et développement d'un réseau de formateurs en génie écologique (AMI CMA) et de gestionnaires d'aires protégées (RNF)
- Sensibilisation et formation des élus et des acteurs socio-économiques aux enjeux de biodiversité

Accompagner les entreprises

Objectifs

Accompagner les mutations du tissu économique (notamment TPE/PME)

Leviers

- Soirées événementielles et campagne d'information sur les réussites des TPE/PME
- Elargissement des compétences des dirigeants et étude sur l'évolution des métiers
- Montée en compétences des éducateurs, des réseaux de naturalistes et acteurs agricoles
- Animation d'un réseau d'experts de la biodiversité
- Création d'un code NAF biodiversité
- Promotion de la formation nature en ville à l'échelle nationale



Prochains travaux à mener par secteur, pour discussion

Transport – voyageurs et marchandises

Discuter de l'opportunité de nouveaux diagnostics en lien avec la PE : fret routier, cyclo-logistique, fluvial
S'assurer de la cohérence entre les EDEC « cycles », « aérien » et « ferroviaire » et les orientations de la planification écologique
Recenser les formations professionnelles en lien avec la PE sur le transport de voyageurs et de marchandises (conducteurs...)

Agriculture, agroalimentaire, forêt, bois

Etudier le lien entre les diagnostics en cours dans l'agroalimentaire les orientations de la planification écologique
Consolider un plan d'action emplois/compétences actualisé pour la filière bois (amont et aval), en lien avec l'EDEC sylviculture
Intégrer les besoins en emplois pour l'agriculture et les données des lycées agricoles à l'analyse de la carte de formation
Proposer des modalités d'action pour assurer le renouvellement générationnel avec le report du PLOAA

Énergie et Industrie

Actualiser les prospectives issues des précédents EDEC électricité et gaz avec la PPE 3 (notamment pour la production et la distribution)
Préciser les enjeux d'accompagnement social à anticiper pour les raffineries (reconversion...)
Evaluer les besoins en emplois pour les projets de gigafactories/réindustrialisation dans les territoires
Consolider un plan d'action global sur l'amont et aval pour la filière automobile

Économie circulaire

Anticiper les besoins en emplois/compétences pour certaines REP (textile, PMCB, emballages...)
Recenser les formations existantes en lien avec les métiers de l'allongement de la durée d'usage (réparateurs...)

Bâtiments

Mettre en œuvre le plan de structuration de la filière en faveur de la rénovation (incluant les pompes à chaleur et le hors-site) et suivre l'évolution des emplois associés dans les territoires
Poursuivre les discussions en cours autour de l'EDEC rénovation

Eau et déchets

Structurer un plan d'action emplois/compétences pour la filière aval du traitement des déchets
Faire un bilan des actions en cours/prévues suite au précédent EDEC eau, en s'assurant de la prise en compte du plan eau dans son actualisation

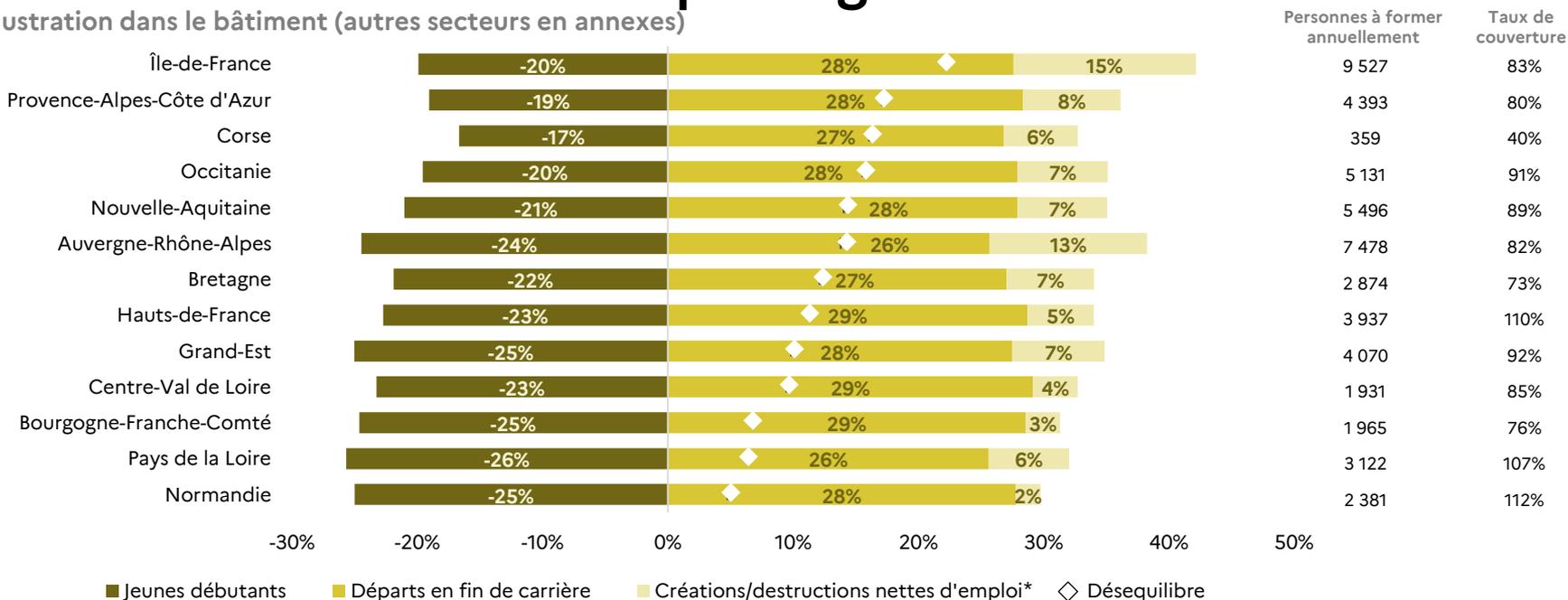
Biodiversité et tertiaire

Construire un panorama du marché de l'emploi des métiers et des formations en lien direct avec la biodiversité, au-delà du génie écologique
Anticiper les besoins nouveaux liés à la réglementation (ZAN, restauration de la nature, CSRD) et aux enjeux émergents (santé, technologie...)
Identifier les besoins pour certains secteurs fortement concernés : numérique, ingénierie, tourisme et commerce

4. Territorialisation de la stratégie nationale

Disparité forte entre besoins futurs en emplois et places de formation liées à la PE par région

Illustration dans le bâtiment (autres secteurs en annexes)



Lecture : entre 2019 et 2030, en IDF, le déséquilibre potentiel entre les 43% de besoins en recrutement (28% de départs en fin de carrière et 15% de créations nettes d'emploi) et les 20% de main d'œuvre nouvelle (jeunes débutants) représenterait ~22% des emplois du bâtiment en 2019 (hors mobilités régionales) ; à droite sont indiqués les personnes à former par an en moyenne pour répondre aux besoins futurs en recrutement et le taux de couverture de ces besoins par les formations identifiées à date en lien avec les enjeux de transition énergétique

Territorialiser la stratégie emplois et compétences

Des enjeux majeurs pour les régions

De fortes disparités régionales à considérer : démographie, tissu économique, offre de formation....

