

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les entreprises face aux enjeux
environnementaux :
la dynamique de verdissement
des métiers est engagée !



Charlotte FLEURY
Consultante Entreprises
APEC NORMANDIE
06.98.06.39.49
charlotte.fleury@apec.fr



Christelle BELLET
Responsable Opérationnelle
APEC NORMANDIE
06.64.18.99.65
christelle.bellet@apec.fr



SOMMAIRE



TRANSITION ÉCOLOGIQUE : DE QUOI PARLE T'ON?



LES ENTREPRISES FACE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Verdissement des métiers cadres : intégration croissante des enjeux écologiques dans les fonctions existantes
- Émergence de nouveaux métiers "verts" : développement de postes spécifiquement dédiés à la transition environnementale



FOCUS SUR LA NORMANDIE

Évolution des offres d'emploi cadre "verts" : un doublement entre 2019 et 2023 sur apec.fr



LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) VERT

- Accompagnement à la transition écologique des carrières
- Adaptation des compétences aux nouveaux besoins environnementaux



**TÉMOIGNAGE ENTREPRISE avec Mme Sabine Guichet Lebailly NEODD
Entreprise PAYSAGES CONSEIL Mr Emeric LEBOUCHER**

TRANSITION ÉCOLOGIQUE :

DE QUOI PARLE T'ON?



LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE : ENJEU DE SOCIÉTÉ



Raréfaction des ressources énergétiques



Dégradation des écosystèmes



Dérèglement climatique



Démographie galopante

Prise de conscience collective et un appel au changement

« Une évolution vers un nouveau modèle économique et social, un modèle de développement durable qui renouvelle nos façons de consommer, de produire, de travailler, de vivre ensemble pour répondre aux grands enjeux environnementaux, ceux du changement climatique, de la rareté des ressources. »

(Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires)

CETTE ÉVOLUTION A DES IMPACTS SUR L'EMPLOI ET LES MÉTIERS DE CADRES

1 - Transition énergétique

2 - Diminution des gaz à effets de serre

3 - Productions plus écoresponsables

4 - Gestion des déchets

RÈGLEMENTATIONS ET POLITIQUES VOLONTARISTES :

LES 3 PRINCIPAUX LEVIERS DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

1

La Stratégie Nationale Bas Carbone

Feuille de route de la France pour lutter contre le changement climatique

→ Atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050

2

La loi Climat et résilience

Elle ancre l'écologie dans notre société au sein de :

1. Nos services publics
2. L'éducation de nos enfants
3. Notre urbanisme
4. Nos déplacements
5. Nos modes de consommation
6. Notre justice

3

La loi Anti-Gaspillage pour une Economie Circulaire

(dite loi Agec)

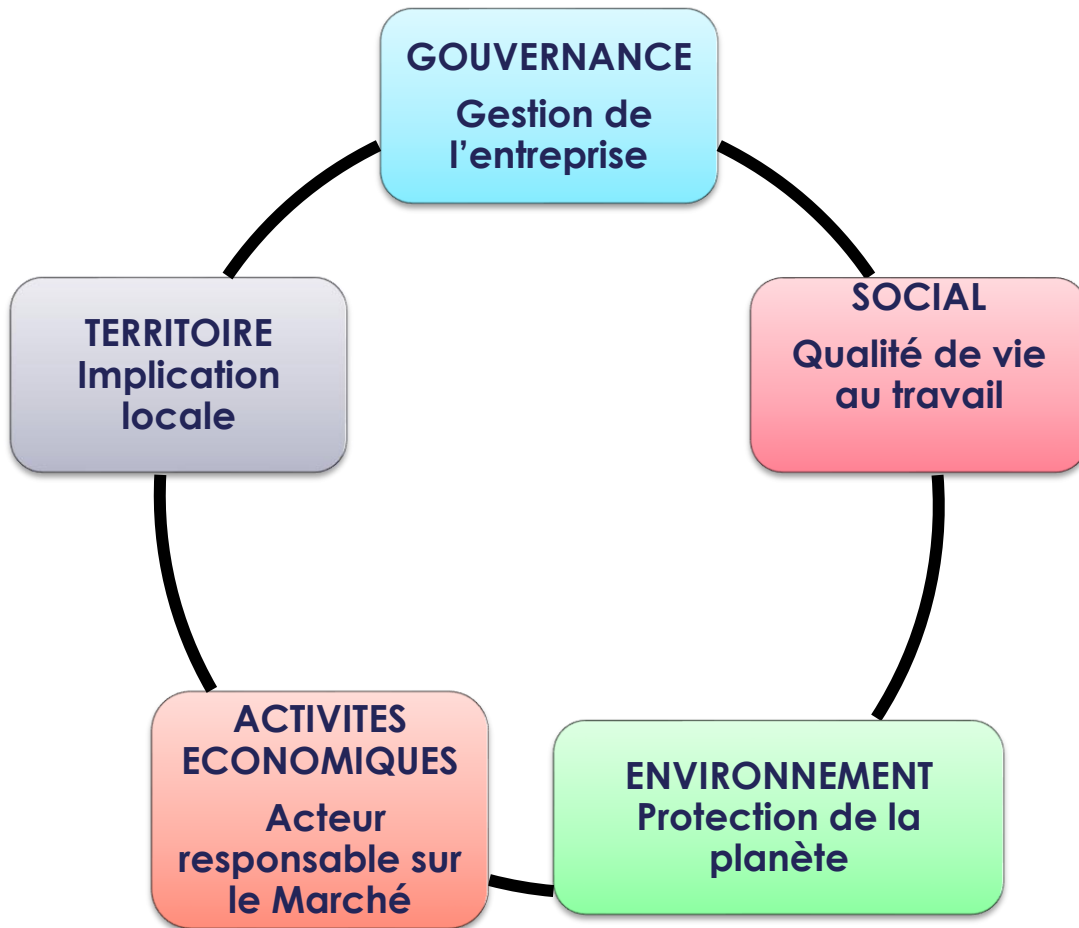
5 grands axes :

1. Sortir du tout jetable
2. Mieux informer les consommateurs
3. Lutter contre le gaspillage et pour le réemploi solidaire
4. Agir contre l'obsolescence programmée
5. Mieux produire

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE IMPLIQUE AUX ENTREPRISES DE DÉVELOPPER DES STRATÉGIES ÉCORESPONSABLES



LA RESPONSABILITÉ SOCIALE (OU SOCIÉTALE) DES ENTREPRISES



Définition de la Commission Européenne

« L'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. »

C'est pour l'entreprise : avoir un impact positif sur la société tout en garantissant sa viabilité économique

La RSE répond à un double objectif d'éthique et d'attractivité / fidélisation des talents

Entre contraintes réglementaires

et **engagement volontaire**



LES ENTREPRISES FACE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX



L'ÉCONOMIE SE VERDIT, ET À TRAVERS ELLE, LES STRATÉGIES ET LES MÉTIERS DE L'ENTREPRISE

Responsabilité sociale de l'entreprise

« L'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. »

Commission européenne

Cela intègre aussi bien des sujets d'éthique et d'équité dans l'entreprise que de sujets environnementaux

L'écoresponsabilité en entreprise

« Une entreprise est éco-responsable dès lors qu'elle intègre de façon globale les impacts environnementaux dans ses critères de décision, pour l'amélioration et la gestion de l'ensemble de ses processus. »

Ademe



Métiers verdissants

« Les métiers verdissants sont « des professions dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles "briques de compétences" pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier. »

Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires

LA DISTINCTION ENTRE DEUX CATÉGORIES DE MÉTIERS

Métiers « verdissants »

Métiers dont la finalité n'est pas directement environnementale bien qu'ils intègrent de plus en plus une **dimension environnementale** dans le geste métier pour **répondre aux enjeux de la transition écologique**

Non quantifiables

Tous secteurs

Toutes fonctions

Métiers « verts »

Métiers dont la finalité est environnementale
les compétences mises en œuvre dans ces métiers **contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement**

17 métiers cadres / 230 intitulés secondaires env.
3 familles de métiers

Énergie

Analyse, gestion et prévention des risques

Aménagement du territoire, du cadre de vie et préservation de la biodiversité

LISTE DES 17 MÉTIERS « VERTS » CADRES

MÉTIERS À FINALITÉ ENVIRONNEMENTALE

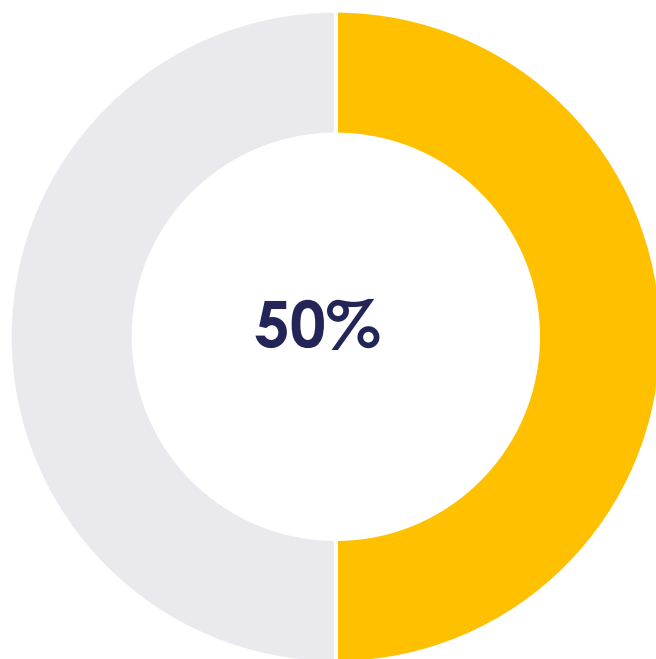
Métiers de l'énergie F/H	Métiers de l'aménagement du territoire, du cadre de vie et de la préservation de la biodiversité F/H	Métiers de l'analyse et de la gestion des risques F/H
<u>Ingénieur d'études réseaux d'énergie</u>	<u>Hydraulicien</u>	<u>Directeur QHSE</u>
<u>Ingénieur énergies renouvelables</u>	<u>Chef de projet aménagement du territoire</u>	<u>Ingénieur HSE</u>
<u>Ingénieur énergies</u>	<u>Urbaniste</u>	<u>Responsable HSE</u>
<u>Chargé d'affaires en environnement et énergie</u>	<u>Ingénieur géologue</u>	<u>Ingénieur d'études environnement</u>
<u>Ingénieur en efficacité énergétique</u>	<u>Expert en environnement et écologie</u>	<u>Chef de projet sites et sols pollués</u>
		<u>Ingénieur en biotechnologies</u>
		<u>Directeur développement durable</u>

PRINCIPALES **COMPÉTENCES** UTILES AU DÉVELOPPEMENT DE STRATÉGIES **ÉCORESPONSABLES**

Compétences techniques et transverses (hard-skills)	Compétences comportementales (soft-skills)
<ul style="list-style-type: none">■ Enjeux sociétaux, sujets environnementaux, ODD■ Gestion de projets transverses■ Ressources humaines et formation■ Management environnemental■ Analyse de double matérialité : financière et d'impact■ Techniques de communication interne et externe■ Reporting extrafinancier■ Collecte et analyse de données, suivi d'indicateurs■ Réglementations environnementales appliquées à un domaine d'activité■ Achats durables■ Economie et finance durables■ Modes de gouvernance■ Mesure de la performance■ Critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance)■ Dialogue social■ Droit du travail : égalité H/F, inclusion, etc.■ Conduite du changement■ Connaissance des labels et référentiels (ex : ISO 14001, ISO 26000, ISO 20400, B Corp)	<ul style="list-style-type: none">■ Esprit d'équipe■ Autonomie et adaptabilité■ Gestion du stress■ Force de conviction■ Sens de l'écoute■ Curiosité■ Sens de la communication■ Humilité■ Créativité, innovation■ Esprit de synthèse■ Intelligence émotionnelle■ Leadership■ Pédagogie■ Persévérance■ Ethique■ Pensée systémique

FACE AU DÉFI DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE, LA MOITIÉ DES CADRES EXPRIMENT **DES BESOINS DE FORMATION**

Part des cadres qui souhaiteraient **bénéficier d'une formation professionnelle** en lien avec la transition écologique en général ou ses impacts sur leur métier



54% pour les cadres de l'industrie

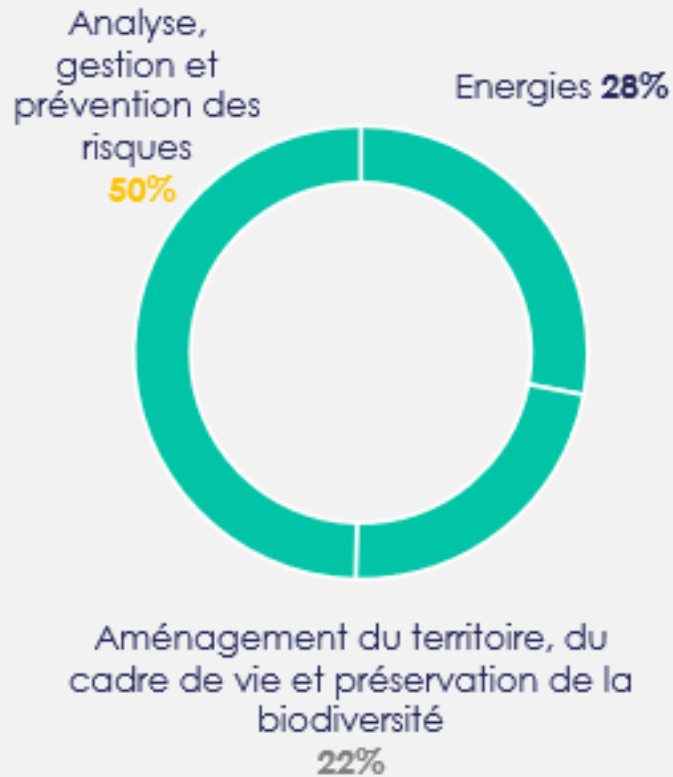
57% pour les cadres de moins de 35 ans

FOCUS SUR LA **NORMANDIE**



LA VISION MARCHÉ : COMMENT SE TRADUIT LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS LES OFFRES ?

Répartition des offres d'emploi cadre par famille de métiers à finalité environnementale en 2022



Caractéristiques des offres d'emploi 2022 par famille de métiers à finalité environnementale



Progression des offres
d'emploi cadre entre
2019 et 2022



Progression par région

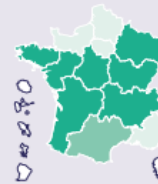
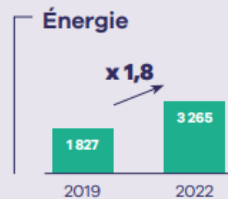
- Au-dessus de la moyenne
- Dans la moyenne
- En dessous de la moyenne



Profils les plus
recherchés



Part des offres
ouvertes
aux débutants



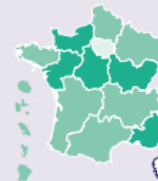
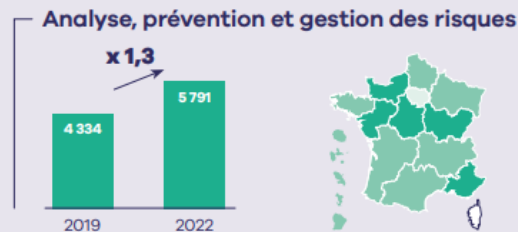
- Thermicien.ne
- Chef.fe de projet énergie
- Ingénieur.e efficacité énergétique
- Chef.fe de projet photovoltaïque
- Ingénieur.e énergie

29 %



- Chargé.e d'opération
- Ingénieur.e hydraulique
- Chef.fe de projet en aménagement
- Écologue
- Chef.fe de projet hydraulique

29 %



- Responsable HSE
- Ingénieur.e sécurité
- Ingénieur.e HSE
- Responsable sécurité
- Ingénieur.e environnement

23 %

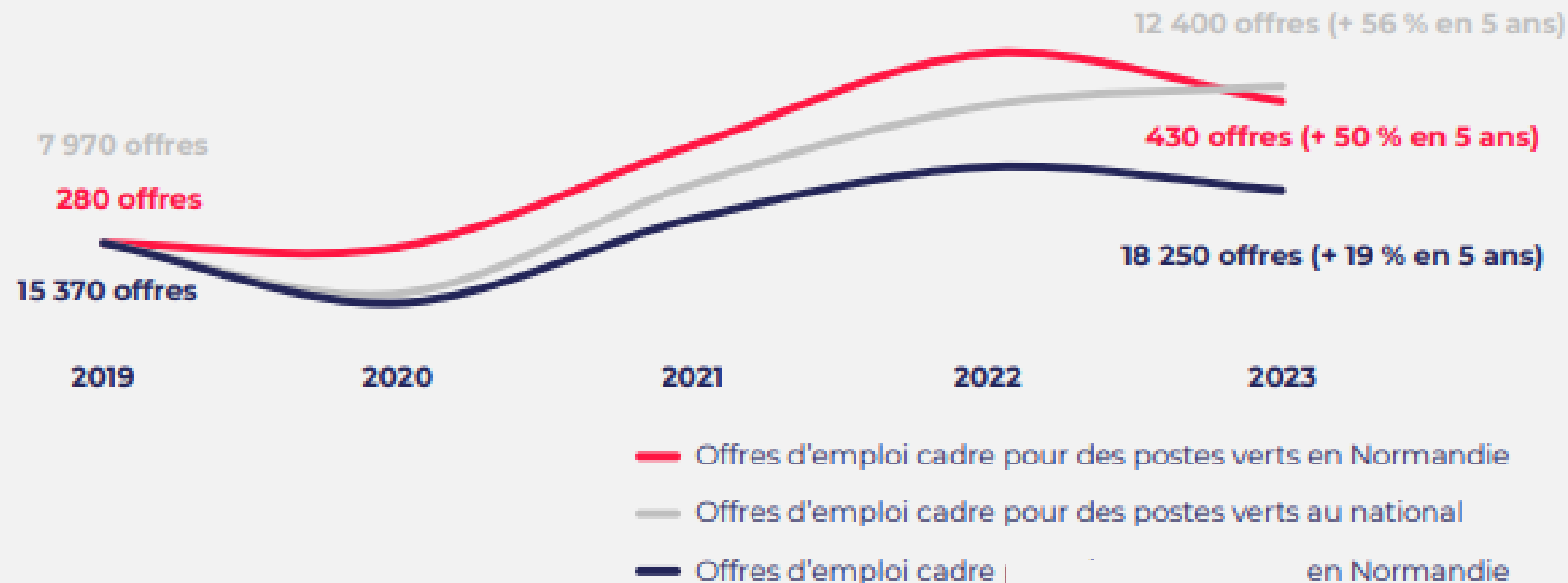
Source : Apec

 Un marché aujourd'hui étroit mais **en forte expansion**

EN NORMANDIE, LE NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI CADRE PUBLIÉES SUR APEC.FR POUR DES POSTES VERTS* A DOUBLÉ ENTRE 2019 ET 2023

> Évolution du nombre d'offres d'emploi cadre pour des métiers verts en Normandie entre 2019 et 2023 et comparaison au national

(Base 100 - 2019)



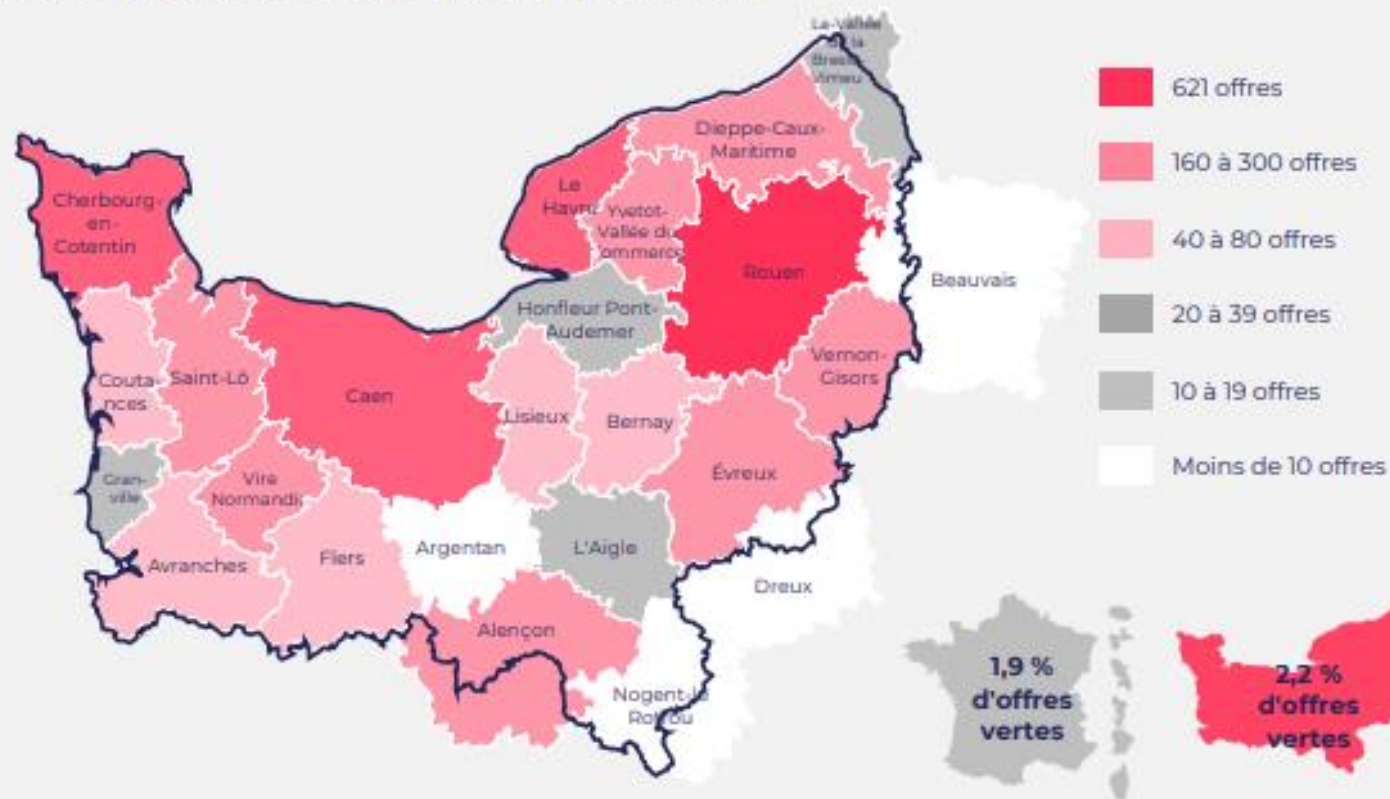
Base : offres publiées sur apec.fr
Source : Apec, 2024



*Métiers verts : Métiers cadres de l'énergie - Métiers cadre de l'aménagement du territoire et du cadre de vie
Métiers cadres de la prévention, de la gestion des risques environnementaux*

ENTRE 2019 ET 2023, LA MAJORITÉ DES OFFRES D'EMPLOI CADRE POUR UN POSTE VERT CONCERNAIENT LES BASSINS D'EMPLOI DE ROUEN, CAEN ET CHERBOURG-EN-COTENTIN

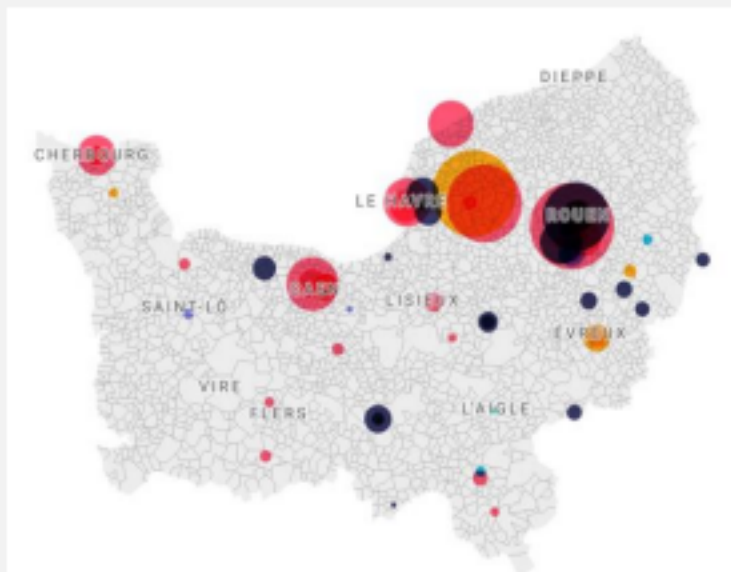
> Volume d'offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr pour des postes verts entre 2019 et 2023 par zone d'emploi en Normandie, et poids par rapport au national



Base : offres publiées sur apec.fr
Source : Apec, 2024

4 444 M€ ONT ÉTÉ INVESTIS EN NORMANDIE DANS LES FILIÈRES LIÉES AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

> Investissements dans le développement durable en Normandie : localisations, montants, nombre d'emplois créés et répartition par taille d'entreprise



Région	Emplois créés	Part
Hauts-de-France	11 078	21,8 %
Auvergne-Rhône-Alpes	5 130	10,1 %
Occitanie	4 822	9,5 %
Grand Est	4 751	9,4 %
Nouvelle-Aquitaine	4 551	9,0 %
Pays de la Loire	4 278	8,4 %
Paca-Corse	3 992	7,9 %
Île-de-France	3 955	7,8 %
Normandie	2 831	5,6 %
Bretagne	2 747	5,4 %
Bourgogne-Franche-Comté	1 810	3,6 %
Centre-Val de Loire	750	1,5 %
Total	50 695	100 %

	Micro-entreprises et PME	ETI	Grandes entreprises
Montants investis en M€	1 521 M€	64 M€	2 859 M€
Emplois créés	996	211	1 624

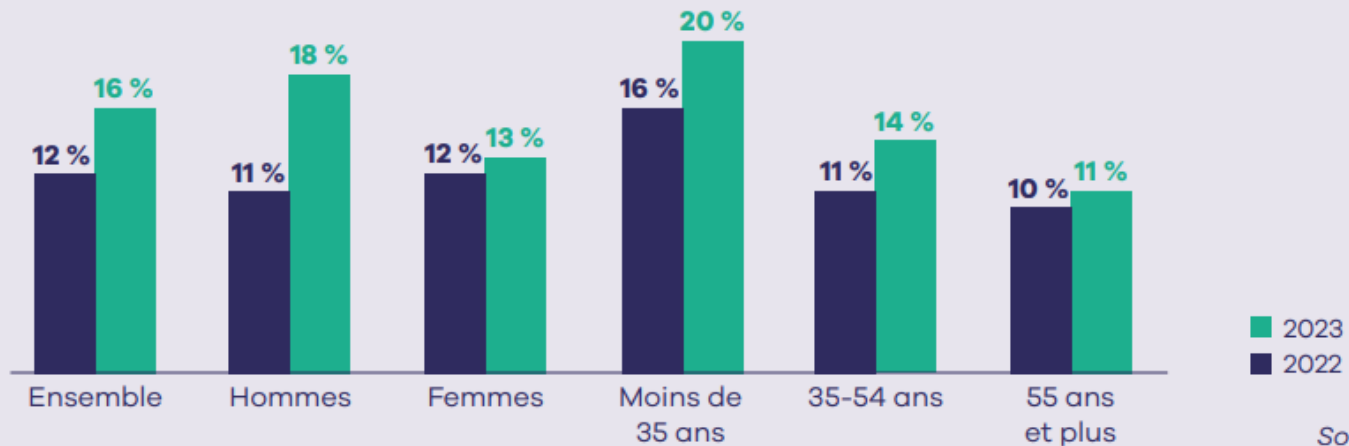
LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNEL CEP VERT

Et si votre engagement pour la
planète allait jusqu'à exercer
un métier à impact ?



ATTENTES DES CADRES EN MATIÈRE D'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Part des cadres qui considèrent le critère social ou environnemental de l'activité de l'entreprise comme essentiel s'ils devaient chercher un emploi (question posée à 1 000 cadres du secteur privé)



Source : Apec

66%

des cadres n'envisageraient pas de rejoindre une entreprise dont les activités sont néfastes pour l'environnement (Etude Apec, 2023)



MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le CEP est un droit universel pour tous les actifs (salarié.e.s du secteur privé et du secteur public, travailleur indépendants, autoentrepreneurs, professions libérales, artisans et demandeurs d'emploi)

L'APEC est opérateur national du CEP pour tous les cadres

- **Salarié.e.es en poste en réflexion sur son évolution, sa reconversion**
- **Salarié.e.es démissionnaires** avec un projet de reconversion professionnelle et/ou de création/reprise d'activité (depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2019 de l'élargissement des conditions d'accès à l'assurance chômage pour les démissionnaires ayant un projet professionnel)
- **En situation de recherche** d'une nouvelle opportunité professionnelle.



CEP VERT C'EST QUOI ?

 Le **CEP vert** est une **déclinaison spécifique du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)**, intégrant les enjeux de la **transition écologique** dans l'accompagnement des personnes, notamment des **cadres**.

L'Apec agit pour la transition écologique :

 **Consultants formés** aux enjeux écologique (réglementations, métiers d'avenir, compétences).

 **Ressources internes** sur les métiers **verts** et **verdissants**.

 **Différence avec le CEP « classique »**

Le **CEP classique** aide à clarifier un projet pro, quel qu'il soit

Le **CEP vert**, lui, intègre **dès le départ** une réflexion sur les **enjeux écologiques et les métiers à impact**.

Il sensibilise et oriente les personnes vers des **trajectoires professionnelles durables**.



RESSOURCES SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Le « **GPS des formations vertes** » un outil interne à disposition des consultants Apec pour orienter les candidats vers des **formations** en lien avec la transition écologique

2.000 formations initiales (Bac+3) référencées en 24 champs thématiques, à partir de données du MESR:

Agronomie, agroécologie	Aménagement du territoire, urbanisme	Biodiversité, écosystèmes
Dépollution, traitement des déchets	Economie circulaire	Energie électrique
Eco-conception	Écotoxicologie	Génie énergétique
Gestion des risques, QHSE	Management environnemental	Nuisances sonores, acoustique
Climatologie	Biotechnologies, biochimie	Droit de l'environnement
Energies nouvelles et renouvelables	Efficacité énergétique	Eco-construction et bâtiments durables
Génie et gestion de l'eau	Géomatique	Géosciences
Nucléaire	Transports, mobilités durables	Littoraux et sciences de la mer

Accès par typologie de diplôme, intitulé de formation, région, ville, établissement

2025: enrichissement avec les formations continues

Cadres vert l'avenir (outil de conseil pour comprendre l'impact de la TR2E sur les métiers et compétences



RESSOURCES SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Une formation en ligne de 5 modules d'1h15 pour:

- Comprendre et agir face aux enjeux écologiques
- Acquérir les connaissances fondamentales sur le changement climatique et la biodiversité

- 1- le changement climatique: comprendre le réchauffement climatique et ses origines
- 2- Causes et atténuation: comprendre les causes du changement climatique et les leviers d'action permettant de l'atténuer
- 3- Conséquences et adaptation: comprendre les effets du changement climatique, les possibilités d'adaptation et de résilience
- 4- Défi de la biodiversité: comprendre le lien entre le réchauffement climatique et le déclin de la biodiversité
- 5- Société et futurs: découvrir 4 chemins possibles pour atteindre la neutralité carbone



A l'issue de chaque module, **un quiz permet de valider ses connaissances et d'obtenir un badge numérique**. En obtenant les 5, vous bénéficiez d'un badge final « B.A.-BA du climat et de la biodiversité », qui certifie l'ensemble du parcours de formation.



<https://www.apec.fr/tous-nos-outils/fiche-outils/le-b-a-ba-du-climat-et-de-la-biodiversite-.html>



NOTRE OUTIL DATA CADRES VOUS AIDERA ÉGALEMENT À MIEUX DÉCRYPTER LE MARCHÉ DE L'EMPLOI VERT !



Tapez un mot-clé et sélectionnez l'un des 6 000 métiers répertoriés



Tous les chiffres du marché de l'emploi cadre

Recherchez le métier et la région qui vous intéressent !



Simple et rapide d'utilisation

Découvrez **instantanément** des données personnalisées pour connaître la **réalité du marché** de l'emploi.



Des chiffres-clés

Accédez aux indicateurs de l'Apec : moyenne des salaires, nombre d'offres publiées, secteurs qui recrutent, profil des candidats...



Comment ça marche ?

Comparez plusieurs métiers, affinez par région grâce à la carte et **téléchargez** les résultats si vous le souhaitez.



Éclairiez vos choix

Data Cadres vous apporte un éclairage sur les tendances du recrutement pour préparer vos **projets de mobilité**.



POUR ALLER PLUS LOIN

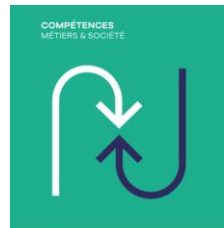


Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.corporate.apec.fr > Nos études



Transition écologique La dynamique de verdissement des métiers cadres est engagée

- **Encore peu nombreux, les emplois et métiers cadres à finalité environnementale vont continuer de se développer**
 - Près de 25 500 cadres du secteur privé exercent déjà un métier à finalité environnementale, également appelé métier vert, ce qui représente une part marginale de la population cadre.
 - Les offres d'emploi cadre émises pour ces profils continuent d'augmenter : +48 % entre 2019 et 2022. Les métiers de l'énergie sont les plus concernés par cette hausse.
 - Selon le profil recherché, les recruteurs se montrent à l'affût de compétences techniques spécifiques. Toutefois, un socle de compétences communes demeure.
- **Au-delà des seuls métiers verts, les entreprises s'emparent du sujet environnemental et leur verdissement aura un impact sur les métiers de cadres**
 - Le verdissement des entreprises représente un atout pour leur attractivité, même si toutes n'en ont pas conscience.
 - Une majorité des entreprises a mis en place des actions concrètes pour réduire leur impact environnemental.
 - Avec quasiment deux fois plus d'investissements dans le développement durable en 2022 par rapport à 2019, le verdissement des entreprises et des territoires est engagé.
 - Pour 2 cadres sur 3, ce verdissement aura un impact important sur leur métier.
- **Ce « verdissement » se manifeste de différentes manières selon les secteurs et les fonctions de cadres (zoom sur 13 fonctions)**
 - Les réglementations constituent un levier fort de la transition écologique. Elles obligent les métiers et les activités à se transformer.
 - La réduction de la consommation énergétique et la prise en compte du cycle de vie des produits et des services sont les principales actions en cours.
 - Le verdissement fait évoluer les façons de travailler ainsi que les métiers. De fait, lorsqu'ils recherchent des cadres, les entreprises n'hésitent pas à émettre des besoins en compétences ayant un impact positif sur l'environnement.



L'économie verte Des métiers cadres qui émergent ou se transforment de plus en plus

- **Selon les définitions de l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, ce sont aujourd'hui 4,4 millions de personnes qui occupent des métiers dits « verts » ou « verdissants », dont près de 800 000 cadres du privé**
 - Parmi les 444 métiers cadres du référentiel Apec, ce sont aujourd'hui 17 métiers qui sont identifiés comme « verts », selon cette définition.
 - Les métiers « verdissants » ou potentiellement « verdissants » sont beaucoup plus nombreux mais plus difficiles à identifier. De nombreuses fonctions se verdissent dans les entreprises, par exemple les achats et la logistique.
- **Sous l'effet de la transition écologique, le verdissement des emplois va s'amplifier dans de nombreuses activités et entreprises, notamment pour intégrer des modes de production et de consommation moins énergivores et plus durables**
 - Selon les dernières prévisions de l'Ademe, ce sont près d'un million d'emplois supplémentaires qui pourraient être créés dans l'économie verte à l'horizon 2050, dont de nombreux emplois cadres.
 - Le verdissement des emplois pourrait s'accélérer plus rapidement et concerner davantage d'emplois, sous l'effet de dispositifs visant, par exemple, à améliorer les bonnes pratiques énergétiques en entreprise.
- **Le développement de l'économie verte nécessite la maîtrise de compétences pointues dans les métiers « verts » et aussi la montée en compétences liée au verdissement**
 - Certaines filières de formation sont aujourd'hui bien identifiées pour préparer des parcours très divers dans les métiers « verts ».
 - Mais le verdissement va continuer à transformer d'autres filières de formation initiale et continue.



FOCUS

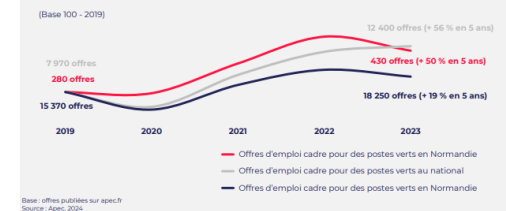
Normandie Transition écologique et emploi cadre

En Normandie, 1 462 des cadres du secteur privé avaient un emploi « vert » en 2021, et 28 992 autres cadres, un emploi destiné à se transformer du fait de la transition écologique, selon l'Insee. Ceux-ci représentaient alors 33 % des cadres du secteur privé présents dans la région et 5 % des cadres exerçant en France un métier « vert » ou un métier impacté par les enjeux de transition écologique. Entre 2019 et 2023, le nombre d'offres d'emploi cadre pour des métiers verts a doublé en Normandie. Celles-ci représentaient en 2023, 3 % des offres d'emploi cadre pour des « métiers verts » publiées au national. Pendant cette même période, 4 444 millions d'euros ont été investis dans le développement durable par les entreprises du secteur privé, et 2 831 emplois salariés ont été créés. Cela témoigne d'une transition écologique bien engagée. Pour accompagner ces transitions, des formations initiales et continues se développent dans le supérieur, des plus pointues aux plus génériques.

En Normandie, le nombre d'offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr pour un poste vert a doublé entre 2019 et 2023

Les entreprises du privé implantées en Normandie ont publié 430 offres d'emploi cadre pour des métiers verts en 2023. La région se situe ainsi 10^{ème} rang de celles qui publient le plus d'offres d'emploi cadre pour des postes verts. Elles concernent les métiers verts de l'analyse, de la gestion et de la prévention des risques environnementaux (57 %). En forte progression, le nombre d'offres d'emploi cadre pour des postes verts en 2023, représentait 2,3 % des opportunités offertes localement, contre 1,8 % en 2019. L'évolution la plus marquée concerne les métiers de l'énergie, avec 2,3 fois plus d'offres en 2023 qu'en 2019.

➤ Evolution du nombre d'offres d'emploi cadre pour des métiers verts en Normandie entre 2019 et 2023 et comparaison au national



MERCI POUR VOTRE ATTENTION



Charlotte FLEURY
Consultante Entreprises
APEC NORMANDIE
06.98.06.39.49
charlotte.fleury@apec.fr



Christelle BELLET
Responsable Opérationnelle
APEC NORMANDIE
06.64.18.99.65
christelle.bellet@apec.fr

TEMOIGNAGE ENTREPRISE



Sabine
GUICHET-LEBAILLY
Coordinatrice

06 82 39 21 46
guichet-lebailly.sabine@neodd2030.fr
Abbaye aux Dames - Place Reine Mathilde
14 000 CAEN

Créée par : Soutenue par :

www.neodd2030.fr





2030
NEODD

NORMANDIE ENTREPRISES
OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT DURABLE

Accélérateur
de performance
environnementale
des TPE/PME normandes

1^{er} engagement le 17 décembre 2020

Un manifeste pour une nouvelle gouvernance
climatique des PME/TPE normandes

Emmenées par les 3 syndicats patronaux normands, en partenariat avec la Région et l'ADEME, 23 grandes entreprises, énergéticiens, filières, groupements d'employeurs, groupement bancaires et d'assurances signent le Manifeste.



En mai 2021,
**Les signataires créent l'association
NEODD 2030**

Normandie Entreprises Objectifs du Développement Durable

Son objet principal : Encourager les PME/TPE normandes à passer à l'action dans la transition environnementale et la décarbonation grâce à des actions, des outils et des dispositifs opérationnels et concrets.



Cela passe par

Le soutien à l'engagement fort et rapide des décideurs économiques et politiques normands

La mise en place d'une stratégie régionale et d'un plan d'actions concret et opérationnel

L'appui à la mobilisation de tous les acteurs économiques locaux pour faire des territoires normands des modèles et des exemples.



Sensibiliser, convaincre et accompagner les acteurs économiques, les dirigeants de PME/TPE et les consommateurs de Normandie dans la mise en place des conditions du changement

Une implication et un partenariat avec tous les secteurs d'activités qui élaborent leur stratégie RSE et de Décarbonation.

4 accélérateurs de performance environnementale



Accompagner la montée en compétence des professionnels

Renforcer le maillage régional et la compétence RSE de ceux qui accompagnent les PME/TPE



Collecter ses données, éditer chaque année un rapport durabilité et un bilan carbone

La plateforme régionale de reporting CSRD pour les PME/TPE



Recenser les ressources régionales et les mettre en ligne

Les prestataires normands et les financements rassemblés sur un seul site Internet



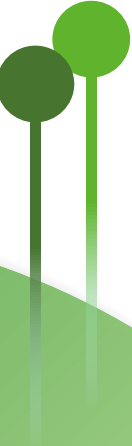
Mettre en contact et créer des synergies locales

Des Forums de rencontres et d'échanges, 5 par an, partout en Normandie



2030
NEODD

NORMANDIE ENTREPRISES
OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT DURABLE



www.neodd2030.fr
communication@neodd2030.fr
06 82 39 21 46



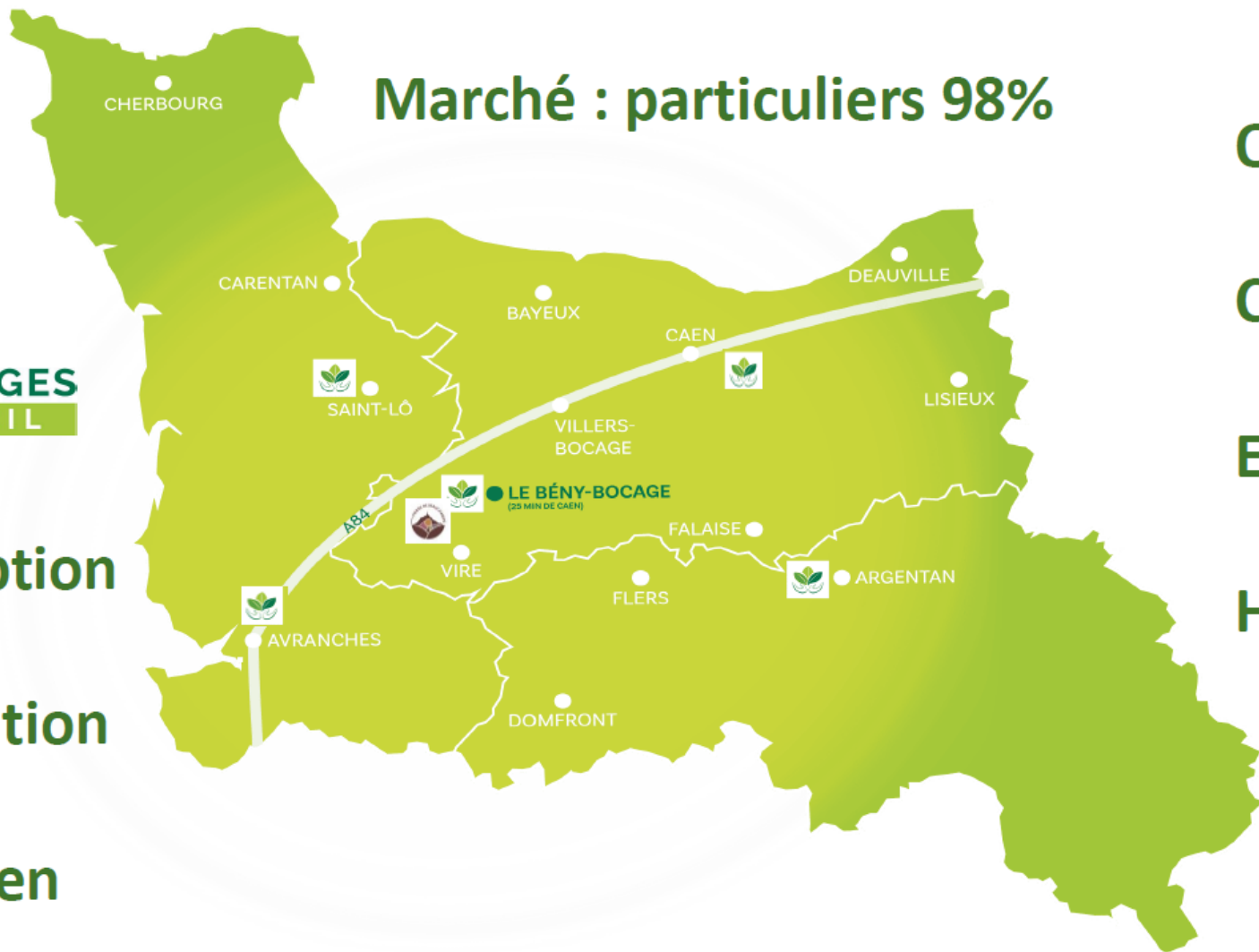


Emeric LÉBOUCHER - 42 ans



Notre équipe en 2025





Marché : particuliers 98%

Qualité

Créativité

Engagé

Humain



Conception

Réalisation

Entretien





Organigramme



GERANT
Emeric **LEBOUCHER**

PÔLE PRODUCTION



Benjamin **GERVAISE**



Référent création 14
Julien **CHAVENTRE**

- Cyril D
- Hugo C
- Julien C
- Thierry G
- Alexis M
- Bruno J
- Aubin H
- Clément H
- Sébastien C
- Marina C
- Joris B
- Hugo L
- Apprentis**
- Mathieu V
- Hugo H
- Valentin B
- Yvan H
- Emilien L



Référent création 50
Bruno **COSSE**

- Benoît F
- Didier M
- Alan R
- Jefferson M
- Nicolas F
- Thibault D
- Pierre H



Référent création 50
Yohann **COUPPEY**

- Teddy A
- Yohann C
- Lucas D
- Dimitri L
- Anthony P
- Thomas A
- Noa B
- Apprenti**
- Baptiste G



Référent création 61
Eddy **VAULOUP**

- Mickaël H
- Clément G
- Estéban L
- Enzo D
- Apprentis**
- Corentin L
- Kylian L



Gestion du site 14
Laurent **MARCAIS**

Mécanicien 14/50/61
Julien **MARY**

PÔLE COMMERCIAL



Maxime **CHAILLON**

Chargés d'affaires 14

- Simon F
- Arnaud M
- Jeremy B

Chargés d'affaires 50

- Edouard P
- François J

Chargés d'affaires 61

- Eddy V
- Arnaud G

Bureau d'études 14/50/61

Christine **BLOUIN**

PÔLE VEGETAL



François **BOUTTET**

Compositrice 14

- Célia B
- Apprentie**
- Ambre V

Pépinière/ventes 14

- Lola M
- Valentin C

Compositrice 50

- Justine C

Compositrice 61

- Emilie G



Pierre de Beauchamps

- Mateo C
- Oumar D
- Yanick L

PÔLE ENTRETIEN



Christelle **MARCAIS**



Référente entretien 14
Christelle **MARCAIS**

- Jérôme D
- Romaric F
- Siegfried D
- Vincent P
- Arnaud E
- Apprentis**
- Louise L
- Maxens V



Référent entretien 50
Guillaume **GUILLOIN**

- Clément B
- Arthur L
- Jérémy L
- Félix L
- Lukas B



Référent entretien 61
Ludovic **BISSON**

- Corentin B

PÔLE ADMINISTRATIF



Céline **MARIE**

Comptabilité

- Céline M
- Sylvie J

Assistants de direction

- Céline M
- Christelle M

Assistante commerciale

- Marie M
- Morgane E

Assistante RH

- Nadia A

Communication

- Léa H

Apprentie assistante de gestion

- Jade J



Simon **FAVREL**

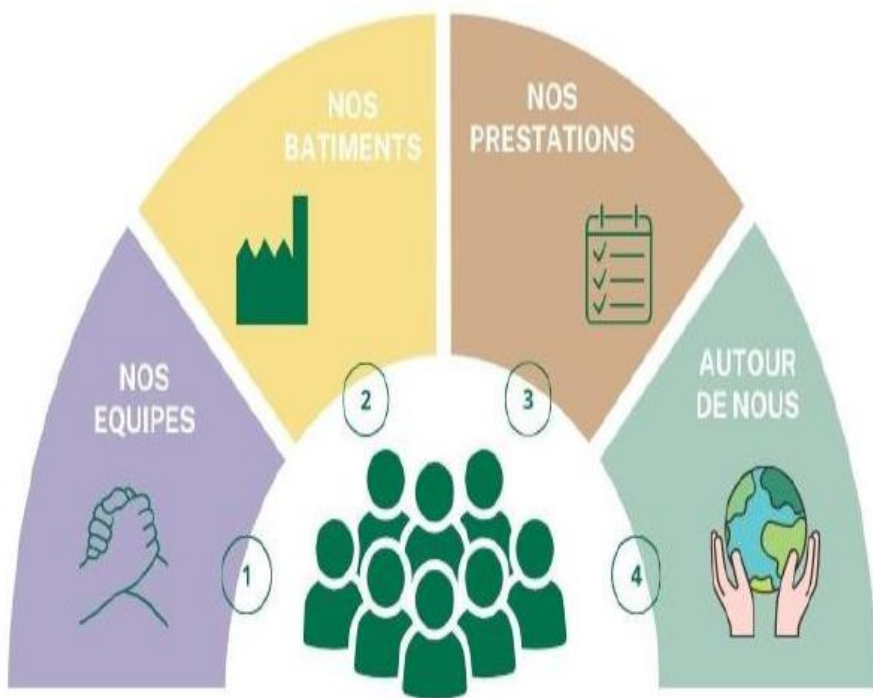


Edouard **PALLA**



Eddy **VAULOUP**

Notre charte RSE



1. Nos équipes : Développer le potentiel humain et le bien être des collaborateurs :

- Assurer la sécurité de tous nos collaborateurs dans leurs activités.
- Ecoute et adaptabilité des postes.
- Intégration des nouveaux collaborateurs et évolution professionnelle individualisée.
- Moments de partages, échanges, collaborations et animations.
- Organiser le temps de travail de nos collaborateurs.
- Qualité de vie au travail.
- Respect des lois, droits de l'Homme et réglementations.

2. Nos bâtiments : Adapter nos infrastructures :

- Adaptabilité des transports.
- Gestion de la consommation de nos énergies (carburants, eau, électricité).
- Gestion de nos déchets issus de nos bâtiments.
- Gestion de nos achats.
- Valoriser la biodiversité.

3. Nos prestations et notre offre client :

- Achats responsables.
- Conseiller et sensibiliser nos clients, partenaires et collaborateurs aux bonnes pratiques.
- Gestion et (re)valorisation des déchets issus de nos chantiers.
- Maîtriser les impacts environnementaux et sociaux liés à nos activités.
- Satisfaction clients.
- Valoriser la biodiversité.

4. Autour de nous

- Présence sur notre territoire et actions à portée sociale et environnementale.
- Inclusion et partenariats avec des associations, organismes ou entreprises.





Merci pour votre écoute !