



LE THINK TANK DE
LA TRANSITION
BAS CARBONE

FORMER LES ACTIFS POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

SYNTHÈSE - MARS 2025



Nos partenaires

Le Shift Project remercie les partenaires du projet « Former les actifs pour la transition écologique » pour leur soutien technique et financier.



Comité de rédaction :

Damien Amichaud, Chef de projet Formation continue & Enseignement supérieur, The Shift Project
Cécile de Calan, Ingénieure de projet - Experte formation, The Shift Project
Vinciane Martin, Coordinatrice Emploi & Formation, The Shift Project

Communication :

Corentin Grange, Chef de projet Communication & Événementiel, The Shift Project
Mona Poulain, Chargée de Communication & Événementiel, The Shift Project

Sans formation continue, pas de transition écologique

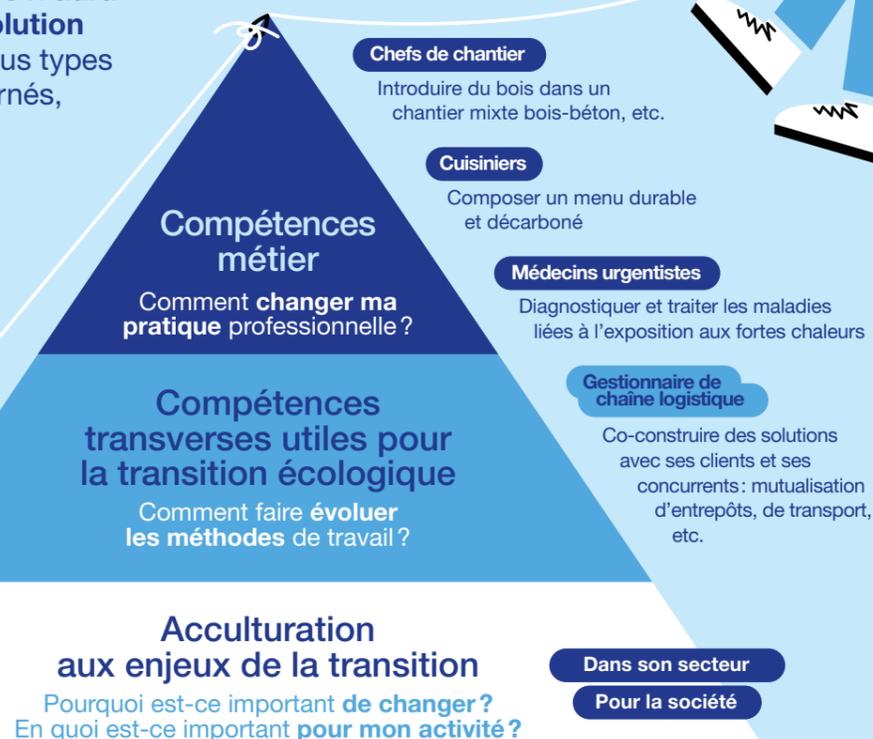


Les acteurs de la formation continue ont un rôle majeur à jouer pour la transition écologique. La formation continue est essentielle pour former les **30 millions d'actifs**. Elle répond souvent plus rapidement que la formation initiale aux besoins en compétences pressants. Elle peut contribuer

à accompagner et reconverter des actifs qui souhaitent un parcours plus aligné avec leurs valeurs ou qui risquent de perdre leur emploi. Au sein des organisations, son pouvoir transformateur des cultures professionnelles est central pour mettre en oeuvre la transition écologique.

1 Développer les compétences nécessaires à la transition

La transformation profonde des activités économiques n'aura pas lieu sans une évolution des compétences. Tous types de métiers sont concernés, de tous les niveaux de qualification et dans tous les secteurs.



90 % des recrutements à pourvoir d'ici à 2030 dans les secteurs clés de la planification écologique sont des techniciens et ouvriers (SGPE).

2 Anticiper et accompagner les transformations en volume d'emploi

La recomposition du tissu économique s'accompagne de forts besoins de main-d'oeuvre dans certains secteurs, et de la contraction d'autres domaines d'activités. Pour un secteur ou un bassin d'emploi donné, les créations et destructions d'emplois attendues peuvent être considérables.

