

Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) dans le secteur des éco-activités

RAPPORT



INTRODUCTION	3
Chapitre 1 Présentation de l'EDEC	4
1.1. Contexte	4
1.2 Partenaires	5
1.3 Périmètre	8
1.4 Objectifs	11
1.5. Les étapes de réalisation	12
1.6 Axes	12
Chapitre 2 Méthodologie	13
Axe 1 : Elaboration d'un référentiel commun et d'une méthodologie de suivi et d'analyse ...13	
Axe 2 : Démarches territoriales de collecte de données	14
Axe 3 : Mise à disposition d'une Plateforme de suivi et d'analyse	16
Axe 4 : Coordination avec l'ensemble des acteurs de la filière	17
Chapitre 3 Enquête et analyse	19
3.1 Profil des entreprises	20
3.2. Profil des collaborateurs	26
3.3. Métiers & compétences dans les PME des éco-activités	30
3.4 Le recrutement dans les éco-PME	57
3.5. Gestion des emplois et des compétences dans les éco-PME (GPEC)	63
3.6. Politique de formation dans les éco-PME	65
Chapitre 4 Plateforme	67
4.1. Un outil d'information sur la démarche et pour accéder au questionnaire pour la collecte des données	67
4.2. Evolution vers un outil d'information à l'attention des territoires et des dirigeants des éco-PME	68
Chapitre 5 Préconisations	70
ANNEXES.....	75

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion a signé le 4 octobre 2019 avec le PEXE, réseau des éco-entreprises de France, un Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) « Accord-Cadre national pour le développement de l'emploi et des compétences dans le secteur des éco-activités » dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

L'ADEME, le ministère de la transition écologique et les territoires engagés dans un Contrat de Transition Ecologique (CTE), les réseaux d'éco-entreprises se sont également investis dans cette initiative collective qui a pour ambition d'accompagner l'essor de l'emploi dans les éco-activités dans les territoires.

Les éco-entreprises sont les entreprises « qui produisent des biens et des services servant à mesurer, prévenir, limiter, réduire au minimum ou corriger les atteintes à l'environnement telles que la pollution de l'eau, de l'air et du sol, ainsi que les problèmes liés aux déchets, au bruit et aux écosystèmes », selon une définition adoptée par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et Eurostat. Elles sont au cœur de la transition écologique. Dans le secteur privé ce sont les éco-entreprises qui créent les emplois verts.

Le projet repose sur deux volets :

- *une enquête sur les besoins en emploi et compétences dans les PME des éco-activités ;*
- *la création d'une plateforme numérique à l'attention des dirigeants et des territoires.*

Cet EDEC est la concrétisation d'une volonté d'engager une action collective sur l'emploi et les compétences dans le domaine des éco-activités. Cette démarche est une réponse pour le développement des éco-PME en France au regard des enjeux de la transition écologique des territoires et du Plan de relance.

Chapitre 1 Présentation de l'EDEC

1.1. Contexte

La France a fait du déploiement de la transition écologique et énergétique, notamment dans les territoires, une priorité nationale. A côté des enjeux environnementaux et sanitaires, cette transition doit permettre de générer de l'activité économique et stimuler l'emploi et ainsi répondre également aux défis sociaux auxquels notre pays est confronté. Le développement de la filière des éco-activités et des emplois verts sont ainsi des priorités de la politique industrielle de la France avec notamment la Loi transition énergétique pour la croissance verte de 2015, la Loi anti-gaspillage pour une économie circulaire de 2020 et la Loi climat et résilience prévue pour l'automne 2021.

L'écologie est aussi au cœur du plan France Relance qui consacre près d'un tiers de son budget, avec 30 Md€ à la transition écologique en ciblant la rénovation thermique, les transports, l'énergie et la décarbonation de l'industrie.

Avant la crise, la filière des éco-activités connaissait une croissance soutenue en matière de création d'emplois par rapport au reste du tissu économique. En France, ce sont près de 563 000 emplois directs et 973 000 emplois au total avec les activités périphériques soit 3,8% de l'emploi national (cf. « [Les éco-activités et l'emploi environnemental en 2018](#) », Sdes-CGDD 2020).

Dans le secteur privé, les éco-entreprises sont la source des emplois verts. Elles sont plus de 90% des TPE-PME et constituent la filière des éco-activités ou filières vertes. Les éco-entreprises sont les entreprises « qui produisent des biens et des services servant à mesurer, prévenir, limiter, réduire au minimum ou corriger les atteintes à l'environnement telles que la pollution de l'eau, de l'air et du sol, ainsi que les problèmes liés aux déchets, au bruit et aux écosystèmes » (OCDE et Eurostat).

La filière des éco-activités est marquée par des tendances de fond : mutation de l'économie vers une économie circulaire, transition écologique et énergétique dans l'aménagement du territoire et le développement industriel, décarbonation, transition numérique, innovation, internationalisation, imposant aux entreprises de la filière d'anticiper leur adaptation et d'avoir de la visibilité sur les compétences à mobiliser pour soutenir leur croissance.

Les effets de la crise sanitaire sur les éco-activités ne sont pas encore connus précisément, mais l'enquête que nous avons réalisée auprès des dirigeants a permis d'avoir des remontées terrains du vécu des entreprises et de confirmer la dynamique de ce secteur.

1.2 Partenaires

Le Porteur de projet – Le PEXE

L'association PEXE est le réseau national de soutien au développement des PME de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie. Depuis plus de 20 ans, le PEXE et ses membres (clusters, pôles de compétitivité, associations professionnelles) œuvrent en faveur du déploiement des solutions pour la transition écologique et énergétique portées par les éco-entreprises françaises.

Le PEXE est l'acteur de référence des éco-activités et possède via son réseau de membres et de partenaires une forte capacité d'animation et de mobilisation des acteurs au niveau national et des territoires. Le réseau PEXE représente un ensemble de 6000 PME – ETI intervenant dans les secteurs déchets, eau, air, sols pollués, bruit, génie écologique, énergies renouvelables, efficacité énergétique, bâtiments à faible impact environnemental.

Les réseaux du PEXE :



Le PEXE agit au quotidien en animant l'écosystème, en créant des lieux d'échanges de bonnes pratiques et d'information à forte valeur ajoutée où s'élaborent des plans d'actions concrets et des collaborations de nature à favoriser le développement de la filière et renforcer son ancrage territorial.

L'une des principales missions du PEXE est le développement des emplois dans les éco-activités en actionnant 5 leviers : innovation, financement, business, international et ressources humaines. Le PEXE réalise des études sur la filière et développe des outils pour identifier et suivre le développement des entreprises de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie et aider les acteurs publics et privés à accompagner la transition écologique et énergétique dans les territoires.

Le PEXE s'est appuyé sur l'expertise du cabinet Art'monie Impuls sur les besoins en emplois et compétences, notamment pour l'élaboration de l'enquête à destination des éco-PME, l'analyse des informations collectées et le travail de recommandations.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – DGEFP

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (MTEI) conçoit, met en œuvre, pilote et contrôle les politiques publiques en matière : d'accompagnement des transitions professionnelles ; d'insertion professionnelle ; de formation professionnelle continue et alternance ; de mutations économiques et sociales.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) porté par le MTEI vise à analyser les besoins de compétences pour mieux orienter les parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi durable. Il s'appuie sur des initiatives innovantes et expérimentales.

A travers la mobilisation du dispositif Engagement développement et compétences (EDEC), la DGEFP cofinance des actions visant à mieux identifier les besoins en compétences de demain ; à répondre aux enjeux à court terme en matière d'attractivité ; à faire évoluer l'appareil de formation ou encore à accompagner les entreprises sur leurs enjeux RH.

C'est dans le cadre des dispositifs PIC et EDEC que le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion a confié au PEXE une mission prospective sur l'emploi et les compétences dans le domaine des éco-activités.

Ministère de la Transition Ecologique – coordination nationale des contrats de transition écologique

Le ministère de la transition écologique (MTE) a déployé depuis 2018 le dispositif CTE, une démarche innovante pour accompagner et soutenir la transformation écologique des territoires. Les CTE s'appuient sur des projets concrets coconstruits par le Gouvernement, les collectivités locales, les entreprises et les associations dont l'objectif est une transition écologique génératrice d'activités économiques et d'opportunités sociales.

Les CTE ont été identifiés comme un terrain d'action privilégié pour mesurer les besoins en compétences et en recrutements dans les éco-activités dans le cadre de ce projet et illustre une volonté commune de ces deux ministères de valoriser les approches innovantes pour promouvoir le développement de l'emploi et de la transition écologique au niveau des territoires.

Agence de la Maîtrise de l'Environnement et de l'Energie (ADEME)

L'ADEME est un établissement public sous la tutelle conjointe du ministère de la transition écologique et du ministère de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Elle participe à la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines de l'environnement, de l'énergie et du développement durable. Afin de leur permettre de progresser dans leur démarche environnementale, l'agence met à disposition des entreprises, des collectivités locales, des pouvoirs publics et du grand public, ses capacités d'expertise et de conseil.

Le PEXE et l'ADEME travaillent étroitement à l'identification et au développement des éco-entreprises en lien avec les territoires.

ONEMEV

L'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte réunit la DGEFP, l'ADEME, et des représentants du Commissariat général au développement durable du MTE (CGDD), de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), de la Direction générale du trésor (DGT), de Pôle emploi, du Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications (Céreq), de France stratégie, de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (Afp), de France compétences, de l'Alliance villes emploi (AVE), du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

L'Onemev a participé au comité de pilotage en tant qu'observateur ce qui a permis de partager des réflexions en termes d'approches et de méthodologie sur l'analyse des emplois verts.

Remerciements

Le PEXE souhaite particulièrement remercier Régine Chevalier (DGEFP), Sandrine Fournis et Carla Braga (MTE-CTE), Thomas Gaudin (ADEME), les représentants des réseaux du PEXE, les porteurs de projets de CTE des 20 territoires et les représentants des services déconcentrés de l'Etat notamment les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) pour leurs contributions et leur engagement dans le cadre de ce projet.

Rédaction

Ce rapport a été rédigé par Louise Ayné, Florence Jasmin (PEXE) et Carole Sommer (Art'onomie Impuls).

1.3 Périmètre

La question du périmètre en ce qui concerne les éco-activités est complexe. Il intègre de nombreux concepts difficiles à définir et des périmètres variables. Les notions d'économie verte, d'emplois verts ou verdissants, d'éco-activités et d'activités périphériques sont des concepts constamment redéfinis. Ces révisions continues sont à l'image de l'évolution permanente de ces secteurs qui se projettent vers de nouveaux marchés, innovent, s'adaptent aux nouvelles technologies notamment digitales. Ces mutations impactent les métiers et les formations.

D'autre part, la transition écologique et énergétique touchent de nouvelles filières (agriculture, logistique, grande distribution, monde du sport notamment dans le cadre des Jeux olympiques 2024 qui ont pour ambition d'être les premiers jeux à impact positif en émissions de carbone).

Une définition sur laquelle nous pouvons nous appuyer solidement c'est celle d'éco-entreprise.

1.3.1. Les PME des éco-entreprises ou éco-PME

La présente initiative cible les PME, soit des entreprises de moins de 250 salariés et un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros. La filière des éco-activités est composée majoritairement de startups, TPE, et PME pour lesquelles les problématiques de gestion des compétences sont spécifiques.

Qui sont les éco-entreprises ?

Les éco-entreprises sont les entreprises « qui produisent des biens et des services servant à mesurer, prévenir, limiter, réduire au minimum ou corriger les atteintes à l'environnement telles que la pollution de l'eau, de l'air et du sol, ainsi que les problèmes liés aux déchets, au bruit et aux écosystèmes », selon la définition adoptée par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et Eurostat.



Elles sont au cœur de la transition écologique et énergétique. Il s'agit par exemple d'entreprises intervenant dans la qualité de l'air, la protection de la biodiversité, la gestion des déchets, de l'eau, de la pollution des sols, de l'économie circulaire ou le développement d'énergies renouvelables. Les éco-entreprises interviennent dans l'ensemble des secteurs environnementaux et de maîtrise de l'énergie qui sont plus larges que les filières stratégiques de l'industrie actuelles, notamment : Eau / Industries des nouveaux systèmes énergétiques / Valorisation des déchets.

Une étude sur les éco-activités et les éco-entreprises s'inscrit donc dans une logique multisectorielle et interbranchés.

1.3.2. Les contrats de transition écologique

Dans le cadre de l'EDEC, le PEXE a mené une enquête auprès des éco-PME à l'échelle nationale. Des actions renforcées ont été réalisées pour vingt territoires engagés dans un contrat de transition écologique et qui ont été mobilisés dans le cadre du projet.

Entre 2018 et 2020, les contrats de transition écologique (CTE) ont été signés avec 107 territoires volontaires qui parient sur l'écologie comme moteur de l'économie, de création et maintien de l'emploi au niveau local et qui ont choisi de s'engager dans un changement de modèle à travers la transition écologique. Il s'agit d'un terrain d'action privilégié pour mesurer les besoins en compétences et en recrutements dans les emplois dans les éco-activités.

Les dynamiques entre ces territoires et les éco-PME sont liées : ce sont les éco-PME qui grâce à leurs solutions pourront accompagner les territoires dans leurs transitions et ces territoires qui se sont engagés à développer l'emploi en accompagnant la structuration de filières locales, la création de formations.

Carte des 80 CTE signés en 2019 :



En orange sont identifiés les 20 CTE sélectionnés pour le projet

Parmi les 80 territoires CTE signés en 2019, le PEXE, le MTEI et le MTE ont sélectionné 20 territoires dans lesquels des actions de mobilisation supplémentaires ont été réalisées.

Les critères de sélection de ces territoires étaient basés sur les grands axes des projets de transition écologique de ces territoires définis dans le cadre de leur CTE, notamment l'importance des dimensions emploi et développement de filières locales d'éco-activités, et un équilibre dans la répartition géographique. La présence des réseaux du PEXE sur les territoires était également un critère déterminant.

Liste des 20 CTE sélectionnés :

Auvergne-Rhône-Alpes :

Grand Anancy (HAUTE SAVOIE 74)

Bretagne :

Pontivy Communauté et Centre Morbihan Communauté (MORBIHAN 56, CÔTES D'ARMOR 22)

Pays de Brest (FINISTERE 29)

Centre Val de Loire :

Pays Vendômois (LOIR-ET-CHER 41)

Grand Est :

Pays du Bassin de Briey (MEURTHE ET MOSELLE 54, MEUSE 55)

Territoire Terres de Lorraine (MEURTHE ET MOSELLE 54, VOSGES 88)

Hauts-de-France :

Communauté d'Agglomération Béthune-Bruay, Artois Lys Romane (CABBALR) (PAS-DE-CALAIS 62)

Grand Arras en T.E.T.E.® (Territoire Exemple de la Transition Ecologique) (PAS-DE-CALAIS 62)

Ile-de-France :

Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart (ESSONNE 91, SEINE-ET-MARNE 77)

Etablissement Public Territorial Grand-Orly Seine Bièvre : un territoire innovant, productif et industriel, emblématique de la transition énergétique et écologique (ESSONNE 91, VAL-DE-MARNE 94)

La Réunion :

Territoire de la Côte Ouest de la Réunion (TCO) (LA REUNION 974)

Normandie :

Seine Normandie Agglomération (EURE 27)

Communauté d'agglomération du Cotentin (MANCHE 50)

Nouvelle-Aquitaine :

Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées (PYRENEES ATLANTIQUES 64)

Occitanie :

CleanTech Vallée (GARD 30)

Grand Narbonne - territoire de la croissance verte (AUDE 11)

Carcassonne Agglo (AUDE 11)

Grand Albigeois - territoire positivement engagé (TARN 81)

Pays de la Loire :

Pôle métropolitain Le Mans – Sarthe (SARTHE 72)

Sud-PACA :

Pays d'Arles (BOUCHES-DU-RHÔNE 13)

1.4 Objectifs

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) porté par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion vise à analyser les besoins de compétences pour mieux orienter les parcours de formation et l'accompagnement vers l'emploi durable. Il s'appuie sur des initiatives innovantes et expérimentales.

A travers la mobilisation du dispositif Engagement développement et compétences (EDEC), la DGEFP cofinance des actions visant à mieux identifier les besoins en compétences de demain ; à répondre aux enjeux à court terme en matière d'attractivité ; à faire évoluer l'appareil de formation ou encore à accompagner les entreprises sur leurs enjeux RH.

Afin de répondre à ces objectifs et dans la continuité des actions portées par le PEXE pour le développement de la filière des éco-entreprises, en particulier des PME, ce projet comprend deux volets : une étude et l'élaboration d'une plateforme numérique.

Objectifs de l'étude

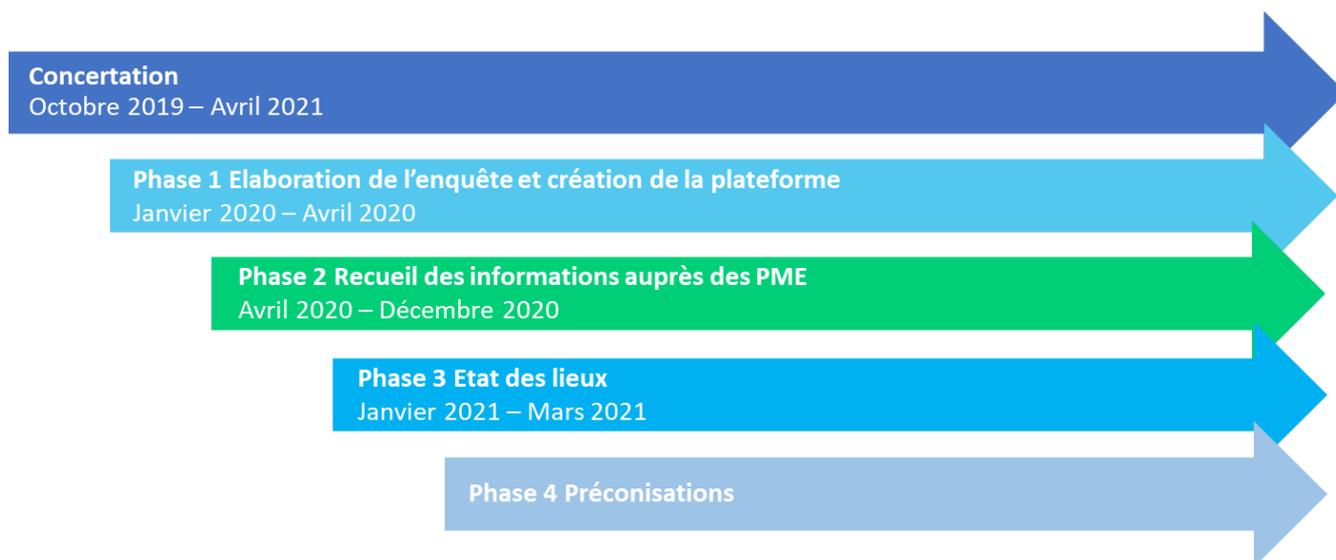
- Quantifier et qualifier les besoins de recrutement des éco-entreprises ;
- Evaluer les évolutions des compétences associées aux métiers dans les éco-activités ;
- Mesurer le niveau de connaissance par les chefs d'entreprises des dispositifs RH, de recrutement et compétences et identifier leurs besoins à court terme en termes d'accompagnement.

Objectifs de la plateforme numérique

Pour la réalisation de l'enquête auprès des PME des éco-activités, la plateforme a été initialement conçue comme un outil d'information sur la démarche et pour accéder au questionnaire pour la collecte des données.

La plateforme a ensuite évolué pour devenir un outil d'information à destination des collectivités qui s'appuient sur la transition écologique pour le développement économique de leur territoire et des éco-PME. C'est aussi un outil à destination des dirigeants des PME des éco-activités pour les accompagner sur les sujets RH.

1.5. Les étapes de réalisation



1.6 Axes

Le projet s'articule autour des 4 axes suivants :

- Axe 1 : Elaboration d'un référentiel commun et d'une méthodologie de suivi et d'analyse prospective des emplois et des compétences des éco-activités dans les CTE
- Axe 2 : Démarches territoriales de collecte de données sur les emplois verts et compétences pour 20 CTE
- Axe 3 : Mise à disposition d'une Plateforme de suivi et d'analyse des données emplois verts CTE et recommandations
- Axe 4 : Coordination avec l'ensemble des acteurs de la filière

La méthodologie mise en œuvre pour chacun des axes d'intervention est précisée dans le chapitre suivant.

Chapitre 2 Méthodologie

Chapitre 2 Méthodologie

Axe 1 : Elaboration d'un référentiel commun et d'une méthodologie de suivi et d'analyse prospective des emplois et des compétences des éco-activités dans les CTE

Le projet a été initié par une concertation avec les pouvoirs publics, les réseaux et partenaires du PEXE, et les représentants des territoires engagés à accompagner le développement des éco-entreprises et mobilisés pour l'emploi. Nous détaillons en annexe les acteurs mobilisés et précisons les échanges.

La première étape du projet a porté sur l'élaboration du questionnaire pour recueillir les informations extrêmement qualifiées sur les PME de la filière des éco-activités et sur les besoins en matière d'emploi et compétences.

Le PEXE s'est appuyé sur ses précédents travaux :

- Le questionnaire réalisé avec la DREETS IDF (ex DIRECCTE) dans le cadre de l'enquête « *Dirigeants d'éco-PME d'Ile-de-France : professionnalisation RH* » (cf. [Synthèse n°6](#), DIRECCTE IDF Septembre 2018,)
- Le questionnaire de référencement des éco-entreprises en Ile-de-France élaboré avec l'ADEME et l'expertise des réseaux d'éco-entreprises dont la première mise en ligne date de 2017 (cf. [Référencement à l'annuaire des éco-entreprises en IDF](#), PEXE/ADEME 2020,)

L'enquête a été conçue comme un parcours pour le dirigeant de la PME avec une saisie relativement souple par bloc afin de pouvoir renseigner les informations en plusieurs fois si besoin. Elle visait à faire émerger une réflexion chez le répondant qui en complétant l'enquête a pu prendre conscience de ses connaissances, découvrir des outils et dispositifs, inspirer des pistes d'amélioration. Elle nécessite entre 20min et 45min pour la compléter en fonction de la taille de la PME et de la disponibilité des informations.

Les questions ont été réparties en différents blocs :

- Volet entreprise : offre secteur
- Informations sociales : profil des collaborateurs
- Profils recherchés et recrutement
- Gestion des emplois et des compétences
- Politique de formation

L'enquête a été élaborée pour répondre aux objectifs suivants :

- Anticiper les besoins de la PME en recrutements et compétences,
- Mettre en lumière les freins, les attentes des dirigeants et les profils en tension,
- Évaluer le niveau d'appropriation des enjeux RH par les dirigeants,
- Les informer sur les dispositifs disponibles,

Chapitre 2 Méthodologie

- Donner de la visibilité à ces PME en faisant connaître leur offre,
- Donner les informations clés aux territoires et acteurs de l'emploi et des compétences pour mettre en place des actions permettant d'assurer le développement des emplois verts.

Le questionnaire comporte une liste de questions obligatoires et facultatives restituées de manière anonymes et consolidées à l'échelle nationale ou régionale.

L'intégralité du questionnaire commenté par des notes méthodologiques est donnée en annexe.

Axe 2 : Démarches territoriales de collecte de données sur les emplois verts et compétences pour 20 CTE

Cibles de l'enquête

Du fait de la transversalité des secteurs des éco-entreprises, il existe une difficulté à appréhender les éco-entreprises à partir des codes NAF. Aussi nous avons fondé notre approche sur le référencement volontaire des PME intervenant dans les secteurs environnement et énergie qui permet de collecter des informations extrêmement qualifiées sur les PME les plus actives et, sans assurer l'exhaustivité complète, permet une couverture large. Cela permet également d'avoir des informations de terrains, des retours des entreprises qui expriment leurs besoins.

La démarche de collecte des données sur les emplois verts, les besoins en compétence et le recrutement des éco-entreprises repose sur la mise en place d'un questionnaire accessible depuis un site internet dédié et une importante campagne de mobilisation.

Le questionnaire était disponible depuis le site internet de la plateforme :

<https://emplois-et-competences.ecoentreprises-france.fr/>

L'enquête est accessible depuis une page dédiée également accessible depuis les liens suivants :

- Le recrutement : [Lien](#)
- Profil des collaborateurs et politique RH : [Lien](#)
- Entreprise : [Lien](#)

L'enquête était destinée au dirigeant et/ou à la personne en charge des RH, ce qui est un gage de qualité des réponses collectées.

La démarche mise en œuvre a ainsi permis d'avoir un échantillon qualitatif de 238 TPE-PME.

A noter que sont assez largement représentées dans cette enquête des entreprises membres d'un réseau (cluster, syndicat professionnel, pôles de compétitivité). Il s'agit souvent de PME plus dynamiques et performantes que les autres. D'où leur tendance à innover, à être plus actives à

l'international et à recruter. Nous reviendrons sur ce point au niveau de l'analyse des données collectées.

Campagne de mobilisation

Dans le cadre d'une grande campagne nationale d'enquête réalisée entre le mois d'avril et le mois de décembre 2020 et menée par le PEXE, le MTEI, le MTE, l'ADEME, les réseaux d'éco-entreprises, les services déconcentrés de l'Etat en charge de l'emploi et de l'environnement, les collectivités territoriales engagées dans un contrat de transition écologique, nous avons invité les dirigeants et responsables RH des PME des éco-entreprises à partager leurs besoins, problématiques et perspectives en matière d'emploi et compétences.

L'enquête a été réalisée en pleine période de crise sanitaire qui a chamboulé le monde du travail : adaptation au télétravail, arrêt partiel ou total de l'activité, suspensions de commandes, manque de visibilité. Certaines entreprises n'ont donc pas souhaité répondre à l'enquête dans le contexte.

Différents canaux de communication ont été activés pour toucher au mieux les entreprises cibles. Il était particulièrement important que l'information arrive directement depuis les acteurs des territoires afin de propulser les dynamiques et les synergies entre réseaux, territoires CTE et entreprises. Ainsi des kits de communication à l'attention des différents acteurs ont été transmis et largement relayés. Les services déconcentrés de l'Etat actifs sur les volets emploi et transition écologique se sont également fortement mobilisés.

Le PEXE s'est appuyé sur sa connaissance approfondie de l'écosystème des professionnels de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie et sur sa capacité à mobiliser la filière via ses réseaux dans les territoires.

Campagne de communication

Dans le contexte COVID, il a fallu concevoir une campagne de communication exclusivement digitale.

Pour toucher le maximum d'entreprises ciblées par l'enquête, la communication a reposé sur une double approche :

- une communication directe auprès des PME des éco-activités ;
- une communication à destination des relais : réseaux d'éco-entreprises, régions des CTE sélectionnés, partenaires, OPCO.

Les supports et les médias ont été adaptés en fonction des acteurs.

Pour la première approche, le PEXE s'est appuyé sur des opérations d'information par publipostage, newsletter, réseaux sociaux et également une campagne de phoning pour présenter la démarche aux entreprises.

Le PEXE dispose d'une base de contacts de plus de 2000 éco-PME ayant participé aux événements ou étant référencés dans les annuaires. Environ 20% des entreprises ayant répondu à l'enquête n'étaient pas connues du PEXE ce qui prouve l'efficacité de la mobilisation de nos réseaux représentant près de 6000 éco-PME, et l'engagement des différents partenaires à porter l'enquête à nos côtés.

Pour l'approche reposant sur une promotion via des intermédiaires relais, le PEXE a animé des ateliers en visioconférences pour chacune des régions des CTE sélectionnés, auprès de ses réseaux, de partenaires, des OPCO et dans le cadre d'événements auprès d'un public d'entreprises et d'acheteurs des collectivités. Ces visioconférences ont permis de rassembler les acteurs et de créer une dynamique autour de ce projet.

Des kits de communication (mail-type, texte web, visuels, flyer) à l'attention des entreprises et adaptés en fonction des acteurs ont été transmis à l'ensemble de ces acteurs.

Il était essentiel dans ce contexte, où tous les rendez-vous présentiels ont pris fin de multiplier les canaux et les formats d'information. Nos partenaires médias notamment Actu-environnement, Environnement Magazine et Green News Techno se sont également mobilisés.

Nous vous présentons en annexe les supports réalisées, quelques publications, les indicateurs d'audience, et un article de fond publié par Environnement Magazine.

Axe 3 : Mise à disposition d'une Plateforme de suivi et d'analyse des données emplois verts CTE et recommandations

Analyse des informations collectées

Les données collectées dans le cadre de l'enquête ont été restituées selon une base de données au format Excel, ce qui a permis une exploitation poussée des informations sur la typologie des TPE-PME de l'échantillon et leurs besoins en emplois et compétences.

L'analyse complète est présentée dans le chapitre suivant.

Pour compléter l'étude et permettre de la valoriser auprès des différents acteurs, l'étude a également été restituée sous d'autres formats : une infographie disponible sur la plateforme, une synthèse de présentation au format PPT disponible sur demande à emplois-tee@pexe.fr, une synthèse administrative, et une plaquette à l'attention des territoires.

Ces informations concrètes ont pu être traduites en proposition d'actions opérationnelles au niveau national, des territoires, et des éco-PME afin d'accélérer la transformation des compétences et faciliter le recrutement dans ces TPE-PME, développer l'emploi et l'économie des territoires. Elles sont mises en avant sur la plateforme.

Plateforme de suivi et d'analyse des données emplois verts CTE et recommandations

Pour la seconde étape du projet, l'objectif de la plateforme était d'évoluer afin de construire un outil partagé au service des dynamiques territoriales.

