



## **Appel à candidatures pour la réalisation d'une**

Etude prospective  
sur les opportunités de développement  
d'activités et d'emplois en entreprises adaptées  
dans la filière «espaces verts du futur et agriculture urbaine»  
dans la Région Hauts de France



# Cahier des charges

## 1. PRESENTATION DU PORTEUR DE PROJET : L'UNION NATIONALE DES ENTREPRISES ADAPTEES

---

Créée en 1987, l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) est une association professionnelle qui fédère les Entreprises Adaptées. 75 % des 800 entreprises adaptées de France adhèrent à l'UNEA en 2022.

L'UNEA assure un rôle à la fois politique et technique par le biais de plusieurs missions :

- **Représenter les Entreprises Adaptées (EA)** auprès des pouvoirs publics et privés (négociation, veille sur les moyens financiers dédiés aux EA chaque année dans le cadre des lois de finances, concertation préalable à la réforme, participation aux comités de suivi nationaux et régionaux de la réforme, ...)
- **Soutenir la création**, le développement des EA et l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap
- Participer à la **professionnalisation des différents acteurs de l'EA, notamment via l'académie UNEA (organisme de formation)**
- **Valoriser le savoir-faire et le professionnalisme des EA**
- Être **garant des valeurs** des EA
- Accompagner les **évolutions du secteur adapté** (notamment mise en place du nouveau cadre juridique de 2019 mis en place par l'Etat) ;
- Développer les **parcours d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés TH en EA** et hors EA ;
- Renforcer le **niveau de compétences des encadrants et dirigeants d'EA** ;
- Accompagner les EA dans leur **développement** ;
- Dynamiser les **initiatives territoriales en faveur de l'inclusion des TH** (expérimentation de projets avec les acteurs de l'écosystème).

### Les référents UNEA en Hauts de France :

#### Déléguées Régionales bénévoles :

Nathalie COLIN  
Dirigeante, La Cordée  
Guesnain (Nord)  
[nathalie.colin@apeidouai.asso.fr](mailto:nathalie.colin@apeidouai.asso.fr)

Pascale LECOQ  
Directrice, ACVO  
Compiègne (Oise)  
[direction@acvo-france.org](mailto:direction@acvo-france.org)

#### Chargée de mission Hauts de France - Normandie :

Pascale ODOUX  
Villeneuve d'Ascq (Nord)  
[podoux@unea.fr](mailto:podoux@unea.fr)  
06.60.04.08.49

## 2. PRESENTATION DES ENTREPRISES ADAPTEES

---

Les Entreprises Adaptées (EA) sont des entreprises à part entière, agréées par les Préfectures de Région en qualité d'entreprise adaptée selon des critères définis par la loi (Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018), transposée dans le code du travail (articles L5213-13-1 et suivants).

**Cet agrément est conditionné notamment au respect de proportions minimale et maximale de travailleurs bénéficiaires de la qualité de travailleur handicapé (TH) dans leur effectif total de salarié.**

Ce taux plancher est fixé, depuis 2019, à 55 % des TH éligibles aux aides financières sur l'ensemble des effectifs. Le taux plafond est fixé à 100 %.

Leur vocation est de **soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé**, et **d'accompagner la réalisation** de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs. Il s'agit d'activer le **trptyque « emploi-accompagnement-formation »** selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie, **en vue d'un accès durable à l'emploi** au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences. Les entreprises adaptées sont nées de la réforme des « ateliers protégés » (AP) de 2005 et font l'objet d'une nouvelle réforme mise en place dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette nouvelle réforme a deux conséquences majeures :

- La nécessité pour les EA de faire évoluer leurs modèles économiques pour tendre vers une moindre dépendance des fonds publics ;
- Le développement d'un nouveau métier d'accompagnement à la réalisation des projets professionnels pour les travailleurs en situation de handicap à travers la mise en place de nouveaux dispositifs devant contribuer à réduire le chômage des personnes en situation de handicap, parmi lesquels le dispositif CDD Tremplin (contrat de 24 mois maximum visant à former et à accompagner les demandeurs d'emploi en situation de handicap vers l'emploi dans les entreprises « classiques ») et à travers l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire, agence d'emploi spécialisée pour les personnes en situation de handicap..