Des opportunités à saisir : nouvelles filières, meilleure acceptabilité sociale de la transition (reconversions)

Une expérience des régions sur laquelle capitaliser : offre de formation, coordination des acteurs...

Des outils et instances sur lesquels capitaliser

Des stratégies en vigueur : Plans Territoriaux de Transition Juste, Pactes régionaux d'investissement dans les compétences...

Un continuum allant du diagnostic à la formation et l'accompagnement

De multiples instances de concertation et de suivi avec les parties prenantes : CREFOP, Comités France Travail, COP, CMQ...

Objectifs et proposition de travaux à mener

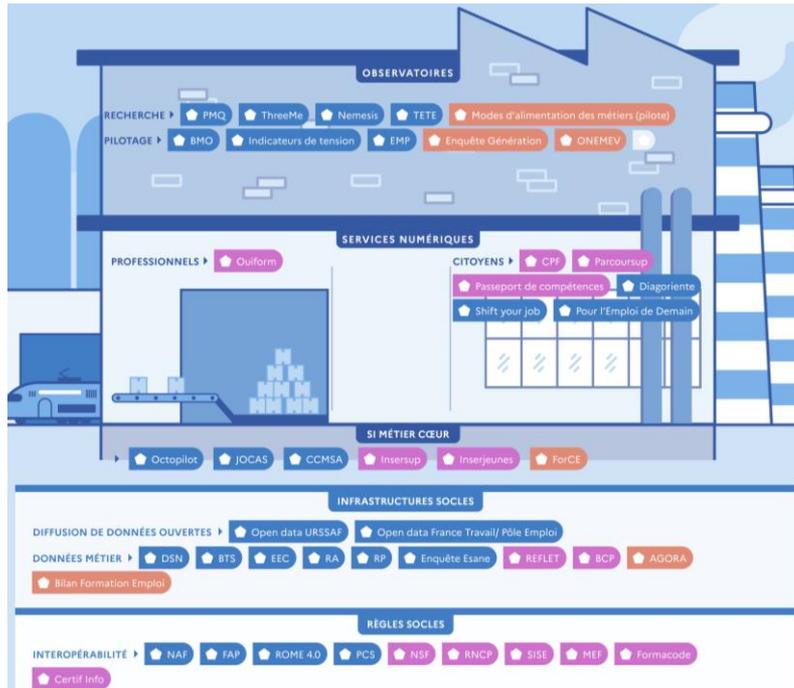
Recenser les formations existantes en lien avec les leviers de PE, notamment professionnelles
Estimer les besoins futurs en emplois associés à ces leviers et aux feuilles de route issues des COP régionales
Consolider les besoins en emplois et compétences pour les projets industriels à venir dans les territoires

S'inspirer de bonnes pratiques en cours pour orienter au mieux les dispositifs emplois/formation en vigueur au service de la planification écologique et du plein emploi (CPF transition écologique, « verdissement » des achats de places de formation pour demandeurs d'emploi, revenu écologique jeune...)

Faire évoluer la gouvernance des enjeux emplois/compétences en lien avec les besoins de la PE, en lien avec les parties prenantes et pour préparer l'année 2+ des COP
S'appuyer sur l'Observatoire 4.0 en lien avec le RCO et la feuille de route de France Travail pour piloter l'évolution des emplois contribuant à la PE, notamment ceux à pourvoir par des profils similaires pour limiter les tensions à venir

5. Prochaines étapes

Chantiers numériques et données à mener pour fiabiliser les analyses conduites



Chantiers numériques en cours

➤ Modéliser au niveau territorial l'évolution des emplois par « secteur » en cohérence avec les orientations de la PE, en lien avec les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et le RCO

➤ Modéliser les modes d'alimentation des principaux métiers contribuant à la planification écologique en lien avec la DARES

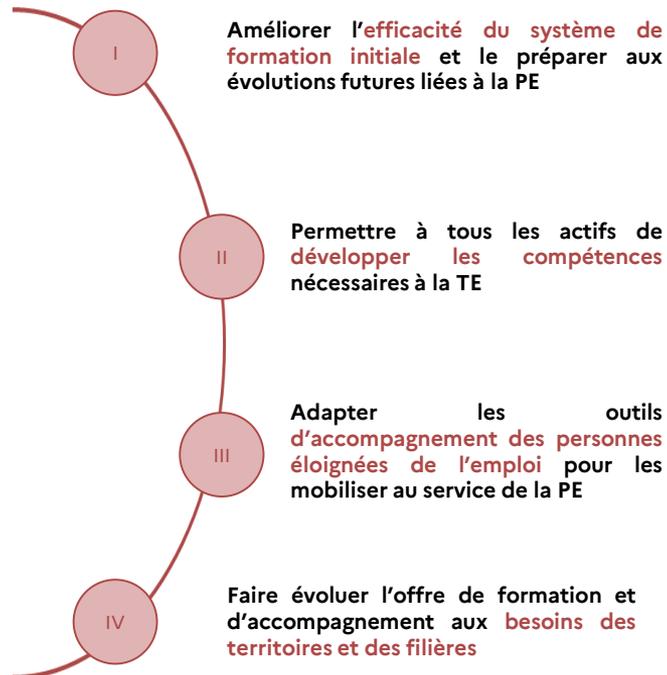
➤ Déployer et alimenter l'Observatoire 4.0 de France Travail et du RCO

➤ Agréger les données emplois/ formation selon les leviers de la planification écologique à la maille la plus fine possible (codes NAF, IDCC et Certif Info)

➤ Construire un référentiel complet des certifications et diplômes liés à la PE

➤ Etablir une nomenclature des métiers en fonction de l'impact anticipé de la PE pour le ROME 4.0

Principaux travaux à mener au S2 2024



- Compléter la liste de formations en lien avec la transition écologique établie par le CSF NSE (transport, agriculture, considération d'enjeux hors transition énergétique)
- Comparer l'offre de formation professionnelle aux besoins actualisés de la PE par niveau, métiers et territoires (avec la connaissance des débouchés réelles post formation), et actualiser l'offre de formation professionnelle en conséquence
- Renforcer les Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performances pour inciter les établissements d'enseignement supérieur à accélérer la transformation de leur offre en lien avec la PE

- Créer les conditions permettant aux actifs de mieux utiliser leur CPF pour se former aux enjeux de la PE (critères de recherche, incitativité)
- Intégrer dans le conseil en évolution professionnelle (CEP) une offre de conseil sur les métiers de la transition écologique
- Etudier les leviers permettant de faciliter les reconversions au service de la PE (PTP...)
- Réfléchir au côté des partenaires sociaux à un cadre de gouvernance facilitant le dialogue social et environnemental

- Finaliser la feuille de route commune France Travail – SGPE et la déployer dans des régions pilotes
- Intégrer dans les appels d'offre des prescripteurs (France travail/Régions via les PRIC) des critères liés à la planification écologique

- Assurer le suivi des plans d'actions emplois/compétences intégrés existants (bâtiment, nucléaire...)
- Consolider des plans d'actions de secteurs/filières couverts par des diagnostics alignés avec la planification (textile, bois, eau...)
- Accompagner les régions dans l'élaboration de diagnostics emplois/compétences pour la planification écologique, et de plans d'action associés, notamment lors de l'année 2 des COP
- Investiguer les enjeux des bassins les plus exposés au risque de destructions d'emplois, et les leviers d'accompagnement existants (fonds de transition juste, rebond industriel...)