D'une plateforme d'information limitée à l'étude et utilisée comme moyen de collecte des données, elle centralise désormais les chiffres clés de la filière, la restitution de l'étude sous forme d'infographie et un appel à l'action. Elle permet également d'accéder à des outils dédiés aux dirigeants des éco-PME pour répondre à leurs problématiques RH.

Elle a été conçue pour mettre en avant les acteurs et les initiatives au niveau des régions grâce à l'intégration d'une cartographie permettant d'accéder à de l'information ciblée par région sur les acteurs des territoires, leurs initiatives, valoriser les réseaux, éco-entreprises et les territoires CTE.

Nous invitons les acteurs de chaque territoire à poursuivre les dynamiques qui ont émergé autour de ce projet et à alimenter cet espace.

La plateforme pourrait également continuer à exister en tant qu'outil de suivi des besoins en recrutement et compétences des TPE-PME des éco-activités implantées dans les territoires engagés dans un contrat de transition écologique grâce à la réalisation de courtes enquêtes annuelles d'actualisation.

L'objectif serait à terme de doter l'ensemble des territoires en transition d'un outil pérenne pour connaître le tissu économique des PME des éco-activités sur leur territoire et monitorer les besoins en recrutement et compétences des TPE et PME de l'environnement et de l'énergie, principaux pourvoyeurs de métiers verts.

La démarche mise en œuvre dans le cadre de ce projet pourra être déployée à l'ensemble des territoires.

L'intégralité des recommandations sont présentées dans le chapitre 4.

Axe 4 : Coordination avec l'ensemble des acteurs de la filière

Comité de pilotage

Un comité de pilotage composé du PEXE, de la DGEFP, du MTE-coordination nationale CTE et de l'ADEME a été créé dans l'objectif de connaître, anticiper et répondre aux besoins emploi et compétences des dirigeants des éco-PME françaises. Il a permis de valider la méthodologie lors des étapes clés du projet et a agi en tant que moteur essentiel de la mobilisation des acteurs à l'échelle nationale et au niveau des territoires.

Le Réseau PEXE – l'écosystème des cleantech

Le PEXE a impliqué ses 35 membres (Pôles de compétitivité, clusters régionaux, associations professionnelles représentant 6000 entreprises). Le fonctionnement du PEXE est un fonctionnement collaboratif visant à ce que ses membres (groupements d'entreprises, fédérations professionnelles, clusters, pôles de compétitivité) agissent de manière coordonnée et solidaire. La notion de travailler ensemble est inscrite dans les statuts de l'association.

Le PEXE a tenu avec ces réseaux des échanges réguliers et organisé des réunions dédiées à cette étude et aux problématiques.

Le PEXE communique via sa newsletter mensuelle auprès de 20 000 destinataires, et anime le [Portail de la filière des éco-entreprises](#) (32 000 pages vues/an), les événements (Forum national des éco-entreprises, Rencontres Ecotech et Finance) mobilisent plus de 1500 participants par an.

L'enquête a pu être mise en avant lors des différents événements organisés par le PEXE en 2020 ; l'ensemble de sa programmation ayant été maintenu en distanciel. La crise sanitaire a cependant impacté la façon d'interagir avec les réseaux, les partenaires, les entreprises et les collectivités et a limité les échanges informels.

Acteurs territoriaux

En plus des réseaux et partenaires du PEXE actifs sur les territoires, le projet a mobilisé plus largement et permis d'interagir avec de nouveaux réseaux, les collectivités des 20 CTE, les services déconcentrés de l'Etat au niveau des régions (DREETS, DREAT, DREAL et DTT).

Pour chaque région identifiée dans le cadre de l'étude, le PEXE en coordination avec la DGEFP, le MTE et l'ADEME a organisé des ateliers dédiés avec ces acteurs qui ont partagé leurs retours d'expérience sur les problématiques emplois et compétences et leurs ambitions pour la transition écologique de leur territoire.

Des réunions avec l'OPCO ATLAS et la DREETS en IDF, ainsi qu'avec les branches professionnelles CINOV et SYNTEC ont aussi été organisées.

Les dynamiques autour de la filière et des problématiques emploi et compétences à l'échelle nationale et des territoires se poursuivent au-delà de cette étude.

Chapitre 3 Enquête et analyse

Chapitre 3 Enquête et analyse

Nous présentons ci-après les analyses de l'enquête suivant les thèmes :

3.1 Profil des entreprises

- 3.1.1 Echantillon d'enquête
- 3.1.2. Intégration dans l'écosystème et dynamisme des entreprises
- 3.1.3 Répartition en nombre d'entreprises par région
- 3.1.4. Répartition par effectifs des entreprises et types de structures
- 3.1.5. Répartition par âge des entreprises
- 3.1.6. Répartition par activités
- 3.1.7. Répartition par secteurs
- 3.1.8. Perceptions et besoins de ces entreprises pour leur développement

3.2. Profil des collaborateurs

- 3.2.1. Répartition hommes/femmes
- 3.2.2. Répartition des collaborateurs par tranches d'âges
- 3.2.3. Répartition par typologie de contrats
- 3.2.4. Répartition des salariés en nombre par catégorie socio-professionnelle (CSP)

3.3. Métiers & compétences dans les PME des éco-activités

- 3.3.1. Métiers et compétences : les profils existants
- 3.3.2. Spécialisations existantes en fonction des métiers
- 3.3.3. Ressources humaines complémentaires
- 3.3.4 Futurs recrutements
- 3.3.5. Evolutions des compétences
- 3.3.6. Profils en tensions

3.4 Le recrutement dans les éco-PME

3.5. Gestion des emplois et des compétences dans les éco-PME (GPEC)

3.6. Politique de formation dans les éco-PME

3.1 Profil des entreprises

3.1.1 Echantillon d'enquête



238 entreprises ont répondu à l'enquête à la partie Recrutement, 167 aux parties Profil des collaborateurs, politique de formation et Entreprise.



Ce sont majoritairement les dirigeants des entreprises qui ont répondu. Plus rarement des personnes en charge des RH ou des finances.



Il s'agit de petites entreprises avec **16** collaborateurs en moyenne, dynamiques et innovantes, bien intégrées dans l'écosystème.

3.1.2. Intégration dans l'écosystème et dynamisme des entreprises

Ecosystème



78% ont indiqué appartenir à un réseau, cluster, un pôle de compétitivité, une fédération professionnelle.

** Echantillon de 163 TPE-PME*

Reconnaisances



47% ont déclaré avoir un label ou une certification. **60%** des entreprises ont déclaré être lauréates d'une reconnaissance en termes d'innovation.

** Echantillon de 163 TPE-PME*

Innovation



63% des éco-PME ont déclaré allouer une part de leur chiffre d'affaires à l'innovation. La part du CA consacré à l'innovation par ces entreprises est de **44%** en moyenne. Ce chiffre est à relativiser car certaines jeunes start-ups consacrent 100% de leur CA aux activités R&D. **61%** ont indiqué avoir déjà travaillé avec un laboratoire de recherche.

** Echantillon de 163 TPE-PME*



70% ont déclaré être éligibles au crédit impôt recherche
30% ont déclaré disposer du statut Jeune Entreprise Innovante (JEI).

** Echantillon de 143 TPE-PME*

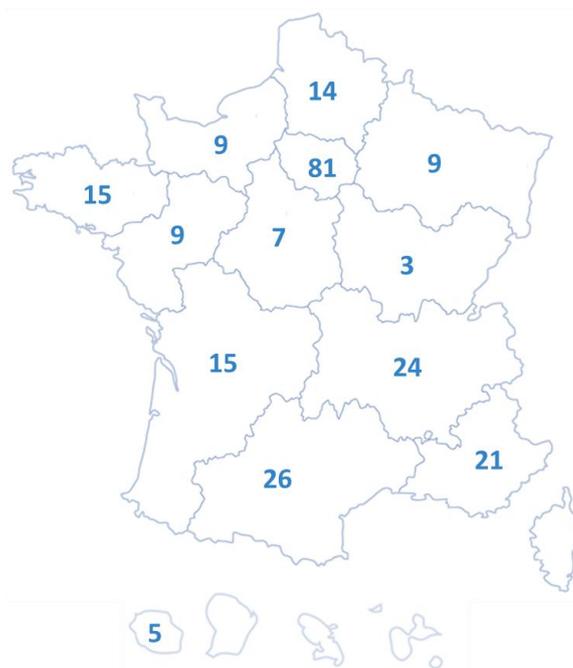
International



37% ont déclaré être actives à l'international. Le chiffre d'affaires moyen généré à partir de leurs activités à l'international est de **29%**. Ce sont les entreprises des secteurs énergie qui sont les plus présentes à l'international. Leurs zones prioritaires tous secteurs confondus sont l'Europe (88%), l'Afrique (37%) et l'Asie Pacifique (35%).

** Echantillon de 163 TPE-PME*

3.1.3 Répartition en nombre d'entreprises par région



Echantillon de 238 TPE-PME

La région IDF est bien représentée dans l'échantillon. C'est une région bien structurée au niveau des réseaux d'éco-entreprises, dense et dynamique (cf. [Annuaire des éco-entreprises en IDF, PEXE/ADEME](#)). Le PEXE a un rôle d'animation dans la région et a accompagné la création du Club IDF éco-entreprises. Le PEXE réalise également plusieurs actions de mise en relation à destination des PME et des territoires en particulier aux côtés de Grand Paris Sud, membre du PEXE et territoire CTE, qui a mis en place une réelle stratégie de développement du territoire en soutenant les éco-activités et dans le cadre de la Rencontre Ecotech territoires en transition et éco-PME d'IDF.

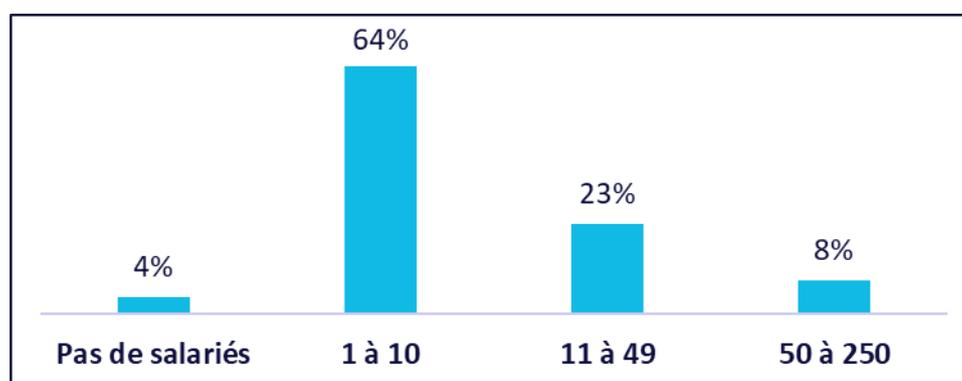
La région Occitanie a été bien mobilisée. Quatre CTE ont été identifiés dans le cadre de l'enquête. C'est le cas notamment de Cleantech Vallée qui a la particularité d'être un réseau et un porteur de CTE.

La représentation dans d'autres régions est relativement faible au regard de la densité des éco-entreprises. En particulier, les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Sud PACA qui possèdent des réseaux bien structurés d'éco-entreprises et un tissu économique dense d'éco-PME.

Certaines régions telles que la région Centre ou le Grand-Est ont une animation en réseau plus faible. Les réseaux présents ont une orientation thématique spécifique et ne touchent pas l'ensemble des éco-activités. Les échantillons y sont représentatifs.

La Bourgogne-Franche-Comté, la Corse et les territoires d'outre-mer à l'exception de La Réunion n'ont pas fait l'objet d'opération de mobilisation particulière dans le cadre de ce projet.

3.1.4. Répartition par effectifs des entreprises et types de structures



Echantillon de 238 TPE-PME

68% des entreprises ayant participé à l'enquête sont des TPE, soit des entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises qui n'ont pas indiqué de salariés sont des structures unipersonnelles ou des entreprises récemment créées. Elles ont été comptabilisées car elles ont indiqué des besoins en termes de recrutement et compétences.

Start-up et ESS :

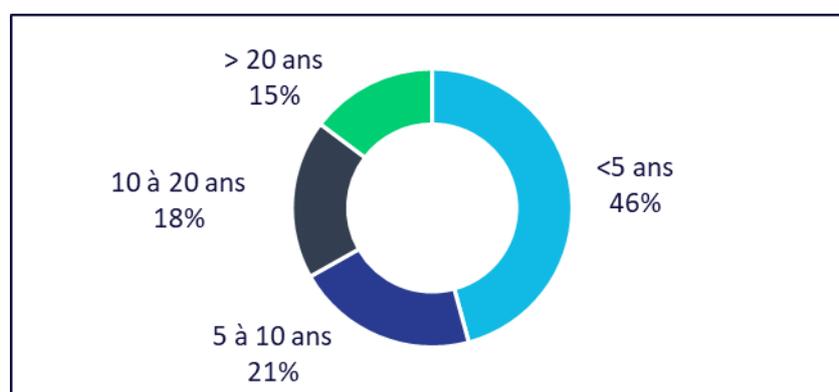
31% des entreprises répondantes ont indiqué qu'elles étaient des startups, les deux tiers d'entre elles parmi les TPE.

En effet, les entreprises qui se définissent comme startup peuvent avoir un mode d'organisation qui peut impacter leur gestion des RH et la recherche de compétences. Dans certains cas elles reposent sur un système avec moins de hiérarchie, et n'ont pas nécessairement de vision à long terme.

Une startup selon Bpifrance doit répondre aux : « 3 conditions suivantes : La perspective d'une forte croissance ; L'usage d'une technologie nouvelle ; Le besoin d'un financement important » (cf. *Qu'est-ce qu'une startup ?*, Bpifrance 2019 <https://bpifrance-creation.fr/moment-de-vie/quest-ce-quune-startup>)

Par ailleurs, 8 entreprises de l'échantillon ont indiqué être des structures de l'Economie sociale et solidaire (ESS) et recruter notamment en contrats d'insertion.

3.1.5. Répartition par âge des entreprises

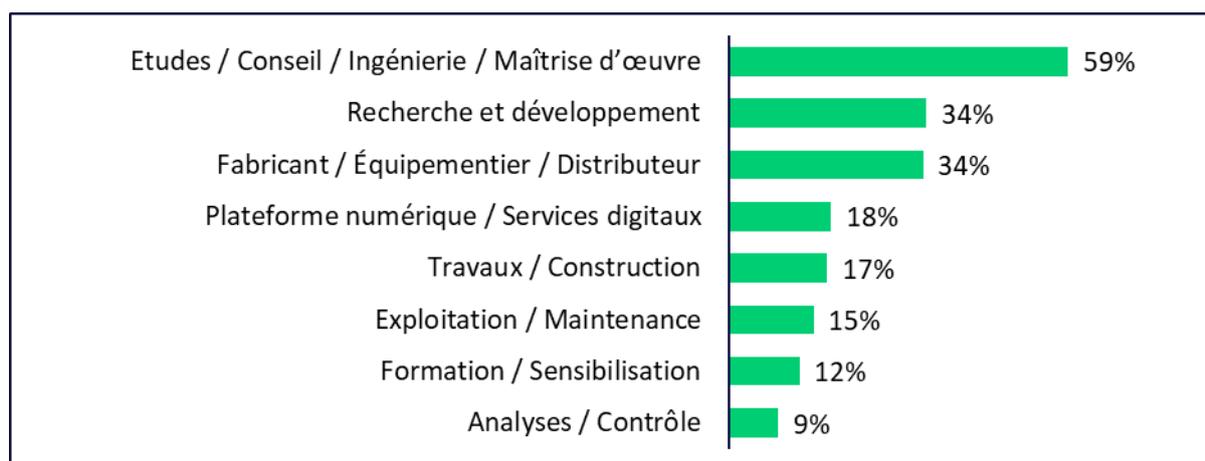


Echantillon de 238 TPE-PME

67% des entreprises répondantes ont moins de 10 ans.

C'est un échantillon d'entreprises plus jeunes que ce que nous avons identifié lors d'une précédente étude à l'échelle de l'Ile-de-France auprès de 400 entreprises où elles représentaient 60% de l'échantillon (cf. [Panorama des éco-entreprises en Ile-de-France](#), PEXE/ADEME 2020).

3.1.6. Répartition par activité



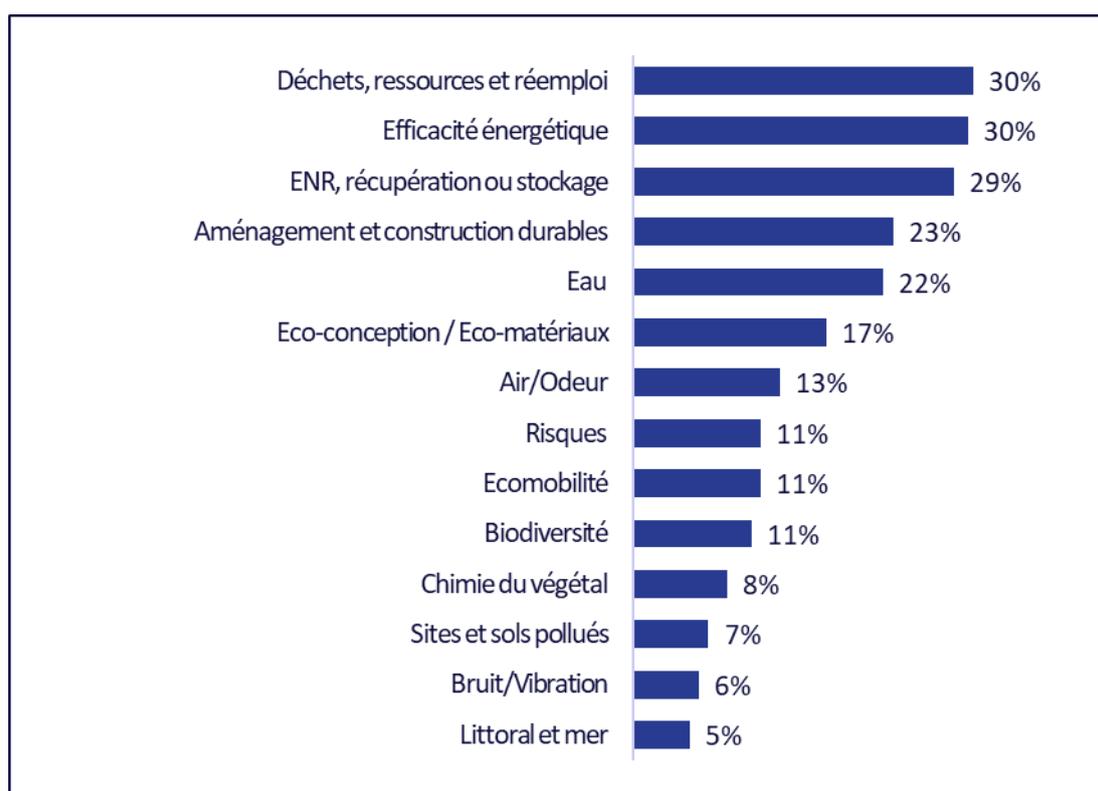
Echantillon de 163 TPE-PME – Plusieurs réponses possibles

L'activité Etude / conseil / ingénierie / maîtrise d'œuvre est très fortement représentée parmi les éco-activités qui comprennent de nombreux bureaux d'études.

Les autres activités citées par les répondants sont l'Agriculture urbaine, la Collecte de déchets, la Logistique.

3.1.7. Répartition par secteur

La répartition sectorielle présentée est issue d'un travail de segmentation réalisé par le PEXE avec l'ADEME, les réseaux d'éco-entreprises et validé par un groupe d'acheteurs publics.



Echantillon de 238 TPE-PME – Plusieurs réponses possibles

Le secteur d'activité le plus représenté est le secteur des Déchets, ressources et réemploi, suivi des secteurs des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique, et de l'aménagement durable.

Ce sont également les quatre secteurs qui avaient été identifiés comme prioritaires pour répondre aux besoins des territoires en matière de transition écologique lors d'une enquête réalisée par le PEXE et l'ADEME auprès d'une cinquantaine de collectivités, aménageurs, bailleurs sociaux et établissements publics à l'échelle de l'Île-de-France (cf. [Enquête sur les besoins des Territoires d'Île-de-France en termes d'économie circulaire et de transition écologique et énergétique](#), PEXE/ADEME 2019).

3.1.8. Perceptions et besoins de ces entreprises pour leur développement

Niveau de confiance

Les dirigeants des éco-PME sont optimistes et confiants concernant leur développement.

Sur une échelle de 1 : faible à 5 : fort

La perception sur la croissance de leur marché est de **4,1/5** en moyenne

Le niveau d'optimisme sur leur croissance est de **4/5** en moyenne

** Echantillon de 163 TPE-PME*

Besoins

Interrogés sur leurs besoins pour leur développement les dirigeants des PME des éco-entreprises ont indiqué que leur premier besoin concernait le financement (levée de fonds, trésorerie...) pour 33% des répondants.

Pour 26% d'entre eux ce sont les besoins en matière RH (recrutement, formation...) et les besoins en développement commercial (nouveaux marchés, commandes...) qui sont prioritaires.

Parmi les autres besoins, nous retrouvons des demandes de soutien : politique, juridique, administratif, ou des besoins pour accompagner une évolution R&D, l'acquisition ou le développement de nouveaux outils digitaux, l'accès à des nouveaux locaux ou sites pilotes.

** Echantillon de 126 TPE-PME*

Contexte COVID

La majorité des entreprises a répondu entre juillet et octobre 2020

Sur une échelle de 1 : faible à 5 : fort

Le niveau d'impact moyen ressenti de la crise sur leur activité est de **3,2/5**

** Echantillon de 139 TPE-PME*

L'impact de la crise sur les activités des entreprises est moyennement élevé. Le besoin le plus important reste le financement (levées de fonds, trésorerie, subventions, etc.) qui a été indiqué par 36% des répondants. Le besoin en matière de business est également important avec 29% (visibilité, commandes). Par contre les besoins RH dans le contexte de la crise sont perçus comme secondaires avec 11%.

** Echantillon de 105 TPE-PME*

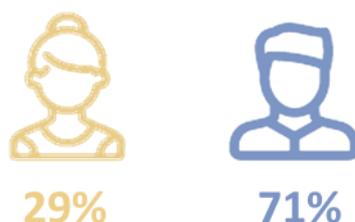
3.2. Profil des collaborateurs

167 entreprises nous ont transmis les informations détaillées concernant leurs effectifs : répartition entre les hommes et les femmes, tranches d'âges des collaborateurs, catégories socio-professionnelles, types de contrats. Parmi elles, 9 structures sans salariés que nous n'avons pas comptabilisé pour le profil des collaborateurs. Au total, ce sont **2687** collaborateurs. Ces entreprises ont en moyenne 16 collaborateurs.

3.2.1. Répartition hommes/femmes

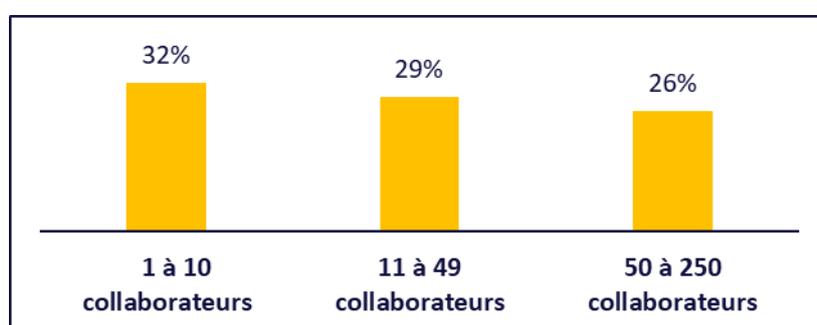
Nombre de femmes : 773 (29%)

Nombre de hommes : 1914 (71%)



Les éco-PME ne sont pas exemplaires en matière de parité hommes/femmes. Les femmes ne représentent en moyenne que 29% des salariés des TPE-PME des éco-activités. Cette proportion varie peu en fonction de l'effectif global de la PME. C'est néanmoins dans les plus petites entreprises que la part des femmes est la plus importante, en particulier dans les entreprises dirigées par des femmes.

Part moyenne des femmes en fonction de l'effectif de l'entreprise :

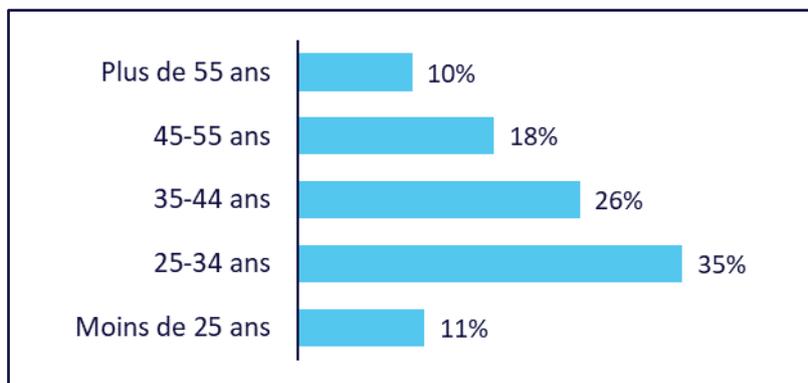


Echantillon de 157 TPE-PME

Seules 28% des PME ont atteint la parité ou comptent plus de femmes que d'hommes dans leurs effectifs.

Dans 20% des TPE il n'y a aucune femme.

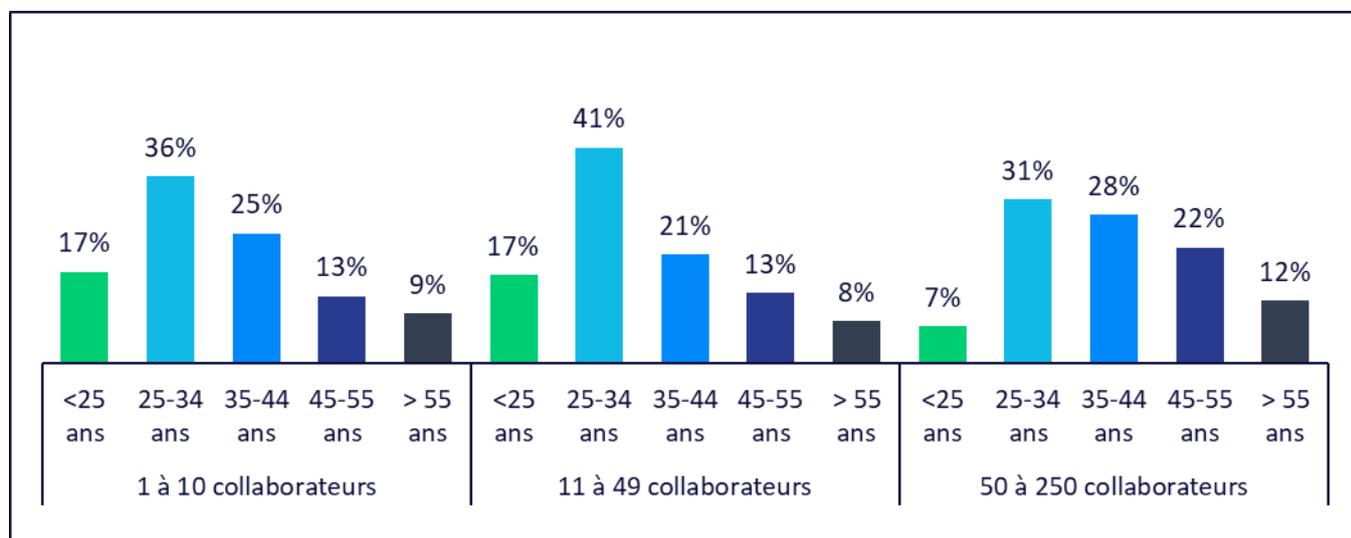
3.2.2. Répartition des collaborateurs par tranches d'âges



Echantillon de 157 TPE-PME

Les jeunes et les seniors sont les tranches d'âge les moins représentées au sein de ces entreprises à l'instar de l'ensemble des secteurs à l'échelle nationale.

Répartition par tranches d'âges en fonction du nombre de collaborateurs de la PME :

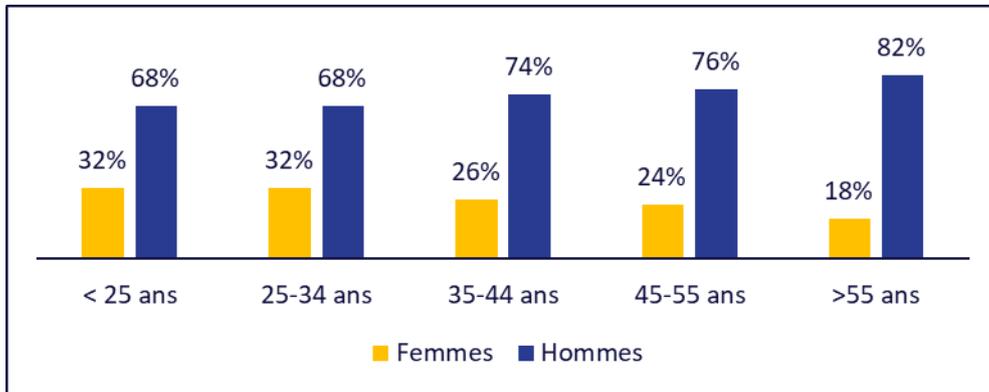


Echantillon de 157 TPE-PME

Quelle que soit la taille de l'entreprise, près de 60% des collaborateurs sont dans les tranches 25/44 ans.

Parmi les collaborateurs de plus de 55 ans, nous retrouvons souvent les cadres-dirigeants.

