

Un éclairage sur la transformation de l'emploi et des compétences

Présentation animée par
Delphine DREVET





Les Shifters est une association loi 1901, créée en 2014 pour apporter un soutien bénévole au [The Shift Project](#) qui œuvre à la décarbonation de l'économie.

Initialement conçu comme une structure permettant d'accueillir toute personne souhaitant aider le Shift par un travail de recherche, de relais ou de soutien, les Shifters réalisent de plus en plus de travaux indépendants mais toujours avec un objectif : contribuer efficacement à la sortie des énergies fossiles à l'échelle française et européenne.

SOMMAIRE

1 – Le résumé très résumé du PTEF (Horizon 2050)

2 – Le Rapport Emploi du PTEF

- Méthodologie et Projections
- Zoom sur le logement
- Synthèse

3 – Emplois et Compétences pour la planification écologique (SGPE)

- Horizon 2030
- Résumé des enjeux

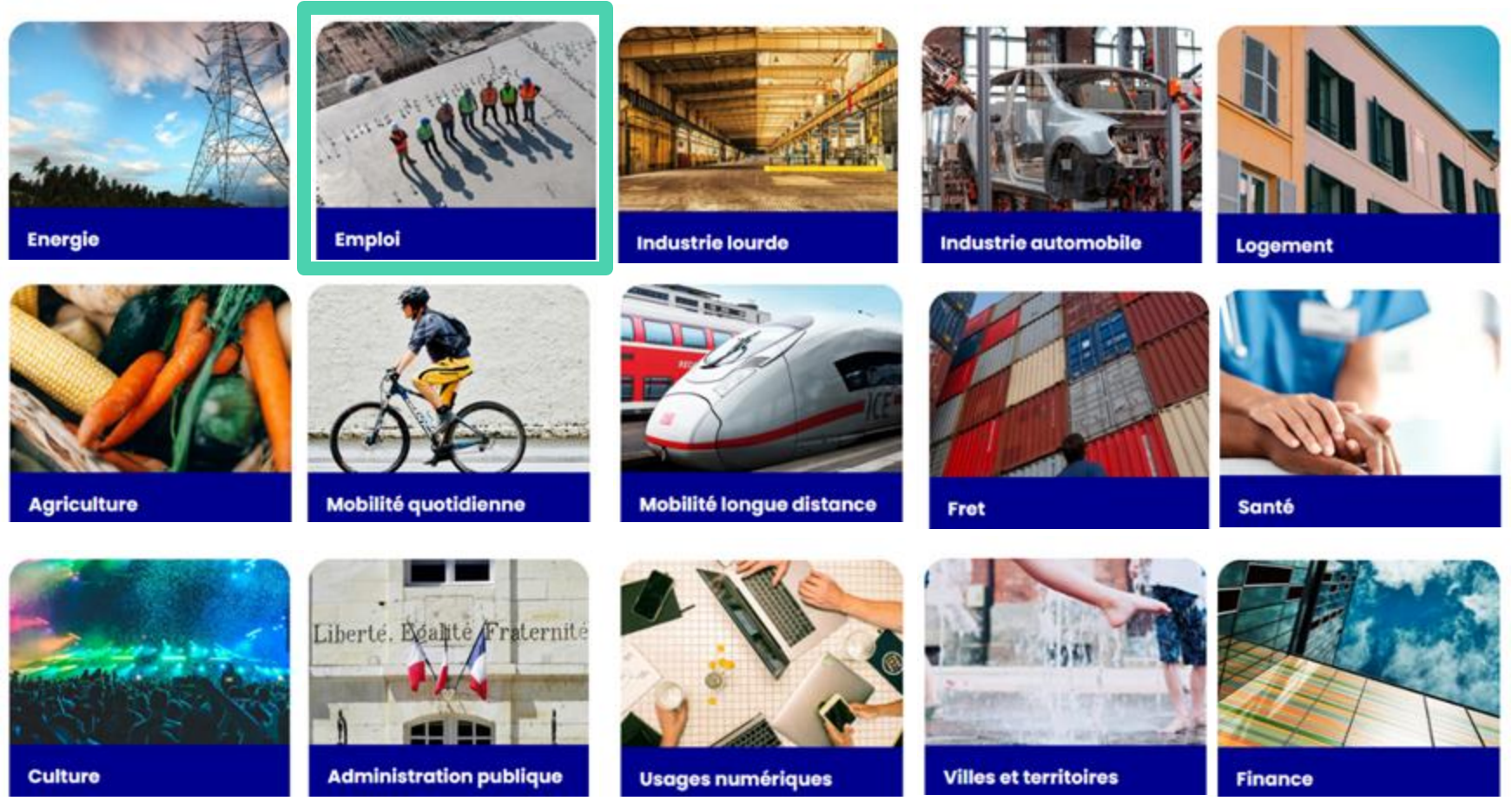
4 – Etude les métiers territoriaux en tension (CNFPT)

