



Réflexions prospectives

Demain... Les métiers de l'économie verte en Grand Est

Résultats d'enquêtes : le point de vue d'entreprises de la transition écologique sur les évolutions perceptibles à moyen terme (1 à 3 ans) et les enjeux pour les métiers du domaine.



En 2015, la conférence de Paris sur le climat a de nouveau mis en avant la nécessité d'une plus grande prise en compte des **questions environnementales dans le cadre de la production des biens et services**.

Soucieux de contribuer à la réflexion actuelle concernant la transition écologique, le COPAREF Grand Est (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) a décidé de mener une étude sur les compétences **recherchées par les entreprises et les besoins de formation engendrés par cette recherche d'une meilleure protection des ressources naturelles**. Pour ce faire, le COPAREF et le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ont sollicité l'OPEQ (Observatoire permanent de l'évolution des qualifications, agissant en tant qu'OREF Champagne-Ardenne, devenu OREF Grand Est au 1^{er} janvier 2018) pour réaliser une enquête directement auprès des professionnels impactés par la transition écologique.

Ce rapport présente, en plusieurs points, les résultats de l'enquête menée auprès des établissements de l'économie verte du territoire. L'objectif est de **mieux connaître les compétences techniques nécessaires aux établissements, cibler les difficultés de recrutements et faire remonter les besoins du tissu économique en matière de formation initiale et continue** sur ce secteur.

Questionnements :

- ➔ **Mieux connaître les compétences recherchées par les établissements**
- ➔ **Cibler les difficultés de recrutement et faire remonter les besoins du tissu économique en matière de formation initiale et formation professionnelle continue du secteur**

Dans le cadre de cette étude, les acteurs ont choisi **d'axer l'analyse sur les éco-activités et les activités périphériques définies par l'Observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte (Onemev)**.

Les éco-activités représentent les activités qui produisent des biens ou services dont le but est la protection de l'environnement ou la gestion des ressources naturelles (gestion des eaux usées, gestion des déchets et énergies renouvelables). Les activités périphériques n'ont pas une vocation environnementale directe, mais les biens et services réalisés par ces entreprises participent à la défense de l'environnement (production et distribution d'eau, gestion des espaces verts et des transports, travaux d'isolation, travaux d'étanchéité...).

L'exploitation des données concernant la démographie d'entreprise et l'évolution des effectifs salariés a été réalisée sur la base des nomenclatures définies par l'Onemev, à l'exception du code d'activité 2014Z-Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base, qui a été retiré du périmètre retenu en raison de son éloignement du sujet d'étude, et de sa proximité avec d'autres types d'activités non retenues. Les codes d'activités (NAF) et la nomenclature des professions ont été identifiés et validés par l'ensemble des partenaires.

SOMMAIRE

1– LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ENTREPRISES.....	p.7
◇ Caractéristiques des établissements.....	p.7
◇ Conjoncture à court et moyen terme.....	p.9
◇ Quels besoins de recrutement ?.....	p.11
◇ Difficultés de recrutement.....	p.13
◇ Formation initiale et continue.....	p.14
2– EN BREF, LES ENJEUX STRUCTURANTS EN MATIERE D'EMPLOI - FORMATION DE L'ECONOMIE VERTE.....	p.17
3– ANNEXES.....	p.18
◇ Questionnaire économie verte.....	p.18
◇ Nomenclatures.....	p.22

L'enquête sur les métiers de l'économie verte a été réalisée auprès de 1 200 établissements du Grand Est. Elle a été menée entre mars et juillet 2017 avec deux envois postaux et des relances par e-mail. Des relances téléphoniques ont été effectuées pour obtenir un taux de réponse de près de 10 %, soit 119 réponses. Elaboré en concertation avec différents acteurs techniques, OREF Grand Est, COPAREF, FPSPP, Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), Dreal (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement), le questionnaire porte à la fois sur des éléments quantitatifs et qualitatifs et est construit autour des sujets suivants :

- la situation de l'établissement (évolution des effectifs, santé et diversification des activités...),*
- le recrutement et la formation initiale (pratiques et niveaux de recrutement, satisfaction par rapport aux besoins de formation),*
- l'évolution des métiers et des compétences,*
- les pratiques de formation professionnelle continue sur ces métiers.*

Caractéristiques des établissements

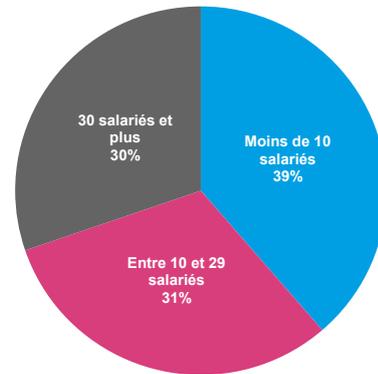
Deux principales activités pour les établissements répondants : gestion des eaux et déchets ainsi que la construction.

LES ÉTABLISSEMENTS DE PLUS GRANDE TAILLE SURREPRÉSENTÉS

Les établissements de moins de 10 salariés correspondent à 39 % des répondants, soit environ 10 points de moins que la part observée dans le panel d'enquête, alors que ceux comptant plus de 30 salariés représentent 30 % des répondants, soit une part supérieure d'environ 8 points à celle du panel.

Par la suite, cette répartition sera utilisée pour mieux analyser les résultats de cette enquête.

Répartition des établissements selon leur taille



DES ÉTABLISSEMENTS PLUTÔT INDÉPENDANTS

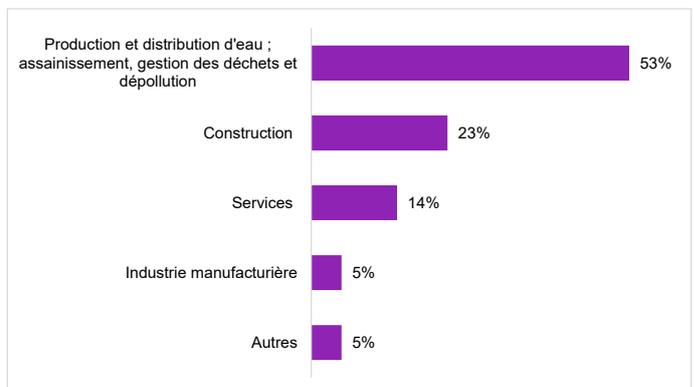
Deux tiers des établissements répondants ont indiqué être indépendants. Parmi les établissements appartenant à un groupe, 54 % dépendent d'un siège situé en Grand Est et 41 % d'un siège basé dans une autre région française. Les établissements d'un groupe étranger représentent seulement 5 % des établissements non indépendants.

GESTION DES EAUX ET DES DÉCHETS REGROUPE PLUS DE LA MOITIÉ DES ÉTABLISSEMENTS

Les établissements répondants couvrent un large domaine d'activités, de l'industrie aux services, mais deux champs d'activités regroupent les trois quarts des établissements :

- La gestion des eaux et des déchets ; ce domaine d'activités concentre par ailleurs plus de 60 % des salariés des éco-activités (source : Acoiss, 2014),
- La construction, qui rassemble pour sa part 25 % des effectifs salariés des éco-activités.

Répartition des établissements par activité



Précisons que les activités des établissements répondants de la construction portent principalement sur les travaux d'isolation, d'étanchéification des bâtiments ainsi que sur les travaux de couverture.

ENVIRON UN QUART DES ÉTABLISSEMENTS FONT APPEL À DES PRESTATAIRES

Pour assurer leurs activités « cœur » de métier (hors fonctions supports), 27 % des établissements répondants font appel à l'externalisation. Les deux raisons principales évoquées par ces établissements sont la recherche d'une plus grande flexibilité pour faire face à une conjoncture fluctuante et un moindre coût qu'une internalisation des compétences. Les principales fonctions externalisées sont la maintenance, le transport, la dépollution et les études. Les prestataires choisis restent très souvent localisés en région Grand Est, soit du département pour près de 6 cas sur 10, soit situé dans un autre département du Grand Est.

