

# Focus Territorial

## sur les besoins en emplois et compétences dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire de la Transition Écologique Juste dans les Bouches-du-Rhône

Fin de phase 1 diagnostic



Cofinancé par  
l'Union européenne



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)

*Une initiative de la Cress Paca financée par l'Union Européenne  
dans le cadre du Fonds de Transition Juste, avec le soutien de la Dreets PACA*

## Table des matières

<b>A. Périmètre des entreprises ESS 13 de la TEJ .....</b>	<b>6</b>
1. Champ global de l'étude.....	6
2. Entreprises référencées dans Carteco .....	7
3. Entreprises enquêtées.....	10
<b>B. Bâtiment durable .....</b>	<b>12</b>
1. Enjeux d'attractivité et de recrutement.....	14
2. Enjeux de fidélisation.....	15
3. Enjeux d'évolution des compétences .....	15
4. Détail des métiers en tension.....	15
5. Métiers nouveaux ou spécifiques au secteur ESS.....	16
6. Caractéristiques socio-démographiques .....	17
7. Autres problématiques relevées .....	20
8. Tendance à court terme.....	21
9. Discussion élargie .....	22
<b>C. Économie circulaire .....</b>	<b>24</b>
1. Enjeux d'attractivité et recrutement .....	26
2. Enjeux de fidélisation.....	27
3. Enjeux d'évolution des compétences .....	27
4. Détail des métiers en tension.....	28
5. Métiers nouveaux ou spécifiques au secteur ESS.....	31
6. Caractéristiques socio-démographiques .....	33
7. Autres problématiques relevées .....	36
8. Tendance à court terme.....	38
9. Discussion élargie .....	40
<b>D. Énergies renouvelables .....</b>	<b>42</b>
1. Enjeux d'attractivité et de recrutement.....	43
2. Enjeux de fidélisation.....	44
3. Enjeux d'évolution des compétences .....	44
4. Détail des métiers en tension.....	45
5. Métiers nouveaux ou spécifiques au secteur ESS.....	45
6. Caractéristiques socio-démographiques .....	46
7. Autres problématiques relevées .....	48
8. Tendance à court terme.....	49
9. Discussion élargie .....	50
<b>E. Annexes .....</b>	<b>52</b>
1. Note méthodologique.....	52
2. Contenu du questionnaire .....	57
3. Synthèse des âges et types d'emplois selon les 3 secteurs .....	71



## Liste des figures

Figure 1 : Carte des entreprises ESS dans le Bâtiment durable   Source : carteco-ess.org 05/25 .....	8
Figure 2 : Carte des entreprises ESS dans l'Économie circulaire   Source : carteco-ess.org 05/25 .....	9
Figure 3 : Carte des entreprises ESS dans les EnR   Source : Insee Sirene 05/24.....	10
Figure 4 : Types de besoins RH dans le Bâtiment durable   Source : enquête Cress Paca 05/25 .....	13
Figure 5 : Difficulté des recrutements dans le Bâtiment durable   Source : enquête Cress Paca 05/25 .....	14
Figure 6 : Tranches d'âge et sexe des travailleurs du bâtiment dans le 13   Source : Carif-Oref PACA RP 2021 .....	18
Figure 7 : Tranches d'âges des travailleurs du bâtiment dans l'ESS en France   Source : observatoire Cress Paca, d'après INSEE-DSN 2019.....	19
Figure 8 : Types d'emploi du bâtiment durable dans le 13   Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021 .....	20
Figure 9 : Évolution des salaires du BTP   Source : Rapport CAPEB 2023 <sup>3</sup> .....	23
Figure 10 : Types de besoins RH dans l'Économie circulaire   Source : enquête Cress Paca 05/25 .....	26
Figure 11 : Difficulté des recrutements dans l'Économie circulaire   Source : enquête Cress Paca 05/25 .....	27
Figure 12 : Problématiques des métiers les plus en tension dans l'Économie circulaire   Source : enquête Cress Paca 05/25 .....	28
Figure 13 : Problématiques des seconds métiers les plus en tension dans l'Économie circulaire Source : enquête Cress Paca 05/25.....	29
Figure 14 : Problématiques des troisièmes métiers les plus en tension dans l'Économie circulaire   Source : enquête Cress Paca 05/25.....	30
Figure 15 : Tranches d'âge et sexe des travailleurs de l'économie circulaire dans le 13   Source : Carif-Oref PACA RP 2021 .....	34
Figure 16 : Types d'emploi de l'EC dans le 13   Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021 .....	35
Figure 17 : Actifs en emploi dans l'EC selon le sexe et l'âge   Source : Etude Carif-Oref : « Besoin en compétences dans des structures de l'économie circulaire ».....	40
Figure 18 : Types de besoins RH dans les Énergies renouvelables   Source : enquête Cress Paca 05/25 .....	43
Figure 19 : Difficulté des recrutements dans les Énergies renouvelables  Source : enquête Cress Paca 05/25 .....	43
Figure 20 : Tranches d'âge et sexe des travailleurs des énergies renouvelables dans le 13   Source : Carif-Oref PACA RP 2021 .....	47
Figure 21 : Types d'emploi des EnR dans le 13   Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021 .....	48
Figure 22 : Répartition des travailleurs par âges dans les 3 secteurs   Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021 ....	71
Figure 23 : Répartition des travailleurs par type d'emploi dans les 3 secteurs   Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021 .....	71

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Estimation du champ global des entreprises ESS 13 de la TEJ   Source : Observatoire Cress Paca, d'après Insee-Sirene 05/24 .....	6
Tableau 2 : Nb entreprises ESS 13 dans la plateforme Carteco   Source : carteco-ess.org 05/25 .....	7
Tableau 3 : Nb entreprises ESS 13 enquêtées   Source : enquête Cress Paca 05/25 .....	10
Tableau 4 : Groupes de filières dans l'Économie circulaire des répondants   Source : enquête Cress Paca 05/25 ....	24

Ce document présente un **diagnostic territorial sur les besoins en emplois et compétences au sein des entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) impliquées dans la Transition Écologique Juste (TEJ) dans les Bouches-du-Rhône.**

Financée par l'Union Européenne dans le cadre du Fonds pour une transition juste (FTJ), avec le soutien de la Dreets PACA, cette étude examine les secteurs du Bâtiment durable, de l'Économie circulaire et des Énergies renouvelables. Elle analyse les défis de recrutement, de fidélisation et de développement des compétences dans ces domaines. Le rapport met en évidence les métiers en tension et les problématiques spécifiques à chaque secteur, également au-delà des questions d'emplois et compétences.

La méthodologie repose sur une analyse de données existantes, une enquête par questionnaire auprès d'entreprises de l'ESS et les contributions des partenaires du FTJ (Plus d'info en Annexe / Note méthodologique). Le périmètre d'analyse est précisé dans le premier chapitre.

À ce stade du projet d'étude porté par la CRESS PACA, les résultats du diagnostic qualitatif donnent un aperçu des problématiques que peut rencontrer une entreprise de l'ESS des Bouches-du-Rhône en matière de RH œuvrant dans la Transition Écologique Juste. Cette première phase de diagnostic sera approfondie et complétée par une phase 2 d'expertise et de prospective puis une dernière phase de préconisations et recommandations visant à améliorer la gestion des emplois et compétences sur le territoire des Bouches-du-Rhône.

Ce Focus est accompagné d'une synthèse qui résume les enseignements principaux.

## A. Périmètre des entreprises ESS 13 de la TEJ

### 1. Champ global de l'étude

Une première approche, basée sur le fichier Sirene, permet d'estimer le champ global concerné par cette étude-action.

Dans l'appel à projet FTJ, les secteurs d'activité sont définis ainsi :

- **Bâtiment durable** : cela concerne la rénovation énergétique des bâtiments et la formation à la construction écoresponsable, l'usage de matériaux plus écologiques ou recyclés, les techniques de pose, l'écoconception, l'utilisation de matériaux et produits biosourcés, et l'allègement des emballages. Les activités de sensibilisation sont exclues.
- **Économie circulaire** : cela inclut le recyclage, le traitement et la transformation des déchets (verre, bois, carton, électroménager, tissus), la prolongation de la durée de vie des objets (électroménager, électronique, ameublement), les déchets du bâtiment, les déchets de la mer et la valorisation de la biomasse. Les activités de sensibilisation et de formation sont exclues.
- **Énergies nouvelles** : cela inclut les nouveaux systèmes énergétiques, la production d'énergie verte industrielle (notamment le soutien à la production, au stockage des EnR et aux réseaux énergétiques), l'électrification des unités de production, les solutions de chaleur bas carbone, le stockage et les réseaux (éolien en mer, production d'hydrogène vert, photovoltaïque, énergie marémotrice, énergie thalasso-thermique, chaleur biomasse, biogaz). Les activités de gestion forestière, de sensibilisation et de formation sont exclues.

Sur cette base, le dénombrement des entreprises ESS du 13 a pu être affiné :

On dénombre ainsi 148 entreprises de l'ESS dans les Bouches-du-Rhône ayant une activité relevant des 3 secteurs visés.

Secteur	Nb de sièges d'entreprises ESS dans le 13 (Sirene)
Bâtiment	61
Économie circulaire	78
Énergies renouvelables	9
<b>Champ global Insee</b>	<b>148</b>

Tableau 1 : Estimation du champ global des entreprises ESS 13 de la TEJ | Source : Observatoire Cress Paca, d'après Insee-Sirene 05/24

Précisions méthodologiques : sont dénombrées ici

- **Bâtiment** : les entreprises ayant une activité de formation, conception, construction, rénovation, exploitation ou déconstruction des bâtiments (hors sensibilisation, syndicats de copropriété,

protection du patrimoine, associations non classées), sans pouvoir distinguer à ce stade celles qui intègrent les principes du développement durable.

- Économie circulaire : les entreprises ayant une activité de collecte, traitement de déchets, réparation, entretien de matériel.
- Énergies renouvelables : les entreprises ayant une activité de production d'électricité. Les activités liées au bois et à la gestion des forêts sont exclues.

## 2. Entreprises référencées dans Carteco

[Carteco](#) est plateforme en ligne de recensement des entreprises ESS œuvrant pour la transition écologique au cœur des territoires. Dans le cadre de ce projet, son rôle est de référencer les entreprises ESS des Bouches-du-Rhône qui œuvrent dans les domaines de la Transition Écologique Juste. Elle contient les secteurs du Bâtiment durable et de Gestion des ressources et déchets. La rubrique Énergies renouvelables est en cours de préparation (mise en ligne pour fin 2025/ début 2026).

Secteur	Nb de sièges d'entreprises ESS dans le 13 (Carteco)
Bâtiment durable	16
Gestion des ressources et déchets (Économie circulaire)	57
<i>Énergies renouvelables</i>	<i>en cours</i>
<b>Référencés dans Carteco</b>	<b>73</b>

Tableau 2 : Nb entreprises ESS 13 dans la plateforme Carteco | Source : [carteco-ess.org](http://carteco-ess.org) 05/25

En comparaison du champ global estimé à partir du fichier Sirene, les structures référencées dans Carteco représentent 26 % du champ du Bâtiment durable et 73 % du champ de l'Économie circulaire.

La répartition géographique est la suivante :

### Bâtiment durable

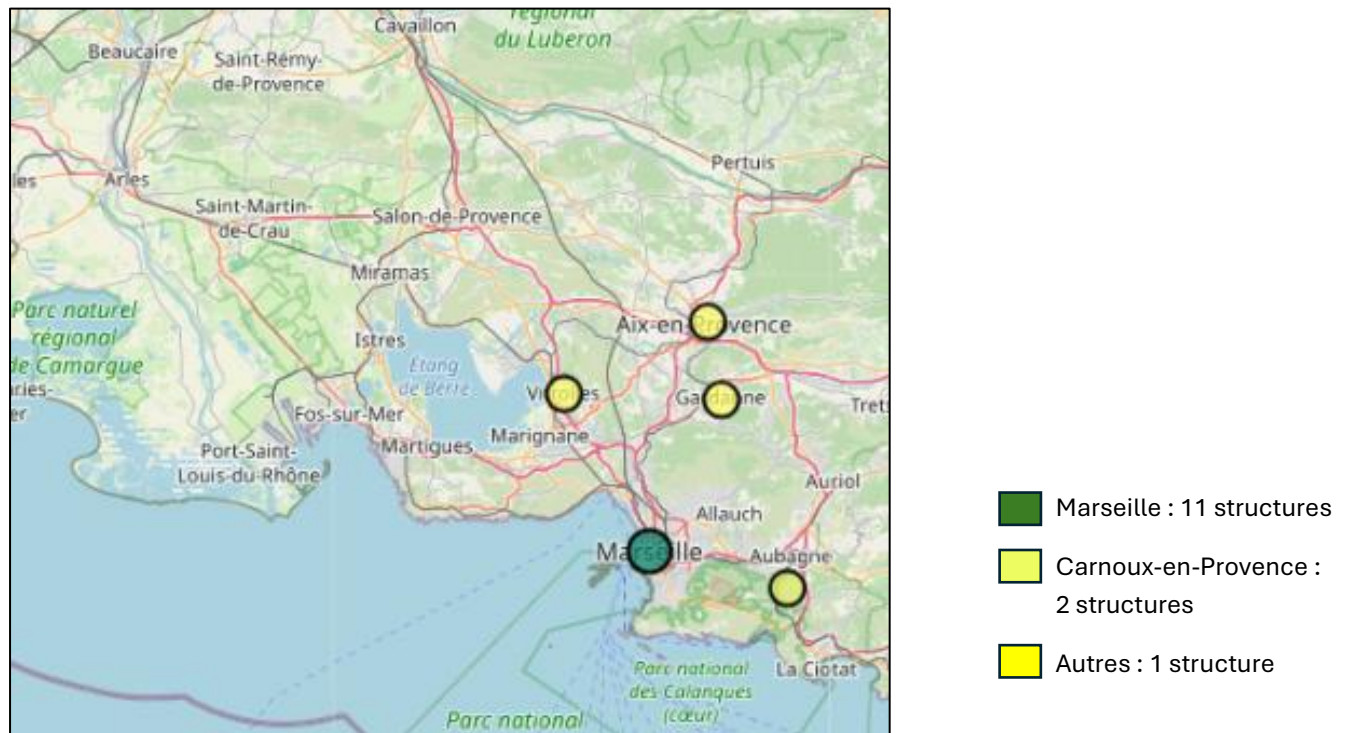
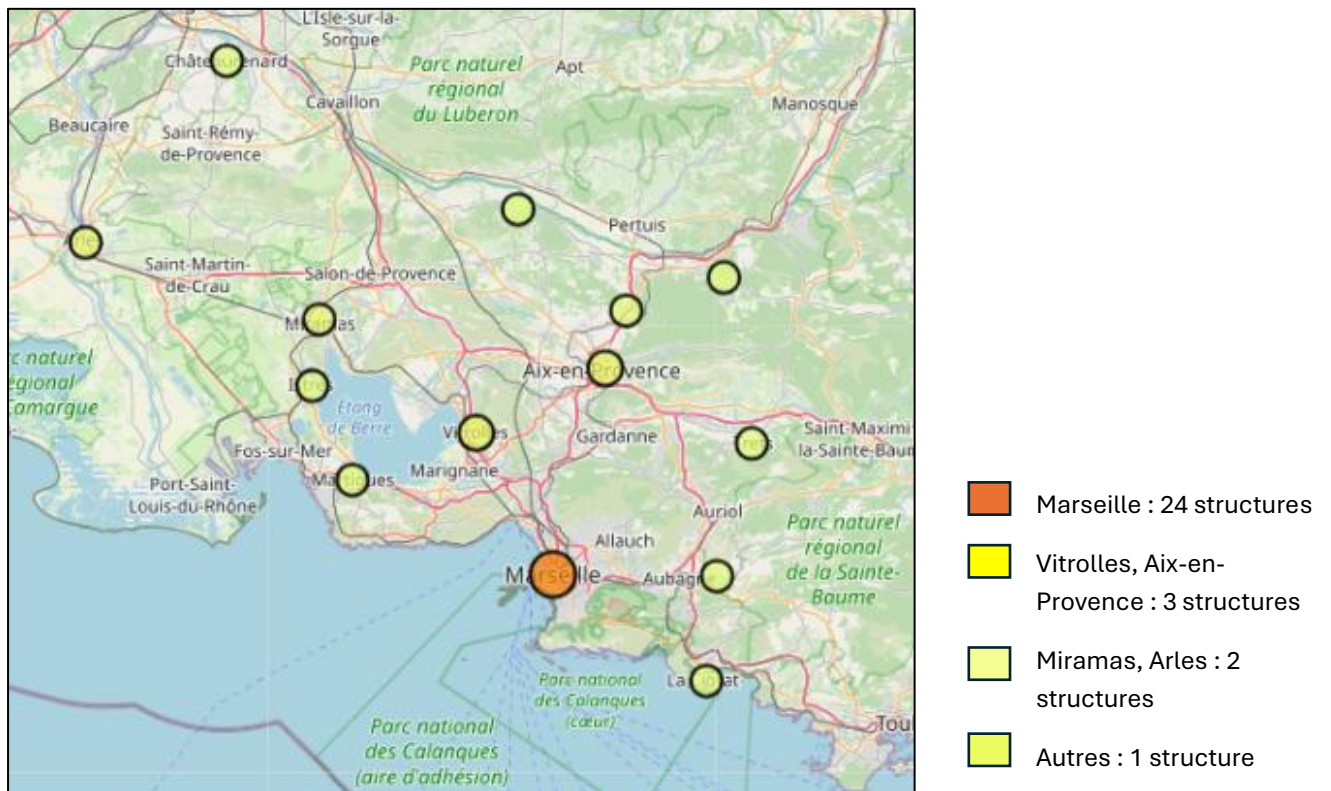
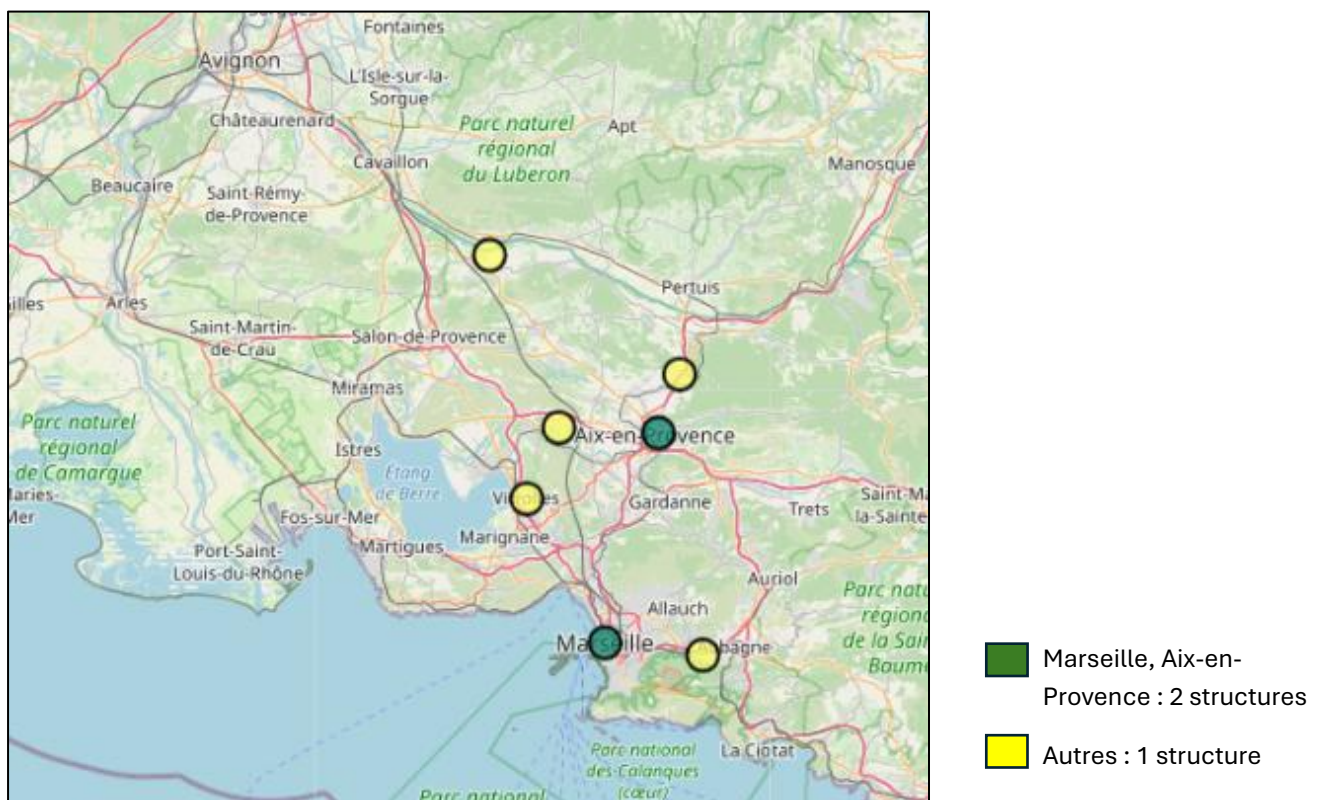


Figure 1 : Carte des entreprises ESS dans le Bâtiment durable | Source : carteco-ess.org 05/25

## Économie circulaire :



## Énergies renouvelables



### 3. Entreprises enquêtées

Dans cette phase 1, une enquête en ligne et par entretien a été réalisée afin d'alimenter le diagnostic des enjeux de la TEJ dans l'ESS des Bouches-du-Rhône.