La formation continue contribue à développer les compétences des métiers en tension et des métiers émergents de la transition écologique, mais aussi à anticiper et accompagner les reconversions subies en sécurisant les parcours professionnels.

Développer les compétences pour répondre aux besoins de recrutement



Accompagner les reconversions et sécuriser les parcours professionnels



880 000 actifs à recruter et former d'ici à 2030 dans les secteurs clés de la planification écologique, en plus des jeunes (SGPE)

3 Mettre en pratique la transition

La formation peut impulser une transformation culturelle au sein des entreprises et des établissements publics. Lorsqu'elle est menée de façon collective, elle peut créer une dynamique favorable à la mise en oeuvre des stratégies de transition. Dans la fonction publique, ce changement peut embarquer l'ensemble de la société par la mise en oeuvre des politiques publiques. La formation des actifs vise aussi à former des citoyens éclairés, acteurs face à la crise climatique, dans une logique émancipatrice de la formation.



De nombreuses initiatives, mais la transformation systémique se fait attendre



De nombreuses initiatives à l'échelle des filières, des régions ou des organismes de formation montrent que la formation continue peut se mettre au service de la transition. Certains financements publics fléchés y contribuent. Ces initiatives restent éparses, dépendant des secteurs ou de quelques individus moteurs. **Un effort reste à fournir pour que l'ensemble du système de la formation se mette au diapason de la transition écologique.**

Cet état des lieux de la mobilisation du secteur s'appuie sur des entretiens menés avec plus de 150 acteurs de la formation et sur une consultation auprès de plus de 200 acheteurs de formation (entreprises, associations, établissements publics).

5 Mise en pratique des compétences dans le cadre professionnel



La formation seule ne suffit pas : la volonté des apprenants et leur autonomie pour changer leurs pratiques, la volonté de leur entourage professionnel et de leur direction et l'existence de stratégies de transition sont des éléments cruciaux.

57 % des organisations estiment que les formations proposées contribuent à faire évoluer les pratiques professionnelles

4 Mise en œuvre des formations



Sensibiliser n'est pas former. Or en entreprise, les actions mises en œuvre relèvent surtout de la sensibilisation, sur des formats courts, diffusés massivement.

Les formations métiers concernent principalement les demandeurs d'emploi, pour répondre aux tensions de recrutement – et peu les actifs en poste.

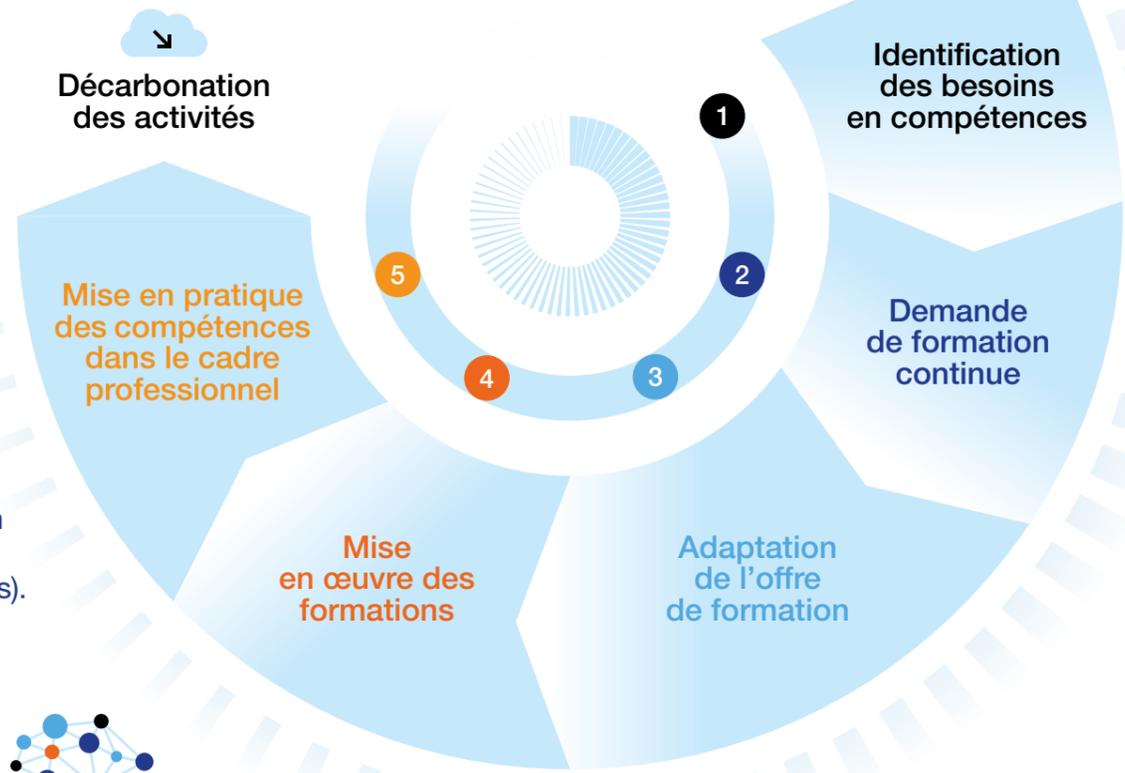
La sécurisation des parcours professionnels est peu prise en charge par les entreprises.