L'orientation globalement positive des chiffres d'affaires observée depuis 2013 favorise la progression des effectifs des entreprises de l'économie verte, notamment dans les plus grandes structures.

DES CHIFFRES D'AFFAIRES EN PROGRESSION DEPUIS 2013...

Les chiffres d'affaires des entreprises sont plutôt bien orientés depuis 2013. 43 % ont connu une progression de leurs chiffres d'affaires contre 27 % une baisse.

Pour les établissements de 30 salariés et plus, ce sont 54 % des structures qui ont enregistré une amélioration de leur chiffre d'affaires. Les établissements liés à la construction sont également proportionnellement plus nombreux à afficher une croissance de leur activité (52 %).

... AINSI QU'UNE ORIENTATION POSITIVE DES EFFECTIFS

Depuis 2013, l'orientation des effectifs est plutôt favorable dans les établissements répondants. Près de la moitié des établissements font état d'une stabilisation de leurs effectifs et 36 % une augmentation contre 21 % une baisse. L'orientation des effectifs est encore plus positive dans les établissements de grande taille.

300 EMBANCHES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

Au cours des 12 derniers mois, près de 300 recrutements ont été déclarés par les établissements répondants. Quatre métiers recouvrent plus des deux tiers de ces recrutements.

Parmi ces quatre métiers, notons que les « autres conducteurs ou transporteurs » et les « couvreurs » sont considérés comme des professions verdissantes.

Les établissements ont privilégié pour près de 6 recrutements sur 10 un CDI (Contrat à durée indéterminée) alors que les postes proposés en CDD (Contrat à durée déterminée) ont représenté 32 % des recrutements. A titre de comparaison, en 2015, les recrutements en France en CDD représentaient 87 % des intentions d'embauche (source : Dares Analyses, octobre 2017, n°70). L'intérim a été choisi pour 8 % des recrutements alors que les contrats d'apprentissage ont concerné 3 % des recrutements.

Evolution des chiffres d'affaires depuis 2013
(en % des différents avis des dirigeants)

	↘	=	↗
Moins de 10 salariés	24%	28%	48%
Entre 10 et 29 salariés	34%	40%	26%
30 salariés et plus	23%	23%	54%
Ensemble, dont :	27%	30%	43%
Construction	22%	26%	52%
Gestion des eaux et des déchets	27%	31%	42%

Evolution des effectifs depuis 2013
(en % des différents avis des dirigeants)

	↘	=	↗
Moins de 10 salariés	22%	53%	24%
Entre 10 et 29 salariés	22%	46%	32%
30 salariés et plus	17%	29%	54%
Ensemble, dont :	21%	44%	36%
Construction	26%	33%	41%
Gestion des eaux et des déchets	21%	40%	39%

Métiers ayant enregistré le plus de recrutements

Métier	Volume
Ouvrier de l'assainissement et du traitement des déchets	80
Autre conducteur ou transporteur	64
Couvreur	32
Conducteur de véhicule de ramassage des ordures ménagères	24

Conjoncture à court et moyen terme

Les perspectives sont favorables à court et moyen terme, notamment pour les activités de gestion des eaux et des déchets.

DES PRÉVISIONS OPTIMISTES

En matière de prévisions, les perspectives sont globalement optimistes. Dans les 12 mois à venir, 31 % anticipent une croissance de leur chiffre d'affaires contre 11 % des structures qui prévoient un repli. Les établissements les plus grands sont proportionnellement plus nombreux à prévoir une conjoncture favorable (39 % contre 8 % une baisse). De même, 40 % des entreprises de gestion des eaux et des déchets anticipent pour les 12 mois à venir une progression des chiffres d'affaires (13 % un repli).

Pour les 3 ans à venir, les prévisions apparaissent davantage favorables : 44 % font part d'une probable hausse des chiffres d'affaires contre 9 % une baisse. Dans l'activité de gestion des eaux et des déchets, les perspectives apparaissent encore plus encourageantes. Ce sont en effet 52 % des établissements qui témoignent d'une progression attendue des chiffres d'affaires pour les 3 ans à venir.

# Evolution attendue des chiffres d'affaires dans les 12 mois à venir			
	↘	=	↗
Moins de 10 salariés	13%	59%	28%
Entre 10 et 29 salariés	11%	64%	25%
30 salariés et plus	8%	53%	39%
Ensemble, dont :	11%	58%	31%
Construction	7%	74%	19%
Gestion des eaux et des déchets	13%	48%	40%

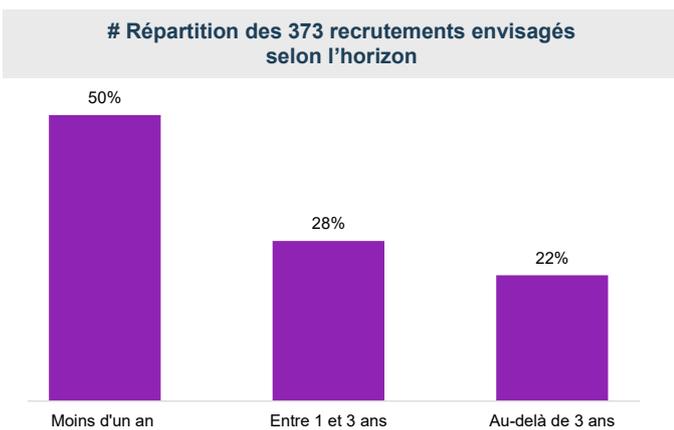
# Evolution attendue des chiffres d'affaires dans les 3 ans à venir			
	↘	=	↗
Moins de 10 salariés	7%	44%	49%
Entre 10 et 29 salariés	17%	51%	31%
30 salariés et plus	3%	45%	52%
Ensemble, dont :	9%	47%	44%
Construction	4%	58%	38%
Gestion des eaux et des déchets	9%	40%	52%

PRÈS D'UN QUART DES ÉTABLISSEMENTS ENVISAGENT UNE DIVERSIFICATION DE LEURS ACTIVITÉS

Parmi les 22 % d'établissements évoquant une ouverture vers d'autres champs d'activités, les principales actions relèvent du domaine du biogaz/méthanisation/valorisation déchets, du transport et du recyclage. Dans ce cadre de la diversification, les compétences recherchées par les établissements présentent une importante variété des qualifications : du niveau IV au niveau I de formation. Toutefois, les domaines liés à l'ingénierie et à l'approche commerciale ont été les plus cités.

PLUS DE 370 RECRUTEMENTS PRÉVUS PAR LES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS

Les établissements répondants envisagent de recruter 373 personnes en Grand Est pour assurer leurs différentes activités. Parmi les cinq principaux métiers, quatre concernent directement les professions vertes, seul le métier « autre conducteur ou transporteur » étant rattaché aux professions verdissantes. Ces cinq métiers concentrent 68 % des recrutements envisagés par les établissements. Si la moitié des recrutements sont prévus à une échéance inférieure à un an, les établissements répondants présentent une certaine visibilité puisque 22 % des embauches se situeraient au-delà de trois ans.