Secteur	Nb d'entreprises ESS dans le 13 (Enquête)
Bâtiment durable	5
Économie circulaire	25
Énergies renouvelables	4
<b>Enquêtées</b>	<b>34</b>

Tableau 3 : Nb entreprises ESS 13 enquêtées | Source : enquête Cress Paca 05/25

Dans la suite de ce rapport, les données quantitatives s'appuient sur les réponses des 34 structures enquêtées.

#### Communes des structures répondantes

Répartition sur 11 communes différentes avec une forte concentration à Marseille (21/34, 61,8 %), puis Martigues (2/34, 5,9 %) et Vitrolles (2/34, 5,9 %), et 8 autres communes à un seul répondant (Aix-en-Provence, Arles, Aubagne, Carnoux, Jouques, La Ciotat, Miramas, Velaux).

#### Fonctions exercées des répondants

- Direction/Gouvernance : 22/34 (64,7 %)
- Responsables de service/équipe : 4/34 (11,8 %)
- Responsable RH : 2/34 (5,9 %)
- Autres (administrateur, commercial, co-fondateur...) : 6/34 (17,6 %)

#### Statut juridique

- Association : 16/34 (47,1 %)
- SAS : 12/34 (35,3 %)
- Scop : 5/34 (14,7 %)
- Scic : 1/34 (2,9 %)

#### Secteur d'activité

- ✓ Économie circulaire : 25/34 (73,5 %)
- ✓ Bâtiment durable : 5/34 (14,7 %)
- ✓ Énergies renouvelables : 4/34 (11,8 %)

#### Chiffre d'affaires/budget 2024

- Moins de 100 k€ : 6/34 (17,6 %)

- 100 à 500 k€ : 13/34 (38,2 %)
- 500 k€ à 1 M€ : 6/34 (17,6 %)
- 1 à 5 M€ : 4/34 (11,8 %)
- 5 à 10 M€ : 2/34 (5,9 %)
- Plus de 10 M€ : 3/34 (8,8 %)

### **Effectifs et équivalents temps plein (ETP)**

- Salariés : moyenne 27,3 salariés par structure (de 0 à 150 salariés).
- Part des femmes : moyenne 35,3 % (de 0 à 83 % de femmes).
- Ratio ETP/salariés : moyenne 0,95

Pour plus d'information sur la méthode : Annexes/Note méthodologique

## B. Bâtiment durable

Dans cette partie, le diagnostic porte sur les structures de l'ESS du 13 intervenant dans le secteur du bâtiment durable. Il s'appuie sur les réponses à un questionnaire, enrichi d'apports tirés d'études et d'échanges entre partenaires (Plus d'infos sur la méthode : Annexes/Note méthodologique).

Les **caractéristiques des répondants** au questionnaire dans le Bâtiment durable sont les suivantes :

### Filières des répondants :

- Travaux d'électricité
- Travaux de métallerie et menuiserie aluminium
- Travaux du second œuvre du bâtiment (peinture, revêtements de sol et murs, factotum)
- Aménagement intérieur et remplacement de fenêtres
- Rénovation énergétique des bâtiments

### Métiers cités comme étant en tension :

- Chef d'équipe
- Conducteur de travaux
- Chargé d'affaires
- Dessinateur projecteur
- Électricien
- Menuisier d'atelier
- Plombier
- Soudeur
- Secrétaire
- Technicien

**Communes des structures répondantes** : Marseille : 4 réponses (80 %), Carnoux-en-Provence : 1 réponse (20 %)

**Fonctions des répondants** : Direction (ou Gouvernance), y compris fonction RH (3, 60 %), Direction (ou Gouvernance), hors fonction RH (1,20 %), Responsable de service/équipe, y compris gestion RH du service (1, 20 %)

**Statut juridique** : Scop (2, 40 %), SAS (2,40 %), Association (1, 20 %)

### Chiffre d'affaires 2024 :

- 500 k€ à 1 M€ : 2 (40 %)
- 1 à 5 M€ : 1 (20 %)
- 5 à 10 M€ : 1 (20 %)

- 10 M€ et plus : 1 (20 %)

**Nombre de salariés (fin 2024) :** de 8 à 57 salariés avec une médiane à 16, et une moyenne de 25 salariés par structure répondante.

**Part des femmes :** de 0 à 40 %, pour une moyenne de 18 % de femmes parmi les salariés.

**Temps de travail moyen par salarié :** moyenne de 0,94 (Ratio ETP/Salariés)

En première approche, les besoins en termes de ressources humaines, dans le Bâtiment durable porté par des entreprises de l'ESS dans les Bouches-du-Rhône, se décomposent en 3 types.

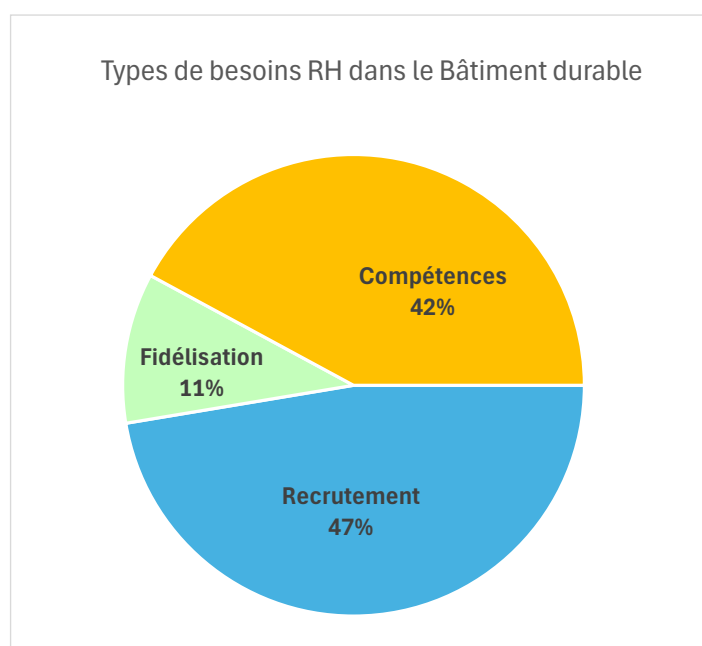


Figure 4 : Types de besoins RH dans le Bâtiment durable | Source : enquête Cress Paca 05/25

On constate un besoin important et équivalent de recrutement et de développement de compétences pour le secteur du Bâtiment durable, nettement devant la question de la fidélisation des salariés.

Les parties suivantes détaillent ces constats sur les besoins en emplois et compétences (parties 1 à 4) et les complètent par d'autres enjeux identifiés (parties 5 à 8).

## 1. Enjeux d'attractivité et de recrutement

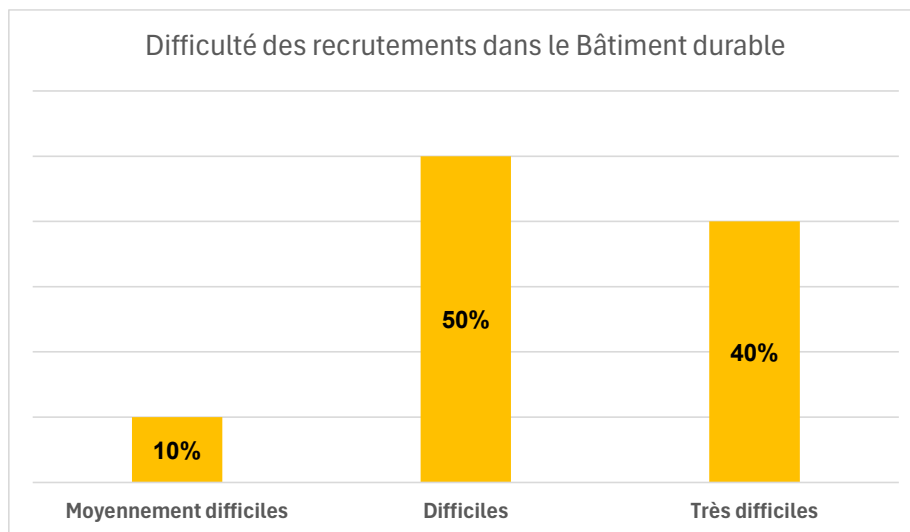


Figure 5 : Difficulté des recrutements dans le Bâtiment durable | Source : enquête Cress Paca 05/25

Sur ce graphique, les métiers en tensions relevés rencontrent des difficultés de recrutement importantes. Ces résultats obtenus sont à corroborer par des avis complémentaires d'acteurs, partenaires, experts.

Les problèmes de recrutement sont centralisés autour d'un manque de main d'œuvre et de qualifications aux besoins spécifiques du Bâtiment durable.

- **Attractivité globale faible** : D'après certains organismes, les métiers recherchés sont **peu attractifs pour les nouvelles générations** qui semblent être moins attirées par ces métiers en raison d'une perception négative des conditions de travail et des niveaux de rémunération. Le secteur doit donc repenser son approche pour attirer de nouveaux travailleurs, notamment en améliorant les conditions de travail.

- Il est cependant relevé une certaine attractivité pour les nouvelles générations des **métiers du bâtiment verdissants**. Les métiers utilisant des méthodes de construction traditionnelles, souvent plus respectueuses de l'environnement, connaissent un regain d'intérêt. Du côté employeurs et de leurs clients, il y a encore peu de demandes d'écoconstruction et rénovation durable. Les travailleurs motivés par les métiers verdissants sont en attente d'adaptation de la demande des entreprises. Même si le bâtiment durable reste encore un segment minoritaire du secteur, il existe une volonté de se verdier même du côté des grands groupes.

- **Vieillesse de la pyramide des âges** : La main d'œuvre du secteur est **peu renouvelée et vieillissante**. On risque d'observer une dégradation de l'offre de main d'œuvre à court terme puisqu'il y a plus d'individus qui partent à la retraite que de jeunes qui sont formés pour les métiers comme soudeur, plombiers ou électriciens.

- **Financements insuffisants** : Le **manque de moyens de financement** se fait ressentir en matière de recrutement. La compétitivité salariale des structures reste

limitée ; les structures interrogées rencontrent des difficultés à aligner leur offre salariale à celle du marché.

- Certaines structures ESS ne parviennent pas à **atteindre leurs objectifs sociaux** de recrutement des personnes en situation de handicap et/ou éloignées de l'emploi. La suppression des contrats aidés fait apparaître des tensions dans le recrutement de ces profils et renforce le besoin de main d'œuvre.

## 2. Enjeux de fidélisation

Pour l'ensemble de ces métiers du Bâtiment durable, la question de la fidélisation des salariés en poste est moins centrale d'après les répondants, ce qui souligne que les **problèmes sont essentiellement situés en amont de l'embauche**. Cependant, certains employeurs signalent rencontrer des difficultés à accompagner les nouveaux employés dans leur intégration, ce qui peut contribuer à expliquer les problématiques de fidélisation dans le bâtiment.

Quelques managers indiquent que le personnel embauché trouve de l'intérêt, se sent épanoui dans son métier et n'a pas d'intérêt à partir.

## 3. Enjeux d'évolution des compétences

D'après les répondants, certaines **formations ne sont pas suffisamment adaptées** aux besoins spécifiques des entreprises en matière de gestion d'équipe notamment. Les nouvelles recrues sont souvent compétentes sur le plan technique, mais manquent de savoir-être social et de motivations.

Ils pointent également un manque de formations universitaires spécifiques pour les métiers les plus qualifiés comme les **chargés d'affaires**, et un manque de formations orientées métier pour rendre plus **polyvalents** les individus diplômés.

## 4. Détail des métiers en tension

Nous avons relevé 9 métiers en tension dans le secteur du Bâtiment durable.

Métiers les plus en tension (cités en premier) :

- **Chargé d'affaires** (recrutement, développement des compétences)
- **Chef d'équipe** (recrutement, développement des compétences)
- **Électricien** (recrutement, développement des compétences)
- **Secrétaire** (recrutement, développement des compétences)
- **Menuisier d'atelier** (recrutement, développement des compétences)

Métiers moyennement en tension (cités en second) :

- **Plombier** (recrutement, fidélisation, développement des compétences)
- **Soudeur** (recrutement)
- **Technicien** (recrutement)

Métiers en tension modérés (cités en troisième) :

- **Dessinateur – Projeteur** (recrutement, développement des compétences)
- **Conducteur de travaux** (recrutement, fidélisation, développement des compétences)

## 5. Métiers nouveaux ou spécifiques au secteur ESS

Dans cette section, nous identifions si les métiers désignés comme étant en tension dans l'ESS sont des métiers spécifiques à l'ESS ou s'ils existent également hors ESS, afin d'affiner nos hypothèses sur l'existence de tensions généralisées au secteur du bâtiment ou localisé uniquement dans l'ESS.

Afin de définir si les métiers sont nouveaux ou déjà existants, nous reprenons les définitions de métiers **verts** et **verdissants** dressées par le Onemev (Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte).

### Métiers verts :

« Métiers dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent directement à mesurer, prévenir, maîtriser ou corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. »

### Métiers verdissants

« Métiers existants qui intègrent de nouvelles "briques de compétences" pour prendre en compte de façon significative la dimension environnementale dans leur activité. »

Le Onemev a réalisé une liste des métiers verts et verdissants dont la dernière version date de janvier 2022. Celle-ci contient les codes ROME spécifiques à chaque métier qui permettront de les jumeler avec les métiers en tension.

Le tableau ci-dessous récapitule les métiers en tension du bâtiment durable susceptibles d'être verts ou verdissants.

Métier	Verts	Verdissant	Spécifique à l'ESS	Commentaire
<b>Électricien en DEEE</b>		F1602		Réutilisation de matériel électrique
<b>Conducteur de travaux pour la gestion des particuliers</b>		F1201		Notions de chantiers participatifs et de sobriété énergétique
<b>Chargé d'étude</b>		F1106		Recherches d'offre correspondantes aux valeurs ESS

Ces trois métiers constituent des adaptations de métiers déjà existants mais qui nécessitent de nouvelles compétences favorisant la transition écologique juste des structures de l'ESS. Même si ce ne sont pas de nouveaux emplois, les structures ressentent un besoin d'adaptation des formations pour adapter les compétences aux nouvelles demandes du marché.

## 6. Caractéristiques socio-démographiques

Dans cette section, nous faisons état de la pyramide des âges ainsi que de la situation des contrats d'alternance dans le secteur du bâtiment durable. Les données sont issues du Carif-Oref<sup>1</sup> à partir des codes NAF correspondants à des activités similaires à celles des structures interrogées. Les données ne concernent pas uniquement les structures ESS mais l'ensemble du bâtiment durable dans le département des Bouches-du-Rhône.

Les codes NAF utilisés dans le jeu de données bâtiment sont les suivants :

Construction de maisons individuelles	4120A
Construction d'autres bâtiments	4120B
Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	4322B
Travaux d'isolation	4329A
Autres travaux spécialisés de construction	4399D

L'évaluation de ce jeu de données nous a permis de relever les tendances suivantes :

---

<sup>1</sup> CARIF-OREF : Centres d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation - Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation ans

## Profil démographique :

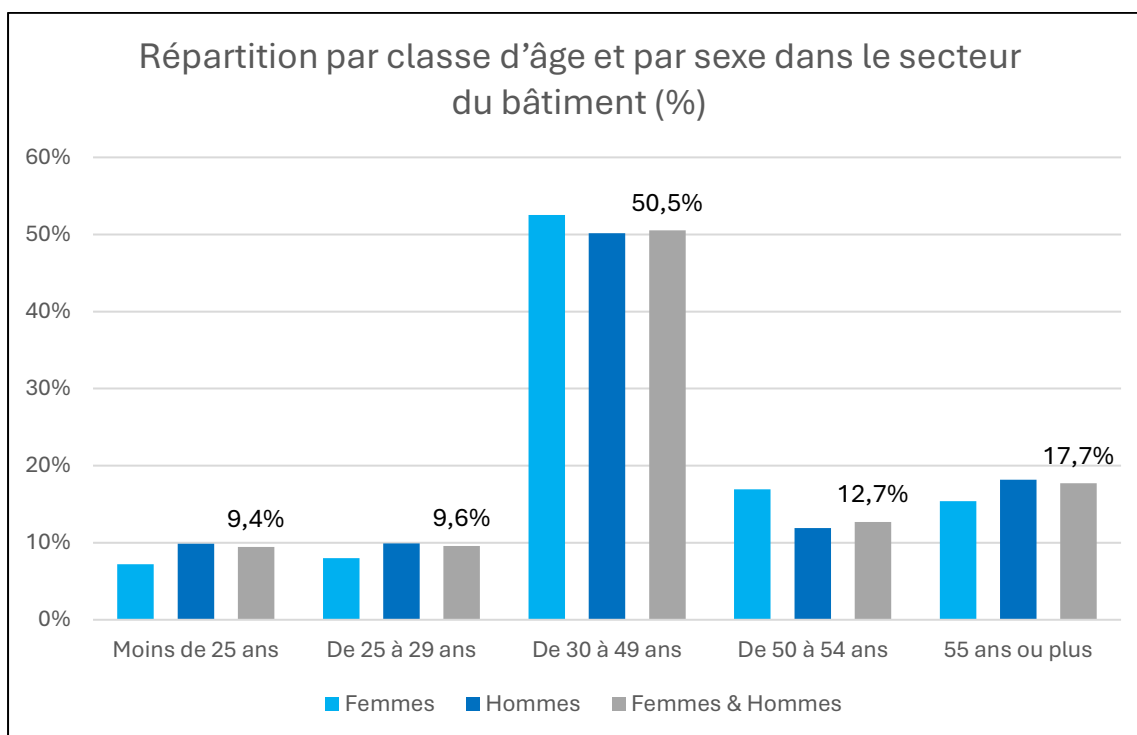


Figure 6 : Tranches d'âge et sexe des travailleurs du bâtiment dans le 13 | Source : Carif-Oref PACA RP 2021

La tranche d'âge des 30 à 49 ans est celle qui regroupe, le plus d'individus, environ 50% des travailleurs. Par ailleurs, on constate que les 55 ans et plus ainsi que les 50 à 54 ans occupent une plus grande place dans le secteur que les classes d'âge inférieures à 30 ans tous genres confondus.

