

Repères & Analyses

Statistiques



Les emplois de la croissance verte

Enquête auprès des employeurs

La « croissance verte » ou « écologisation de l'économie » peut constituer une opportunité en matière d'emploi, avec le développement d'activités existantes ou l'apparition de nouvelles activités. Elle peut aussi participer à l'apparition de nouveaux besoins en compétence sur des métiers existants. L'enjeu pour Pôle emploi est d'accompagner cette mutation en anticipant et en adaptant l'offre de formation aux besoins du marché du travail lié à la « croissance verte ». Dans ce cadre, Pôle emploi a interrogé, en décembre 2010, des employeurs ayant déposé des offres sur des métiers « verts » et « verdissants »⁽¹⁾ pour mettre en lumière leurs spécificités en matière de recrutement, de formation et de développement d'activités. Pour compléter l'analyse, une enquête, dont les résultats seront disponibles en juin, sera réalisée auprès de demandeurs d'emploi recherchant un métier vert ou verdissant.

Les chiffres-clés :

44,4 % des établissements interrogés exercent une éco-activité
74,1 % des établissements offrent des postes qualifiés
38,7 % des établissements ont recruté en CDI
43,7 % des établissements prévoient systématiquement une formation à l'embauche
51,0 % des établissements estiment qu'il est indispensable ou important qu'un candidat soit formé aux exigences environnementales de son métier pour le recruter

(1) La liste utilisée pour réaliser l'enquête a été établie à partir de travaux de l'Observatoire national des emplois et métiers liés à la croissance verte (cf. encadré « Définitions »).

L'éco-activité concerne 44,4 % des établissements interrogés

L'éco-activité consiste à produire des biens et/ou des services destinés à mesurer, prévenir, limiter ou corriger les atteintes à l'environnement : gestion de la pollution (eau, air, sol, bruit...), des déchets et de l'énergie. Dans le cadre de leur activité, 44,4 % des établissements interrogés se déclarent dans cette situation⁽²⁾. L'industrie et l'agriculture (respectivement 50,8 % et 50,2 %) sont les secteurs où les établissements se réclament le plus de l'éco-activité, suivis par le secteur de la construction (48,9 %). Celui-ci est fortement concerné par de nouvelles réglementations environnementales impactant directement l'exercice de son activité présente et à venir. Ainsi, plus d'un quart des établissements (26,8 % contre moins de 20,0 % pour les autres secteurs) envisagent de produire ce type de biens ou de services dans les cinq années à venir. Les établissements de 200 salariés ou plus se distinguent en déclarant avoir une activité en lien avec le développement

(2) Les enquêteurs avaient pour consigne de préciser la question en intégrant la notion de chiffre d'affaire afin de réduire l'amalgame possible entre l'activité réelle de l'entreprise et tout ce qui relève du « geste citoyen ».

durable pour 55,0 % d'entre eux. À l'opposé, les unités sans salarié sont plus d'un quart (26,3 % contre moins de 23 % pour les autres tailles d'établissement) à envisager ce type d'activité dans les cinq années à venir, en anticipant un accroissement de leur activité sur le marché du développement durable.

Le développement durable, d'abord un positionnement citoyen de l'entreprise

Pour une grande majorité des établissements (74,4 %), le développement durable est d'abord considéré comme un positionnement citoyen de l'entreprise et renvoie à une certaine éthique (cf. tableau 1). Il apparaît également comme une véritable opportunité pour améliorer le positionnement de l'entreprise sur son marché, en communiquant une bonne image à ses clients, pour sept établissements sur dix (69,0 %). Le développement durable est aussi considéré fréquemment (pour 66,7 % des répondants) comme un atout pour son développement économique et sa pérennité. Ce motif est particulièrement cité par les établissements de 0 salarié (70,5 %). Il est aussi une façon de se différencier et peut correspondre à une

Tableau 1

Part des établissements selon leur représentation du développement durable (plusieurs réponses possibles)

