



Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique

Version préliminaire pour publication externe

Février 2024

0. Synthèse et messages clé

Résumé des enjeux majeurs pour la planification écologique

Impact macro-économique provisoire

- La planification concernerait directement ~8M d'emplois (#ETP en 2019) et pourrait être **créatrice nette d'~150k emplois (ETP) d'ici 2030** (soit 2% du total) ; ce gain masquerait néanmoins des **reconfigurations profondes entre secteurs (400k ETP créés pour 250k détruits)**, lesquelles nécessiteront un travail d'accompagnement en profondeur dans les territoires ;
- Il existe un risque élevé de **postes non pourvus** à cause d'un **renouvellement générationnel insuffisant**.

Incertitudes sectorielles majeures

- Une **forte incertitude** demeure dans certains secteurs clé, comme le **bâtiment et l'agriculture**, dont la trajectoire en emplois nets dépendra de choix de société (construction neuve, agroécologie...), ainsi que dans **l'économie circulaire** – au potentiel important et pérenne mais sans perspective claire à date ;
- Les métiers dont le nombre d'actifs serait amené à croître fortement sont souvent **plus exigeants physiquement**, ce qui pourra affecter les choix des futurs actifs.

Compétences

- **Tous les actifs** devront être progressivement formés à des degrés variés aux enjeux de transition écologique, tous les secteurs étant impactés à terme ;
- La **formation initiale** sera déterminante pour permettre à la nouvelle classe d'âge de maîtriser les bons gestes et comportements pour 2030 : cela implique **d'avoir revu en profondeur une grande partie des enseignements professionnels** dans les secteurs les plus concernés ;
- Enfin, une partie des besoins futurs sera pourvue par la **massification de compétences et de métiers déjà existants**, notamment dans l'industrie et l'énergie, ce qui nécessitera d'ajuster les places de formation.

Territorialisation

- Enfin, les **territoires** ont un rôle central pour relever ce défi collectif, il conviendra de les associer au plus tôt, en particulier les Régions dans le cadre des COP à venir.

Anticiper les besoins en emplois/compétences sera clé pour réussir la planification écologique

Défis à relever

Des dynamiques sectorielles actuelles et futures parfois défavorables

- Tensions de recrutements déjà à l'œuvre
- Des déperditions parfois fortes entre formation initiale et accès à l'emploi
- Problème de renouvellement générationnel d'ici 2030 (agriculture...)
- Manque d'attractivité (pénibilité, mixité...), qui pourrait s'aggraver avec le changement climatique

Un processus de destruction/création induit par la transition écologique

- Des secteurs amenés à perdre des emplois (automobile, raffinage...)
- De nouveaux besoins en compétences, dans des secteurs existants ou dans de nouvelles filières (hydrogène, batteries, PAC...)
- Des métiers à massifier pour réindustrialiser, rendre l'économie plus circulaire (réparateurs, reconditionneurs...) ou favoriser la biodiversité (génie écologique...)

Des stratégies emplois/formation et transition écologique à coordonner

- Des horizons temporels différents entre acteurs de la formation (2-3 ans) et de la transition écologique (2030+)
- Des dispositifs et instances de gouvernance historiquement peu coordonnés
- Les régions fer de lance sur la formation professionnelle, à mobiliser pour la transition écologique

Actions à mener

1

Partager une vision quantitative des besoins en emplois d'ici 2030 et des gisements associés

2

Mettre en œuvre des plans d'action détaillés dans les secteurs prioritaires, intégrant tous les acteurs concernés

3

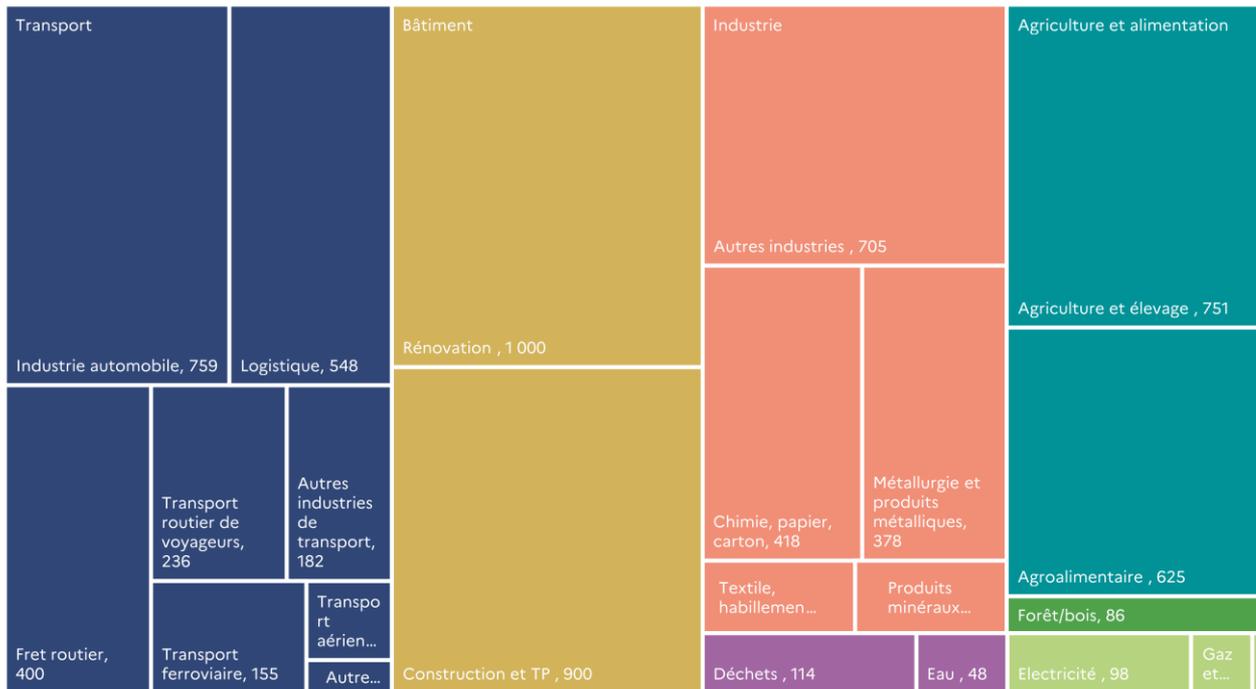
Territorialiser la démarche tout en assurant un pilotage centralisé interministériel