Ces évolutions amènent les Entreprises Adaptées à renforcer la veille à la fois sur les nouveaux marchés sur lesquels elles pourraient se positionner, mais également sur les opportunités d'emplois en dehors des Entreprises Adaptées pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap (métiers existants, en tension, ou nouveaux métiers émergents).

### **3. DE NOUVELLES OPPORTUNITES D'EMPLOI POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE SECTEUR DES ESPACES VERTS LIES AUX ESPACES VERTS DU FUTUR ET A L'AGRICULTURE URBAINE ?**

---

Le secteur de **l'aménagement et de l'entretien des espaces verts** est fortement représenté au sein du secteur adapté : 38 % des EA au niveau national développent des prestations de service dans ce domaine.

Les espaces verts sont encore plus présents dans le territoire des **Hauts de France** qui compte plus de 70 entreprises adaptées, dont près de **50 % sont positionnées sur des activités d'aménagement et d'entretien des espaces verts**.

**Il s'agit donc d'un secteur pourvoyeur d'emplois pour les personnes en situation de handicap**, bien que confronté à des difficultés de recrutement (liées notamment à un manque d'attractivité et à la pénibilité de certaines tâches) et en mutation, sous l'impact notamment des évolutions technologiques (désherbage alternatif, nouveau matériel...), des préoccupations environnementales croissantes des donneurs d'ordre, et plus largement des citoyens pour s'adapter notamment au changement climatique et créer des espaces et des infrastructures verts et résilients.



En témoigne les évolutions des demandes de certains donneurs d'ordre (entreprises ou collectivités) tels qu'ENEDIS, partenaire de l'UNEA, qui vient de faire évoluer son cahier des charges de façon à y intégrer de nouveaux critères de sélection ainsi qu'une nouvelle grille tarifaire incitant ses prestataires à intégrer dans leurs offres :

- ✓ Un engagement en faveur du respect de la biodiversité faune et flore (flore locale, ruches, ...)
- ✓ Des pratiques de gestion raisonnée des ressources (gestion arrosage, paillage, ...)
- ✓ Des services innovants mixant le paysager et le potager (agriculture urbaine, nature en entreprise, nature en ville, jardins urbains, toitures végétalisées...) au service du bien être des salariés et de leur environnement.

Ces mutations peuvent constituer à la fois :

- ✓ Un risque pour les Entreprises Adaptées si elles ne parviennent pas à acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux futures demandes de leurs donneurs d'ordre : il s'agit de plus en plus de mixer des compétences d'aménagement et de production agricole, tout en prenant en compte les enjeux environnementaux actuels (écologie, biodiversité, agriculture urbaine etc.).
- ✓ Une opportunité de développement, de montée en compétences des salariés, et de création de nouveaux emplois, voire-même de nouveaux métiers au profit de demandeurs d'emploi en situation de handicap, à la croisée entre les métiers de production agricole et les métiers paysagers, répondant à de nouvelles manières de produire, d'habiter, de travailler et de consommer...
- ✓ L'évolution des métiers des espaces verts peut également contribuer à les rendre davantage attractifs, en introduisant de nouvelles tâches moins pénibles, et de nouvelles activités plus « valorisantes » pour les salariés (récolte du miel ou entretien de potagers collaboratifs en entreprise, ...).

Pour se saisir de ces opportunités, identifier les marchés de niche et pouvoir y répondre avec agilité, les entreprises adaptées doivent être force de proposition auprès des entreprises et collectivités du territoire, et leur proposer de nouvelles prestations « clé en main » leur permettant de mettre en place de nouvelles pratiques allant de la sens de l'écolonomie<sup>1</sup>, du développement de l'agriculture urbaine, etc. Il s'agit de répondre à la demande des entreprises déjà engagées, ou de sensibiliser celles qui ne le sont pas en leur proposant des prestations innovantes allant dans le sens du mieux-être social et environnemental.