On ne constate pas spécialement de disparités entre hommes et femmes en pourcentage. Cependant en termes d'effectif, pour l'ensemble des classes d'âge, on compte 6418 hommes pour 1213 femmes dans l'échantillon.

Sur ce secteur spécifique du bâtiment, l'observatoire de l'ESS en région Sud Paca dispose de données DSN issues de l'INSEE sur le champ des structures de l'ESS ayant une activité dans la construction (FZ), à l'échelle de la France.

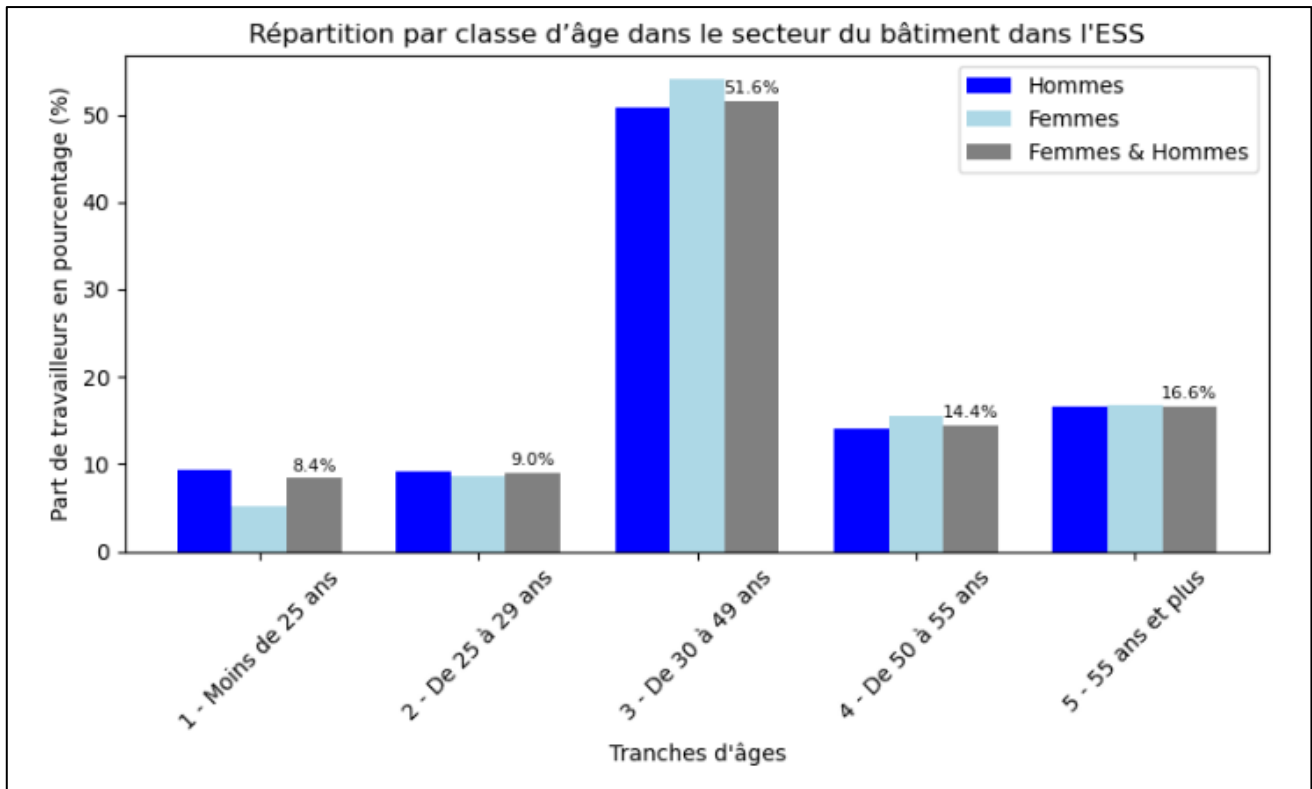


Figure 7 : Tranches d'âges des travailleurs du bâtiment dans l'ESS en France | Source : Observatoire Cress Paca, d'après INSEE-DSN 2019

Nous pouvons constater des résultats semblables aux données du Carif-Oref :

- Les travailleurs de moins de 25 ans et entre 25 et 29 ans constitue moins de 10 % des travailleurs et les hommes sont majoritaires dans ces catégories.
- La part des travailleurs de 30 à 49 ans est d'environ 50% avec une légère sur-représentation des femmes.
- La part des travailleurs entre 50 et 55 ans est légèrement supérieure à 14 % et celle des plus de 55 ans représente 16% environ.

En comparaison avec la répartition des âges dans l'économie circulaire et les énergies renouvelables (cf Figure 22 : Répartition des travailleurs par âges dans les 3 secteurs | Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021), le secteur du bâtiment connaît une proportion forte de salariés de 50 ans et plus, et un niveau similaire de 29 ans et moins.

Sur le secteur du bâtiment, les données du Carif-Oref (qui ne concernent pas uniquement les structures de l'ESS) fournissent des informations utiles à l'estimation des réalités et tendances observées dans les données de ce secteur.

## Situation de l'alternance :

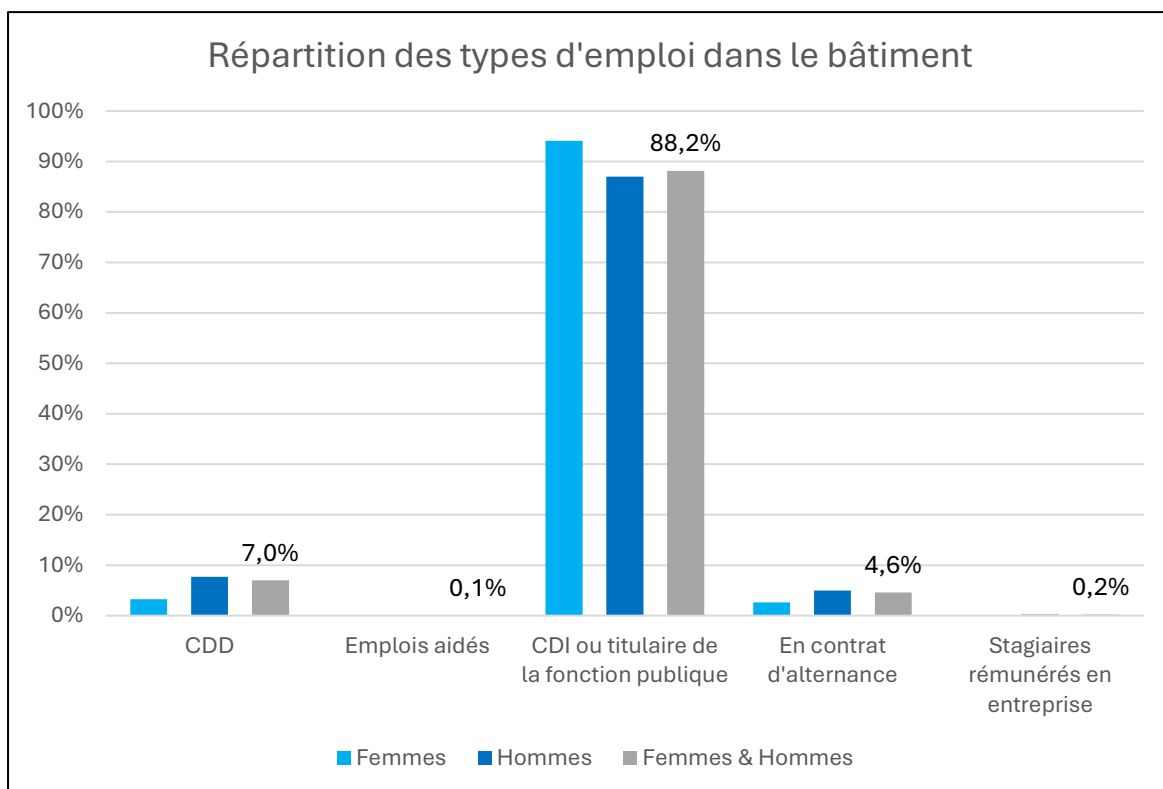


Figure 8 : Types d'emploi du bâtiment durable dans le 13 | Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021

On constate qu'une forte majorité des emplois sont en CDI (88,2%), 7% en CDD et 4,6% en contrat d'apprentissage.

Si l'on compare aux taux de contrats en apprentissage des deux autres secteurs étudiés (3,1% pour les EnR et 1,2% pour l'EC, cf Annexe Figure 23 : Répartition des travailleurs par type d'emploi dans les 3 secteurs | Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021), on constate un taux d'apprentissage plus élevé pour le secteur du bâtiment. Ce résultat témoigne à la fois d'une organisation des formations dans le bâtiment favorable à l'intégration de l'alternance et d'une demande de poste en alternance importante au sein des structures.

## 7. Autres problématiques relevées

- Demande de chantier durable en baisse : Les **particuliers** sont de plus en plus **réticents à la réalisation de travaux qualitatifs** à cause des coûts engendrés par cette catégorie de chantiers (plus coûteux mais plus respectueux de l'environnement et des conditions de travail), ce qui freine la mise en place de nouvelles méthodes de constructions tournées vers l'avenir. Cependant ce phénomène devrait s'amenuiser avec le temps avec la prise de conscience croissante des agents sur les besoins écologiques.

- Efficacité de la politique d’alternance : **l’outil de formations d’apprentissage est primordial** pour le développement d’une main d’œuvre compétente dans le secteur du bâtiment. Cela permet aux structures de fidéliser et de former la nouvelle main d’œuvre sur leurs besoins spécifiques. Le soutien de l’apprentissage reste donc utile dans ce secteur.

- Les acteurs dénoncent également **l’inefficacité des primes encourageant la construction durable** et la sobriété énergétique. En effet à l’image de la *prime rénov* – ayant été suspendue pour l’heure – ces dispositifs sont jugés trop complexes à mobiliser en pratique, notamment en raison de la multiplicité des acteurs impliqués et des nombreuses validations nécessaires à l’application de cette prime. Cela a non seulement pour effet de ralentir la mise en œuvre, mais aussi de limiter les chances que la démarche aboutisse.

- **Les acteurs saluent** les approches par sensibilisation des enjeux de la transition écologique – et du tri par ailleurs - dès la phase d’apprentissage en utilisant des matériaux recyclés ou écologiquement responsables lors des formations.

## 8. Tendances à court terme

- On observe un **pessimisme général** chez les managers des organismes interrogés. Ils perçoivent des difficultés de recrutement qui perdurent pour les années à venir sans amélioration en vue à cause d’un manque de compétence et de motivation chez la main d’œuvre en formation. Certains déplorent un rallongement des procédures de bureau pré-chantier (devis, chiffrages...) diminuant la productivité des organismes. Cependant, dans certains secteurs comme l’électricité, la baisse du nombre d’entreprises pourrait aider à rééquilibrer le marché du travail - la diminution de la concurrence poussant les individus à postuler dans un ensemble plus réduit d’entreprises ce qui augmente l’offre de travail perçue par chaque entreprise.

- Les formations actuelles n’étant pas toujours spécialisées sur les dimensions de l’ESS et du développement durable, la demande de travail n’est pas **sensibilisée** à ces sujets et ne répond pas complètement aux attentes des structures qui ont du mal à recruter pour les métiers les moins qualifiés.

## 9. Discussion élargie

Dans cette partie, les enjeux énoncés plus haut sont discutés et/ou élargis par d'autres perspectives énoncées par divers acteurs ou experts du bâtiment.

- **Attractivité globale** : Le secteur du BTP, dans sa globalité, est perçu comme peu attractif. D'après le rapport Build'up skills<sup>2</sup> sur la Transition Écologique du Bâtiment, les conditions de travail sont jugées éprouvante dès la formation. Ce sont des métiers physiques et d'extérieur (exposés aux conditions météorologiques) à des horaires peu conventionnels et qui peuvent mener à des invalidités précoces alors que les rémunérations sont perçues comme faibles. Ce besoin d'attractivité n'est pas réservé aux structures ESS mais bien à l'ensemble du domaine de la construction.

- **Vieillessement de la main d'œuvre hors ESS**: Les chiffres montrent que plus d'un quart de la main d'œuvre du secteur a 50 ans ou plus, alors que les moins de 30 ans constituent 10% en moyenne d'après le rapport CAPEB de 2023 sur les entreprises du BTP<sup>3</sup>. Il faudra donc trouver de nouveaux professionnels pour les remplacer, ce qui n'est pas évident étant donné les difficultés de recrutement du secteur. En effet, 7 entreprises sur 10 assurent rencontrer des **difficultés de recrutement à l'échelle nationale**, d'après ce même rapport. Ce vieillissement et les départs qui en découlent aggravent les tensions en matière de recrutement et augmentent les besoins futurs en emploi. De plus, les individus les plus âgés occupant souvent des fonctions de managers ou chefs d'équipe, ce sont souvent ceux qui forment les nouvelles recrues. Leur départ freine aussi en partie l'efficacité du recrutement et de la transmission.

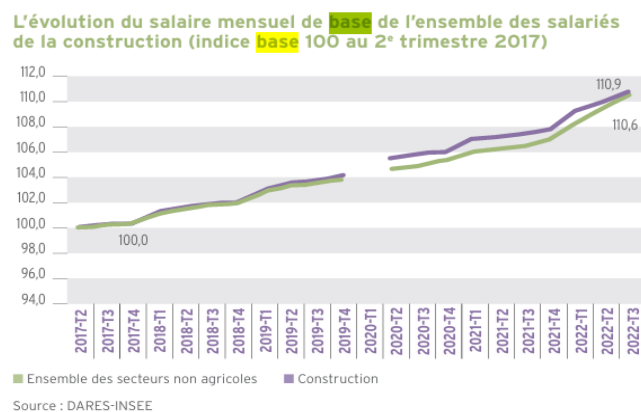
- **Adaptation des formations** : Le secteur fait face à de nouveaux enjeux de transitions écologiques et les besoins et compétences nouvelles augmentent en conséquence. Or, les formations initiales commencent tout juste à adapter leur offre, témoignant d'un retard sur les enjeux de TEJ d'après le rapport Build Up Skills. Ce retard se fait davantage ressentir pour les entreprises du bâtiment durable dont le modèle économique est basé sur de **nouvelles méthodes et matériaux**. Les entreprises de l'ESS souffrent davantage de cette adaptation lente des formations initiales et d'autant plus dans le domaine de la rénovation énergétique.

- **Salaires et dialogue social** : Concernant les salaires, dans le domaine de la construction, on constate **une légère amélioration au cours du temps**. La croissance des salaires du secteur a été supérieure à ceux des autres secteurs non-agricoles :

---

<sup>2</sup> Build Up Skills 2, Transition Écologique du Bâtiment, Diagnostic des besoins en emplois, métiers et compétences jusqu'en 2030 réalisé par l'ADEME en 2023 : <https://bibliothèque.ademe.fr/batiment/6547-diagnostic-des-besoins-en-emplois-metiers-et-competences-du-batiment-jusqu-en-2030.html>

<sup>3</sup> Chiffres clés du bâtiment 2023 par la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment : <https://www.capeb.fr/www/capeb/media/document/chiffres-cles-2023-4.pdf>



Entre le deuxième trimestre 2017 et le troisième trimestre 2022, le salaire mensuel de **base** a augmenté de :



Figure 9 : Évolution des salaires du BTP | Source : Rapport CAPEB 2023<sup>3</sup>

Bien que le salaire mensuel moyen soit relativement faible dans le secteur (2280 € net / mois en 2023 contre 2730 € en France d'après l'INSEE), **des opportunités existent pour les personnes peu diplômées**, et ce, même si les salariés peuvent rencontrer des difficultés d'intégration à partir d'un certain âge. Le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE), qui inclut des représentants de salariés, préconise d'**intensifier le dialogue social** pour gérer le développement des compétences et améliorer les rémunérations et les conditions de travail. Un besoin d'écoute des salariés se fait donc ressentir, sujet sur lequel les entreprises de l'ESS peuvent présenter un atout du fait de la possible participation des salariés à la gouvernance.

## C. Économie circulaire

Dans cette partie, le diagnostic porte sur les structures de l'ESS 13 intervenant dans le secteur de l'Économie circulaire (EC). Il s'appuie sur les réponses à un questionnaire, enrichi d'apports tirés d'études et d'échanges entre partenaires (Plus d'infos sur la méthode : Annexes/Note méthodologique).