- Attractivité et fidélisation des agents territoriaux

5 – Ressources

PTEF = Plan de Transformation de l'Economie Française

Quelle économie en 2050 pour respecter l'Accord de Paris ?



Inousfautunplan.fr

Deux concepts clé : **ECONOMIE CONCRETE** et **RESILIENCE**



**L'emploi : moteur de la
transformation bas
carbone
(The Shift Project)**

Périmètre : quels emplois étudiés ?

Ensemble économie française

12 secteurs les + importants pour la décarbonation



Administration publique
Santé
Culture
Villes et territoires

Faible impact
quantitatif

Energie
Industrie lourde
Agriculture et alimentation
Fret
Mobilité quotidienne
Mobilité longue distance
Automobile
Logement

Impacts quantitatifs
importants

Méthodologie

Anticiper la demande **quantitative** par secteur

- Basée sur les évolutions quantitatives proposées par le PTEF pour chaque secteur
- Tenant compte des flux physiques (tonnes, kilomètres, kWh, etc...) plutôt que financiers
- Résultats exprimés en Équivalent Temps Plein (ETP) et pas en nombre de personnes

Prévoir les évolutions **qualitatives** des métiers

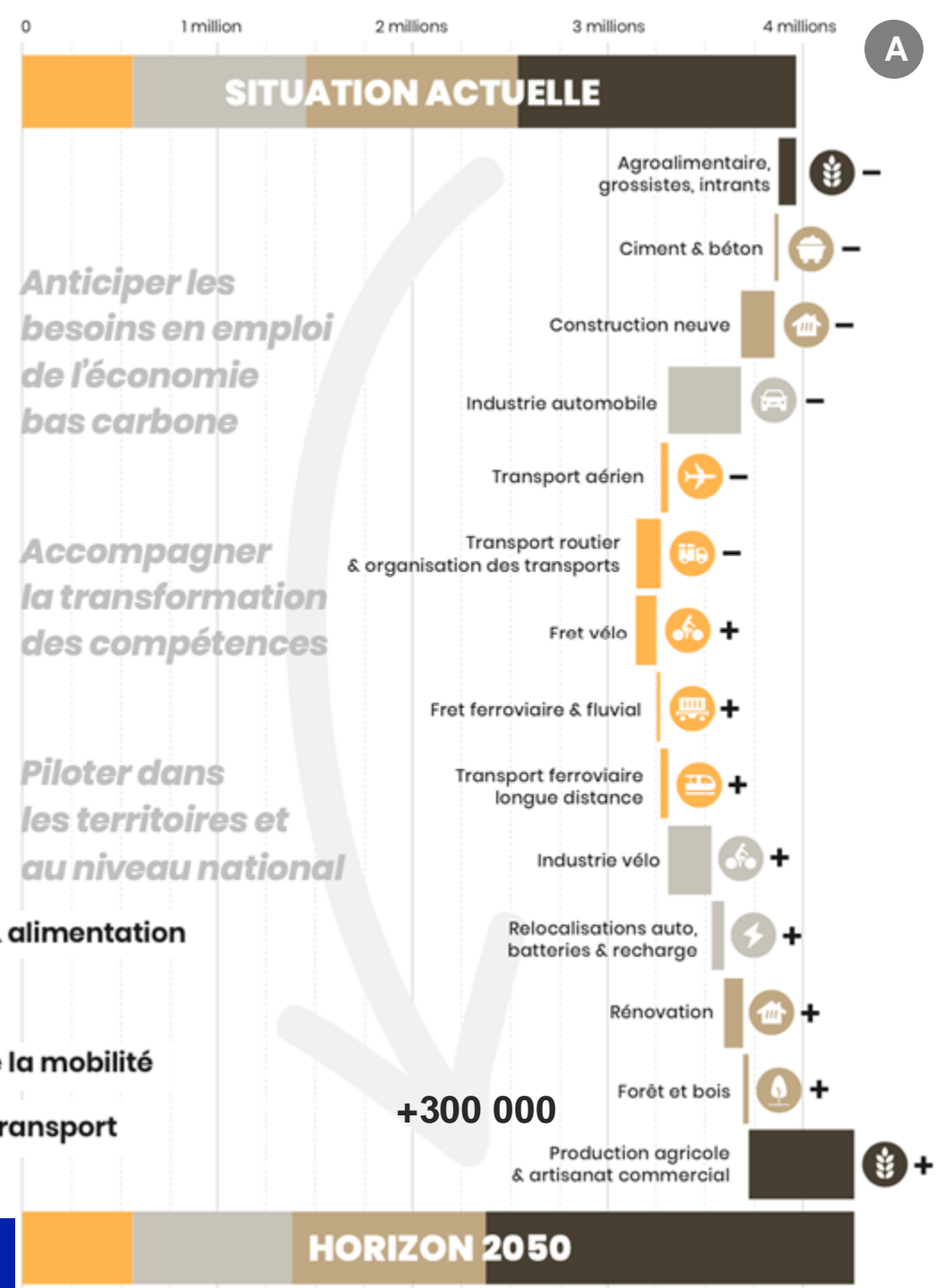
- Evolution des types de tâches, et des compétences associées
- Qualité, désirabilité, attractivité des futurs métiers
- Localisation géographique des emplois

Une transition multisectorielle

300 000 emplois créés sans compter les emplois induits !!

/!\ Derrière ces chiffres, les mouvements intrasectoriels peuvent être très importants (destruction / creation d'emplois).