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

1. Partager une vision quantitative des besoins en emplois d'ici 2030 et des gisements associés

- S'accorder sur un référentiel commun chiffré des emplois existants en lien avec la planification écologique, et des liens entre formation et emplois
- Anticiper les besoins futurs en emplois pour la mise en œuvre des leviers de la planification écologique (y compris les potentielles destructions induites)
- Etudier les modes d'alimentation des métiers stratégiques pour la planification d'ici 2030 (en fonction des analyses précédentes)
- Se doter d'un outil commun de suivi et de pilotage au niveau national et territorial, sur la base des travaux en cours

Près de 8 millions d'emplois (ETP) sont concernés directement par les leviers de la planification écologique



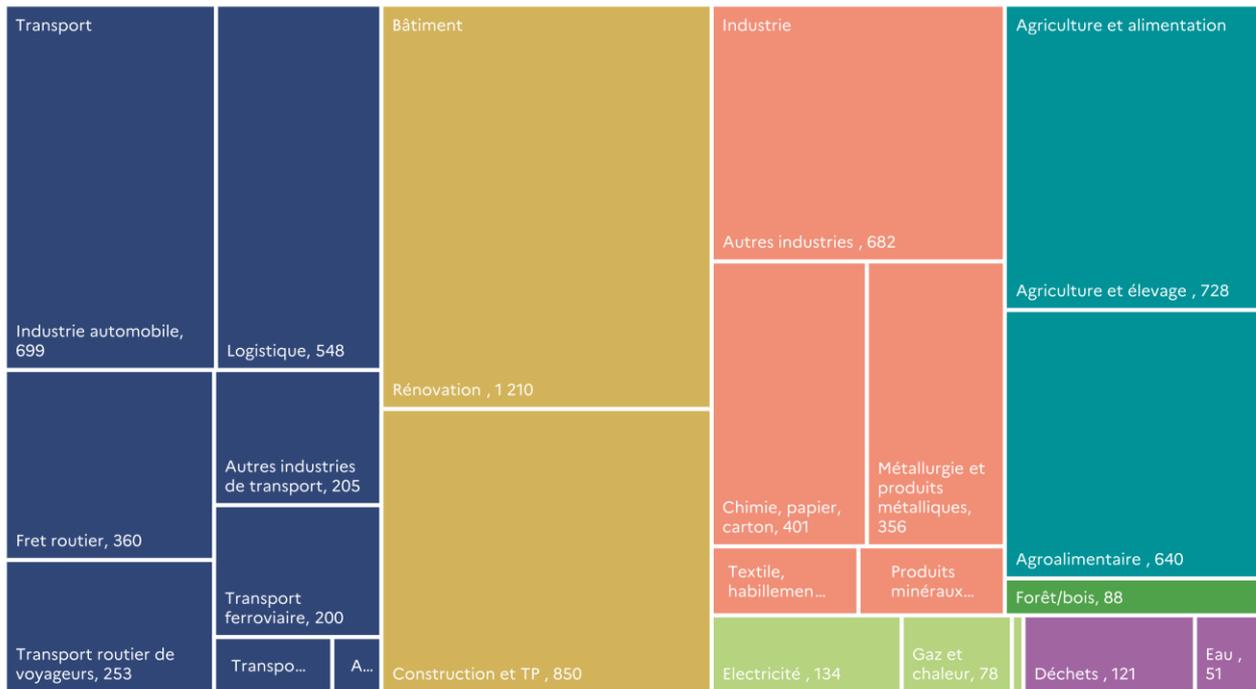
Tertiaire : le tourisme, les **bureaux d'étude** (génie écologique, BGES...) ... seront aussi concernés, mais l'impact quantitatif direct de la planification écologique est plus difficile à mesurer. L'enjeu d'évolution des compétences y sera fort également.