Métiers ayant enregistré le plus de projets de recrutements

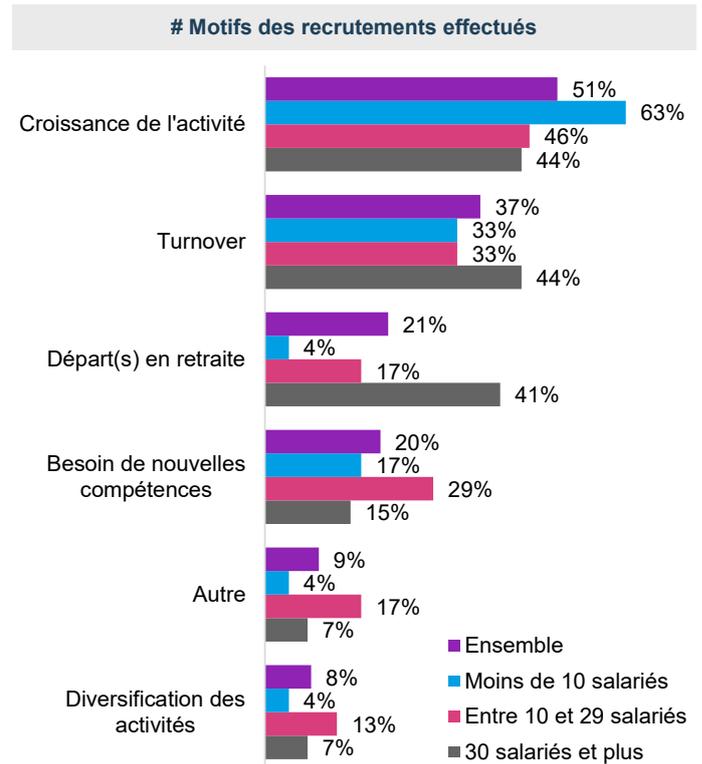
Métier	Volume
Conducteur de véhicule de ramassage des ordures ménagères	84
Ouvrier de l'assainissement et du traitement des déchets	71
Autre conducteur ou transporteur	62
Agent de maîtrise, technicien en production et distribution d'énergie/eau/chauffage/gaz	18
Ingénieur et cadre de la production et distribution d'énergie/eau/chauffage/gaz	17

Les recrutements sont principalement motivés par la croissance de l'activité tandis que le turn-over apparaît comme la deuxième raison des embauches.

CROISSANCE DE L'ACTIVITÉ, PRINCIPAL MOTIF DES RECRUTEMENTS RÉALISÉS...

La **croissance de l'activité** a été évoquée par **plus de la moitié des établissements pour justifier les recrutements effectués**. Il s'agit du premier motif des embauches réalisés, et ce, quel que soit le domaine d'activité ou la taille de l'entreprise.

Le turnover est cité par 37 % des établissements pour expliquer le besoin de recrutement. Celui-ci est davantage rappelé par les établissements de 30 salariés et plus (44 %) et par ceux de la gestion des eaux et des déchets (43 %). Précisons que ces activités représentent 50 % des établissements de 30 salariés et plus.

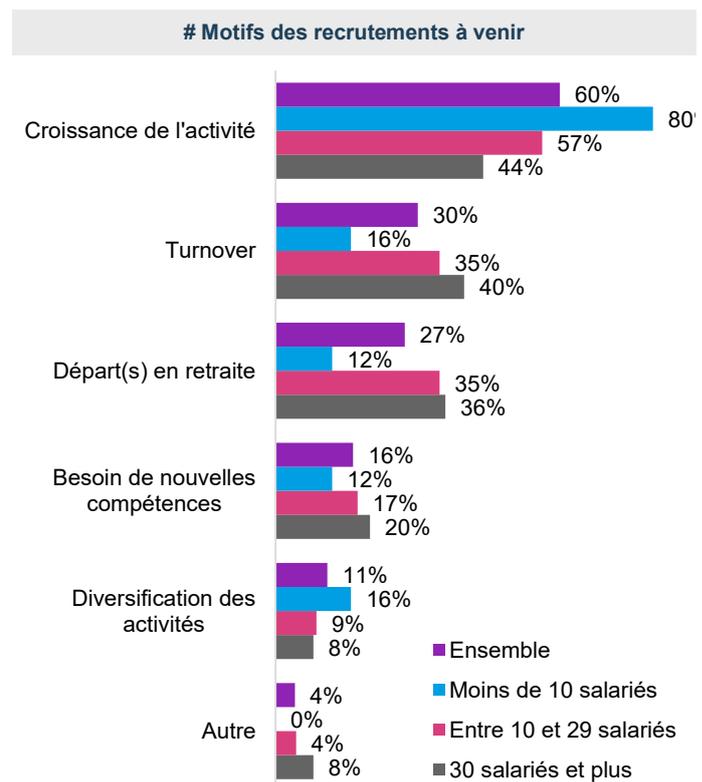


Si les départs en retraite sont soulignés globalement par 21 % des établissements, ceux de 30 salariés et plus sont 41 % à mettre en avant cette raison. Un établissement sur cinq fait part d'un besoin de nouvelles compétences pour justifier leurs recrutements. Enfin, signalons aussi que les établissements de la construction sont également proportionnellement plus nombreux à évoquer des recrutements liés à une diversification des activités (25 % contre 8 % toutes activités confondues).

... ET DES EMBAUCHES À VENIR

Pour les recrutements à venir, les établissements de l'économie verte ont globalement les mêmes motivations. L'augmentation de l'activité reste la première explication des futures embauches (60 %).

Signalons que les départs en retraite sont davantage évoqués (27 % des établissements) comme motif de recrutement pour les embauches à venir, du fait notamment du vieillissement observé de la population active.



Quels besoins de recrutements ?

Les projets de recrutements concernent des qualifications très diverses : de Bac+3 et plus à aucune exigence de qualification souhaitée.

DES NIVEAUX DE FORMATION QUI VARIENT FORTEMENT SELON LES MÉTIERS

En matière de qualification, **les profils recherchés par les entreprises de l'économie verte apparaissent largement diversifiés.**

Pour un quart des recrutements, aucun critère spécifique en matière de diplôme n'est requis. Cela concerne notamment les métiers de conducteur de véhicule de ramassage des ordures ménagères, d'ouvrier de l'assainissement et du traitement des déchets ainsi que les autres conducteurs ou transporteurs.

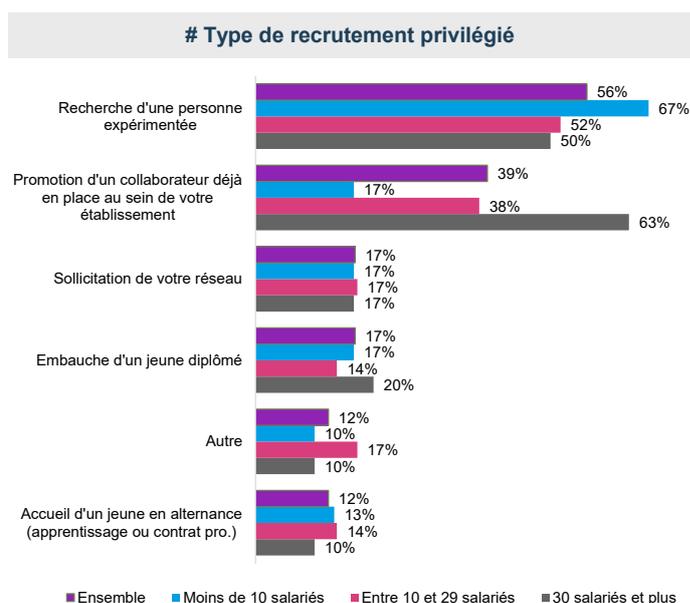
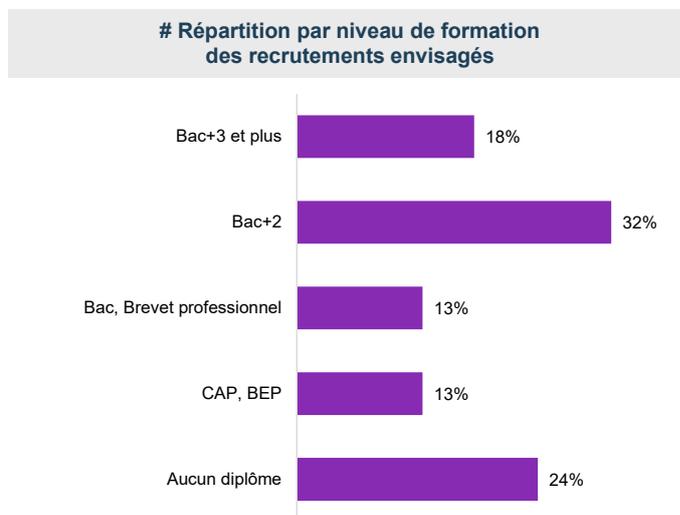
Pour 26 % des embauches prévues, les profils recherchés se situent entre le niveau CAP/BEP et le Bac/brevet professionnel. Plus globalement, **les actifs occupés de l'économie verte présentent un niveau de diplôme inférieur à ce que l'on observe toutes professions confondues.** Ce sont en effet 56 % d'entre eux qui ont un niveau de qualification inférieur au baccalauréat contre 46 % toutes professions confondues, du fait notamment d'une proportion plus importante d'ouvriers dans l'économie verte (source : Insee, RP 2014).