Les **caractéristiques des répondants** au questionnaire dans l'Économie circulaire sont les suivantes :

### Filières des répondants :

- Réemploi (textiles, objets, mobilier, jouets, matériel de sport)
- Collecte, tri et valorisation des déchets (textiles, bois, DEEE, alimentaires)
- Reconditionnement (informatique, machines)
- Formation à la gestion des déchets
- Structuration de filières
- Écologie industrielle et territoriale (EIT), Économie de la fonctionnalité
- Insertion par l'activité économique via des activités circulaires

Les filières citées peuvent être regroupées en 3 ensembles (d'après le regroupement proposé par l'Ademe<sup>4</sup>) :

Groupes de filières dans l'Économie circulaire	Nb de structures interrogées
Allongement de la durée de vie (réemploi, reconditionnement, réparation, réutilisation)	12
Recyclage (matière et organique)	8
Offre des acteurs économiques (structuration de filières, EIT, Économie de la fonctionnalité)	5
<b>Total Économie circulaire</b>	<b>25</b>

Tableau 4 : Groupes de filières dans l'Économie circulaire des répondants | Source : enquête Cress Paca 05/25

### Métiers cités comme étant en tension :

- Agent de tri, agent valoriste, agent de déchetterie, agent collecteur
- Chauffeur
- Encadrant technique (y compris insertion)
- Animateur, médiateur des transitions
- Guide-composteur
- Responsable logistique, responsable informatique, responsable qualité et réglementaire

---

<sup>4</sup> Feuille de Route Économie Circulaire – Résultats du GT Compétences-Formation (p.11) | Ademe/CGDD | 2019- <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/Comp%C3%A9tences-formation.pdf>

- Couturier, réparateur de machine à coudre, mécanicien vélo
- Directeur, DAF, gestionnaire de formation, coordinateur vie associative
- Technicien, testeur / électricien en DEEE
- Commercial junior
- Comptable
- Rédacteur d'appels d'offre

**Communes des structures répondantes :** 10 communes des Bouches-du-Rhône sont représentées ; Marseille domine : 14/25 structures (56 %), suivi de Martigues et Aubagne (2 chacune, 8 %), et des 6 autres communes avec 1 structure répondante (Aix-en-Provence, Arles, Jouques, La Ciotat, Miramas, Velaux, Vitrolles).

**Fonctions des répondants :** 18/25 répondants (72 %) exercent une fonction de « Direction/Gouvernance », dont 16 % incluent explicitement la fonction RH ; 3/25 (12 %) sont « Responsables de service/équipe », le reste (16 %) se répartit entre gestion RH dédiée, administrateurs, pôles techniques ou commerciaux.

**Statut juridique :** Associations 15 (60 %), SAS 8 (32 %), SCOP 2 (8 %).

**Chiffre d'affaires 2024 :**

- Moins de 100 k€ : 4 (16 %)
- 100 à 500 k€ : 12 (48 %)
- 500 k€ à 1 M€ : 4 (16 %)
- 1 à 5 M€ : 3 (12 %)
- 5 M€ et plus : 2 (8 %)

**Nombre de salariés (fin 2024) :** de 1 à 150 salariés avec une médiane à 13, et une moyenne de 27 salariés par structure répondante.

**Part des femmes :** de 0 à 83 %, pour une moyenne de 40 % de femmes parmi les salariés.

**Temps de travail moyen par salarié :** moyenne de 0,95 (Ratio ETP/Salariés)

En première approche, les besoins en termes de ressources humaines, dans l'Économie circulaire porté par des entreprises de l'ESS dans les Bouches-du-Rhône, se décomposent en 3 types.

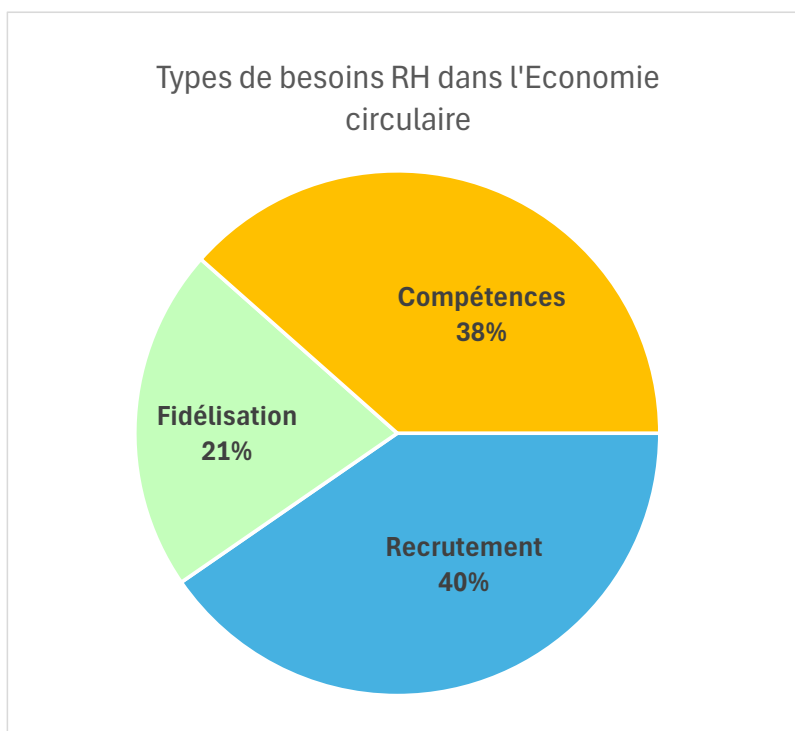
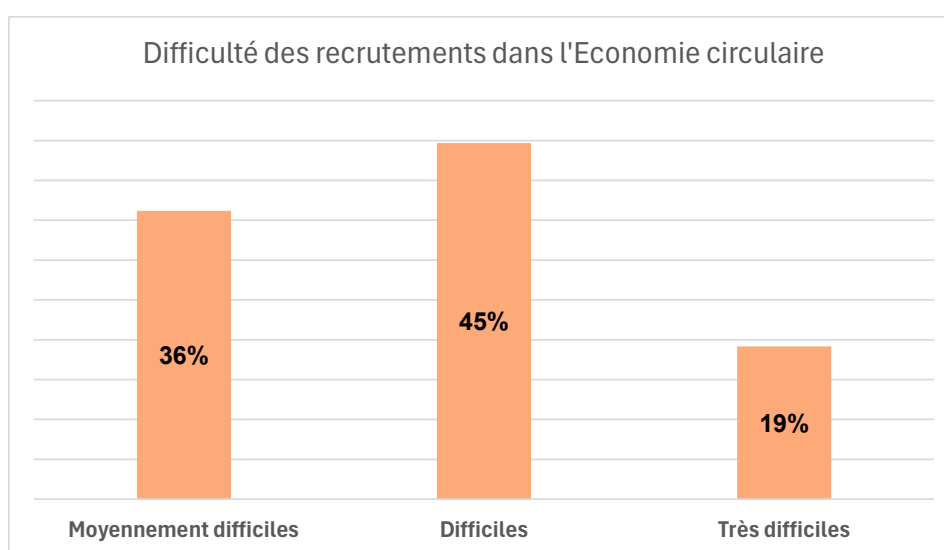


Figure 10 : Types de besoins RH dans l'Économie circulaire | Source : enquête Cress Paca 05/25

On constate un besoin important et équivalent de recrutement et de développement de compétences pour le secteur de l'Économie circulaire, notamment devant la question de la fidélisation des salariés.

Les parties suivantes détaillent ces constats sur les besoins en emplois et compétences (parties 1 à 4) et les complètent par d'autres enjeux identifiés (parties 5 à 8).

## 1. Enjeux d'attractivité et recrutement



- Les structures déclarent **peiner à attirer et à recruter** des profils qualifiés pour les métiers techniques (valorisation, reconditionnement, collecte). Pourtant, l'attrait du sens écologique et de la qualité de vie au travail, mis en avant par les structures de l'ESS, reste un levier fort qui contribuent à compenser la faiblesse des salaires du secteur.

Toutes les filières enquêtées de l'Économie circulaire semblent concernées par cet enjeu.

## 2. Enjeux de fidélisation

- Un **turnover significatif** pèse sur la continuité d'activité. De nombreux répondants signalent une rotation du personnel tous les deux à trois ans, imputable à la pénibilité, aux horaires contraignants et à la précarité économique. Les initiatives d'amélioration des conditions de travail et d'accompagnement des salariés peinent à s'imposer de manière homogène.

Toutes les filières enquêtées de l'Économie circulaire semblent concernées par ces enjeux.

## 3. Enjeux d'évolution des compétences

- **L'évolution rapide** des métiers circulaires crée un écart entre les besoins et l'offre de formation : absence de cursus dédiés, nécessité de dispositifs tels que l'AFEST ou les open-badges. Parallèlement, les parcours professionnels restent flous, sans reconnaissance formelle ni voies de progression claires.

- **Insuffisance locale de l'offre de formation en réemploi** : En particulier, le territoire ne dispose pas de suffisamment de cursus ou de modules de formation spécialisés en réemploi, créant un déficit de compétences techniques et méthodologiques.

- Exigences de compétences et **manque de masse critique** pour chefs d'atelier : Sur certains territoires, l'activité est trop sporadique pour justifier un chef d'atelier à plein temps, entraînant une surcharge de responsabilités et une limitation de la professionnalisation.

- **Professionnalisation** et formation continue : L'accélération des besoins opérationnels impose le déploiement de dispositifs de qualification continue (AFEST, open-badges, ouverture de centres dédiés). En particulier, l'essor du « phygital » - combiner les flux physiques de biens (production, transport, collecte, réutilisation, recyclage) avec des flux numériques (QR code/RFID pour suivi des produits,

automatisation des opérations ou facilitation de la revente) - conduit à devoir renforcer les compétences.

Toutes les filières enquêtées de l'Économie circulaire semblent concernées par ces enjeux.

#### 4. Détail des métiers en tension

##### Métiers les plus en tension

Ces métiers sont avant tout **techniques et opérationnels**, en voici quelques exemples :

- Agent valoriste / collecteur de textiles/déchets (8 occurrences)
- Encadrant technique (6 occurrences)
- 0041nimateur/médiateur (4 occurrences)

Voici la répartition des problématiques dans cette première catégorie :

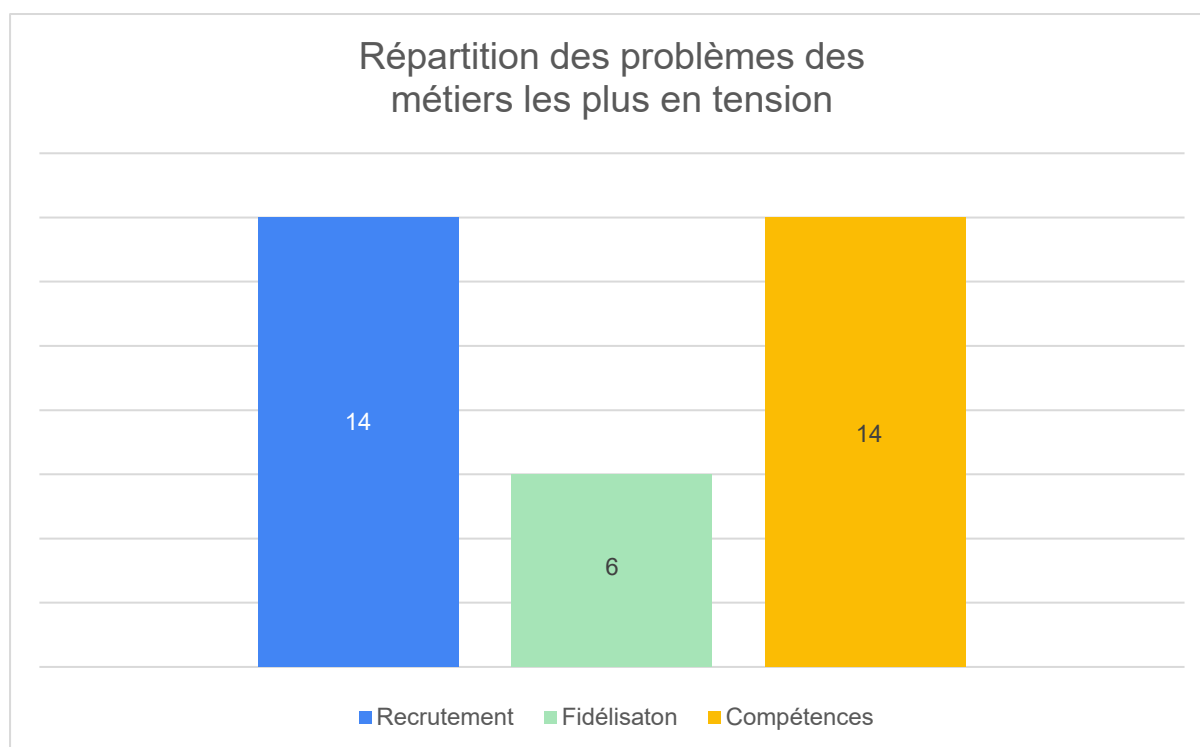


Figure 12 : Problématiques des métiers les plus en tension dans l'Économie circulaire | Source : enquête Cress Paca 05/25

On retrouve dans ces métiers des problématiques prépondérantes de recrutement ou de manque de compétences, souvent dues selon les enquêtés à des propositions de salaire trop faible et pas suffisamment compétitives ou à un manque de candidats pour

certains métiers exigeants un savoir-faire précis comme mécanicien ou couturier, ou à l'inverse une forme de polyvalence.

En ce qui concerne la fidélisation, les sujets qui reviennent sont ceux des conditions de travail particulièrement difficiles et des rémunérations qui peuvent être défavorables à la fidélisation des salariés en poste.

#### Métiers moyennement en tension :

Les 2èmes métiers en tension cités sont **plus variés**, en voici quelques exemples : réparateur de machine à coudre, agent de tri/valoriste, médiateur, menuisier.

Cette seconde catégorie concentre autant les métiers opérationnels que les métiers de gestion, les problématiques y sont ainsi plus diverses mais se concentrent toujours sur des problématiques de compétences et du recrutement.

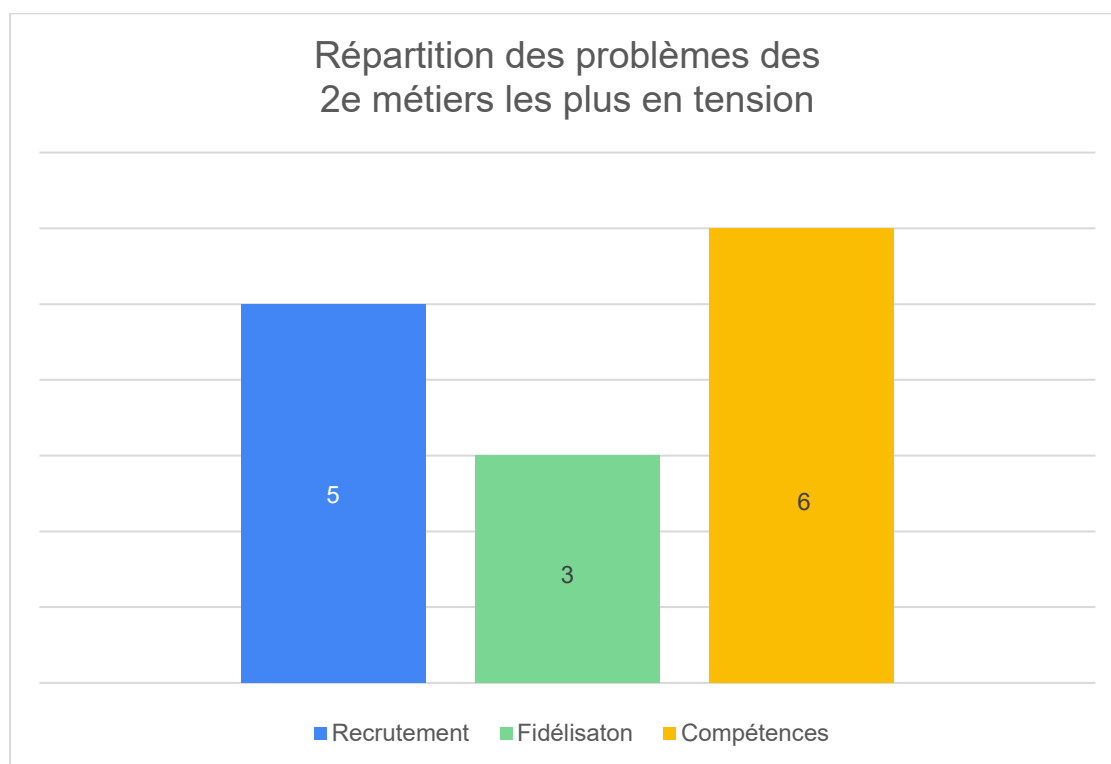


Figure 13 : Problématiques des seconds métiers les plus en tension dans l'Économie circulaire Source : enquête Cress Paca 05/25

Les problématiques de recrutement sont relativement uniformes ; les enquêtés évoquent à plusieurs reprises un manque de candidats pour des nouveaux métiers dont le savoir-faire n'est pas suffisamment répandu, ainsi que des problématiques de manque d'expérience des individus.

Comme évoqué pour le recrutement, le manque d'expérience et des compétences trop rares se font ressentir. Les structures évoquent parfois un déficit de candidats qui les

empêche de faire un choix de recrutement pertinent à la fois pour le salarié et pour l'employeur.

En ce qui concerne la fidélisation, les raisons principales évoquées sont les conditions et la charge de travail conséquentes que nécessitent ces métiers, leur caractère physique et pas toujours valorisant malgré le sens et la visée écologique.

#### Métiers en tension modérée :

Les troisièmes métiers en tension cités relèvent plutôt de fonction de coordination et de support. Ce sont des métiers comme directeur administratif, comptable ou responsable informatique qui ne font pas partie du cœur d'activité de la structure mais sont nécessaires.

Voici la répartition des problématiques pour cette catégorie :

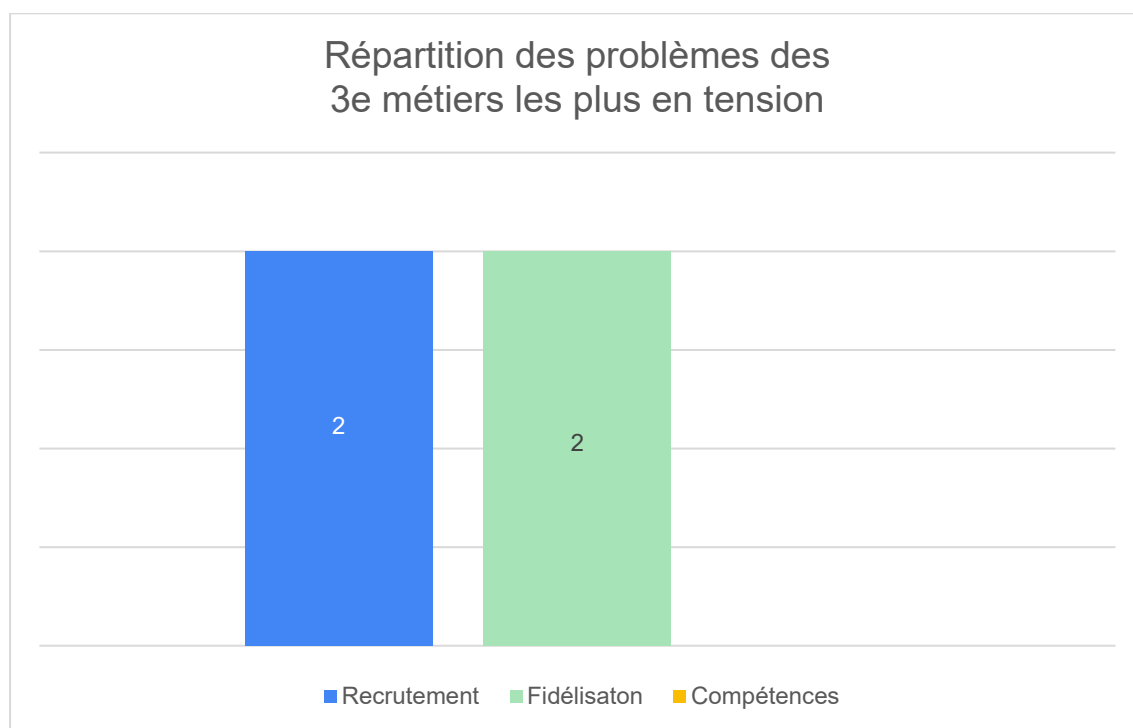


Figure 14 : Problématiques des troisièmes métiers les plus en tension dans l'Économie circulaire | Source : enquête Cress Paca 05/25

Pour ces fonctions support, les répondants ne remontent pas de problématiques de développement de compétence. Cependant les besoins de fidélisation et de recrutement sont similaires à celles observées précédemment ; on observe toujours un questionnement sur le modèle économique et le niveau des salaires favorables à l'attractivité et la fidélisation des salariés dans ce type de structure. De plus, certains métiers sont particulièrement éprouvants, notamment les postes de dirigeants qui doivent faire preuve de polyvalence et qui demandent un investissement conséquent.