L'accès à la formation est inégal et ne bénéficie pas aux ouvriers et techniciens, pourtant très présents dans les métiers de la transition écologique. Les plus grandes entreprises et certains secteurs (industrie, transports) forment davantage.

Parmi les organisations qui ont mis en œuvre des formations en lien avec la transition écologique, **80 % ont proposé des actions d'une demi-journée ou moins**, **89 % ont formé des cadres et 23 % des ouvriers**

Manque d'attractivité de certains métiers de la transition écologique qui entraîne des difficultés à remplir les formations, ou des abandons pendant ou à la fin de la formation.

Stratégies et planification de transition écologique



1 Identification des besoins en compétences



De nombreuses études prospectives ont été réalisées au niveau des branches, et dans certains territoires. Ces études comportent des limites : elles ne s'appuient pas sur les trajectoires de transition nationales, les pertes d'emploi sont rarement mentionnées, etc. **Les entreprises et organismes de formation se les approprient encore peu** pour programmer le développement des compétences.

30 % des acheteurs de formation déclarent que leur organisation a une démarche de GPEC qui intègre des besoins liés à la transition écologique

Manque d'anticipation

3 Adaptation de l'offre de formation



Le risque de délai de développement des formations est important, la plupart des organismes de formation attendant la demande pour faire évoluer leur offre. Le temps d'ingénierie de formation et la difficulté à trouver des formateurs sur ces sujets peuvent allonger l'adaptation de l'offre si elle attend la demande. Quelques acteurs émergents semblent à l'inverse trouver leurs marchés grâce des approches très ciblées (rénovation des bâtiments, métiers liés à des fonctions transverses...)

Capacité de déploiement des formations

2 Demande de formation continue



La conscience du besoin de formation est là mais se traduit encore peu en demande de formation, dans les entreprises et pour les actifs eux-mêmes. On constate **de grandes disparités d'un secteur à l'autre.**

Seules 37 % des organisations ont proposé des formations métiers en lien avec la transition écologique dans les deux dernières années