Exemples de contenus pour se former à la PE



Le site internet de la planification écologique
(plusieurs dizaines de publications)



Le jeu le Bon Plan
(accessible en ligne)

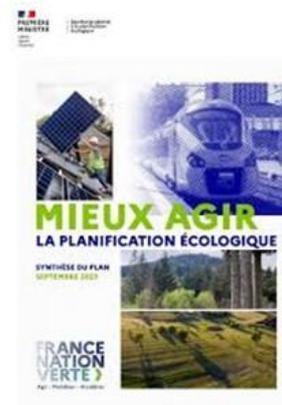
Levier : Efficacité et carburants décarbonés des véhicules Rôle des acteurs et principales mesures existantes

Rôle des collectivités : <ul style="list-style-type: none">• Choix de flottes détenues par la collectivité plus sobres et légères• Complément d'aide au retrofit	Rôle des filières / entreprises: <ul style="list-style-type: none">• Choix de véhicules plus sobres et plus légers à l'achat• Généraliser les pratiques d'éco-conduite• Développer des filières de fabrication de biocarburants en France (voix ethanol, EMAG et HVO)• Effectuer un retrofit sur une partie de leur flotte pour les passer au bioéthanol• Concessionnaires / garagistes : conseil à l'achat
Rôle de l'État: <ul style="list-style-type: none">• Malus CO₂ et malus poids• Taxe sur les véhicules de société• Certification et contrôle de la conformité des biocarburants• Définition des garanties d'incorporation du biocarburant dans les carburants fossiles (CIBURET)• Choix de flottes détenues par l'État plus sobres et légères	Rôle des citoyens : <ul style="list-style-type: none">• Choix de véhicules plus sobres et plus légers à l'achat• Généraliser les pratiques d'éco-conduite• Effectuer un retrofit sur ses véhicules thermiques• Parler de ses choix (retrofit, éco-conduite, etc.) autour de soi• S'organiser collectivement (ex : en tant que parents et élèves d'école/maternelle, sensibiliser et encourager les auto-écoles à intégrer l'apprentissage de l'éco-conduite dans les leçons)

Un guide explicatif des leviers du plan,
disponibles à l'échelle des territoires



Un podcast
(sur le site du journal Le Monde)



Une brochure synthèse
(disponible en ligne)

6. Annexes

Sommaire de l'annexe

• Éléments méthodologiques

- Méthodologies suivies
- Explication des écarts entre vision NAF/IDCC et FAP
- Recoupement de diagnostics existants avec les enjeux de PE
- Données et outils pour les chantiers numériques

• Financement et territorialisation

- Analyse entre les besoins projetés et les places de formation professionnelle existantes
- Dépenses de formation professionnelle 2022 par région métropolitaine
- Disparités entre besoins en emplois et places de formation disponibles dans le secteur du transport et les secteurs industriels
- Territorialisation : autres données collectées

• Glossaire

- La formation professionnelle continue
- Principaux dispositifs de financement
 - ✓ L'alternance
 - ✓ Le compte personnel de formation (CPF) et CPF de transition
 - ✓ Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC)
 - ✓ Transitions collectives (Transco)
 - ✓ L'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA)
 - ✓ Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
 - ✓ Le Fonds national de l'emploi – Formation (FNE-Formation)
 - ✓ Le Fonds de Transition Juste

Méthodologie suivie et limites identifiées pour le panorama des emplois 2019

- La segmentation des emplois concernés par les leviers de PE en 2019 repose sur une double approche NAF/IDCC (données DARES et INSEE), ajustée avec des données provenant des branches (notamment via les EDEC). Le panorama présenté vise à recenser de manière exhaustive les emplois en ETP liés à chaque levier de la PE, répartis par secteur, en évitant les doublons.
- **Construction de la table de correspondance** : une table de correspondance a été construite sur la base des données DARES, qui répartit le nombre d'emploi de chaque activité (NAF) selon les branches associées en % (IDCC). A chaque « couple » NAF/IDCC est associé un bloc de la PE (ex : NAF Récupération de déchets triés & IDCC Recyclage -> bloc « déchets »). Sur cette base, nous nous appuyons sur des sources de données diverses pour comptabiliser les ETP par bloc (base ESANE, données DARES, OPCO 2i pour l'industrie). Cette méthode permet de créer une table de passage entre ETP et bloc de la PE la plus exhaustive possible.
- *Remarque* : en l'absence de données de qualité et de précision suffisantes, notamment pour cause de secret statistique, ou pour éviter certains doublons, nous avons ajusté dans certains cas les données précédentes via les résultats d'études sectorielles : gaz (EDEC), eau (EDEC), agriculture (recensement agricole), bâtiment (note n°127 France Stratégie) et transport (données SDES, diagnostic KYU/UTP de l'AMI CMA).
- **Secteur tertiaire** : seules les activités pouvant être associées à des leviers de PE ont été comptabilisés ; ainsi, une partie du secteur tertiaire n'a pas été intégré dans ce panorama car il est difficile d'isoler les emplois en lien direct avec les leviers de PE à ce stade (tourisme, secteur financier, santé...), quand bien même ces secteurs peuvent faire face à des enjeux de compétences et d'évolution d'activité forts à l'avenir.

Méthodologie suivie et limites identifiées pour l'analyse des besoins futurs et de l'offre actuelle de formation