Répartition hommes/femmes par tranche d'âge :



Echantillon de 157 TPE-PME

C'est parmi les séniors que la part des femmes est la plus faible. Les répartitions hommes/femmes sur les autres tranches d'âges sont proches de la répartition hommes/femmes sur l'effectif global.

3.2.3. Répartition par typologie de contrats

Sont concernés les contrats de travail, d'alternance ou d'apprentissage.

91% des emplois sont en CDI

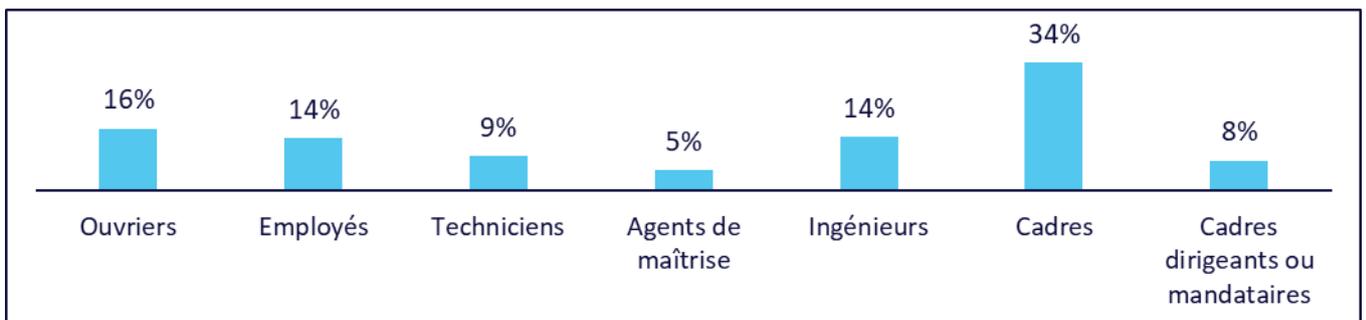
89 % des femmes sont en CDI

92 % des hommes sont en CDI

* Echantillon de 156 TPE-PME

Les entreprises des éco-activités recrutent en grande majorité en CDI.

3.2.4. Répartition des salariés en nombre par catégorie socio-professionnelle (CSP)

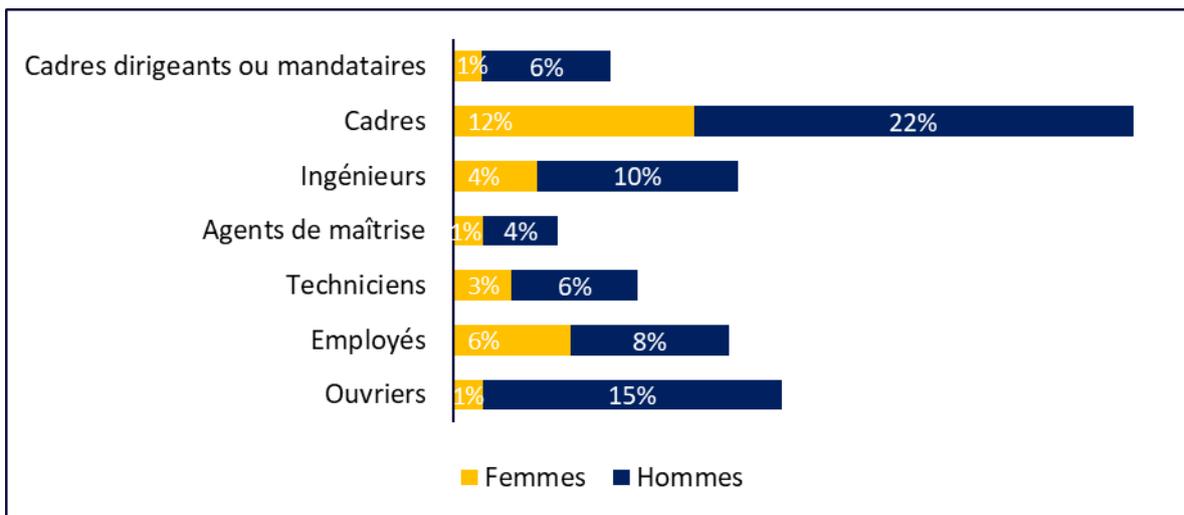


Echantillon de 153 TPE-PME

On constate une forte représentation de cadres.

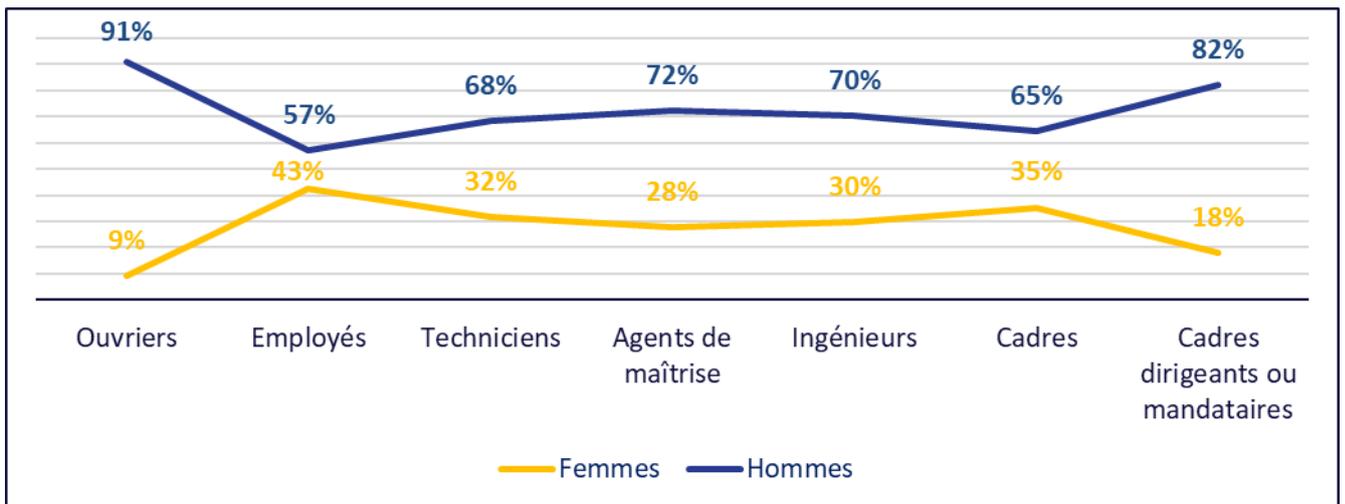
Une affectation entre cadres et ingénieurs a dans certains cas été effectuée quand nous avons l'information plus précise.

Répartition hommes/femmes au sein de chaque CSP :



Echantillon de 153 TPE-PME

Répartition hommes/femmes par CSP :



Echantillon de 153 TPE-PME

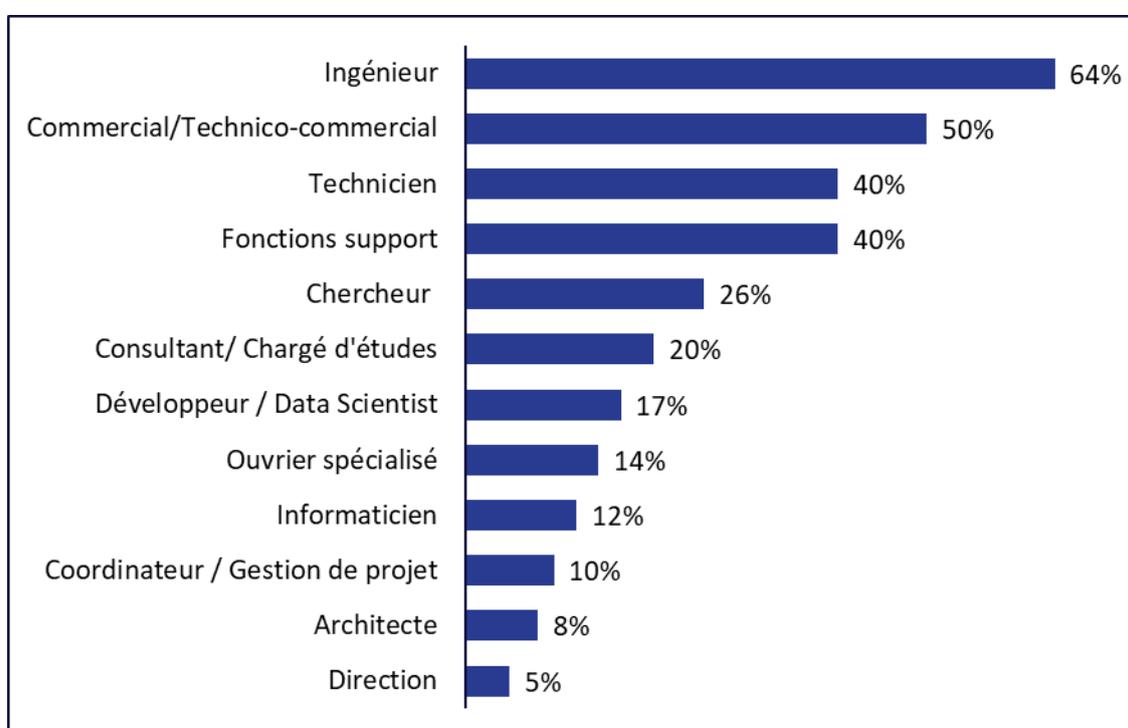
L'écart entre les hommes et les femmes est le plus marqué dans les CSP ouvriers et cadres dirigeants.

3.3. Métiers & compétences dans les PME des éco-activités

Nous avons interrogé les entreprises sur les métiers et les compétences afin de mieux connaître le profil des collaborateurs, les profils recherchés, ceux en tension, les évolutions au sein de l'entreprise.

3.3.1. Métiers et compétences : les profils existants

Part des entreprises dans lesquelles se trouve les métiers suivants :



Echantillon de 166 TPE-PME

Les ingénieurs sont présents dans 64% des entreprises répondantes, suivi par les technico-commerciaux dans 50% d'entre elles. Nous remarquons que la majorité des métiers sont des métiers qualifiés.

Certains postes tels que soudeurs et livreurs ont été répertoriés parfois en tant que Techniciens et d'autres en tant qu'Ouvriers spécialisés. Le métier « ouvrier » n'existe pas dans certaines conventions collectives, c'est le cas notamment de la Convention Syntec / Bureau d'études qui est la plus représentée dans le secteur des éco-activités. Des éco-entreprises sont également dans Opco2i et Constructyts qui ont défini le poste d'ouvrier.

Parmi les autres métiers cités : Graphiste, Logisticien, Promoteur immobilier, Responsables chantiers/ateliers.

3.3.2. Spécialisations existantes en fonction des métiers

Nous présentons ci-dessous une synthèse des spécialisations renseignées pour les métiers techniques: ingénieurs, techniciens, ouvriers spécialisés, chercheurs, développeurs informatique.

INGENIEURS

Agronomie	Electronique	Maintenance
Analyses chimiques	Electrotechnique	Maîtrise de l'énergie
Automatique	Energétique	Matériaux
Bio-informatique	Energies renouvelables	Mécanique
Biotechnologies	Environnement	Mécanique des fluides
Brevet	Etudes	Mécatronique
Building Information	Exploitation	Méthode
Modeling (BIM)	Fluides	Métrologie
Calcul	Généraliste	Mobilité
Centrales solaires	Génie civil	Modélisation numérique
thermiques	Génie climatique	Océanographie côtière
Chargé de missions	Génie écologique, Ecologie	Optique
Chauffage, ventilation et	Génie électrique	Photovoltaïque
climatisation (CVC)	Génie thermique	Plasturgie
Chef de projet	Géographie	Process, Génie des procédés
Chimie, Génie chimique	Géologie	Production
Conception	Gestion de chantier	Qualité Sécurité
Conducteur de travaux	Gestion des affaires	Environnement (QSE)
Construction bois	Hydraulique, hydraulique	R&D, Recherche et
Data science	urbaine	innovation
Dépollution des sols	Hydrogéologie	Réseau
Dessin, dessin industriel	Industrialisation	Sûreté des ouvrages
Directeur technique	Informatique	Systèmes embarqués
Eau, assainissement,	Ingénierie Système	Traitement du signal
traitement	Intelligence artificielle (IA)	Valorisation déchets
Electrolyse	Instrumentation	
Electromécanique	Logistique	

TECHNICIENS

Agronomie
Analyse des données
Analyses chimiques
Aquaculture
Automatique
Biotechnologies
Bureau d'études
Câblage
Chantier
Chargé de mission
Conception
Conducteur de travaux
Design et conception
Dessinateur, Dessinateur-
projeteur
Domotique
Eau et assainissement
Economies de flux
Electrique

Electromécanique
Electronique
Electrotechnique
Elevage
Environnement
Génie civil
Gestion de production
Impression 3D
Installateur
Instrumentation
Isolation
Labellisateur
Laboratoire
Maintenance
Maintien en conditions
opérationnelles
Mécanique
Menuisier
Mesure

Métrieologie
Microbiologie
Mise au point produits
Montage
Paysagiste concepteur
Prélèvement
Préparation de batteries
Production
Production de panneaux en
béton de bois
R&D
Recherche et mise au point
produits
Responsable atelier
Responsable d'équipe travaux
Sigiste
Technicien de ligne
Téléphonie
Ventilation

OUVRIERS SPECIALISES

Agricole
Automobile
Bâtiment
Capitonneur
Cariste
Charpentier
Chaudronnier
Conducteur
Électricité

Fabrication
Génie Climatique
Isolation
Logistique
Magasinier
Menuisier
Monteur
Plasturgie
Plomberie

Recyclage, Valorisation,
Traitement des déchets
Soudeur
Stratifieur
Traitement de l'eau
Tri
Tuyauteur

CHERCHEURS

Biologie marine
Biologie végétale
Biotechnologies
Chimie
Data sciences
Développement R&D de produits
Docteur mécanique des fluides
Eau et assainissement
Ecologie
Génie des procédés
Génie électrique

Géologie et géophysique
Informatique
Intelligence artificielle
Machine learning
Mathématiques appliquées
Membranes
Microbiologie
Modélisation des comportements des centrales solaires thermiques
Plasma micro-ondes
Qualité de l'air
R&D

Recherche appliquée
Recherche informatique
Responsable R&D
Sciences atmosphériques
Sciences des processus de conception
Sciences du sol
Sciences humaines
Stockage électrochimique
Téléinformatique
Thermique du bâtiment
Valorisation des boues

DEVELOPPEURS

3D
Administrateur système
Analyse de données, data
Back end
Biostatisticiens
C#, C++
Cloud
Computer vision

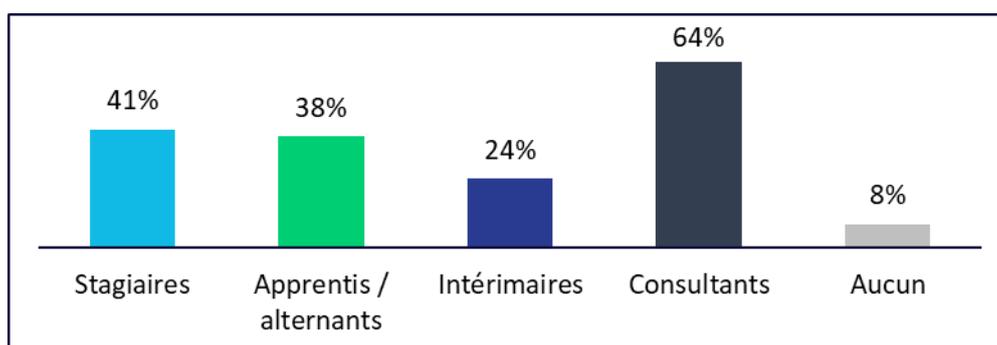
Cyber sécurité
ERP
Front end
Full stack
HPC
Internet of Things (IoT)
JAVA
Linux

Logiciel, Logiciel embarqué
Mobile app
PHP
Réseaux
Statistiques
Traitement de l'image
UX
Web

3.3.3. Ressources humaines complémentaires

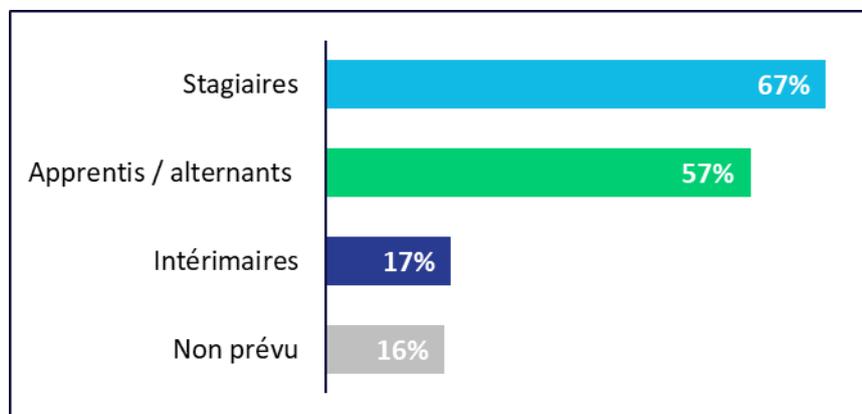
Les entreprises font appel à un nombre important de stagiaires, apprentis et alternants et aussi de consultants extérieurs pour répondre aux besoins à court terme.

Part des entreprises qui ont eu recours à d'autres ressources humaines au cours de l'année :



Echantillon de 165 TPE-PME

Part des entreprises qui intégreront d'autres ressources dans les 12 prochains mois :



Echantillon de 238 TPE-PME

Elles font en particulier appel à des consultants pour leur expertise, disponibilité, et la sécurité de les faire intervenir pour une mission et une durée précises. En ce qui concerne les stagiaires il s'agit d'une main d'œuvre compétente, et peu onéreuse. Pour la plupart des entreprises, les règles en la matière ne sont pas connues (ex : nombre de stagiaires en même temps, le délai de carence entre 2 stagiaires...). L'approche vis-à-vis des alternants est différente. L'entreprise s'investit dans la formation de l'alternant. Il fait partie des effectifs de l'entreprise et est intégré avec une vision dans la durée.

Que ce soit sous la forme de stage ou de contrat d'alternance/apprentissage, les TPE/PME privilégient le coût, la souplesse et les aides qui ont d'ailleurs été renforcées en 2021.

Les consultants, les intérimaires et les stagiaires n'entrent pas dans les effectifs des entreprises. Ils peuvent être un moyen de ne pas dépasser l'effectif qui obligerait la mise en place d'un CSE.

Focus stagiaires au sein de l'entreprise

41% des entreprises répondantes avaient récemment intégré des stagiaires avec 2,1 stagiaires en moyenne. Ce sont principalement les profils écoles d'ingénieurs et technico-commerciaux qui sont recherchés.

Focus Apprentis / alternants au sein de l'entreprise

38% des entreprises répondantes avaient intégré des apprentis / alternants avec 2,3 personnes en moyenne. A l'instar des stagiaires, les profils ingénieurs et techniciens sont majoritairement recrutés en alternance. Par ailleurs, nous remarquons que les fonctions supports sont le plus représentées dans ce type de recrutement.

Focus Intérimaires au sein de l'entreprise

23% des entreprises de l'échantillon ont recours à l'Intérim avec 2,1 personnes en moyenne. Dans 72% des cas il s'agit de missions de moins de 3 mois qui peuvent répondre à des périodes de pic de production ou à un besoin ponctuel. Les postes d'Intérim sont presque exclusivement de postes de Techniciens et Ouvriers.

Focus Consultants

64% des entreprises de l'échantillon font appel à des consultants externes. La durée de ces missions varie entre des missions courtes à des missions longues de plus de 6 mois. Il s'agit de missions pour des :

Compétences administratives dans 47% des cas

- Ressources humaines, comptabilité et gestion, juridique, fiscale, propriété intellectuelle

Conseils et compétences techniques spécifiques dans 45% des cas

- Sollicitation de bureaux d'études, cabinet d'architectes, centres de recherches, laboratoires pour des missions de conseil (réglementation, qualité, conformité, outil d'organisation) ou des besoins techniques spécifiques

Compétences Commerciales, Communication et Marketing dans 29 % des cas

- Ces compétences ont été regroupées car elles sont dans certains cas transverses par exemple en ce qui concerne la stratégie de marque. S'y retrouvent des missions d'accompagnement à l'export, et d'aide à la prospection et à la commercialisation.

Compétences Financement dans 22% des cas

- Mission d'aide à la recherche de financement, levée de fonds, accompagnement au montage de dossier de candidature crédit d'impôt recherche ou dans le cadre de projets européens par exemple.

Compétences Numériques dans 20 % des cas

- Développement web et informatique, création de logiciel, graphisme, intelligence artificielle et robotique

Quelques entreprises ont précisé avoir également recours à des compétences de type managériale et stratégiques.

3.3.4 Futurs recrutements

90% des entreprises de l'échantillon ont déclaré qu'elles souhaitent recruter dans les douze prochains mois.

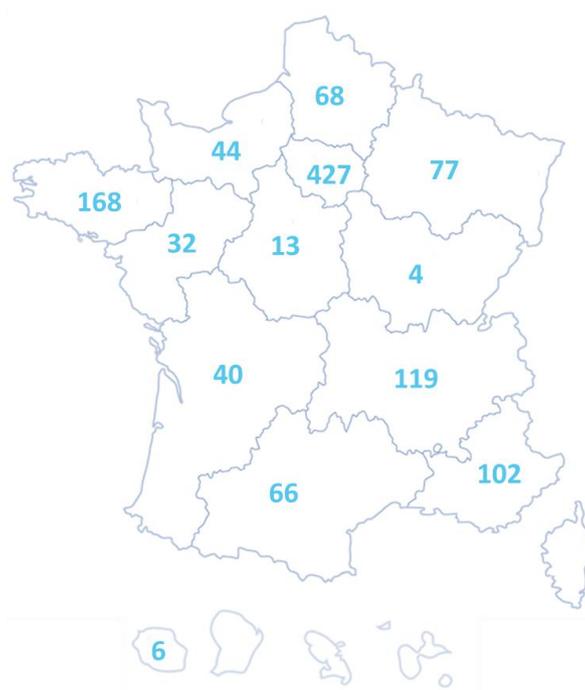
En moyenne elles ont indiqué un nombre moyen de 5,4 postes à pourvoir dans les 12 mois. Ce qui représente un total de 1160 postes sur notre échantillon.

Sur ces 1160 prévus, 455 profils de métiers soit 39% des recrutements prévus.

10% des PME ont indiqué ne pas vouloir recruter en raison :

- De l'absence de besoin (parmi lesquelles les structures unipersonnelles, ou des entreprises faisant appel à des prestataires pour combler leurs besoins)
- D'un manque de visibilité (notamment en raison de la COVID19, raisons budgétaires, absence de nouveaux projets/commandes)

Nombre de recrutements prévus par région :



Echantillon de 238 TPE-PME

En région Bretagne, deux PME ont indiqué qu'elles souhaitent embaucher entre 50 et 80 collaborateurs.

Nombre de recrutements moyens prévus en fonction de l'effectif :

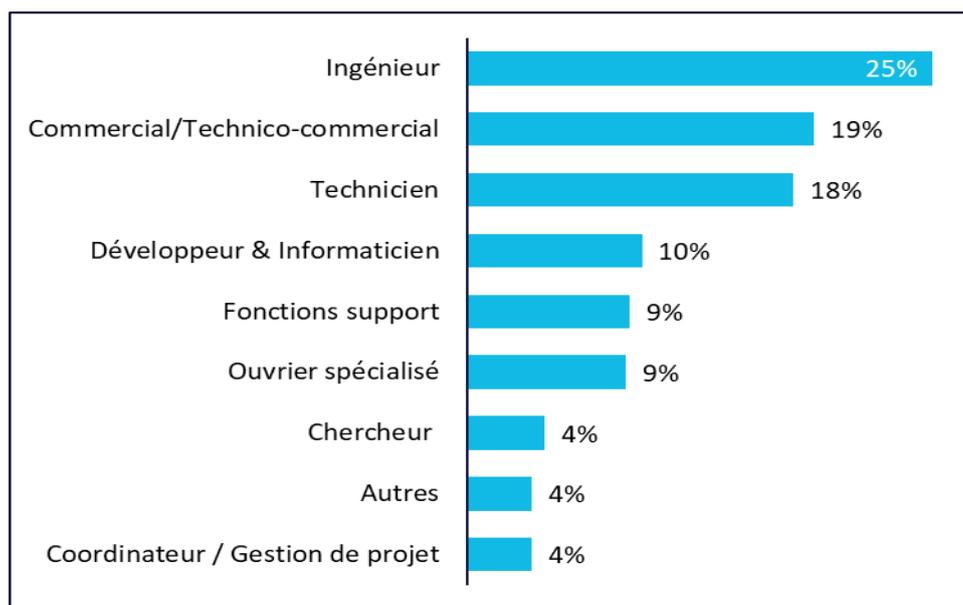
Entreprises de 1 à 10 collaborateurs sur 152 entreprises : 3,9

Entreprises de 11 à 49 collaborateurs sur 55 entreprises : 6,4

Entreprises de 50 à 250 collaborateurs sur 20 entreprises : 14,5

** Echantillon de 238 TPE-PME*

Métiers recherchés :

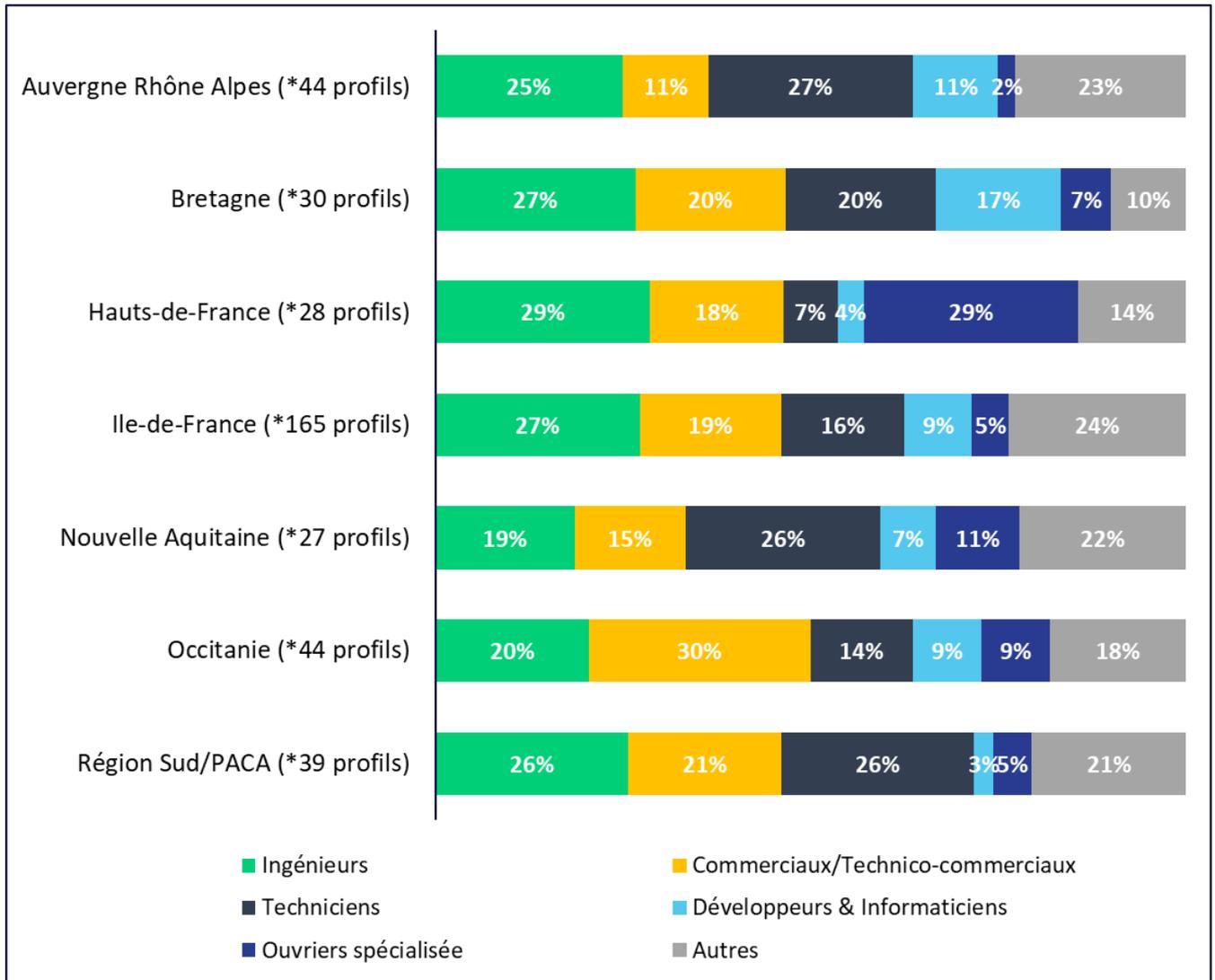


Echantillon de 238 TPE-PME - 455 profils

Sont notamment inclus dans les fonctions support : RH, Comptabilité, Communication, Juridique.

Parmi les autres métiers sont cités : Consultants, Architectes, Logisticiens, Cadre de direction.

Profils recherchés par région :



Echantillon de 196 TPE-PME

Dans l'ensemble de ces régions les principaux profils recherchés sont les ingénieurs, techniciens et les technico-commerciaux ; à l'exception de la région Hauts-de-France où l'on recherche autant d'ingénieurs que d'ouvriers spécialisés.

Pour chaque profil nous avons demandé aux entreprises de compléter des informations concernant les spécialisations, compétences recherchées, le niveau d'expérience et de qualification ainsi que des informations concernant la recherche : processus, temps, difficulté.