61 % envisagent d'en mettre en place dans les deux ans à venir

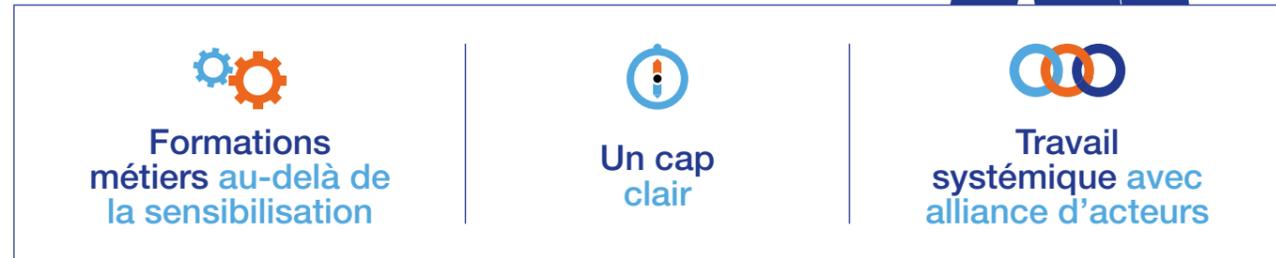
Instabilité du cadre institutionnel et des financements

Absence de demande

Des initiatives inspirantes



Plusieurs initiatives montrent que dépasser l'acculturation pour **former à de vraies compétences transverses et métier est possible et nécessaire**. Cela doit s'appuyer sur **un cap clair** pour la transition, et un travail collectif avec **des alliances d'acteurs**.



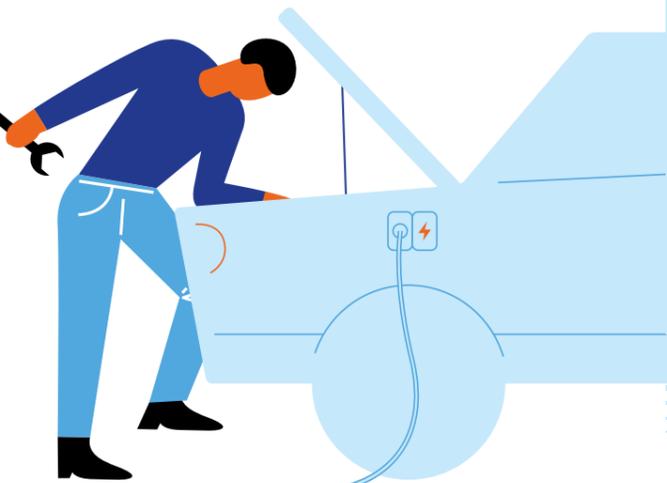
La filière automobile

Le cadre législatif définit un horizon avec la fin de la vente de voitures à moteur thermique en 2035, qui appelle de nouvelles compétences : habilitations électriques, production de batteries...

Les formations ont lieu dans **les universités internes, les organismes de formation** ou via **la création de campus ad hoc**. Des associations public-privé intègrent à la fois des acteurs économiques, académiques et territoriaux.

Le contrat stratégique de filière permet d'organiser les acteurs dans une vision intégrée : anticipation des restructurations avec les démarches prospectives, financement des reconversions des salariés, mise en oeuvre des formations.

L'anticipation des reconversions passe par des diagnostics de prospectives, des fonds dédiés et des formations sur les compétences nécessaires aux réorientations.

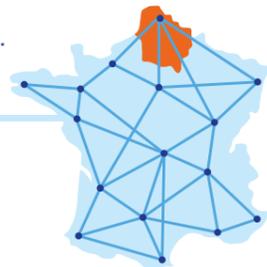


La région Hauts-de-France

La planification écologique est déclinée en **feuille de route sur les métiers d'avenir de la région** dans l'éolien, le nucléaire, les gigafactories...

Les organismes de formation et les financeurs font preuve d'**une grande agilité dans l'adaptation de l'offre**, facilitée par la proximité des besoins industriels et économiques : les organismes de formation de branche sont associés aux espaces de coopération et de réflexion.

Pour anticiper les besoins de reconversion, **le travail entre partenaires sociaux** paraît particulièrement fécond à l'interprofessionnel sur l'outil TransCo.



Le Centre national de la fonction publique territoriale

Le CNFPT a formulé **10 engagements pour faire évoluer son offre de formation** auprès des agents des collectivités.

Les nouvelles formations s'adressent à tous les agents territoriaux, et couvrent tous types de compétences.