Source : PTEF





Mieux habiter

secteurs

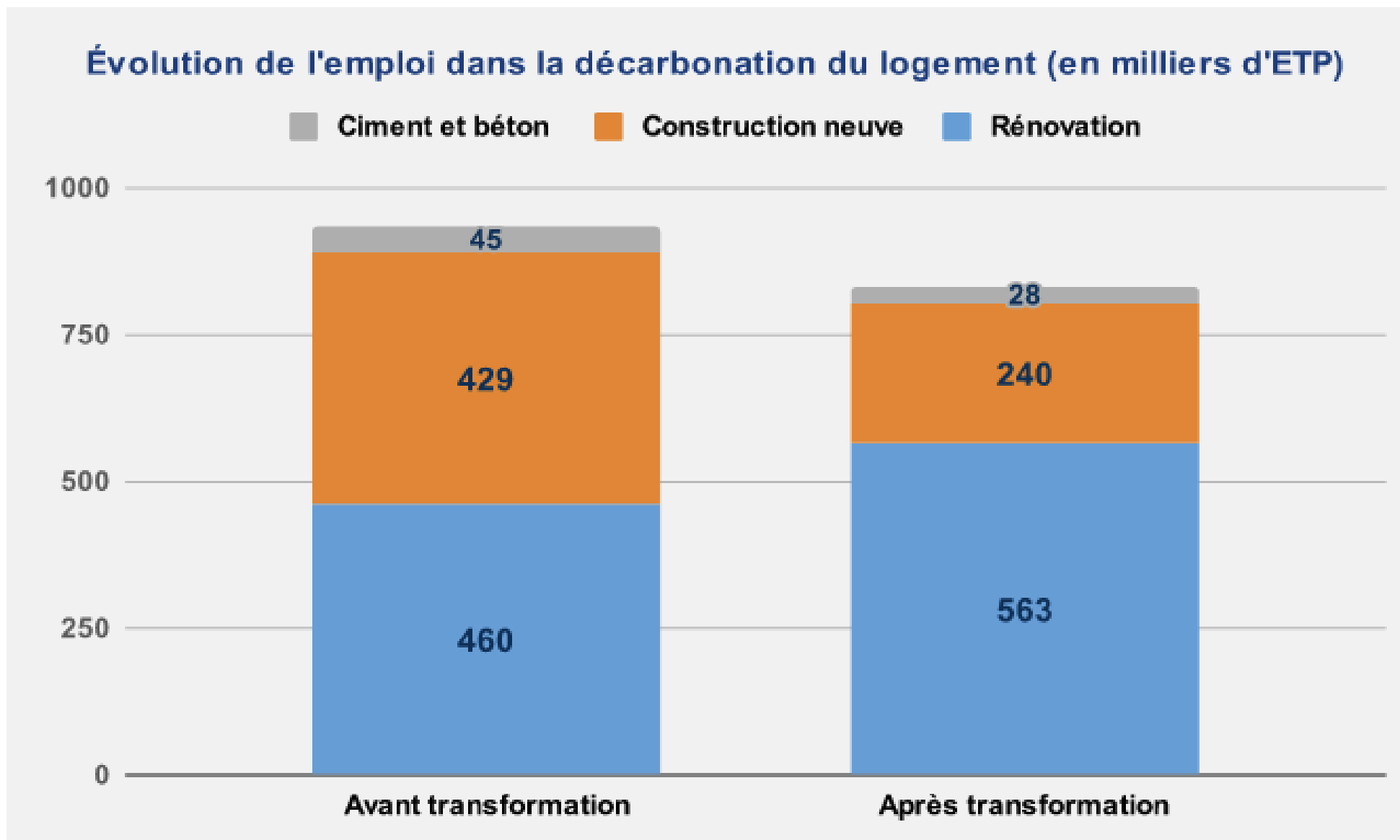
logement, ciment et béton

Mieux habiter... en décarbonant le secteur du bâtiment

Décarboner nos modes d'habiter implique d'avoir une action sur l'ensemble du cycle de vie des logements

- 1/ **Réduction de la production de ciment** et **baisse des constructions neuves** pour limiter l'étalement urbain et les émissions correspondantes.
- 2/ **Rénovation énergétique des bâtiments**, surtout les plus anciens, pour baisser les émissions pendant la vie du logement.
- 3/ **Economie circulaire** et innovations dans la construction neuve (réemploi, recyclage, matériaux biosourcés...)