Qu'est-ce que le développement durable pour votre entreprise ?	SECTEUR D'ACTIVITÉ				ENSEMBLE
	AGRICULTURE	CONSTRUCTION	INDUSTRIE	TERTIAIRE	
Un positionnement citoyen de l'entreprise dans la société	72,3 %	67,8 %	73,6 %	77,9 %	74,4 %
Une opportunité pour améliorer l'image de l'entreprise	68,0 %	69,0 %	71,5 %	68,8 %	69,0 %
Un atout pour son développement économique et sa pérennité	66,1 %	67,4 %	70,7 %	65,9 %	66,7 %
Une attente des clients	60,9 %	63,7 %	62,5 %	54,7 %	58,2 %
Une façon de se différencier	51,0 %	62,6 %	58,9 %	54,5 %	57,3 %
Un facteur de mobilisation des salariés	46,3 %	43,1 %	51,4 %	52,7 %	49,6 %
Une contrainte légale et/ou économique	52,4 %	50,9 %	50,4 %	48,1 %	49,2 %

attente des clients, en particulier dans le secteur de la construction. Enfin, la perception négative d'une contrainte légale et/ou économique arrive en dernière position et dénote ainsi une perception plutôt positive du développement durable.

Au-delà de l'activité, la mise en place de mesures internes visant à réduire l'impact sur l'environnement est largement répandue : les trois quarts des établissements (74,8 %) s'inscrivent dans cette démarche.

Parmi ceux qui ne se sont pas engagés dans cette voie, un tiers envisage de le faire d'ici cinq ans. Par secteur, comme pour l'éco-activité, l'agriculture et l'industrie sont les deux secteurs les plus investis (respectivement 79,5 % et 78,0 %).

Parmi les établissements de la construction qui n'ont pas mis en place cette démarche interne (29,7 %), près de deux sur cinq (38,0 %) envisagent de le faire d'ici cinq ans. Enfin, la mise en place de mesures internes tend à croître avec la taille de l'établissement pour atteindre 92,9 % pour les établissements de 200 salariés ou plus.

Principal motif de recrutement : le développement d'activités existantes

Parmi les établissements qui n'avaient qu'un seul poste à pourvoir (plus des trois quarts des établissements interrogés), 81,3 % ont recruté. Pour ceux qui avaient plusieurs postes à pourvoir (moins d'un quart des établissements interrogés), 70,0 % ont pourvu tous les postes, 16,4 % en ont recruté une partie et 13,6 % aucun. Au total 78,8 % des établissements ont réussi à pourvoir entièrement les postes proposés.

Pour les établissements ayant recruté, le principal motif de recrutement invoqué est le développement d'activités existantes (67,2 %), devant le remplacement d'un salarié absent ou parti (42,4 %) (cf. tableau 2). Plus d'un tiers des établissements évoquent le surcroît d'activité et plus d'un quart le développement de nouvelles activités. Cette hiérarchie varie selon le secteur et la taille de l'établissement. Ainsi, le développement de nouvelles activités est davantage cité par les établissements de petite taille et par ceux du tertiaire.

Les établissements participant à une éco-activité ne se distinguent pas des autres quant aux motifs de recrutement.

Cependant, ils recrutent plus fréquemment que les autres (28,7 % contre 25,4 %) pour développer de nouvelles activités.

Des difficultés contrastées et un abandon du recrutement lié principalement à l'absence de candidat ou au manque d'expérience des candidats

Les établissements, qu'ils aient pourvu tout ou partie des postes offerts, ont rencontré moins de difficultés à recruter qu'ils ne l'avaient anticipé. En effet, lors du dépôt de l'offre, 49,6 % des établissements anticipaient des recrutements difficiles ou très difficiles et, ex post, ils sont 40,0 % à déclarer avoir effectivement éprouvé des difficultés. Au final, le ou les candidats recrutés correspondent au profil défini au départ pour 88,1 % des établissements. Seulement 11,8% des établissements ont modifié leur offre afin de trouver le candidat adéquat. Les modifications portaient principalement sur le niveau d'expérience requis (58,7%), devant le niveau de formation (44,9%). Le niveau de responsabilité arrive en troisième position (29,5%) et plus d'un quart des

Tableau 2

Part des établissements selon le motif de recrutement (plusieurs réponses possibles)

		LE DÉVELOPPEMENT D'ACTIVITÉS EXISTANTES	LE REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ ABSENT OU PARTI	UN SURCROÎT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ	LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS
Secteur d'activité	Agriculture	59,4 %	37,9 %	50,7 %	23,0 %
	Construction	74,5 %	36,1 %	45,5 %	24,1 %
	Industrie	63,4 %	44,2 %	30,7 %	24,4 %
	Tertiaire	64,6 %	45,0 %	35,1 %	28,5 %
Taille d'établissement	0 salarié	79,3 %	22,6 %	43,9 %	39,9 %
	1 à 9 salariés	69,5 %	40,0 %	41,8 %	27,1 %
	10 à 19 salariés	64,6 %	45,3 %	39,3 %	21,4 %
	20 à 49 salariés	65,0 %	48,5 %	28,6 %	27,0 %
	50 à 199 salariés	55,6 %	54,0 %	28,2 %	23,5 %
	200 salariés ou plus	56,4 %	56,9 %	29,1 %	22,0 %
Ensemble		67,2 %	42,4 %	37,9 %	26,9 %