- **600 stages dédiés** dans le catalogue national
- **Des parcours de 15 à 20 jours** pour les managers
- **Une formation DRH en transition**
- **Des formations-action créées sur mesure** pour les collectivités abordent les spécificités du territoire, pour favoriser la mise en mouvement

Préparer l'avenir: comment transformer la formation à la hauteur des enjeux ?



Saisir les opportunités de transformation

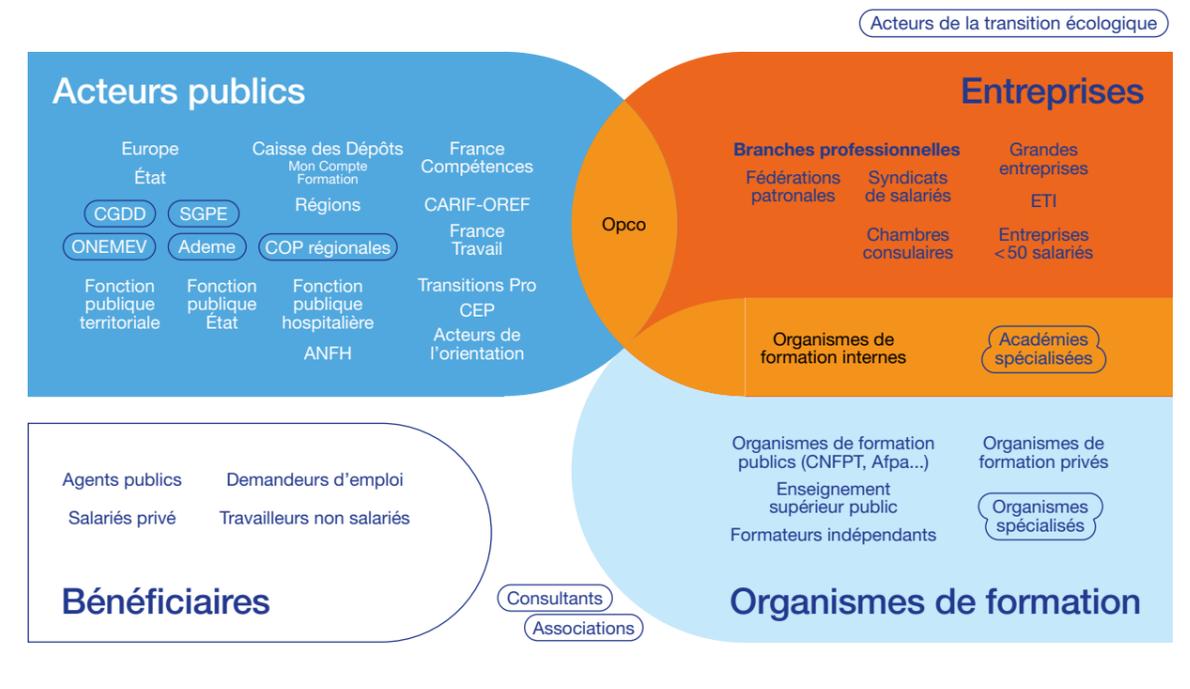
- **La planification écologique et sa déclinaison territoriale**, avec un volet emploi et compétences
- **La mutualisation d'actions** entre organismes de formation (EDEC Trans'formation)
- **L'empreinte carbone** des organismes de formation comme outil de mobilisation des salariés, stagiaires et clients
- **Les métiers de la transition** comme potentiel d'insertion pour des publics éloignés de l'emploi

Éviter certaines menaces

- **Immobilisme et retard** dans la mise en oeuvre de la transition, approche superficielle pour « cocher les cases »
- **Impréparation des suppressions d'emplois**
- **Concurrence accrue avec l'intelligence artificielle et le numérique** (financements, temps de formation...)
- **Incapacité des employeurs** à améliorer la qualité des emplois de la transition
- **Perte de marchés ou faillite** pour certains organismes de formation à défaut de modèles d'affaires robustes

Tous les acteurs de la formation continue ont un rôle à jouer

Les acteurs eux-mêmes jugent que **la mobilisation des acteurs de la formation continue est variable mais insuffisante**.