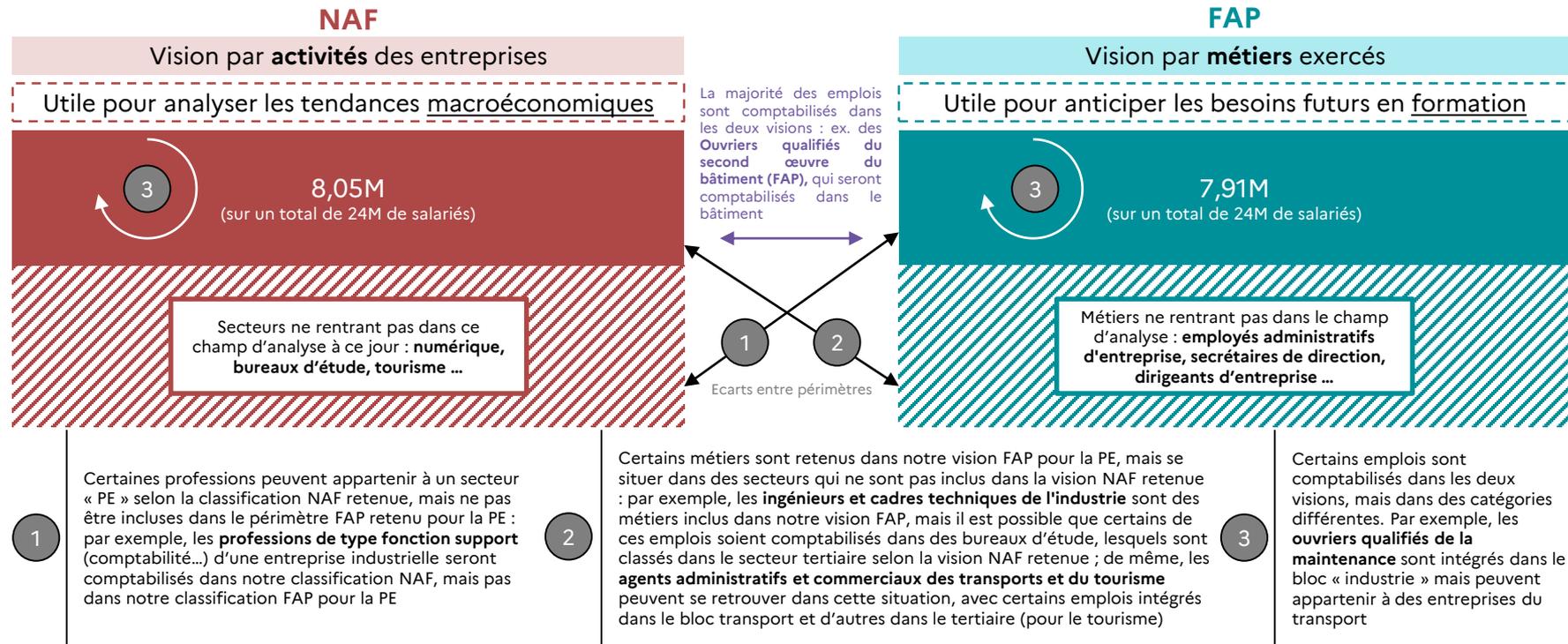
Besoins futurs en formation

- Le chiffrage des personnes à former d'ici 2030 est basé sur une vision par « famille professionnelle » et s'appuie sur les projections de France Stratégie (*Prospectives des métiers et qualifications*) : elles permettent d'avoir une vision par niveau de qualification dans les grands secteurs concernés par les leviers de la PE, déclinée au niveau régional (à actualiser dans le cadre de la SFEC).
- Les analyses proposées se focalisent sur les métiers « manuels » pour la transition écologique (technicien, ouvrier qualifié...), qui totalisent environ 90% des besoins d'ici 2030

Offre actuelle de formation

- Seules les formations de niveau 3 à 5 (« Bac -3 à Bac +3 ») dans les secteurs stratégiques pour la PE (industrie, transport, bâtiment, énergie, eau et économie circulaire) ont été considérées en première approche. *Les données des lycées agricoles n'étant pas présentes dans Inserjeunes, elles n'ont pas pu être incluses à ce stade.*
- L'analyse de l'offre de formation professionnelle repose sur les données Inserjeunes et le réseau des Carif-Oref, croisées avec la liste des 100 diplômes liés à la transition énergétique du CSF NSE. *Cette liste devra être enrichie, notamment par des formations liées à des enjeux hors décarbonation.*
- Le RCO a pu extraire les formations en lien avec les codes ROME des formations recensées, fournissant une base de données par diplôme et niveau de formation (avec/sans apprentissage).
- Les formations ont été reliées aux secteurs de la planification écologique grâce aux codes NSF et Formacodes, avec un retraitement manuel dans certains cas lorsque les codes étaient trop transverses (ex du génie climatique entre énergie et bâtiment).

Explication des écarts entre les visions NAF et FAP retenues (données 2019)



Analyse du périmètre couvert par des diagnostics existants et recoupement avec les enjeux de PE

Illustration : analyse des diagnostics issus de l'AMI CMA DEF'Hy et Perfect'R

DEF'Hy (hydrogène)

Vision quantitative :
2019 -> 2030

- 3500 emplois en 2021 et 50 000 à 150 000 créations (emplois directs et indirects) estimées à horizon 2030

Compétences et
métiers à développer

- Pas de nouveau métier spécifique, mais une montée en compétence sur des spécificités de l'hydrogène, en particulier sur les enjeux de sécurité, conception et maintenance. .

Tensions recensées à
date

- Principaux facteurs de tensions sur le recrutement : forte intensité d'embauche dans le secteur (concurrence) et manque de main d'œuvre qualifiée et disponible.
- Un enjeu d'attractivité à prendre en compte (industrie)

Plan d'action proposé

- 5 leviers identifiés pour :
- Anticiper les besoins de main d'œuvre (prospective et enquête)
 - Développer l'attractivité de la filière (auprès des prescripteurs)
 - Favoriser les dynamiques territoriales de formation
 - Recruter des publics divers (individualisation des parcours)
 - Faciliter l'accès à la formation, la rendre plus lisible et cohérente

Cohérence avec la
planification
écologique

- Diagnostic fondé sur la cible de 6,5 GW de capacités installées en 2030, ce qui est cohérent avec les objectifs en vigueur
- Détail des hypothèses non partagé, ce qui ne permet pas de contre-expertiser le chiffrage des besoins en emplois

Perfect'R (recyclage textile)

- ~60 000 emplois en 2021 (stable depuis 2014) ; opportunité de créer 8300 emplois supplémentaires d'ici 2029 en améliorant le tri, la collecte, le recyclage et l'usage de MPR

- Nouvelles compétences à développer à toutes les étapes : production, confection, assemblage, commercialisation et valorisation

- Thématique du recyclage faiblement abordée dans les formations textiles et thématique textile non prise en compte dans les formations sur le recyclage (chimique ou thermomécanique)
- Modèle économique sur le recyclage difficilement rentable

- Offre de formation « textile » à adapter à tous les niveaux : sensibilisation en CAP, modules dédiés dans le supérieur
- CQP à ajuster voire créer en lien avec le recyclage textile
- Pôles d'excellence recyclage textile à structurer
- Enjeux autour de la MPR textile à insérer dans les cursus formant au recyclage

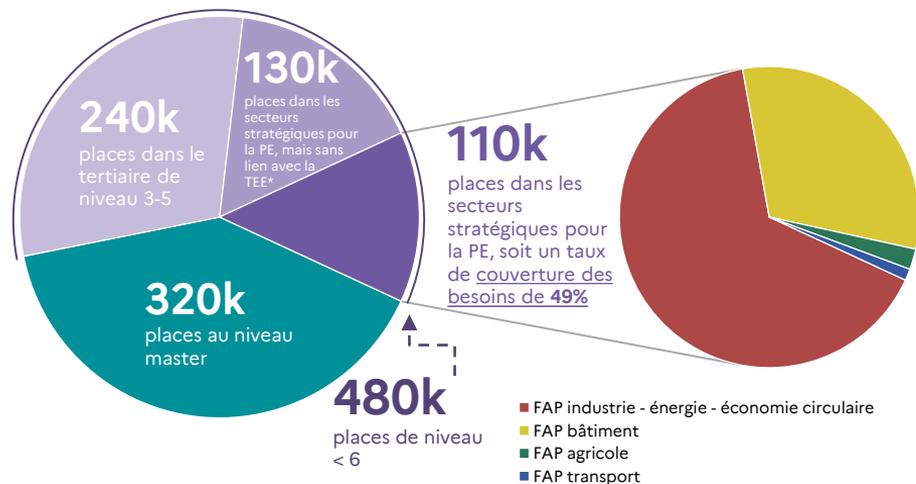
- Diagnostic en phase avec les orientations de la planification, avec l'objectif de rehausser le taux de collecte et l'usage de MPR
- Axe « réemploi » peu traité

Données et outils pour les chantiers numériques (liste non exhaustive)