SPECIALISATIONS :

Nous vous présentons ci-après les tendances pour les profils ingénieurs, techniciens, technico-commerciaux, développeurs et ouvriers spécialisés.

Les spécialisations et compétences techniques sont détaillées dans la section suivante sur l'évolution des métiers.

INGENIEURS

114 profils détaillés dans 90 entreprises

Processus de recrutement :

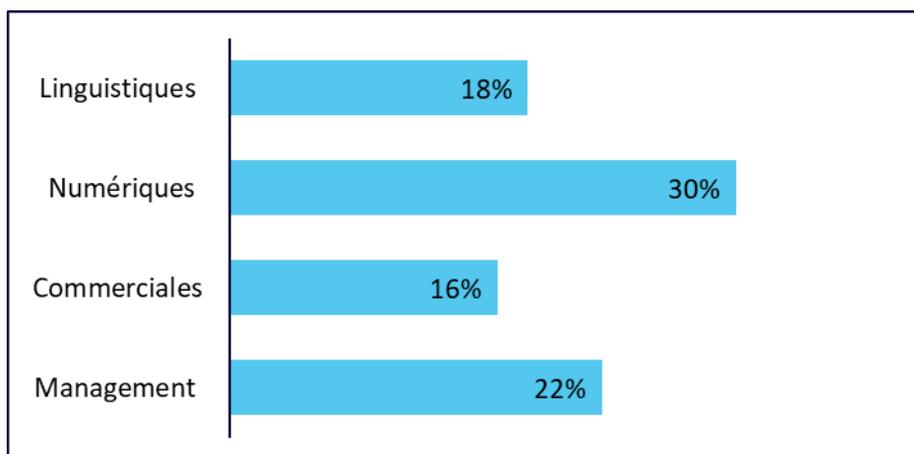
84% de ces profils sont recherchés en externe, 9% en interne, 7% les deux.

Lors de l'enquête, sur l'ensemble des recrutements ingénieurs annoncés, **40%** avaient déjà commencé. Les recrutements avaient été lancés depuis **49** jours en moyenne.

Sur une échelle de 1 (très facile) à 5 (très difficile), niveau de difficulté moyen à recruter ce profil : **3,6**

Profils recherchés :

Compétences non techniques

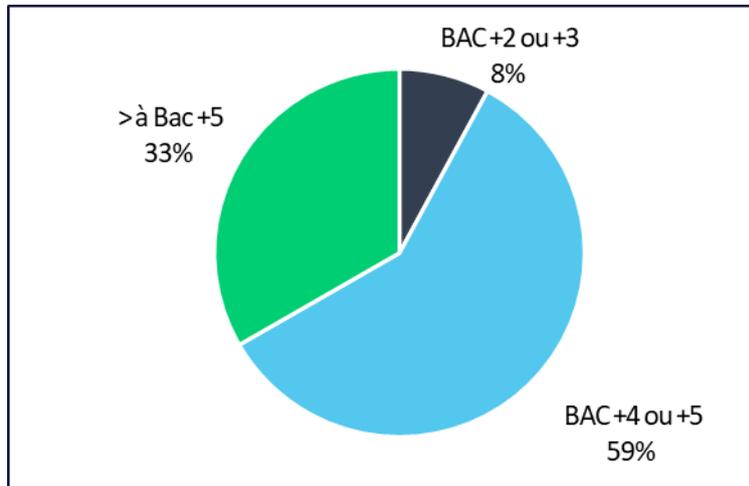


Ce sont les compétences numériques qui sont le plus recherchées.

La part des compétences commerciales et linguistiques reflète aussi la polyvalence de ces profils qui évoluent majoritairement dans des TPE et leur rôle dans la recherche d'opportunités parfois à l'export.

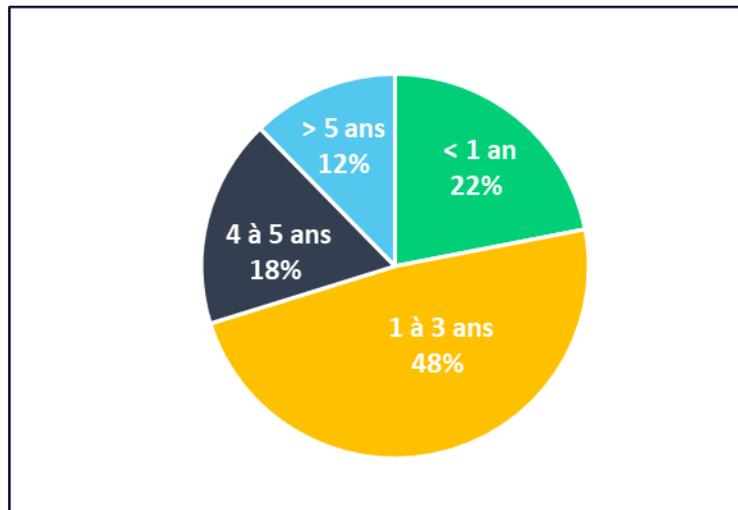
D'autres compétences demandées sont notamment : la gestion de projet, le suivi administratif, la réglementation, la communication et les qualités rédactionnelles, la rigueur, et le savoir-être.

Niveau de qualification demandé :



92% des profils sont des Bac +4 ou plus. Pour les Bac +2 et +3 il s'agit plutôt d'alternants ou de stagiaires, de jeunes encore en formation.

Niveau d'expérience requis :



Pour 70% des profils détaillés le niveau d'expérience requis est de moins de 3 ans et donc ne cible pas les profils séniors. Ces profils sont souvent perçus comme une main d'œuvre onéreuse.

Les programmes de formation continue dans les écoles évoluent et intègrent de plus en plus de disciplines proches des métiers des entreprises et liées à l'environnement et au développement durable ; et enseignent de nouvelles techniques et la maîtrise des outils numériques. Ces profils plus juniors ont souvent des compétences adaptées aux besoins des PME des éco-activités.

TECHNICO-COMMERCIAUX

86 profils détaillés dans 77 entreprises

Processus de recrutement :

70% de ces profils sont recherchés en externe, 10% en interne, 20% les deux.

Lors de l'enquête, sur l'ensemble des recrutements technico-commerciaux annoncés, **37%** avaient déjà commencé. Les recrutements avaient été lancés depuis **50** jours en moyenne.

Sur une échelle de 1 (très facile) à 5 (très difficile), niveau de difficulté moyen à recruter ce profil : **3,7**

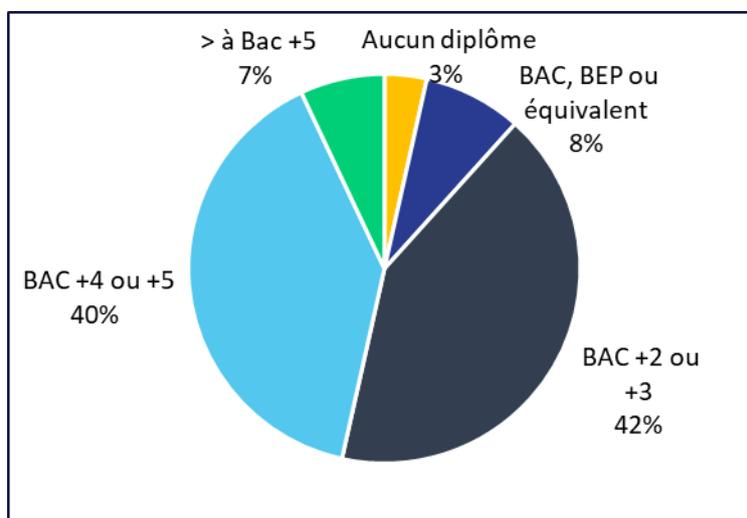
Profils :

Compétences non techniques

En dehors des compétences commerciales pré-requises pour ces postes ce sont les compétences linguistiques et numériques qui arrivent en seconde position.

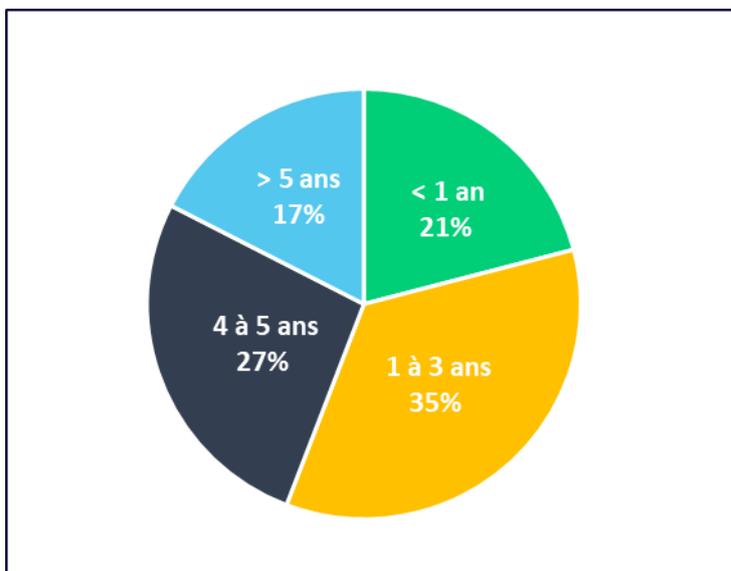
Les autres compétences citées sont des connaissances sectorielles, en ingénierie financière, et marchés publics.

Niveau de qualification demandé :



82% des postes des technico-commerciaux requièrent un niveau de qualification entre Bac +2 et Bac +5.

Niveau d'expérience requis :



Le niveau d'expérience requis est variable pour ces profils, il est en moyenne inférieur à 3 ans.

TECHNICIEN

80 profils détaillés dans 68 entreprises

Processus de recrutement :

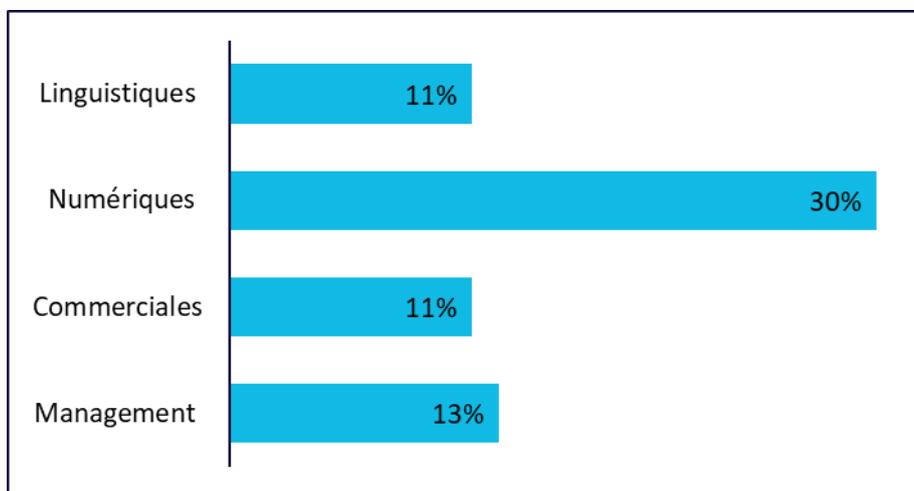
74% de ces profils sont recherchés en externe, 9% en interne, 16% les deux.

Lors de l'enquête, sur l'ensemble des recrutements techniciens annoncés, **45%** avaient déjà commencé. Les recrutements avaient été lancés depuis **59** jours en moyenne.

Sur une échelle de 1 (très facile) à 5 (très difficile), niveau de difficulté moyen à recruter ce profil : **3,5**

Profils :

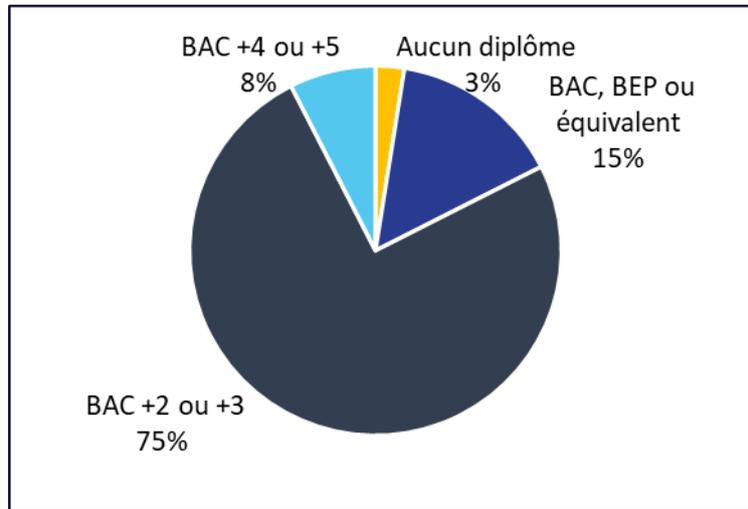
Compétences non techniques



Les compétences numériques sont les plus recherchées.

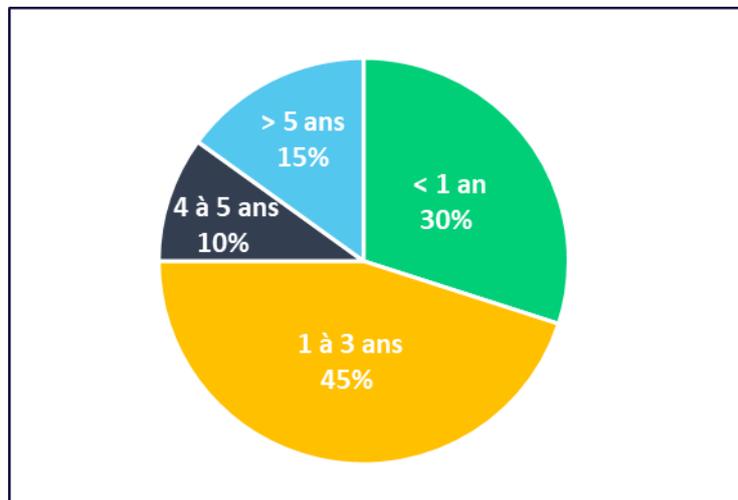
Parmi les autres compétences sont citées les capacités d'apprentissage, organisationnelles, la rigueur, l'hygiène.

Niveau de qualification demandé :



Les Techniciens sont principalement recherchés au niveau de qualification Bac +2 ou +3.

Niveau d'expérience requis :



85% des profils recherchés nécessitent moins de 3 ans d'expérience. Aucun profil sans expérience n'est recherché dans cette catégorie.

DEVELOPPEURS

42 profils détaillés dans 35 entreprises

Processus de recrutement :

86% de ces profils sont recherchés en externe, 14% les deux.

Lors de l'enquête, sur l'ensemble des recrutements développeurs annoncés, **24%** avaient déjà commencé. Les recrutements avaient été lancés depuis **51** jours en moyenne.

Sur une échelle de 1 (très facile) à 5 (très difficile), niveau de difficulté moyen à recruter ce profil : **3,5**

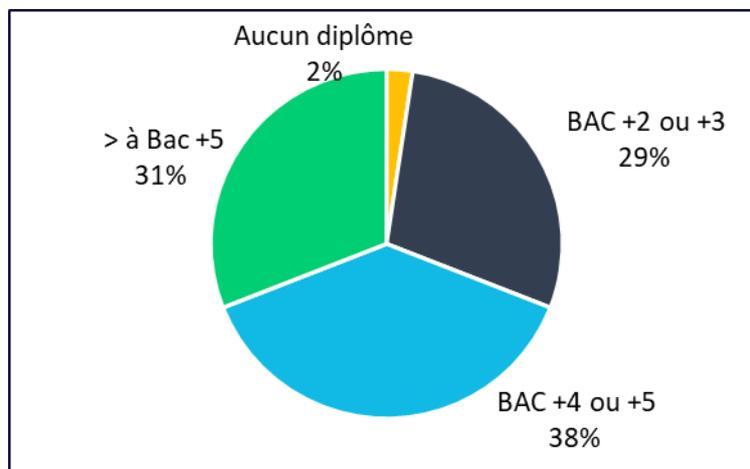
Profils :

Compétences non techniques

En dehors des compétences numériques pré-requises pour ces postes, les compétences commerciales et managériales ont peu été citées. La connaissance de l'Anglais par contre est demandé et est notamment nécessaire pour l'utilisation de certains logiciels.

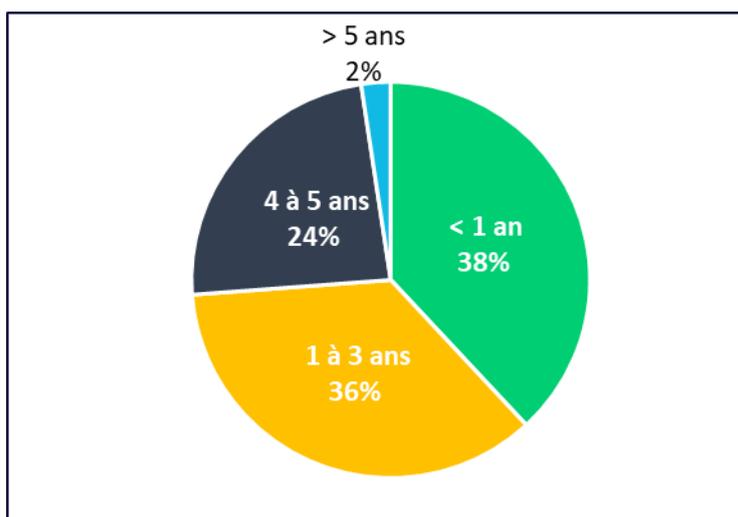
Parmi les autres compétences sont citées la gestion de projet et la connaissance du secteur.

Niveau de qualification demandé :



70% des profils présentés nécessitent un Bac +4 minimum.

Niveau d'expérience requis :



Le niveau d'expérience demandée est de 1 à 3 ans en moyenne. Comme pour les précédentes, aucun profil sans expérience n'est recherché dans cette catégorie.

OUVRIERS SPECIALISES

39 profils détaillés dans 30 entreprises

Processus de recrutement :

64% de ces profils sont recherchés en externe, 5% en interne, 31% les deux.

Lors de l'enquête, sur l'ensemble des recrutements ouvriers spécialisés annoncés, 54% avaient déjà commencé. Les recrutements avaient été lancés depuis 103 jours en moyenne. Elle est de 60 jours si l'on écarte trois profils recherchés depuis un an en charpenterie et maraîchage.

Sur une échelle de 1 (très facile) à 5 (très difficile), niveau de difficulté moyen à recruter ce profil : 3,6

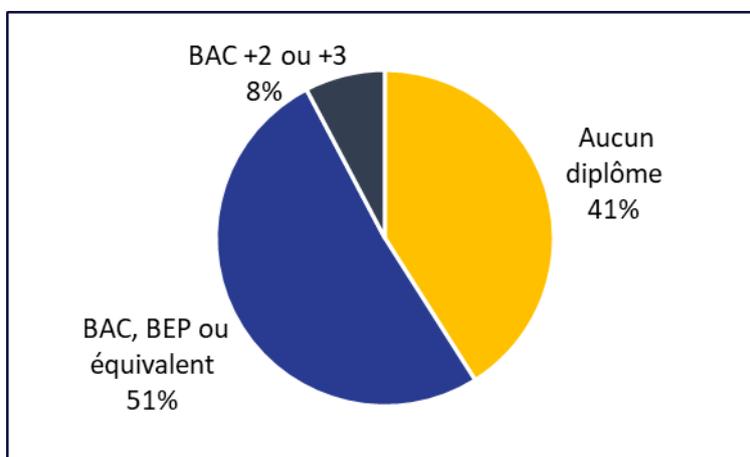
Profils :

Compétences non techniques

Les compétences commerciales sont demandées pour 13% de ces profils. Les compétences managériales n'ont été citées que pour 2 profils, celles linguistiques et numériques n'ont été citées chacune qu'une seule fois.

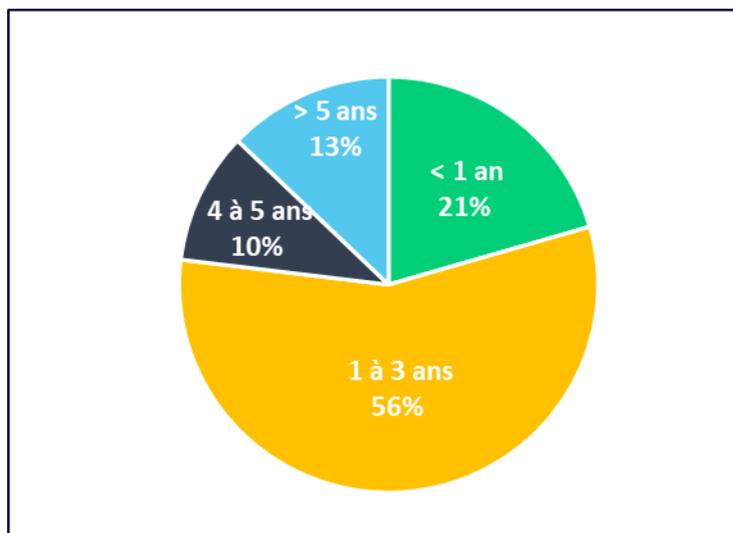
79% des profils requièrent d'autres compétences notamment la polyvalence, la rigueur, l'autonomie, le savoir-être, et la force physique.

Niveau de qualification demandé :



Seulement 3 profils OS de l'échantillon sont recherchés à un niveau de qualification supérieur au BAC, il s'agit de profil mécanique de confection, plasturgie et électronique.

Niveau d'expérience requis :



Comme pour les précédentes catégories de métiers, le niveau d'expérience requis est majoritairement inférieur ou égale à 3 ans.

3.3.5. Evolutions des compétences

Pour analyser les évolutions nous avons croisé l'information entre les profils actuels dans l'entreprise et les compétences à acquérir sur un échantillon de 167 entreprises qui avaient complété l'ensemble de ces informations.

Technico-commerciaux (53 entreprises)

68% des entreprises qui ont un ou plusieurs technico-commerciaux sont à la recherche d'un autre collaborateur de ce métier.

32% des entreprises qui n'avaient pas encore ce profil recherche un ou plusieurs technico-commerciaux.

Développeurs informatique (28 entreprises)

35% cherchent un développeur avec une spécialisation déjà existante dans l'entreprise.

43% cherchent des développeurs avec des spécialisations qu'ils n'ont pas encore dans l'entreprise.

Ingénieurs (65 entreprises)

43% cherchent un ingénieur avec une spécialisation déjà existante dans l'entreprise.

37% cherchent des ingénieurs avec une spécialisation qu'ils n'ont pas encore dans l'entreprise.

Techniciens (49 entreprises)

22% cherchent un technicien avec une spécialisation déjà existante dans l'entreprise.

45% cherchent des techniciens avec une spécialisation qu'ils n'ont pas encore dans l'entreprise.

Ouvriers spécialisés (17 entreprises)

35% cherchent un ouvrier spécialisé avec une spécialisation déjà existante dans l'entreprise.

35% cherchent des ouvriers spécialisés avec une spécialisation qu'ils n'ont pas encore dans l'entreprise.

14,5% des entreprises cherchent à recruter une personne avec une spécialisation qu'ils ont déjà dans l'entreprise mais pour une autre catégorie de métier (par exemple ils ont un ingénieur en traitement de l'eau et recherchent un technicien avec la même spécialisation).

Spécialisations actuellement dans l'entreprise et qui sont également recherchées dans le cadre des prochains recrutements :

Les profils décrits sont sectoriels et techniques.

INGENIEURS :

Agronomie	Electrotechnique	Ingénierie Système
Automatique	Energétique	Instrumentation
Bio-informatique	Energies renouvelables	Intelligence artificielle (IA)
Biotechnologies	Environnement	Logistique
Building Information	Etudes	Matériaux
Modeling (BIM)	Exploitation	Mécanique
Calcul	Fluides	Mécanique des fluides
Chauffage, ventilation et climatisation (CVC)	Généraliste	Mécatronique
Chimie, Génie chimique, Analyse chimique	Génie civil	Métrologie
Conception	Génie climatique	Mobilité
Conduite de travaux	Génie écologique, Ecologie	Modélisation numérique
Construction bois	Génie électrique	Optique
Data science	Génie thermique	Plasturgie
Dépollution des sols	Géologie	Process, Génie des procédés
Dessin, dessin industriel	Gestion de chantier	Production
Eau et traitement de l'eau	Gestion des affaires	R&D, Recherche et innovation
Electronique	Hydraulique	Réseau
	Industrialisation	Systèmes embarqués
	Informatique	Valorisation déchets

TECHNICIENS :

Analyses chimiques	Dessin, Dessinateur-projeteur	Mécanique
Aquaculture	Domotique	Menuiserie
Automatique	Eau et assainissement	Mesure
Biotechnologies	Electrique	Métrologie
BTP – Bâtiment	Electromécanique	Montage
Bureau d'études	Electronique	Paysagiste
Chantier	Electrotechnique	Prélèvement
Climatisation, Ventilation et Chaufferie (CVC)	Environnement	Production
Conception	Installation	R&D
Conduite de travaux	Isolation	Responsable d'équipe travaux
Design	Laboratoire	Technicien de ligne
	Maintenance	

OUVRIERS SPECIALISES :

Automobile

Bâtiment

Capitonneur

Cariste

Charpenterie

Chaudronnerie

Conducteur

Électrique

Fabrication

Génie Climatique

Isolation

Livreur

Logistique

Menuiserie

Montage

Pose

Plasturgie

Plomberie

Recyclage et valorisation

Soudure

Traitement des déchets

Tri

CHERCHEURS :

Biotechnologies

Chimie

Data sciences

Génie des procédés

Informatique

Intelligence artificielle

Machine learning

Mathématiques appliquées

Microbiologie

Plasma micro-ondes

R&D

DEVELOPPEURS :

3D

Administrateur système

Analyse de données, data science

Back end

C, C#, C++

Cloud

ERP

Front end

Full stack

Graphisme

Internet of Things (IoT)

JAVA (Java Script)

Linux (OS Linux embarqué,

Core Linux embarqué)

Logiciel, Logiciel embarqué

Mobile app

PHP

Traitement de l'image

UX

Web

Nouvelles spécialisations et compétences :

Dans cette section sont présentées les spécialisations et compétences que les entreprises cherchent à intégrer et qu'elles n'ont pas détaillées dans leurs effectifs actuels.

INGENIEURS :

AIOT **aussi recherché dans la catégorie chercheur*
Bioéconomie
Bioindication
Biologie moléculaire (ADN environnemental)
Construction ou aménagement durables, éco-construction **aussi recherché dans la catégorie ouvrier*
Domotique **profil existant dans la catégorie technicien*
Froid industriel
Infectiologie
Métallurgie
Mutagenèse
Process Gaz
Réseaux de neurones
Simulation numérique
Simulation de bancs d'essai
Terrassement **aussi recherché dans la catégorie technicien*

TECHNICIENS :

Assemblage
Biodéchets, compostage
Biologie **profil existant dans la catégorie chercheur*
Building Information Modeling (BIM) **profil existant dans la catégorie ingénieur*
Chaîne de traitement
Coloriste
Commandes numériques
Conducteur **profil existant dans la catégorie ouvrier*
Eco-conception
Energies renouvelables **profil existant dans la catégorie ingénieur*
Etudes **profil existant dans la catégorie ingénieur*
Exploitation **profil existant dans la catégorie ingénieur*
Génie écologique **profil existant dans la catégorie ingénieur*
Gestion flotte de robots
Hydraulique **profil existant dans la catégorie ingénieur*
Industriel
Informatique **profil existant dans les catégories ingénieur et chercheur*
Injection
Lavage **aussi recherché dans la catégorie ouvrier*
Logistique **profil existant dans les catégories ingénieur et ouvrier*
Matériaux **profil existant dans la catégorie ingénieur*
Métrologie **profil existant dans la catégorie ingénieur et technicien*

Milieux aquatiques

Mouliste

Optique **profil existant dans la catégorie ingénieur*

Performance énergétique, maîtrise de l'énergie **profil existant dans la catégorie ingénieur*

Process **profil existant dans la catégorie ingénieur*

SI embarqués **profil existant dans la catégorie ingénieur*

Terrassement **aussi recherché dans la catégorie technicien*

Traitement des déchets **profil existant dans les catégories ingénieur et ouvrier*

OUVRIERS SPECIALISES :

Aménagement intérieur

Aquaculture **profil existant dans la catégorie technicien*

Collecte

Couturier

Eco-construction **aussi recherché dans la catégorie ingénieur*

Electronique **profil existant dans les catégories ingénieur et technicien*

Electrotechnique **profil existant dans les catégories ingénieur et technicien*

Géologie **profil existant dans la catégorie ingénieur*

Installation **profil existant dans la catégorie technicien*

Lavage **aussi recherché dans la catégorie technicien*

Machiniste

Maraîchage

Traitement amiante

CHERCHEURS :

Bioprocédés

Capteurs et fonctionnalisation de surface

Fermentation

Filière papier

IOT **aussi recherché dans la catégorie ingénieur*

Matériaux biosourcés

Science des matériaux

Statistique

Thermodynamique

DEVELOPPEURS :

Architecte système d'information

Deep learning

Machine learning

Robotique

Interface homme-machine

Réalité augmentée, réalité virtuelle

Langages de programmation : Angular / API / ASPNET core / DevOps environment / docker / Elastic Search / File Maker / Golang, (Minio) /html – CSS / Mongo DB / MQTT / NodJs / Python / SQL / Symfony / UI / Unity

On retrouve au sein des éco-entreprises un grand nombre de métiers, spécialisations et compétences traditionnelles.

On observe également l'émergence de nouvelles spécialisations numériques : nouveaux langages de programmation, visualisation, BIM, CIM, réalité augmentée, IA – robotique.

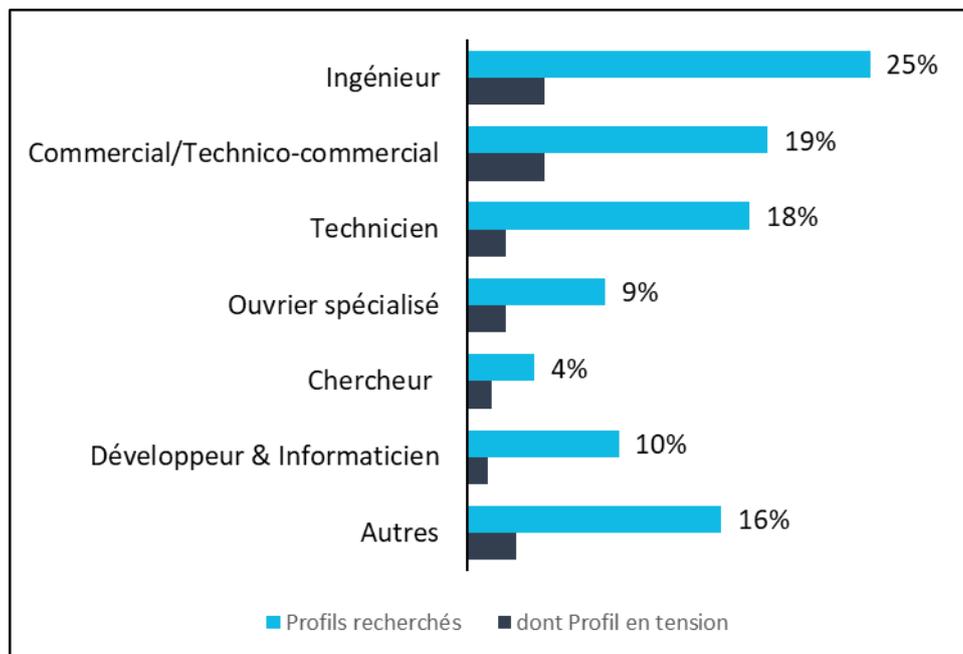
Aussi, certains métiers évoluent pour intégrer la dimension environnementale : éco-conception, éco-construction, éco-matériaux, éco-procédés.

3.3.6. Profils en tensions

Les entreprises ont indiqué que certains profils étaient particulièrement difficiles à recruter, soit en raison de l'acquisition de ces profils par la compétition venue des grands groupes ou d'autres filières, soit en raison de pénuries liées à l'absence de formation initiale et continue pour certaines compétences ou le manque d'attrait des étudiants et chercheurs d'emploi pour ces formations. Les difficultés diffèrent également en fonction de la localisation de l'entreprise. Des entreprises du Grand Est et de la Réunion indiquent avoir affaire à des fuites de talents dans leur région. Parfois aussi, l'entreprise est située dans un lieu mal desservi par les transports.

L'analyse des profils en tension dans le cadre de cette étude se base sur les profils recherchés pour lesquels les entreprises ont indiqué un niveau de difficulté élevé de recrutement ainsi que sur les profils particuliers pour lesquels les entreprises ont indiqué avoir des difficultés. Il s'agit respectivement des questions « Sur une échelle de 1 (très facile) à 5 (très difficile), quelle est selon-vous la difficulté à recruter ce profil ? » et « Quelles difficultés rencontrez-vous lors de vos recrutements ? ». Le critère retenu pour la première est la valeur 5, la plus élevée.

Part des Profils en tension par métier :



Echantillon de 238 TPE-PME dont 93 profils en tension dans 69 TPE-PME

La majorité des profils en tension sont les Ingénieurs et les Commerciaux/Technico-commerciaux.

Si l'on compare pour chaque métier la part des profils en tension par rapport au nombre de profils recherchés ce sont les profils Chercheurs, Ouvriers spécialisés, et Commerciaux/Technico-commerciaux qui sont les plus tendus. Ainsi parmi les Chercheurs, 36% des profils recherchés sont en tension. Il s'agit de 28% pour les Ouvriers spécialisés et 26% des Commerciaux/Technico-Commerciaux.

Principaux profils en tension :

Femmes / séniors sur des postes ingénieurs et techniciens	Ecologue	Intelligence artificielle
Profil ingénieur	Electriciens	Livreur
Profil manuel	Electricité industrielle	Logistique
Profil IT	Electromécanique	Maraichage
Profil développeur	Electronique	Marketing
Profil technicien	Exploitation	Matériaux composites
Profil R&D	Génie civil	Matériaux de réemploi
Architecte	Génie industriel	Mécanicien poids lourds
Atelier	Génie thermique	Mécanique
Aquaponie	Hydraulique	Monteur procédé
Automatisation	Informatique	Mouliste en composite
BTP	Ingénieur agriculture	Opérateur - chef d'équipe
Bureau d'études	Ingénieur biologie	Opérateur de lavage
Capitonneur	Ingénieur électrotechnicien	Permaculture
Charpentier	Ingénieur spécialisé en textile technique	Production
Chaudronnier	Ingénieur système	Soudeur
Conducteur travaux	Ingénieur électronique	Technicien de laboratoire
Data Scientist	Ingénieur aménagement	Traitement des eaux
Eco-construction / éco-rénovation	Ingénieur électriciens	
	Ingénieur matériaux	
	Instrumentation	

Certains de ces profils ne sont pas spécifiques aux secteurs des éco-activités. Les ingénieurs sont très demandés dans de nombreuses filières, les soudeurs sont en pénurie à l'échelle nationale. Cependant pour une PME de l'environnement acquérir ces profils peut être un défi important face aux grands-groupes et d'autres filières où les salaires sont parfois plus élevés.

Nous notons également que certains profils étaient évalués avec un haut niveau de difficulté car il s'agissait de profil qui n'était pas nécessairement bien définis ou calibrés.

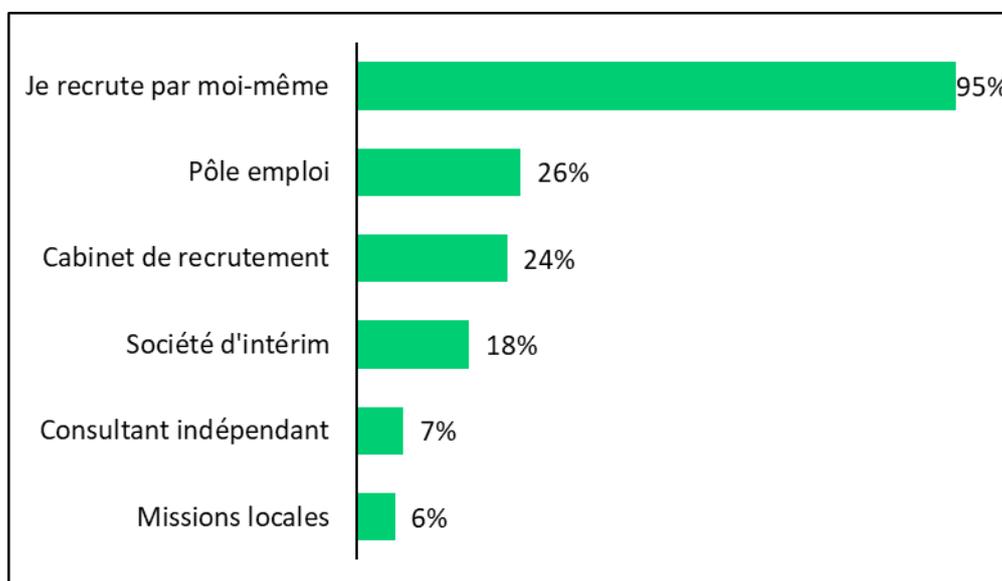
Il s'agit par exemple des postes de chefs d'équipe pour des profil demandant moins de 1 an d'expérience, des profils ouvrier demandant des compétences commerciales et linguistiques. De nombreux postes définis exigent de la polyvalence, de la flexibilité.

3.4 Le recrutement dans les éco-PME

Nous avons interrogé les dirigeants sur leur niveau de connaissance des problématiques RH sur les volets recrutement, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et politique de formation.

Concernant le recrutement les entreprises ont détaillé leurs méthodes de recrutement, les difficultés qu'elles peuvent rencontrer et les initiatives spécifiques qu'elles ont mis en place.

Comment recrutent les dirigeants des éco-PME :



Echantillon de 230 TPE-PME

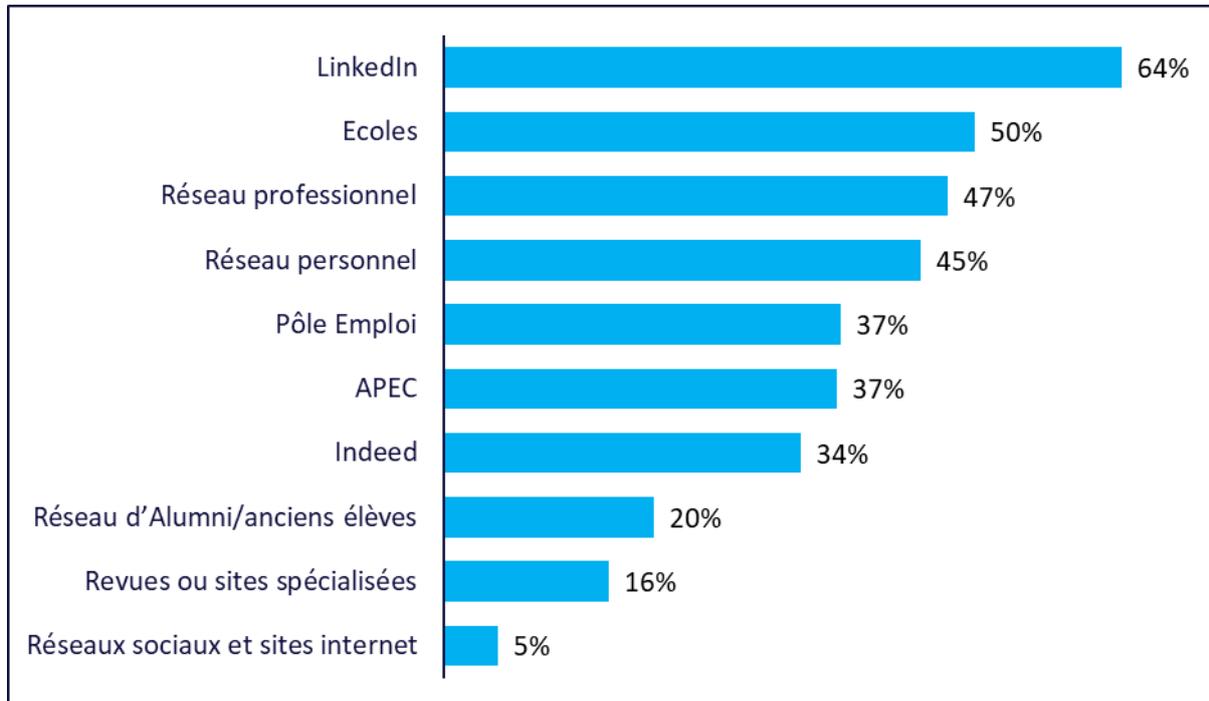
Dans 95% des cas, le recrutement est assuré par les dirigeants de ces PME. Les dirigeants des entreprises de la filière sont principalement des ingénieurs de formation qui ont souvent besoin de renforcer leurs compétences sur les sujets ressources humaines et management pour plus d'efficacité.

48% des entreprises interrogées n'utilisent qu'un seul mode de recrutement.

Peu d'entreprises choisissent de se faire accompagner par des cabinets ou des consultants qu'ils trouvent onéreux.

Les entreprises ont des difficultés à trouver les profils qu'elles recherchent auprès de Pôle emploi et des Missions locales.

Supports/relais de diffusion des annonces :



Echantillon de 238 TPE-PME

La plateforme LinkedIn est le support le plus utilisé pour diffuser les annonces par les éco-PME.

Le deuxième relais sur lequel elles s'appuient sont les écoles ou universités. 6% des répondants ont précisé qu'ils recrutaient auprès des écoles d'ingénieurs, 3% auprès des universités.

D'une manière générale, le dirigeant qui recrute seul s'appuie sur ses propres réseaux.

Les sites d'emplois spécialisés les plus cités sont emploi.environnement.com, GreenUnivers, Greenjob, Envirojob, et Meteojob. Ces supports sont représentatifs des profils recherchés (ingénieurs, commerciaux, développeurs informatique ou techniciens).

Recrutement externe ou interne :

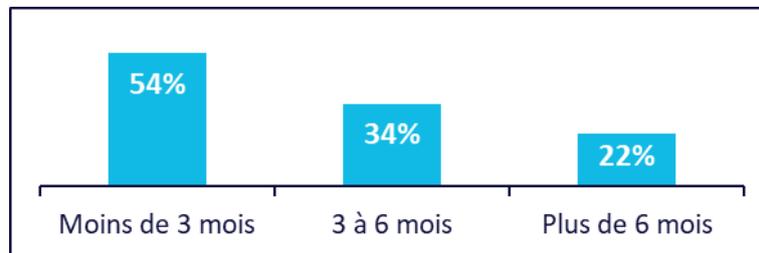
Les entreprises ont déclaré que 97% de tous leurs recrutements se font à l'externe ; 26% en interne (dont 21% promotion, 27% mobilité géographique, 32% mobilité interne sur des postes transversaux). Le recrutement en interne est rarement envisagé dans les petites structures.

**Echantillon de 238 TPE-PME*

Part des recrutements en externe ou en interne sur les 3 dernières années :

	Externe	Interne	Echantillon en fonction des années de création de l'entreprise
2019	95%	5%	Sur 224 entreprises
2018	90%	10%	Sur 205 entreprises
2017	91%	9%	Sur 184 entreprises

Durée moyenne des recrutements :



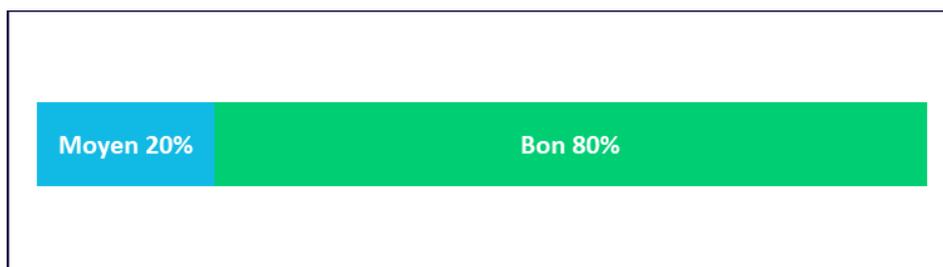
Echantillon de 230 TPE-PME

On remarque que la durée des recrutements est relativement courte.

Les raisons peuvent être diverses. Il peut s'agir de profils que les entreprises ont l'habitude de recruter et elles trouvent les candidats auprès des écoles ou de leur réseau. Dans certains cas le recrutement n'a pas été anticipé donc les entreprises recrutent lorsque elles en ont besoin.

Les profils cadres, ingénieurs prennent en moyenne 3 à 6 mois à recruter, il faut compter des temps plus courts pour des profils administratifs et ouvriers. La disponibilité des ressources sur le territoire impacte également la durée du recrutement.

Niveau de satisfaction des recrutements réalisés sur les 3 dernières années :



Echantillon de 230 TPE-PME

Les niveaux « Faible » et « Moyen » ont été regroupés, idem pour les niveaux « Bon » et « Très bon »

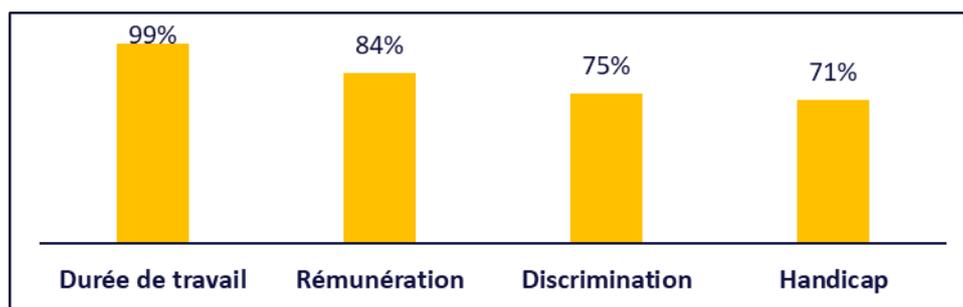
Les entreprises sont généralement satisfaites de leurs recrutements.

Turnover sur les 3 dernières années :

	Turnover TPE	Turnover PME	Nombre d'entreprises répondantes (sont écartées les entreprises créées après l'année concernée)
2019	13,7%	9,5%	Sur 155 TPE & 72 PME
2018	7%	8,7%	Sur 139 TPE & 67 PME
2017	4,7%	8,4%	Sur 147 TPE & 58 PME

La moyenne du turnover est de 8,9%, taux relativement faible et inférieur à la moyenne nationale.

Connaissance des obligations et initiatives de recrutement pour limiter les discriminations



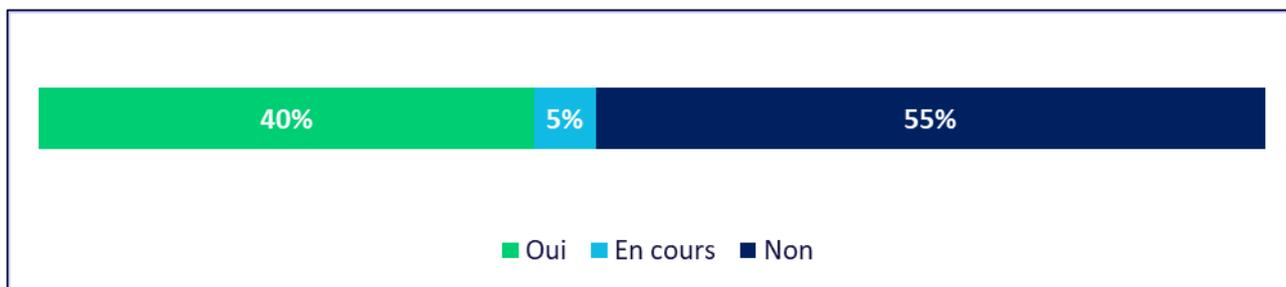
Echantillon de 238 TPE-PME

Ces résultats sont supérieurs à la moyenne nationale. Ils doivent être relativisés notamment au regard de l'ensemble des réponses de chaque entreprise à l'enquête.

Les dirigeants connaissent les fondamentaux notamment la durée légale de travail hebdomadaire de 35h et le salaire minimum. Plusieurs dirigeants cependant ne connaissent pas leur convention collective, nous pouvons imaginer que les grilles de rémunération ne sont pas donc nécessairement connues et respectées.

Concernant la connaissance des obligations en matière de discrimination et handicap, les résultats sont plus faibles.

Initiatives en faveur de l'embauche pour limiter les discriminations :



Echantillon de 238 TPE-PME

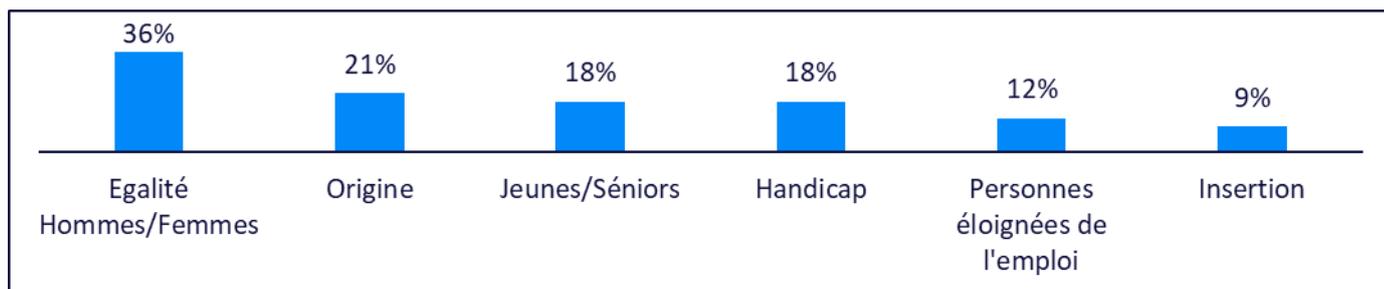
55% des entreprises n'ont pas mis en place d'initiatives spécifiques pour limiter les discriminations à l'égard des femmes, des seniors, des personnes en situation de handicap, raciales, des personnes issues de quartiers défavorisés, des personnes éloignées de l'emploi. Ces résultats montrent les difficultés pour les entreprises de s'approprier les différents dispositifs de lutte contre les discriminations et le manque de moyens RH.

Il existe des dispositifs en faveur de l'embauche ou de maintien à l'emploi des jeunes et des seniors (+ de 45 ans) cependant seulement 14 entreprises ont indiqué mettre en place des initiatives spécifiques pour l'embauche de ces groupes d'âges.

Un tiers des entreprises qui n'ont pas mis en place d'initiatives spécifiques ont indiqué que sans pratiquer de discrimination leur priorité était de recruter sur la base des compétences, de la motivation, la formation ou l'expérience des candidats.

D'autres expliquent qu'elles sont des structures trop petites et non soumises à ces obligations, ou qu'elles n'en ont pas (ou pas encore) les capacités.

Détail des initiatives mises en place ou en cours en faveur de l'embauche pour limiter les discriminations :



Echantillon de 61 TPE-PME

49% parmi les répondants ayant des initiatives en faveur de l'embauche pour limiter les discriminations ont précisé leur mise en place au sein de l'entreprise.

Ces initiatives concernaient en particulier des mesures d'égalité entre les femmes et les hommes ou de discrimination positive à l'égard des femmes sur certains profils (ingénieurs en particulier) dans l'évaluation des candidatures.

D'autres exemples concernaient le recrutement de public en insertion, l'adaptation des postes et lieux de travail aux personnes en situation de handicap, des parcours de formation internes au lieu de se baser uniquement sur la formation initiale et l'expérience du candidat.

Difficultés rencontrées lors des recrutements :

3 grandes tendances se dégagent des réponses :

- **Recherche de profils en tension ou très spécialisés : 62% des répondants**

Dans cette catégorie nous retrouvons des difficultés à trouver des candidats qualifiés (savoir-faire et savoir-être), la difficulté à trouver des profils diversifiés sur ces postes, ou le manque de formation initiale sur certains profils qui expliquent la pénurie.

A noter que ce ne sont pas toujours des profils en tension mais des recherches "impossibles" à cause de besoins mal identifiés et formulés, une politique RH peu claire, une attractivité à réfléchir.

- **Un manque de moyens ou de compétences RH : 11% des répondants**

Les entreprises ont évoqué des raisons budgétaires, un manque de temps et d'outils pour aborder les recrutements et des difficultés à fidéliser. Dans cet échantillon, 95% des dirigeants ont indiqué recruter par eux-mêmes alors qu'ils n'ont pas nécessairement les compétences. Ces difficultés sont également liées à un manque d'anticipation dans la plupart de ces entreprises qui n'ont pas de GPEC.

- **L'entreprise manque d'attractivité : 21% des répondants**

Les répondants ont cité comme exemple : la localisation de l'entreprise, les salaires et avantages en comparaison à ce qu'offrent les grands groupes, la difficulté pour l'entreprise à être visible ou le manque d'attractivité du secteur dans laquelle elle évolue. Des spécificités par rapport aux postes expliquent selon certaines entreprises les difficultés : par exemple des postes qui nécessitent des déplacements.

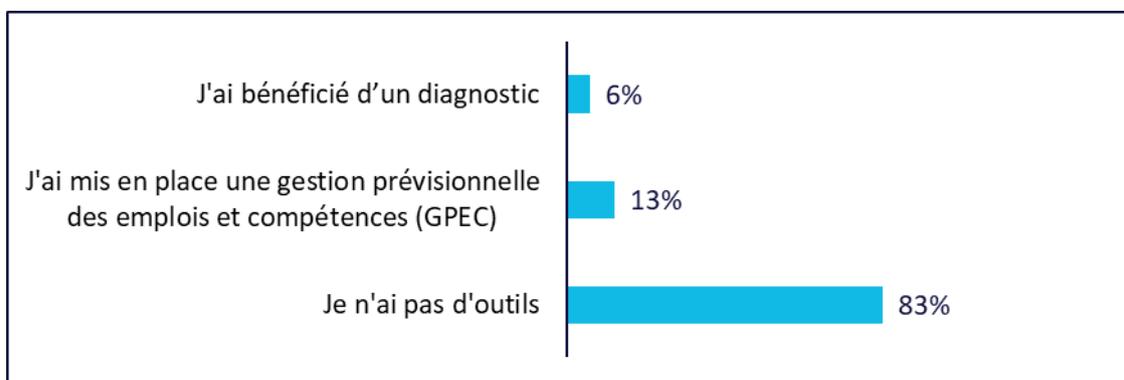
Pourtant, ces entreprises évoluent dans des secteurs qui sont attractifs, les métiers verts et les éco-activités attirent les jeunes talents et les travailleurs en reconversion professionnelle. Nous observons que les entreprises ont peu ou pas développé leur marque employeur qui leur permettrait d'être plus visibles et de se démarquer face aux grands groupes.

Certaines entreprises ont fait état d'initiatives qui atténuent leurs difficultés. Par exemple être appuyé par des cabinets, ou son réseau professionnel, favoriser l'embauche suite aux stages, développer un programme de formation en interne lorsque la formation initiale n'existe pas sur des filières de niche par exemple.

3.5. Gestion des emplois et des compétences dans les éco-PME (GPEC)

Nous avons interrogé les entreprises sur leurs outils et leurs méthodes d'anticipation et d'identification de leurs besoins en compétences. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est la déclinaison de la stratégie de l'entreprise appliquée au niveau des RH. Elle vise à déterminer les besoins en compétences et en effectifs à court et moyen terme de l'entreprise, et à anticiper les évolutions économiques, sociales ou autres qui pourraient l'impacter.

Les outils dont l'entreprise a bénéficié pour gérer ses besoins en compétences :

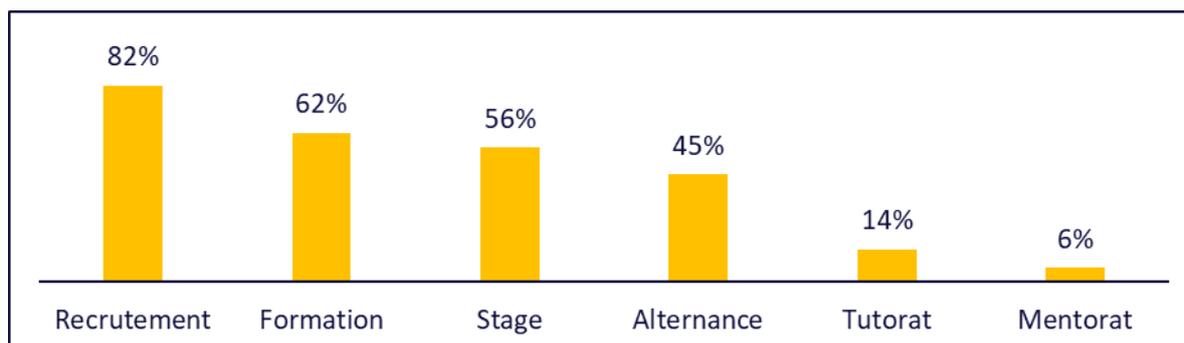


Echantillon de 168 TPE-PME

Peu d'entreprises ont mis en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La majorité n'ont pas d'outils. L'absence de pilotage des emplois et des compétences explique pour une large partie leur difficulté à recruter, le taux du turnover pour certaines.

La stratégie RH est souvent peu considérée comme prioritaire dans les petites entreprises, pourtant elle est tout aussi importante que la déclinaison de la stratégie sur d'autres volets.

Solutions mises en place pour répondre aux besoins en compétences :



Echantillon de 168 TPE-PME

Le recrutement est la première solution pour répondre aux besoins en compétences, les autres solutions sont peu utilisées ou connues.

Le besoin en compétences est également comblé par les stages et l'alternance.

Comment anticipent et identifient-elles leurs besoins en compétences :

Nous avons interrogé les entreprises sur leurs méthodes et outils d'identification et d'anticipation de leurs besoins en compétences. Pour ces deux questions les réponses de chaque entreprise sont très proches, c'est pourquoi nous restituons les éléments dans une synthèse commune.

42% des entreprises ont mis en place des outils spécifiques pour anticiper leurs besoins en compétences. Elles se fondent sur leur stratégie, leur business plan ou d'autres outils de planification. Certaines utilisent par exemple un organigramme prévoyant les départs en retraite.

Dans 24% des entreprises ce sont les commandes, la veille sur le marché, les évolutions technologiques qui permettent d'identifier les besoins. Dans ces cas-là, les besoins en compétences sont détectés « au fil de l'eau » et ne sont pas anticipés à moyen et long terme.

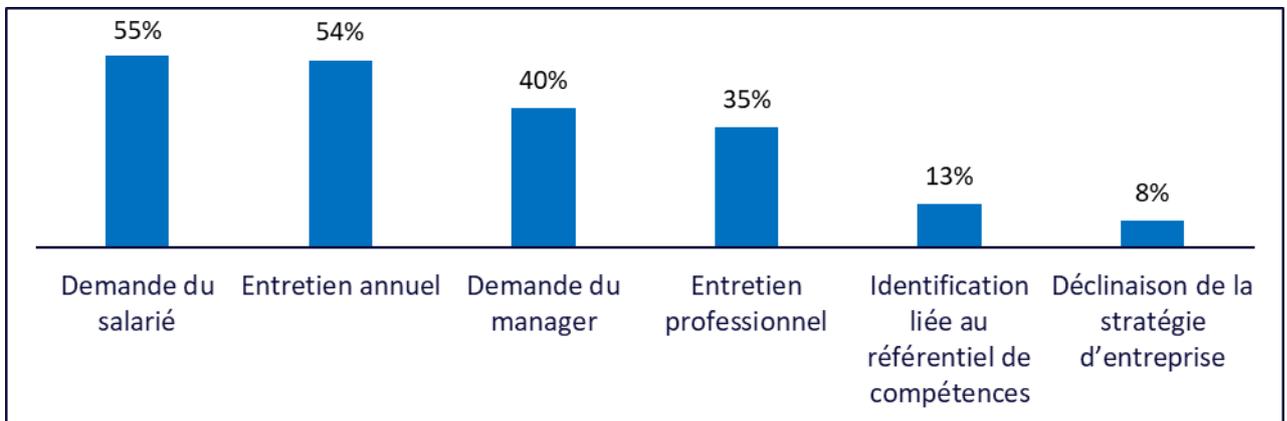
En troisième position, 16% des entreprises s'appuient sur des discussions internes, entretiens professionnels ou annuels, d'observations sur le terrain, du plan de charge, des compétences existantes dans l'entreprise. Ces échanges permettent à la fois d'identifier et d'anticiper les besoins

9% des entreprises ont reconnu ne pas avoir de méthode d'anticipation.

3.6. Politique de formation dans les éco-PME

L'entreprise, le dirigeant/manager, le salarié ont à leur disposition un certain nombre de dispositifs et des moments clés pour aborder la formation. Nous les avons interrogés sur leur connaissance de telles solutions.

Comment l'entreprise élabore-t-elle son plan de développement des compétences :



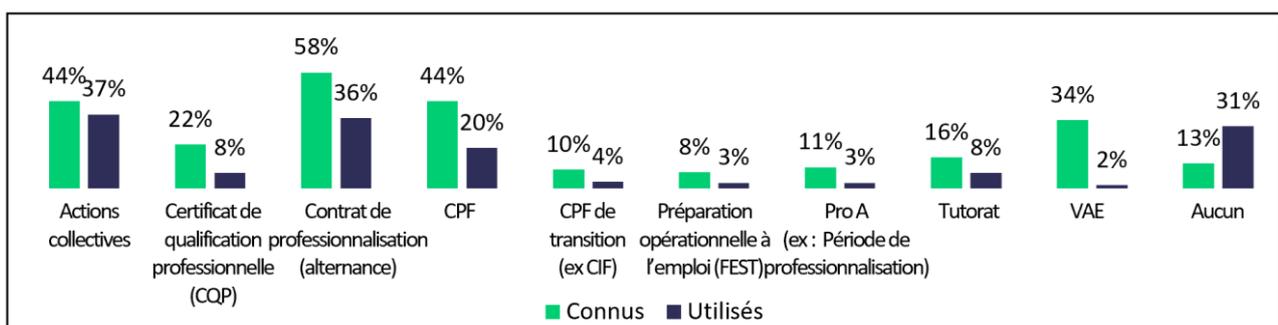
Echantillon de 168 TPE-PME

La déclinaison de la stratégie de l'entreprise arrive en dernière position dans l'élaboration du plan de développement de compétences avec seulement 8%. De même l'entretien professionnel n'arrive qu'en 4^{ème} position.

Ces données reflètent l'absence de GPEC dans la majorité de ces entreprises.

C'est principalement à la demande des salariés et lors des entretiens annuels que les besoins en formation sont abordés.

Dispositifs de formation connus ou utilisés :

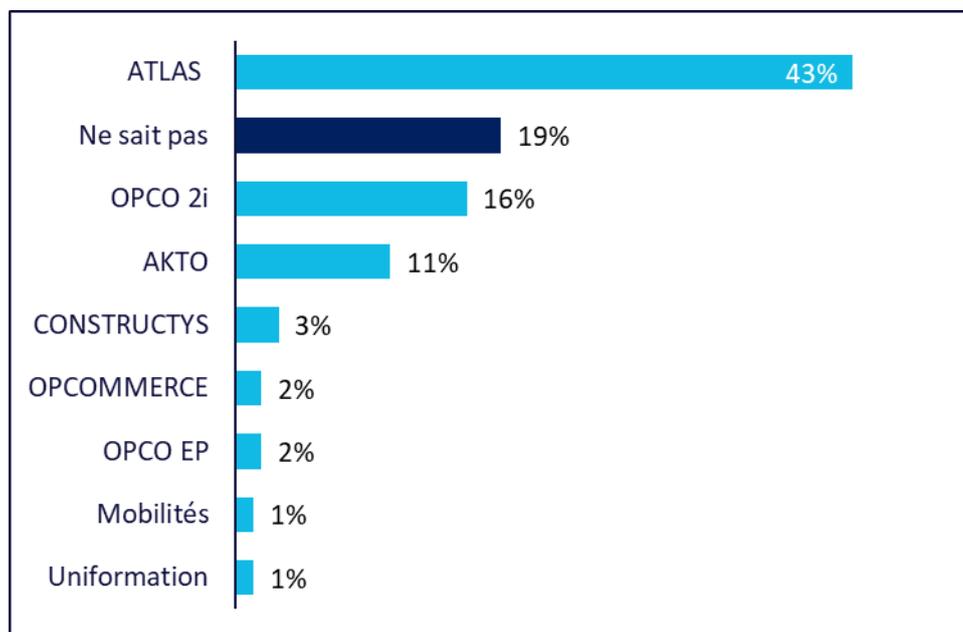


Echantillon de 168 TPE-PME

D'autres dispositifs connus et/ou utilisés ont été mentionnés : MOOC, CEF Contrat d'apprentissage, formation interne, AFPR, VIE.

1 dirigeant interrogé sur 3 a indiqué n'utiliser aucun dispositif de formation.

Les opérateurs de compétences (OPCO) des entreprises :



Echantillon de 168 TPE-PME

19% des entreprises ont déclaré ne pas connaître de quel OPCO elles dépendaient.

12 OPCO ont été cités par les PME des éco-activités.

1. ATLAS (ex FAFIEC) : Bureaux d'études affiliés à SYNTEC et CINOV
2. OPCO2i : Industries électriques et gazières, récupération/recyclage, génie climatique, plasturgie, chimie, textiles, métallurgie...
3. AKTO (ex OPCALIA) : Entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (déchets, eau et assainissement, commerce de gros, organismes de formation)
4. CONSTRUCTYS : Construction, Négoce des matériaux de construction, Négoce de bois et des Travaux Publics
5. OPCOMMERCE : Commerce, Export
6. OPCO EP : Entreprises de proximité
7. OPCO MOBILITES : Transport
8. UNIFORMATION : Economie sociale et solidaire

Autres OPCO cités par les répondants à des proportions plus faibles :

9. OCAPIAT : Protection milieux aquatiques, entreprise du paysage, frigorifique, agriculture
10. OPCAIM : Métallurgie
11. FIFPL : Professions libérales
12. AFDAS : Artiste auteur

Chapitre 4 Plateforme

Chapitre 4 Plateforme

Le deuxième volet de ce projet a consisté à la création d'une plateforme numérique. Son objectif : être un support de communication, d'information, une entrée vers l'outil de collecte des données de l'enquête, une boîte à outils RH à destination des dirigeants des éco-PME et une vitrine pour donner de la visibilité aux acteurs afin de favoriser les dynamiques, les mises en relation.

4.1. Un outil d'information sur la démarche et pour accéder au questionnaire pour la collecte des données

La plateforme a été élaborée dans un premier temps pour présenter l'enquête, les acteurs, les objectifs et comme porte d'entrée vers l'outil de collecte des données.

Image de droite : visualisation de la plateforme dans cette première phase.

Images ci-dessous : visualisation de l'outil de collecte des données.



Emplois et Compétences dans les TPE, PME et startups des éco-activités

Nous vous remercions de compléter le questionnaire suivant.

L'enquête est construite en 3 parties :

- 1) Vos recrutements (Cette partie est à compléter par la personne en charge des RH au sein de l'entreprise)
- 2) Votre politique RH (Cette partie est à compléter par la personne en charge des RH au sein de l'entreprise)
- 3) Votre entreprise (Nous recommandons au dirigeant ou chargé de communication de la compléter)

Après avoir complété cette partie, vous recevrez automatiquement un courriel avec un lien pour remplir la prochaine partie.

Nous vous remercions et sommes à votre disposition pour vous aider à compléter chaque questionnaire. Pour cela nous contacter : anruaire@pexe.fr

Le symbole * indique que cette information est obligatoire.
Le symbole ■ indique que cette information pourra être rendue publique.

PROFIL RECRUTEMENT 1

Catégorie de métier

Spécialisation

Intitulé du poste

Compétence techniques

Autres compétences

Niveau de qualification Expérience requise

Processus de recrutement Interne Externe Les 2

Avez-vous commencé la recherche ? Oui Non Si oui, depuis combien de temps ? Exemple : 30 jours

Sur une échelle de 1 (très facile) à 5 (très difficile), quelle est selon-vous la difficulté à recruter ce profil ? 1 2 3 4 5



Chapitre 4 Plateforme

4.2. Evolution vers un outil d'information à l'attention des territoires et des dirigeants des éco-PME

La plateforme a évolué afin de restituer l'enquête, donner accès à des outils RH à l'attention des dirigeants, et identifier rapidement les acteurs de la transition écologique et de l'emploi dans les éco-activités impliqués dans le cadre de l'enquête et par région.



Visualisation Chiffres clés

Dirigeants d'éco-PME vous souhaitez monter en compétences sur les sujets RH et management, vous souhaitez identifier rapidement les acteurs et les dispositifs qui pourront vous aider dans vos recrutements, et la formation de vos collaborateurs ?

Découvrez des outils RH dédiés pour les éco-PME

Visualisation Boîte à outils

Chapitre 4 Plateforme

Visualisations Acteurs des territoires

Découvrez les acteurs de la transition écologique de la région

SUD PACA

Les réseaux membres du PEXE

Aqua Vallée : pôle de compétitivité du secteur eau

Capenergies : pôle de compétitivité du mix énergétique décarboné, lien vers page membre,

Ea éco-entreprises : association d'éco-entreprises,

Pôle Mer Méditerranée : pôle de compétitivité du développement durable de la mer et du littoral

👉 Découvrez les réseaux du PEXE sur l'ensemble des thématiques environnement et maîtrise de



Les éco-PME de la région ayant participé à l'enquête

- **AGROSYLVA** : Déchets, ressources et réemploi; Collecte; Valorisation organique; Eau; Assainissement
- **BOPALETT** : Aménagement et construction durables; Eco-conception / Eco-matériaux
- **CAP VERT ENERGIE** : Energies renouvelables, de récupération ou stockage; Biogaz; Hydroélectricité; Photovoltaïque
- **CAPSIM** : Ingénierie de la Simulation ; Energies renouvelables, de récupération ou stockage
- **ENOGIA** : Efficacité énergétique; Industrie; Transport; Stockage; Energies renouvelables, de récupération ou stockage
- **ENTENT** : Energies renouvelables, de récupération ou stockage
- **EXAKOM** : Efficacité énergétique; Bâtiment; Industrie; Smart grids
- **FAREA** : Aménagement et construction durables; Biodiversité; Eco-conception / Eco-matériaux; Ecomobilité; Littoral et mer
- **F-REG** : Aménagement et construction durables; Eau; Risques
- **IMALIZE** : Eco-procédés; Recyclage; Eco-conception / Eco-matériaux; Optimisation de l'impact environnemental des matériaux; Stockage
- **ISOLIS** : Efficacité énergétique
- **ISOWAT PROVENCE** : Aménagement et constructions durables
- **KLEARIA** : Eau; Eau potable; Réutilisation des eaux
- **LOVELY TOILETTES** : Aménagement et construction durables; Assainissement; Bâtiment; Environnement et aménagement du littoral
- **MISTRAL ENTREPRISES** : Ecomobilité
- **MP INDUSTRIES** : Déchets, ressources et réemploi
- **POP - PLATEFORME OUVERTE AU PUBLIC** : Déchets, ressources et réemploi; Ecomobilité; Energies renouvelables, de récupération ou stockage
- **SAKOWIN** : Climat / Bas-carbone; Energies renouvelables, de récupération ou stockage
- **SIMONES / ASSOCIATION** : Climat / Bas-carbone; Ecomobilité
- **TANGRAM ARCHITECTES** : Eco-conception / éco-matériaux
- **TYSILIO** : Energies renouvelables, de récupération ou stockage; Photovoltaïque

Vous êtes un territoire (collectivité, aménageur, établissement public) et vous souhaitez connaître l'offre de ces entreprises et leurs coordonnées contactez : emplois-tee@pexe.fr

Les porteurs de contrats de transition écologique mobilisés dans le cadre du projet Emploi et compétences dans les PME des éco-activités

CTE Pays d'Arles

Fil rouge : développer les filières locales de matériaux biosourcés pour stocker du carbone, développer la production de la biomasse, développer les énergies renouvelables notamment le solaire et préserver la biodiversité, les ressources en eau.

👉 Retrouvez l'ensemble des porteurs CTE de votre région

Chapitre 5 Préconisations

Chapitre 5 Préconisations

Dans le cadre de cette étude, le PEXE a réalisé un travail d'identification des TPE-PME composant le tissu économique des éco-activités, de leurs besoins en compétences, de leur gestion et de leur vision de la politique RH au quotidien. Cette cartographie et l'analyse des informations fournies par un échantillon qualifié de près de 240 éco-TPE et PME implantées en France nous amènent à présenter les constats et plan d'actions suivants.

Ce sont des petites entreprises, en majorité dirigées par des ingénieurs avec 16 collaborateurs en moyenne. Le chef d'entreprise s'implique généralement dans toutes les fonctions de l'entreprise. Un de ses grands enjeux est le recrutement.

C'est lui qui s'en occupe dans la plupart des cas et semble satisfait des nouvelles recrues. Le turnover est relativement faible (environ 9%) et inférieur à la moyenne nationale d'environ 7 points (16,8% selon les chiffres 2015 de l'INSEE), ce qui est révélateur d'une certaine satisfaction des collaborateurs à travailler au sein de la structure. Ce taux témoigne d'une stabilité tant au niveau des départs qu'au niveau des arrivées. Ainsi, au regard du besoin exprimé en recrutement, ce taux pourrait être légèrement supérieur (preuve de la difficulté à embaucher de nouveaux profils) ou être amené à augmenter dans les prochaines années.

Le dirigeant est volontaire mais sa vision des sujets RH est limitée, par manque de temps et d'appréhension des enjeux RH pour le développement de son entreprise.

Les éco-PME n'ont souvent pas mis en place de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (près de 83% d'entre elles) et ne parviennent donc pas à anticiper leurs besoins et donc à élaborer leur plan de formation. D'autant plus qu'elles sont peu en relation avec leur OPCO et ne maîtrisent pas les dispositifs qui leur sont destinés.

Les femmes sont peu nombreuses dans ces entreprises (29% des collaborateurs) et les postes des séniors sont souvent occupés par les dirigeants eux-mêmes.

Les éco-activités sont un secteur en croissance qui recrute (9 éco-TPE-PME sur 10 veulent embaucher dans l'année). Les profils les plus recherchés sont les ingénieurs, technico-commerciaux et les techniciens. Les compétences évoluent de plus en plus vers les dimensions environnementale et numérique (chimie verte, écoconception, écoconstruction....)..

Ces éco-entreprises sont fortement mises au défi par les attentes de plus en plus prégnantes des citoyens, territoires, industriels pour limiter les atteintes à l'environnement et au réchauffement climatique. Elles doivent s'adapter, innover, répondre aux nombreuses sollicitations. Ces mutations rapides soulèvent des enjeux très concrets en matière de compétences et de recrutement.

Pour développer l'emploi vert sur les territoires, accompagner la montée en compétences et le recrutement nous proposons ci-après différentes recommandations. Elles sont présentées suivant 3 groupes d'actions :

ACTION 1 : DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DE LA FILIERE DES ECO-ACTIVITES

Constat

Les éco-activités sont des secteurs qui recrutent et s'adressent à un domaine porteur avec de nombreuses attentes.

Elles sont au cœur d'une problématique d'actualité qui attire, notamment les jeunes, qui sont très sensibles aux enjeux du réchauffement climatique et qui voient dans les éco-activités des métiers qui ont du sens.

C'est une opportunité qui s'offre aux TPE-PME des éco-activités pour faciliter leurs recrutements.

Recommandations

- Organiser une campagne nationale orientée tous publics : « travailler dans les PME de la transition écologique » afin de sensibiliser les jeunes, demandeurs d'emploi, les profils en tension sur les atouts des éco-PME et la cohérence avec leurs engagements écologiques ;
- Faire connaître les viviers de demandeurs d'emploi auprès des éco-PME et en particulier les publics éloignés de l'emploi (jeunes, seniors, femmes, personnes en situation de handicap...) ;
- Permettre aux éco-PME de se familiariser avec les dispositifs mis en place pour les aider à intégrer ces publics éloignés de l'emploi ;
- Faire prendre conscience aux dirigeants du rôle de leurs entreprises en tant qu'acteur de la transition écologique en travaillant notamment sur la marque employeur ;
- Accompagner les dirigeants à développer leurs avantages compétitifs et fidéliser leurs collaborateurs : politique salariale attractive, parcours d'intégration, parcours professionnels et évolution des compétences, aides à la mobilité... ;
- Faire monter en compétence les dirigeants des éco-activités pour qu'ils deviennent des acteurs de référence sur les sujets qui traitent de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour une gestion performante de leurs collaborateurs ;
- **Créer les conditions pour faciliter l'accès aux personnes en formation initiale ou continue vers les éco-PME.**

Focus : Créer les conditions pour faciliter l'accès aux personnes en formation initiale ou continue vers les éco-PME

- Formation initiale : Faciliter la mise en relation entre les éco-PME et les filières professionnelles avec les écoles (annuaire des formations, spécialités des écoles d'ingénieur et masters avec un interlocuteur dédié, forum de l'emploi, mise en avant des annonces...)
- Faire connaître les besoins émergents des éco-PME pour développer des cursus de formation continue ;
- Identifier les besoins émergents en lien avec les CSF/filières et grâce à une mise à jour annuelle simplifiée de l'enquête emplois et compétences ;
- Valoriser les initiatives d'acteurs territoriaux qui proposent des programmes de formation initiale ou continue répondant aux besoins en compétences des filières émergentes ;

- Impliquer les PME / les filières dans les cursus de formations initiales et continues pour avoir un enseignement plus opérationnel ;
- Valoriser des filières/métiers délaissés ou en tension (soudeurs, ingénieurs, développeurs...);
- Identifier des métiers proches et élaborer un parcours de formation (AFEST, tutorat) pour acquérir les compétences manquantes.

ACTION 2 : ACCOMPAGNER LES TERRITOIRES POUR QU'ILS DEVIENNENT DES ACTEURS POUR LE DEVELOPPEMENT DES TPE-PME DES ECO-ACTIVITES

Constat :

Les acheteurs des territoires et grands porteurs de projets territoriaux connaissent peu le tissu économique des TPE-PME des éco-activités sur leur propre territoire et les solutions existantes pour mettre en place leur plan d'actions pour la transition écologique.

Ces besoins, futurs marchés sont une opportunité pour le développement des éco-PME du territoire et la création d'emplois locaux. Le potentiel de croissance de ces éco-PME est une opportunité pour développer l'activité économique de la région tout en répondant aux enjeux de transition écologique.

Recommandation : Promouvoir l'inclusion des PME de la filière dans les projets territoriaux de transition écologique

- Orienter les CTE et futurs CRTE (contrats de relance et de transition écologique) en sites pilotes exemplaires pour le développement des éco-PME (aide à l'implantation, opportunités des marchés sur le territoire, attractivité du territoire pour attirer les talents, accompagnement, services : crèches, transports... ;
- Accompagner les collectivités pour qu'elles mettent en place une stratégie d'accompagnement au développement des TPE-PME des éco-activités sur leur territoire (soutien à la dynamique d'animation des réseaux d'éco-entreprises, soutien à l'innovation et au financement, amélioration des conditions d'accès au transport, aux recrutements, etc....) ;
- **Développer une dynamique d'échanges entre collectivités et TPE-PME** : faire connaître les besoins et politiques d'achats des territoires (spécificités de la commande publique, loi anti-gaspillage pour une économie circulaire...), mettre en place des outils et événements pour faciliter le dialogue entre acheteurs et porteurs de solutions ; identifier les bonnes pratiques déjà existantes (ex de salons acheteurs) et les mettre en avant ;
- Travailler sur les achats responsables dans tous les domaines propres aux collectivités (travaux et bâtiments, mobiliers et fournitures, équipements électriques et électroniques,...) et simplifier les procédures en relation avec par exemple en Ile-de-France : Maximilien, la Métropole du Grand Paris (économie circulaire, environnement, PME).

Focus : Développer une dynamique d'échanges entre les collectivités et les TPE-PME

Avec le soutien de l'ADEME IDF, le PEXE structure et déploie une animation du territoire francilien pour le développement de la filière et l'accélération de la transition écologique des territoires reposant sur les actions suivantes :

- Identification et structuration de l'écosystème d'animation, de financement et d'innovation en IDF ;
- Identification de l'offre éco-technologique pour connaître et valoriser la filière avec la mise en place d'un annuaire des éco-entreprises et d'un observatoire annuel des tendances ;
- Animation des éco-entreprises pour faciliter les interactions, le développement d'offres groupées, les mises en relation (création du Club IDF éco-entreprises) ;
- Enquête sur les besoins des éco-entreprises pour leur développement et mise en relation avec les acteurs ;
- Enquête sur les besoins des territoires sur leurs enjeux environnement/énergie/économie circulaire ;
- Mise en relation entre éco-entreprises et territoires (Vitrines de l'innovation, Rencontre Ecotech Territoires en transition et éco-PME d'IDF)
- Représentation et identification des lieux créant du lien et de la dynamique éco-entreprises-territoires.

Ces actions efficaces pourraient être reproduites sur d'autres territoires.

ACTION 3 : AGIR SUR LA MONTEE EN COMPETENCES DES SALARIES et DU DIRIGEANT SUR LES ENJEUX RH

Constat :

L'enquête montre un potentiel important de montée en compétences des dirigeants des éco-PME sur les sujets RH, que ce soit sur les recrutements, la GPEC ou le management de leurs collaborateurs.

C'est une filière d'avenir, au cœur du plan de relance qui a de forts besoins en recrutement. Une éco-entreprise est bâtie au moins sur 2 des 3 piliers de la RSE : l'économie et l'environnement. Certaines sont déjà engagées sur le troisième pilier « social » qui concerne notamment l'égalité des chances et la diversité ; la formation ; le respect du droit du travail.

Recommandation : Encourager les éco-PME à devenir des entreprises exemplaires sur les sujets RH et RSE

- Proposer aux dirigeants des éco-PME des parcours pour professionnaliser la gestion des ressources humaines de leur entreprise ;
- Créer les conditions pour faciliter l'accès des collaborateurs à la formation continue ;
- Faciliter les relations entre les éco-PME et les OPCO pour mieux faire connaître les dispositifs et les formations pour la montée en compétences de leurs collaborateurs ;
- Structurer et faire connaître les facilitateurs : identifier, cartographier et informer sur les acteurs facilitateurs/relais et financiers pour l'accompagnement RH, l'écosystème ;

- S'assurer que des financements seront accessibles pour organiser ces actions ;
- Mettre en avant les « cas exemplaires » de PME/TPE qui agissent localement.

Focus : Proposer aux dirigeants de éco-PME des parcours pour professionnaliser la gestion des ressources humaines de leur entreprise

- Elaborer un parcours du dirigeant de l'éco-PME permettant sa professionnalisation sur le volet RH avec des ateliers entre pairs et un suivi individuel ;
- Sensibiliser/Éduquer à travers des ateliers « RH / Management » : destinés aux dirigeants, aux managers, afin de partager leurs réflexions, leurs problèmes et de trouver ensemble des pistes de solutions (ex : la mutualisation des compétences) ;
- Flécher des dispositifs et formations adaptés aux dirigeants des éco-PME pour permettre la mise en œuvre : GPEC, recrutement, plan de développement des compétences, management, législation sociale...
- Proposer des outils RH : Fiches pratiques le recrutement, la formation, la GPEC (PEXE/ADEME 2019), exemples de la structure d'une fiche de poste, annonce, grille d'entretien, grille de compétences, entretien professionnel, plan de développement des compétences
- Accompagner les éco-PME à définir leur GPEC ;
- Créer une dynamique régulière : envois d'outils pratiques, de nouveaux dispositifs, de modules de formations (type MOOC) ou de vidéos courtes sur des sujets de montée en compétences.

Focus : Créer les conditions pour faciliter l'accès des collaborateurs à la formation continue

- Faire connaître l'écosystème, les réseaux d'éco-entreprises qui pourront les accompagner pour leur développement notamment sur le volet RH et en particulier sur le volet formation et les dispositifs de financement

Focus : Structurer et faire connaître les facilitateurs : identifier, cartographier et informer sur les acteurs facilitateurs/relais et financiers pour l'accompagnement RH, l'écosystème

- Mettre en relation avec les acteurs territoriaux porteurs de CTE et autres grands projets territoriaux dont les futurs Contrats de relance et de transition écologique, acheteurs, et territoires qui proposent de l'accompagnement sur les volets RH (ex : Région concernant la formation initiale) ;
- Flécher les sites d'annonces et cabinets de recrutement spécialisés, connaissant les métiers des éco-entreprises

La plateforme élaborée dans le cadre du projet pourra servir à accompagner chacune de ces actions en tant que support de diffusion de l'information, d'aide à la mise en relation avec les acteurs clés, de boîte à outils.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Formulaires d'enquête

ANNEXE 2 : Liste des entités mobilisées

ANNEXE 3 : Liste des 20 CTE et fils rouges

ANNEXE 4 : Rapport de communication

Formulaires Enquête

Emploi et compétences dans les PME des éco-activités



Le symbole * indique qu'une question est obligatoire

Formulaire 1 : Le Recrutement

VOTRE POLITIQUE DE RECRUTEMENT

- 1) Comment recrutez-vous ? * (Choix multiple)
 - Je recrute par moi-même
 - Cabinet de recrutement
 - Consultant indépendant
 - Pôle emploi
 - Missions locales
 - Société d'intérim
 - Autre (Précisez)

- 2) Quelle est la durée moyenne de vos recrutements ? * (Choix simple)
< 3 mois // 3 à 6 mois // > 6 mois

- 3) Quel est votre taux de satisfaction des recrutements réalisés sur les 3 dernières années ? *
(Choix simple) : Très bon / Bon /Moyen /Faible

- 4) Sur quels supports diffusez-vous vos annonces ? * (Choix multiple)
 - APEC
 - Ecoles
 - Ecole d'ingénieurs
 - Ecole de commerce
 - Universités
 - CFA
 - Indeed
 - LinkedIn
 - Pôle Emploi
 - Revue ou sites spécialisées (Précisez)
 - Réseau professionnel
 - Réseau d'Alumni/anciens élèves
 - Réseau personnel
 - Autre (Précisez)

- 5) Où recrutez-vous vos compétences ? * (Choix multiple)
 - En externe
 - En interne
 - Promotion
 - Mobilité interne (sur des postes transversaux.)
 - Mobilité géographique

- 6) Exprimez en pourcentage les recrutements en externe ou en interne (promotion, mobilité) et le turnover sur les 3 dernières années. * (à compléter)
Externe : 2019 // 2018 // 2017
Interne : 2019 // 2018 // 2017
Taux de turnover : 2019 // 2018 // 2017

Les questions 5 et 6 visent à sensibiliser à la question du recrutement interne, à la montée en compétences.

- 7) Connaissez-vous vos obligations en matière de recrutement en termes de (Cochez si oui) *
- Durée du travail
 - Discrimination
 - Handicap
 - Rémunération
- 8) Avez-vous des initiatives en faveur de l'embauche pour limiter les discriminations : des femmes, des seniors, des personnes en situation de handicap, raciales, des personnes issues de quartiers défavorisés, des personnes éloignées de l'emploi ?* (Champs libre)

La question est orientée d'un point de vue thématique. Invite le répondant à répondre, oui, non et donner des exemples.

- 9) Quelles difficultés rencontrez-vous lors de vos recrutements ? * (Champs libre)

La question est guidée avec un conseil « Vos difficultés à recruter certains profils de métier par exemple et/ou embaucher des personnes éloignées de l'emploi et/ou constituer des équipes mixtes (origines, genres, handicap, âges...). »

VOS FUTURS RECRUTEMENTS

- 10) Pensez-vous embaucher dans les 12 prochains mois ? * Oui/Non
- 11) Si non, pourquoi ?
- 12) Allez-vous intégrer dans les 12 prochains mois (Cochez si oui) – non obligatoire
- apprentis / alternants
 - intérimaires
 - stagiaires

Afin de mieux anticiper les besoins en recrutement et formation des éco-entreprises et mettre en place des actions concrètes pour vous accompagner sur ces problématiques, nous vous remercions de renseigner un profil pour chacun des recrutements que vous avez prévu à court et moyen termes.