Une clé de voûte et 7 leviers pour faire bifurquer la formation continue ^(1/2)

CLÉ DE VOÛTE:

Planifier la transition écologique au niveau national et européen, et par filière, pour donner un cap clair pour lequel développer les compétences.



1

Mobiliser les décideurs face à l'urgence climatique et aux risques de l'inaction

Opco

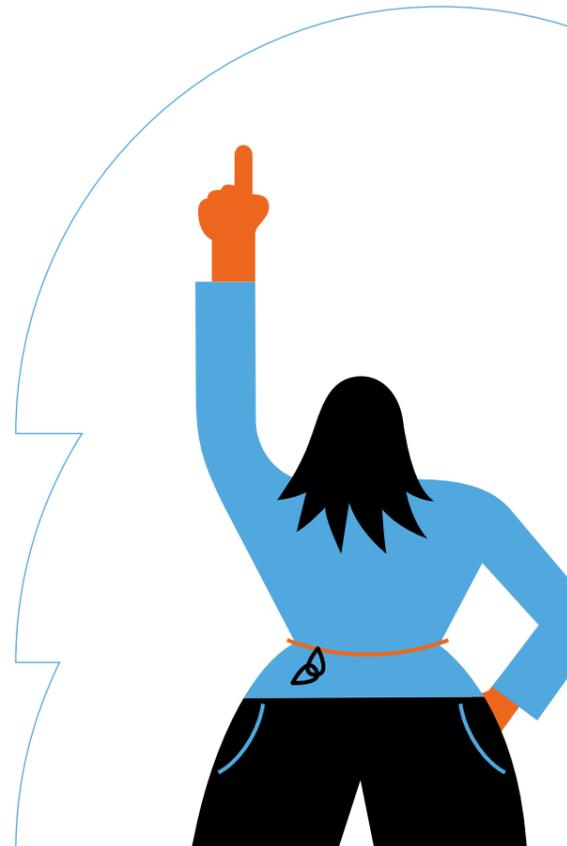
→ Mettre en place dans chaque région des formations permettant de s'approprier **les besoins d'évolution des modèles économiques et des emplois et compétences**

Cabinets de conseils spécialisés

→ Développer les approches de **gestion des risques environnementaux avec un volet emploi-compétences**

Opco, DGEFP

→ **Accompagner les TPE-PME** avec des offres sectorielles sur la transition écologique



2

Garantir le dialogue social pour accélérer la transition écologique et anticiper les impacts socio-économiques

Etat via France Compétences

→ **Poursuivre et doter de moyens** les missions d'accompagnement des Opco

Financeurs publics

→ Conditionner les financements publics à **l'exploration des impacts emploi dans les études prospectives** et à la démonstration d'un **dialogue social environnemental effectif**

Syndicats d'employeurs et de salariés

→ **Former les partenaires sociaux**



3

Transformer massivement l'offre de formation en y intégrant la transition écologique

Organismes de formation

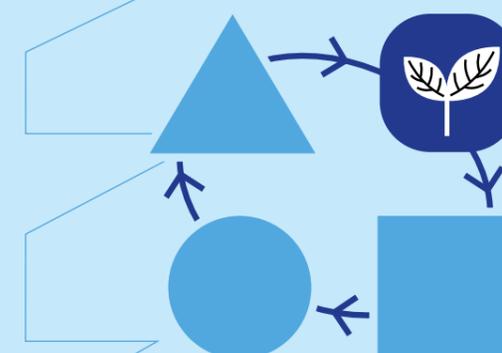
→ **Diffuser les enjeux de transition écologique dans les formations existantes** en utilisant le langage du métier pour contextualiser les enjeux

Fédérations professionnelles de la formation

→ **Former les concepteurs et animateurs** de formations

Organismes de formation

→ **Développer des formations à la sobriété numérique** pour les concepteurs de formation (place du numérique dans les modalités de formation) et tous les publics (intégration dans les pratiques professionnelles)



Une clé de voûte et 7 leviers pour faire bifurquer la formation continue ^(2/2)

4

Professionnaliser l'achat de formations pour la transition écologique

DGEFP

→ Définir collectivement entre offreurs et demandeurs des critères d'achat pertinents

Ministère du Travail

→ Intégrer une dimension transition écologique dans Qualiopi

Employeurs

→ Former les acheteurs de formation aux enjeux de la transition écologique dans les métiers auxquels ils forment



5

Développer des ingénieries pédagogiques favorisant le passage à l'action

Organismes de formation

→ Privilégier des formats collectifs avec des pédagogies actives, une durée d'au moins une journée et la préparation du passage à l'action

Organismes de formation

→ Assurer la qualité des contenus de formation sur la transition écologique en associant des experts à la conception

Acheteurs de formation

→ Mesurer les effets des actions de formation



6

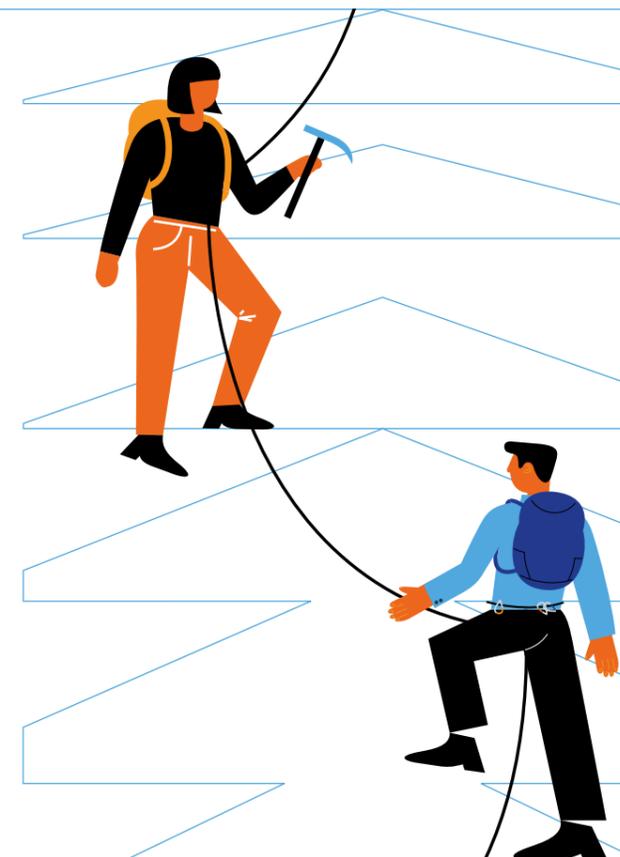
Mettre en place un pilotage territorial du volet emploi-compétences de la transition écologique

COP régionale, CREFOP, SGPE

→ Définir une instance réunissant les acteurs de l'emploi et de la formation, du développement économique et de la transition écologique pour piloter ensemble le volet emploi-compétences de la feuille de route de transition écologique régionale

Comités locaux pour l'emploi

→ Animer des démarches de GPECT au niveau des bassins d'emploi, intégrant la feuille de route de transition écologique régionale



7

Orienter vers les emplois et formations de la transition écologique

France Travail, France Compétences

→ Former les conseillers en orientation et insertion sur les opportunités d'emploi de la transition écologique

Conseils régionaux, France Compétences, Ministère du Travail

→ Flécher des moyens vers la formation-reconversion vers les métiers de la transition écologique

Régions, avec France Travail

→ Arrêter de financer des formations préparant à des emplois en réduction du fait des stratégies environnementales ou des risques climatiques



De quelles compétences
votre organisation
a-t-elle besoin pour
la transition écologique ?

Quelle pourrait être
votre première action ?





The Shift Project est un think tank qui œuvre en faveur d'une économie libérée de la contrainte carbone. Nous sommes une association loi 1901 d'intérêt général, guidée par l'exigence de la rigueur scientifique. Notre mission consiste à éclairer et influencer le débat sur la transition énergétique.

www.theshiftproject.org

Contact

Vinciane Martin

Coordinatrice Emploi & Formation
vinciane.martin@theshiftproject.org

Graphisme

Jérémy Garcia-Zubialde