Catégorie	Nom	Porteur Principal	Catégorie	Nom	Porteur Principal
Pilotage	Enquête Besoins de Main d'Oeuvre (BMO)	France Travail	Infrastructures	Déclaration Sociale Nominative (DSN)	INSEE
	Indicateur de tension du marché du travail	DARES		Enquête emploi continue (EEC)	INSEE
	Enquête Mobilité Professionnelle (EMP)	SDES		Recensement Agricole (RA)	MASA
	Enquete Génération	Céreq		Enquete ESANE	INSEE
	Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (ONEMEV)	MTECT		Recensement de la population (RP)	INSEE
Recherche	Prospective des métiers et des qualifications (PMQ)	France Stratégie		Base tous salariés (BTS)	INSEE
	ThreeMe	ADEME		Open data URSSAF	URSSAF
	Nemesis	France Stratégie, DARES		Open data France Travail	France Travail
	Territoire Engagé Transition Écologique (TETE)	ADEME		Regards sur les flux de l'enseignement technique et professionnel (REFLET)	Céreq
	Modes d'alimentation des métiers (pilote)	DARES		Base Centrale de Pilotage (BCP)	MENJ, MESR
Services citoyens	Mon Compte Formation	CDC	Agora	CDC	
	Parcoursup	MENJ, MESR	Bilan Formation-Emploi	INSEE	
	Passeport de compétences	CDC	Nomenclature Activités Française (NAF)	INSEE	
	Diagoriente	MTPEI, Betagouv	Familles Professionnelles (FAP)	INSEE	
	Shift Your Job	The Shift Project	Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois (ROME) 4.0	Pôle Emploi	
Services professionnels	Pour l'Emploi de demain	Pour un Réveil Ecologique	Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS)	INSEE	
	OuiForm	DGEFP	Nomenclature des Spécialités de formation (NSF)	INSEE	
SI Métiers	Octopilot	RCO	Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	France Compétences	
	Job offers collection and analysis system (JOCAS)	DARES	Système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE)	MESR	
	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	MSA	Modules Élémentaires de Formation (MEF)	MENJ	
	Inser-sup	MESR	Formacode	RCO	
	Inserjeunes	MENJ, DARES	Certif info	RCO, ONISEP	
	Dispositif ForCE	DARES			
			Règles et référentiels		

Sur les ~800k places de formation en apprentissage, ~14% sont directement liées aux enjeux prioritaires de la PE

Vision par niveaux



Vision par secteurs

72k
places de formations disponibles pour un taux de couverture des besoins de 91%

34k
places de formations disponibles pour un taux de couverture des besoins de 65%

1k
places de formations recensées à date / besoin de compléter la liste

Vision par régions

Alors que l'**Île-de-France** a un taux de couverture des besoins de 149%, la **Bourgogne-Franche-Comté** est à 68%
Formations les + dispensées : automobile (~13k), systèmes industriels (~6k), électricité (~8k), menuisier (~4k)

Alors que la **Normandie** a un taux de couverture des besoins de 85%, la **Bretagne** a quant à elle un taux de 49%
Formations les + dispensées : maçon (4,5k), monteur installations sanitaires et thermiques (5,8k), couvreur (1,6k)

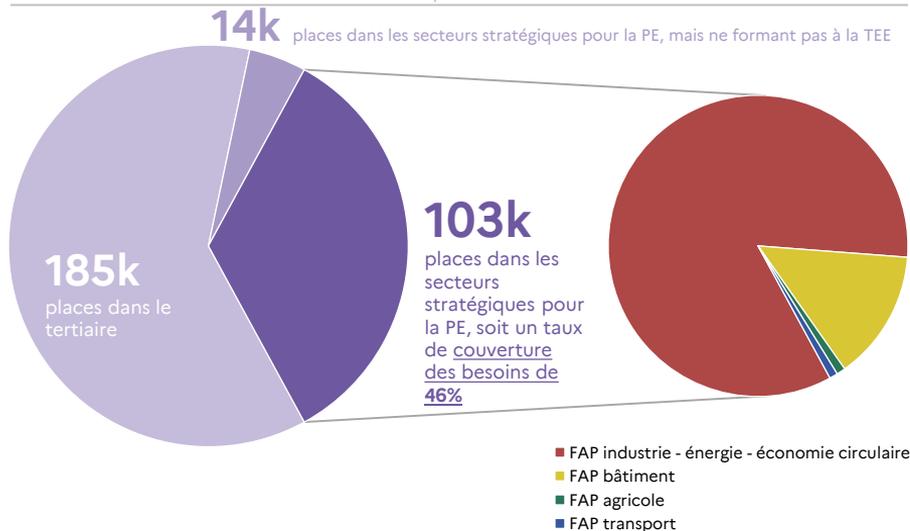
Taux de couverture non exploitables à ce stade
Formations les plus dispensées : gestion des transports et logistique (1k)

Messages clés

- Au global, une part plutôt faible des alternances est en lien avec les besoins prioritaires de la PE sur les niveaux 3-5 ;
- Une grande part des formations recensées sont liées au commerce et la réparation d'automobiles (22% du total tout niveau confondu), ce qui interroge sur la durabilité des compétences acquises et l'avenir professionnel de métiers amenés à baisser en nombre ;
- Un point de vigilance doit être porté sur les apprentis formés dans le BTP, car peu d'entreprises maîtrisent aujourd'hui les enjeux de rénovation énergétique (moins de 10% des entreprises sont RGE) ;
- Dans le transport, il conviendra d'analyser davantage les formations intégrant les enjeux de PE, notamment dans le transport de voyageurs.

Sur les 302k places de formation professionnelles, ~34% sont directement liées aux enjeux prioritaires de la PE

Vision par niveaux



Vision par secteurs

87k
places de formations disponibles pour un taux de couverture des besoins de 109%

14k
places de formations disponibles pour un taux de couverture des besoins de 27%

1k
places de formations recensées à date / besoin de compléter la liste

Vision par régions

Alors que l'**Île-de-France** a un taux de couverture des besoins de 178%, les **Pays-de-la-Loire** sont à 55%
Formations les + dispensées : électricité (~18k), systèmes industriels (~5k), STL biochimie (8k), systèmes numériques (~9k), maintenance automobile (~6k)

Alors que les **Hauts-de-France** ont un taux de couverture des besoins de 38%, l'**Auvergne-Rhône-Alpes** est à 17%
Formations les + dispensées : installateur de chauffage (1,4k), technicien d'études (2,5k)

Taux de couverture non exploitables à ce stade
Formations les + dispensées : gestion des transports et logistique (1k)

Messages clés

- La carte de formation en place apparaît au niveau national et sur le plan quantitatif adaptée aux besoins futurs de l'industrie : toutefois, il subsiste de fortes disparités régionales à considérer ;
- Le bâtiment et le transport semblent moins bien couverts par l'offre de formation professionnelle initiale, aussi bien au niveau national que régional ;
- Dans le transport, il conviendra d'analyser davantage les formations intégrant les enjeux de PE, notamment dans le transport de voyageurs.