L'emploi dans le secteur du logement après la transformation





Synthèse

Transformer l'offre de main d'œuvre et les compétences

Enjeux

Comprendre les enjeux énergie & climat

Faire évoluer les pratiques

Développer de nouvelles compétences

Mieux planifier les reconversions

Gérer attractivité de certains secteurs

Leviers

Former et sensibiliser

Planifier les compétences

Cibler les appuis

Soutenir la demande de formation

Mettre en cohérence différents secteurs

Accompagner dans la durée

Revaloriser socialement certains métiers



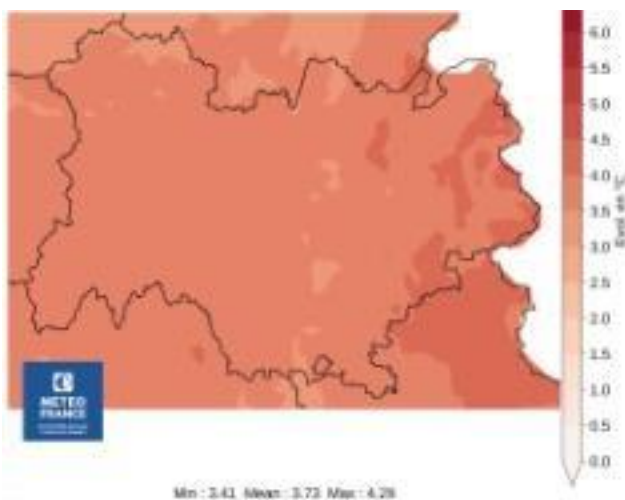
Emplois et Compétences pour la planification écologique (en 2030)

Février 2024

(Secrétariat Général à la
planification écologique)

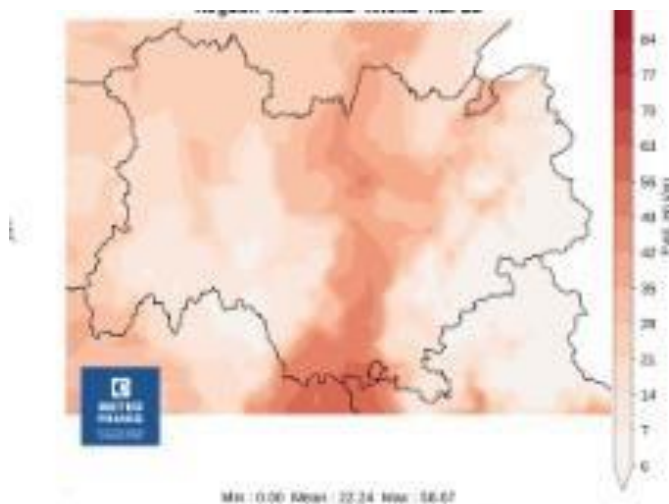
L'impact du changement climatique en AURA

**+3,7°C de température
moyenne en été en 2100**



+3,7 °C [+3,5 / +4]

**+22 nuits tropicales¹ par an
en 2100 (vs. 1 avant 2005)**



+22,2 nuits [+15,1 / +26,5]

**-21% de précipitations en été
en 2100**

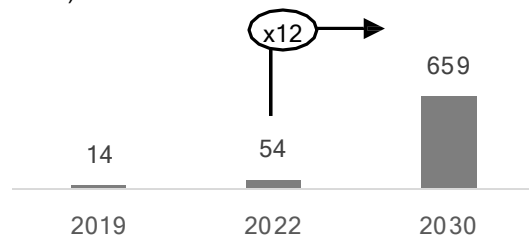


-21% [-42 / +3]

Quelques illustrations concrètes de ce que cela représente pour la région Auvergne-Rhône-Alpes

Voitures électriques

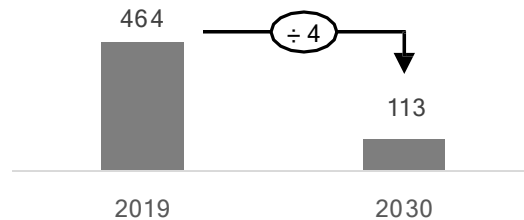
Parc de voitures électriques
(en milliers)



Source : SDES

Résidences chauffées au fioul

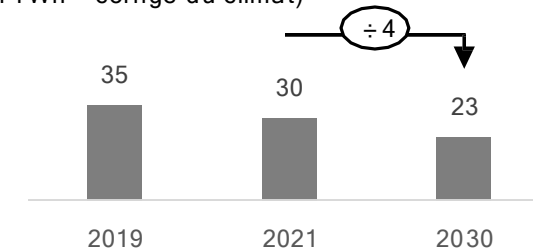
Résidences principales chauffées au fioul
(en milliers)