L'objectif à terme est donc de permettre aux EA de proposer une nouvelle offre de service visant à sensibiliser et à accompagner leurs clients publics et privés vers une meilleure gestion de leurs espaces verts, davantage respectueuse de l'environnement et contribuant à la lutte contre le réchauffement climatique (gestion pouvant aboutir à des démarches de labellisation de leurs espaces valorisant leur engagement social et environnemental – par exemple charte +Nature du réseau FREDON / démarche de labellisation engagée par ENEDIS pour ses sites en Hauts de France. L'objectif serait de former et d'accompagner les salariés des entreprises adaptées à différentes techniques d'entretiens et d'aménagement des espaces verts (ex : re végétalisation, gestion des déchets...) répondant à la charte +Nature afin qu'ils acquièrent un levier de compétence pour une gestion opérationnelle des espaces verts du futur respectant les critères de la charte).

---

<sup>1</sup> Néologisme créé par Emmanuel Druon, chef d'entreprise dans le Nord, mélangeant les mots écologie et économie.

#### 4. OBJECTIFS DE L'ETUDE

---

Dans ce contexte, le projet d'étude prospective sectorielle porté par l'UNEA Hauts de France vise les objectifs suivants :

1. **Définir les principaux facteurs impactant les activités dans le domaine des espaces verts :**
  - Évolutions règlementaires et politiques (nationales, régionales, locales) portées par les acteurs publics, visant notamment à protéger l'environnement et à anticiper les attentes en matière de consommation (politiques d'aménagement du territoire des collectivités, etc.) ;
  - Initiatives portées par les acteurs privés : démarches de RSE, chartes appliquées par les entreprises souhaitant labelliser leurs espaces verts, etc. ;
  - Evolutions techniques / technologiques (innovations matérielles...);
  - Etc.
  
2. **Anticiper les impacts à venir sur les activités d'aménagement et d'entretien des espaces verts :** quels enjeux à venir pour la filière (tendances d'évolutions et signaux faibles) ? quelles évolutions des activités sont à anticiper dans les années futures (mutations des activités existantes, développement ou disparition de certaines activités proposées par les entreprises adaptées, évolution des méthodes et outils de travail, ...) ?
  
3. **Identifier les niches d'activités nouvelles** pouvant être support de nouveaux emplois durables et inclusifs au sein des entreprises adaptées : quel intérêt / quelle plus-value attendue de ces activités (impact environnemental, économique, social) ? quelles conditions de mise en œuvre (techniques, règlementaires, ...) ?  
Par exemple : création de nouvelles activités de type « agriculture urbaine » (« potagers d'entreprises », ruches en entreprise, jardins dans les écoles, toitures végétalisées, nouveaux espaces verts résilients au changement climatique), modalités innovantes d'entretien des espaces verts publics (tels que les cimetières, parcs urbains, etc...),

Sur la base des 3 objectifs précédents,

4. **Réaliser un état des lieux et d'une projection quantitative et qualitative de l'évolution des emplois et des métiers dans les entreprises adaptées de la Région :** évaluation de l'évolutions du nombre d'emplois potentiels dans les entreprises adaptées en région à l'horizon 2025/2030 (plusieurs scénarios possibles) ; identification de nouveaux métiers à créer / développer ;
  
5. **Etudier l'opportunité de construire de nouveaux parcours professionnels dans et hors EA** notamment via le dispositif « CDD Tremplin » (parcours visant à former des demandeurs d'emplois en situation de handicap et à les insérer ensuite dans des entreprises « classiques » ou des collectivités du territoire) ;
  
6. **Définir les nouvelles compétences à développer** pour permettre aux EA de se saisir des opportunités de marchés identifiés dans le cadre de l'étude, ou pour sécuriser les emplois existants (nécessité de faire évoluer les compétences des salariés en poste ? préparation des départs en retraite, ...) :
  - Production de référentiels d'activités au sein des entreprises adaptées,

- Repérage de l'offre de formation existante ou définition des actions de formation à créer ou adapter (référentiels compétences),
- Définition d'un plan d'actions en matière de formation visant à favoriser la sécurisation des parcours des salariés en situation de handicap, leur accès à l'emploi et leur mobilité professionnelle dans le secteur des espaces verts.