## 5. Métiers nouveaux ou spécifiques au secteur ESS

Dans cette section, nous identifions si les métiers désignés comme étant en tension dans l'ESS sont des métiers spécifiques à l'ESS ou s'ils existent également hors ESS. De fait, nous pourrions affiner nos hypothèses sur l'existence de tensions généralisées au secteur tout entier ou localisé uniquement dans l'ESS.

Afin de définir si les métiers sont nouveaux ou déjà existants, nous reprenons les définitions de métiers **verts** et **verdissants** dressées par le Onemev (Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte).

### Métiers verts :

« Métiers dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent directement à mesurer, prévenir, maîtriser ou corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. »

### Métiers verdissants

« Métiers existants qui intègrent de nouvelles "briques de compétences" pour prendre en compte de façon significative la dimension environnementale dans leur activité. »

Le Onemev a réalisé une liste des métiers verts et verdissants dont la dernière version date de janvier 2022. Celle-ci contient des codes ROME spécifiques à chaque métier qui permettront de les jumeler avec les métiers en tension.

Le tableau ci-dessous récapitule les métiers en tension de l'économie circulaire susceptibles d'être verts ou verdissants.

Métier	Vert	Verdissant	Spécifique à l'ESS	Commentaire
<b>Guide-Composteur</b>	K2304			Gestion locale des biodéchets.
<b>Pilote de hub</b>	K2306			Logistique circulaire ou à la mutualisation d'activités territoriales.
<b>Agent collecteur de textiles</b>	K2303			Agent de valorisation et réemploi du textile
<b>Technicien en reconditionnement informatique et numérique</b>	K2304			Revalorisation de produits ayant un coût environnemental à la production très élevé
<b>Mécanicien de réemploi</b>	K2304			Revalorisation des pièces encore fonctionnelles de véhicules
<b>Encadrant technique d'insertion</b>			IAE	Métier de l'ESS qui mélange objectif d'insertion et activité en lien avec la transition
<b>Agent valoriste</b>	K2304			Agent de tri ayant une vocation de valorisation et de réemploi des déchets traités
<b>Médiateur des transitions</b>			Associations	Métier centré sur l'accompagnement des changements écologiques et sociaux
<b>Coordination bénévoles et vie associative</b>			Associations	Structuration croissante dans les associations de taille moyenne à grande

Ces métiers sont pour la plupart en émergence afin de répondre aux enjeux actuels de la transition écologique, de l'économie circulaire ou de l'évolution des pratiques dans l'économie sociale et solidaire (ESS). Ils nécessitent le développement de nouvelles

compétences spécifiques ou une approche plus transversale (technique, sociale, environnementale, gouvernance). Les besoins en formation et en reconnaissance de ces compétences sont ainsi en croissance, notamment dans les structures de l'ESS, les collectivités et les filières en mutation.

## 6. Caractéristiques socio-démographiques

Concernant la distribution des âges et des différents types de contrats dans l'économie circulaire, les observations seront basées sur les données du Carif-Oref PACA pour les différents codes NAF correspondants à l'économie circulaire dans notre étude, et à l'échelle du département des Bouches-du-Rhône.

Les codes NAF utilisés dans le jeu de données sont les suivants :

Réparation d'autres équipements	3319Z
Collecte des déchets non dangereux	3811Z
Récupération de déchets triés	3832Z
Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques	9511Z
Réparation de produits électroniques grand public	9521Z
Réparation d'autres biens personnels et domestiques	9529Z

L'évaluation de ce jeu de données nous a permis de relever les tendances suivantes :

## Profil démographique :

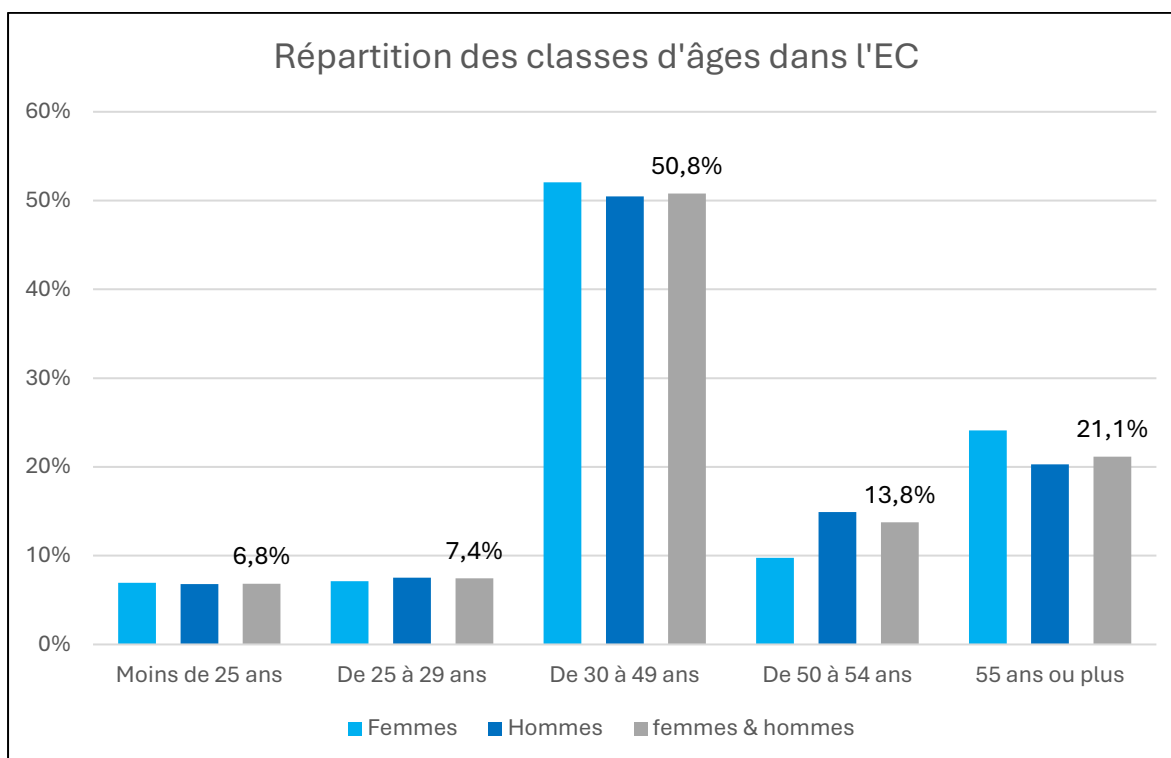


Figure 15 : Tranches d'âge et sexe des travailleurs de l'économie circulaire dans le 13 | Source : Carif-Oref PACA RP 2021

On observe qu'il y a une part bien plus importante de travailleurs entre 50 et 54 ans (13,8 %) et de plus de 55 ans (21,6 %) que de travailleurs de moins de 25 ans (6,8%) et entre 25 et 29 ans (7,4%).

Les jeunes de moins de 30 ans sont peu représentés, en particulier les femmes, ce qui peut témoigner d'un accès plus tardif à ce secteur ou d'une attractivité encore limitée pour les plus jeunes. À l'inverse, la part des 55 ans ou plus est relativement élevée, surtout chez les hommes, ce qui peut traduire une certaine stabilité dans l'emploi ou une moindre rotation des postes à ces âges.

En comparaison avec les 2 autres secteurs (cf Figure 22 : Répartition des travailleurs par âges dans les 3 secteurs | Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021), le secteur de l'économie circulaire dispose de la proportion la plus faible de jeunes (14 % des salariés ont 29 ans et moins) et de la plus forte de séniors (35 % de 50 ans et plus).

## Situation de l'alternance :

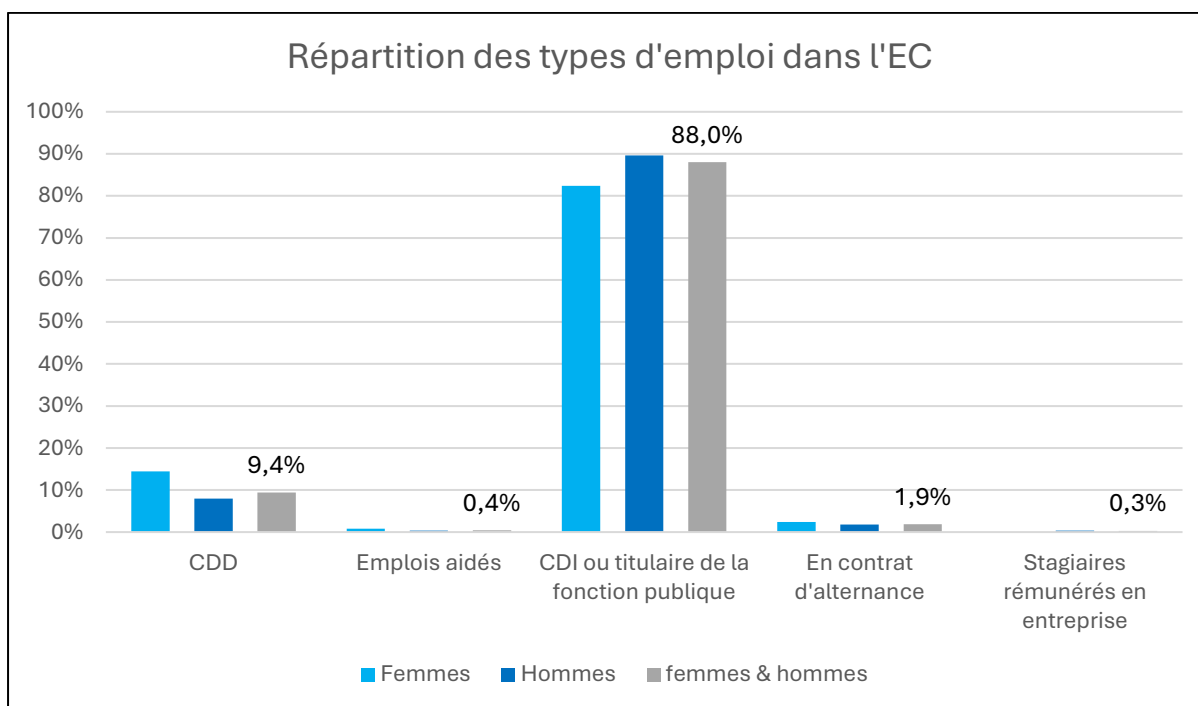


Figure 16 : Types d'emploi de l'EC dans le 13 | Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021

On observe que la grande majorité des emplois sont en CDI, 9,4% sont en CDD, tandis que les contrats en apprentissage ne représentent qu'environ 1,9 %. Ce taux apparaît relativement faible lorsqu'on le compare à la moyenne nationale tous secteurs confondus, qui dépassait 2,5 % en 2021<sup>5</sup>.

Cette hypothèse est renforcée par la comparaison avec les autres secteurs étudiés : 3,1 % pour les énergies renouvelables et 4,6 % pour le bâtiment durable. Le secteur de l'EC affiche donc une proportion d'apprentis nettement plus faible (Cf. Annexe 3 : Figure 23 : Répartition des travailleurs par type d'emploi dans les 3 secteurs | Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021).

Cela peut traduire une moindre structuration des parcours de formation en alternance dans ce domaine ou un déficit d'attractivité pour les jeunes en formation. Ce constat invite à réfléchir à une meilleure articulation entre les formations existantes et les besoins du secteur, afin de favoriser l'intégration des jeunes par l'apprentissage.

Il est également fait état d'une baisse des aides gouvernementales pour les contrats d'alternance<sup>6</sup> : Les renouvellements sont moins fréquents et les coûts plus difficiles à anticiper d'une année sur l'autre à cause de politiques changeantes.

<sup>5</sup> Source : INSEE – Les contrats d'apprentissage signés en 2021 sur les emplois totaux est de 2,5% et ne prends pas en compte les contrats en alternance signées dans les années précédentes et reconduits en 2021.

<sup>6</sup> En 2024 pour les structures de 250 salariés ou moins, l'aide accordée par contrat d'apprentissage était de 6000 € contre 5000 € maximum en 2025.

## 7. Autres problématiques relevées

D'autres enjeux sont remontés de l'enquête.

- **Concurrence très forte** : Les acteurs de l'allongement de la durée de vie subissent une compétition exacerbée, tant entre structures circulaires qu'avec les opérateurs linéaires traditionnels, ce qui comprime les marges et freine l'investissement dans la qualité des prestations.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie (réemploi, reconditionnement, réparation, réutilisation)

- **Maturité de la filière et carence de contrôles** réglementaires : Dans le recyclage (matière et organique), le secteur souffre d'un déficit de structuration : peu de dispositifs de contrôle ou de certification, et des réglementations inopérantes à l'échelle nationale. Cette immaturité est aggravée par un contexte macroéconomique global défavorable.

Filière(s) : Recyclage (matière et organique)

- **Diminution des subventions publiques et bascule vers les capitaux privés** : La raréfaction des financements publics contraint les structures de réemploi à se tourner vers les investisseurs privés. Ce changement de modèle amplifie la pression sur la rentabilité et modifie la gouvernance des projets.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie (réemploi, reconditionnement, réparation, réutilisation)

- **Problèmes de trésorerie et manque de visibilité stratégique** : Les acteurs de la structuration de filières remontent une difficulté à assurer une trésorerie stable et à établir des prévisions financières fiables, ce qui fragilise la capacité des acteurs à investir dans les infrastructures et dans la montée en compétences.

Filière(s) : Offre des acteurs économiques (structuration de filières, EIT, Économie de la fonctionnalité); Allongement de la durée de vie (réemploi, reconditionnement, réparation, réutilisation)

- **Réglementation non-contraignante du tri à la source** : Les obligations de tri à la source manquent de force exécutoire, laissant de nombreux acteurs privés en dehors de toute démarche de mise en conformité, et limitant l'efficacité de la collecte sélective.

- **Demande de popularisation des SIEG, bénéfiques et limites** : Le statut SIEG (Service d'Intérêt Économique Général) offre à l'ESS une possibilité de sécurisation juridique et financière, avec compensation transparente pour missions d'utilité sociale. Le déploiement des SIEG peut permettre aux acteurs de l'ESS de concilier finalité sociale et activité économique dans un cadre structuré, tout en bénéficiant parfois d'avantages

fiscaux (ex. réduction IR-SIEG jusqu'à 25 %). En particulier, les SIEG permettent de favoriser l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi (par exemple des chômeurs de longue durée, des personnes en situation de handicap ou en reconversion) et répondre à certaines difficultés de recrutement dans les secteurs en tension. Malgré ces atouts, le dispositif reste techniquement complexe et méconnu, avec un risque de dérive vers une logique de lucrativité sous pression des investisseurs, ou d'être perçu comme une mise en concurrence, ce qui peut affaiblir le rôle social et solidaire des entreprises de l'ESS, notamment dans les associations (sensibilisation, animation, accompagnement au tri, ateliers de réemploi, relais déchets...).

Filière(s) : Offre des acteurs économiques ; Insertion des demandeurs d'emploi en difficulté

- **Lenteur et lourdeur de l'investissement dans le réemploi du mobilier :** Le secteur du mobilier réemployé requiert des capitaux importants et un retour sur investissement différé, ralentissant la réalisation de projets même après validation d'un modèle économique viable.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie

- **Fragilité et difficulté de structuration de la filière textile :** La filière du réemploi textile, traverse une période critique (saturation, chute de la qualité) et manque d'orientations stratégiques claires et d'outils de pilotage, ce qui obère la pérennisation des activités circulaires sur le long terme.

Filière(s) : Recyclage (matière et organique)

- **Difficulté de classification des métiers émergents :** Les nouveaux profils (valoristes, cyclo-logisticiens, réparateurs de DEEE...) échappent aux nomenclatures officielles, compliquant la définition des fiches de poste, des grilles de salaires et des dispositifs de formation.

Filière(s) : Recyclage (matière et organique)

- **Manque d'exutoires de valorisation pour le textile :** L'inadéquation des filières spécifiques de traitement des déchets textiles au modèle de production et de consommation actuel bloque l'orientation des flux vers les bonnes opérations de recyclage ou de réemploi.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie

- **Enjeux économiques génériques :** Plusieurs répondants soulignent de façon générique les tensions financières, sans préciser, traduisant une fragilité structurelle de la rentabilité des activités circulaires.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie ; Recyclage (matière et organique)

- **Accès aux financements structurants et marchés publics :** Les acteurs peinent à mobiliser des financements publics de long terme et à répondre aux appels d'offres, dont les critères administratifs et financiers sont jugés trop contraignants. La préférence donnée aux offres les moins chères dans les appels d'offres publics compromet la qualité des services et des produits, créant des externalités négatives sur l'impact environnemental final.

Filière(s) : Recyclage (matière et organique) ; Offre des acteurs économiques

- **Structuration de filière et sensibilisation des collectivités :** La mise en place d'une gouvernance partagée, le décloisonnement des métiers et la formation/sensibilisation des collectivités territoriales apparaissent nécessaires pour professionnaliser et pérenniser la filière.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie

- **Coûts de stockage importants :** Un manque d'espace de stockage a été identifié, limitant l'efficacité des structures ESS à valoriser des volumes importants de biens et de matériaux réemployables. La concurrence ayant augmenté depuis quelques années, il devient difficile de rivaliser face à des groupes à but lucratif disposants de moyens de stockages plus importants mais aussi face à des entreprises de fast fashion.

Filière(s) : Textile

## 8. Tendances à court terme

- **Montée en puissance des volumes :** On observe une croissance soutenue de la volumétrie des missions de collecte, traitement et transport – reflet de l'abondance croissante de déchets à valoriser.