Source : INSEE

Consommation d'énergie des bâtiments tertiaires

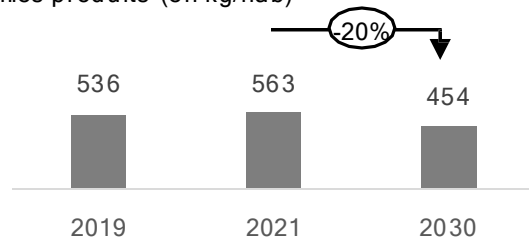
Consommation d'énergie du secteur tertiaire
(en TWh - corrigé du climat)



Source : SDES

Prévention des déchets

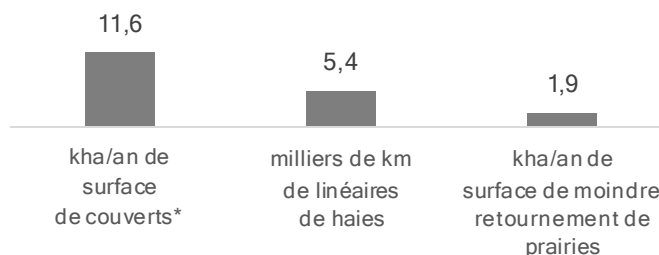
Quantité de déchets ménagers et assimilés produits
(en kg/hab)



Source : ADEME

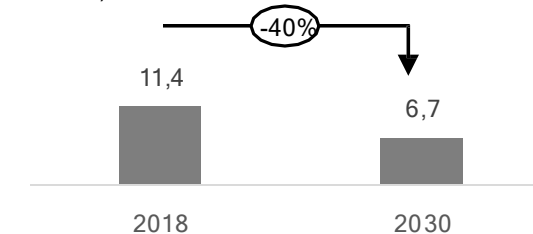
Sols cultivés

En supplémentaire en 2030 par rapport à 2019



Industrie

Emissions de toute l'industrie
(en MtCO_{2e})



Source : CITEPA

*Considérant, à titre illustratif, que tout le levier « Pratiques stockantes » est atteint via la mise en place de couverts végétaux

Résumé des enjeux majeurs pour la planification écologique

Impact macro- économique provisoire

- La planification concernerait directement ~8M d'emplois (#ETP en 2019) et pourrait être **créatrice nette d'~150k emplois** (ETP) **d'ici 2030** (soit 2% du total)
- **Reconfigurations profondes entre secteurs (400k ETP créés pour 250k détruits): nécessaire** accompagnement en profondeur dans les territoires ;
- Risque élevé de **postes non pourvus** à cause d'un **renouvellement générationnel insuffisant**.

Incertitudes sectorielles majeures

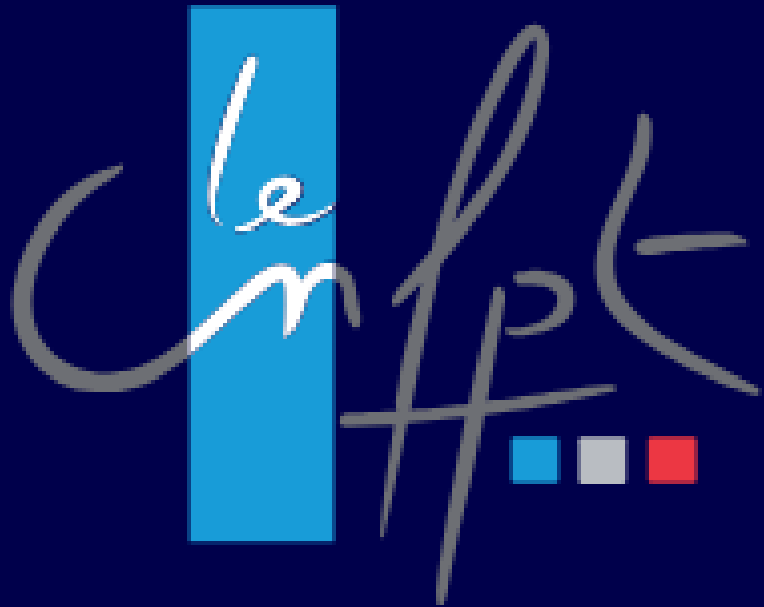
- **Forte incertitude** demeure dans certains secteurs clé, comme le **bâtiment et l'agriculture**, dont la trajectoire en emplois nets dépendra de choix de société (construction neuve, agroécologie...), ainsi que dans **l'économie circulaire** - au potentiel important et pérenne mais sans perspective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