Travaux à mener

- Construire une **base de données de référence** pour 2019 (nomenclature, granularité et source des données)
- Ajuster certains chiffrages en fonction des retours filières, notamment dans l'industrie et l'énergie
- Panorama à territorialiser

ETP par « levier » du plan (données 2019)

La planification écologique pourrait créer ~150k ETP nets d'ici 2030 – chiffres à affiner dans le cadre de la SFEC



Principales évolutions :

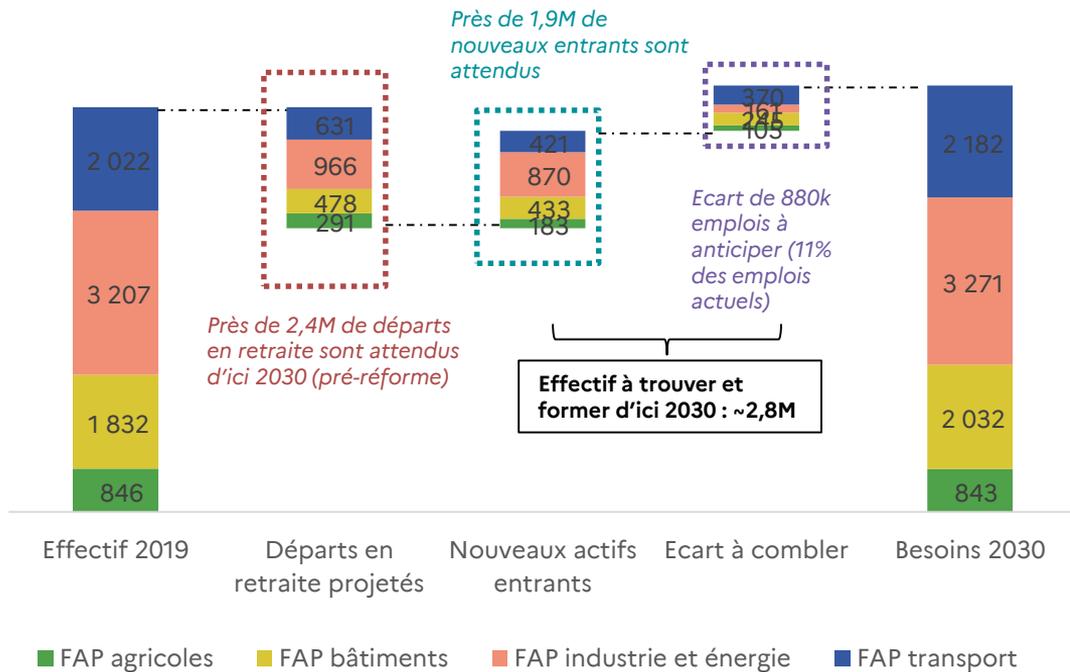
- Stabilité dans l'agriculture (renouvellement générationnel)
- Légère baisse dans l'industrie (hors réindustrialisation et gigafactories, à intégrer par la suite)
- Augmentation dans l'énergie (électrification et bioénergies)
- Hausse dans le bâtiment (rénovation)
- Légère hausse dans le transport, avec des reconfigurations : pertes dans l'automobile et le fret routier, 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 et aéronautique

Travaux à mener

- Consolider une prospective 2030 en emplois pour la planification écologique (cohérente avec SFEC, SNB...)

Projection du nombre d'ETP par « levier » du plan en 2030

Tensions attendues par métiers : entre nouveaux besoins liés à la planification écologique et renouvellement générationnel



Principaux métiers en tension par secteur en 2030
(comparaison relative entre effectifs 2019 et écarts à combler) :

- Agriculture : agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons (déficit de 75k)
- Bâtiments : 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 : ouvriers qualifiés de la manutention (-158k), conducteurs de véhicules (-201k), agents d'exploitation des transports (-25k)

✓ Données accessibles à la maille régionale

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

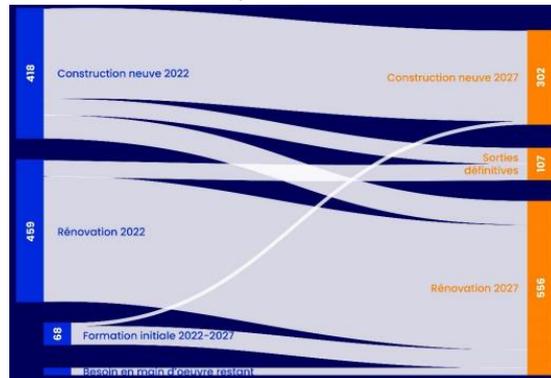
Besoin d'identifier les viviers RH actionnables pour répondre aux enjeux futurs

Une estimation difficile

- **Difficulté à réconcilier les effectifs en formation et les besoins aval en emplois** (nomenclatures différentes, suivi incomplet des emplois exercés post formation initiale, « évaporation » de diplômés)
- Besoin de construire une vision des effectifs en formation (initiale, continue, reconversion) pour **affiner l'estimation des gisements RH** en lien avec les compétences à acquérir et les métiers ciblés
- Autres **gisements potentiels** à quantifier : recours à l'immigration, à l'insertion, féminisation des métiers...
- **Déclinaison territoriale** clé pour bâtir une vision pertinente des enjeux.