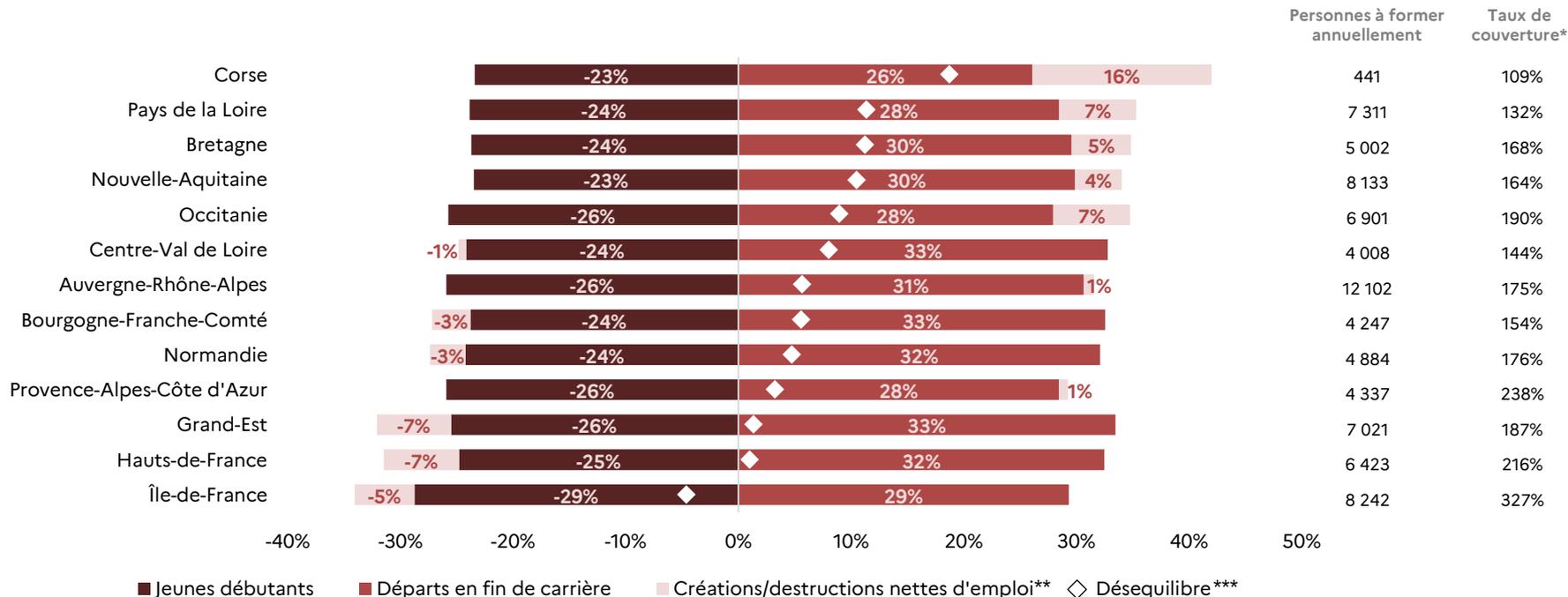
Dépenses de formation professionnelle 2022 par région métropolitaine

Région	Formation professionnelle continue	Apprentissage	Formations sanitaires et sociales (FSS)	Dépenses non ventilables	Total	% de l'emploi national 2019	% des dépenses régionales de formation professionnelle (hors FSS)
Auvergne-Rhône-Alpes	147	27	146	0	320	13%	5%
Bourgogne-Franche-Comté	168	17	51	1	237	4%	6%
Bretagne	119	13	63	30	225	5%	4%
Centre-Val de Loire	145	20	59	1	224	4%	5%
Corse	19	3	6		28	1%	1%
Grand Est	261	17	121	1	400	8%	9%
Hauts-de-France	371	39	133	3	546	8%	13%
Île-de-France	543	52	235	1	831	22%	19%
Normandie	214	4	64		283	5%	7%
Nouvelle-Aquitaine	249	30	105	1	385	9%	9%
Occitanie	315	17	109		441	9%	11%
Pays de la Loire	130	31	63	1	225	6%	4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	131	14	127	0	273	7%	4%
Total	2 926	298	1 322	39	4 585	100%	100%

- **AURA, PACA et PdL** sont les régions qui investissent relativement le moins en formation professionnelle par rapport à leur nombre d'emploi
- **A l'inverse, les HdF, la Normandie, BFC, CVL, la Corse, le GE et l'Occitanie** investissent plus pour la formation professionnelle que leur part dans l'emploi national

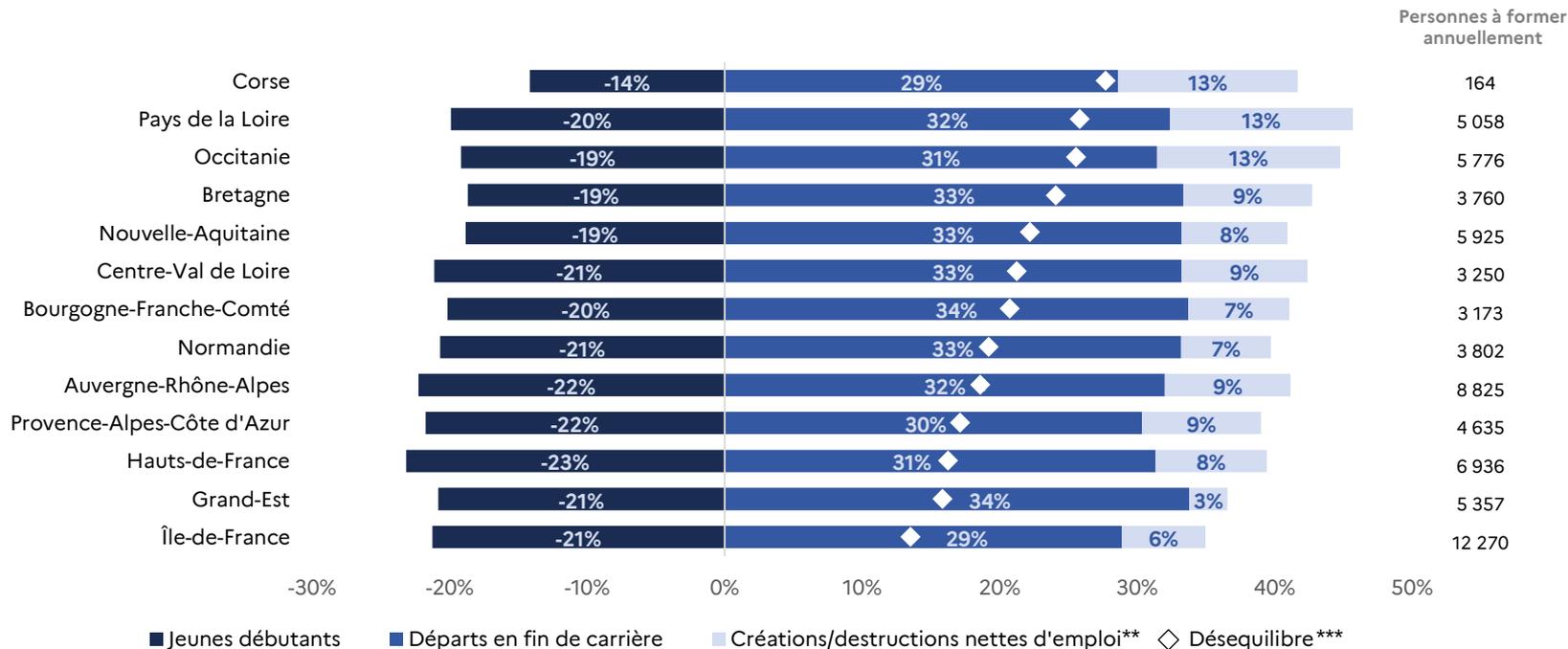
Disparités territoriales : écart entre besoins en emplois et en places de formation dans l'industrie – énergie – économie circulaire

Données à actualiser dans un scénario de réindustrialisation forte (gigafactories ...)