Tableau 3

Part des établissements n'ayant pas réussi à recruter selon le motif (plusieurs réponses possibles)

Motifs pour lesquels les postes n'ont pas été pourvus	SECTEUR D'ACTIVITÉ				ENSEMBLE
	AGRICULTURE	CONSTRUCTION	INDUSTRIE	TERTIAIRE	
Absence de candidats	31,6 %	56,9 %	53,2 %	43,5 %	50,1 %
Candidats au profil inadéquat par manque d'expérience	51,3 %	57,7 %	52,3 %	42,1 %	49,9 %
Abandon du projet de recrutement (lié à des raisons économiques ou internes)	29,2 %	38,5 %	34,6 %	38,8 %	38,2 %
Difficultés liées aux conditions générales d'exercice du métier	44,3 %	34,5 %	25,9 %	30,5 %	32,0 %
Déficit d'image du métier	18,1 %	28,3 %	22,8 %	13,3 %	20,8 %
Candidats au profil inadéquat par manque de diplôme	7,3 %	22,2 %	14,3 %	19,3 %	20,0 %
Vous avez sous-traité	13,8 %	23,8 %	20,2 %	14,6 %	19,1 %
Autres motifs (manque de compétence, de motivation, mauvaise présentation, absence de permis, recrutement en cours...)	20,5%	17,2%	13,5%	19,6%	18,1%

établissements ont modifié le niveau de salaire (25,3%). Le changement du type de contrat est peu fréquent (16,5%). Globalement, quelle qu'en soit la nature, la modification de l'offre d'origine a été bénéfique : 70,8% des établissements ont pourvu l'ensemble des postes offerts et 6,5 % en ont pourvu une partie.

Sur l'ensemble des établissements, 21,2 % ne sont pas parvenus à pourvoir l'ensemble des postes offerts, dont 17,6 % aucun. Les établissements qui n'ont pas réussi à recruter anticipaient à juste titre plus de difficultés (58,7 %).

Les principaux motifs de renonciation au recrutement sont l'absence de candidat et le manque d'expérience des postulants (cf. tableau 3). Ces difficultés sont principalement rencontrées dans le secteur de la construction (56,9 %) et de l'industrie (53,2 %). Dans l'agriculture, les difficultés liées aux conditions générales d'exercice du métier sont citées en première position (44,3 % des établissements). Par ailleurs,

le secteur de la construction rencontre davantage de difficultés liées à un déficit d'image du métier (28,3 % contre 20,8 % pour l'ensemble des établissements). Les métiers de la maçonnerie et des travaux d'étanchéité et d'isolation, notamment, pâtissent de ce déficit d'image.

Des postes qualifiés et des contrats plutôt durables

Les métiers liés à la croissance verte correspondent globalement à des emplois qualifiés et à des emplois durables. En effet, les trois quarts (74,1%) des établissements offrent des postes qualifiés ou d'encadrement sur ces métiers : 34,1% concernent des postes d'employés qualifiés, 27,7% d'ouvriers qualifiés, 9,0% d'agents de maîtrise, techniciens, 3,3% de cadres. Un quart seulement offrent des postes non qualifiés : 13,7% d'employés non qualifiés, 7,7% d'ouvriers spécialisés, 4,5% de manœuvres.

Par grand domaine professionnel (cf. graphique), les qualifications de cadres et d'agents de maîtrise sont fortement liées aux métiers industriels et d'installation et maintenance. Les autres postes qualifiés correspondent plus largement aux métiers du transport et logistique, de la construction, bâtiments et travaux publics et au domaine du tourisme (accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives, animation d'activités culturelles ou ludiques). Les postes offerts sont globalement moins qualifiés dans le domaine de l'agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux, où notamment les métiers d'entretien des espaces verts et des espaces naturels sont majoritairement peu qualifiés.

Globalement, près de deux établissements sur cinq (38,7%) déclarent avoir recruté en CDI et plus d'un quart (25,5%) en CDD de 6 mois ou plus. Les embauches en CDD de moins de 6 mois concernent 28,7% des établissements. Toutefois, certains domaines professionnels se distinguent, notamment celui de l'installation et maintenance avec plus de deux tiers des établissements (68,9%) qui ont embauché en CDI. La part de CDI dans les embauches de l'industrie dépasse sensiblement les 50%. Enfin, le caractère saisonnier des métiers liés au tourisme, aux loisirs et en particulier à l'animation, implique une forte proportion de contrats courts (40,8% des établissements recrutant ces métiers ont embauché en CDD de moins de 6 mois contre 28,7% pour l'ensemble).

Par ailleurs, plus la qualification recherchée est élevée, plus l'emploi proposé est durable. Ainsi, le CDI est choisi par 59,2% des établissements pour l'embauche de cadres ou agents de maîtrise, 40,1% pour les autres emplois qualifiés et 26,7% pour les emplois non qualifiés.

Graphique

Répartition des établissements par grand domaine professionnel du métier recherché selon le niveau de qualification demandé

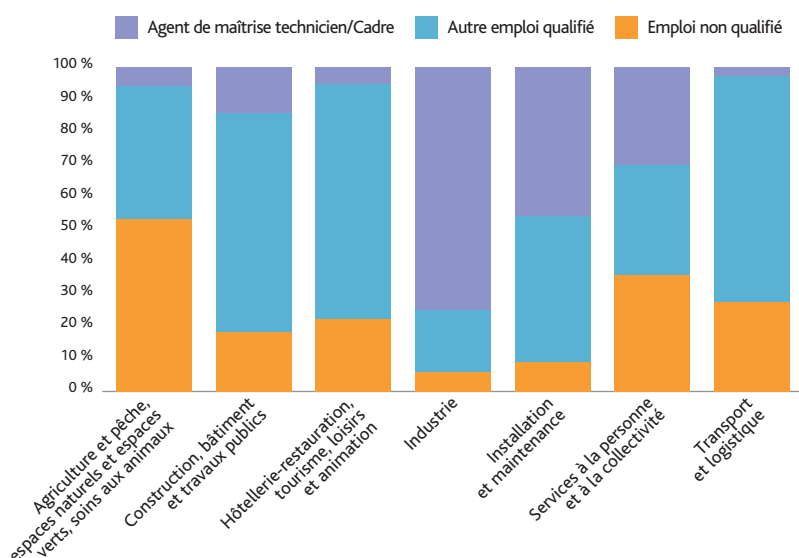


Tableau 4

Part des établissements selon l'importance accordée à la formation du candidat aux exigences environnementales

FORMATION AUX EXIGENCES ENVIRONNEMENTALES	SECTEUR D'ACTIVITÉ				ENSEMBLE
	AGRICULTURE	CONSTRUCTION	INDUSTRIE	TERTIAIRE	
Indispensable	8,9 %	6,2 %	5,2 %	6,7 %	6,5 %
Important	49,6 %	42,9 %	46,1 %	45,0 %	44,5 %
Peu important	25,3 %	32,3 %	28,4 %	30,7 %	31,0 %
Pas du tout important	16,3 %	18,6 %	20,3 %	17,6 %	18,1 %

La formation à l'embauche est systématique pour près de la moitié des établissements

Qu'ils aient réussi à recruter ou non, 43,7 % des établissements prévoient systématiquement une période de formation à l'embauche. Certains métiers y sont plus sujets que d'autres : les métiers de salubrité et traitement de nuisibles, de conception et organisation de la chaîne logistique et de contrôle et diagnostic technique du bâtiment. À l'opposé, les métiers du domaine de la construction, bâtiment et travaux publics figurent parmi ceux qui nécessitent moins fréquemment une formation à l'embauche (maçonnerie, montage d'agencements, réalisation-installation d'ossatures bois).

Plus d'un tiers des établissements ayant recruté (37,4 %) n'ont pas mis en place de formation spécifique à l'embauche. Pour les autres, la formation à l'embauche est essentiellement gérée et/ou financée par l'entreprise. Seuls 6,9 % des établissements ont eu recours à une formation d'adaptation

au poste financée par Pôle emploi, tandis que 28,4 % ont financé eux-mêmes ce type de formation à l'embauche. Le tutorat interne reste toutefois le principal moyen de formation à l'embauche, utilisé par la moitié des établissements recruteurs (49,8 %).

Au-delà de la formation à l'embauche, un tiers des établissements (33,1 %) font bénéficier à leurs salariés de formations en rapport avec l'environnement. Dans 82,1 % des cas, il s'agit d'une sensibilisation et dans 73,6 % d'une formation technique (utilisation de nouveaux matériaux, application des nouvelles réglementations...). Plus de la moitié d'entre eux (55,7%) dispensent ces deux types de formations à leurs salariés.

En outre, on constate que les établissements ayant une activité en lien avec le développement durable dispensent plus largement une formation en rapport avec l'environnement à leurs salariés que les autres (48,5 % contre 20,9 %). La sensibilisation concerne plus de 80 % des établissements,

qu'ils exercent une éco-activité ou non. En revanche, plus des trois quarts (77,0 %) des établissements de l'éco-activité, qui forment leurs salariés au respect de l'environnement, leur dispensent une formation technique (contre 67,3 % des autres établissements).

Être formé aux exigences environnementales de son métier : un atout à l'embauche

Être formé aux exigences environnementales de son métier semble être un atout pour les candidats. Au niveau sectoriel, il est globalement plus important dans le secteur de l'agriculture qu'un candidat soit formé aux exigences environnementales de son métier (cf. tableau 4). Près de six établissements sur dix (58,5 %) du secteur agricole estiment en effet que ce critère est indispensable ou important pour le recrutement.

Le plus discriminant est cependant l'éco-activité qui induit une plus grande exigence en matière de formation environnementale. Ainsi, trois établissements sur cinq (61,9 %) estiment qu'il est indispensable ou important pour recruter un candidat qu'il soit formé aux exigences environnementales de son métier contre 42,3 % des autres établissements et 51,0 % en moyenne.

Murielle MATUS

Département Enquêtes

DÉFINITIONS

ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) : référentiel conçu par Pôle emploi. Il présente l'ensemble des métiers regroupés par fiches, organisées par domaines professionnels. Pôle emploi utilise ce référentiel pour définir et caractériser les offres et les demandes d'emploi. Les fiches métier du ROME sont consultables sur le site www.pole-emploi.fr.

Métier « vert » : métier dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et dommages sur l'environnement.

Métier « verdissant » : métier dont la finalité n'est pas environnementale, qui intègre de nouvelles « briques » de compétences pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier.

(Source : définitions de l'Observatoire national des emplois et des métiers de la croissance verte, Rapport d'activité 2010)

Liste des codes ROME pour :

- les métiers verts : A1202, A1204, A1303, F1613, H1302, H1303, I1503, K2301, K2302, K2303, K2304, K2306, M1809
- les métiers verdissants : A1203, A1205, A1301, F1101, F1103, F1105, F1106, F1201, F1202, F1204, F1501, F1503, F1602, F1603, F1604, F1607, F1610, F1703, G1102, G1201, G1202, G1203, H1206, H1501, H1503, I1101, I1306, I1308, K1802, K2305, K2402, N1101, N1102, N1201, N1202, N1301, N4101, N4102, N4103, N4105, N4201, N4202

Avertissement : La liste des codes ROME utilisée pour cette enquête est issue des travaux de l'Observatoire national des emplois et des métiers de la croissance verte réalisés en novembre 2010. Cette liste évolue au fil des travaux de cet observatoire.

SOURCE ET MÉTHODE

Base de sondage : la base de sondage est constituée de l'ensemble des établissements ayant déposé à Pôle emploi au moins une offre sur un métier vert ou verdissant et pour lesquels l'offre a été pourvue ou annulée par l'employeur entre janvier et septembre 2010. Ont été exclus de la population : les établissements de travail temporaire et bureaux de recrutement.

Échantillonnage : un échantillon équilibré de 29600 établissements a été fourni à BVA, qui a réalisé l'interrogation par téléphone. Afin d'atténuer l'effet « mémoire » des responsables du recrutement interviewés, le questionnaire portait sur la dernière offre pourvue ou annulée sur un métier vert ou verdissant.

Redressement : pour obtenir une précision suffisante des estimateurs, une cible minimum de 7000 répondants avait été retenue. 7055 établissements ont répondu à l'enquête. Pôle emploi a ensuite procédé à un redressement en utilisant comme variables de calage la région, la taille de l'établissement, le secteur d'activité, les grands domaines professionnels du ROME et la qualification requise.

Directeur de la publication :

Christian CHARPY

Directeur de la rédaction :

Bernard ERNST

Réalisation : PARIMAGE