Mais nécessaire pour anticiper et prioriser

- Objectif d'avoir une **vision consolidée des gisements RH** existants afin de confronter nos besoins en emplois par secteur aux potentiels entrants dans un même secteur d'ici 2030
- Possibilité de définir et suivre les flux associés dans les secteurs prioritaires

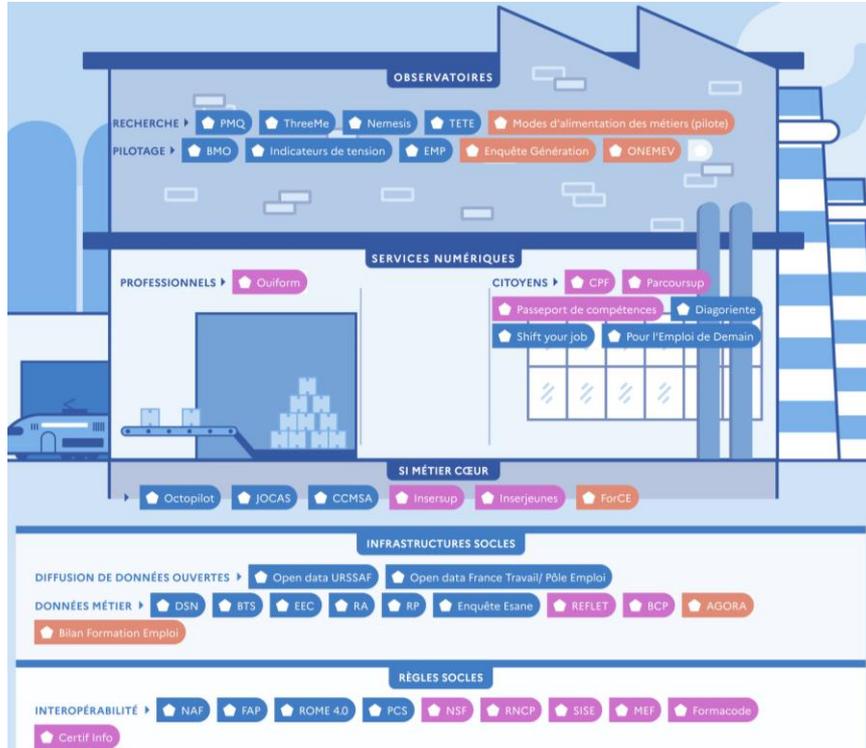


Vision cible illustrative pour le bâtiment

Travaux à mener

- Construire un **référentiel** des diplômes et métiers contribuant à la planification écologique, en lien avec des travaux en cours (ONEMEV, 100 diplômes CSF NSE, ROME 4.0...)
 - Construire une **base de données** sur les modes d'alimentation des métiers contribuant à la planification écologique
- Recoupement à faire avec les projets beta.gouv (Diagorient Analytics, Inserjeunes)*
- Croiser ces données avec les besoins 2030 recensés pour identifier les **principaux écarts**
 - Décliner ces données à la **maille régionale** et les mettre à disposition des acteurs concernés

Briques à mobiliser pour les chantiers numériques à mener



Chantiers numériques pour la planification écologique

- Modéliser l'évolution des emplois par « secteur » en cohérence avec les orientations de la planification écologique et les ambitions de réindustrialisation
- Territorialiser les données disponibles

- Outiller les acteurs publics/ privés pour qu'ils puissent construire des services adaptés aux besoins de la planification écologique (programmes de formation, accompagnement vers les métiers identifiés...)

- Modéliser les modes d'alimentation des principaux métiers contribuant à la planification écologique (PE)

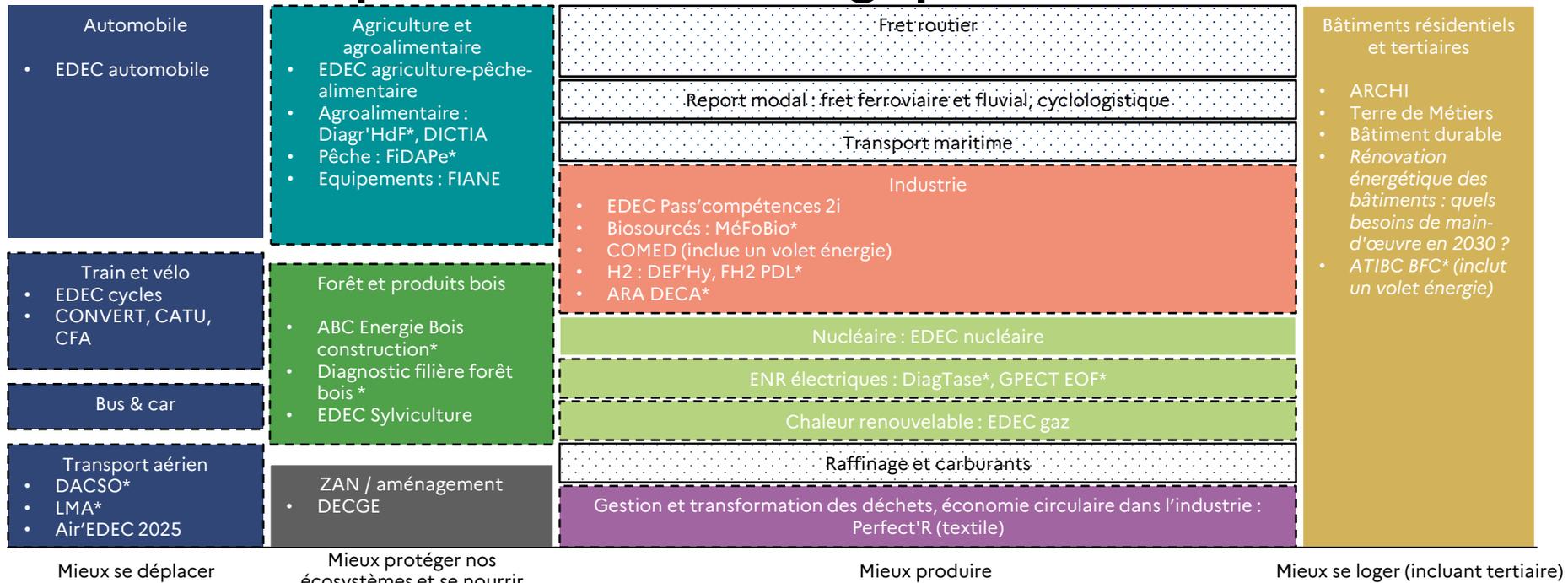
- Collecter les données emplois/ formation à la maille la plus fine possible (INSEE, SDES...)
- Intégrer des chiffrages affinés pour industrie/énergie (CSF)