## 5. PUBLIC CIBLE

---

Le public cible du projet est le suivant :

- Les Entreprises Adaptées développant des activités dans le secteur des espaces verts de la Région Hauts de France (environ 40 TPE/PME – effectif moyen d'environ 40 salariés).  
*Et indirectement*
  - ✓ Leurs salariés en situation de handicap
  - ✓ Les demandeurs d'emploi en situation de handicap, notamment les bénéficiaires des CDD Tremplin ou en EATT
- Les entreprises de la région (clients actuels et potentiels clients sur les activités espaces verts : collectivités, entreprises privées engagées ou non dans des démarches de RSE, ...)

## 6. TERRITOIRE

---

L'étude prospective sera réalisée à l'échelle de la Région Hauts-de-France au titre de région pilote avant d'envisager un éventuel déploiement sur plusieurs autres régions.

## 7. DUREE PREVISIONNELLE

---

L'étude démarrera dès signature de la convention avec le/les prestataires sélectionnés et devra être finalisée d'ici le 31 décembre 2023.

Le présent projet porte sur la réalisation d'un Contrat d'Etude Prospective (CEP) sectoriel et territorial et pourra donner lieu par la suite à la mise en place d'une ADEC (non inclus dans la présente demande) pour déployer le plan d'actions et notamment de nouvelles actions de formation des salariés.

## 8. PARTENAIRES DU PROJET

---

Un comité de pilotage sera mis en place et organisé par le/les prestataires, composé de plusieurs partenaires afin de mettre en place la démarche prospective. Les diverses parties pressenties seraient a minima les suivantes :

- LA DREETS en tant que financeur
- La MSA en tant que financeur
- L'UNEA en tant que porteur de la démarche
- 2 entreprises adaptées du secteur des espaces verts de la Région (pressenties : Epona Chantilly et Emploi Adapté Littoral – AFEJI Dunkerque)
- Le CFPPA de Lomme (représentant le réseau régional des CFPPA) en tant qu'acteur de la formation partenaire pouvant construire une offre adaptée aux besoins des EA à l'issue de l'étude qui sera réalisée.

D'autres acteurs pourront être associés en accord avec l'UNEA selon les besoins de la démarche et l'évolution des travaux engagés : branche, OPCO, réseaux d'entreprises type Alliances, AGEFIPH, ...

## 9. BUDGET GLOBAL DE L'ETUDE

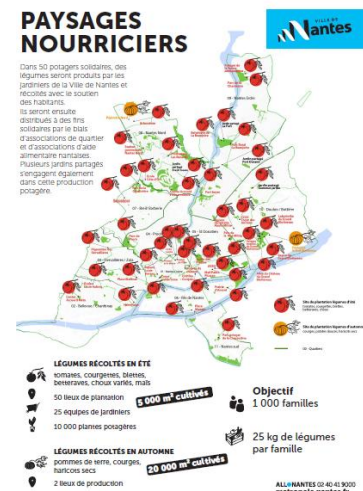
Le budget alloué à l'étude ne pourra pas excéder un montant de 45 000 euros TTC (étude financée par la DREETS Hauts de France et de la MSA Picardie).

## 10. CONTENU ATTENDU DE L'ETUDE

Il est attendu du ou des prestataires qu'ils soient force de proposition.

L'étude pourra néanmoins s'appuyer sur :

- ✓ Un recensement, une analyse documentaire et une synthèse des travaux existants sur les différents facteurs impactant les métiers des espaces verts et les tendances d'évolutions observées : réglementations, évolutions techniques et technologiques (les matériels et outils de demain...), évolution des comportements des clients, enjeux environnementaux, politiques et projets innovants et inspirants... ;
- ✓ Des retours d'expériences innovantes et inspirantes ;
- ✓ Une enquête auprès des entreprises adaptées pour faire un état des lieux des compétences et de l'offre de service existante, des évolutions en cours ou envisagées ;
- ✓ Une enquête auprès de leurs clients (publics / privés) sur leurs besoins en matière de prestations de services en espaces verts, leurs relations et attendus vis-à-vis du secteur adapté, et les évolutions à venir de leurs demandes ; leur intérêt pour s'engager dans des démarches de labellisation de leurs espaces verts (engagement RSE), ... ;
- ✓ Un sondage auprès des donneurs d'ordres potentiels en Région, notamment ceux engagés dans des démarches RSE (membres des clubs RRH de l'AGEFIPH ? réseau Alliances ? réseau des OPCO ? ...). Celui-ci viserait à mesurer leur intérêt pour s'engager dans la création d'emplois durables pour les PSH tout en contribuant à la transition écologique de leur territoire, en réintroduisant de la biodiversité dans leurs espaces de travail (concept d'entreprises « pollinisatrices »).



## 11. LES LIVRABLES

### 1. Rapport détaillé de l'étude prospective comprenant notamment :

- ✓ Un état des lieux et une projection des emplois dans le domaine des espaces verts dans les EA des Hauts de France : activités, métiers, nombre et profils des salariés, ... ;
- ✓ Un éclairage sur
  - Les mutations du secteur,
  - Les marchés futurs sur lesquels les EA pourraient se positionner
  - Sur les risques à anticiper,
  - Sur les perspectives d'emplois à 5/10 ans
  - Sur les besoins de compétences à développer en réponse aux évolutions des activités, et des outils et matériels utilisés, attendues dans les années à venir ;



- ✓ Un plan d'actions visant à mobiliser les entreprises et collectivités du territoire et une première liste d'entreprises / collectivités repérées dans le cadre de l'étude prêtes à s'engager dans une démarche expérimentale d'innovation sociétale visant à réintroduire de la biodiversité sur leurs sites, tout en créant de l'emploi pour les personnes en situation de handicap (et en répondant à leur OETH) ;
  - ✓ Un plan d'actions visant la montée en compétences des salariés en EA **avec référentiels d'activité et de compétences** ;
  - ✓ Un plan d'actions décrivant les modalités de déploiement et d'essaimage de la démarche sur les autres régions (en s'appuyant sur l'UNEA).
2. Outils de communication :
- ✓ Synthèse de l'étude mise en forme pour diffusion au réseau national des EA et sensibilisation aux nouvelles tendances observées ;
  - ✓ Réalisation d'un outil de sensibilisation des entreprises et collectivités du territoire sur les opportunités liées aux nouvelles activités repérées permettant d'agir à la fois en faveur de l'environnement et de l'emploi des personnes en situation de handicap en ayant recours aux Entreprises Adaptées et notamment aux CDD tremplin.

### 3. **COMPETENCES RECHERCHEES**

---

Le / les prestataires devront réunir les compétences suivantes :

- Une expérience en matière de **méthode de prospective "emploi-compétences"** de type CEP (contrat d'étude prospective) ;
- Une bonne **connaissance du secteur et des activités d'aménagement et d'entretien des espaces verts, de l'agriculture urbaine et des innovations dans ce domaine** ;
- Une **expertise sur les questions environnementales et une capacité à mobiliser les acteurs de référence en la matière** ;
- **Une connaissance de l'écosystème régional** permettant la mobilisation des réseaux d'acteurs économiques (réseaux d'entreprises) sur les sujets abordés.

Plusieurs prestataires pourront s'associer pour réunir des compétences complémentaires.

Un regard sera également porté sur la capacité du/des prestataires à produire un plan d'action opérationnel à l'issue de l'étude, ainsi que des éléments de **communication** (visuels, synthèse) permettant de "vulgariser" et de diffuser les enseignements du CEP auprès des EA (réseau national de l'UNEA) et de leurs donneurs d'ordre en région.

### 13. **MODALITES DE DEPOTS DE CANDIDATURES**

---

Le/les prestataires intéressé(s) sont invités à envoyer leur candidature pour le vendredi 31 mars 2023 au plus tard par mail à l'adresse suivante : [podoux@unea.fr](mailto:podoux@unea.fr)

Personne référente au sein de l'UNEA :

Pascale ODOUX  
Chargée de mission Hauts de France-Normandie  
06.60.04.08.49

Les candidatures comprendront :

- Les références du cabinet / les CV des intervenants
  - La méthode proposée pour la réalisation de l'étude prospective et les objectifs
  - Le calendrier prévisionnel
  - La liste et le type de livrables produits et remis avec le rapport final de l'étude.
  - Le contenu de ces livrables (référentiel métier, ...).
-



140, avenue Jean Lolive  
5ème étage  
93500 Pantin  
Tel + 33 1 43 22 04 42  
[info@unea.fr](mailto:info@unea.fr)