Compétences

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

Territorialisation

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



Les métiers territoriaux en tension :

Attractivité et Difficultés de recrutement des collectivités territoriales

Décembre 2023

(CNFPT)

Champs professionnels et métiers en tension

Ensemble des collectivités



Base : 4026 répondants

96%

Régions, Départements, Métropoles, CU, CA, Communes 50 000 hab. et plus

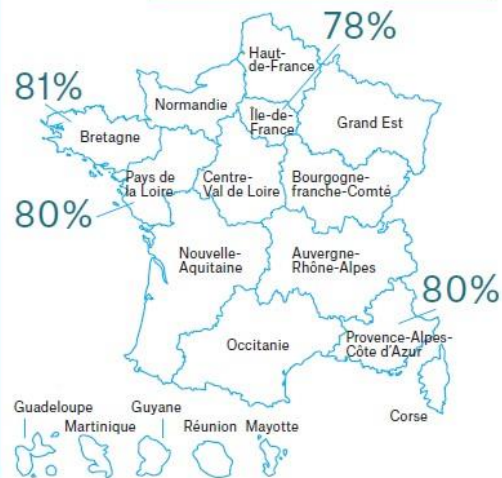


70%

45%

65%

Régions sur-représentées



Collectivités sur-représentées

RÉGION ET DÉPARTEMENT	97%
MÉTROPOLE, COMMUNAUTÉ URBAINE, COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION	93%
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES	92%
COMMUNES DE 50 000 HABITANTS ET PLUS	100%
COMMUNES DE 10 000 À 49 999 HABITANTS	95%
COMMUNES DE 3 500 À 9 999 HABITANTS	88%

○ Une cartographie nationale et régionale

○ Champs professionnels et métiers en tension

○ Facteurs de tension

○ Compétences en tension

○ Compétences émergentes

○ Continuité du service public

○ Évolution des pratiques de recrutement

○ Leviers en faveur de l'attractivité

○ Attractivité et rapport au travail



Attractivité des collectivités et évolution du rapport au travail

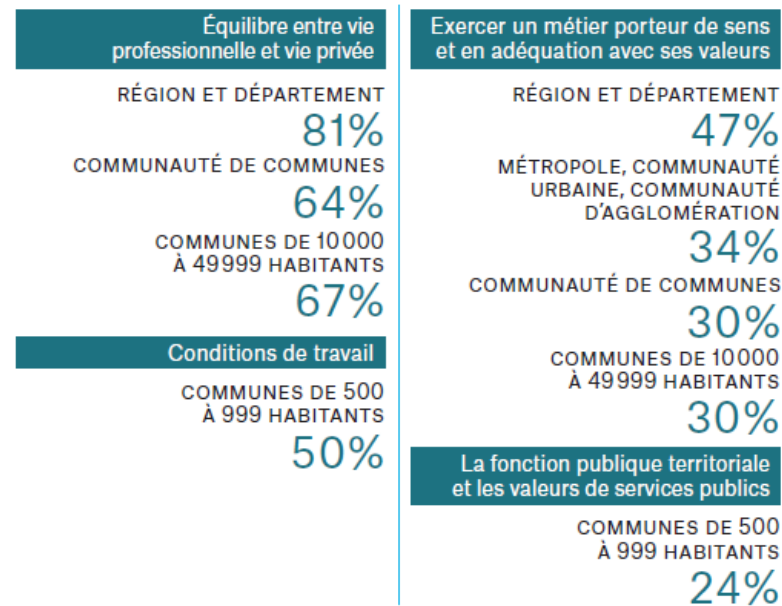
Ensemble des collectivités

D'après vous, quels sont les facteurs d'attractivité auxquels les candidats ou candidates sont les plus sensibles?