- Construire un référentiel des certifications, diplômes et métiers liés à la PE
- Etablir une nomenclature de référence NAF / leviers du plan

2. Mettre en œuvre des plans d'action détaillés dans les secteurs prioritaires

- Analyser et consolider les travaux prospectifs existants dans chaque branche/secteur
- Évaluer leur cohérence avec les orientations de la planification écologique
- Proposer une segmentation sectorielle des travaux futurs à mener
- Construire des plans d'action sectoriels permettant de fédérer les acteurs concernés, avec des objectifs politiques pilotables et partagés, capitalisant sur les initiatives en cours
- Organiser un suivi de l'exécution de ces plans

Etat des lieux des diagnostics sectoriels en lien avec les leviers de la planification écologique



+ activités tertiaires : commerce, santé, tourisme, bureaux d'étude, médias, numérique... : EDEC (Ingénierie, EP, Formation, Tourisme...), Vert Num, EUPAVEN*...

Source : EDEC en cours ou clôturés en 2023, AMI CMA, France Stratégie ; * = diagnostic territorial

Prochains travaux sectoriels à mener par secteur

Transport – voyageurs et marchandises	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnostics à lancer/affiner : car, fret routier, cyclo logistique, fret fluvial et maritime ? ▪ Suivre les EDEC « cycles », « ferroviaire », « aérien » et les diagnostics associés ▪ Faire l’inventaire des nouvelles formations soutenues dans l’automobile et le transport (France 2030)
Agriculture, agroalimentaire, forêt, bois	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préciser le périmètre exact des diagnostics en cours dans l’agroalimentaire et les orientations retenues ▪ Etudier les liens avec la PE* de nouvelles formations soutenues (ALIMCARE, RMAP, FAMOUS, Up FIB...)
Industrie, énergie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Finaliser un diagnostic intégrateur sur le volet énergie (CSF NSE) ▪ Développer une vision plus granulaire sur l’industrie, en lien avec les enjeux de réindustrialisation/ nouvelles filières ▪ Faire l’inventaire et étudier les liens avec la PE de nouvelles formations soutenues (France 2030, EDEC...)
Economie circulaire et déchets	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser d’autres secteurs en segmentant l’économie circulaire (3E, emballages...) et précisant le périmètre ▪ Identifier le besoin en compétences pour pérenniser les orientations du plan eau et de la loi AGECE (collecte, tri...)
Bâtiments	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre l’EDEC rénovation énergétique pour mobiliser la filière ▪ Préciser les besoins pour la construction durable (hors site, terre crue) et l’aménagement des villes (adaptation...) ▪ Faire l’inventaire et étudier les liens avec la PE de nouvelles formations soutenues (amàRéno, AVID, ECOUBAT...)
Biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construire un panorama des métiers en lien direct avec la biodiversité au-delà du génie écologique ▪ Anticiper les besoins liés à la réglementation (ZAN, restauration de la nature, CSRD...)
Tertiaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre les EDEC en cours sur le tertiaire et les études associées (EP, formation, ESS) ▪ Investiguer les besoins d’autres secteurs (tourisme, santé, médias, publicité) ▪ Préciser les besoins quantitatifs sur le numérique et étudier les formations associées (Green Digital skills, verIT)

Proposition de méthode sectorielle à décliner

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
- Echanger avec les différentes parties prenantes pour recenser les freins au recrutement et la montée en compétences (panels de DRH, d'étudiants... ?)
- Etudier les modes d'alimentation des métiers concernés pour cibler les actions à mener

ACCOMPAGNER LES ACTIFS ACTUELS ET FUTURS

Objectifs

Leviers

Susciter des vocations, améliorer l'attractivité	Améliorer l'image des métiers concernés auprès de la jeunesse, des prescripteurs, des actifs
	Accueillir des jeunes en immersion dans les entreprises, mobiliser le SNU ?
	Communiquer sur des métiers en tension auprès des populations éloignées de l'emploi
	Intégrer la pénibilité croissante des métiers dans la réglementation et le dialogue social
	Rendre les métiers plus attractifs et accessibles à toutes les catégories de la population (inclusion)
Former avant le 1er emploi	Augmenter le nombre d'élèves et d'apprentis formés à tout niveau, du CAP au supérieur long
	Prévoir des modalités de rattrapage pour aider les élèves « décrocheurs » à accéder à certains emplois (écoles ETRE)
	Accompagner les organismes de formation pour former les actifs aux bons gestes
Former tout au long de la vie	Actualiser les référentiels de formation, réviser les certifications professionnelles et diplômes
	Former les actifs en poste, les demandeurs d'emploi (OPCO, POEI/C, AFEST, via Pôle Emploi) aux nouveaux gestes
	Former des personnes en insertion à des métiers en tension accessibles
	Former les personnes en reconversion
	Ouvrir des formations pour de nouveaux métiers, à la maille nationale ou régionale selon les besoins

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

Objectifs

Leviers

Accompagner les mutations du tissu économique (notamment TPE/PME)	Communiquer sur les mutations d'activité à anticiper
	Outiller les services de l'Etat pour diffuser les bonnes pratiques
	Favoriser les synergies au niveau local entre acteurs
	Soutenir les OPCO/ experts de branche pour déployer des boîtes à outils dédiées à la transition écologique (PCRH...)
	Créer des leviers de souplesse organisationnelle pertinents, notamment pour aider les TPE/PME
	Faciliter l'accès aux aides publiques
Créer des signaux permettant d'identifier les acteurs vertueux, et les contrôler en conséquence	



3. Territorialiser la démarche tout en assurant un pilotage centralisé interministériel

- Structurer et piloter une démarche de territorialisation, cohérente avec les autres chantiers de planification écologique
- Mobiliser et interagir avec les parties prenantes via une gouvernance adaptée
- Suivre la prise en compte des enjeux de planification écologique dans les dispositifs de soutien à l'emploi et à la formation (initiale et continue) via une cartographie à établir

Territorialiser la stratégie emplois et compétences

Des enjeux majeurs pour les territoires, notamment les régions

De nombreux outils et instances sur lesquels capitaliser

Proposition d'actions à mener, en cohérence avec les COP régionales

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

Un continuum allant du diagnostic à la formation et l'accompagnement (*plus de détails en annexe*)

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

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

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

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

- **Un diagnostic à l'échelle régionale à affiner :**
Des secteurs prioritaires à définir (tissu économique, démographie, offre de formation..)
Une vision quantitative des emplois et gisements RH associés à affiner (via Octopilot, TETE...)
- **Un plan d'action adapté à bâtir pour une « GPEC territoriale pour la planification écologique »**
Déclinaison de la méthode type présentée à la maille régionale
Déploiement d'une approche par bassin d'emplois
Identification des besoins associés à la stratégie et aux projets émanant des COP régionales

Etablir un pilotage interministériel pour suivre la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie – pour discussion

Objectifs de cette gouvernance :

- Partager les données à disposition et créer une **vision quantitative partagée** entre tous les acteurs
- **Suivre l'exécution** des stratégies sectorielles en cours et **l'élaboration de nouvelles stratégies** sectorielles, ainsi que leur déclinaison territoriale
- S'assurer de la prise en compte des enjeux de planification dans des **dispositifs clé** : CPF, PIC, AMI CMA, EDEC, COM OPCO ... et faire monter en compétences les acteurs (OPCO, OS, OP...)
- Faire des propositions concernant la planification écologique sur des **chantiers nationaux transverses** (réforme du lycée professionnel...)

Mobilisation de France Travail comme catalyseur et vecteur de simplification

- Bâtir une feuille de route commune pour faire de la transition écologique une verticale clé de leur plan d'action, intégrant des volets pilotage et territorialisation (définition d'indicateurs, de données pertinentes à partager ...)
- Acculturer les conseillers France Travail aux formations et métiers de la transition écologique pour exploiter leur rôle de prescripteurs

Mobilisation des filières

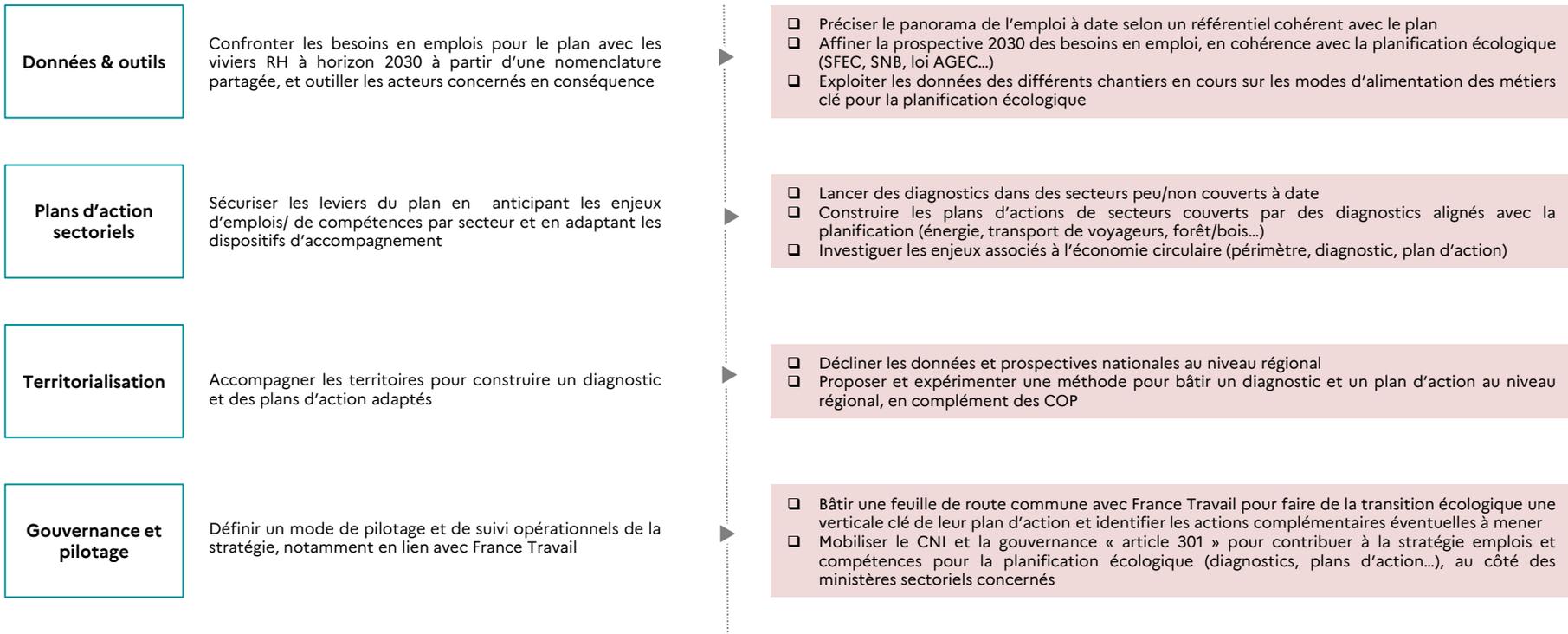
- Mobiliser le CNI et la gouvernance « article 301 » pour contribuer à la stratégie emplois et compétences pour la planification écologique (diagnostics, plans d'action...), au côté des ministères sectoriels concernés

Cartographie des dispositifs de soutien et des flux financiers sous-jacents

- Réaliser l'inventaire des dispositifs de soutien à l'emploi et la formation pertinents pour les besoins de la planification écologique (cf annexes)

Synthèse des objectifs et futurs travaux à mener

Principaux travaux à mener au S1 2024



4. Annexes

Données et outils pour les chantiers numériques

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
	Enquête Génération	Céreq		Enquête 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	Règles et référentiels	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)	Modèles Elémentaires de Formation (MEF)	MENJ
	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)	MSA	Formacode	Certif info	RCO, ONISEP
	Inser-sup	MESR			
	Inser-jeunes	MENJ, DARES			
	Dispositif ForCE	DARES			

Exemples d'analyse et de recoupement de diagnostics existants avec les enjeux de PE

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

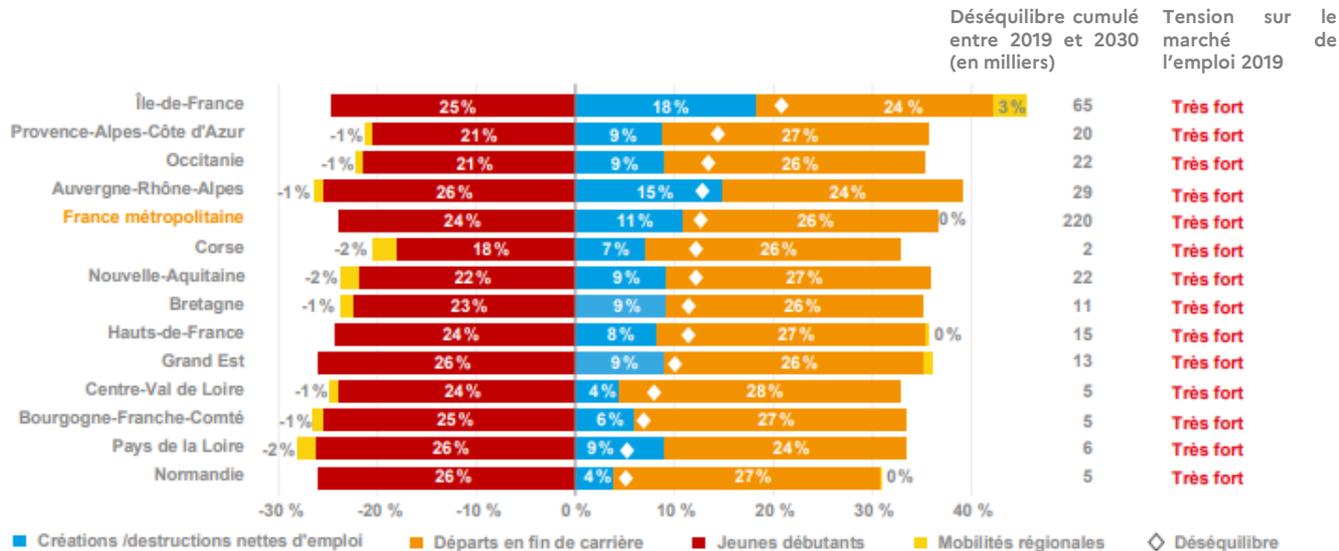
- Nouvelles compétences à développer à toutes les étapes : production, confection, assemblage, commercialisation et valorisation
- Thématique du recyclage faiblement abordée dans les formations textiles et thématique textile non prise en compte dans les formations sur le recyclage (chimique ou thermomécanique)
- 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

Illustration : disparités territoriales des enjeux 2030 dans le bâtiment selon France Stratégie

Déséquilibres potentiels des métiers du bâtiment dans le scénario bas carbone entre 2019 et 2030



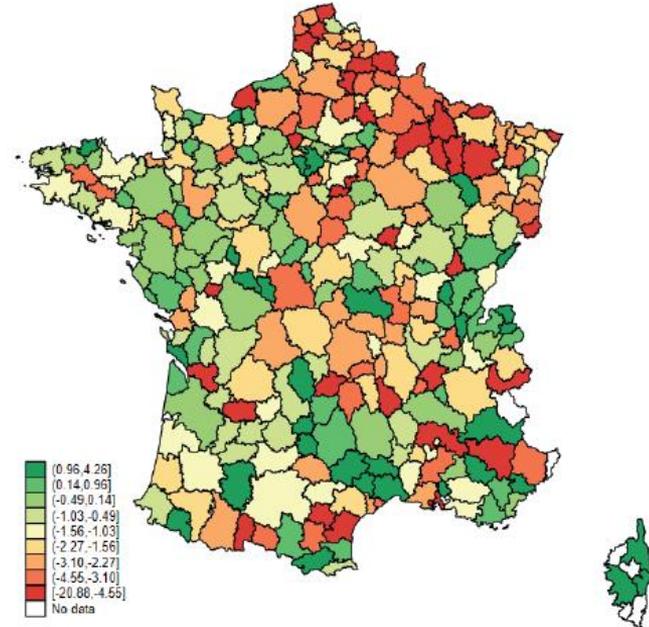
Note : hors ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Île-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 42 % de besoins de recrutement (soit 24 % de départs en fin de carrière, 18 % de créations nettes d'emploi et 3 % de départs de travailleurs vers d'autres régions) et les 25 % de ressources en main-d'œuvre (jeunes débutants) représenterait 21 % des emplois du domaine du bâtiment de la région en 2019.

Illustration : impacts territoriaux sur l'emploi hétérogènes selon le CAE

Impact d'une taxe carbone sur l'emploi par zone d'emploi (en %)

Méthodologie : effets simulés de la taxe relative (taxe - taxe moyenne) pour une élasticité de l'emploi aux prix de l'énergie de -0.3 et en prenant en compte les différences d'émissions entre établissement. La carte représente l'effet moyen, pondéré par l'emploi, pour chaque zone.



Territorialisation : données régionales 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 : Energies; biotechnologies et bio-industries; industries de la mobilité.	Territoire FTJ
Corse		Bâtiment: 12%/Agriculture: 42%	1 CMQ : Transition énergétique.	

Dispositifs à mobiliser au service de la transition écologique (liste non exhaustive)

Dispositif	Détail
CMQ	Les campus des métiers et qualifications sont classifiés selon 12 filières économiques et regroupent les acteurs des collectivités, de la formation, de l'emploi et des entreprises.
EDEC	L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une ou plusieurs organisations / branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'actions négocié qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et d'adapter les formations et les certifications à ces mutations.
FNE-Formation	Le FNE-Formation accompagne les entreprises face aux mutations économiques. Il permet le financement d'actions de formation concourant à la préservation et au développement des compétences de leurs salariés. Les demandes de prise en charge doivent être déposées par les entreprises auprès des opérateurs de compétence (OPCO).
AMI CMA	L'appel à manifestation d'intérêts Compétences et métiers d'avenir (FR 2030) vise à accélérer la formation aux métiers d'avenir et à répondre aux besoins des entreprises (formation initiale et continue, attractivité). Il permet de réaliser des diagnostics sur les besoins en compétences et de financer des projets de formation.
GPEC	La Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences est une démarche prospective pour adapter à court et moyen termes les emplois, effectifs et compétences aux stratégies des entreprises et aux modifications de leur environnement. Les GPEC peuvent être réalisées à trois niveaux : entreprise / branche professionnelle / territoire.
Transco	Le dispositif Transitions collectives a pour but d'aider les employeurs et les salariés à faire face aux mutations qui peuvent impacter le modèle et l'activité de leur entreprise.
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle
CPC	Les 11 commissions professionnelles consultatives sont chargées d'examiner les projets de création, révision et suppression de diplômes délivrés au nom de l'état
PIC & PRIC	Plan d'investissement dans les compétences et plans régionaux d'investissement dans les compétences
Diagoriente	Diagoriente est une plateforme en ligne qui accompagne l'orientation professionnelle et permet d'entrer en contact avec un écosystème professionnel proche de chez soi.
CPF	Le Compte personnel de formation (CPF) contribue, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.
FTJ	Fonds européen qui finance les territoires pour faire face aux conséquences économiques et sociales de la TE sur les territoires les plus émissifs (émissions industrielles)
CEP	Le CEP permet d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité,...).
SDP	Le Support aux Dialogues prospectifs (SDP) permet de partager une vision des enjeux et des perspectives de la rénovation énergétique des logements sur un territoire.



Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique

Version préliminaire pour publication externe

Février 2024