Sources : Analyse SGPE s'appuyant sur le chiffrage des personnes à former d'ici 2030 (vision par FAP et projections de France Stratégie), et sur l'analyse de l'offre de formation professionnelle, qui s'appuie sur des données Inserjeunes et du réseau des Carif-Oref ; *Taux de couverture des besoins futurs par les places de formations professionnelles déjà existantes ; **Somme des créations nettes d'emplois rapportée aux effectifs en 2019 ; ***Somme des créations nettes d'emplois, des fins de carrières et de l'arrivée des jeunes sur le marché du travail, rapportée aux effectifs en 2019

Disparités territoriales : écart entre besoins en emplois et en places de formation disponibles dans le transport



Territorialisation : autres données collectées

Régions (hors COM)	Diagnostics CMA régionalisés	Enjeux de renouvellement* agriculture / bâtiment	Nombre et thématiques des CMQ en lien avec la transition écologique	Autres initiatives de planification emplois et compétences
Ile-de-France	ABC, LMA	Bâtiment: 21%/Agriculture: 47%	4 CMQ : Hub aéroportuaire; conception et construction automobile; transition écologique et numérique de la construction; aéronautique et spatial.	
Occitanie	DACSO, DiagTase, GPECT EOF	Bâtiment: 14%/Agriculture: 48%	8 CMQ : Habitat, énergies renouvelables et écoconstruction; nucléaire et process; aéronautique & spatial; transition énergétique; BTP et usages du numérique; industrie du futur; transport, logistique et commerce de gros; mobilité et transport.	
PACA	GPECT EOF	Bâtiment: 15%/Agriculture: 46%	2 CMQ : Industrie du futur, économie de la mer.	
Grand-Est	Fibois, Mefobio	Bâtiment: 10%/Agriculture: 43%	5 CMQ : Chimie et biotechnologies; énergie et maintenance; bois; agroalimentaire; bio-construction et efficacité énergétique.	Territoire FTJ
Hauts-de-France	Diagr' Hauts-de-France, FIDAPe	Bâtiment: 11%/Agriculture: 42%	7 CMQ : Agroalimentaire produits aquatiques; industrie et transition numérique; travaux publics; bâtiments; chimie & énergie; métallurgie et plasturgie; transport et logistique.	Territoire FTJ
AURA	ARA DECA	Bâtiment: 13%/Agriculture: 41%	9 CMQ : aéronautique; industrie & design; matériaux & innovation; urbanisme et construction; construction durable et innovante; textile; plastique; automobile; énergie.	Territoire FTJ
Pays de la Loire	FH2 PDL	Bâtiment: 5%/Agriculture : 38%	6 CMQ :Construction; filière alimentaire; nautisme; aéronautique; automobile; design & industrie du futur.	Territoire FTJ
BFC	ABC, ATIBC	Bâtiment: 6%/Agriculture: 38%	3 CMQ : industrie; agroéquipements; automobile et mobilités.	
Nouvelle-Aquitaine	DACSO	Bâtiment: 12%/Agriculture: 46%	8 CMQ : Aéronautique (2); forêt & bois; construction durable et éco-réhabilitation; génie civil et infrastructures; maintenance en environnement sensible; DD en zone littorale; mobilité ferroviaire.	
Bretagne		Bâtiment: 11%/Agriculture: 39%	3 CMQ : Industries de la mer; filière alimentaire; bâtiment durable.	Expérimentation TSP
CVL		Bâtiment: 8%/Agriculture: 44%		
Normandie		Bâtiment: 5%/Agriculture: 47%	3 CMQ : Énergies; biotechnologies et bio-industries; industries de la mobilité.	Territoire FTJ
Corse		Bâtiment: 12%/Agriculture: 42%	1 CMQ : Transition énergétique.	

Glossaire

Sommaire de l'annexe

- **Éléments méthodologiques**

- Méthodologies suivies
- Explication des écarts entre vision NAF/IDCC et FAP
- Recoupement de diagnostics existants avec les enjeux de PE
- Données et outils pour les chantiers numériques

- **Financement et territorialisation**

- Analyse entre les besoins projetés et les places de formation professionnelle existantes
- Dépenses de formation professionnelle 2022 par région métropolitaine
- Disparités entre besoins en emplois et places de formation disponibles dans le secteur du transport et les secteurs industriels
- Territorialisation : autres données collectées

- **Glossaire**

- Principaux dispositifs de financement transverses
 - Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC)
 - L'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA)
 - Le Fonds national de l'emploi – Formation (FNE-Formation)
 - Le Fonds de Transition Juste
- L'alternance
- La formation professionnelle continue
 - Le compte personnel de formation (CPF) et CPF de transition
 - Transitions collectives (Transco)
 - Promotion par alternance (Pro-A)

Principaux dispositifs de financement

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC)

Le PIC traduit la volonté du gouvernement de changer de registre dans l'action publique en matière d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, à travers une logique d'investissement sur plusieurs années et de davantage de contextualisation aux besoins de compétences des territoires. Il prévoit des appels à projets nationaux et se décline dans des "Pactes régionaux d'investissement dans les compétences" (PRIC) signés par l'État et les Régions intéressées.

À cette fin, il a déjà mobilisé près 15Md€ depuis 2018 pour : financer des actions visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification, dont notamment les personnes en situation de handicap et les personnes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville et des zones de revitalisation rurale ; répondre aux besoins de recrutement des entreprises, notamment pour des métiers en tension ; contribuer à la transformation des compétences : qualification de la main d'œuvre pour répondre aux évolutions de compétences, en lien notamment avec la transformation numérique et la transition écologique.

Le deuxième cycle du PIC a débuté en 2024 et se poursuivra jusqu'en 2027. Il est axé sur la formation de publics prioritaires, en adéquation avec les besoins en recrutement des entreprises et les métiers en tension.

Principaux dispositifs de financement

L'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA)

L'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et Métiers d'Avenir » (AMI CMA) s'inscrit dans le cadre des objectifs et leviers de France 2030. Conformément à la feuille de route gouvernementale du 26 avril 2023, il vise à accélérer la formation aux métiers d'avenir et répondre aux besoins des entreprises et des institutions publiques en matière de formation, d'ingénierie de formation, initiale et continue, et d'attractivité des formations, pour permettre l'acquisition des compétences nécessaires aux métiers d'avenir.

L'AMI CMA distingue deux catégories de projet : « Diagnostic » et « Dispositifs de formation ».

Le présent appel est doté de 700 millions d'euros, pour poursuivre la formation des talents relatifs aux objectifs et leviers France 2030.

Le dispositif est opéré par l'ANR (Agence nationale de la recherche) et le Groupe Caisse des Dépôts.

Principaux dispositifs de financement

Le Fonds national de l'emploi – Formation (FNE-Formation)

Avec le FNE-Formation, l'État soutient financièrement les besoins immédiats des entreprises en matière de formation.