Filière(s) : Recyclage (matière et organique) ; Offre des acteurs économiques (structuration de filières, EIT, Économie de la fonctionnalité)

- **Concentration et structuration des acteurs :** Les grands opérateurs se structurent autour du réemploi, générant des pôles dominants et un effet « market taker » qui redéfinit les marges et les dynamiques de la filière.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie (réemploi, reconditionnement, réparation, réutilisation)

- **Dualité linéaire vs circulaire** : Les modèles linéaires traditionnels cohabitent avec des initiatives circulaires balbutiantes, engendrant une concurrence sur les marges de la seconde main et freinant l'expansion durable.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie (réemploi, reconditionnement, réparation, réutilisation)

- **Incertitude réglementaire** : L'instabilité et l'opacité du cadre législatif (subventions, agréments, normes) entravent les décisions d'investissement et la planification à moyen terme.

Filière(s) : Recyclage (matière et organique)

- **Sous-exploitation du réemploi** : Le potentiel du réemploi reste largement inexploité, la préférence étant souvent donnée au recyclage, ce qui se traduit par une perte de valeur ajoutée.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie (réemploi, reconditionnement, réparation, réutilisation)

- **Optimisme** et perspectives d'amélioration : De nombreux acteurs anticipent une amélioration des conditions et du professionnalisme, portée par l'essor des formations internes et l'attractivité croissante du secteur.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie (réemploi, reconditionnement, réparation, réutilisation)

- Demande croissante dans la filière **démolition** : L'activité de récupération sur chantiers BTP explose, renforcée par les objectifs réglementaires (loi AGEC, REP PMCB) de réduction des déchets de démolition, mais fait face à des problématiques de coûts plus élevés du réemploi (20 % à 40 % supérieur au neuf, malgré la gratuité fréquente du matériau en tant que tel) et de temps de démontage chronophage (10 à 30 % de temps en plus par rapport à une démolition classique).

Filière(s) : Recyclage (matière et organique)

- **Passage à l'échelle** difficile : La généralisation des modèles éprouvés se heurte à une gouvernance éclatée et à des moyens financiers trop limités pour soutenir l'expansion.

Filière(s) : Offre des acteurs économiques (structuration de filières, EIT, Économie de la fonctionnalité)

- **Mobilisation autour des enjeux numériques** : On constate une dynamique visant à créer de nouvelles activités en s'appuyant sur la digitalisation et la prise en compte des impacts du numérique dans l'économie circulaire.

Filière(s) : Allongement de la durée de vie (réemploi, reconditionnement, réparation, réutilisation)

- **Manque de moyens pour une formation qualitative** : Le déficit de financements dédiés à la formation pointue, combiné à des marchés publics peu exigeants sur la qualité, freine le développement des compétences dans l'économie circulaire.

Filière(s) : Recyclage (matière et organique)

## 9. Discussion élargie

Dans cette partie, les enjeux énoncés plus haut sont discutés et/ou élargis par d'autres perspectives énoncées par divers acteurs ou experts de l'économie circulaire.

Dans un premier temps, focalisons-nous sur la tendance de pyramide des âges dans le secteur de l'économie circulaire en région PACA.

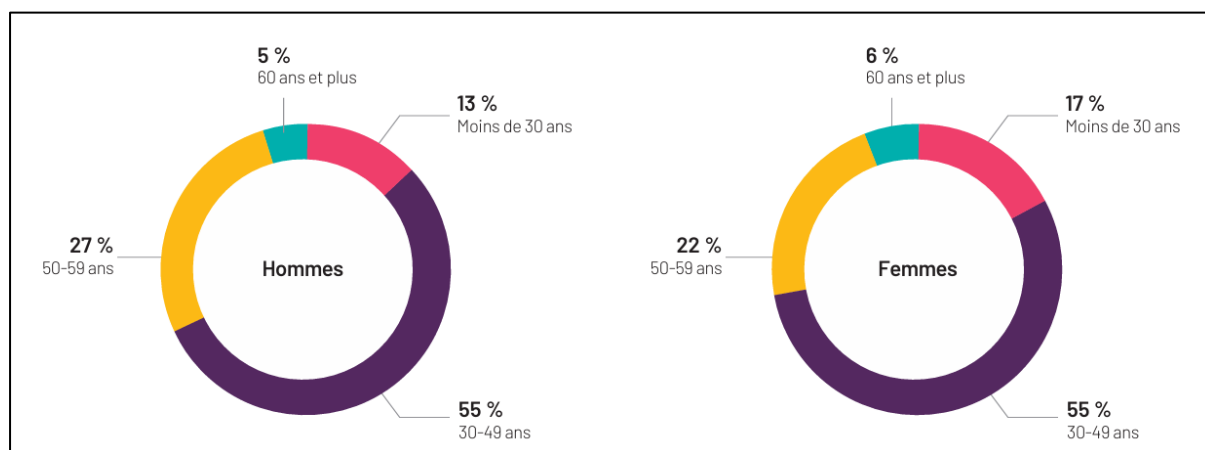


Figure 17 : Actifs en emploi dans l'EC selon le sexe et l'âge | Source : Etude Carif-Oref : « Besoin en compétences dans des structures de l'économie circulaire »

Selon une étude du Carif-Oref portant sur les structures de récupération des déchets triés, plus de la moitié des professionnels du secteur avaient entre 30 et 49 ans en 2019, tandis que seulement 6 % étaient âgés de 60 ans ou plus. En supposant que cette

répartition soit similaire en 2025 au sein des entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS), on peut s'attendre à un turn-over lié aux départs à la retraite relativement limité. Il n'y aurait donc pas, à court terme, d'urgence particulière sur ce point.

- **Manque de visibilité** et de soutien politique suffisant : Bien qu'il existe un cadre législatif favorable, notamment avec la loi AGECS et les initiatives européennes, l'économie circulaire peine encore à obtenir une reconnaissance et une priorité suffisantes dans le débat politique. Le sujet est souvent mal compris et son portage politique pourrait être renforcé. Une sensibilisation plus large des professionnels et décideurs, y compris politiques, est nécessaire.

- **Mise à l'échelle** et intégration : L'économie circulaire, bien que porteuse de potentiel d'emplois, reste encore souvent cantonnée à des niches économiques. Le défi est de passer à l'échelle et d'intégrer davantage ces pratiques dans l'économie dominante tout en préservant l'ADN social et l'impact de l'insertion. Cela nécessite de structurer les filières et de favoriser la coopération entre les différents types d'acteurs (ESS, entreprises classiques, collectivités publiques).

- Le **besoin d'investissements** importants et la structuration des filières : Pour passer d'initiatives souvent locales et de niche à une échelle plus large et industrielle, l'économie circulaire nécessite des investissements significatifs pour développer les infrastructures nécessaires (collecte, tri, réparation, reconditionnement, recyclage, etc.) et structurer des chaînes de valeur circulaires efficaces. Développer des écosystèmes favorables, incluant des instruments financiers spécifiques et des marchés, est crucial pour soutenir l'expérimentation, le développement d'entreprises et permettre ce changement d'échelle

Le secteur est un vivier d'emplois locaux et non délocalisables. Il existe un besoin croissant en formation pour les métiers de la réparation, du reconditionnement et plus largement pour verdir les compétences dans divers secteurs liés à l'économie circulaire. Le besoin de recrutement dans la réparation est particulièrement marqué. Les acteurs sont confrontés à la tension entre la performance économique et les enjeux sociaux, avec la nécessité de ne pas opposer les deux. L'économie circulaire offre une opportunité de dialogue et d'anticipation des besoins en compétences entre les acteurs des entreprises et des territoires.

## D. Énergies renouvelables

Dans cette partie, le diagnostic porte sur les structures de l'ESS du 13 intervenant dans le secteur des Énergies renouvelables (EnR). Il s'appuie sur les réponses à un questionnaire, enrichi d'apports tirés d'études et d'échanges entre partenaires (Plus d'infos sur la méthode : Annexes/Note méthodologique).

Les **caractéristiques des répondants** au questionnaire dans les Énergies renouvelables sont les suivantes :

### Filières des répondants :

- Production d'électricité renouvelable (centrales photovoltaïques, méthanisation)
- Études et développement de projets ENR
- Installation de systèmes photovoltaïques et de gestion d'énergie
- Sensibilisation à la transition énergétique

### Métiers cités comme étant en tension :

- Chargé d'étude / chargé de projet
- Responsable projets de production
- Opérateur d'exploitation de centrale
- Responsable administratif et financier
- Technico-commercial
- Poste polyvalent (technique, gestion, animation, communication)

**Communes des structures répondantes** : Marseille (3 , 75 %), Vitrolles (1, 25 %)

**Fonctions des répondants** : Direction (ou Gouvernance), y compris fonction RH (2, 50 %), Responsable Commercial Régional (1, 25 %), Ressources Humaines (1, 25 %)

**Statut juridique** : SAS (2, 50 %), SCOP (1, 25 %), SCIC (1, 25 %)

### Chiffre d'affaires 2024 :

- Moins de 100 k€ : 2 (50 %)
- 100 à 500 k€ : 1 (25 %)
- Plus de 10 M€ : 1 (25 %)

**Nombre de salariés (fin 2024)** : de 1 à 120 salariés avec une médiane à 4, et une moyenne de 32 salariés par structure répondante.

**Part des femmes** : de 0 à 50 %, pour une moyenne de 28 % de femmes parmi les salariés.

**Temps de travail moyen par salarié** : temps pleins

En première approche, les besoins en termes de ressources humaines, dans les Énergies renouvelables portés par des entreprises de l'ESS dans les Bouches-du-Rhône, se décomposent en 3 types.

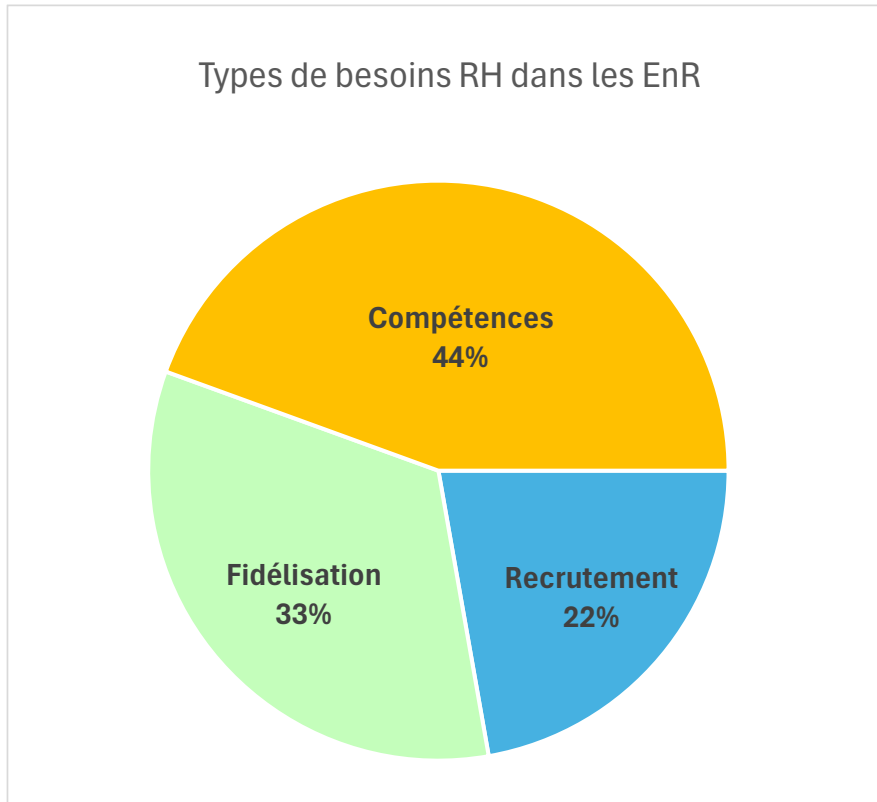


Figure 18 : Types de besoins RH dans les Énergies renouvelables | Source : enquête Cress Paca 05/25

On constate un besoin croissant du recrutement au développement des compétences en passant par la fidélisation, dans les métiers du secteur des EnR.

Les parties suivantes détaillent ces constats sur les besoins en emplois et compétences (parties 1 à 4) et les complètent par d'autres enjeux identifiés (parties 5 à 8).

### 1. Enjeux d'attractivité et de recrutement

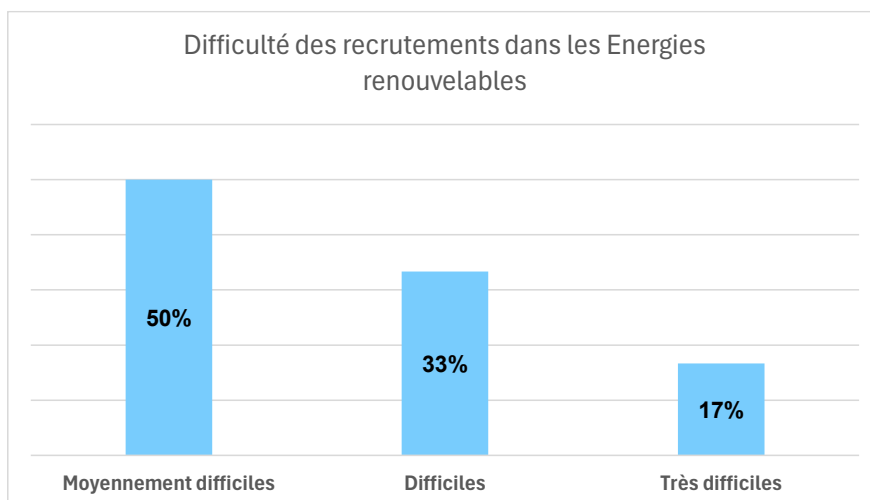


Figure 19 : Difficulté des recrutements dans les Énergies renouvelables | Source : enquête Cress Paca 05/25

Sur ce graphique, on constate que les recrutements sont ressentis comme moyennement difficile à difficile.

- L'ensemble des recruteurs interrogés énonçant des problèmes de recrutement indiquent qu'il s'agit d'un **problème de rémunération** en lien avec leur modèle économique. Ils stipulent que les moyens dont ils disposent ne leur permettent pas de proposer des salaires compétitifs.

- Il est revenu plusieurs fois l'idée que les structures recherchent des **profils à la fois polyvalents et compétents**. Ce type de profil peut être difficile à trouver si la rémunération n'est pas suffisamment conséquente.

La main d'œuvre est donc présente mais les propositions de la demande de travail dans l'ESS semblent éloignées de l'offre réelle sur le marché de l'emploi, par manque de moyens ou en raison de besoins du recruteur quant aux compétences requises pour le poste.

## 2. Enjeux de fidélisation

Les enjeux de fidélisations se regroupent autour de 3 points :

- Des problèmes de **mobilité géographique**, en effet pour certaines sources d'énergies renouvelables (hydro-électricité, solaire), les employés doivent se déplacer géographiquement à certains endroits pour effectuer leur activité de façon convenable.

- Comme pour le recrutement, on retrouve une problématique liée à la **rémunération**, les individus reçoivent des offres de travail plus lucrative alors même qu'ils sont en poste ce qui les pousse à quitter leur emploi.

- Pour certaines structures, les employés considèrent que leur travail n'est pas suffisamment **reconnu**. Ils trouvent un sens à leur emploi mais pensent mériter plus d'avantages et de reconnaissance au vu de leur polyvalence et de leur temps de travail.

## 3. Enjeux d'évolution des compétences

Problématique la plus fortement citée par les répondants, le développement des compétences une fois en poste est aussi questionné.

- Mais là encore, il s'agit plutôt d'une problématique d'**adéquation entre compétences en évolution et salaire**, plus que de disponibilité de l'offre de formation. Le réseau et les OPCO sont là pour répondre aux besoins d'évolution des compétences, d'après les répondants.

## 4. Détail des métiers en tension

Dans les réponses au questionnaire, nous avons relevé 6 métiers en tension dans le secteur des énergies renouvelables.

Métiers les plus en tension (cités en premier) :

- **Responsable - encadrant** des projets de production (recrutement, fidélisation et développement de compétences)
- **Chargé d'études** (fidélisation)

Métiers moyennement en tension (cités en second) :

- **Technico-commercial** (recrutement)
- **Responsable Administratif et Financier** (recrutement et développement des compétences)

Métier en tension modérée (cité en troisième, ou tension liée à une problématique de modèle économique) :

- **Opérateur d'exploitation** de centrale (recrutement moyennement difficile)
- **Métier polyvalent**-technique, gestion administrative et financière, communication, animation (problématiques en amont du recrutement : moyens, règlementation)

## 5. Métiers nouveaux ou spécifiques au secteur ESS

Dans cette section, nous identifions si les métiers désignés comme étant en tension dans l'ESS sont des métiers spécifiques à l'ESS ou s'ils existent également hors ESS. De fait, nous pourrions affiner nos hypothèses sur l'existence de tensions généralisées au secteur tout entier ou localisé uniquement dans l'ESS.

Afin de définir si les métiers sont nouveaux ou déjà existants, nous reprenons les définitions de métiers **verts** et **verdissants** dressées par le Onemev (Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte).

### Métiers verts :

« Métiers dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent directement à mesurer, prévenir, maîtriser ou corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. »

### Métiers verdissants

« Métiers existants qui intègrent de nouvelles "briques de compétences" pour prendre en compte de façon significative la dimension environnementale dans leur activité. »

Le Onemev a réalisé une liste des métiers verts et verdissants dont la dernière version date de janvier 2022. Celle-ci contient des codes spécifiques à chaque métier qui permettront de les jumeler avec les métiers en tension.

Le tableau ci-dessous récapitule les métiers en tension des énergie renouvelables susceptibles d’être verts ou verdissants.

Métier	Vert	Verdissant	Spécifique à l’ESS	Commentaire
<b>Opérateur d'exploitation de centrale</b>	K2306			Métier apparu avec l’avènement des énergies renouvelables
<b>Responsable - encadrant des projets de production</b>		N 1301		Émergeant dans les structures de production à vocation sociale

Les deux métiers relevés sont existants au sein des organismes, et évoluent dans un contexte de transition écologique avec une prise en compte de plus en plus grande de l’empreinte carbone et écologique de l’énergie. Ils témoignent d’un besoin croissant de croiser compétences techniques et finalités environnementales ou sociales, ce qui appelle à faire évoluer les référentiels de formation pour accompagner ces mutations.

## 6. Caractéristiques socio-démographiques

Concernant la distribution des âges et des différents types de contrats dans les énergies renouvelables, les observations seront basées sur les données du Carif-Oref PACA pour les différents codes NAF correspondants au secteur des énergies renouvelables dans notre étude, et à l’échelle du département des Bouches-du-Rhône.