Les profils diplômés de l'enseignement supérieur concerneraient 50 % des intentions d'embauche. Avec 32 % des recrutements, les profils avec un Bac+2 sont davantage privilégiés, notamment pour le métier d'agent de maîtrise, technicien en production et distribution d'énergie/eau/chauffage/gaz.

LA RECHERCHE D'UNE PERSONNE EXPÉRIMENTÉE PRIVILÉGIÉE

56 % des établissements optent pour la recherche d'une personne expérimentée comme type de recrutement préféré. Cette part atteint 72 % dans les entreprises de la construction et 67 % pour les établissements de moins de 10 salariés et plus contre 50 % pour les établissements 30 salariés et plus.

Ces derniers privilégient plus particulièrement la promotion d'un collaborateur déjà en place dans la structure (63 % contre 39 % toutes tailles confondues).



La transition écologique n'entraîne pas ou peu l'apparition de nouveaux métiers, mais plutôt une évolution des compétences

PEU DE NOUVEAUX MÉTIERS...

Les établissements répondants à l'enquête n'ont pas particulièrement souligné l'apparition de nouveaux métiers en lien avec la transition écologique. Dans la construction, ce sont même seulement 14 % d'entre eux qui l'évoquent.

... MAIS DES ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

La transition écologique **semble toutefois avoir un impact sur les besoins en compétences**. 44 % des répondants indiquent qu'elle implique une évolution des compétences sur leur cœur de métier.

Cet impact apparaît plus fort pour les activités de la construction (48 %) que pour les activités de gestion des eaux et des déchets (34 %).

# La transition écologique à l'origine de l'apparition de nouveaux métiers		
	Oui	Non
Moins de 10 salariés	14%	86%
Entre 10 et 29 salariés	29%	71%
30 salariés et plus	27%	73%
Ensemble, dont :	23%	77%
Construction	14%	86%
Gestion des eaux et des déchets	23%	77%

# La transition écologique implique une évolution des compétences sur le cœur de métier		
	Oui	Non
Moins de 10 salariés	32%	68%
Entre 10 et 29 salariés	48%	52%
30 salariés et plus	52%	48%
Ensemble, dont :	44%	56%
Construction	48%	52%
Gestion des eaux et des déchets	34%	66%

En matière de professions, l'impact semble particulièrement fort pour le métier d'agent de maîtrise, technicien en production et distribution d'énergie/eau/chauffage/gaz alors que pour les métiers de conducteur de véhicule de ramassage des ordures ménagères, d'ouvrier de l'assainissement et du traitement des déchets, des autres conducteurs ou transporteurs, les entreprises signalent une faible conséquence de la considération écologique sur l'évolution des métiers.

Parmi les établissements ayant évoqué une évolution des compétences, on peut notamment relever les points suivants :

- Adaptation aux normes réglementaires en constante évolution : construction, chauffage, traitement des déchets...
- Développement de l'éco-conduite dans les activités de transport,
- Connaissance en matière de matériaux, y compris nouveaux, et de leurs impacts environnementaux,
- Meilleure prise en considération des impacts de certaines activités d'entretien paysager : vers le zéro produits phytosanitaires et une gestion différenciée des espaces,
- Meilleure connaissance des questions énergétiques, thermiques et de gestion des fluides et une meilleure prise en compte des questions d'économie d'énergie,
- Amélioration des connaissances en matière de recyclage : méthodes, collecte, traitement, débouchés.

Difficultés de recrutements

Plus d'un tiers des établissements évoquent la pénibilité des postes de travail comme source de difficultés de recrutement.

UN NIVEAU DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS QUI VARIE SELON LES MÉTIERS

Globalement, ce sont **41 % des entreprises qui témoignent de difficultés de recrutements**. Pour les métiers de conducteur de véhicule de ramassage des ordures ménagères et d'ouvrier de l'assainissement et du traitement des déchets, les freins apparaissent moins fréquents. Pour les deux autres principaux métiers, à savoir agent de maîtrise, technicien en production et distribution d'énergie/eau/chauffage/gaz et autre conducteur ou transporteur, les difficultés apparaissent moyennement fréquentes (environ 40 %).

Ces difficultés de recrutements observées dans l'économie verte semblent s'inscrire dans la tendance régionale toutes activités confondues. Pour 2018, ce sont ainsi près de 47 % des projets de recrutements qui sont considérés difficiles par les entreprises du Grand Est (source : enquête Besoin de Main d'Œuvre ; Pôle emploi).

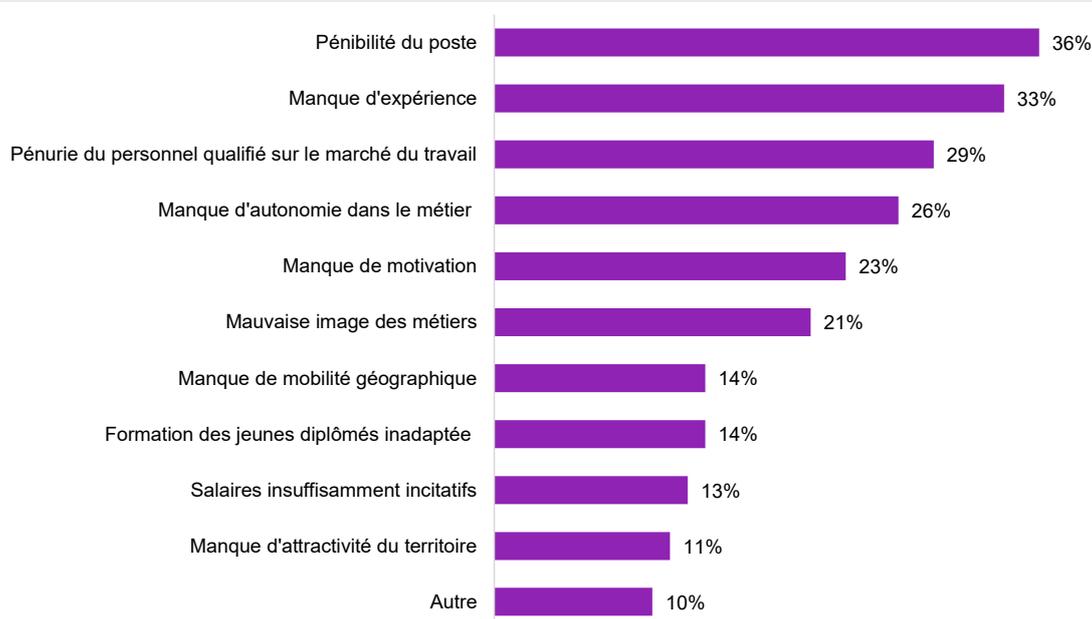
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS CENTRÉES NOTAMMENT SUR LA PÉNIBILITÉ DES POSTES ET LE MANQUE D'EXPÉRIENCE

Les difficultés de recrutements concernent en premier lieu **la pénibilité du poste de travail**. Cette gêne est rencontrée par 36 % des entreprises et plus particulièrement par celles ayant une activité dans la gestion des eaux et des déchets. En lien avec cette première difficulté évoquée, 21 % des établissements font part **d'une mauvaise image des métiers**, notamment dans les établissements de la gestion des eaux et des déchets.

Un tiers des établissements témoignent d'un manque d'expérience de la part des candidats et 29 % des établissements signalent une pénurie de personnel qualifié sur le marché du travail. Ces deux freins à l'embauche sont davantage rappelés par les établissements de la construction qui recherchent généralement des collaborateurs avec un niveau de qualification et d'expérience plus élevé que les autres activités de l'économie verte.

Parmi les autres difficultés souvent évoquées, le manque d'autonomie (c'est-à-dire que le futur collaborateur ne sera pas en mesure d'exercer de manière complètement indépendante les missions confiées) est cité par 26 % des établissements et 23 % soulignent un manque de motivation des candidats.

Principales difficultés de recrutement sur les métiers de l'économie verte



Formation initiale et continue

Pour une majorité d'établissements répondants, les formations initiales en Grand Est répondent aux différents besoins de recrutements.

DES FORMATIONS INITIALES SUFFISANTES POUR UNE MAJORITÉ D'ENTREPRISES

Pour **62 % des répondants**, les formations initiales présentes en région répondent aux différents besoins de recrutements sur les métiers de la transition écologique. Toutefois, cette part atteint seulement 46 % pour les établissements de moins de 10 salariés et 53 % pour ceux de la construction. Certains manques dans l'offre de formation initiale en Grand Est ont été mentionnés par les établissements répondants :

- Le traitement et valorisation des déchets,
- Le désamiantage, déplombage et traitement des matériaux,
- L'assainissement et pollution des eaux,
- L'isolation et réglementation thermique,
- La transversalité de l'enseignement de principes écologiques.

Au-delà de ces compétences spécifiques, certains établissements répondants ont évoqué des difficultés liées davantage à des compétences transversales. La connaissance insuffisante de l'exercice pratique du métier, le manque d'autonomie et de rigueur ont notamment été relevés par les entreprises.

Notons que si l'offre de formation initiale est jugée intéressante pour les pratiques des métiers liés à la production d'énergie/eau ainsi qu'au transport, cette offre apparaît selon les répondants plus limitée pour les métiers de conducteur de véhicule de ramassage des ordures ménagères et d'ouvrier de l'assainissement et du traitement des déchets.

FORMATION CONTINUE : UNE SOLUTION POUR S'ADAPTER À LA RÉGLEMENTATION

Plus de **60 % des établissements justifient le recours à la formation continue par la nécessité de s'adapter à la réglementation**. Cette proportion atteint 74 % pour les établissements de plus de 30 salariés.

La moitié des établissements ont évoqué l'adaptation aux nouvelles techniques et technologies et l'optimisation du travail au sein de l'entreprise.

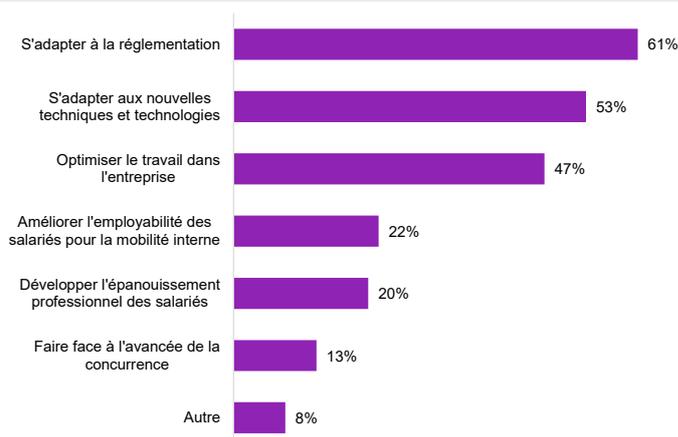
Les formations initiales en région sur les métiers de la transition écologique répondent aux besoins de recrutements

	Oui	Non
Moins de 10 salariés	46%	54%
Entre 10 et 29 salariés	74%	26%
30 salariés et plus	66%	34%
Ensemble, dont :	62%	38%
Construction	53%	47%
Gestion des eaux et des déchets	61%	39%

Proportion d'établissements identifiant chez les jeunes diplômés un manque de compétences spécifiques

	Oui	Non
Moins de 10 salariés	38%	62%
Entre 10 et 29 salariés	52%	48%
30 salariés et plus	38%	62%
Ensemble, dont :	42%	58%
Construction	45%	55%
Gestion des eaux et des déchets	38%	62%

Raisons de l'utilisation de la formation professionnelle continue
(Proportion d'établissements répondants qui cite chacun des items)



Les établissements privilégient la formation continue *via* un prestataire externe, généralement localisé en Grand Est.

DES FORMATIONS CONTINUES PAS TOUJOURS EN LIEN AVEC L'ENVIRONNEMENT...

Parmi les principales formations évoquées par les répondants, on retrouve :

- La gestion raisonnée des espaces verts,
- Une meilleure prise en considération de l'impact des matières toxiques,
- L'adaptation aux évolutions réglementaires liées à la transition écologique (consommation, isolation...),
- Le développement des compétences en matière de recyclage des déchets.

Cependant, pour 29 % des structures, les formations continues suivies ne sont jamais en lien avec les problématiques écologiques.

... RÉALISÉES LE PLUS SOUVENT AVEC UN PRESTATAIRE

Plus des trois quarts des entreprises choisissent un **prestataire externe pour assurer la formation continue de leurs collaborateurs**. Au sein de la construction, cette part atteint même 86 %. Pour une grande majorité (83 %), le prestataire de la formation est localisé en région. Parmi les 17 % d'établissements qui optent pour un prestataire extérieur au Grand Est, cela est dû pour 57 % d'entre eux à une insuffisance de l'offre de formation proposée sur le territoire.

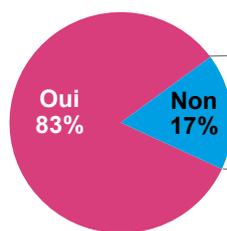
Les formations continues suivies sont liées à des problématiques environnementales ou écologiques

	Dans plus de 50 % des cas	Entre 50 et 25 % des cas	Dans moins de 25 % des cas	Jamais
Moins de 10 salariés	20%	20%	15%	45%
Entre 10 et 29 salariés	27%	8%	42%	23%
30 salariés et plus	13%	21%	46%	21%
Ensemble, dont :	20%	16%	36%	29%
Construction	18%	12%	29%	41%
Gestion des eaux et des déchets	21%	18%	24%	36%

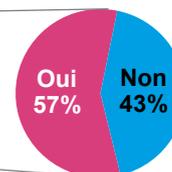
Formation des salariés

	En interne	<i>Via</i> un prestataire externe
Moins de 10 salariés	22%	78%
Entre 10 et 29 salariés	32%	68%
30 salariés et plus	23%	77%
Ensemble, dont :	26%	74%
Construction	14%	86%
Gestion des eaux et des déchets	25%	75%

Prestataire localisé en Grand Est



Insuffisance de l'offre de formation continue en région



LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE RESTE CEPENDANT PEU UTILISÉE

La moitié des établissements n'utilisent jamais la formation professionnelle continue. Cette proportion atteint 58 % pour les établissements de la gestion des eaux et des déchets et 67 % pour les établissements de moins de 10 salariés.

A l'inverse, 64 % des établissements de 30 salariés et plus font appel à la formation professionnelle continue au moins une fois tous les 2 ou 3 ans.

Utilisation de la formation professionnelle

	Plusieurs fois par an	Environ une fois par an	Une fois tous les 2 ou 3 ans	Jamais
Moins de 10 salariés	10%	10%	13%	67%
Entre 10 et 29 salariés	30%	6%	18%	45%
30 salariés et plus	36%	18%	9%	36%
Ensemble, dont :	25%	11%	13%	50%
Construction	9%	9%	35%	48%
Gestion des eaux et des déchets	29%	11%	2%	58%

FAIBLE RECOURS AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, **58 % des établissements indiquent que leurs salariés ne font pas appel au compte personnel de formation (CPF)**, proportion identique quelle que soit la taille de l'entreprise. Notons aussi que près des deux tiers des employeurs signalent promouvoir le CPF auprès de leurs salariés (45 % seulement pour les établissements de moins de 10 salariés).

Le compte personnel de formation est un outil de sécurisation des parcours professionnels qui ouvre à son titulaire l'acquisition d'heures de formation afin de financer des prestations destinées à maintenir son niveau de qualification ou d'avoir accès à un niveau supérieur de qualification.

Recours au compte personnel de formation

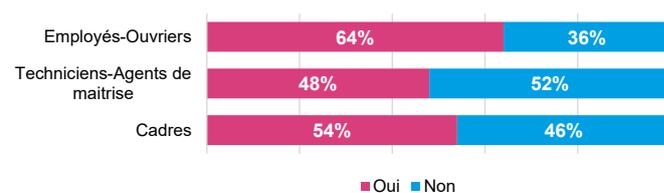
	Dans plus de 50 % des cas	Entre 50 et 25 % des cas	Dans moins de 25 % des cas	Jamais
Moins de 10 salariés	14%	5%	23%	59%
Entre 10 et 29 salariés	7%	10%	31%	52%
30 salariés et plus	7%	3%	28%	62%
Ensemble, dont :	9%	6%	28%	58%
Construction	11%	6%	22%	61%
Gestion des eaux et des déchets	3%	10%	28%	59%

De nombreux freins à la mise en place de la formation continue existent selon les dirigeants, le manque de temps apparaissant comme une des principales difficultés.

DES FREINS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE...

Pour près des deux tiers des établissements, il existe des freins au développement de la formation professionnelle continue pour les employés/ouvriers. Pour les techniciens/agents de maîtrise, ce sont 48 % des structures qui font part de freins pour mettre en place la formation continue. Enfin, pour les cadres, 58 % signalent rencontrer des difficultés quant à la mise en place de la formation continue.

Existence de freins au développement de la formation professionnelle continue



... MAIS QUI PEUVENT DIFFÉRER SELON LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DES COLLABORATEURS

La difficulté à libérer du temps est un des principaux freins pour les trois catégories socio-professionnelle. Elle a été évoquée par 80 % des établissements en ce qui concerne les cadres, par 58 % des structures en matière de techniciens et agents de maîtrise et par 35 % des employeurs pour les employés et ouvriers.

Principaux freins au développement de la formation professionnelle continue par catégorie socio-professionnelle (Proportion d'établissements répondants qui cite chacun des items)

Employés et ouvriers

- Réticence du personnel (52%)
- Difficulté à libérer du temps (35%)
- Problématique de mobilité géographique (31%)
- Manque de moyens financiers (27%)

Techniciens et agents de maîtrise

- Difficulté à libérer du temps (58%)
- Manque de moyens financiers (39%)

Cadres

- Difficulté à libérer du temps (80%)
- Connaissance insuffisante de l'offre de formation (32%)

En termes de volume d'emploi, les effets économiques de la transition écologique restent difficiles à évaluer. En revanche en termes de contenu des emplois, si la transition écologique ne semble créée qu'à la marge de nouveaux métiers, elle appelle à d'importantes évolutions de compétences.

UN IMPACT SUR TOUTE L'ECONOMIE

La prise en compte de la transition écologique touche de manière directe les emplois de l'économie verte telle que définie dans cette étude, mais **c'est potentiellement l'ensemble de l'économie qui est impacté** par les mesures prises en faveur de l'environnement et de la protection des ressources naturelles, et donc **in fine l'ensemble des emplois**. Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) identifie neuf filières particulièrement concernées par la transition écologique : agriculture, gestion / recyclage / valorisation des déchets, énergies renouvelables, réseaux électriques intelligents, automobile, bâtiment, chimie, plasturgie.

ATTRACTIVITE ET VALORISATION DES METIERS

Les résultats de l'enquête ont montré que certains métiers de la transition écologique pouvaient avoir une image détériorée (secteur de l'assainissement et du traitement des déchets notamment). De plus, un nombre de formés apparaît insuffisant dans les filières professionnelles, techniques et scientifiques. **Il semble donc nécessaire de mieux valoriser les métiers associés à la transition écologique, notamment par leur aspect technique et l'impact sur l'environnement**. Cette valorisation des métiers doit aussi permettre de renforcer l'attractivité de ces métiers auprès des jeunes.

EVOLUTION DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS

Les résultats de l'enquête ont confirmé que la **transition écologique nécessitait une importante adaptation des compétences des salariés**. Dans le bâtiment par exemple, l'actualisation des compétences peut s'avérer d'autant plus compliquée que la filière est composée d'une multitude de petites entités. Autre exemple, dans les énergies renouvelables, des besoins de formation importants se font ressentir en amont de la filière, notamment sur des métiers industriels.

Dès 2010, les travaux réalisés dans le cadre du « plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers dans l'économie verte » insistaient sur le **besoin de mettre à jour les formations initiales et continues pour les adapter à la transition écologique**.

La stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable (SNTEDD) a rappelé en 2015 cet impératif, et la nécessité d'orienter davantage les formations professionnelles vers l'économie verte.

L'adéquation entre l'évolution du tissu économique en matière d'économie verte et les formations proposées est essentielle à la dynamique d'ensemble.

INNOVATION ET TRANSITION ECOLOGIQUE

L'importance de l'**innovation technologique** dans la transition écologique implique la formation **d'une main-d'œuvre qualifiée pour répondre à l'expertise croissante** recherchée par les entreprises : chercheurs, ingénieurs, techniciens qualifiés.

Par ailleurs, l'innovation est également présente dans le modèle économique des échanges, avec notamment les initiatives privilégiant l'usage plutôt que la propriété dans le champ de la transition écologique. On retrouve ces démarches dans l'économie circulaire, l'économie de la fonctionnalité, l'économie sociale et solidaire et l'économie collaborative. Si le basculement vers ces nouveaux modèles économiques n'est pour le moment pas à l'origine d'une création importante d'emplois, cela modifie profondément l'allocation des ressources humaines au sein des organisations. Les métiers et les professionnels qui occupent ces postes doivent par conséquent s'adapter aux nouveaux besoins.

Questionnaire économie verte



Questionnaire économie verte : emplois, compétences, formations

Le questionnaire doit être renseigné en priorité par le directeur de l'établissement

Toutes les questions concernent votre établissement en Grand Est

Nom de l'établissement :

Adresse :

Code postal et commune :

Téléphone :

Code NAF :

Votre activité principale :

Effectif de l'établissement :

Votre nom :

.....

Votre fonction :

.....

E-mail :

.....

A. Votre établissement et votre activité

A1. Votre établissement appartient-il à un groupe ?

Oui

Non

A1.1. Si oui, où se situe le siège ?

En Grand Est

Ailleurs en France

A l'étranger

A2. Quelle est l'évolution de l'effectif de votre établissement depuis 2013 ?

En baisse

Stable

En hausse

A3. Quelle est la tendance de votre chiffre d'affaires depuis 2013 ?

En baisse

Stable

En hausse

A4. Comment anticipez-vous l'évolution de votre chiffre d'affaires :

A4.1. Dans les 12 mois à venir :

En baisse

Stable

En hausse

A4.2. Dans les 3 ans à venir :

En baisse

Stable

En hausse

A5. Envisagez-vous une diversification de votre activité à moyen terme ?

Oui

Non

A5.1. Si oui, dans quel(s) domaine(s) ?

.....

A5.2. De quelles compétences nouvelles pourriez-vous avoir besoin pour une telle évolution de votre activité ?

.....

.....

A6. Externalisez-vous une partie de votre cœur d'activité (c'est-à-dire hors services supports que sont la communication, les ressources humaines, la comptabilité, l'informatique...) ?

Oui

Non

A6.1. Si vous externalisez, le plus souvent vos prestataires sont implantés :

Dans votre département

Dans un autre département du Grand Est

Ailleurs en France

A l'étranger

A6.2. Quelles sont les principales activités que vous externalisez ?

.....

A6.3. Pour quelle(s) raison(s) externalisez-vous ces activités ? (2 réponses maximum)

Difficultés à trouver du personnel qualifié

Besoins ponctuels sur des compétences non-maîtrisées en interne

Recherche de plus de flexibilité si variation de l'activité

Eviter un effet de seuil (taille) pour l'entreprise

Moindre coût qu'une internalisation des compétences

Autres, précisez :

B. Besoins et difficultés de recrutement sur les métiers de la transition écologique

		Effectif actuel	Dont femmes	Nombre d'embauches sur les 12 derniers mois				Cochez la case si vous constatez des difficultés de recrutement pour ce métier	Nombre de recrutements envisagés			Niveau de formation recherché (aucun diplôme, brevet des collèges, CAP-BEP, bac, bac+2, bac+5...)	Cochez la case si l'offre de formation initiale en Grand Est répond à vos besoins en compétences	Cochez la case si les compétences du métier sont/seront impactées par la transition écologique
				CDI	CDD	Interim	Alternance		Dans moins d'1 an	Entre 1 et 3 ans	Au-delà de 3 ans			
Production et distribution d'énergie, eau, chauffage, gaz	Ingénieur et cadre de la production et distribution d'énergie/eau/chauffage/gaz						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Agent de maîtrise, technicien en production et distribution d'énergie/eau/chauffage/gaz						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ouvriers de la production et distribution d'énergie/eau/chauffage/gaz						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
BTP	Maçon						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Menuisier						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Couvreur						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Plombier-chauffagiste						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Electricien						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Architecte						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dessinateur en bâtiment et travaux publics						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Monteur en agencement, isolation						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Peintre et poseur de revêtements						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ouvrier non-qualifié du gros-œuvre						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ouvrier non-qualifié du second-œuvre						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Espaces verts, agriculture, sylviculture, environnement + Assainissement et traitement des déchets	Jardinier						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Paysagiste						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ouvrier d'exploitation forestière et sylvicole						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ingé. et cadre tech. de l'environnement						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Technicien de l'environnement. et du traitement des pollutions						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Assainissement et traitement des déchets	Agent technique forestier, garde des espaces naturels						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ouvrier de l'assainissement et du traitement des déchets						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Conduite, transport	Conducteur de véhicule de ramassage des ordures ménagères						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Autre conducteur ou transporteur						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Responsable d'exploitation des transports						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Logistique	Responsable entrepôt / magasinage						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Responsable du tri, emballage, expédition						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Commerce	Acheteur, aide-acheteur						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Chef de produits						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Responsable/cadre en marketing						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Social, culture, tourisme	Responsable de centre socio-culturel et de loisirs						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Animateur socio-culturel et de loisirs						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Automobile	Electricien, électronicien						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mécanicien						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Métiers transverses	Autre ingénieur et cadre d'étude (R&D, conception de produits et ouvrages, etc.)						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Autre conducteur de travaux, ingénieur et cadre de mise en œuvre stratégique, d'encadrement						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Autre contremaître ou agent d'encadrement						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Tech. d'études, de laboratoires, de R&D						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Technicien d'installation et maintenance d'équipements						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Tech. de prod., d'exploitation, de contrôle						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Technicien de logistique						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ouvrier, agent de laboratoire						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Métallier, serrurier						<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Autres métiers impactés par la transition écologique							<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

B1. Quels sont les principaux motifs de vos recrutements sur les métiers de la transition écologique ?

	Effectués au cours des 12 derniers mois <i>(2 réponses maximum)</i>	A venir <i>(2 réponses maximum)</i>
Départ(s) en retraite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besoin de nouvelles compétences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Croissance de l'activité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turnover	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diversification des activités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre, précisez :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B2. Quel type de recrutement privilégiez-vous sur les métiers de la transition écologique ? *(2 réponses max.)*

- Promotion d'un collaborateur déjà en place au sein de votre établissement
- Recherche d'une personne expérimentée
- Accueil d'un jeune en alternance
- Sollicitation de votre réseau
- Embauche d'un jeune diplômé
- Autres, précisez :

B3. Quelles sont vos principales difficultés de recrutement sur ces métiers ? *(4 réponses max.)*

- Manque d'expérience
- Formation initiale des jeunes diplômés inadaptée
- Manque d'autonomie dans le métier
- Manque de motivation
- Manque de mobilité géographique
- Autres, précisez :
- Pénibilité du poste
- Pénurie de personnel qualifié sur le marché du travail
- Manque d'attractivité du territoire
- Mauvaise image des métiers
- Salaires insuffisamment incitatifs

C. Evolution des métiers concernés par la transition écologique

C1. L'intégration croissante des problématiques environnementales dans l'activité économique implique / impliquera-t-elle des évolutions de compétences sur les métiers évoqués page 2 ? Oui Non

C1.1. Si oui, quelles sont ces évolutions / mutations (cf. liste des métiers page 2) ?

Métier	Evolutions / Mutations des compétences

C2. La transition écologique est-elle à l'origine de métier(s) nouveau(x) dans votre activité ? Oui Non

C2.1. Si oui, le(s)quel(s) ?

D. Formation initiale pour les métiers de la transition écologique

D1. Les formations initiales en Grand Est sur les métiers de la transition écologique (cf. liste en page 2) répondent-elles à vos besoins de recrutement ? Oui Non

D1.1. Si non, quels types de formations sont à développer davantage ?

Manques identifiés dans l'offre de formation initiale en Grand Est (type de formation, niveau, thématique...)

D2. Identifiez-vous chez les jeunes diplômés des compétences spécifiques absentes ou incomplètes malgré leur cursus ? Oui Non

D2.1. Si oui, quels sont ces manques ?

E. Formation continue sur les métiers de la transition écologique

E1. Utilisez-vous la formation professionnelle continue pour les métiers de la transition écologique ?

Plusieurs fois par an Une fois par an Une fois tous les 2 ou 3 ans Jamais

E2. Quelles sont les raisons de l'utilisation de la formation continue au sein de votre établissement ? (3 réponses maximum)

- S'adapter aux nouvelles techniques et technologies Optimiser le travail dans l'entreprise
 Faire face à l'avancée de la concurrence Améliorer l'employabilité des salariés pour la mobilité interne
 Développer l'épanouissement professionnel des salariés S'adapter à la réglementation
 Autres, précisez :

E3. Les formations suivies sont liées à des problématiques environnementales ou écologiques :

Dans plus de 50 % des cas Dans 25 à 50% des cas Dans moins de 25 % des cas Jamais

E4. Quelles formations les personnes travaillant sur les métiers de la transition écologique dans votre établissement ont-elles suivies au cours des 12 derniers mois ?

Libellé de formation	Thématique de la formation	Si formation certifiante, de quel type ? (CQP, CAP, DUT, Licence...)	Organisme de formation	
			Nom	Lieu d'implantation

E5. Pour suivre ces formations, vos salariés ont recours au compte personnel de formation :

Dans plus de 50 % des cas Dans 25 à 50% des cas Dans moins de 25 % des cas Jamais

E6. Les incitez-vous à se saisir de cet outil ?

Oui Non

E7. Globalement, pour ces métiers de la transition écologique, formez-vous le plus souvent les salariés :

En interne Via l'intervention d'un prestataire

E7.1. Si recours à un prestataire, est-il généralement implanté en Grand Est ? Oui Non

E7.1.1. Si non, est-ce en raison de l'insuffisance de l'offre en région ? Oui Non

E7.1.1.1. Si oui, quelles sont les thématiques manquantes dans l'offre de formation ?

E8. Selon vous, existe-t-il des freins au développement de la formation professionnelle continue sur ces métiers de la transition écologique, selon la catégorie de personnel ?

	Cadres	Techniciens et agents de maîtrise	Employés et ouvriers
	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<i>Si oui, lesquels ? (3 réponses maximum par catégorie de personnel)</i>			
Difficultés pour libérer du temps pour la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réticences du personnel pour suivre une formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de moyens financiers à consacrer à la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problème de mobilité géographique pour se rendre sur le lieu de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissance insuffisante de l'offre de formation pro. existante sur le territoire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissance insuffisante des dispositifs et aides pour la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insuffisance du catalogue de formation proposé en région Grand Est	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risque de débauchage par la concurrence et de création d'entreprises concurrentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre, précisez :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Merci d'avoir rempli ce questionnaire, et de le retourner avant le 9 mai 2017 à l'adresse ci-dessous :

**OPEQ, 10 RUE DE CHASTILLON, CS 50537
51011 CHALONS-EN-CHAMPAGNE CEDEX**

En cas de difficulté pour remplir le questionnaire, n'hésitez pas à contacter Bastien MAILLEFAUD
 Contact : bastien.maillefaud@champagne-ardenne.cci.fr ; Tél : 03 26 69 58 87 ; Fax : 03 26 69 33 69

Nomenclatures

Nomenclature d'activités française retenue dans le cadre de l'étude

Eco-activités	2752Z	Fabrication d'appareils ménagers non-électriques
	3700Z	Collecte et traitement des eaux usées
	3811Z	Collecte des déchets non dangereux
	3812Z	Collecte des déchets dangereux
	3821Z	Traitement et élimination des déchets non dangereux
	3822Z	Traitement et élimination des déchets dangereux
	3831Z	Démantèlement d'épaves
	3832Z	Récupération de déchets triés
	3900Z	Dépollution et autres services de gestion des déchets
	4221Z	Construction de réseaux pour fluides
	4329A	Travaux d'isolation
	8129B	Autres activités de nettoyage n.c.a.
	9104Z	Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
Activités périphériques	3011Z	Construction de navires et de structures flottantes
	3020Z	Construction de locomotives et d'autre matériel ferroviaire roulant
	3317Z	Répartition et maintenance d'autres équipements de transport
	3600Z	Captage, traitement et distribution d'eau
	4212Z	Construction de voies ferrées de surface et souterraines
	4291Z	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux
	4311Z	Travaux de démolition
	4391A	Travaux de charpente
	4391B	Travaux de couverture par éléments
	4399A	Travaux d'étanchéification
	4520A	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers
	7111Z	Activités d'architecture
	8130Z	Services d'aménagement paysager
9499Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	

Seul le code 2014Z « Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base » a été retiré parmi ceux proposés par l'Onemev.

Nomenclature des professions (PCS) retenue dans le cadre de l'étude

Professions vertes	386d	Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau
	387f	Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement
	477d	Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions
	485a	Agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage
	533b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels
	625h	Ouvriers qualifiés des autres industries (eau, gaz, énergie, chauffage)
	628e	Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets
	684b	Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets
Professions verdissantes	211a	Artisans maçons
	211b	Artisans menuisiers du bâtiment, charpentiers en bois
	211c	Artisans couvreurs
	211d	Artisans plombiers, chauffagistes
	211e	Artisans électriciens du bâtiment
	211j	Entrepreneurs en parcs et jardins, paysagistes
	216a	Artisans mécaniciens réparateurs d'automobiles
	217a	Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport 0 à 9 salariés
	218a	Transporteurs indépendants routiers et fluviaux 0 à 9 salariés
	312f	Architectes libéraux
	342e	Chercheurs de la recherche publique
	374b	Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique
	381a	Ingénieurs et cadres d'étude et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts
	382a	Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics
	382b	Architectes salariés
382c	Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du BTP	
383a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique	
384a	Ingénieurs et cadres d'étude, R & D en mécanique et travail des métaux	
385a	Ingénieurs et cadres d'étude, R & D des industries de transformation	

Nomenclature des professions (PCS) retenue dans le cadre de l'étude — suite

	386a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des autres industries
	387b	Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
	387d	Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité
	389a	Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports
	435a	Directeurs de centres socioculturels et de loisirs
	435b	Animateurs socioculturels et de loisirs
	462c	Acheteurs non classés cadres, aides-acheteurs
	465a	Concepteurs, assistants techniques arts graphiques, mode, décoration
	466b	Responsables commerciaux, administratifs des transports marchandises (non-cadres)
	466c	Responsables d'expl. des transports de voyageurs et de marchandises (non-cadres)
	471a	Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêts
	471b	Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêts
	472a	Dessinateurs en bâtiment, travaux publics
	472d	Techniciens des travaux publics de l'Etat et des collectivités locales
	475a	Techniciens de R & D et des méthodes de production des industries de transformation
	475b	Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation
	477a	Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
	477b	Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels
	477c	Techniciens d'installation et de maintenance des équipements non-industriels
	479a	Techniciens de laboratoires de recherche publique ou de l'enseignement
	480a	Contremaîtres et agents d'encadrement (non cadres) en agriculture, sylviculture
	481a	Conducteurs de travaux (non cadres)
	481b	Chefs de chantier (non cadres)
Professions verdissantes	486a	Agents de maîtrise maintenance, installation électricité, électromécanique, électronique
	486d	Agents de maîtrise en maintenance, installation et mécanique
	487a	Responsable d'entrepôt, de magasinage
	487b	Responsable du tri, de l'emballage, de l'expédition, autres responsables manutention
	546e	Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme)
	625b	Ouvriers qualifiés, agents qualifiés de labo. agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie
	628f	Agents qualifiés de laboratoire (sauf chimie, santé)
	631a	Jardiniers
	632a	Maçons qualifiés
	632c	Charpentiers en bois qualifiés
	632d	Menuisiers qualifiés du bâtiment
	632e	Couvreurs qualifiés
	632f	Plombiers et chauffagistes qualifiés
	632g	Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtement sur supports verticaux
	632h	Solletiers moquetteurs, ouvriers qual. pose revêtements souples sur sup. horizontaux
	632j	Monteurs qualifiés en agencement, isolation
	633a	Electriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment)
	633c	Electriciens, électroniciens qualifiés en maintenance entretien, réparation : automobile
	634c	Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile
	641a	Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)
	641b	Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)
	642a	Conducteurs de taxi (salariés)
	642b	Conducteurs de voiture particulière (salariés)
	681a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
	681b	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
	682a	Métalliers, serruriers, réparateurs en mécanique non qualifiés
	691f	Ouvriers de l'exploitation forestière ou de la sylviculture

Ont été retenus ici seulement les PCS faisant partie de l'estimation basse proposée par l'Onemev, excluant ainsi certaines PCS à caractère commercial (374c, 374d, 462e, 466a) et relevant de la fonction publique (332a, 332b, 333f).

Plus de 2 000 publications à votre disposition sur :

www.oref.grandest.fr

Les documents associés à cette publication



(document comprenant notamment l'offre de formation en Grand Est en lien avec l'économie verte)

Les 8 collections de l'OREF



**Réalités
Emploi-Formation**

Observer



**Réflexions
prospectives**

Anticiper



Médias

S'informer



Tableaux de bord

Suivre



Sanitaire et social

Observer le SaSo



Documents outils

Aider



Études et analyses

Approfondir



Mieux comprendre

Comprendre

OREF Grand Est—Tél. 03 88 15 66 08
Web : www.oref.grandest.fr / Twitter : @orefgrandest

Maison de la Région, site de Strasbourg 1 place Adrien Zeller
67070 STRASBOURG Cedex

Maison de la Région, site de Châlons- en-Champagne 5, rue de Jéricho –
CS7044151037 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex

Région Grand Est, site de Metz—Lycée Schuman 4, rue Monseigneur Pelt -
BP 45138 57074 METZ Cedex 03