Base ensemble:
3984 répondants
Taux de réponse: 99%

Collectivités sur-représentées



Une cartographie nationale et régionale

Champs professionnels et métiers en tension

Facteurs de tension

Compétences en tension

Compétences émergentes

Continuité du service public

Évolution des pratiques de recrutement

Leviers en faveur de l'attractivité

Attractivité et rapport au travail



Attractivité des collectivités et évolution du rapport au travail

Une transformation profonde des collectifs

Un déplacement de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle : **un système déterminant dans l'équation recrutement en tension, attractivité, fidélisation des agents**

Une évolution transgénérationnelle : elle concerne en premier lieu les jeunes générations mais elle s'applique dans les faits à **l'ensemble des agents, quel que soit leur âge**

La fonction publique territoriale : **des atouts vis-à-vis des possibilités de déroulement de carrière et d'évolution professionnelle**

Servir l'intérêt général demeure une valeur forte qui a du sens pour les candidats et les agents

Des évolutions et signaux à prendre en compte comme **des pistes d'amélioration des organisations** afin d'être plus en phase avec les aspirations des candidats et des agents tout en répondant à des exigences de qualité et de performance du service public

○ Une cartographie nationale et régionale

○ Champs professionnels et métiers en tension

○ Facteurs de tension

○ Compétences en tension

○ Compétences émergentes

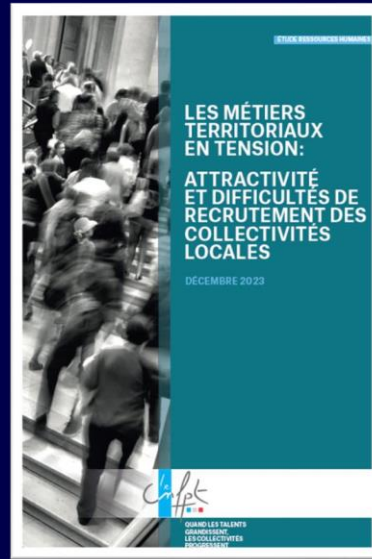
○ Continuité du service public

○ Évolution des pratiques de recrutement

○ Leviers en faveur de l'attractivité

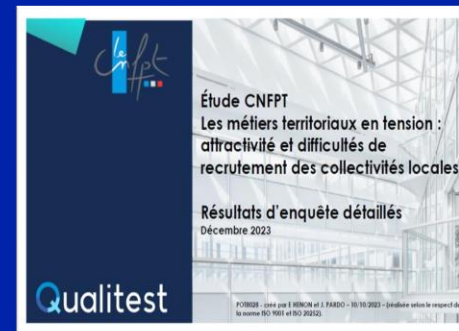
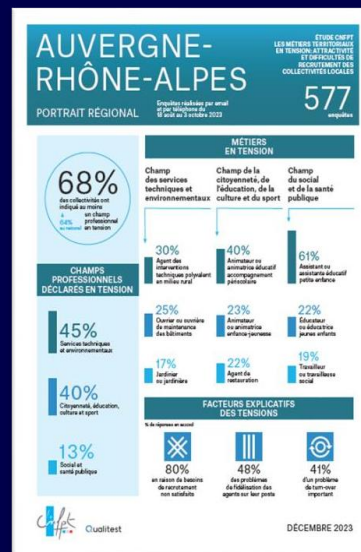
■ Attractivité et rapport au travail





Merci pour votre attention !

Illustrations originales : Donatelle LIENS



Transition écologique de l'emploi: un défi individuel et collectif

Noémie Martin-Pascual
19/01/23

THE SHIFTERS