Le code NAF utilisé dans le jeu de données est le suivant :

Production d’électricité	3511Z
--------------------------	-------

L’évaluation de ce jeu de données nous a permis de relever les tendances suivantes :

## Profil démographique :

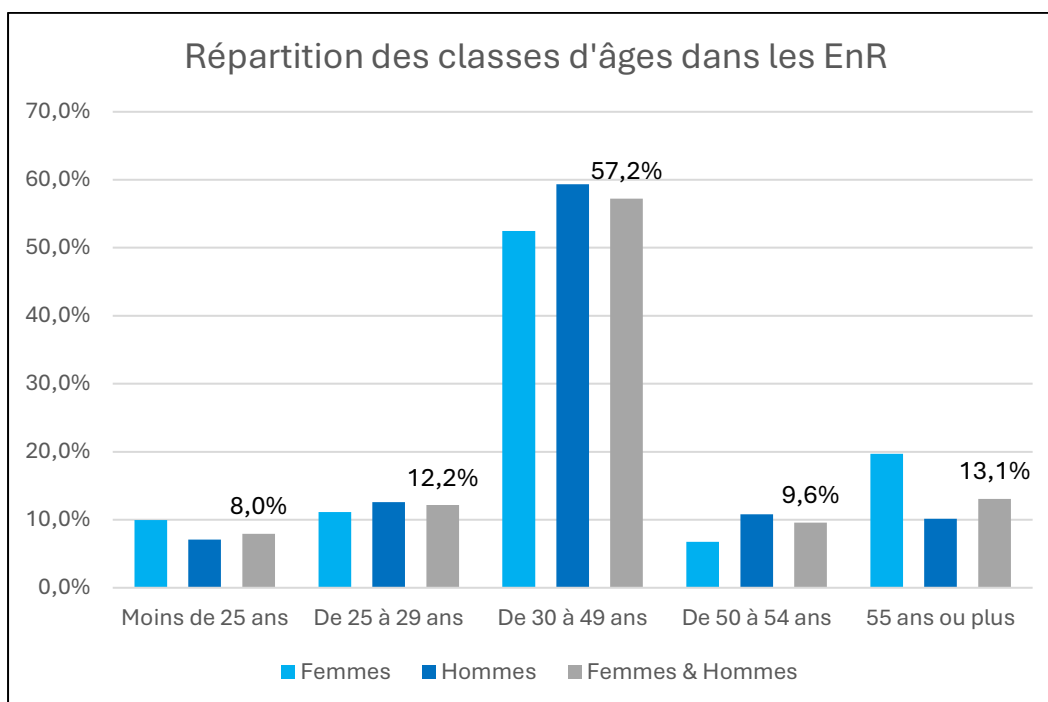


Figure 20 : Tranches d'âge et sexe des travailleurs des énergies renouvelables dans le 13 | Source : Carif-Oref PACA RP 2021

On observe une proportion plus élevée de travailleurs âgés de 50 à 54 ans (9,6 %) et de plus de 55 ans (13,1 %), comparée à celle des moins de 25 ans (8,0 %) et des 25-29 ans (12,2 %). A noter également, la différence significative de proportions de femmes et d'hommes en ce qui concerne les 2 dernière tranches d'âges, qui plus est avec une inversion des proportions (nettement plus d'hommes que de femmes entre 50 et 54 ans, et l'inverse ensuite) qui nécessiterait de plus amples investigations.

En comparaison avec les 2 autres secteurs (cf Figure 22 : Répartition des travailleurs par âges dans les 3 secteurs | Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021), le secteur des énergies renouvelables dispose de la proportion la plus forte de jeunes (20 % des salariés ont 29 ans et moins) et la plus faible de séniors (23 % de 50 ans et plus).

## Situation de l'alternance :

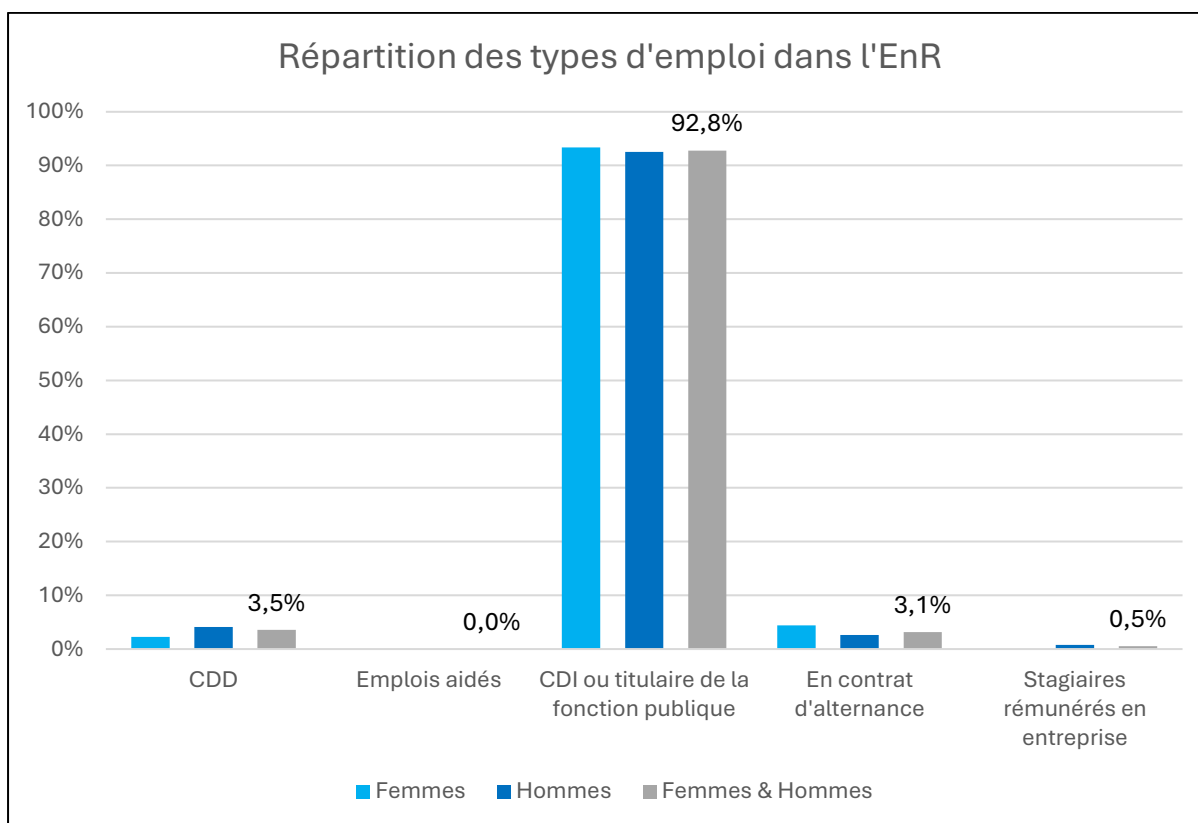


Figure 21 : Types d'emploi des EnR dans le 13 | Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021

De même que pour les deux autres secteurs, une grande majorité des emplois sont en CDI. Les emplois en apprentissage représentent ici 3,1% ce qui est légèrement supérieur à la moyenne nationale minimale estimée à 2,5%<sup>5</sup> en 2021.

Ce chiffre suggère une structuration relativement efficace de l'alternance dans le secteur, notamment en lien avec le développement de formations spécialisées en lien avec la transition énergétique. Toutefois, ce taux reste inférieur à celui observé dans le secteur du bâtiment durable (4,61%), qui semble mieux intégré aux logiques d'apprentissage. Cela peut s'expliquer, des parcours de formation mieux établis, ou une présence plus importante d'entreprises de taille intermédiaire habituées à accueillir des apprentis.

## 7. Autres problématiques relevées

Les enjeux de contexte semblent peser de manière plus forte que les problématiques d'attractivité, de fidélisation ou de développement des compétences des salariés, dans le domaine des Énergies renouvelables, en particulier lorsqu'il s'agit de structures de type coopératives.

- **Évolution du modèle d'engagement et conditions de travail** : Les coopératives dans les EnR évoluent, passant d'une dynamique initialement bénévole à une professionnalisation impliquant la création d'emplois pour renforcer leur action. Bien que cela puisse modifier la **nature de l'engagement initial**, les conditions de travail offertes sont souvent perçues comme favorables, notamment grâce à la gouvernance partagée et à l'attrait intrinsèque des enjeux liés à la transition énergétique ou au partage de la valeur. Ce sont les niveaux de rémunérations que les structures de l'ESS ont du mal à aligner avec le marché.

- **Défi économique, coûts et valorisation** : Le développement des structures est freiné par la **concurrence** directe sur certaines activités, comme les études et le développement de projets. De plus, l'incertitude liée aux **aléas du marché de l'énergie** et le manque de visibilité sur la **planification gouvernementale** vis-à-vis des énergies renouvelables constituent un obstacle majeur pour la prévision et l'investissement. Le **fonctionnement coopératif**, incluant potentiellement les processus de concertation et les engagements sociaux, s'intègre dans les coûts, et il peut y avoir un besoin de mieux structurer et valoriser ces coûts internes pour rendre visible et attractive la valeur proposée.

- **Difficultés de crédibilité lors d'Appels d'Offre** : Lorsqu'elles visent des projets de plus grande envergure, les coopératives, en particulier si elles sont jeunes, peuvent rencontrer des difficultés lors des processus de mise en concurrence. La perception de leur **crédibilité** ou de leur **capacité financière** par les financeurs et partenaires peut être un frein, rendant la compétition avec des acteurs plus établis plus complexe.

- **Manque de ressources humaines salariées** : pour faire concurrence aux structures hors ESS sur le marché du travail, les acteurs affirment qu'ils manquent de moyens humains à temps plein. En effet, beaucoup de structures ESS dans les EnR sont aujourd'hui portées par des bénévoles, soulignant un besoin de professionnalisation.

## 8. Tendances à court terme

- La tendance est plutôt au **développement de l'activité** dans les EnR dans les Bouches-du-Rhône. Les incertitudes sont davantage liées à l'évolution de la **politique publique** dans le domaine, et à celle du **marché de l'électricité**, en particulier solaire, qui fait face à court et moyen terme à une problématique de surcapacité de production vis-à-vis de la consommation.

- **Électrification des usages** : L'électrification des industries et des usages est bien moins avancée par rapport aux anticipations. Exemple de la ville de Marseille qui vise la neutralité carbone d'ici 2030 ce qui semble trop ambitieux au vu des émissions de gaz à

effet de serre actuelles. De plus pour la même période, une hausse de 100% de la consommation électrique par rapport à 2020 était anticipée, ce qui ne semble pas être la trajectoire en cours.

## 9. Discussion élargie

Dans cette partie, les enjeux énoncés plus haut sont discutés et/ou élargis par d'autres perspectives énoncées par divers acteurs ou experts des énergies renouvelables.

- Confirmation du **besoin de clarté** des politiques publiques : L'atteinte des objectifs de la politique énergétique française dépend de l'engagement de tous les acteurs et d'un rythme d'avancement clair. Cependant, l'incertitude sur les perspectives de développement, liée au scénario énergétique retenu et au manque de clarté dans la planification (comme les reports de sortie des tarifs d'achat de l'électricité produite par des centrales photovoltaïques), est un frein majeur pour l'investissement et le lancement de projets. La nouvelle Programmation Pluriannuelle de l'Énergie est perçue comme risquant de sacrifier la transition énergétique en faveur d'autres options.

- Adéquation des **compétences** et attractivité du secteur : Malgré un dynamisme positif en termes d'emplois projetés, le secteur est confronté à une forte tension sur certains métiers due à l'insuffisance des compétences et formations disponibles en France. Il existe un décalage entre les besoins des entreprises et l'offre de formation, dont le rythme d'adaptation est jugé trop lent par rapport aux évolutions rapides du secteur. Développer des campagnes d'attractivité est crucial, car une motivation insuffisante des jeunes à rejoindre le secteur est constatée, même si les enjeux de la transition énergétique les intéressent.

- **Modèles économiques et concurrence** : Pour de nombreuses structures, la simple vente d'énergie ne génère pas une trésorerie suffisante, les obligeant à proposer d'autres prestations (études, accompagnement) qui les placent en concurrence. Les modèles économiques peuvent être fragilisés par les aléas du marché et les changements de réglementation spécifiques à une filière EnR. Bien que les coûts de production des énergies renouvelables aient significativement diminué et soient compétitifs, le financement de projets de grande envergure ou le fonctionnement de structures employeuses peuvent présenter des difficultés.

- Le secteur des Énergies renouvelables est un **créateur d'emplois**, avec des projections de croissance significative. L'emploi dans ce secteur est souvent perçu comme offrant de bons salaires et des conditions de travail favorables (motivation intrinsèque, travail moins routinier). Cependant, il existe des tensions pour recruter certains **profils qualifiés**, et les salaires dans les PME du secteur peuvent parfois être inférieurs aux conventions collectives des industries plus traditionnelles, bien que la **motivation intrinsèque** liée à la contribution environnementale soit un facteur important. La transition énergétique implique également la transformation de métiers

existants et pose la question de l'accompagnement des travailleurs issus des filières fossiles en déclin, notamment par la reconversion et la formation.

## E. Annexes

### 1. Note méthodologique

La méthodologie du diagnostic la phase 1 de ce projet s'appuie l'analyse et la compilation de plusieurs sources d'information et contributions. Voici des précisions sur chacune d'entre elles :

#### 1. La liste officielle des entreprises de l'ESS dans les Bouches-du-Rhône (fichier Sirene)

- Il s'agit de la **liste légale des entreprises de l'ESS**<sup>7</sup>, dont la tenue et la mise à jour sont confiées aux CRESS en vertu de l'article 6 de la loi ESS du 31 juillet 2014 et précisées par un décret de 2015. Elle inclut diverses formes juridiques comme les coopératives, mutuelles, fondations, associations et sociétés commerciales de l'ESS reconnues. Les informations publiques affichées comprennent la raison sociale, la forme juridique, le siège social, l'adresse et le numéro SIREN de l'entreprise.
- Dans le cadre de ce projet, le fichier Sirene a servi de **base pour une première estimation du champ global** des entreprises de l'ESS dans les Bouches-du-Rhône relevant des trois secteurs visés par l'étude (Bâtiment durable, Économie circulaire, Énergies renouvelables). Lors du dépôt de la demande de financement FTJ, cette estimation basée sur Sirene identifiait 250 entreprises de l'ESS dans le département ayant une activité dans ces secteurs. Le travail de vérification et de recentrage sur les filières éligibles dans le cadre du FTJ conduit à une nouvelle estimation de 148 entreprises de l'ESS dans le 13, notamment avec l'exclusion des entreprises ayant une activité de syndic de copropriété (exclues du secteurs BatiDur), et de gestion forestière (exclues du secteur EnR).
- Les structures dénombrées dans cette base sont parmi les 3 secteurs visés :
  - **Bâtiment : 61** (rénovation énergétique, formation écoresponsable, usage de matériaux écologiques, écoconception, hors sensibilisation, syndicats, protection patrimoine et associations non classées)
  - **Économie circulaire : 78** (recyclage, traitement/transformation déchets, prolongation durée de vie objets, hors sensibilisation et formation)

---

<sup>7</sup> Plus d'infos : <https://www.ess-france.org/fr/la-liste-des-entreprises-de-less>

- **Énergies renouvelables : 9** (nouveaux systèmes énergétiques, production énergie verte industrielle, stockage, réseaux, hors gestion forestière, sensibilisation et formation)

## 2. La plateforme en ligne carteco-ess.org

- **Carteco<sup>8</sup> est une carte collaborative** en ligne qui référence les initiatives des entreprises de l'ESS œuvrant pour la transition écologique et solidaire. Elle vise à valoriser la diversité de ces initiatives.
- Dans le cadre de ce projet, Carteco est utilisée pour **référencer les entreprises ESS des Bouches-du-Rhône** travaillant dans les domaines de la Transition Écologique Juste.
- La plateforme couvre les secteurs du Bâtiment durable et de la Gestion des ressources et déchets (Économie circulaire), mais la section Énergies renouvelables est en cours de préparation pour une mise en ligne fin 2025/début 2026.
- Au 05/25, 73 entreprises ESS du 13 étaient référencées dans Carteco dans les secteurs couverts (carteco-ess.org 05/25) :
  - **Bâtiment durable : 16**
  - **Gestion des ressources et déchets (Économie circulaire) : 57**
  - **Énergies renouvelables : en cours**

Les entreprises référencées dans Carteco représentent 26 % du champ du Bâtiment durable et 73 % du champ de l'Économie circulaire par rapport au champ global estimé via Sirene.

- Le référencement des acteurs sur la plateforme Carteco est une activité clé prévue tout au long du projet (Phases 1, 2 et 3).

## 3. Un questionnaire passé auprès d'entreprises de l'ESS dans la Transition Écologique Juste des Bouches-du-Rhône

- Une **enquête en ligne et par entretiens** a été réalisée (du 11 mars au 5 mai 2025) lors de cette phase pour alimenter le diagnostic des enjeux de la TEJ dans l'ESS des Bouches-du-Rhône.
- Ce questionnaire s'adressait spécifiquement aux **structures de l'économie sociale et solidaire et aux sociétés commerciales agréées ESUS** dans les Bouches-du-Rhône, ciblant idéalement la personne en charge des emplois et compétences (Direction, RH, Responsable de service). Il visait les structures

---

<sup>8</sup> Plus d'infos : <https://carteco-ess.org/>

œuvrant dans les secteurs du Bâtiment, de l'Économie circulaire et des Énergies renouvelables.

- L'enquête a recueilli les réponses de 34 structures ESS du 13 :
  - **Économie circulaire : 25**
  - **Bâtiment durable : 5**
  - **Énergies renouvelables : 4**
- La répartition géographique couvre 11 communes, avec une forte concentration à Marseille (21/34, soit 61,8 %).
- Les **objectifs** de l'enquête étaient d'identifier les **tensions et difficultés actuelles** concernant les emplois et compétences dans ces filières (recrutement, fidélisation, évolution) et d'anticiper les évolutions de ces métiers (à 10 ans) afin de dégager des pistes d'action pour améliorer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Le questionnaire couvrait des aspects tels que les métiers en tension, les problématiques de recrutement/fidélisation/compétences, les tendances actuelles, les évolutions futures (contexte, modèle économique, attractivité, fidélisation, compétences, renouvellement générationnel, digitalisation, impact environnemental). L'intégralité du questionnaire est fournie en annexe.