Initialement destiné aux entreprises dont l'activité était impactée par le Covid-19, le FNE-Formation finance actuellement la formation des salariés des entreprises touchées par les transitions actuelles, notamment écologique.

Les conventions nationales entre l'État et les Opco précisent les priorités d'accès au FNE-Formation et les conditions de prise en charge des actions de formation, dans la limite des crédits qui leur sont alloués. Les fonds FNE-Formation 2023 ne sont plus mobilisables.

En 2023, le FNE-Formation a été recentré sur l'accompagnement des entreprises et des salariés face aux importantes transformations de leur environnement et de leurs métiers : transitions écologique, alimentaire, numérique, ou encore en prévision de leur participation aux JOP 2024.

Il s'agit de répondre aux besoins des entreprises qui doivent adapter leur activité, en finançant par exemple pour leurs salariés des formations :

- **nécessaires à la transition énergétique des modes de production**, à l'adaptation à l'épuisement des ressources et aux impératifs de la protection de l'environnement, y compris des formations de sensibilisation à la conduite de projets à forte dimension écologique ;
- **liées aux conséquences de la crise de l'énergie** (réorganisation nécessaire de l'entreprise et de ses méthodes de production, projets de relocalisation, en lien notamment avec la souveraineté industrielle et aux enjeux d'approvisionnement en énergie).

La prise en charge au titre du FNE-Formation était limitée à 3 millions d'euros par projet de formation en 2023. L'intensité de la prise en charge varie en fonction de la taille de l'entreprise et de la durée de la formation.

Principaux dispositifs de financement

Le Fonds de Transition Juste (FTJ)

Le FTJ est un nouveau fonds de la programmation 2021-2027. Il vise à accompagner la transition énergétique et industrielle vers une économie neutre en carbone, conformément aux objectifs de l'Union européenne (UE) dans le cadre de l'accord de Paris.

Seuls les territoires avec une forte intensité d'émissions de gaz à effet de serre et des emplois dépendants des activités économiques polluantes sont concernés par le FTJ.

En France, ceux-ci se situent dans 6 régions : Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est, Hauts-de-France, Normandie, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur

Principaux dispositifs de financement

L'alternance

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 29 ans, ainsi qu'aux jeunes de 15 ans ayant terminé la classe de 3e. Il n'y a pas de limite d'âge pour les travailleurs en situation de handicap, les sportifs de haut niveau, ou ceux qui envisagent de créer ou reprendre une entreprise. Son objectif est d'obtenir un diplôme ou un titre enregistré au RNCP tout en acquérant de l'expérience en entreprise. Les contrats peuvent être à durée limitée (CDL) équivalente à la durée de la formation ou à durée indéterminée (CDI). La formation dure de 6 mois à 3 ans en fonction du niveau de qualification visé. Les apprentis sont considérés comme des salariés relevant de la formation initiale. Toutes les entreprises peuvent accueillir des apprentis, qui sont encadrés par un maître d'apprentissage. La formation est financée par l'Opco auquel l'entreprise est rattachée. L'Opco verse au centres de formation d'apprentis (CFA) le montant de prise en charge fixé par la branche professionnelle. Les CFA donnent aux apprentis une formation générale et technique qui complète la formation reçue dans les entreprises.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans ayant quitté le système éducatif sans qualification professionnelle, ou ceux désirant compléter leur formation. Il concerne également les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, ainsi que les personnes en insertion (CUI). Son but est d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle, tout en obtenant de l'expérience en entreprise, favorisant ainsi l'insertion ou le retour à l'emploi. Les contrats peuvent être des CDD ou CDI, avec une formation d'au moins 150 heures sur la durée totale du contrat. Les participants sont considérés comme des salariés ou stagiaires de la formation professionnelle continue, relevant de la formation continue. Toutes les entreprises, sauf la fonction publique, peuvent accueillir des participants, qui sont encadrés par un tuteur. Le salaire minimum est établi en pourcentage du SMIC, variant de 55 à 100 % selon l'âge et le niveau de formation.

La formation professionnelle

La formation professionnelle continue (FPC)

- La FPC s'adresse à toute personne déjà engagée dans la vie active (y compris les personnes en recherche d'emploi). Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. Elle peut également faciliter le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.
- L'accès à la formation professionnelle se fait selon différentes modalités : plan de développement des compétences, CPF, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A... Le dispositif de conseil en évolution professionnelle (CEP) permet d'aider la personne au titre de ses droits individuels à la formation et quelle que soit sa situation professionnelle, dans la constitution de son projet d'évolution professionnelle et ce afin de lui faciliter l'accès à la qualification et à la formation professionnelle.
- Dans le secteur privé, les branches professionnelles et les partenaires sociaux de manière générale, ont un rôle stratégique dans la formation : formation initiale, FPC, et politique de certification professionnelle. Les branches construisent une politique emploi-formation, avec la structuration de l'offre de formation, qualifiante et certifiante, et contribuent ainsi à la professionnalisation des salariés de la branche.

Principaux dispositifs de financement

Le compte personnel de formation (CPF) et CPF de transition

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de la vie professionnelle. Il a une vocation universelle et s'adresse à tous les actifs. Le dispositif a été réformé en profondeur par la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les titulaires du CPF peuvent, à travers une application numérique nommée MonCompteFormation, choisir leur formation sans intermédiaire.

La Caisse des dépôts et consignations (CDC) est le seul organisme gestionnaire du CPF.

L'entreprise, l'Opco, la Région, France Travail ... peuvent abonder le compte CPF des salariés.

Le projet de transition professionnelle (PTP) est une modalité particulière de mobilisation du CPF (aussi appelé CPF de transition), permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet de reconversion.

Les Associations Transitions Pro sont responsables de ce dispositif.

Principaux dispositifs de financement

Transitions collectives (Transco)

Le dispositif des transitions collectives vise à éviter le licenciement de salariés dont l'emploi est menacé, en leur proposant une formation certifiante ou une VAE les préparant à des métiers porteurs ou à des métiers dans des secteurs qui peinent à recruter sur leur bassin d'emploi.

Le dispositif comporte deux volets :

1. un 1^{er} volet, appelé Transitions collectives-Transco, est accessible aux salariés dont l'emploi a été reconnu comme fragilisé
 - soit dans un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP),
 - soit, pour les entreprises de moins de 300 salariés n'ayant pas conclu un tel accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) ;
2. le 2nd volet, appelé Transco-Congé de mobilité, concerne les salariés ayant opté pour un congé de mobilité dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ou d'un accord de GEPP.

Le financement du dispositif est assuré par l'État dans le cadre du FNE-formation. L'intensité de la prise en charge varie en fonction de la taille de l'entreprise et de la durée de la formation. L'entreprise doit faire une demande de financement auprès de l'association Transitions Pro. Des cofinancements sont possibles : de l'Opco à partir des contributions conventionnelles ou volontaires ; de l'entreprise d'accueil.

Principaux dispositifs de financement

Promotion par alternance (Pro-A)

La promotion par alternance :

- permet aux salariés d'accéder à une formation certifiante tout en restant dans leur entreprise, afin de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle ;
- s'adresse aux salariés ayant une qualification inférieure au grade de la licence ;
- repose sur un système de formation en alternance et prépare à une certification qui doit figurer sur une liste définie par accord collectif de branche étendu ;
- est financée par les opérateurs de compétences, avec prise en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement.