



**HAUT-COMMISSARIAT
À LA STRATÉGIE
ET AU PLAN**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

N° 2025-06

Mettre en œuvre la planification écologique des emplois et des compétences à l'échelle des territoires



Éva Tranier

**DOCUMENT DE TRAVAIL – Septembre 2025
Actualisé le 20 octobre 2025**



HAUT-COMMISSARIAT À LA STRATÉGIE ET AU PLAN

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Table des matières

Résumé	2
Introduction	3
1. La territorialisation de la planification écologique de l'emploi et des compétences : enjeux et difficultés	5
1.1. La territorialisation de la planification écologique	5
1.2. Une prise en compte hétérogène des enjeux emplois-compétences	8
1.3. La planification territoriale des emplois et des compétences : un sujet à réaffirmer dans les COP régionales 2026	9
2. La territorialisation de la planification écologique de l'emploi et des compétences : cadre méthodologique	10
2.1. Organiser une gouvernance dédiée aux enjeux emplois-compétences (étape 1)	11
2.2. Élaborer un diagnostic territorial et anticiper les besoins en emplois en adoptant une vision de long terme (étapes 2 à 5)	17
2.3. Répondre aux besoins en emplois (au niveau régional et sectoriel) en mobilisant différents leviers (étape 6)	23
Conclusion et préconisations	25
ANNEXES	
Annexe 1 – Liste des feuilles de route régionales issues de l'année 1 des COP	29
Annexe 2 – Auditions	31
Annexe 3 – Typologie et illustrations des actions emplois-compétences identifiées dans les feuilles de route régionales de l'année 1 des COP	33
Annexe 4 – Déploiement d'une ingénierie d'anticipation des évolutions des besoins en compétences à une échelle régionale	35
Annexe 5 – Mettre en cohérence les actions, les orientations et les financements existants	37
Bibliographie	51

Résumé

La planification écologique est un défi pour l'emploi : former d'ici 2030 près de 3 millions d'actifs¹ dans les secteurs clés de la transition bas carbone et accompagner les reconversions dans les secteurs émetteurs. Ancrées dans les territoires, ces mutations entraîneront une évolution des modes de production, des métiers et des compétences. L'ampleur de ces mutations appelle une anticipation collective pour éviter des ajustements brutaux et implique de soutenir le développement des filières stratégiques, d'accompagner les reconversions, et de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Cela impose d'articuler plus étroitement les politiques de l'emploi, de la formation professionnelle, du développement économique et de la transition écologique.

Le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE) a publié en 2024 une stratégie « Emplois et compétences pour la planification écologique »², à l'échelle nationale. Certaines feuilles de route des Conférences des parties (COP) régionales ont intégré ces enjeux de manière volontaire, et de nouveaux travaux ont été engagés en vertu de la circulaire du 31 mars 2025³. Néanmoins, les acteurs régionaux font état de certaines difficultés à appréhender l'écosystème de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

La troisième année des COP régionales (2026) constitue une opportunité pour poursuivre les efforts engagés afin d'élaborer des stratégies régionales emplois-compétences cohérentes avec les objectifs environnementaux des feuilles de route et adaptées aux réalités locales. Pour accompagner ces travaux, le Réseau Emplois Compétences propose une démarche méthodologique articulée autour de trois priorités :

- 1) organiser une gouvernance dédiée aux enjeux emplois-compétences, en s'appuyant sur les instances existantes ;
- 2) établir un diagnostic territorial partagé et une vision prospective de long terme ;
- 3) utiliser les politiques de l'emploi et de la formation comme leviers de la transition écologique.

Ces stratégies doivent dépasser une logique de réponse immédiate aux tensions de recrutement pour inscrire les politiques de l'emploi et de la formation dans une vision anticipatrice, territorialisée et cohérente avec les objectifs climatiques de long terme.

¹ Au niveau national, la planification écologique s'est dotée d'une [stratégie emplois-compétences](#) qui évalue le besoin à près de 3 millions d'actifs à former dans les secteurs clés de la transition bas carbone d'ici à 2030.

² SGPE (2024), [Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique](#), Secrétariat général à la planification écologique, juillet.

³ La circulaire « Territorialisation de la planification écologique : mise en œuvre des COP régionales 2025 » signée par le Premier ministre en mars 2025 souligne l'importance d'« associer systématiquement les acteurs socio-économiques dans le travail des COP et d'anticiper les besoins territoriaux en emploi et compétences pour réussir la planification écologique ».

Mettre en œuvre la planification écologique des emplois et des compétences à l'échelle des territoires

Éva Tranier⁴, avec la contribution de Julien Leboeuf

Version actualisée le 20 octobre 2025

Introduction

La planification écologique devra relever un défi majeur d'ici 2030 : former 3 millions d'actifs dans les secteurs clés de la transition bas carbone⁵. En parallèle, de nombreuses reconversions seront à accompagner dans les secteurs émetteurs.

Les études⁶ convergent pour estimer que la transition écologique est porteuse d'emplois dans les secteurs du bâtiment, de l'énergie, des mobilités décarbonées, des transports (environ 200 000 créations nettes d'emplois d'ici à 2030, selon l'exercice de prospective des métiers et des qualifications [Les Métiers en 2030](#)). Au-delà de ce constat global, elle implique une profonde transformation de l'économie, avec une réallocation de la main-d'œuvre vers les secteurs d'avenir et une évolution des modes de production qui favorisera la création de nouveaux emplois en lien avec la décarbonation de l'économie. L'évolution des besoins en compétences pose alors de nombreux enjeux pour les politiques d'emploi et de formation.

- Dans certains secteurs (énergies fossiles, automobile, etc.), des **mutations fortes et des diminutions d'emplois** sont inévitables. **Des réallocations d'emploi et transitions professionnelles** sont donc à anticiper et à accompagner.

⁴ Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan.

⁵ Au niveau national, la planification écologique s'est dotée d'une [stratégie emplois-compétences](#) qui évalue le besoin à près de 3 millions d'actifs à former dans les secteurs clés de la transition bas carbone d'ici à 2030. SGPE (2024), [Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique](#), Secrétariat général à la planification écologique, juillet.

⁶ Dares/France Stratégie (2022), [Les Métiers en 2030. Quels métiers en 2030 ?](#), rapport du groupe PMQ, mars. France Stratégie (2023), [Les incidences économiques de l'action pour le climat](#), rapport à la Première ministre, Jean Pisani-Ferry et Selma Mahfouz, mai. CAE (2023), [Transition énergétique : faut-il craindre pour l'emploi](#), Conseil d'analyse économique, novembre. Ademe (2022), « [Les effets de la transition écologique sur l'emploi](#) », Ademe Stratégie, n° 63, juillet. The Shift Project (2021), [L'emploi : moteur de la transformation bas carbone](#), décembre.

- Si peu de nouveaux métiers sont attendus, la transition écologique va **transformer largement les métiers et les compétences** dans tous les secteurs d'activité, ce qui constitue un défi pour la formation initiale et continue.
- La prise en compte des enjeux d'emplois et de compétences est essentielle **pour assurer l'acceptabilité sociale de la transition écologique** à travers l'anticipation et la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs dont les emplois seront affectés ou amenés à disparaître.
- Les secteurs et métiers créateurs d'emplois souffrent souvent d'un **déficit d'attractivité et de fidélisation**, notamment en raison de la qualité des emplois. Or, une partie des emplois concernés par la transition écologique (bâtiment, agriculture, etc.) sont parmi les premiers à voir leurs conditions de travail directement impactées par le changement climatique⁷.
- Les évolutions démographiques entraîneront une perte massive d'actifs dans plusieurs métiers clés alors que **le manque de main-d'œuvre pourrait freiner la transition écologique**, en particulier dans les secteurs stratégiques (tels que le bâtiment et l'industrie) déjà confrontés à des difficultés de recrutement et d'attractivité.

L'orientation des politiques d'emploi et de formation constitue donc aujourd'hui une priorité pour accompagner et réussir la transition écologique. La planification écologique des emplois et des compétences est à la fois une opportunité économique et sociale permettant de réorienter les politiques publiques vers les priorités stratégiques de l'économie française, d'accompagner les transitions et reconversions professionnelles, et de favoriser l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi. Pourtant, les politiques de l'emploi et de la formation demeurent fortement centrées sur les besoins immédiats du marché du travail, au détriment d'une logique de planification et d'anticipation des mutations.

Face à ces enjeux, le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE) a élaboré en 2024 une **Stratégie « Emplois et compétences pour la planification écologique »** visant à anticiper les besoins de formation et à proposer des plans d'action sectoriels afin d'accompagner les mutations liées à la transition écologique. Dans le cadre des Conférences des parties (COP) régionales, plusieurs régions ont volontairement initié des travaux permettant d'intégrer les enjeux emplois et compétences dans les feuilles de route et ont ainsi amorcé une déclinaison territoriale de cette stratégie. Dans ce contexte, **le déploiement de stratégies régionales emplois-compétences permettant d'atteindre les objectifs de la planification écologique territoriale pourrait faire l'objet**

⁷ Benhamou S. et Flamand J. (2023), « [Le travail à l'épreuve du changement climatique](#) », France Stratégie, La Note d'analyse, n° 123, juin.

de nouvelles actions dédiées au sein des feuilles de route des COP régionales pour l'année 2026. Ces dernières offrent un cadre de gouvernance pertinent pour favoriser le dialogue et coordonner les actions en prenant en compte les spécificités économiques, sociales et démographiques locales, mais manquent à ce jour d'un cadre méthodologique.

Après avoir analysé plus précisément la place des enjeux emplois-compétences dans la planification écologique territoriale et les principales difficultés rencontrées par les acteurs, le Réseau Emplois Compétences (REC) propose dans ce document un cadre méthodologique qui permettrait de structurer des stratégies régionales emplois-compétences. Afin d'appuyer les COP régionales et de favoriser l'acculturation des acteurs des COP, les travaux du réseau ont consisté à recenser l'ensemble des instances du champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que les données, instruments contractuels et dispositifs de politique publique à mobiliser. Ce recensement est mis à disposition dans des fiches pratiques (voir Annexe 5). Il reviendra aux acteurs régionaux de se saisir de ce travail pour **intégrer leurs spécificités régionales et infrarégionales.**

1. La territorialisation de la planification écologique de l'emploi et des compétences : enjeux et difficultés

1.1. La territorialisation de la planification écologique

Depuis 2022, la France s'est dotée d'une **démarche de planification écologique**, pilotée par le Secrétariat général à la planification écologique (SGPE), qui vise à assurer la cohérence de l'ensemble de l'action publique pour respecter nos engagements internationaux, notamment en matière de décarbonation et de biodiversité⁸. Cela s'est traduit par la publication d'un **plan d'action national** en 2023⁹ et de **feuilles de route de décarbonation thématiques** (alimentation, transport, industrie, etc.).

Depuis novembre 2023, la planification écologique intègre une forte **dimension territoriale** qui s'est concrétisée par la mise en place de Conférences des parties (COP) régionales. Elles ont permis d'engager un **débat au sein des territoires** en vue de construire

⁸ L'Union européenne s'est engagée à réduire ses émissions de GES d'au moins 55 % par rapport au niveau de 1990 d'ici à 2030 et à viser la neutralité carbone d'ici à 2050 (*Fit for 55*). La France a adopté la Stratégie française pour l'énergie et le climat (SFEC), feuille de route collective pour atteindre la neutralité carbone en 2050 et pour assurer l'adaptation de notre société aux impacts du changement climatique.

⁹ SGPE (2023), [*Mieux agir. La planification écologique. Synthèse du plan*](#), Secrétariat général à la planification écologique, septembre.

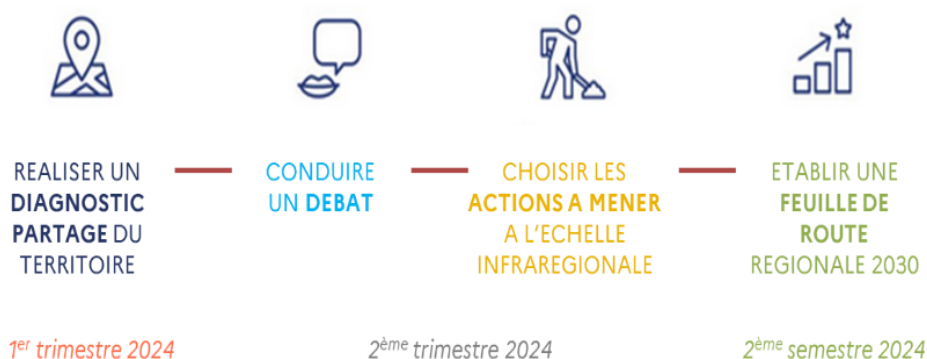
un plan d'action cohérent et partagé. À ce jour, une majorité de régions¹⁰ est dotée d'**une feuille de route régionale (atténuation, biodiversité, ressources et économie circulaire)** qui décline à son niveau la planification écologique nationale (voir Annexe 1).

Encadré 1 – Les COP (Conférence des parties) régionales

La circulaire du 29 septembre 2023 précise que les COP doivent : « définir régionalement les leviers d'actions alignés avec les objectifs de réduction des gaz à effet de serre et de préservation de la biodiversité¹¹ ». Il s'agit de décliner la planification écologique sur l'ensemble du territoire, de la région à la commune. Sur la base d'un objectif régional de réduction des émissions – fixé à partir des ambitions de la Stratégie nationale bas-carbone (SNBC) – les acteurs territoriaux ont élaboré un diagnostic partagé qui a nourri un processus de débat structuré (groupes thématiques, ateliers techniques, consultations publiques).

Les COP régionales sont des espaces annuels de concertation territoriale, pilotés conjointement par le préfet de région et le président du Conseil régional, visant à élaborer une feuille de route partagée à l'horizon 2030. Elles rassemblent un large éventail d'acteurs – collectivités, services de l'État, acteurs économiques, partenaires sociaux, société civile – afin de concilier objectifs nationaux et réalités locales. Coordonnées par un secrétaire général dédié (SG COP), les COP peuvent également être déclinées à l'échelle départementale. Pour nourrir les débats et appuyer les diagnostics, le SGPE a mis à disposition un simulateur de réduction des émissions de GES¹² avec des leviers à déployer pour concrétiser les objectifs régionaux de GES à l'horizon 2030.

Schéma 1 – Organisation des COP régionales



Source : SGPE

¹⁰ 14 feuilles de route sont actuellement publiées ou en cours de publication sur 18 régions au total (voir Annexe 1). Voir également SGPE (2025), « [Conférences des parties régionales. Bilan de la COP 1 – 2024](#) », Secrétariat général à la planification écologique, février.

¹¹ [Circulaire n° 6420-SG](#) du 29 septembre 2023.

¹² SGPE (s.d.), « [COP territoriales : simuler des objectifs de baisse des émissions de gaz à effet de serre pour son territoire](#) », Secrétariat général à la planification écologique, page Web.

La mise en œuvre effective des COP repose en partie sur l'articulation avec les contrats de relance et de transition écologique (CRTE) et l'intégration de l'ensemble des acteurs économiques à la gouvernance de ces contrats.

Par ailleurs, le SGPE a élaboré en 2024 une **Stratégie nationale emplois-compétences**¹³ pour accompagner les mutations induites par la transition écologique. Elle analyse globalement les besoins futurs en formation et propose des plans d'actions sectoriels. La territorialisation de cette stratégie est désormais essentielle pour atteindre les objectifs fixés dans les feuilles de route régionales compte tenu des disparités des territoires face aux enjeux de la transition écologique. Les besoins en emplois et compétences varient d'un territoire à l'autre, en fonction du tissu productif, des spécialisations sectorielles, de la disponibilité et de la qualification de la population active. La transition écologique constitue un levier économique et social à l'échelle locale en favorisant l'innovation, la revitalisation des territoires, l'emploi et l'inclusion sociale. Les régions ont un rôle central à jouer au regard de leurs compétences, notamment en matière de développement économique et de formation (Encadré 2).

Or, il n'existe pas à ce jour de stratégies régionales visant à organiser la planification écologique des emplois et des compétences pour favoriser le développement économique des territoires.

Encadré 2 – Le rôle -clé des régions et des collectivités territoriales dans la mise en œuvre de la planification des emplois et des compétences

La région définit et met en œuvre avec l'État le service public régional de l'orientation (SPRO) tout au long de la vie professionnelle en s'appuyant sur le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP). Elle constitue, avec France Travail, le principal financeur de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi, dont les orientations sont fixées en fonction des besoins en compétences des territoires via les programmes régionaux de formation (PRF). Elle a également les compétences de développement économique (SRDEII¹⁴) et d'aménagement du territoire (SRADDET¹⁵).

¹³ SGPE (2024), *Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique*, op. cit.

¹⁴ Le schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) est un document visant à faciliter la définition des orientations de la région en matière de développement économique. Voir Cerema (2022), « *Outils de l'aménagement – Le SRADDET* », décembre.

¹⁵ Le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) est un document de planification qui, à l'échelle régionale, précise la stratégie, les objectifs et les règles fixées par la région dans plusieurs domaines de l'aménagement du territoire (voir *ibid.*).

Le Département dispose des compétences dans le domaine de l'action sociale et de l'insertion professionnelle (Programme départemental d'insertion¹⁶) et les communes dans la mise en place de plans climat-air-énergie territoriaux (PCAET)¹⁷.

1.2. Une prise en compte hétérogène des enjeux emplois-compétences

Les enjeux emplois-compétences ont été laissés à l'appréciation de chaque région lors de la deuxième année des COP : ils ont été pris en compte de façon volontaire et donc de manière hétérogène dans les feuilles de route régionales¹⁸, le plus souvent émanant d'une réflexion engagée dans le cadre de groupes de travail sectoriels (à l'instar des groupes « bâtiments » visant à identifier les besoins en emplois et en compétences de la rénovation énergétique des bâtiments). Si cette démarche permet d'appréhender les spécificités sectorielles, elle n'est pas exhaustive et ne permet pas toujours d'avoir une vision systémique des enjeux emplois-compétences à l'échelle des territoires. La mise en place d'une instance de pilotage des enjeux emplois-compétences, à l'image de la démarche en région Occitanie, reste l'exception¹⁹. Plus généralement, l'hétérogénéité de la prise en compte de ces enjeux dans les feuilles de route régionales reflète la difficulté des acteurs à s'en saisir. Les travaux du REC, réalisés dans le cadre de trois *focus groups* (voir Annexe 2), ont mis en avant :

- une **difficulté à appréhender et à mobiliser l'écosystème** des acteurs de l'emploi, de la formation ou de l'orientation professionnelle ;
- un **manque de vision globale territoriale** (tous secteurs confondus) des besoins en emplois et en compétences actuels et à venir en lien avec la planification écologique ;

¹⁶ Le programme départemental d'insertion (PDI) traduit la politique du conseil départemental en matière d'insertion, d'accompagnement social et professionnel, en recensant les besoins et en programmant des actions d'insertion.

¹⁷ Le Plan climat-air-énergie territorial (PCAET) est un outil de planification territoriale, issu de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (TECV) de 2015. Il vise à définir et coordonner des actions au niveau local pour lutter contre le changement climatique et adapter nos territoires à ses effets. Voir Ademe (s.d.), « [Comment construire mon PCAET ?](#) », page Web.

¹⁸ Seule la région Provence-Alpes-Côte d'Azur fait exception puisqu'elle a rédigé une feuille de route exclusivement consacrée aux enjeux emplois-compétences de la planification écologique.

¹⁹ La feuille de route Occitanie fait la mention suivante : « Il conviendra également de se doter d'un tableau de bord partagé, avec l'aide du Carif-Oref, pour garantir l'adéquation des besoins en compétences et de l'offre de formation en lien avec la transition écologique ainsi que d'une instance de pilotage qui sera constituée sous la forme d'un groupe de travail "emploi, compétences et transition écologique" au sein du comité régional pour l'emploi (CRPE) ».

- une **difficulté à avoir une vision claire des outils de diagnostic** (données, études, etc.) permettant d'identifier et d'anticiper les enjeux emplois-compétences à l'échelle territoriale, et un **manque de vision prospective** ;
- des **difficultés à traduire les éléments de diagnostic en plans d'actions opérationnels** par manque d'analyse approfondie, d'expertise ou de temps ;
- des **difficultés à s'impliquer sur le terrain en raison de l'effet dissuasif** que peut avoir la transition écologique pour certaines entreprises ou certains secteurs (manque de vision à long terme, difficulté à recruter, etc.).

1.3. La planification territoriale des emplois et des compétences : un sujet à réaffirmer dans les COP régionales 2026

L'année 2026, troisième année de la démarche de territorialisation de la planification écologique, constitue une opportunité pour consolider et pérenniser la dynamique engagée de manière volontaire par les COP régionales dans l'élaboration d'une stratégie régionale emplois-compétences. Conformément à la circulaire Premier ministre du 31 mars 2025²⁰, les COP doivent permettre l'élaboration d'un diagnostic partagé et la mobilisation des différents acteurs économiques et sociaux à l'échelle territoriale. Il est en effet essentiel de décloisonner l'action publique en coordonnant les politiques portées par les régions, les collectivités territoriales et l'État dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (EFOP) avec celles relatives au développement économique et à la transition écologique.

Si les COP régionales offrent un cadre de gouvernance pertinent pour répondre à ces enjeux, il est nécessaire de les accompagner en proposant un cadre méthodologique et des outils²¹ visant à :

- permettre aux acteurs de mieux appréhender les enjeux emplois-compétences de la planification écologique et les écarts avec les actuels schémas de développement économique (SRDEII) ;
- favoriser la construction d'un diagnostic emplois-compétences partagé dans le cadre de la démarche des COP pour atteindre les objectifs fixés dans les feuilles de routes régionales ;

²⁰ La circulaire « Territorialisation de la planification écologique : mise en œuvre des COP régionales 2025 » signée par le Premier ministre en mars 2025 souligne l'importance d'« associer systématiquement les acteurs socio-économiques dans le travail des COP et d'anticiper les besoins territoriaux en emploi et compétences pour réussir la planification écologique ».

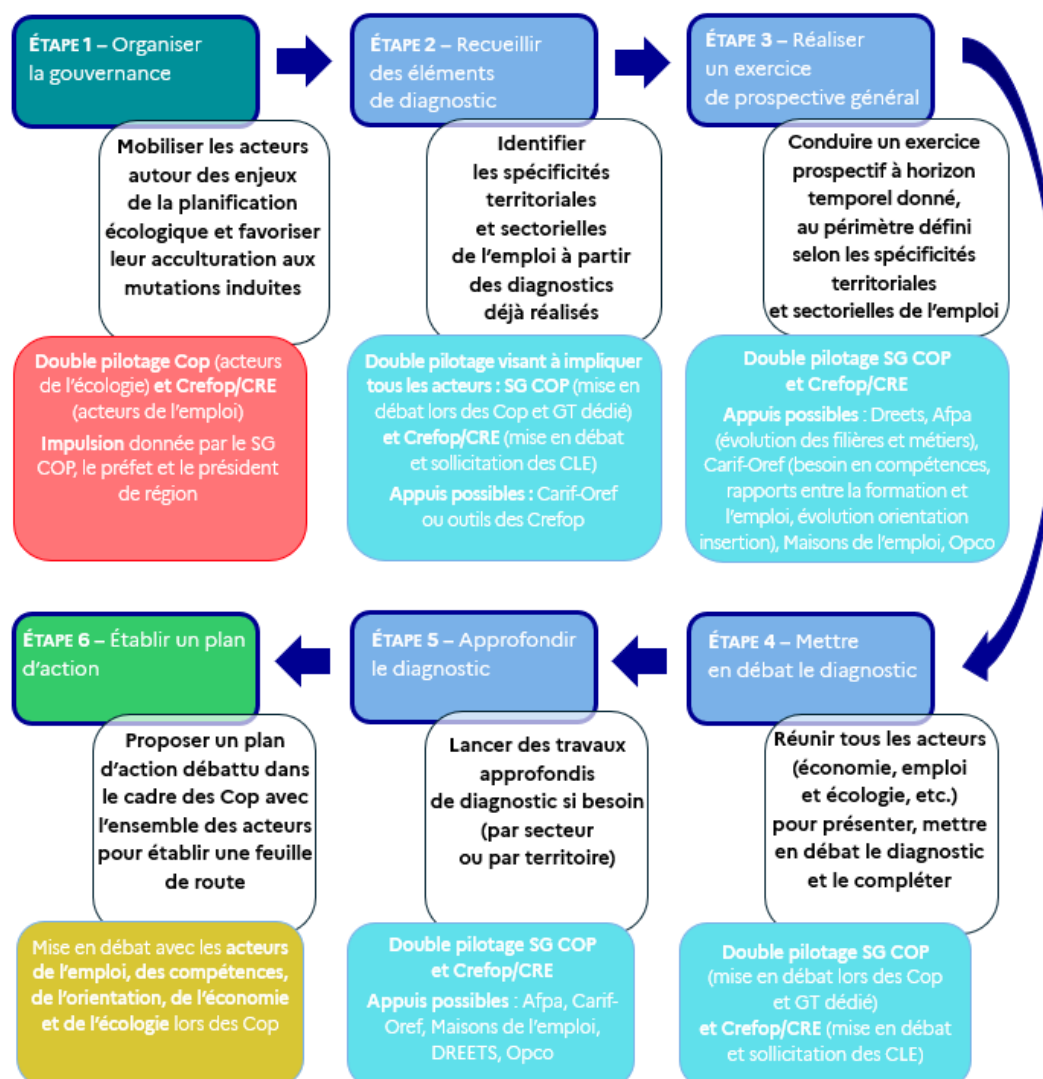
²¹ Voir section 2 *infra*.

- accompagner la définition et la mise en œuvre de plans d'actions concrets à l'échelle régionale par les instances compétentes (en matière de développement économique, d'emploi, de compétences et de travail) et les initiatives de contractualisation et de dialogue territorial.

2. La territorialisation de la planification écologique de l'emploi et des compétences : cadre méthodologique

Afin d'accompagner les acteurs des COP régionales dans la construction de feuilles de route emplois-compétences, le REC propose une démarche en plusieurs étapes clés, mobilisant les différents acteurs économiques et sociaux coordonnés par un **pilotage État-région** (Schéma 2).

Schéma 2 – Une démarche de construction de feuilles de route emplois-compétences dans le cadre des COP régionales



Source : REC

2.1. Organiser une gouvernance dédiée aux enjeux emplois-compétences (étape 1)

2.1.1. Mettre en place un dialogue avec l'ensemble des acteurs concernés...

Les COP régionales peuvent offrir un cadre commun privilégié pour **favoriser le dialogue et organiser une gouvernance** autour des enjeux emplois-compétences de la transition écologique, si elles :

- s'appuient sur une ambition écologique territoriale qui se traduit par la définition d'objectifs en termes d'emplois et de compétences dans les feuilles de route régionales.

- mobilisent l'ensemble des acteurs disposant des compétences dans les champs de la formation, de l'orientation professionnelle, du développement économique ou de la transition écologique. Les acteurs de la démocratie sociale et du dialogue social (société civile, représentants des travailleurs, etc.) y ont également un rôle à jouer, comme accélérateur de la mise en œuvre des transformations, notamment en facilitant l'acceptabilité sociale.

Cette démarche, proposée sur le modèle du support au dialogue prospectif²², permet d'initier des plans d'action opérationnels en se reposant sur l'expertise d'une pluralité d'acteurs pouvant être impliqués à différents niveaux. Le tableau 1 recense ces acteurs selon une typologie d'actions construites à partir des feuilles de routes régionales ayant intégré les enjeux emplois-compétences (voir Annexe 3) : **l'amélioration des connaissances des enjeux emplois-compétences, l'ajustement des offres de certification et de formation, le renforcement de l'attractivité et de la fidélisation des métiers** ainsi que la **sensibilisation et l'accompagnement des acteurs**.

Tableau 1 – Modalités de mobilisation des principaux acteurs dans la mise en œuvre des démarches emplois-compétences de la planification écologique

Catégories d'acteurs	Acteurs	Rôle et mobilisation dans le cadre des COP					
		Pilotage des COP	Améliorer la connaissance		Adapter l'offre de formation aux enjeux écologiques	Renforcer l'attractivité des métiers de la transition écologique	Accompagner et sensibiliser les acteurs (salariés, entreprises, demandeurs d'emploi)
			Diagnostic	Prospective			
L'État et la région (services déconcentrés)	Ministères, Directions générales (DGE, DGEFP, DGESCO), CGDD	☐	☒	☐	☒ DGESCO	☐	☒
	SGPE	☐	☒	☒	☐	☐	☐
	Agences de l'État : Ademe, ANCT, ANAH, ANRU	☐	☒	☒ Ademe	☐	☒ ANAH, ANRU	☒
	Préfet(e) de région, SG COP et SGAR	☒	☐	☐	☐	☐	☐
	Directions régionales (DREETS, DREAL)	☐	☒	☒	☐	☐	☒
	Directions départementales	☒	☒	☐	☐	☐	☒

²² Ademe (2021), « [Cambrésis Emploi : dialogue à tous les étages](#) », Ademe Magazine, n° 149, octobre.

Catégories d'acteurs	Acteurs	Rôle et mobilisation dans le cadre des COP					
		Pilotage des COP	Améliorer la connaissance		Adapter l'offre de formation aux enjeux écologiques	Renforcer l'attractivité des métiers de la transition écologique	Accompagner et sensibiliser les acteurs (salariés, entreprises, demandeurs d'emploi)
			Diagnostic	Prospective			
	(DEETS, DDPP, DDT-M)						
	Délégations régionales (DRAFPIC, DRESRI)	☐	☒	☐	☒	☐	☒
	Rectorats	☐	☒	☐	☒	☐	☒
Les collectivités territoriales	Conseil régional et conseillers référents (formation, environnement, développement économique)	☒	☒	☒	☒	☒	☒
	Conseils départementaux et conseillers référents (action sociale et insertion)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
	Métropoles, communes et EPCI	☐	☒	☐	☐	☐	☐
Les opérateurs du réseau pour l'emploi	France Travail	☐	☒	☐	☐	☐	☒
	APEC	☐	☒	☐	☐	☒	☒
	Cap Emploi	☐	☒	☐	☐	☒	☒
	Missions locales	☐	☒	☐	☐	☒	☒
Les structures référentes en matière d'emploi et de formation	Réseau des Carif-Oref (RCO)	☐	☒	☒	☐	☐	☒
	AFPA (MNSP*)	☐	☒	☒	☒	☒	☒
	ANACT et ARACT	☐	☒	☐	☐	☐	☒
	Alliance Villes Emploi / Maisons de l'emploi	☐	☒	☒ MDE	☐	☐	☒
	OPCO	☐	☒	☐	☒	☒	☒
	Acteurs des transitions professionnelles (acteurs du CEP, Associations de Transitions Pro...)	☐	☐	☐	☐	☐	☒

Catégories d'acteurs	Acteurs	Rôle et mobilisation dans le cadre des COP					
		Pilotage des COP	Améliorer la connaissance		Adapter l'offre de formation aux enjeux écologiques	Renforcer l'attractivité des métiers de la transition écologique	Accompagner et sensibiliser les acteurs (salariés, entreprises, demandeurs d'emploi)
			Diagnostic	Prospective			
Acteurs économiques et partenaires sociaux	Entreprises	☐	☒	☐	☐	☒	☐
	Fédérations professionnelles	☐	☒	☐	☐	☒	☒
	Chambres consulaires (CA, CMA, CCI)	☐	☒	☐	☐	☒	☒
	Organisations syndicales et patronales interprofessionnelles	☐	☐	☒	☐	☒	☒
	Branches professionnelles, dont CPNE-FP**	☐	☒	☐	☒ CPNEFP	☒	☒
	OPMQ	☐	☒	☒	☐	☐	☒
Société civile	Associations (insertion, écologie)	☐	☒	☐	☐	☐	☒
	Citoyens, chercheurs	☐	☒	☐	☐	☐	☐

* MNSP : Mission nationale de service public. ** CPNE-FP : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Note : la circulaire « Territorialisation de la planification écologique : mise en œuvre des COP régionales 2025 » mentionne explicitement la mobilisation des DDT-M pour piloter les COP.

Source : REC

2.1.2. ... et s'appuyer sur les instances de gouvernance et de concertation existantes

La coordination des différents acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (EFOP) se réalisent au sein d'instances de gouvernance et de concertation qui peuvent être consultées dans le cadre des COP (voir Annexe 5, [fiche pratique n° 1](#)). La démarche des COP ne vise pas à se substituer aux instances et dispositifs contractuels existants mais à assurer un rôle de coordination de l'action publique en matière de transition écologique, de développement économique et d'emploi à l'échelle régionale et aux niveaux infrarégionaux. Plutôt que de créer de nouvelles instances de gouvernance et de concertation, le REC recommande de s'appuyer sur les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) et les comités régionaux pour

l'emploi (CRPE), instances quadripartites co-présidés par les mêmes acteurs que ceux des COP (préfet de région et président du conseil régional, voir Encadré 3).

Encadré 3 – Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) et comités régionaux pour l'emploi CRPE)

Les Crefop sont des instances de concertation quadripartite. Ils sont chargés des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques visant à coordonner les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, et doivent aussi assurer la cohérence des programmes de formation dans la région.

Évolution structurante issue de la loi pour le plein emploi²³, des CRPE ont été mis en place remplaçant dans de nombreuses régions les commissions « Emploi et compétences » des Crefop (comme en Auvergne-Rhône-Alpes)²⁴. Cette gouvernance renouvelée a pour vocation d'assurer la coopération entre les différents acteurs : dans la plupart des cas, le CRPE devient le lieu de coordination des acteurs du réseau pour l'emploi au sein du Crefop, en articulation avec ses autres commissions (orientation, formation et suivi évaluation).

Les Crefop ont aussi pour mission d'adopter, de suivre et d'évaluer le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP) élaboré par la région. Ce contrat est le schéma directeur de la planification de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'orientation sur un territoire à l'horizon de cinq années.

Afin d'organiser la planification écologique territoriale des emplois et des compétences dans le cadre des COP, les différentes commissions des Crefop ont différents leviers d'action²⁵ :

- sensibiliser et mobiliser les entreprises, les opérateurs de compétences (Opco)²⁶, et branches professionnelles autour des enjeux emplois-compétences afin d'impulser une dynamique partenariale ;

²³ La [loi pour le plein emploi](#) du 18 décembre 2023 instaure une nouvelle gouvernance du réseau pour l'emploi, aux niveaux national, régional, départemental et local. Le [décret du 18 juin 2024](#) détaille l'organisation, le fonctionnement et la composition des comités régionaux, départementaux et locaux institués par la loi pour le plein emploi. Publiée le 28 juin, l'instruction relative aux comités territoriaux pour l'emploi apporte des précisions sur les modalités d'installation et les missions des comités territoriaux pour l'emploi.

²⁴ Il existe cependant quelques exceptions. En région Hauts-de-France, le Crefop a été remplacé par le CRPE (CORE). Dans la région Pays de la Loire, une commission transition écologique et démographique, mutations économiques et compétences a vu le jour au sein du Crefop.

²⁵ À l'image des missions assignées au Crefop de la région Centre-Val de Loire. Voir Crefop de la région Centre-Val de Loire (2025), « [Mandat des commissions Crefop](#) », janvier.

²⁶ Les opérateurs de compétences (Opco) sont des organismes agréés par l'État chargés de l'accompagnement de la formation professionnelle continue. Créés le 1^{er} avril 2019, ils succèdent aux anciens organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et sont structurés en 11 secteurs économiques fondés sur une cohérence de métiers et de compétences. Parmi leurs fonctions, ils assurent un service de proximité auprès des TPE-PME pour répondre aux besoins de formation de leurs salariés ; ils jouent un rôle central dans le financement de la formation professionnelle ; ils sont chargés d'observer et d'anticiper les mutations qui

- concourir, en lien avec les travaux régionaux existants (études prospectives, sectorielles, etc.), à une meilleure appréhension des transitions (environnementale, numérique...) pour assurer d'adéquation du système de formation (au travers des politiques d'achat de formation) avec les besoins en compétences des entreprises sur le territoire ;
- assurer le développement des dispositifs de transition professionnelle afin de sécuriser les parcours des personnes dont les emplois sont impactés par la transition écologique ;
- organiser une action collective, en mobilisant les Opco et les branches professionnelles, pour répondre au déficit d'attractivité des métiers dans les secteurs dits en tension.

La mobilisation de ces instances permet d'établir des diagnostics territoriaux en lien avec les besoins exprimés par les comités locaux et départementaux pour l'emploi (CLE et CDE) mais aussi de veiller au déploiement des dispositifs nationaux de politiques publiques et des grands programmes nationaux (Territoire d'industrie). Elle s'inscrit par ailleurs en cohérence avec les différents schémas régionaux qui fixent les objectifs de développement économique régional comme le schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) ou le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) mais aussi avec les travaux du CPRDFOP (voir Annexe 5, [fiche pratique n° 2](#) et [fiche pratique n° 3](#)). D'ailleurs, **plusieurs CPRDFOP intègrent déjà dans leurs priorités le volet emplois-compétences de la transition écologique**. À titre d'exemple, en Bretagne²⁷, l'une des orientations du CPRDFOP vise à « accélérer et réussir les transitions climatique et écologique de l'économie et de la société bretonne ». Parmi les mesures citées, la région propose d'« anticiper les métiers de demain en confortant l'analyse prospective emplois-compétences » ou de « mettre les enjeux de transition écologique au cœur de l'orientation et de la formation ». **Les CPRDFOP constituent ainsi des documents précieux pour les COP régionales dans leur travail d'identification des actions à mener et des acteurs à mobiliser.**

Si un cadre de gouvernance commun est proposé par le REC, chaque région dispose d'instances spécifiques, comme les **commissions territoriales de l'emploi-formation** (CTEF) en Bretagne ou les **comités d'animation territoriale emploi-formation** (Catef) en Normandie. Il revient désormais aux acteurs des COP de les identifier pour les impliquer dans l'élaboration de diagnostics et l'identification d'actions prioritaires à mener sur le

traversent le marché du travail ; et ils permettent la mutualisation des analyses et des moyens des branches professionnelles pour disposer d'une vision d'ensemble.

²⁷ En Bretagne, le CPRDFOP est intégré à la [Stratégie régionale transitions économique et sociale \(SRTES\) 2023-2027](#) (voir à partir de la p. 26).

territoire. Il revient aussi aux acteurs des COP d'identifier les **stratégies régionales**²⁸ sur lesquelles ils peuvent s'appuyer, à l'instar de la **Stratégie régionale pour l'emploi, la souveraineté et la transformation écologique** (SRESTE) en Occitanie ou de la **Stratégie régionale transitions économique et sociale** (SRTES) en Bretagne. S'agissant de cette dernière, la Bretagne a opté pour une construction intégrée du SRDEII, du CPRDFOP et du SRADDET. C'est bien là l'enjeu : mettre en cohérence ces différentes feuilles de route au service de la planification et du développement de l'emploi.

2.2. Élaborer un diagnostic territorial et anticiper les besoins en emplois en adoptant une vision de long terme (étapes 2 à 5)

La mise en œuvre d'une stratégie régionale des emplois et des compétences doit s'appuyer sur un **diagnostic territorial partagé**, croisant données existantes, réalités de terrain et analyse prospective des mutations à venir (voir Annexe 5, [fiche pratique n° 4](#)). Ce diagnostic, qui structure les conditions d'un dialogue entre acteurs territoriaux, doit permettre d'identifier collectivement les trajectoires de transition et d'engager les transformations nécessaires à l'atteinte des objectifs climatiques et environnementaux fixés dans le cadre de la planification écologique.

2.2.1. Recueillir des éléments de diagnostic et mesurer les écarts entre la situation actuelle et les objectifs fixés par la planification écologique (étape 2)

Les feuilles de route régionales et le simulateur de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) produit par le SGPE permettent de mesurer, pour chaque région, l'ampleur des efforts nécessaires pour atteindre les objectifs de décarbonation. Dans un premier temps, il s'agit d'identifier les secteurs les plus exposés aux mutations, qu'il s'agisse d'évolution de l'emploi (créations, destructions) ou de transformations des métiers et des compétences. **L'analyse des données régionales relatives à la dynamique de la population, à l'activité économique et à la main-d'œuvre disponible doit permettre d'établir un état des lieux des marchés du travail locaux, de mieux appréhender les spécificités du territoire et de faire émerger les principaux enjeux.** À une échelle régionale, ce travail peut être réalisé par les acteurs de la formation, comme l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) ²⁹ peut le faire à la demande d'une DREETS par exemple, et s'appuyer sur l'entrepôt de données

²⁸ Documents spécifiques à certaines régions intégrant un volet emplois-compétences.

²⁹ Doté de missions de service public de l'emploi, l'Afp assure la veille sur la traduction de l'émergence de nouvelles activités en besoins, en compétences, en formations et en certification et développe des diagnostics territorialisés sur l'évolution des filières et des métiers et leur spécificité au regard des tendances nationales.

« Octopilot ». Cet outil, déployé par les Carif-Oref à la demande de l'État et de régions de France, permet d'éclairer les besoins en compétences sur les territoires. Les diagnostics régionaux déjà existants peuvent être mobilisés au sein des COP.

En outre, l'adaptation de l'offre de formation pour répondre aux besoins en compétences de la transition écologique nécessite en amont d'appréhender le **lien emploi-formation**. Ce lien traduit l'intensité de la relation entre le métier et les spécialités de formation dont disposent les personnes qui l'occupent : certains métiers (comme les métiers réglementés, par exemple dans la santé ou le bâtiment) sont difficiles d'accès pour les personnes ne possédant pas la formation requise alors que d'autres sont accessibles sans qualification, certification ou diplômes formels ; les formations à visée généraliste peuvent cibler un large spectre d'emplois. Il est alors nécessaire, dès l'élaboration d'un diagnostic des besoins en compétences et en emplois, d'identifier les logiques d'alimentation des métiers (les parcours typiques ou possibles par lesquels les individus accèdent à différentes familles professionnelles). Les acteurs des COP peuvent dès lors mobiliser les Carif-Oref en région, porteurs de cette mission d'analyse et d'identification du lien emploi formation et de sa réalité dans chacun des territoires.

Enfin, la réalisation d'un diagnostic repose sur **l'élaboration de référentiels communs et partagés** par l'ensemble des acteurs de l'emploi et la formation sur les métiers à enjeux pour la transition écologique. En 2020, l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev) a défini un périmètre des activités de l'économie verte en distinguant les métiers verts (agissent directement sur la préservation de l'environnement et la gestion des ressources) et verdissants (métiers traditionnels qui font appel à de nouvelles compétences intégrant la dimension environnementale). De manière générale, la mise en œuvre de la planification écologique a conduit à des évolutions récentes des nomenclatures métiers et formation (Encadré 4).

Encadré 4 – Modernisation des nomenclatures métiers et formation en lien avec la transition/planification écologique

Les nomenclatures sont des outils d'analyse structurants : elles permettent d'organiser l'information, de structurer et systématiser l'analyse en offrant des grilles de lecture selon des périmètres sectoriels, professionnels ou de formation. Les nomenclatures FAP³⁰, PCS³¹

³⁰ [FAP](#) 2021 : la nomenclature des familles professionnelles a été constituée par la Dares pour les besoins de l'analyse de l'emploi et du marché du travail par métier. Sur le périmètre des métiers de l'économie verte, la FAP est utilisée pour l'analyse des niveaux de tension et les dynamiques des besoins de recrutement.

³¹ [PCS](#) 2020 : professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) utilisées par l'Insee dans ses enquêtes pour décrire les professions exercées par les individus en emploi.

et ROME³² sont le socle du suivi statistique des personnes en emploi sur les métiers de l'économie verte.

Des avancées majeures en 2024 :

Planification écologique et emploi

- Un nouveau périmètre des métiers verts a été mis à jour en 2025³³.
- Le [ROME 4.0](#) intègre les métiers verts et stratégiques pour la transition écologique. Les métiers stratégiques pour la transition écologique comprennent l'ensemble des métiers nécessaires à la réussite de la transition écologique et énergétique ainsi que les métiers dits « bruns » qui doivent se transformer ou qui sont voués à disparaître. Ainsi, à la différence des métiers verts, les métiers stratégiques pour la transition écologique couvrent un périmètre qui va au-delà de la dimension de la protection et de la gestion de l'environnement. À terme, les travaux d'analyse des dynamiques d'offres et demandes d'emploi sur le marché du travail devraient intégrer ce nouveau périmètre des emplois verts.

Formations environnementales

Pour faciliter l'identification et le suivi de la formation professionnelle initiale ou continue, sur ce sujet, tant au niveau national que pour les acteurs du territoire (appui de l'outillage des COP), de nouvelles listes de Formacode® (précisant les domaines de formation) et de certifications en lien avec la transition écologique sont disponibles³⁴.

2.2.2. Construire une vision prospective de l'emploi et des compétences en lien avec les objectifs de la planification (étape 3)

La planification écologique définit des objectifs environnementaux à long terme, et requiert de confronter les besoins à venir aux ressources disponibles de manière à objectiver les trajectoires de transitions. Cette logique d'anticipation, qui distingue la planification de la régulation, invite les acteurs à s'appuyer sur des exercices de **prospective des métiers, au-delà de l'analyse de la situation actuelle du marché du**

³² [ROME 4.0](#) : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois pour classer les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi selon le métier recherché (code ROME). Le ROME est un outil opérationnel de rapprochement entre offres d'emplois et candidats, et permet d'analyser la mobilité professionnelle. Le ROME est décliné en fiches ROME qui décrivent notamment les compétences en savoir-faire et savoirs nécessaires ou utiles pour exercer chaque métier.

³³ Onemev (2022), « [Liste des professions vertes et verdissantes identifiées dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles \(PCS 2003\)](#) », Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, janvier.

³⁴ La liste des Formacode® en lien avec la transition écologique est mise à disposition sur le site de RCO (www.intercariforef.org). La liste des certifications en lien avec la transition écologique est diffusée de droit aux services de l'État, aux régions, aux Opco ainsi qu'à France Travail et Centre Inffo. Toute demande émanant d'une structure privée impliquera en amont une validation par le ministère chargé du travail par l'intermédiaire de la DGEFP.

travail. Ces exercices permettent de compléter le diagnostic en anticipant les transformations de l'emploi et des compétences liées aux **mutations économiques, sociales, technologiques, environnementales**, etc. L'exercice de prospective des métiers et des qualifications réalisé à un niveau national et régional, [Les Métiers en 2030](#), fournit à ce titre une ressource utile (Encadré 5). Les COP régionales peuvent également s'appuyer sur un écosystème d'acteurs présenté dans le tableau 1 qui, à l'échelle des régions ou des territoires (bassins d'emploi, zone de vie), réalisent des travaux prospectifs sur les mutations économiques, les besoins en emplois et en compétences. C'est le cas par exemple de l'Afpa, des Carif-Oref ou des Maisons de l'emploi qui ont pour mission d'anticiper les besoins en compétences et peuvent être sollicités par l'Etat ou les régions³⁵.

Encadré 5- L'exercice de prospective des métiers et des qualifications

Depuis la fin des années 1990, des exercices de prospective des métiers et des qualifications sont menés en France conjointement par le Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan et la Dares, afin d'examiner les perspectives en matière d'évolution des ressources en main-d'œuvre et d'emploi par métiers. *Les Métiers en 2030*, quatrième exercice publié en 2022 apporte :

- un panorama chiffré des perspectives de recrutement (des postes à pourvoir) par métiers à horizon 2030 [emplois créés ou détruits – départ en fin de carrière – sortie de formation initiale des jeunes débutants] ;
- une concertation : mobilisation d'un comité d'orientation réunissant des représentants de branche, des administrations, des partenaires sociaux, en particulier les observatoires régionaux emploi-formation (Carif-Oref) pour la régionalisation de l'exercice ;
- un outil d'aide à la décision à destination des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, des entreprises et des citoyens ;
- un éclairage sur l'impact de la transition écologique : l'exercice prend en compte deux scénarios, l'un de référence (à mesures climat existantes), l'autre « bas carbone » (atteinte des objectifs de la SNBC 2 en 2030) ;
- une déclinaison régionale des dynamiques du scénario de référence disponible depuis 2023.

Cet exercice de prospective a permis d'alimenter un travail sectoriel sur la rénovation énergétique des bâtiments, à une échelle régionale. Ces résultats peuvent alimenter les feuilles de route régionale, lorsque le secteur du bâtiment est mentionné.

Un exercice de prospective des métiers et des qualifications à horizon 2035 a été initié.

³⁵ [Décret n° 2021-792](#) du 22 juin 2021.

À terme, les acteurs des COP seront alors outillés pour quantifier sur leur territoire les évolutions d'emplois, de départs en fin de carrière, de postes à pourvoir, de besoins de recrutement par métier ou encore de nombre d'emplois offerts aux jeunes débutants par métier. La mise en œuvre de scénarios, comme ceux proposés par l'Ademe³⁶ ou The Shift Project³⁷, peut alimenter les réflexions territoriales sur l'évaluation des besoins et les différentes trajectoires de transitions permettant d'atteindre les objectifs nationaux (ou régionaux).

Si l'adaptation des appareils de formation s'inscrit dans le temps long, reposant sur une contractualisation pluriannuelle (contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle, contrat de plan État-région, etc.), l'offre de formation doit également faire preuve de souplesse et de réactivité face aux besoins des entreprises en constante évolution. En complément des exercices de prospective souvent réalisés à un horizon de dix ans ou plus, des projections d'emploi à cinq ans peuvent s'avérer utiles pour les acteurs et commanditaires de la formation.

Cette diversité des acteurs (institutions publiques, Observatoires des métiers, etc.) et des temps d'action peut conduire à une ambiguïté des objectifs assignés à une démarche prospective. Il est important de noter que la prospective ne prédit pas l'avenir, elle aide à le construire. Elle ne doit alors pas être confondue avec les outils de prévision. Cet instrument d'aide à la décision ne peut à lui seul déterminer l'offre de formation. La prospective quantitative doit être complétée par des exercices qualitatifs (entretiens avec des entreprises impactées par la transition écologique, envoi de questionnaires, etc.) afin de préciser les besoins futurs et attentes des parties prenantes – notamment en termes d'évolution des compétences, des projections de recrutement au regard des feuilles de route régionales.

2.2.3. Affiner le diagnostic à l'échelle infrarégionale (étapes 4 et 5)

Afin de prendre en compte les réalités locales, ces travaux peuvent être confrontés et ajustés à l'échelle infrarégionale via la gouvernance proposée avec les entreprises (de toute taille et de tous les secteurs), de même qu'avec les opérateurs de compétence (Opco), les observatoires de branches (OPMQ) et les acteurs de la formation (Afpas),

³⁶ Ademe (2024), « [Les futurs en transition. Les scénarios](#) », Agence de la transition écologique.

³⁷ The Shift Project (2024), [Vers des économies régionales bas carbone. Expérimentation en Bretagne](#), rapport final, novembre.

Carif-Oref, etc.). L'objectif de cette concertation est double : mettre en débat et approfondir le diagnostic.

En ce sens, les démarches de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriales (GPECT), souvent réalisées par des acteurs comme l'Afpa ou les Carif-Oref, peuvent contribuer davantage à la mise en œuvre de la planification écologique (Encadré 6).

Encadré 6 – Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriales (GPECT) et planification écologique

Aujourd'hui, ces démarches sont davantage mobilisées pour répondre à l'évolution immédiate des besoins en compétences plutôt que pour anticiper les impacts des transitions sur un territoire, son tissu économique et ses habitants, mais elles permettent également de mieux connaître et soutenir un projet de territoire. Bien que la GPECT soit ancrée dans une logique territoriale, elle peut en outre être orientée selon des priorités sectorielles, en fonction des dynamiques locales ou des enjeux identifiés. Enfin, même si elle repose sur une démarche structurée – diagnostic partagé, élaboration d'un plan d'action, mobilisation des acteurs autour d'objectifs communs –, celle-ci n'implique pas systématiquement tous les acteurs. Pour renforcer son efficacité, notamment dans la perspective de planification écologique, et mieux articuler les orientations stratégiques définies au niveau régional, il serait pertinent que cette démarche soit construite en partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés (économie, écologie, emploi) comme l'a pu le faire la région Bourgogne-Franche-Comté en 2022³⁸.

Les COP peuvent venir lever les difficultés observées de la GPEC territoriale. Les besoins exprimés et identifiés sont aujourd'hui largement ancrés dans le court terme. Les COP peuvent ainsi venir organiser avec l'ensemble des parties prenantes des trajectoires emplois-compétences venant répondre aux besoins présents tout en anticipant les besoins liés à la planification écologique. C'est cet objectif que s'est fixé par exemple Transitions Pro Hauts-de-France : répondre aux enjeux de tension de recrutement de court terme tout en accompagnant les entreprises dans leur trajectoire de décarbonation et en anticipant les évolutions des emplois et des compétences.

³⁸ La région Bourgogne-Franche-Comté a signé avec l'État en 2022 une « [Feuille de route régionale pour la GPECT 2022-2027](#) » qui vise à accompagner les mutations économiques des territoires de Bourgogne-Franche-Comté. Si les enjeux emplois-compétences de la transition écologique ne sont pas mentionnés dans cette GPECT, son cadre, qui favorise les échanges entre l'échelon régional et l'échelon local, s'inscrit dans la dynamique de dialogue entre acteurs nécessaire à la réussite de la transition écologique.

2.3. Répondre aux besoins en emplois (au niveau régional et sectoriel) en mobilisant différents leviers (étape 6)

À partir des diagnostics réalisés, différents leviers peuvent être mobilisés pour mettre en place une démarche associant à l'échelon territorial l'ensemble des acteurs et outils d'aide à la décision répondant aux objectifs de la planification écologique.

Levier 1 – Faire évoluer l'offre de formation pour répondre aux besoins émergents dans les territoires, et mobiliser les dispositifs publics de reconversion professionnelle pour répondre aux besoins émergents dans les territoires, en cohérence avec la planification écologique

Le premier levier à activer pour décliner la planification écologique des emplois et des compétences à l'échelle des territoires est celui de la formation : l'adaptation (tant quantitative que qualitative) de l'offre de formation (via les modalités d'achats de formation) vise à assurer le développement de compétences associées à la transition écologique et aux métiers qui s'y réfèrent. Elle repose sur **l'identification des besoins non couverts par la politique régionale de formation** à destination des personnes en recherche d'emploi (et de la politique de l'enseignement professionnel), au regard des travaux de diagnostics territoriaux réalisés en amont (voir Annexe 4).

Par ailleurs, **la conception et la rénovation des certifications professionnelles** constituent un rôle majeur dans l'adaptation du système de formation, tant pour la formation initiale que pour la formation continue. Diplôme reconnu par l'État, qui permet d'accéder à des professions et facilite les reconversions professionnelles, la certification s'inscrit dans une logique métier : elle doit répondre à un besoin réel, suffisamment répandu et partagé par un nombre significatif d'entreprises. Afin de garantir que les certifications restent en prise directe avec les évolutions des métiers, il est nécessaire d'identifier les besoins non couverts en confrontant les certifications existantes aux compétences recherchées sur le marché du travail (à partir des études d'opportunité, des retours d'entreprises et d'acteurs économiques ou encore de l'analyse des offres d'emploi à l'échelle locale).

Enfin, les référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation doivent être adaptés, en lien avec les compétences émergentes identifiées par les entreprises et branches professionnelles.

Pour identifier les besoins en compétences territoriaux et adapter le système de formation, de nombreux outils régionaux ou nationaux recensés dans la [fiche pratique n° 4](#) de l'Annexe 5 sont à disposition des acteurs (Encadré 7). Il reste néanmoins à **intégrer les objectifs de planification écologique à ces outils**.

Encadré 7 – Outils de datavisualisation

L'entrepôt de données Octopilot ou l'outil de datavisualisation de l'observatoire 4.0 peuvent accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences autour de la planification écologique. Sur le volet formation, ils listent les certifications disponibles dans les territoires par niveau de formation, secteur professionnel et type de formation (apprentissage, initiale, continue). À titre d'exemple, il liste les certifications actives sur le territoire et permet d'identifier celles pour lesquelles aucune session de formation n'est ouverte sur ce même territoire. *In fine*, il aide les acteurs des territoires (Conseil régionaux, branches, etc.) à avoir une meilleure analyse de l'offre de formation disponible à l'échelle régionale et infra.

Par ailleurs, d'autres outils de datavisualisation, adapté aux besoins et demandes des Crefop, souvent mis au point par les Carif-Oref ([DataScope](#) en Auvergne-Rhône-Alpes, [CR2P](#) dans les Hauts-de-France, etc.) pourront également évoluer en intégrant les enjeux de planification écologique.

Il s'agit également d'orienter les demandeurs d'emploi vers les formations aux métiers de la transition écologique. C'est par exemple l'objectif poursuivi par la convention de partenariat signée entre la Caisse des Dépôts et la région Pays de la Loire qui prévoit un abondement de la région au compte personnel de formation (CPF) des demandeurs d'emploi. Enfin, la mise en place d'un plan d'action doit s'appuyer sur les dispositifs publics existants visant à faciliter les reconversions et transitions professionnelles, et à identifier les publics cibles à un niveau régional (voir Annexe 5, [fiche pratique n° 6](#)). Afin de favoriser le développement des compétences liées aux métiers de la transition écologique dans le territoire, certains dispositifs de transition professionnelle comme le Projet de transition professionnelle ou le conseil en évolution professionnelle sont en cours de « verdissement »³⁹ (DGEFP).

Levier 2 – Favoriser la qualité des emplois dans les métiers d'avenir

L'adaptation des dispositifs de formation et de reconversion professionnelle n'est pas un levier suffisant pour répondre aux besoins de la transition écologique. De nombreux métiers sont exposés à des facteurs de pénibilité et souffrent d'un déficit d'attractivité (comme les métiers de la rénovation énergétique). La déclinaison du Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC) dans le cadre de la deuxième année des COP posera nécessairement la question de la qualité des emplois face aux

³⁹ Faire en sorte que les dispositifs jouent un rôle dans le développement des compétences, de la formation et dans la reconversion des actifs (demandeurs d'emploi et salariés) vers les métiers de la transition écologique.

changements climatiques. L'amélioration de l'attractivité des métiers visés est un levier essentiel de la planification territoriale des emplois et des compétences : elle repose sur un travail de communication visant à présenter les métiers émergents, mais aussi sur des actions permettant d'améliorer les conditions de travail ou de salaires (comme le revenu écologique jeune en Occitanie⁴⁰).

Levier 3 – Mobiliser les populations les plus éloignées de l'emploi

Les besoins associés à la planification écologique peuvent constituer une opportunité d'insertion des personnes éloignées de l'emploi (jeunes décrocheurs, demandeurs d'emploi de longue durée, etc.). Le service public de l'emploi, et notamment le réseau pour l'emploi (France Travail, Missions locales...), aura à cet égard un rôle clé à jouer dans l'accompagnement et l'orientation des personnes en recherche d'emploi vers les métiers amenés à se développer.

Ces différents leviers ne pourront être activés que si tous les acteurs du champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (EFOP) se coordonnent et prennent en compte les dynamiques territoriales. À titre d'illustration, l'adaptation de l'achat de formation aux besoins des territoires nécessite la coordination des conseils régionaux et de France travail. La Délégation régionale académique à la formation professionnelle initiale et continue (DRAFPIC) pourra veiller à la construction d'une carte de formation en mettant en cohérence les différentes voies de formation en relation avec l'environnement économique de la région.

Conclusion et préconisations

Les transformations induites par la planification écologique vont impacter les modes de production et affecter les secteurs de manière différenciée. Ces évolutions, profondément ancrées dans les territoires, représentent un défi majeur pour le marché du travail. Elles impliquent notamment de soutenir le développement des filières stratégiques, de développer les compétences aux besoins des métiers émergents, de faciliter les reconversions et de sécuriser les parcours professionnels. Pour éviter les risques sociaux, des instruments financiers comme celui du Fonds de transition juste (voir [fiche pratique n° 5](#)) existent. La réussite de la planification écologique repose sur une double ambition : faire des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle

⁴⁰ Le « revenu écologique jeune » concerne toute personne âgée de moins de 25 ans, s'engageant dans un projet professionnel à impact positif pour la transition écologique. Le candidat éligible pourra accéder à une formation ou bénéficier d'un accompagnement à la création d'activité contribuant à la transformation écologique de l'économie, dans la lignée du « Pacte vert » régional. Il obtiendra en retour un revenu. La phase d'expérimentation devrait concerner 1 500 jeunes.

un levier stratégique de la transition et construire une vision prospective partagée entre les acteurs du champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (EFOP), du développement économique et de la transition écologique.

Les COP régionales constituent un cadre et une opportunité supplémentaire pour rapprocher les stratégies de planification écologique régionales et les orientations en matière d'emploi et de formation. L'anticipation des besoins en emplois et en compétences constitue un levier de mise en œuvre indispensable des feuilles de route régionales de la planification écologique. Afin d'aider les acteurs à traduire de manière opérationnelle les feuilles de route régionales sur le volet emplois-compétences, le REC propose un cadre méthodologique et formule plusieurs préconisations. Elles offrent des pistes d'action, laissant aux acteurs la liberté de s'en saisir.

Préconisation 1 – Faire des enjeux emplois compétences un levier d'opérationnalisation des feuilles de route de planification écologique régionale, dont l'importance doit être réaffirmée dans une future circulaire pour l'année 3 des COP régionales.

Préconisation 2 – Coordonner l'action publique dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (EFOP) avec celle relative au développement économique et à la transition écologique.

- Faire des COP un lieu favorisant le dialogue territorial en fédérant l'ensemble des acteurs de l'écosystème, les partenaires sociaux et la société civile autour des enjeux emplois-compétences.
- Mobiliser les instances de gouvernance existantes tels que les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) et les comités régionaux pour l'emploi (CRPE).
- Articuler les feuilles de routes régionales avec les schémas régionaux qui fixent les grandes orientations (SRDEII) et réaffirmer les enjeux emplois-compétences de la planification écologique dans les prochains contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP).
- Articuler les feuilles de routes régionales avec les démarches de la GPECT. Les COP régionales peuvent permettre d'orienter la GPECT vers l'anticipation des besoins de la planification écologique à long terme (une GPECT pourrait être mise en place pour chaque projet territorial en y intégrant les enjeux de la transition écologique) ; la GPECT constitue aussi un cadre de dialogue entre les acteurs à l'échelon régional et local.
- Renforcer le rôle des contrats pour la réussite de la transition écologique (CRTE). Ces contrats constituent un levier structurant, offrant une approche globale et un cadre de dialogue avec l'État. Bien que lancés, ils ne sont pas encore pleinement déployés. Le

CRTE pourrait intégrer un volet relatif à l'emploi et à la formation (recommandations du CESE⁴¹), enrichi de la GPECT et des analyses des observatoires de branches.

Préconisation 3 – Construire un plan d'action fondé sur un diagnostic territorial partagé en adoptant une vision prospective.

- Mobiliser les diagnostics territoriaux existants et traduire les objectifs de planification écologique des feuilles de route régionales en des projections quantitatives d'emplois à partir de travaux prospectifs.
- Identifier collectivement les trajectoires de transition et engager les transformations nécessaires à l'atteinte des objectifs climatiques et environnementaux.
- Mobiliser différents leviers pour accompagner les mutations de l'emploi : formation, reconversion professionnelle, orientation, qualité des emplois, insertion des publics éloignés.

⁴¹ CESE (2024), [*Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail pour réussir la planification écologique*](#), Conseil économique, social et environnemental, rapport, mai.

Annexe 1

Liste des feuilles de route régionales issues de l'année 1 des COP

Auvergne-Rhône-Alpes : [voir la feuille de route](#)

Bourgogne-Franche-Comté : [voir la feuille de route](#)

Centre-Val de Loire : [voir la feuille de route](#)

Corse : [voir la feuille de route](#)

Grand Est : [voir la feuille de route](#)

Guadeloupe : [voir la feuille de route](#)

Hauts-de-France : [voir la feuille de route](#)

Île-de-France : [voir la feuille de route](#)

Normandie : [voir la feuille de route](#)

Nouvelle-Aquitaine : [voir la feuille de route](#)

Occitanie : [voir la feuille de route](#)

Pays de la Loire : [voir la feuille de route](#)

Provence-Alpes-Côte d'Azur (volet emplois-compétences) : [voir la feuille de route](#)

La Réunion et la Martinique sont dans les dernières étapes de validation de leur feuille de route finale. Elles ont été analysées dans le [bilan des COP](#) mais ne sont pas encore publiées.

Enfin, les feuilles de route Bretagne, Mayotte et Guyane suivent un calendrier décalé pour diverses raisons politiques et ne sont donc pas disponibles en ligne à ce stade.

Annexe 2

Auditions

Dans l'objectif de mieux comprendre les besoins des acteurs dans la prise en main des enjeux emplois-compétences de la transition écologique nous avons organisé des échanges (réunions collectives, auditions) avec des experts. Ce travail a alors pu bénéficier de l'expertise de différents acteurs que nous remercions chaleureusement.

GROUPE D'EXPERTS

Anne-Valérie Aubouin, Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp)

Lucie Becdelièvre, Alliance Villes Emploi (AVE)

Élise Behm, Secrétariat général à la planification écologique (SGPE)

Sandrine Berthet, Direction générale des entreprises (DGE)

Ludovic Bertrand, Réseau des Carif-Oref (RCO)

Antoine Durand – Réseau Action Climat (RAC)

Thomas Gaudin, Ademe

Anne-Juliette Lecourt, CFDT

Patricia Legrand, Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp)

Sophie Margontier, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Marie Olive-Otto, Commissariat général au développement durable (CGDD)

Ce groupe d'experts s'est réuni trois fois en 2025.

FOCUS GROUP

Laurent Baratin, CGT

Julie Bertrand, Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur

Franck Bianco, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Provence-Alpes-Côte d'Azur

Flora Boulay, Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur

Anne-Claire Braud, Ademe

Hervé Dagand, Opco Constructys

Nathalie David – Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) Île-de-France

Maximilien Dubois, Opco EP

Amélie Dumas, Conseil régional Centre-Val de Loire

Sophie Gonnard, Opco EP

Louis Hart de Keating, Medef

Muriel Joer Le Corre, Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) Provence-Alpes-Côte d'Azur

Lionel Leduc, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Normandie

Olivier Mesureur, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Hauts-de-France, Service économique de l'État en région (seEr)

Nadine Morilleau, Carif-Oref Pays de la Loire

Yves Muchembled, C2RP Carif-Oref des Hauts-de-France

Yohann Pamelle, Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur

Yves Schneider, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Grand-Est

Charlotte Sorrin Descamps, Intercommunalités de France

Par ailleurs, des échanges bilatéraux ont été menés avec : **Julien Bonnet et Julien Pulicari** – Institut négaWatt ; **Vinciane Martin et Yannick Saleman** – The Shift Project.

Annexe 3

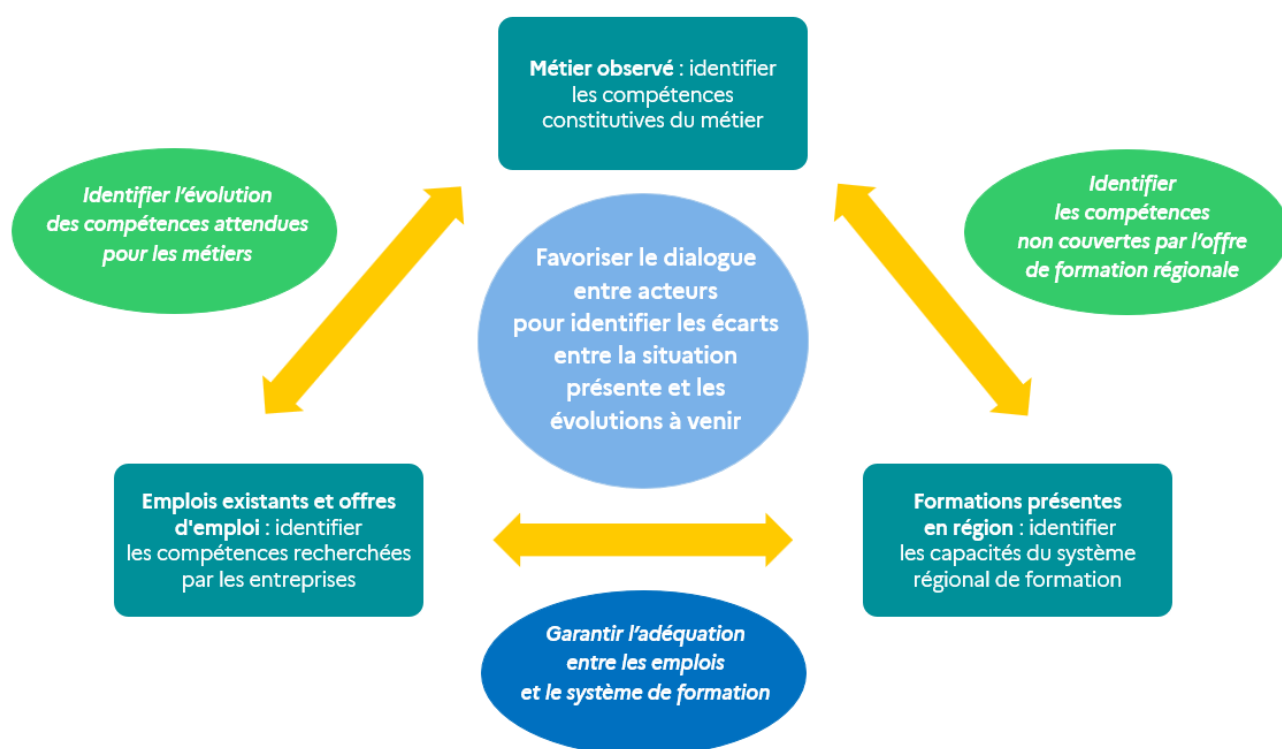
Typologie et illustrations des actions emplois-compétences identifiées dans les feuilles de route régionales de l'année 1 des COP

Catégories d'action			
Améliorer la connaissance des enjeux emplois-compétences au niveau des territoires et des secteurs	Accompagner et sensibiliser les acteurs (salariés, demandeurs d'emploi, entreprises)	Renforcer l' attractivité et la fidélisation des métiers de la transition écologique	Ajuster les offres de formation et de certification aux exigences écologiques
Description			
Caractériser la situation de son territoire pour identifier les secteurs stratégiques de la planification écologique (cartographie des acteurs, des ressources, etc.) Identifier les besoins actuels et anticiper les besoins à venir en emplois et en compétences (diagnostics et travaux prospectifs)	Accompagner et orienter les salariés en reconversion et les demandeurs d'emploi vers les métiers de la transition écologique Sensibiliser les entreprises et les acteurs de l'emploi et de la formation aux enjeux de la transition écologique	Améliorer l'attractivité des formations des métiers stratégiques de la transition écologique Renforcer la connaissance des métiers et des formations en communiquant sur les évolutions des besoins des secteurs	Adapter le système de formation (initiale et continue) et d'orientation aux besoins identifiés Adapter les référentiels de formation et de certification et former les formateurs et les mandataires à la transition écologique
Exemples d'actions mentionnées dans les feuilles de route			
Hauts-de-France : lancement d'un « chantier emplois-compétences » pour recueillir des données sur le nombre et l'évolution des emplois en lien avec la transition écologique, les places de formation existantes et le nombre de personnes à former Occitanie : constitution d'un tableau de bord avec le Carif-Oref pour aligner les besoins en compétences et l'offre de formation en lien avec la transition écologique	Provence-Alpes-Côte d'Azur : achat de formations métiers verts et verdissants dans tous les secteurs, accompagnement de la transition des compétences grâce au FTJ Occitanie : déploiement d'EDEC pour accompagner les filières les plus impactées par la transition écologique, élaboration d'un kit à destination des partenaires sociaux pour intégrer les enjeux écologiques dans le dialogue social	Centre-Val-de-Loire : diffusion de connaissances relatives aux métiers de la rénovation énergétique et aux formations par la constitution d'annuaires, la promotion des acteurs locaux ou la mise en place de partenariats Pays de la Loire : organisation d'une conférence sociale régionale autour de la transition écologique en présence des principaux acteurs (entreprises, syndicats, etc.)	Auvergne-Rhône-Alpes : formation de 150 000 acteurs de la rénovation énergétique et sensibilisation de 900 000 personnes, développement de référentiels formation Occitanie : évolution de l'offre de formation en révisant la carte des formations professionnelles scolaires et en mobilisant le Campus des métiers et des qualifications (CMQ) sur l'adaptation des formations liées à la transition écologique

Source : REC, à partir de l'analyse des feuilles de route régionales

Annexe 4

Déploiement d'une ingénierie d'anticipation des évolutions des besoins en compétences à une échelle régionale



Source : REC, schéma inspiré du travail réalisé par le Carif Oref PACA

Annexe 5

Mettre en cohérence les actions, les orientations et les financements existants – Fiches pratiques

Le Réseau Emplois Compétences a constitué six fiches pratiques dans l'objectif d'outiller les parties prenantes des COP régionales (SG COP, etc.) dans la mise en place de feuille de route emplois-compétences.

Afin d'appuyer la mise en place d'une démarche emplois-compétences au sein des COP régionales et de favoriser l'acculturation des acteurs des COP, les travaux du réseau ont consisté à recenser l'ensemble des instances du champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que les outils, données, instruments contractuels et dispositifs de politique publique à mobiliser. Les acteurs régionaux peuvent s'appuyer sur ce recensement et devront y **intégrer leurs spécificités régionales et infrarégionales**.

Fiche pratique n° 1 – Instances de gouvernance de l'emploi et de la formation au niveau régional

La coordination des différents acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (EFOP) se réalisent au sein d'instances de gouvernance et de concertation qui peuvent être mobilisées dans le cadre des COP. Plutôt que de créer de nouvelles instances, le REC recommande de s'appuyer sur celles existantes, notamment les Crefop et les CRPE.

Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop)

Mobiliser les commissions pour établir des diagnostics territoriaux ou porter des actions (insertion, formation, orientation).

Émettre un avis sur la cohérence entre le CPRDFOP, le SRDEII et les feuilles de route régionales pour de potentiels ajustements.

Comités régionaux pour l'emploi (CRPE)

Favoriser la concertation des acteurs territoriaux par des réunions thématiques dédiées à l'emploi et à la formation.

Piloter l'élaboration de diagnostics territoriaux et des travaux prospectifs.

Mettre en cohérence les opportunités de développement d'emplois de la planification et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Comités départementaux pour l'emploi (CDPE) et locaux pour l'emploi (CLPE)

Partager des informations détaillées sur les territoires (structure sectorielle, composition de la population et de l'emploi)

Émettre des avis sur les travaux de prospective pour les approfondir

Autres instances mobilisables

Conseil d'orientation régional des conditions de travail (CROCT)

Intégrer les sujets d'attractivité et de fidélisation des métiers stratégiques dans les travaux des COP ; élaborer ou actualiser les diagnostics sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels à l'aune du changement climatique.

Conseil économique, social et environnemental régional (CESER)

Émettre des avis sur les travaux de prospective et les diagnostics qui alimentent le travail des COP et sur la feuille de route définitive des COP, notamment son volet emplois-compétences.

Fiche pratique n° 2 – Schémas régionaux

Pour mettre en cohérence les feuilles de route au service de la planification écologique et du développement de l'emploi, les acteurs des COP peuvent s'appuyer sur différents schémas régionaux qui fixent des objectifs en matière de développement économique par exemple.

Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET)

Il fixe les objectifs en matière d'égalité des territoires, de lutte contre le changement climatique, de développement des transports, de protection de la biodiversité ou de gestion des déchets. Les régions d'Île-de-France, de la Corse et des DROM disposent de schémas spécifiques en la matière.

Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII)

Il définit les orientations en matière d'aide aux entreprises, de soutien à l'innovation, d'attractivité territoriale ou d'économie sociale et solidaire. Il doit désormais intégrer les enjeux de décarbonation des secteurs les plus carbonés.

Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI)

Il définit les orientations et les actions à engager dans les domaines de l'innovation, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il doit désormais définir priorités d'action pour construire une offre de formation (initiale ou continue) intégrant les enjeux écologiques.

Fiche pratique n° 3 – Outils contractuels mobilisables

Plusieurs outils contractuels territoriaux (régionaux, infrarégionaux ou État-région) peuvent intégrer les enjeux emplois compétences de la planification écologique pour assurer une cohérence entre les objectifs fixés par les COP régionales et les projets territoriaux.

Contrats régionaux spécifiques à l'emploi et à la formation

Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP)

Le CPRDFOP s'avère utile aux travaux des COP régionales pour :

- (1) capitaliser sur l'ensemble des actions en lien avec les enjeux emplois-compétences de la transition écologique mentionnées dans les CPRDFOP (actions, objectifs fixés, freins identifiés, acteurs pilotes et en appui, financements) ;
- (2) ajuster le CPRDFOP avec les travaux menés lors des COP régionales et réaffirmer les enjeux emplois-compétences de la transition écologique dans le CPRDFOP si nécessaire.

Contrats État-régions

Contrats de plan État-régions (CPER)

Les CPER financent les projets régionaux en lien avec la mobilité multimodale, l'enseignement supérieur, la transition écologique, le numérique et les territoires ; avec l'emploi comme axe transversal. En 2027 (date de leur renouvellement), les CPER doivent s'adapter aux actions mentionnées dans les feuilles de route régionales des COP.

Contrats de convergence et de transformation (CCT – Outre-mer)

Les CCT vise la convergence économique entre la métropole et l'Outre-mer. Cet enjeu de réduction des écarts développement doit désormais inclure un volet transition écologique qui prend en compte les enjeux emplois-compétences de la transition écologique.

Contrats infrarégionaux spécifiques à l'écologie

Contrats pour la réussite de la transition écologique (CRTE)

Il s'agit de faire des CRTE le cadre de contractualisation intégrateur déclinant les projets de territoire (au niveau des communes et des EPCI), en intégrant à la suite des COP un volet emplois-compétences. Ils participent ainsi à la mise en œuvre des objectifs et des leviers de la planification écologique en soutenant les actions identifiées dans les feuilles de route.

Plans climat-air-énergie territoriaux (PCAET)

Ils permettent de mettre en œuvre au niveau local (EPCI) des actions identifiées lors des COP ou de nouvelles actions en continuité avec les travaux des COP. Ils constituent en ce sens un document de planification infrarégionale pour la stratégie emplois-compétences des territoires.

Fiche pratique n° 4 – Outils d'aide à la décision

La mise en œuvre d'une stratégie régionale des emplois et des compétences doit s'appuyer sur un diagnostic territorial partagé, croisant données existantes, réalités de terrain et analyse prospective des mutations à venir. Ce diagnostic, qui structure les conditions d'un dialogue entre acteurs territoriaux, doit permettre d'identifier collectivement les trajectoires de transition et d'engager les transformations nécessaires à l'atteinte des objectifs climatiques et environnementaux fixés dans le cadre de la planification écologique.

Outils de datavisualisation⁽¹⁾

Entrepôt de données Octopilot

L'entrepôt de données Octopilot vise à faciliter pour tous les acteurs EFOP l'accès aux données afin de les outiller dans le déploiement des politiques publiques qu'ils mettent en œuvre.

Il couvre cinq grandes thématiques que sont : l'offre de formation (certifications et nombre de session), le réalisé de formation (effectifs inscrits et insertion), le marché du travail (offre et demande d'emploi en partenariat avec France Travail), l'emploi ainsi que de données de contexte pour chacun des territoires.

Outils de datavisualisation en région

Les acteurs peuvent recourir aux outils de datavisualisation qui s'appuient sur les données de l'Entrepôt Octopilot : [DataScope](#) (Auvergne-Rhône-Alpes), [Decidata](#) et [données Emfor](#) (Bourgogne-Franche-Comté), [Focus Emploi-Formation Bretagne](#) (Bretagne), [Oriom](#) (Centre-Val de Loire), données de [Tableau public](#) (Corse), [Performance Data](#) (Grand Est), [CR2P](#) (Hauts-de-France), [CartoViz](#) (Ile-de-France), [Sidefop](#) (Martinique), [Statoscope](#) et [Sitel](#) (Normandie), [CMonMétier](#) (Nouvelle-Aquitaine), [Iseo](#) (Occitanie), [Mét@for](#) et [Dat@Décision](#) (Provence-Alpes-Côte d'Azur), [Repères](#) (Pays de la Loire), [SyOP](#) (La Réunion).

Observatoire 4.0

S'appuyant sur l'entrepôt de données Octopilot, RCO et France Travail ont développé un outil de datavisualisation pour les territoires non dotés ou permettant d'avoir une consolidation nationale et sectorielle : l'Observatoire 4.0. Il fournit à différentes échelles une scénarisation des principales données que sont les besoins de recrutement des entreprises, la répartition par tranche d'âge et par genre des demandeurs d'emploi, le nombre d'offres d'emploi et de demandeurs d'emploi, le ratio offres d'emploi/demandeurs d'emploi et le nombre de projets de recrutement à court terme.

(1) Ces outils s'appuient sur l'entrepôt de données Octopilot.

Portraits statistiques de la Dares

La Dares publie des [portraits statistiques de 225 métiers](#) pour l'année 2022 et fournit des cartes, des graphiques, des tableaux et des commentaires pour comprendre les caractéristiques d'un métier (évolution de l'emploi, salaire moyen, niveau de diplôme, qualité de l'emploi, structure par âge, répartition géographique, nombre de demandeurs d'emploi, déséquilibres entre les offres et les demandes d'emploi par région).

Datavisualisation des transitions professionnelles par la Dares

La Dares propose un [outil de datavisualisation des mobilités des salariés](#) sur le marché du travail entre janvier 2022 et janvier 2023, selon plusieurs critères (métier, région, secteur d'activité, sexe, tranche d'âge, etc.)

Outils d'information sur la formation initiale et continue

Formacode®

Le Formacode® est un outil d'indexation. Depuis 2024, RCO est mandaté par la DGEFP pour tagger les Formacode® en lien avec la transition écologique pour faciliter l'identification et le suivi de la formation professionnelle, initiale ou continue, certifiantes ou non, sur ce sujet, tant au niveau national que pour les acteurs du territoire. La liste des Formacode® en lien avec la transition écologique est disponible sur le [site du RCO](#).

Agora

Ce système d'information centralisé de la formation continue permettra à terme de suivre les formés en récupérant les données sur les entrants et les sortants de formation (France Travail, Opco, CEP, régions, etc.).

Plateforme Orion

La [Plateforme Orion](#) reprend la carte des formations professionnelles initiales et centralise plusieurs indicateurs à l'échelle d'une région, d'un département ou d'un lycée professionnel. Elle propose un premier degré d'analyse au regard de ces données (effectifs, attractivité, taux de poursuite d'études ou d'insertion, etc.). L'outil est accessible aux DRAFPIC et aux recteurs.

Simulateurs

Simulateur territorial de réduction des GES (SGPE)

Pour outiller les COP régionales, le SGPE propose un [outil de simulation](#) des objectifs de baisse des émissions de GES pour chaque région à l'horizon 2030 (par rapport à 2019). Il expose les leviers d'action dont dispose chaque région.

Outil Transition écologique – Territoires – Emplois (TETE)

Développé par le Réseau Action Climat et l'Ademe, l'[outil TETE](#) (gratuit) permet aux collectivités d'estimer, à l'horizon 2050, les emplois générés par les politiques de transition écologique (dans certains secteurs) à partir des données des PCAET ou d'autres travaux prospectifs.

Travaux d'anticipation et de prospective (régionaux, infrarégionaux, sectoriels)

Prospective des métiers et des qualifications (PMQ) régionalisée

Réalisé par France Stratégie et la Dares, l'exercice [PMQ](#) décline à l'échelle régionale les dynamiques et les difficultés de recrutement à l'horizon 2030. Il intègre aussi une régionalisation d'un scénario bas carbone quantifiant les évolutions en emplois selon les objectifs de la SNBC 2.

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriale (GPECT)

En réunissant l'Etat, les partenaires sociaux, les entreprises, les collectivités, France Travail, etc., une GPECT met en œuvre un plan de développement de l'emploi et des compétences fondé sur une stratégie partagée et d'anticipation. Elle favorise une approche collective des questions d'emploi et de compétences en engageant un dialogue territorial de proximité. Dans le cadre de la transition écologique, elle peut viser la sécurisation des parcours professionnels, l'anticipation des besoins ou l'attractivité des métiers.

Études de l'Ademe, du Shift Project et de négaWatt

Ces organismes proposent des travaux prospectifs nationaux qui peuvent intégrer une déclinaison territoriale, dans le cadre de partenariats ou sur commande.

Recensement d'études

Grande Bibliothèque de France Compétences

La [Grande Bibliothèque](#) recense tous les travaux (prospective, diagnostics) sur les métiers et les qualifications réalisés par les observatoires de branche.

Fiche pratique n° 5 – Dispositifs de financement mobilisables

La mise en œuvre d'une stratégie emplois-compétences au niveau régional peut nécessiter des financements. Le REC a ainsi identifié les dispositifs mobilisables en lien avec la transition écologique.

Dispositifs de financement nationaux à destination des territoires

Fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires (« Fonds vert »)

Le Fonds vert soutient les investissements locaux pour accélérer la transition écologique dans les territoires (adaptation au changement climatique, rénovation énergétique des bâtiments, etc.). Il est également amené à financer les actions inscrites dans les feuilles de route régionales. Sur le volet emplois-compétences, il finance ainsi les projets d'investissements contribuant à soutenir l'émergence, le renforcement et la réindustrialisation de chaînes de valeur industrielles clés pour la transition écologique au sein des Territoires d'industrie. Il finance également les PCAET.

Fonds national d'aménagement et de développement du territoire (FNADT)

Le FNADT finance une diversité de projets comme des actions en faveur de l'emploi, en particulier celles qui favorisent les démarches de développement local intégré, qui contribuent à l'organisation de systèmes productifs locaux ou qui soutiennent la création de nouvelles activités et de nouveaux services d'appui à l'économie locale et aux besoins de proximité.

Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC)

Déclinaison régionale des PIC, les PRIC 2024-2027 peuvent être amenés à s'articuler avec les plans d'actions issus des COP, notamment sur leur volet compétences et formation, pour accompagner au mieux les acteurs notamment dans le financement de formation pour les jeunes, les demandeurs d'emploi ou les salariés en reconversion.

Dispositifs de financement européens

Volet emplois-compétence du Fonds de transition juste (FTJ)

Le programme « Emploi et compétences » 2021-2027 du FTJ vise à soutenir la reconversion ou le perfectionnement professionnel des salariés et des demandeurs d'emploi. En particulier, ce programme doit s'inscrire en cohérence avec les Plans territoriaux de transition juste – pouvant eux-mêmes être modifiés à la suite des COP régionales.

Dispositifs d'accompagnement et de prise en charge des mutations emplois-compétences

Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)

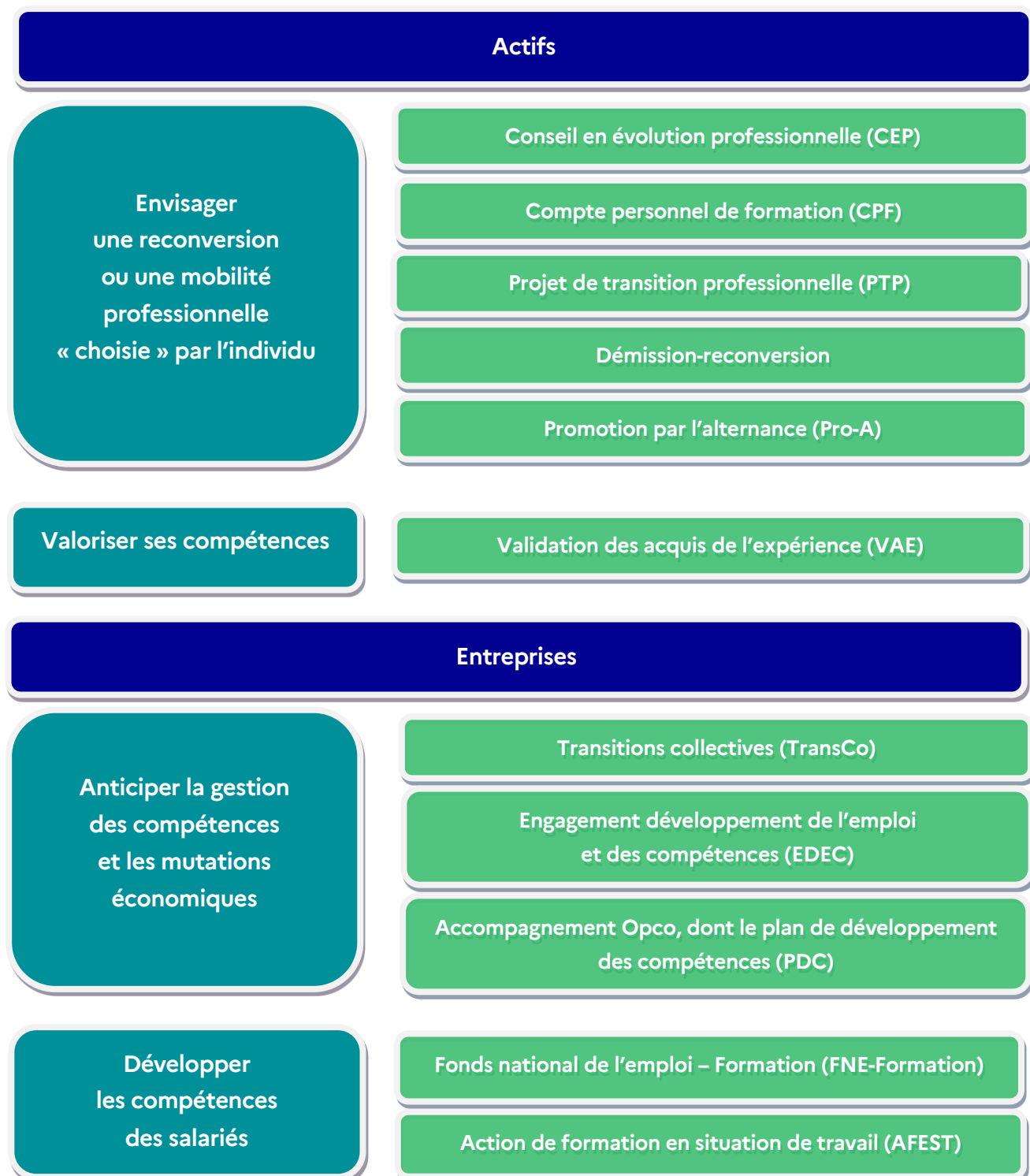
Les EDEC mobilisent les organisations syndicales, patronales, les branches professionnelles et l'État (DGEFP ou DREETS) pour anticiper et accompagner l'évolution de l'emploi et des qualifications. Ils comportent notamment un volet prospectif pour réaliser des études par le biais des contrats d'études prospectives (CEP). Les EDEC permettent de co-financer l'élaboration d'un diagnostic, la réalisation d'études et d'actions visant à accompagner le développement d'une GPEC.

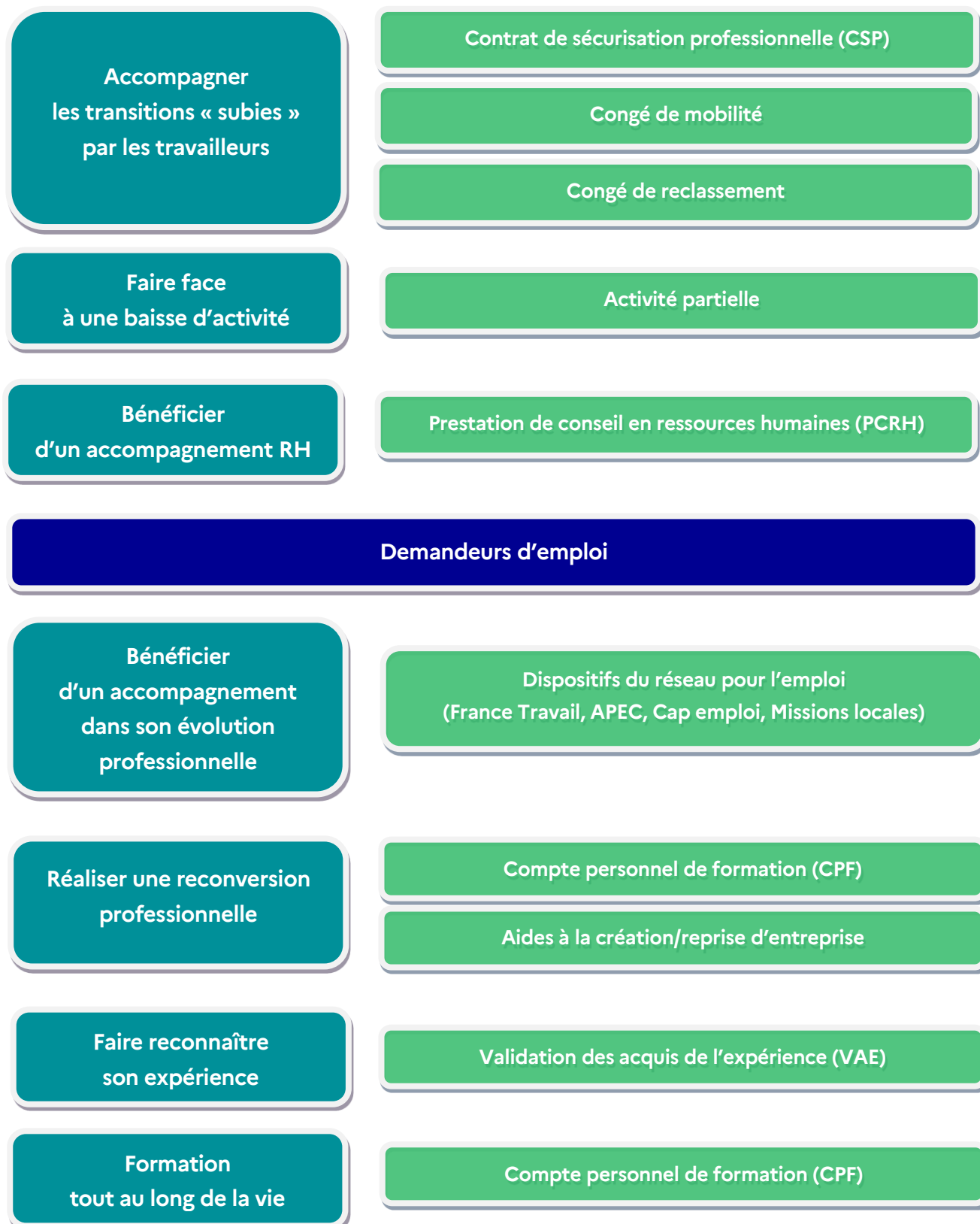
Appels à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » (AMI-CMA)

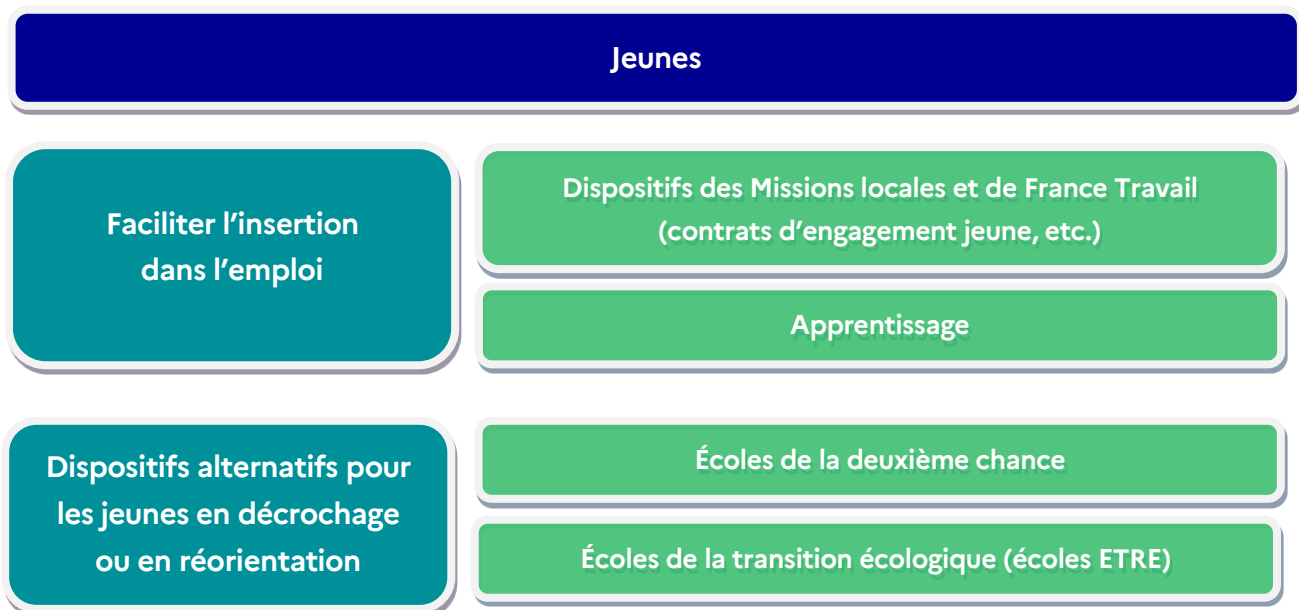
Ce dispositif, qui s'inscrit dans le cadre de « France 2030 », vise à accélérer la formation dans les métiers d'avenir et à répondre aux besoins des entreprises. Avec un budget de 2,5 milliards d'euros pour cinq ans (2021-2026), ce dispositif de financement soutient des projets qui portent sur la réalisation de diagnostics sur les besoins en compétences et en formation liés aux priorités nationales d'investissement.

Fiche pratique n° 6 – Dispositifs d'accompagnement (actifs, entreprises, demandeurs d'emplois, jeunes)

La mise en place d'un plan d'action doit s'appuyer sur les dispositifs publics existants visant à faciliter les reconversions et transitions professionnelles, et identifier les publics cibles à un niveau régional.







Bibliographie

- Ademe (2024), « [Les futurs en transition. Les scénarios](#) », Agence de la transition écologique.
- Ademe (2022), « [Les effets de la transition écologique sur l'emploi](#) », *Ademe Stratégie*, n° 63, juillet.
- Ademe (2021), « [Cambrésis Emploi : dialogue à tous les étages](#) », *Ademe Magazine*, n° 149, octobre.
- Benhamou S. et Flamand J. (2023), « [Le travail à l'épreuve du changement climatique](#) », France Stratégie, *La Note d'analyse*, n° 123, juin.
- CAE (2023). [Transition énergétique : faut-il craindre pour l'emploi](#), Conseil d'analyse économique, novembre.
- Cerema (2022), « [Outils de l'aménagement – Le SRADDET](#) », décembre.
- CESE (2024), [Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail pour réussir la planification écologique](#), Conseil économique, social et environnemental, rapport, mai.
- Crefop de la région Centre-Val de Loire (2025), « [Mandat des commissions Crefop](#) », janvier.
- Dares/France Stratégie (2022), [Les Métiers en 2030. Quels métiers en 2030 ?](#), rapport du groupe PMQ, mars.
- France Stratégie (2023), [Les incidences économiques de l'action pour le climat](#), rapport à la Première ministre, Jean Pisani-Ferry et Selma Mahfouz, mai.
- Onemev (2022), « [Liste des professions vertes et verdissantes identifiées dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles \(PCS 2003\)](#) », Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, janvier.
- SGPE (2025), « [Conférences des parties régionales. Bilan de la COP 1 – 2024](#) », Secrétariat général à la planification écologique, février.
- SGPE (2024), [Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique](#), Secrétariat général à la planification écologique, juillet.
- SGPE (2023), [Mieux agir. La planification écologique. Synthèse du plan](#), Secrétariat général à la planification écologique, septembre.
- The Shift Project (2024), [Vers des économies régionales bas carbone. Expérimentation en Bretagne](#), rapport final, novembre.
- The Shift Project (2021), [L'emploi : moteur de la transformation bas carbone](#), décembre.



**HAUT-COMMISSARIAT
À LA STRATÉGIE
ET AU PLAN**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**Retrouvez les dernières actualités
du Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan sur :**



@StrategiePlan



@StrategiePlan



Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan



francestrategie



@strategieplan



StrategieGouv

Le Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Il éclaire les choix collectifs sur les enjeux démographiques, économiques, sociaux, environnementaux, sanitaires, technologiques et culturels, dans un cadre national et européen.

Les opinions exprimées dans ce document de travail engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.

**HAUT-COMMISSARIAT
À LA STRATÉGIE ET AU PLAN**

**20, AVENUE DE SÉGUR
TSA 90725
75334 PARIS CEDEX 07**

TÉL. 01 42 75 60 00