#### 4. Une revue de littérature portant sur les secteurs d'activité de la TEJ en lien avec l'économie sociale et solidaire

- Dans cette phase de diagnostic, l'étude s'appuie également sur **l'analyse de l'information existante** concernant les 3 secteurs et leur lien avec l'ESS et le développement durable.
- Sources Bâtiment :
  - Chiffres clés 2023 | CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) | 2023
  - Build Up Skills 2 | Transition Écologique du Bâtiment | Diagnostic des besoins en emplois | métiers et compétences jusqu'en 2030 | l'ADEME | 2023
  - DIAGNOSTIC BÂTIMENT DURABLE | Fédération Ecoconstruire | octobre 2023
  - ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES : LES MÉTIERS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS | France travail | octobre 2023

- Sources Économie circulaire :
  - AGIR POUR UNE TRANSITION ECOLOGIQUE JUSTE AVEC L'ESS| ANTC |avril 2023
  - Grand angle 18 : La filière Textile pour se réinventer | Carif-Oref | décembre 2024
  - Guide de redirection écologique des entreprises | CRESS nouvelle aquitaine | 2021
  - Panorama Économie circulaire (Normandie) | ESS France et CRESS Normandie | 2022
  - Résultats des travaux des GT Compétences-Formation de l'économie circulaire | Commissariat général au développement durable (CGDD) & Ministère de la Transition écologique et solidaire | 2018/2019
  - L'Observatoire Ressourceries & Recycleries Provence-Alpes-Côte d'Azur, Réseau National des Ressourceries et Recycleries, 2023
- Sources Énergies renouvelables :
  - Compétences et métiers des énergies décarbonées | COMED | décembre 2022
  - Guide de redirection écologique des entreprises | CRESS nouvelle aquitaine | 2021
  - Décryptages : Quelle évolution de l'emploi dans la transition énergétique française ? | Evolution générales de l'emploi dans la transition écologique | The shift project, 2023

## 5. La contribution d'un Comité de Suivi

- Le Comité de suivi est composé de personnes ressources et d'acteurs clé de la Transition Écologique Juste ou de l'ESS dans les Bouches-du-Rhône. Parmi ces acteurs figurent des administrateurs de la CRESS, des entreprises ESS, des représentants de branches professionnelles, des OPCO, des organismes de formation, des partenaires publics (comme l'Ademe) et des acteurs de l'emploi (comme France Travail et l'APEC). Son rôle est d'assurer le co-pilotage et le suivi opérationnel aux étapes clé du projet, tout en constituant un **espace d'échange et d'expertise des travaux** entre acteurs et partenaires.

- Le Comité de suivi s'est réuni le **27 mars** pour le lancement du diagnostic, et le **16 mai 2025** pour une analyse critique des travaux présentés ici.

## 2. Contenu du questionnaire

## Comprendre vos tensions et besoins | Métiers de la transition écologique juste & ESS 13

Vous êtes une structure de l'économie sociale et solidaire et/ou une société commerciale agréée ESUS dans les Bouches-du-Rhône ?

Vous êtes responsable, dirigeant, responsable RH de votre structure ?

En effet, ces questions s'adressent idéalement à la **personne en charge des emplois et compétences dans votre filière d'activité principale**, comme la Direction (ou Gouvernance), la fonction Ressources Humaines ou le Responsable de service ou de la filière considérée.

*N'hésitez pas à transmettre ce lien à la personne adéquate (Merci !).*

Et vous œuvrez dans l'un de ces 3 secteurs ?

- **Bâtiment**
- **Economie circulaire**
- **Energies renouvelables**

=> Participez à cette **enquête sur vos métiers et besoins en compétences, actuels et futurs** !

Cette enquête a 2 objectifs :

- Identifier les **tensions & difficultés** (d'attractivité, de fidélisation, d'évolution...) concernant les emplois et compétences des métiers liés à ces 3 filières
- Anticiper les évolutions de ces métiers afin de dégager des **pistes d'action** permettant d'améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les structures de la transition juste et à l'échelle départementale.

Répondre à ce questionnaire nécessite environ 30 mn.

Ce projet est aussi l'occasion de **vous faire connaître** :

- **Référez** votre structure dans **carteco** <https://carteco-ess.org/>
- Si vous souhaitez **faire connaître vos métiers et votre activité** au cœur de la transition, n'hésitez pas à nous contacter à [observatoire@cresspaca.org](mailto:observatoire@cresspaca.org) et nous vous mettrons avec plaisir en relation avec nos partenaires emplois/insertion en **recherche de structures à visiter** ! N'hésitez pas !

Merci et à bientôt !

---

\* Indique une question obligatoire

## 1. Protection des données personnelles \*

Les informations recueillies via ce questionnaire sont collectées par l'association CRESS PACA dans le cadre exclusif de la consultation présente.

Ces données seront utilisées exclusivement pour analyser les réponses et produire un rapport anonymisé. Elles seront conservées pendant 3 mois, puis supprimées.

Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression et de limitation du traitement de vos données. Vous pouvez exercer ces droits en contactant [observatoire@cresspaca.org](mailto:observatoire@cresspaca.org).

Plusieurs réponses possibles.

J'ai bien lu ces informations et accepte que mes données soient collectées.



**Chambre Régionale  
des entreprises  
de l'économie sociale  
et solidaire  
Provence-Alpes-Côte d'Azur**

# ENQUÊTE SPÉCIALE TRANSITION ÉCOLOGIQUE

**QUELS MÉTIERS ET COMPÉTENCES  
JUSQU'À 2035 ?**

Pour les entreprises de l'économie sociale  
et solidaire des Bouches du Rhône.

#économiecirculaire  
#bâtimentdurable  
#énergiesrenouvelables

 Cofinancé par  
l'Union européenne

2. Votre Prénom NOM \*

3. Votre email \*

---

4. Votre téléphone

---

5. Nom de votre structure \*

---

6. n° de SIREN (9 chiffres)

---

7. Commune de votre structure \*

---

8. Quelle est votre **fonction** dans la structure ? \*

*Plusieurs réponses possibles.*

Direction (ou Gouvernance), y compris fonction RH   
Ressources Humaines (RH)

Responsable de service, d'équipe, y compris la gestion RH du service   
Direction (ou Gouvernance), hors fonction RH

Autre : \_\_\_\_\_

9. De quel **secteur** relève votre activité principale ? \*  
*(activité majoritaire en chiffre d'affaires ou en nb d'équivalents temps plein)*

*Une seule réponse possible.*

Bâtiment (construction, rénovation)

Economie circulaire (écoconception, réutilisation, réemploi, recyclage, valorisation déchets...)

Energies renouvelables (études, développement de projet, installation de matériels, exploitation de centrales...)

10. Merci de nommer en une phrase votre **filière d'activité principale** \*  
*Par ex : Rénovation énergétique de logements, Déconstruction d'immeubles, Gestion de déchets organiques, Installation de centrales photovoltaïques...*

---

---

---

---

---

## Pour la suite

Jusqu'à la fin, les questions portent **uniquement sur cette filière / cette activité** (et non l'ensemble de votre structure, sauf bien sûr si c'est votre activité unique)

11. **Chiffre d'affaires** (ou budget annuel) 2024 **dans cette activité** ? \*

*Une seule réponse possible.*

Moins de 100 k€

Entre 100 et 500 k€

Entre 500 k€ et 1 M€

Entre 1 et 5 M€

Entre 5 et 10 M€

Plus de 10 M€

12. Combien aviez-vous de **salariés** à fin 2024 affectés à cette activité ? \*

*(quelle que soit leur fonction : technique, support...)*

---

13. Quelle est la **part des femmes** de vos salariés dans cette activité ?

*(Par ex : 35, pour 35 % de femmes)*

---

14. Combien d'**ETP** (équivalents temps plein) employés sur l'année 2024 à cette activité ? \*

---

## VOS PROBLEMATIQUES METIERS ACTUELLES

Toujours concernant **cette filière d'activité**, et en 2025

Définition : il y a "**tension**" sur un métier lorsque **l'entreprise a du mal à recruter ou à fidéliser** ses salariés sur ce poste (nombre de postes à pourvoir qui excède le nombre de candidats potentiels etc.)

Dans cette section A, nous cherchons à savoir **quels sont, actuellement, les métiers les plus en tension** (jusqu'à 3) dans votre filière, par ordre décroissant d'importance.

15. A1a. Quel est actuellement **le premier métier le plus en tension** pour votre structure, dans la filière considérée ?

---

---

---

Au sujet des tensions que vous connaissez actuellement concernant ce métier n°1,  
A1b1. S'agit-il d'une problématique de **recrutement** ?

*Une seule réponse possible.*

- Oui, nous avons du mal à recruter sur ce poste
- Non, nous n'avons pas de difficulté à recruter sur ce poste
- Non, nous avons plutôt une problématique en amont du recrutement (manque de moyens, réglementation...)

16. A1b2. Merci de préciser ici

---

---

---

17. A1c1. S'agit-il d'une problématique de **fidélisation** (conditions de travail, rémunération, mobilité, autre...)?

*Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non

18. A1c2. Si oui (problématique de fidélisation), merci de la décrire ici

---

---

19. A1d1. S'agit-il d'une problématique de **compétence** (évolution des besoins en compétence dans le métier...)?

*Une seule réponse possible.*

Oui

Non

20. A1d2. Si oui (problématique de compétences), merci de la décrire ici

---

---

---

21. A2a. Quel est actuellement **le 2ème métier le plus en tension** pour votre structure, dans la filière ?

---

---

---

Au sujet des tensions que vous connaissez actuellement concernant ce métier n°2,

---

22. A2b1. S'agit-il d'une problématique de **recrutement** ?

*Une seule réponse possible.*

Oui

Non, nous n'avons pas de difficulté à recruter sur ce poste

Non, nous avons plutôt une problématique en amont du recrutement (manque de moyens, réglementation...)

23. A2b2. Merci de préciser ici

---

---

24. A2c1. S'agit-il d'une problématique de **fidélisation** (conditions de travail, rémunération, mobilité, autre...)?

*Une seule réponse possible.*

Oui

Non

25. A2c2. Si oui (problématique de fidélisation), merci de la décrire ici

---

---

---

26. A2d1. S'agit-il d'une problématique de **compétence** ?

*Une seule réponse possible.*

Oui

Non

27. A2d2. Si oui (problématique de compétences), merci de la décrire ici

---

---

---

---

28. A3a. Quel est actuellement **le 3ème métier le plus en tension** pour votre structure, dans la filière ?

---

---

---

---

Au sujet des tensions que vous connaissez actuellement concernant ce métier n°3,

29. A3b1. S'agit-il d'une problématique de **recrutement** ?

*Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non, nous n'avons pas de difficulté à recruter sur ce poste
- Non, nous avons plutôt une problématique en amont du recrutement (manque de moyens, réglementation...)

30. A3b2. Merci de préciser ici

---

---

---

---

---

31. A3c1. S'agit-il d'une problématique de **fidélisation** (conditions de travail, rémunération, mobilité, autre...)?

*Une seule réponse possible.*

Oui

Non

32. A3c2. Si oui (problématique de fidélisation), merci de la décrire ici

---

---

---

---

---

33. A3d1. S'agit-il d'une problématique de **compétence** ?

*Une seule réponse possible.*

Oui

Non

34. A3d2. Si oui (problématique de compétences), merci de la décrire ici

---

---

---

---

---

Au bilan

35. A4. Pour chacun de ces métiers, à quel point **les recrutements ou projets de recrutement** vous sont **difficiles** aujourd'hui, par rapport à d'autres métiers ?

*Plusieurs réponses possibles.*

	Moyennement difficile	Difficile	Très difficile
Recrutement sur le métier n°1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recrutement sur le métier n°2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recrutement sur le métier n°3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. A5 : Avez-vous actuellement d'**autres problématiques** (économiques, réglementaires, contractuelles etc.) qui freinent ou limitent le développement de ces métiers dans votre filière ?

---

---

---

---

---

37. A5 . En résumé, quelles sont les **tendances actuelles d'évolution** concernant ces métiers en tension dans votre filière ?

---

---

---

---

---

### EVOLUTIONS A MOYEN TERME

Toujours concernant cette **filière d'activité**, et **ces principaux métiers en tension**, et à un **horizon d'une dizaine d'années**

38. B1. Quel est le **scénario le plus probable** d'évolution de ces tendances métiers dans les 10 ans à venir ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Poursuite de la tendance actuelle
- Augmentation de certaines difficultés ou risques
- Diminution de certaines difficultés ou risques

Augmentation des opportunités, des besoins

Diminution des opportunités, des besoins

Autre : \_\_\_\_\_

39. *B1bis. Merci de préciser (difficultés, opportunités...)*

---

---

---

---

---

40. B2. Comment voyez-vous évoluer **le contexte général** (sociétal, règlementaire...) influant ces métiers en tension dans votre filière d'activité ?

---

---

---

---

---

41. B3. Comment voyez-vous évoluer le **modèle économique** de votre filière d'activité en lien avec ces métiers ?

---

---

---

---

---

42. B4. Comment voyez-vous évoluer **l'attractivité** de l'ensemble de ces métiers de votre filière d'activité ?

---

---

---

---

---

43. B5. Comment voyez-vous évoluer **la fidélisation** des salariés dans l'ensemble de ces métiers de votre filière d'activité ?

---

---

---

---

---

44. B6. Comment voyez-vous évoluer les **besoins en compétences, formation** dans l'ensemble de ces métiers de votre filière d'activité ?

---

---

---

---

---

45. B7. Voyez-vous venir une problématique particulière de **renouvellement générationnel** de ces métiers dans votre filière ?  
*(des départs en retraite significatifs dans les 10 prochaines années, renforçant les difficultés de recrutement)*

*Une seule réponse possible.*

Oui, et très significative

Oui, probablement

Non, pas vraiment ou pas certain

Non, pas du tout

46. B8. La **digitalisation** (de l'offre de services et produits, de la demande, des métiers etc.) va t'elle selon vous jouer un rôle important à l'avenir dans ces métiers de votre filière ? Si oui, en quoi ?

---

---

---

---

---

47. B8b. En particulier, pensez-vous que l'**intelligence artificielle** (modèles de langage, génération d'images etc.) va jouer un rôle important dans l'évolution de ces métiers ?

*Une seule réponse possible.*

Oui, et très significatif

Oui, pour une part non négligeable

Non, très peu, à la marge

Non, pas du tout

Pas d'avis / ne sait pas

48. B9. L'aspect environnemental (évolution du climat, pollution, biodiversité...) va-il selon vous faire peser des **risques croissants** ou faire apparaître **des besoins nouveaux** sur ces métiers de votre activité dans les prochaines années ? Si oui, lesquels ?

---

---

---

---

---

49. Pour terminer, place à votre **libre expression** : une suggestion, une idée, un thème non abordé ici et pourtant pertinent pour l'avenir de vos métiers / de votre filière... ?

---

---

---

---

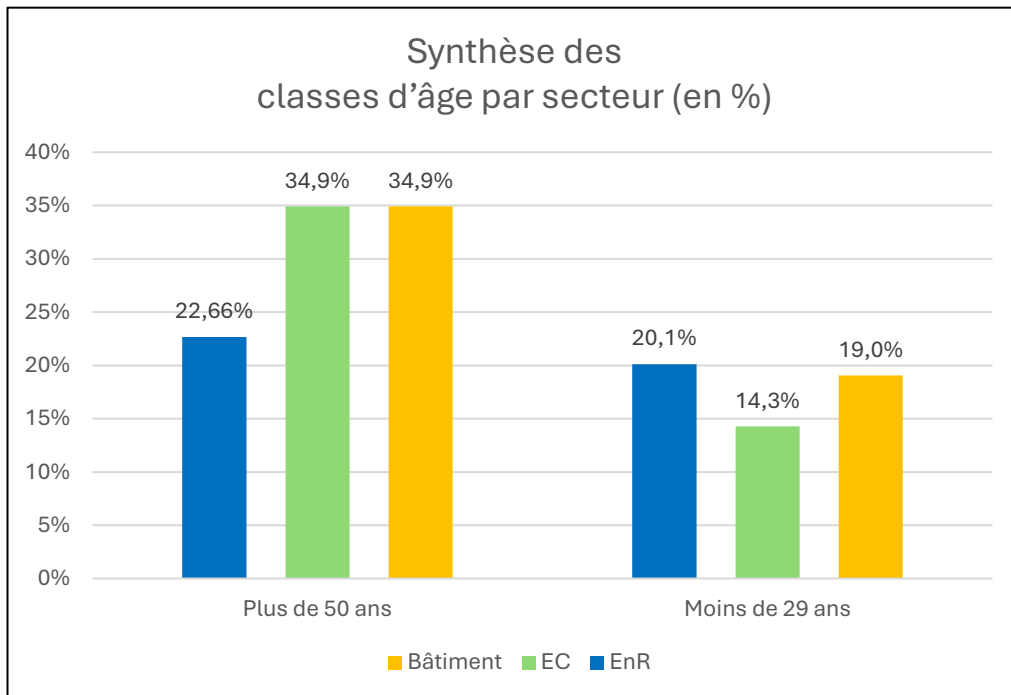
---

Un grand merci pour votre participation !

Contact : [observatoire@cresspaca.org](mailto:observatoire@cresspaca.org)

---

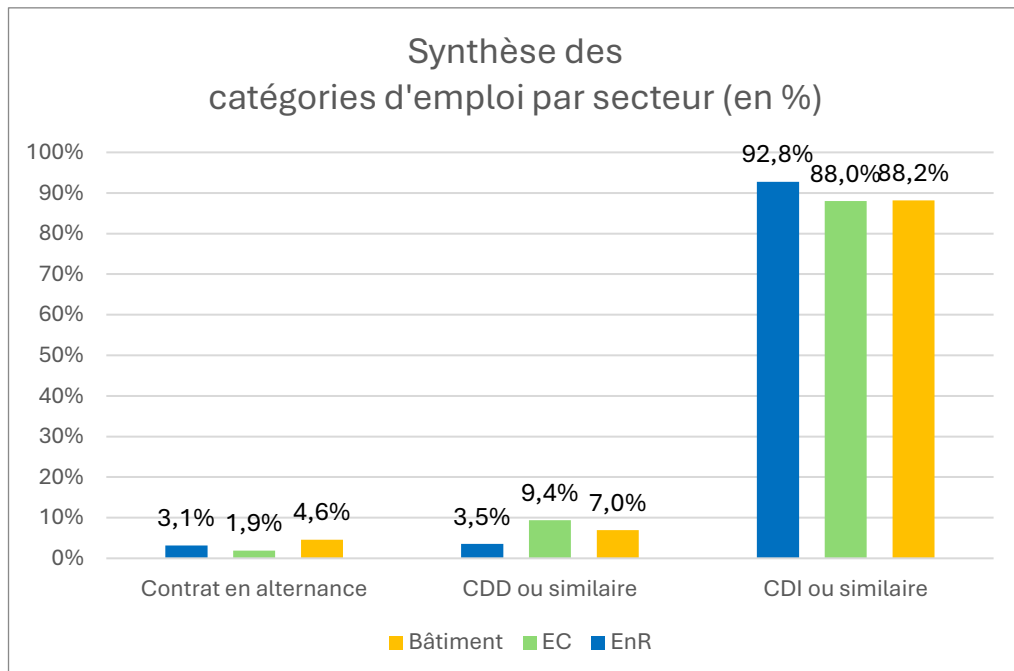
### 3. Synthèse des âges et types d'emplois selon les 3 secteurs



Codes NAF correspondants :

Bâtiment	EC	EnR
4120A	3319Z	3511Z
4120B	3832Z	
4322B	3811Z	
4329A	9511Z	
4399D	9521Z	
	9529Z	

Figure 22 : Répartition des travailleurs par âges dans les 3 secteurs | Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021



Codes NAF correspondants :

Bâtiment	EC	EnR
4120A	3319Z	3511Z
4120B	3832Z	
4322B	3811Z	
4329A	9511Z	
4399D	9521Z	
	9529Z	

Figure 23 : Répartition des travailleurs par type d'emploi dans les 3 secteurs | Source : Carif-Oref PACA, d'après RP 2021