- 13) Combien de collaborateurs avez-vous prévu de recruter dans les 12 prochains mois ? * (Champs libre)

Profils recrutement : les entreprises peuvent compléter 0 à 10 profils

14) Catégorie de métier (Choix simple – liste déroulante)

- Architecte
- Chercheur (Précisez)
- Commercial/Technico-commercial
- Consultant (Précisez)
- Coordinateur (Précisez)
- Développeur / Data Scientist (Précisez)
- Informaticien (Précisez)
- Ingénieur (Précisez)
- Technicien (Précisez)
- Ouvrier spécialisé (Précisez)
- Fonctions support (Précisez)
- Autre (Précisez)

Pour guider : Fonctions supports par exemple : Administration et gestion, Comptabilité, Finance, RH, Animation, Communication, Achats, Juridique...

La liste des métiers préalablement identifiés s'appuie sur les études préalables du PEXE.

15) Spécialisation (Champs libre)

16) Intitulé du poste (Champs libre)

17) Niveau de qualification (Choix simple – Liste déroulante)

Aucun diplôme // BAC, BEP ou équivalent // BAC +2 ou+3 // Bac +4 ou +5 // > à Bax +5

18) Expérience requise (Choix simple – Liste déroulante)

<1 an, 1 à 3 ans, 4 à 5 ans, 5 à 10 ans, >10 ans

19) Compétences techniques (Champs libre)

20) Autres compétences (Choix multiple – Liste déroulante)

- Commerciales
- Linguistiques
- Management
- Numériques
- Autre (Précisez)

21) Processus de recrutement : (Choix simple)

Interne/Externe/Les 2

22) Avez-vous commencé la recherche ?* Oui/Non

23) Depuis combien de temps ? (en mois)

24) Sur une échelle de 1 (très facile) à 5 (très difficile), quelle est selon-vous la difficulté à recruter ce profil ? (Choix simple de 1 à 5)

Formulaire 2 : Profil des collaborateurs et Politique RH

Type de structure * (Choix simple)
Startup // TPE // PME // Structure de l'ESS

Cette question est un indicateur de la perception de l'entreprise sur elle-même. Les startups sont des TPE ou des PME, les structures de l'ESS peuvent l'être également.

PROFILS DES SALARIES

1) Effectif global (en nombre de personnes)* Femmes : // Hommes :

2) Effectif en équivalent temps plein (en nombre) * Femmes : // Hommes :

Pour guider : « Sont concernés les contrats de travail, d'alternance ou d'apprentissage »

3) Temps partiel (en nombre) * Femmes : // Hommes :

4) Répartition des salariés par tranches d'âges (en nombre) :

< de 25 ans * Femmes : // Hommes :

25-34 ans * Femmes : // Hommes :

35-44 ans * Femmes : // Hommes :

45-55 ans * Femmes : // Hommes :

> de 55 ans * Femmes : // Hommes :

5) Quel est le nombre de salariés en :

CDI * Femmes : // Hommes :

CDD * Femmes : // Hommes :

6) Répartition des salariés en nombre par catégorie socio-professionnelle (CSP) :

Ouvriers * Femmes : // Hommes :

Employés * Femmes : // Hommes :

Techniciens * Femmes : // Hommes :

Agents de maîtrise * Femmes : // Hommes :

Ingénieurs * Femmes : // Hommes :

Cadres * Femmes : // Hommes :

Cadres dirigeants ou mandataires * Femmes : // Hommes :

Pour guider : « Président, PDG, DG »

Autres ressources humaines

7) Nombre d'apprentis / alternants *

8) Pour quels types de postes ? (Champs libre)

9) Nombre de stagiaires*

10) Pour quels types de missions ? (Champs libre)

11) Avez-vous recours à l'Intérim ? * Oui/Non

12) Pour quels types de postes ? (Champs libre)

13) Durée moyenne de la mission ? (Choix simple) < 3 mois / 3 à 6 mois / > à 6 mois

14) Avez-vous recours à des experts externes/consultants ? * Oui/Non

15) Si oui, pour quelles compétences ? (Champs libre)

16) Durée moyenne de la mission ? (Choix simple) < 3 mois / 3 à 6 mois / > à 6 mois

17) Quels sont les métiers existants au sein de votre entreprise ? * (Choix multiple)

- Architecte
- Chercheur (Précisez)
- Commercial/Technico-commercial
- Consultant (Précisez)
- Coordinateur (Précisez)
- Développeur / Data Scientist (Précisez)
- Informaticien (Précisez)
- Ingénieur (Précisez)
- Technicien (Précisez)
- Ouvrier spécialisé (Précisez)
- Fonctions support (Précisez)
- Autre (Précisez)

Cette question permet de connaître les profils de métiers dans l'entreprise sans données quantitatives. C'est un indicateur de l'évolution au sein des entreprises à croiser avec les profils de métiers recherchés.

GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

18) Comment identifiez-vous vos besoins en compétences ? * (Champs libre)

19) De quels outils disposez-vous pour gérer vos besoins en compétences ? * (Choix multiple)

- J'ai mis en place une Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)
- J'ai bénéficié d'un diagnostic
- Je n'ai pas d'outils

20) Comment anticipez-vous vos besoins en compétences ? * (Champs libre)

21) Quelles solutions mettez-vous en place pour répondre aux besoins en compétences ? *

- Recrutement
- Formation
- Tutorat
- Mentorat
- Alternance
- Stage
- Autre (Précisez)

POLITIQUE DE FORMATION

22) Comment élaborez-vous votre plan de développement des compétences (plan de formation) ? * (Choix multiple)

- Déclinaison de la stratégie d'entreprise
- Demande du manager
- Demande du salarié
- Entretien annuel
- Entretien professionnel
- Identification liée au référentiel de compétences

23) Quels sont les dispositifs de formation que vous connaissez ? * (Choix multiple)

- Actions collectives
- Certificat de qualification professionnelle (CQP)
- Contrat de professionnalisation (alternance)
- CPF
- CPF de transition (ex CIF)
- Préparation opérationnelle à l'emploi (FEST)
- Pro A (ex : Période de professionnalisation)
- Tutorat
- VAE
- Aucun
- Autre (Précisez)

24) Quels dispositifs avez-vous utilisés au cours des 3 dernières années ? * (Choix multiple)

- Actions collectives
- Certificat de qualification professionnelle (CQP)
- Contrat de professionnalisation (alternance)
- CPF
- CPF de transition (ex CIF)
- Préparation opérationnelle à l'emploi (FEST)
- Pro A (ex : Période de professionnalisation)
- Tutorat
- VAE
- Aucun
- Autre (Précisez)

25) Etes-vous organisme de formation ? * Oui/Non

26) Afin de mettre en place des formations répondant spécifiquement à vos besoins compétences/formation merci d'indiquer l'OPCO auquel vous êtes rattaché * (Choix simple)

- ATLAS (ex FAFIEC)
- AKTO (ex OPCALIA)
- OPCO2i
- OCAPIAT
- Autre (Précisez)

Les éco-entreprises sont répartis dans de nombreux secteurs et OPCO. Les OPCO proposés ont été identifiés comme ayant une plus forte représentation mais devant être confirmé par l'étude : Bureaux d'études/SYNTEC, Opérateur de compétences mandaté par l'OPCO entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (déchets, eau et assainissement, commerce de gros, organismes de formation), Industries électriques et gazières, récupération/recyclage, génie climatique, plasturgie, chimie, textiles, métallurgie..., Protection milieux aquatiques, entreprise du paysage, frigorifique, agriculture.

Formulaire 3 : Entreprise – Votre offre et secteur

Ce questionnaire reprend un format de référencement « Annuaire ». Une partie des informations est utilisée pour l'analyse dans le cadre de l'enquête les autres informations plus commerciales (offres, références, labels..) pourront par la suite servir à valoriser les entreprises auprès des acheteurs, et structures d'accompagnement.

- 1) Typologie d'activités * (Choix multiple)
 - Etudes / Conseil / Ingénierie / Maîtrise d'œuvre
 - Fabricant / Équipementier / Distributeur
 - Travaux / Construction
 - Exploitation / Maintenance
 - Plateforme numérique / Services digitaux
 - Analyses / Contrôle
 - Formation / Sensibilisation
 - Recherche et développement
 - Multi-secteurs
 - Autre (Précisez)

- 2) Secteurs d'activité et domaines applicatifs * (Choix multiple)
 - Air/Odeur
 - Air intérieur
 - Air ambiant
 - Air et santé
 - Aménagement et construction durables
 - Biodiversité
 - Milieux ouverts
 - Montagne
 - Mer et littoral
 - Zones humides
 - Eaux courantes
 - Milieux lacustres
 - Anciens sites industriels
 - Bruit/Vibration
 - Chimie verte
 - Eco-procédés
 - Chimie du végétal et matériaux biosourcés
 - Climat / Bas-carbone
 - Déchets, ressources et réemploi
 - Collecte
 - Tri
 - Traitement
 - Recyclage
 - Réemploi
 - Reconditionnement / Réparation
 - Prévention
 - Valorisation matière
 - Valorisation énergétique
 - Valorisation organique
 - Eau

- Ressources en eau et milieux aquatiques
 - Eau potable
 - Assainissement
 - Réutilisation des eaux
 - Réseaux et pilotage intelligent
- Eco-conception / Eco-matériaux
 - Optimisation de l'impact environnemental des matériaux
 - Amélioration des propriétés des matériaux
- Ecomobilité
 - Motorisation
 - Véhicules intelligents
 - Système de mobilité intelligent
 - Changement de comportement
- Efficacité énergétique
 - Bâtiment
 - Industrie
 - Transport
 - Smart grids
 - Stockage
- Energies renouvelables, de récupération ou stockage
 - Tous
 - Biogaz
 - Bois énergie
 - Energies marines
 - Eolien
 - Hydroélectricité
 - Photovoltaïque
 - Solaire thermique et thermodynamique
 - Géothermie
 - Réseau de chaleur
 - Stockage
- Littoral et mer
 - Ressources énergétiques et minières marines
 - Ressources biologiques marines
 - Environnement et aménagement du littoral
 - Ports, infrastructures et transports maritimes
- Risques
 - Risques industriels
 - Risques naturels
 - Risques sanitaires environnement
- Sites et sols pollués
 - Etudes, assistance et contrôle
 - Ingénierie des travaux de réhabilitation
 - Exécution des travaux de réhabilitation
 - Plateforme / Centre de traitement

3) Décrivez votre offre * (Champs libre)

4) Principales références (Trois réalisations récentes de l'entreprise) * (Champs libre)

International

- 5) Présence à l'international * Oui/ Non
- 6) Si oui, % du CA (à compléter)
- 7) Si oui, quelle zone géographique ? (Choix multiple)
 - Europe
 - Moyen-Orient
 - Afrique
 - Amérique du Sud
 - Amérique du Nord
 - Asie-Pacifique
- 8) Si vous le souhaitez, précisez les pays

Innovation et insertion dans l'écosystème

- 9) Etes-vous éligible au Crédit d'impôt recherche ? * Oui/Non
- 10) Avez-vous le statut de Jeune Entreprise Innovante ? * Oui/Non
- 11) % du CA consacré à l'innovation
- 12) Avez-vous déjà travaillé avec un laboratoire de recherche ? * Oui/Non
- 13) Etes-vous membre d'un cluster/pôle de compétitivité ? Si oui le(s)quel(s) ?
- 14) Êtes-vous membre d'un(e) fédération/syndicat professionnel ? Si oui le(s)quel(s) ?
- 15) Avez-vous des labels / certifications ? Si oui, précisez
- 16) Etes-vous lauréat d'une reconnaissance en termes d'innovation ou d'environnement (Investissement d'avenir, prix, trophée...) ? * Oui (Précisez)/ Non
- 17) Votre marché : BtoB/BtoC
- 18) % du CA généré par les acheteurs publics

Niveau de confiance (1 : faible - 5 : fort)

- 19) Perception sur la croissance de votre marché *
- 20) Niveau d'optimisme pour votre croissance ? *
- 21) Perception de l'impact de la crise du COVID sur votre entreprise *

Les questions 19 à 21 sont des indicateurs sur la perception, le ressenti de l'entreprise par rapport à son positionnement, sa vision du futur, l'impact de l'économie, des crises sur ses activités.

- 22) Quels sont vos besoins prioritaires pour surmonter cette crise ? (Champs libre)
- 23) Vos besoins pour votre développement ? (Champs libre)

Liste des entités mobilisées

Echanges et réunions dédiées



Ce fichier contient l'ensemble des entités qui se sont associées au projet au niveau national et régional.

NIVEAU NATIONAL

COFIL

PEXE

Min Travail

Min transition écologique & Plateforme CTE

ADEME

Réseaux du PEXE

AFHYPAC

ALLICE

CLUB ADEME INTERNATIONAL

ECOSMASTERCLASS RETIS

FEDEREC

FIMEA

Gimelec

Green Tech Verte

UPDS

UPGE

CINOV

SER

Autre

GreenNewsTechno

Environnement Magazine

Actu-Environnement

Fédération nationale entrepreneurs des territoires (FNEDT)

L'union nationale des entreprises du paysage

COMMUNICATIONS REGIONALES ADRESSEES AUX

DIRECCTE / DIECTTE

DREAL / DRIEE

DR ADEME

PAR REGION

Auvergne-Rhône Alpes

AXELERA

TENERRDIS

Grand Anecy

DDT 74/SH/CBD

DREAL ARA

Bretagne

ATLANSUN

BRETAGNE ECO-ENTREPRISES

Centre Morbihan Communauté

DDTM Morbihan

Pôle métropolitain du Pays de Brest

Sous-Préfecture de Brest

DDTM 56/DIRECTION/RT/DT

Centre Val de Loire

DREAM Eau & Milieux

Syndicat mixte du Pays Vendômois

DDT41

Grand Est

HYDREOS

Fibre-Energivie

Biogaz Vallée

IAR

Pays du Bassin de Briey

Région Grand Est

Terres de Lorraine

Hauts de France

CD2E

TEAM²

Club des équipementiers du recyclage

CU ARRAS

CA Bethune Bruay

Ile-de-France

Club IDF éco-entreprises

Club des éco-activités de Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart

Grand Orly Seine Bièvre

Matériaupole

Fibois

CCI IDF

SEINERGY LAB

Réseau CAPE

REFEDD

Paris&co

Région IDF

Métropole du Grand Paris

Mozaik RH

ATLAS

La Réunion

Cluster Green

Capénergie

Association pour le Développement Industriel de la Réunion (ADIR)

Normandie

Normandie Eco-Entreprises

Normandie Incubation

Rouen Normandie Invest

Seine Normandie Agglomération

Ville de Cherbourg en Cotentin

Sous-Préfecture de Cherbourg

DIRECCTE UD 060, 060 et 076

Nouvelle-Aquitaine

SOLTENA / RECITA

POLE ENVIRONNEMENT NOUVELLE AQUITAINE

Occitanie

DERBI

FT Crescendo

CleantechVallée

Grand Albigeois

DIRECCTE UD 31, 32 et 81

DDT 81

CA Le Grand Narbonne

Pays de la Loire

Atlansun

Novabuild

Atlanbois

DDT Sarthe

Pays du Mans

Syndicat mixte du Pays du Mans

Sud – PACA

Ea éco-entreprises

Pôle Mer Méditerranée

Capénergie

ARBOIS

Pays d'Arles

Les 20 Contrats de Transition écologique et leurs fils rouges



Auvergne-Rhône-Alpes

CTE du Grand Anecy (HAUTE SAVOIE 74)

-  ENR
-  Ecomobilités
-  Construction durable (rénovation)

Fil rouge : pérenniser et accompagner la croissance du socle industriel existant et maintenir la dynamique du territoire, en facilitant la mobilisation du foncier nécessaire, l'innovation durable et en développant les services aux entreprises, 1) accompagner les industriels dans leurs mutations et en particulier s'agissant du présent contrat, celles permettant de faire face aux enjeux climatiques, 2) permettre la croissance des filières de rénovation du bâti, d'installation et d'exploitation d'installations de production d'énergie renouvelable à un niveau permettant de réaliser les objectifs énergétiques du Plan Climat Air Energie du Territoire, 3) accompagner les salariés du territoire dans leur parcours résidentiel et leur mobilité quotidienne pour dynamiser la création d'emplois sans accentuer la pression sur l'environnement et les infrastructures.

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@y1>

Bretagne

CTE Pontivy Communauté et Centre Morbihan Communauté (MORBIHAN, CÔTES D'ARMOR 56,22)

-  Déchets, ressources et réemploi
-  Energies renouvelables

Fil rouge : 1) élaborer une stratégie en faveur de la TE (mobiliser des acteurs locaux, formation), 2) favoriser l'économie circulaire et les productions/filières locales, 3) développer les énergies renouvelables

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@ute>

CTE Pays de Brest (FINISTERE 29)

-  Bas carbone
-  ENR (biomasse - autonomie)
-  Adaptation aux changements climatiques

Fil rouge du CTE : En accord avec le projet national de stratégie bas-carbone, le Pays de Brest se donne pour objectif de mobiliser l'ensemble des acteurs du territoire et des leviers pour devenir un territoire bas carbone. Pour cela 1) la réduction de la consommation énergétique, 2) le remplacement des énergies fossiles par des énergies renouvelables et 3) l'augmentation des puits de carbone représentent les orientations majeures à mettre en œuvre.

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@cteDuPaysDeBrest>

Centre Val de Loire

CTE du Pays Vendômois (LOIR-ET-CHER 41)

-  Déchets, ressources et réemploi

Fil rouge : Le CTE du Pays Vendômois a pour ambition d'innover pour l'environnement. Il entend promouvoir un ensemble de changements de pratiques agricoles, industrielles, de construction ou encore de mobilité, de gestion des espaces, individuelles et collectives favorables à l'écologie et à l'économie. 1) Accélérer la maîtrise énergétique, 2) Promouvoir les saveurs locales, 3) Faire progresser l'écologie industrielle et l'économie circulaire, 4) Mettre la transition écologique au service de l'attractivité territoriale

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@cteDuPaysVendomois>

Grand Est

CTE du Pays du Bassin de Briey (MEURTHE ET MOSELLE, MEUSE 54,55)

-  Efficacité énergétique
-  Ecomobilité
-  Déchets, ressources et réemploi
-  Bas Carbone

Fil rouge : 1) Efficacité énergétique, dynamiser le secteur de la rénovation et du bâtiment, 2) Mobilité durable (Energies propres, vélos, transports en commun), 3) Soutenir l'émergence de filières locales de production des énergies renouvelables (énergie solaire, méthanisation, diminution de l'empreinte carbone), 4) développement d'une économie circulaire (création d'emploi, Faire du numérique un levier pour la transition écologique du territoire, Faire monter en compétence les acteurs du territoire)

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@paysDuBassinDeBriey>

CTE du Territoire Terres de Lorraine (MEURTHE ET MOSELLE, VOSGES 54,88)

-  Energies renouvelables
-  Aménagement et construction durables
-  Biodiversité
-  Sites et sols pollués

Fil rouge : 1) Devenir un Territoire à Energie Positive (TEPos) décarboné, 2) Rendre notre économie plus circulaire (filrière locale de réemploi, 3) Agriculture urbaine

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@cteDuPaysTerreDeLorraine>

Hauts-de-France

CTE de la Communauté d'Agglomération Béthune-Bruay, Artois Lys Romane (CABBALR) (PAS-DE-CALAIS 62)

-  Climat / Bas-carbone
-  Energies renouvelables
-  Air/Odeur
-  Ecomobilité
-  Efficacité énergétique
-  Risque

Fil rouge : 1) développer l'écologie industrielle (ex: requalification écologique du site PSA de Douvrin), 2) lutte contre les catastrophes climatiques extrêmes (ex : inondations), 3) améliorer la qualité de l'air (pollution impacte la santé des habitants), 4) Efficacité énergétique (rénovation, diminuer consommation énergie, accroître production énergie propre), 5) Développer les énergies renouvelables (réduire les freins organisationnels, financiers...), 6) Mobilité durable (réduire consommation énergie, transports en communs, réduire les gaz à effet de serre)

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@oisLysRomaneCabbalr>

Grand Arras en T.E.T.E.® (Territoire Exemplaire de la Transition Ecologique) (PAS-DE-CALAIS 62)

-  Energies renouvelables
-  Ecomobilité
-  Efficacité énergétique
-  Biodiversité
-  Déchets

Fil rouge CTE : Ce CTE vise l'autonomie et autonomisation énergétique du territoire. Les grands axes du CTE sont 1) la production d'ENR (augmenter la production et se doter d'une filière biomasse d'excellence), 2) Mobilité Intelligente (transport en commun, vélo, covoit...), 3) Economie circulaire et engagement sociétal des entreprises (gestion des déchets...), 4) Efficacité énergétique et enfin 5) préserver Ressources naturelles et biodiversité (agriculture durable).

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@cteDuGrandArrasSigneLe11Octobre2018>

Ile-de-France

CTE Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart (ESSONNE, SEINE-ET-MARNE 91,77)

-  Ecomobilité
-  Energies renouvelables
-  Biodiversité

Fil rouge : 1) Réduction des fragilités énergétiques du territoire et de ses habitants et usagers, 2) alimentation saine et abordable pour tous, 3) espaces naturels et aquatiques pour chacun, 4) formations, emplois locaux, et filières de demain, 5) territoire producteur d'énergies renouvelables

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@cteGrandParisSudSeineEssonneSenard>

CTE de l'Établissement Public Territorial Grand-Orly Seine Bièvre : un territoire innovant, productif et industriel, emblématique de la transition énergétique et écologique (ESSONNE, VAL-DE-MARNE 91,94)

-  Ecomobilité
-  Energies renouvelables
-  Logistique durable

Fil rouge : Développement de la filière ENR (panneaux solaires sur le toit d'une école, économie circulaire et biodéchets), 2) Mobilité durable et 3) Logistique durable (transformer les espaces de logistique en espace plus durables)

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@BievreUnTerritoireInnovantProductifEtIndustrielEmblematiqueDeLaTransitionEnergetiqueEtEcologique>

La Réunion

CTE du Territoire de la Côte Ouest de la Réunion (TCO) (LA REUNION 974)

-  Économie circulaire
-  Génie écologique et biodiversité
-  Mobilité durable
-  Agriculture urbaine

Fil rouge : 1^{er} axe : Il s'agit de valoriser la filière ingénierie et architecture bioclimatique (propre aux caractéristiques climatiques du territoire : pratiques d'aménagement para-cycloniques, lutte contre le recul du trait de côte, maîtrise des écoulements hydrauliques). Les objectifs de ce premier axe sont les suivants : des bâtiments durables, améliorer la gestion des déchets, valoriser les matériaux biosourcés. 2^{ème} axe du CTE : Valoriser la filière agricole, et la préservation de la biodiversité. 3^{ème} axe : Développer l'économie circulaire et sociale (ESS+RSE) mais également des synergies entre les différents acteurs (PME...). 4^{ème} axe : le développement du numérique (spécifique à ce CTE) ainsi que d'une mobilité durable avec le 5^{ème} axe (transport collectifs).

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@SigneLe9Avril2019>

Normandie

CTE de Seine Normandie Agglomération (EURE 27)

-  Energies renouvelables
-  Efficacité énergétique (+ rénovation)
-  Biodiversité

Fil rouge du CTE : 1) Réduire la consommation d'énergie de 50% entre 2010 et 2040, et passer à 100% énergies renouvelables. 2) Préserver Ressources naturelles et biodiversité.

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@seineNormandieAgglomeration>

CTE de la Communauté d'agglomération du Cotentin (MANCHE 50)

-  Energies renouvelables
-  Biodiversité
-  Déchets, ressources et réemploi

Fil rouge du CTE : 1) Favoriser les filières énergies renouvelables et notamment la filière biogaz, 2) développement de la filière agroalimentaire en valorisant les terroirs (labels, IGP...) et 3) les modes d'exploitation et de production durables (circuits courts, gestion des déchets...), 4) Protection Ecosystème.

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@communauteDagglomerationDuCotentin>

Nouvelle-Aquitaine

CTE de la Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées (PYRENEES ATLANTIQUES 64)

-  ENR (photovoltaïque)
-  Agriculture durable
-  Qualité de l'air

Fil rouge : 1) le développement des énergies renouvelables, 2) la valorisation des circuits courts alimentaires, 3) la valorisation des déchets inertes du BTP et 4) l'amplification des initiatives locales en matière d'économie circulaire

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@21>

Occitanie

CTE de la CleanTech Vallée (GARD 30)

-  Déchets, ressources et réemploi
-  Energies renouvelables, de récupération ou stockage

Fil rouge : Le territoire prévoit le soutien à l'implantation et au développement d'entreprises et de filières professionnelles du secteur sur le territoire (création d'un accélérateur de projets) et le développement des énergies renouvelables. 1) Faire du territoire du CTE une référence nationale dans le domaine des cleantech, 2) développer écologie industrielle

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@e20181>

CTE du Grand Narbonne - territoire de la croissance verte (AUDE 11)

-  Efficacité énergétique
-  Eau
-  Ecomobilité
-  Déchets, ressources et réemploi
-  Sites et sols pollués

Fil rouge : 1) efficacité énergétique (rénovation secteur du bâtiment), 2) agir sur la qualité des sols et limiter la consommation d'eau (notamment la consommation agricole), 3) développer l'économie circulaire, 4) valoriser la mobilité durable

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@e17>

CTE de Carcassonne Agglo (AUDE 11)

-  Aménagement et construction durables
-  Déchets, ressources et réemploi
-  Efficacité énergétique

Fil rouge : 1) développement d'une filière déconstruction et reconstruction de pointe par la mobilisation de l'ensemble des acteurs du BTP pour le "bâtiment du futur" en prenant en compte les inondations auxquelles le territoire est régulièrement confronté, 2) enseignement supérieur et développement de formations innovantes pour développer une économie circulaire et favoriser la TE (gaspillage, smartgrids), 3) Efficacité énergétique (bâtiments publics)

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@carcassonneAgglo>

CTE du Grand Albigeois - territoire positivement engagé (TARN 81)

-  Energies renouvelables
-  Efficacité énergétique
-  Ecomobilité
-  Bas carbone
-  Déchets, ressources et réemploi

Fil rouge : 1) développer les énergies renouvelables (solaire, biogaz) et favoriser l'efficacité énergétique des bâtiments publics (éclairage public), favoriser le bas carbone, 2) gestion des déchets, 3) Développement de l'économie circulaire, 4) prise en compte des risques d'inondation, 5) Mobilité durable (vélo, véhicules électriques)

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@grandAlbigeoisTerritoirePositivementEngage>

Pays de la Loire

CTE du Pôle métropolitain Le Mans – Sarthe (SARTHE 72)

-  Energies renouvelables
-  Bas carbone
-  Ecomobilité
-  Aménagement et construction durables

Fil rouge : 1) énergies renouvelables, 2) valoriser localement le carbone (favoriser l'économie du carbone), 3) mobilité durable et 4) maîtriser l'étalement urbain

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@lePoleMetropolitainLeMansSarthe>

Sud Provence-Alpes Côte d'Azur

CTE Pays d'Arles (BOUCHES-DU-RHÔNE 13)

-  Eco-conception / Eco-matériaux
-  Energies renouvelables
-  Biodiversité
-  Eau

Fil rouge : 1) développer les filières locales de matériaux biosourcés pour stocker du carbone (développement des projets de valorisation de la paille de riz, de la balle de riz, du chanvre et du pin d'Alep en matériaux de construction, 2) développer la production de la biomasse et mettre l'accent sur la méthanisation, développer les énergies renouvelables notamment le solaire et 3) préserver la biodiversité (les ressources en eau particulièrement)

<https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/#@paysDarles>

RAPPORT - COMMUNICATION SUR LE PROJET

EDEC Emploi & Compétences dans les PME des éco-activités

Communication directe et relayée, supports : flyers, mailings, publipostages, presse

EMPLOIS ET COMPÉTENCES DES TPE-PME DES ÉCO ACTIVITÉS

MINISTÈRE DU TRAVAIL
peXe Les ÉCO-ENTREPRISES de France

VOUS ÊTES DIRIGEANT.E D'UNE TPE-PME TRAVAILLANT DANS LES SECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE ? VOTRE TEMPS EST PRÉCIEUX, VOTRE AVIS AUSSI !

Dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), le ministère du travail et le PEXE avec le soutien de l'ADEME, et du ministère de la transition écologique et solidaire, mènent une étude pilote, spécifiquement auprès des dirigeants de TPE / PME pour anticiper les besoins en compétences des éco-activités.

PARTICIPEZ À L'ÉTUDE NATIONALE ET FAITES CONNAÎTRE VOTRE AVIS !

JE PARTICIPE !

Pour vous remercier de votre participation, les entreprises répondantes seront valorisées auprès des partenaires. 4 entreprises tirées au sort seront invitées à participer gratuitement au **Forum national des éco-entreprises 2021**

1 L'OBJECTIF DE L'ÉTUDE
Favoriser le développement des TPE-PME des éco-activités et l'essor des emplois verts sur les territoires en identifiant vos besoins pour à terme élaborer des dispositifs qui vous correspondent et déployer des formations adaptées à vos besoins en recrutement.
[En savoir plus](#)

2 LE PIC ?
Le Plan d'investissement dans les compétences porté par le ministère du travail vise à analyser les besoins de compétences pour mieux orienter les parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi durable. Il s'appuie sur des initiatives innovantes et expérimentales.
[En savoir plus](#)

3 LES CTE ?
L'enquête est nationale avec des actions renforcées dans 20 territoires CTE sélectionnés pour agir au plus près des régions. Un accord signé entre l'Etat et un territoire qui parie sur l'écologie comme moteur de l'économie, et qui a choisi de s'engager dans un changement de modèle à travers la transition écologique. Il en existe plus de 80 en France.
[En savoir plus](#)

4 LE PEXE ?
L'association nationale qui fédère les réseaux d'éco-entreprises et représente près de 6000 PME de l'environnement et de l'énergie. Depuis 2017, l'association a réalisé plusieurs études concernant les besoins RH des éco-entreprises. Au quotidien l'association travaille à l'émergence et la promotion de solutions innovantes pour la transition écologique et énergétique.
<https://ecoentreprises-france.fr>

Communication entreprises

Jun. 17/08/2020 12:07
Sophie GENTILS
Enquête emplois et compétences des éco-activités

Vous êtes une PME active dans les secteurs de l'environnement ou de la maîtrise de l'énergie dans le secteur d'un CTE (contrat de transition écologique) : celui de Grand Paris Sud. A ce titre, vous êtes au cœur du développement et de la création des emplois verts. Participez à l'étude emplois et compétences réalisée par le PEXE mandaté par le ministère du travail, le ministère de l'environnement et l'ADEME pour mener cette enquête. **Votre temps est précieux, votre avis l'est aussi !**

EMPLOIS ET COMPÉTENCES DES TPE-PME DES ÉCO ACTIVITÉS

Pourquoi répondre ?

- Vos réponses permettront la mise en place d'actions et d'outils adaptés à vos besoins en matière de recrutement et de formation.
- Vous gagnerez en visibilité ! Nous valorisons vos solutions/votre offre auprès des collectivités et des structures d'accompagnement, de soutien et de financement de votre territoire.
- À l'issue de l'étude un tirage au sort sera réalisé parmi les entreprises répondantes pour gagner 4 places à la convention d'affaires du Forum national des éco-entreprises qui se tiendra en avril 2021 au Ministère de l'Économie.

Les informations concernant vos recrutements, le profil de vos salariés seront exploitées de manière anonyme.

Comment ?

L'enquête est construite en 3 parties :

- Vos recrutements (15 min, à compléter par la personne en charge des RH au sein de l'entreprise)
- Votre politique RH (10 min, à compléter par la personne en charge des RH au sein de l'entreprise)
- Votre entreprise, votre offre et vos besoins (10 min, nous recommandons au dirigeant ou chargé de communication de la compléter) : c'est la mise à jour de vos informations de l'annuaire

Une question ? emplois-tee@peXe.fr

Pour aller plus loin

- Répondre à l'étude >>>>>> <https://emplois-et-competes.ecoentreprises-france.fr>
- Pourquoi cette étude >>>>> [L'agenda Blanche - Eco-activités_MJ_mars 2020](#)
- Le PIC >>>>> <https://investir-competes.com/fr/ministere-en-action/plan-d-investissemment-dans-les-competes/>
- LES CTE >>>>>> <https://cte.ecologique-solidaire.gouv.fr/>

<<<<<< Répondez au questionnaire emplois et compétences sur les éco-activités >>>>>>

Jun. 26/10/2020 17:39
Louise AYNÉ
PME de la transition écologique - Vos besoins emploi et compétences - Enquête PeXe & Ministère du travail

Bonjour,

Le PEXE et ses réseaux, le ministère du travail, le ministère de la transition écologique, la mission des Contrats de transition écologique (CTE) et regard de la transition écologique et énergétique. Dans le contexte du plan de relance, mettre en avant les TPE, PME et startup de l'environnement

Vous ne prévoyez pas de recrutement à court terme ? Cette enquête est aussi pour vous.

Votre temps est précieux ! Votre avis aussi !

Répondez au questionnaire avant le 31 octobre en suivant ce lien : <https://emplois-et-competes.ecoentreprises-france.fr>

Il a été conçu spécialement pour les TPE, PME et startups de votre secteur et nous vous guidons à chaque étape pour que cela ne vous prenne pas

- ⇒ Vos réponses permettront la mise en place d'actions et d'outils adaptés à vos besoins en matière de recrutement et de formation au niveau
- ⇒ Vous gagnerez en visibilité ! En répondant à l'enquête, vos solutions/votre offre seront valorisées auprès des collectivités et des bureaux
- ⇒ Opportunité business : 4 entreprises répondantes gagneront une place au prochain Forum national des éco-entreprises (tirage au sort le 31 octobre)

Vous avez des questions, ou besoin d'aide pour compléter le questionnaire contactez-moi.

Louise Ayné
Référente Nationale EDEC Emploi et compétences des PME des éco-activités
06 95 59 78 45 - Le Trèfle - 31 bis rue des Longs Prés - 92100 Boulogne-Billancourt
<https://emplois-et-competes.ecoentreprises-france.fr - emplois-tee@peXe.fr>

EMPLOIS ET COMPÉTENCES DES TPE-PME DES ÉCO ACTIVITÉS

Ateliers réseaux et partenaires et lors d'événements

**EMPLOIS ET COMPÉTENCES
DES TPE-PME DES ÉCO-ACTIVITÉS**

Atelier Normandie
Enquête RH/Emplois Eco-activités TPE/PME
par le PEXE et le Ministère du travail
7 septembre 2020

Louise AYNÉ
Invitation - Présentation étude Anticiper les besoins en compétences des TPE-PME des éco-activités - Bretagne
À @directe.g

Bonjour,

Nous avons le plaisir de vous inviter à participer le 4 septembre de 10h à 11h30 à une réunion de présentation (en visio – le lien vous sera transmis) de l'étude pilote *Anticiper les besoins*

Cette étude est réalisée par le PEXE dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences piloté par le ministère du Travail (DGEFP – Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation) également investis dans cette initiative collective qui a pour ambition d'accompagner l'essor des emplois verts dans vos territoires.

L'enquête menée auprès des entreprises fait l'objet d'une mobilisation spécifique auprès de 20 territoires engagés dans un Contrat de Transition Ecologique, notamment les CTE Pontivy Corr

Nous vous remercions par avance de nous confirmer votre disponibilité.

Bien cordialement,

Louise Ayné
Référente nationale EDEC PIC
Plateforme de suivi des besoins en recrutement et en compétences des entreprises des éco-activités
La tréfille – 33 bis rue des Longs Prés – 92100 Boulogne-Billancourt
Tél : 06 99 39 78 41 / www.pexe.fr / <http://www.investircompetes-france.fr>
<http://www.investircompetes-france.fr>



Pour en savoir plus sur le projet :

EDEC PIC

A travers la mobilisation du dispositif EDEC, la DGEFP cofinance des actions visant à mieux identifier les besoins en compétences de demain ; à répondre aux enjeux à court terme en matière largement à faire évoluer l'appareil de formation ou encore à accompagner les entreprises sur leurs enjeux RH.

L'EDEC se traduit par un accord qui formalise un plan d'action avec les branches, les filières et secteurs professionnels ainsi que les territoires, visant à développer des actions opérationnelles entreprises et les actifs.

Le PIC vise à mieux analyser les besoins de compétences pour mieux orienter les parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi durable. Il s'appuie sur des initiatives innovantes

**ATELIER ACCOMPAGNER
LES PROJETS DE TEE DANS
LES TERRITOIRES**

*LES CONTRATS DE TRANSITION ECOLOGIQUE : UNE OPPORTUNITE
POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES ECO-PME*

LOUISE AYNÉ
RÉFÉRENTE NATIONALE EDEC PIC PEXE



**EMPLOIS ET COMPÉTENCES
DES TPE-PME DES ÉCO-ACTIVITÉS**

Je réponds à l'enquête

VOTRE AVIS EST PRÉCIEUX!

L'enquête est construite en 3 parties :

- Mes Recrutements / Ma Politique RH / Mon Entreprise
- Nous vous guidons à chaque étape pour vous faire gagner du temps.
- Vos réponses seront utilisées de manière anonyme.

Diffusions et publications du PEXE

Pages Actus PEXE

RH

Consultation pour l'évaluation du projet « Emploi et compétences dans les éco-activités »

4 février 2021

RH

EMPLOI ET COMPÉTENCES DANS LES PME DES ECO-ACTIVITES

17 décembre 2020

RH

Répondez à l'étude emplois et compétences sur les éco-activités

9 juin 2020

Quatre PME, tirées au sort parmi les 250 participants à l'enquête « Emploi et compétences dans les PME des éco-activités », ont gagné une place pour la convention d'affaires du Forum national des éco-entreprises le 8 avril 2021 !

- > [Ananké](#) (ENR, Bourgogne Franche Comté)
- > [Duchesne](#) (Construction durable, Normandie)
- > [Inergys](#) (ENR, Nouvelle-Aquitaine)
- > [Odit-e](#) (Efficacité énergétique, Auvergne-Rhône-Alpes)

Le Forum, organisé en partenariat avec l'ADEME, est le rendez-vous annuel de tous les acteurs de la filière environnement :

Newsletters 4 envois à 13000 contacts

Retrouvez les actualités du réseau PEXE

A LA UNE

Pour permettre une relance dans un contexte délicat, nous maintenons notre action de développement de la filière en proposant des événements en présentiel et à distance pour permettre à un plus grand nombre de personnes de participer.

TPE et PME, répondez à notre enquête sur vos besoins RH et tentez de gagner 1 participation gratuite au Forum national des éco-entreprises 2021. Vos retours permettront la mise en place de dispositifs sur mesure >>>>>>

Retrouvez les actualités du réseau PEXE

A LA UNE

Un nouveau site pour mieux répondre aux attentes des acteurs de la filière ! Retrouvez les actualités, les documents de référence, nos membres et partenaires, les actions du PEXE ! Ça partait en la vôtre, faites-nous part de vos actualités, vos remarques, nous sommes à votre écoute !

TPE et PME, répondez à notre enquête sur vos besoins RH et tentez de gagner 1 participation gratuite au Forum national des éco-entreprises 2021. Vos retours permettront la mise en place de dispositifs sur mesure >>>>>>

Retrouvez toutes les actualités sur le site du PEXE

TPE et PME, répondez à l'enquête du Ministère du travail sur vos besoins emplois et compétences >>>>>>

ANNUAIRE DES ÉCO-ENTREPRISES EN ÎLE-DE-FRANCE

L'annuaire 2020 des éco-entreprises d'Île-de-France est mis à jour avec de nouvelles fonctionnalités ! Référez-vous gratuitement ou mettez à jour vos informations depuis votre fiche en ligne !

Merci !

Le PEXE remercie les 250 éco-entreprises ayant répondu à l'enquête du Ministère du travail sur l'emploi et les compétences dans les PME des éco-activités. Les résultats détaillés seront communiqués d'ici l'été.

Retrouvez également les 4 entreprises tirées au sort qui participeront au prochain Forum national des éco-entreprises.

Réseaux sociaux PEXE

vous avez retweeté

TENERROIS @TENERROIS - 11 sept. 2020
 TPE/PME, start-up des éco-activités, participez à la grande enquête de @Pexefrance sur vos besoins en matière d'emplois et compétences. Avant le 15/10 #TerritoiresEnTransition #EcosystemeTenerrois #competences #transitionenergetique #EmploisVerts

Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 2 juil. 2020
 #TerritoiresEnTransition Une grande enquête a été lancée par le @Minist_Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le @Pexefrance mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr

Afficher cette discussion



Vous avez retweeté

Atlansun @Atlansun - 21 sept. 2020
 #PME actives dans #environnement et/ou la maîtrise de l'Énergie : vous avez jusqu'au 15/10 pour répondre à l'enquête #Emploi & #competences du @Pexefrance ! Gagnez en visibilité & contribuez à la mise en place de solutions adaptées à vos besoins : atlansun.fr/actualites/fla...



Vous avez retweeté

Club Biogaz @Club_Biogaz - 18 août 2020
 Quels sont les besoins de recrutement avec quelles compétences des entreprises actives dans la #TransitionÉcologique ? Enquête en cours !

Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 14 août 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE



Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 24 août 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE



Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 2 juil. 2020
 #TerritoiresEnTransition Une grande enquête a été lancée par le @Minist_Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le @Pexefrance mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr



Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 31 août 2020
 Une grande enquête du @Travail_Gouv pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le @Pexefrance mobilise les entreprises #environnement #energie ! Répondez à l'enquête et gagnez une participation au #ForumEcoEntreprises ! bit.ly/2Wf0EA



Vous avez retweeté

Bretagne Éco-Entreprises @EcoEnt_Bzh - 20 août 2020
 B2E membre du réseau @Pexefrance, invite les éco-entreprises à faire connaître leurs besoins en matière d'emploi et de compétences. #Breizhcop @ademe



Une enquête pour identifier les besoins des éco-entreprises Dans le cadre d'une enquête nationale lancée par le ministère du travail, l'association d'éco-entreprises, Pexe, encourage les TPE, PME et start-up... #environnement-magazine.fr

AXELERA @axelera_pole - 6 août 2020
 [ENQUETE] Jusqu'au mardi 15 septembre, participez à l'enquête nationale « Quels sont les besoins des TPE / PME des éco-activités en matière d'emploi et compétences ? » @PEXE Ministère du travail investir l'avenir bit.ly/31v42Y



Vous avez retweeté

Environnement Mag @EnviroMag - 19 août 2020
 Une enquête pour identifier les besoins des #écoentreprises @Pexefrance @ademe ARSE #RH #Emploi



Une enquête pour identifier les besoins des éco-entreprises Dans le cadre d'une enquête nationale lancée par le ministère du travail, l'association d'éco-entreprises, Pexe, encourage les TPE, PME et start-up... #environnement-magazine.fr

Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 19 août 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE pic.twitter.com/StoofPAiw

Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 19 août 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE pic.twitter.com/63XmOzQUSD

Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 19 août 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE pic.twitter.com/63XmOzQUSD

Impressions nombre de vues de ce Tweet sur Twitter 426

Vues du média nombre de vues de votre média (lecture automatique et suite à un clic) sont comptés pour les vidéos, Vines, fichiers GIF et images. 37

Engagements totaux nombre d'interactions avec ce Tweet 3

Retweets nombre de Retweets de ce Tweet 2

J'aime nombre de personnes qui ont aimé ce Tweet 1

Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 3 août 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE



Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 14 août 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE



Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 14 août 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE pic.twitter.com/Xa3w8aW

Impressions nombre de vues de ce Tweet sur Twitter 759

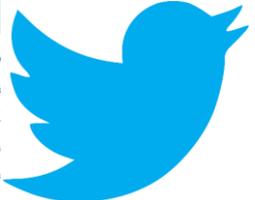
Engagements totaux nombre d'interactions avec ce Tweet 18

Clics sur le lien clics sur une URL ou une carte de ce Tweet 7

J'aime nombre de personnes qui ont aimé ce Tweet 4

Retweets nombre de Retweets de ce Tweet 2

Ouvertures des détails nombre de vues des détails relatifs à ce Tweet 3



Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 19 juin 2020
 #Emplois & #Competences #PME, TPE, start-up #environnement et #energie Le @Minist_Travail souhaite mieux connaître vos besoins #RH ! Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE pic.twitter.com/YYX3LpCt



Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 19 juin 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE



PEXE - Les éco-entreprises de France - 1728 abonnés

Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE



Impressions nombre de vues de ce Tweet sur Twitter 308

Vues du média nombre de vues de votre média (lecture automatique et suite à un clic) sont comptés pour les vidéos, Vines, fichiers GIF et images. 37

Engagements totaux nombre d'interactions avec ce Tweet 3

Retweets nombre de Retweets de ce Tweet 2

J'aime nombre de personnes qui ont aimé ce Tweet 1

Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 9 sept. 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE pic.twitter.com/IFM7mFB8

Impressions nombre de vues de ce Tweet sur Twitter 813

Engagements totaux nombre d'interactions avec ce Tweet 16

Ouvertures des détails nombre de vues des détails relatifs à ce Tweet 7

Clics sur le lien clics sur une URL ou une carte de ce Tweet 4

Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 9 sept. 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE pic.twitter.com/IFM7mFB8

Impressions nombre de vues de ce Tweet sur Twitter 1279

Engagements totaux nombre d'interactions avec ce Tweet 17

J'aime nombre de personnes qui ont aimé ce Tweet 9

Retweets nombre de Retweets de ce Tweet 2

Ouvertures des détails nombre de vues des détails relatifs à ce Tweet 2

Engagements avec les médias nombre de clics sur votre média compris parmi les vidéos, Vines, fichiers GIF et images 1

Clics sur le lien clics sur une URL ou une carte de ce Tweet 1

Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 9 sept. 2020
 #Emploi #Cleantech

RSEnantes @RSEnantes - 9 sept. 2020
 #TPE #PME #start-ups des éco-activités, participez à l'enquête nationale lancée par le ministre @Travail_Gouv, pour mieux diagnostiquer les actions de demain notamment sur l'emploi ou la #transitionenergetique. cw.ly/4US508/GkW @Pexefrance @NantesMetropole @ademe

Impressions nombre de vues de ce Tweet sur Twitter 604

Engagements totaux nombre d'interactions avec ce Tweet 7

J'aime nombre de personnes qui ont aimé ce Tweet 3

Clics sur le profil nombre de clics sur votre nom, votre @nomutilisateur ou votre photo de profil 2

Retweets nombre de Retweets de ce Tweet 1

Réseau Pexe - Eco-entreprises de France @Pexefrance - 9 sept. 2020
 Une grande enquête a été lancée par le Ministère du Travail pour connaître les besoins #RH et #competences des éco-PME ! Le PEXE mobilise les entreprises #environnement #energie sur ce projet. Répondez à l'enquête ! ...-competences.ecoentreprises-france.fr #TerritoiresEnTransition #CTE

Impressions nombre de vues de ce Tweet sur Twitter 604

Engagements totaux nombre d'interactions avec ce Tweet 7

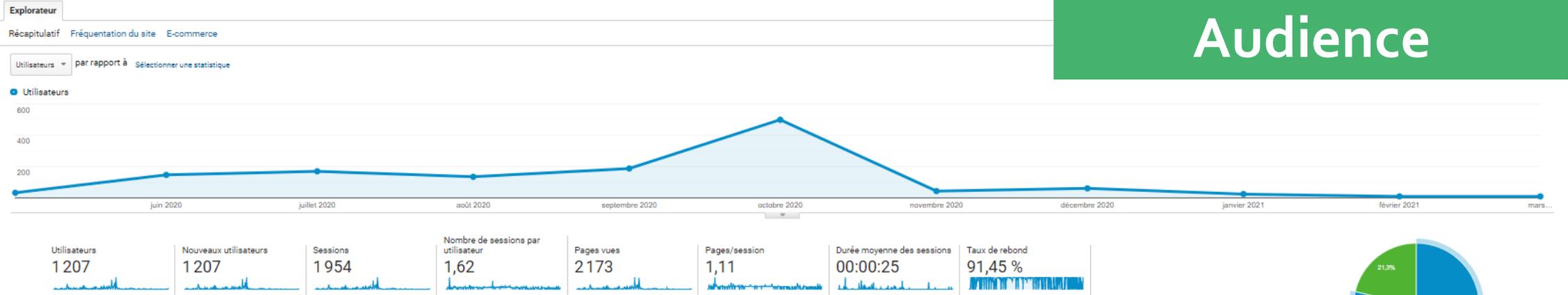
J'aime nombre de personnes qui ont aimé ce Tweet 3

Clics sur le profil nombre de clics sur votre nom, votre @nomutilisateur ou votre photo de profil 2

Retweets nombre de Retweets de ce Tweet 1



INDICATEURS PAGES ET UTILISATEURS SITE EMPLOI & COMPÉTENCES



Origine

Origine	Nombre	Pourcentage
Total	1 200	% du total: 100,00 % (1 200)
1. Direct	900	(75,00 %)
2. Referral	138	(11,50 %)
3. Organic Search	57	(4,75 %)
4. Email	54	(4,50 %)
5. Social	51	(4,25 %)

Nombre de pages vues



Revue de presse



ENQUÊTE EMPLOIS ET COMPÉTENCES DES TPE-PME DES ÉCO-ACTIVITÉS

Publiée le 05 juin 2020

Vous êtes dirigeant.e d'une TPE-PME travaillant dans les secteurs de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie ?
Votre temps est précieux, votre avis aussi !

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), le Ministère du Travail et le PEXE avec le soutien de l'ADEME, et du Ministère de la Transition Écologique et Solidaire, mènent une étude pilote, spécifiquement auprès des dirigeant.e.s de TPE / PME pour anticiper les besoins en compétences des éco-activités.

L'objectif de l'étude ? Favoriser le développement des TPE-PME des éco-activités et l'essor des emplois verts sur les territoires en identifiant vos besoins pour à terme élaborer des dispositifs qui vous correspondent et déployer des formations adaptées à vos besoins en recrutement.

AXELERA
2,229 followers
3w •

[ENQUETE] Vous êtes le représentant ou le responsable des #ressourceshumaines d'une TPE, PME, startup de l#environnement et de la maîtrise de l'énergie ? Vous êtes au cœur du développement et de la ...see more

See translation



Lettre d'information
JUILLET 2020



Étude Emploi et Compétences

Nous vous invitons à participer à l'étude *Emplois et Compétences* réalisée à l'échelle de la région Bretagne par le PEXE qui a été mandaté par le Ministère du Travail, le ministère de l'environnement et l'ADEME pour mener cette enquête.

[Accéder au questionnaire](#)

ENVIRONNEMENT MAGAZINE.FR

Par L&G, le 19 août 2020

Découvrez notre newsletter gratuite **Politiques**

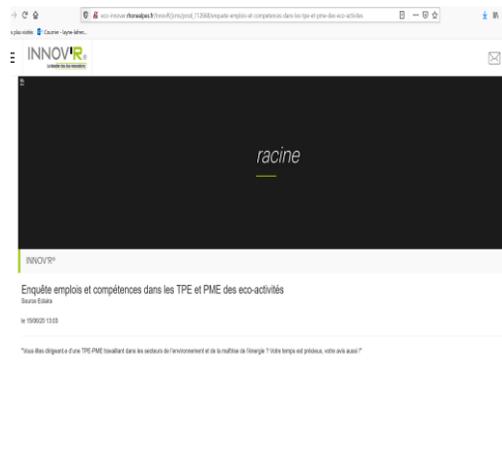


Dans le cadre d'une enquête nationale lancée par le ministère du travail, l'association d'éco-entreprises, Pexe, encourage les TPE, PME et start-up de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie à faire connaître leurs besoins en matière d'emploi et de compétences.

« Les ministères du travail et de la transition écologique, avec le soutien des territoires

engagés dans un contrat de transition écologique et l'Ademe, ont mandaté le Pexe pour mieux connaître les éco-entreprises de France et rendre plus performants les dispositifs qui leur sont adressés », explique le Pexe sur son site. Les éco-entreprises sont invitées à **répondre à un questionnaire en ligne** avant le 15 septembre. Les réponses - exploitées de façon anonyme - permettront « la création d'une plateforme de suivi et d'analyse prospective des emplois et des compétences des TPE-PME des éco-activités et la mise en place d'actions en faveur de l'emploi et des compétences sur votre territoire », précise le Pexe.

Les entreprises répondantes auront accès à des informations et outils sur les problématiques RH. « Quatre entreprises seront tirées au sort parmi les répondants pour participer gratuitement à la convention d'affaires du Forum national des éco-entreprises 2021 », est-il ajouté.



Revue de presse

ENQUÊTE EMPLOIS ET COMPÉTENCES DES TPE-PME DES ÉCO-ACTIVITÉS

per Louise Ayral / 2025-06-04 16:15:17 / Grandperscollectif.org / 200



Vous êtes le représentant ou le responsable des ressources humaines d'une TPE, PME, startup de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie ? Vous êtes au cœur du développement et de la création des emplois verts.

Faites-nous part de vos besoins en matière de recrutement et de compétences.

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), le ministère du travail et le PESE avec le soutien de l'ADEME, et du ministère de la transition écologique et solidaire, mènent une étude pilote pour anticiper les besoins en compétences des TPE-PME des éco-activités.

Participez à l'enquête nationale en suivant ce lien : <https://emplois-et-competenances.ecoentreprises-france.fr/>

(Réponse souhaitée avant le 15 septembre)

SUR LES MÊMES THÈMES

Accompagnement Filiales locales



Fonds Résilience d'Île-de-France : 100 millions d'euros pour aider les entreprises

23/09/2020 / [Platine Colomer](#) / 133

Transition écologique et énergétique en Île-de-France, faites connaître vos besoins et réalisations

27/09/2020 / [Collectif Grand Est](#)

Les plus visités Counter - ligne-bleue



ACTUALITÉS INITIATIVES MEMBRES COMMUNAUTÉS DOCUMENTS

A LA UNE

ÉNERGIE MEETING GRAND EST

ARTICLE

Les Énergies Renouvelables

Webinaire Gratuit : Les Énergies renouvelables et de récupération

jeudi 13 septembre 2023 10h00

[ALJEN TESSIER](#) / [REPLONER](#)

Webinaire

Optimiser la gestion de vos déchets

Jeudi 24 Septembre 9h/11h

Un événement organisé par :

[interres](#)

ARTICLE

Webinaire : Optimiser la gestion de vos déchets

jeudi 14 septembre 2023 9h00

[LOUIS FIERS](#) / [REPLONER](#)

EMPLOIS ET DES TPE-PME D

ARTICLE

Etude - Anticiper les besoins en compétences des TPE-PME des éco-activités (...)

jeudi 14 septembre 2023 10h00

[PASCAL DEPERRÉ](#) / 01 SEPT 2023

Union professionnelle du génie écologique <contact@genie-ecologique.fr>

[UPGE] Lettre d'information n°55 - Juillet 2020

problème lié à l'affichage de ce message, cliquez ici pour l'afficher dans un navigateur web. Pour protéger la confidentialité, Outlook a empêché le téléchargement automatique de certaines images dans ce message.



Publication du Manifeste des entreprises de travaux spécialisées en génie écologique par la Commission Travaux de génie écologique de l'UPGE.

Consultation

Qualification Ingénierie écologique OPQIBI

Mise en enquête publique du **projet de nouvelle qualification** "Maîtrise d'oeuvre en ingénierie écologique". Réponse pour le 7 septembre.

Enquête

Planification urbaine, eau & nature

Enquête conduite par le CGDD sur la place de l'eau et de la nature dans la planification urbaine : quels freins quels leviers ?

Ecoentreprises, métier & compétences

Enquête portée par le PESE pour identifier les besoins des TPE / PME de l'environnement en matière d'emploi et de compétences.



Alice L'Hostis • 2nd
Directrice du CTBM (Centre technique national du biogaz et de la méthanisation) ch...
1w • 0

Votre petite entreprise recrute pour la #transitionécologique ? Répondez à l'enquête du **PEXE - Les éco-entreprises de France** sur les besoins RH et compétences des TPE et PME ! ...see more

See translation



ENQUÊTE EMPLOIS ET COMPÉTENCES DES TPE-PME DES ECO-ACTIVITES - Economiecirculaire.org, la plateforme Internationale de l'économie circulaire
economiecirculaire.org

I-TRANS SERVICES ACTUALITÉS ADHÉRER ANNUAIRES L'ASSOCIATION



ACTUALITÉS

SOYEZ CONNECTÉ !



ENQUÊTE EMPLOIS ET COMPÉTENCES DANS LES TPE-PME DES ÉCO-ACTIVITÉS - HAUTS-DE-FRANCE

Vous êtes une PME, TPE, startup de l'environnement ou de la maîtrise de l'énergie des Hauts-de-France ? Vous êtes au cœur du développement et de la création des emplois verts ?

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), le PESE a été mandaté par le ministère du Travail (EDGEF - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle), l'ADEME de l'environnement coordination des Contrats de transition écologique pour mener une étude et anticiper les besoins en compétences des TPE-PME des éco-activités (EDCE).

L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDCE) est l'outil du ministère en œuvre par la Délégation Générale à l'Emploi et à la formation professionnelle (EDGEF) pour les entreprises et les actifs confrontés aux mutations économiques.

Pourquoi répondre à l'enquête ?

Vos réponses permettront la mise en place d'actions et d'outils adaptés à vos besoins recrutement et de formation.

Vous gagnerez en visibilité ! Vos solutions seront valorisées auprès des collectivités d'accompagnement, de soutien et de financement de votre territoire.

A l'issue de l'étude, un tirage au sort sera réalisé parmi les entreprises répondantes pour 3 places à la convention d'affaires du Forum national des éco-entreprises qui se tiendra en Ministère de l'Économie.

Les informations concernant vos recrutements, le profil de vos salariés seront exploitées de manière

Pour plus d'informations, téléchargez le flyer

Comment répondre à l'enquête ?

Pour répondre à l'enquête, cliquez ici

Elle est composée de 3 parties :

- Vos recrutements (15 min, à compléter par la personne en charge des RH au sein de l'entrep
- Votre politique RH (10 min, à compléter par la personne en charge des RH au sein de l'entrep
- Votre entreprise, votre offre et vos besoins (10 min, nous recommandons au dirigeant communication de la compléter)



Une enquête nationale sur les emplois et compétences dans les TPE, PME et startups des éco-activités

TPE, PME ou start-up des éco-activités, participez à l'enquête nationale lancée par le ministère du Travail !

RETOUR À L'ACCUEIL



Mandatée par le ministère du Travail et de la Transition Écologique, l'association d'éco-entreprises le PESE invite les éco-entreprises à répondre à une enquête en ligne pour mieux diagnostiquer les actions de demain notamment sur les enjeux d'emploi et compétence en matière de transition énergétique.



Florence LIEVYN • 2nd
Déléguée générale chez COENOVE
1w • 0

#Enquête nationale : Quels sont les besoins des TPE / PME des éco-activités (#environnement, maîtrise de l'#énergie,...) en matière d'emploi et #compétences ? via PESE - Les éco-entreprises de France ...see more

See translation



Home - Emplois et Compétences

emplois-et-competenances.ecoentreprises-france.fr • 1 min read

8 • 1 Comment